

**PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS
ENTRE DONES I HOMES DE L'AJUNTAMENT DE LA SÈNIA**



Ajuntament de la Sènia



1. MARC NORMATIU

1.1. INTERNACIONAL

Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de Discriminació contra la Dona (1981)

Es tracta d'un document de drets internacionals per a les dones ratificat per 188 estats i que forma part dels pactes internacionals sobre Drets Humans, ratificat per Espanya el 1983. En aquest, s'estableixen les obligacions i els deures que els estats han d'assumir, i se'ls exigeix l'establiment de mesures per tal d'eliminar qualsevol forma de discriminació legal. A més, es posa èmfasi en la implementació d'actuacions per modificar el paper tradicional d'homes i dones en la societat i en la família i així assolir una igualtat real.

La importància i particularitat de la Convenció recau en el fet que es reconeix que "*les dones continuen sent objecte d'importants discriminacions*", fet que viola els principis d'igualtat de drets i del respecte de la dignitat humana. La Convenció també incorpora un programa d'acció perquè els Estats Parts garanteixin els drets de la dona (article 3):

"(...) totes les mesures apropiades, fins i tot de caràcter legislatiu, per assegurar el ple desenvolupament i progrés de la dona, amb l'objectiu de garantir-li l'exercici i el gaudí dels drets humans i les llibertats fonamentals en igualtat de condicions amb l'home."

A partir de la Convenció, es crea el Comitè per a la eliminació de la Discriminació contra la Dona, encarregat de vetllar per l'aplicació de la Convenció i de fer recomanacions de caràcter general als Estats Parts. Es preveu que els Estats Parts presentin al Comitè, almenys cada quatre anys, un informe sobre les mesures que hagin adoptat per fer efectives les disposicions de la Convenció.

A diferència d'altres tractats de drets humans, la Convenció s'ocupa dels drets en relació amb la reproducció humana i de les conseqüències dels factors culturals en les relacions entre els gèneres.

En definitiva, proporciona un marc global per fer front a les dimensions que han creat i mantingut la discriminació basada en el gènere.

Declaració sobre la igualtat d'oportunitats i tracte per a totes les dones treballadores

Les Nacions Unides han organitzat quatre conferències mundials sobre la dona: Ciutat de Mèxic (1975), Copenhage (1980), Nairobi (1985) i Beijing (1995). Aquesta última va marcar un punt d'inflexió, ja que a través de la Declaració i Plataforma d'Acció de Beijing, es va constituir un programa a favor de l'apoderament de la dona a través d'un conjunt d'objectius estratègics i mesures per al progrés de les dones i l'assoliment de la igualtat. Aquestes, s'estenen a 12 àmbits, entre els quals s'inclouen la pobresa, l'educació, conflictes armats, la violència contra la dona, entre d'altres. Així doncs, es van aglutinar els acords polítics de les conferències anteriors i es van consolidar cinc dècades d'avanços legals enfocats a garantir la igualtat de les dones i els homes, tant en les lleis com en la pràctica.



1.2. COMUNITARI

Carta Social Europea (1996)

La Carta Social Europea del 1996 conforma la versió revisada de l'any 1961 i s'integren al seu Protocol addicional de 1988 i s'afegeixen nous drets i esmenes aprovats pels estats. En aquesta Carta es prohibeix expressament la discriminació, directa o indirecta, per raó de gènere; s'ofereix una protecció especial en cas d'embaràs i maternitat, a més de dedicar un article al dret de la dignitat en el treball.

La Carta preveu un mecanisme de control basat en la presentació d'informes nacionals dels estats que permet als sindicats i a les organitzacions no governamentals presentar reclamacions col·lectives (Comitè Europeu de Drets Socials).

Espanya va ratificar la Carta Social Europea Revisada en el mes de maig del 2021.

Tractat d'Amsterdam (1999)

Aquest Tractat empara especialment el foment de la igualtat entre homes i dones en la UE, en la mesura en què constitueix un progrés fonamental en la consecució de la igualtat en el món laboral. Cal destacar el que dicta l'article 141.4:

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

Tractat de Niça (2001)

El Tractat de Niça incideix en la qüestió de la igualtat de gènere, però no amplia el seu fonament jurídic més enllà de l'àmbit laboral. Es reconeix la necessitat d'emprendre accions positives per fomentar la participació de les dones en el mercat laboral.

Carta dels Drets Fonamentals de la UE (2000)

En l'article 23, es declara que:

“La igualtat entre homes i dones serà garantida en tots els àmbits, incloent-hi els de l'ocupació, el treball i la retribució. El principi d'igualtat no impedeix el manteniment o l'adopció de mesures que ofereixin avantatges concrets a favor del gènere menys representat.”

D'altra banda, l'article 21.1, estableix que:

“Es prohibeix tota discriminació i, en particular, l'exercida per raó de gènere, raça, color, orígens ètnics o socials, característiques genètiques, llengua, religió o conviccions, opinions polítiques o de qualsevol altra mena, pertinença a una minoria nacional, patrimoni, naixement, discapacitat, edat o orientació sexual.”

També es pronuncia sobre la vida familiar i professional en termes de conciliació d'ambdós àmbits:

“33.2. A fi de poder conciliar vida familiar i vida professional, tota persona té dret a ser protegida contra qualsevol acomiadament per una causa relacionada amb la



maternitat, així com el dret a un permís pagat per maternitat i a un permís parental amb motiu del naixement o de l'adopció d'un nen"

Tractat de funcionament de la UE (TFUE)

En aquest Tractat, en l'article 157, s'aborda el principi d'igualtat de retribució entre homes i dones per a un mateix treball o treball d'igual valor.

Directives

- **Directiva 92/85/CEE, de 19 d'octubre de 1992, relativa a l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i de la salut en el treball de la treballadora embarassada, que hagi donat a llum o en període de lactància.**

La Directiva estableix, entre altres qüestions, que quan s'identifiquin riscos, els empresaris han de prendre les mesures necessàries per protegir la salut de les treballadores, per exemple, mitjançant un canvi de lloc de treball o un permís.

- **Directiva 2004/113/CE, de 13 de desembre de 2004, per la qual s'aplica el principi d'igualtat de tracte entre homes i dones a l'accés a béns i serveis i el subministrament.**

La Directiva té per objecte aplicar la igualtat de tracte entre homes i dones per tal d'estendre el principi d'igualtat més enllà de l'àmbit del mercat laboral i la vida professional a altres àrees de la vida quotidiana.

- **Directiva 2006/54/CE, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de treball i ocupació.**

Aquesta Directiva defineix la discriminació directa i indirecta, l'assetjament i l'assetjament sexual. S'insta als empresaris a adoptar mesures preventives per lluitar en contra de l'assetjament sexual, endureix les sancions en cas de discriminació i preveu la creació en els Estats Part, d'organismes encarregats de promoure la igualtat de tracte entre dones i homes.

- **Directiva 2010/41/UE, de 7 de juliol de 2010, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones que exerceixen una activitat autònoma.**

Aquesta Directiva garanteix l'aplicació en els estats membres del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones que exerceixen una activitat autònoma, o que contribueixen a l'exercici d'aquesta activitat. Inclou les activitats agrícoles, així com la protecció de la maternitat. Deroga la Directiva 86/613/CEE, ja que no va estar gaire eficaç en referència als treballador i treballadores autònoms i els cònjuges dels treballs autònoms. Per tant, s'ha de reconsiderar el seu àmbit d'aplicació, perquè la discriminació per raó de gènere i l'assetjament també es produeixen al marge del treball assalariat.



1.3. ESTATAL

Constitució Espanyola (1978)

L'article 14 proclama el següent:

“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”

No obstant, la Constitució no recull la igualtat entre homes i dones com ho fan altres Constitucions europees. S'ha de remetre, entre d'altres, a la Sentència 59/2008, de 14 de maig, la qual va resoldre a favor del reconeixement de la igualtat entre homes i dones en virtut de l'article 14.

L'article 9.2. diu que:

“Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.”

Aquest article suposa un mandat dirigit als poders públics, on s'exigeix que es promoguin les condicions perquè la igualtat d'individus i dels grups en què s'integrin siguin reals i efectives.

Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes

Aquesta llei exigeix la incorporació, amb caràcter transversal, del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el conjunt d'activitats de tots els poders públics. Inclou la prevenció de conductes discriminatòries a través de polítiques actives i accions positives.

El seu preàmbul recull un conjunt de situacions conjunturals que impedeixen la igualtat efectiva entre homes i dones més enllà del seu reconeixement legal com per exemple, la discriminació salarial, la major desocupació femenina, els problemes de conciliació, l'escassa presència de les dones en llocs de responsabilitat política, social, cultural i econòmica, entre d'altres.

A més, en l'article 14, es planteja, entre els criteris generals d'actuació dels poders públics, la implantació d'un llenguatge no sexista en l'àmbit administratiu i el seu foment en la totalitat de relacions socials, culturals i artístiques.

Real decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic

En la seva disposició addicional setena, es dicta el següent sobre els Plans d'igualtat:

“2. Sense perjudici del que disposa l'apartat anterior, les administracions públiques han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat que s'ha de desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes que s'hi prevegin.”

D'aquesta disposició s'entén que totes les Administracions Públiques, independentment de la seva plantilla, estan obligades a elaborar i aplicar un Pla d'igualtat en el conveni col·lectiu o en l'acord de condicions de treball del personal



que sigui aplicable. La seva elaboració és independent que hi hagi personal laboral o funcional.

D'altra banda, la disposició transitòria novena de l'EBEP estableix una aplicació progressiva del permís del progenitor diferent de la mare biològica per a empleats públics segons el que preveu el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació.

La durada del permís del progenitor diferent de la mare biològica per naixement, fa referència l'apartat c) de l'article 49 de l'EBEP. El permís s'incrementa de manera progressiva, de mode que a partir del 2021 la durada del permís és de setze setmanes.

Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

En l'article 64.3 relatiu als drets d'informació, consulta i competències s'estableix el Comitè d'Empresa tindrà dret a ser informat de:

"3. També té dret a rebre informació, almenys anualment, relativa a l'aplicació a l'empresa del dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, en què s'ha d'incloure el registre previst a l'article 28.2 i les dades sobre la proporció de dones i homes en els diferents nivells professionals, així com, si escau, sobre les mesures que s'hagin adoptat per fomentar la igualtat entre dones i homes a l'empresa i, si s'ha establert un pla d'igualtat, sobre l'aplicació del mateix."

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

Aquesta llei estableix el concepte d'auditoria retributiva a l'article 7:

"1. Les empreses que elaborin un pla d'igualtat han d'incloure-hi una auditoria retributiva, de conformitat amb l'article 46.2.e) de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, prèvia la negociació que requereixen aquests plans d'igualtat.

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

2. L'auditoria retributiva té la vigència del pla d'igualtat del qual forma part, llevat que se'n determini una altra d'inferior."

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.

Aquest Reial Decret té per objecte el desplegament reglamentari dels plans d'igualtat, així com el seu diagnòstic, incloses les obligacions de registre, dipòsit i accés, d'acord amb el que preveu la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes i en les previsions contingudes als articles 17.5 i 85.2 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret



Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, tot això sense perjudici de les disposicions que estableixen sobre això els convenis col·lectius, dins de l'àmbit de les seves competències.

Pacte d'Estat contra la Violència de Gènere (2017-2022)

El Pacte d'Estat contra la Violència de Gènere es va aprovar en el mes de setembre de 2017 i conté 292 mesures estructurades en 10 eixos d'acció amb la intenció de garantir la millora del sistema per a l'erradicació de la violència de gènere independentment del partit polític que es trobi en el govern. Per dur-ho a terme, el Pacte ha assolit un compromís econòmic que suposa un augment de mil milions d'euros durant els anys 2017 a 2022, dels quals 500 milions d'euros estan destinats a les Comunitats Autònomes.

Entre els 10 eixos d'actuació, s'hi troben accions de sensibilització de la societat i de la prevenció de la violència de gènere; protecció de menors, el perfeccionament de l'assistència, ajuda i protecció a les víctimes de la violència de gènere i als seus fills i filles o l'impuls de la formació dels diferents agents per garantir la millor resposta assistencial.

Pel que respecta a les Administracions Locals, el segon eix incideix en la millora de la resposta institucional a través de la coordinació i el treball en xarxa, entre les autoritats i els organismes responsables, promovent recursos de suport en l'àmbit local, perfeccionant els protocols d'actuació i de comunicació entre els diferents agents. Així mateix, tenint en compte les competències de cadascú, es recullen recomanacions a les Comunitats Autònomes, Entitats Locals i altres institucions.

Durant el 2022, el darrer any del pla, el finançament dels fons per al desenvolupament d'aquest Pacte en matèria de violència de gènere a gestionar per les entitats locals conformava un total de 40.000.000 €, exactament la mateixa quantia que es va destinar el 2021. Mentre que respecte el 2020 suposa un augment del 91,47% de la inversió (3.410.949,41 €).



1.4. AUTONÒMICA

Llei Orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya.

Sobre els drets de les dones, es pronuncia al respecte l'article 19:

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

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

Sobre la igualtat d'oportunitats entre homes i dones es pronuncia a l'article 41.1:

1. Els poders públics han de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, en la formació, en la promoció professional, en les condicions de treball, inclosa la retribució, i en totes les altres situacions, i també ha de garantir que les dones no siguin discriminades a causa d'embaràs o de maternitat.

La resta del precepte està íntegrament dedicat a la perspectiva de gènere. Concretament, menciona la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere, la garantia que les polítiques públiques afrontin totes les formes de violència cap a les dones, o actes discriminatoris o sexistes, el reconeixement de les dones en tots els àmbits de les polítiques públiques, la participació de la dona en tots els àmbits i la garantia de la lliure decisió de la dona.

A més a més, l'EAC en l'article 153 recorda que la Generalitat de Catalunya té competència exclusiva en matèria de polítiques de gènere, en el marc de l'article 149.1.1 de la Constitució Espanyola. Especifica que aquesta competència inclou:

"a) La planificació, el disseny, l'execució, l'avaluació i el control de normes, plans i directrius generals en matèria de polítiques per a la dona, i també l'establiment d'accions positives per a aconseguir erradicar la discriminació per raó de gènere que s'hagin d'executar amb caràcter unitari per a tot el territori de Catalunya.

b) La promoció de l'associacionisme de dones que compleixen activitats relacionades amb la igualtat i la no-discriminació i de les iniciatives de participació.

c) La regulació de les mesures i els instruments per a la sensibilització sobre la violència de gènere i per a detectar-la i prevenir-la, i també la regulació de serveis i recursos propis destinats a aconseguir una protecció integral de les dones que han patit o pateixen aquest tipus de violència."

Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

Aquesta llei d'àmbit d'aplicació català per objecte l'erradicació de la violència masclista i la remoció de les estructures socials i dels estereotips culturals que la perpetuen, amb la finalitat que es reconegui i es garanteixi plenament el dret inalienable de totes les dones a desenvolupar la pròpia vida sense cap de les formes i dels àmbits en què aquesta violència es pot manifestar.



Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.

L'objecte d'aquesta llei és facilitar i promoure la conciliació del treball amb la vida personal i familiar del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.

Aquesta llei s'estructura segons les diverses mesures que poden afavorir la conciliació de la vida personal i familiar amb la vida laboral:

- La regulació dels diversos tipus d'excedències.
- Els permisos vinculats a la filiació, la convivència i la família,
- La regulació de les reduccions de jornada també vinculades als àmbits esmentats.

Aquesta llei es limita a regular les especialitats d'aquest tipus de situacions i no s'hi reproduïxen els requisits i efectes que s'apliquen a la resta de tipus d'excedències i permisos, els quals la legislació de funció pública ja regula.

Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

Aquesta llei s'aplica als poders públics: institucions, òrgans estatutaris, administracions públiques de Catalunya i els organismes i entitats dependents. La norma té per objecte establir i regular els mecanismes i els recursos per fer efectiu el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de gènere en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida.

A més, la llei estableix que els mecanismes de l'administració pública per garantir el dret a la igualtat:

- Contractació del sector públic: la incorporació de clàusules socials en les bases de contractació. (Article 10)
- Ajuts públics: la incorporació de la perspectiva de gènere. (Article 11)
 - Subvencions
 - Beques
 - Altres ajuts públics
- Plans d'igualtat i actuació transversal (Article 13). Concretament estableix el següent:

"Les polítiques públiques en matèria d'igualtat de dones i homes s'articulen per mitjà de l'actuació transversal de la perspectiva de gènere en les competències que la Generalitat té assumides, i també per mitjà dels plans d'igualtat següents:

- a) Pla estratègic de polítiques d'igualtat de gènere del Govern de la Generalitat, d'acord amb el que estableix l'article 14.*
- b) Plans operatius o programes d'actuació departamentals que desenvolupen i executen el Pla estratègic de polítiques d'igualtat de gènere del Govern de la Generalitat.*
- c) Plans de polítiques d'igualtat de gènere de les administracions locals de Catalunya, d'acord amb el que estableix l'article 14.4.*
- d) Plans d'igualtat de dones i homes destinats al personal que presta serveis en el sector públic de Catalunya, d'acord amb el que estableix l'article 15.*
- e) Pla per a la igualtat de gènere en el sistema educatiu, d'acord amb la Llei 12/2009, del 10 de juliol, d'educació, i l'article 21.3 de la present llei.*



- f) *Pla d'acció de suport a les empreses destinat al foment de la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en el treball, d'acord amb el que estableix l'article 34.*
- g) *La resta de plans i programes en matèria d'igualtat que estableix la normativa."*

Decret 305/2016, de 18 d'octubre, de la Comissió Interdepartamental per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes i de la Comissió Tècnica Interdepartamental de la Igualtat Efectiva de Dones i Homes.

Aquest Decret estableix la creació de la Comissió Interdepartamental de Promoció de la Dona, d'acord amb l'article 9.27 de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya de 1979 i atenint-se a la Resolució 81/II del Parlament de Catalunya, sobre la Promoció de la Dona. L'objectiu de la Comissió és promoure la igualtat de drets i la no-discriminació entre dones i homes, i la participació equitativa de les dones en la vida social, cultural, econòmica i política.

Pla de Govern de la XIV legislatura, de 21 de setembre de 2021.

En l'eix 5 (Per un país feminista fonamentat en la garantia dels drets humans) fixa com a objectius de l'acció política del Govern l'assoliment de la transformació social i feminista, entre d'altres, i posa les polítiques d'igualtat al centre de l'acció política, per tal d'erradicar totes les desigualtats, discriminacions i violències. Aquests objectius genèrics es concreten, per exemple, en els següents:

- Garantir el dret de les dones a l'erradicació de les violències masclistes des d'una perspectiva estructural i amb un abordatge integral.
- Vetllar per garantir la igualtat efectiva de dones i homes per assegurar una distribució equitativa i justa dels drets, els beneficis, les obligacions, les oportunitats i els recursos.
- Vetllar pel reconeixement i el respecte de la diferència i garantir la igualtat de tracte i la no-discriminació en tots els àmbits, aprofundint en la garantia dels drets de les persones LGBTI+.
- Promoure polítiques de garantia dels drets humans de totes les persones que viuen a Catalunya.



2. METODOLOGIA

Àmbits d'anàlisi i d'intervenció

El Pla d'Igualtat és el resultat d'una Diagnosi inicial realitzada per part de Consultors de Gestió Pública a partir de la documentació aportada per l'Ajuntament de La Sénia. D'aquesta forma, es pretén identificar la realitat i situació de les dones i els homes de l'Ajuntament en relació amb la igualtat de gènere en termes d'oportunitats, bretxes de desigualtat, discriminació i la determinació dels factors o de les condicions que les propicien.

Per analitzar la situació de partida s'han establert un conjunt d'àmbits:

ÀMBIT	DESCRIPCIÓ
1) Cultura institucional	Valors i creences de la cultura interna compartides de l'organització. Influeix en les formes d'actuació, relació i comportament, així com en el lideratge i els processos de gestió de persones. Un dels objectius és esbrinar el nivell d'integració del valor de la igualtat entre dones i homes a l'Ajuntament de La Sénia.
2) Representativitat de gènere	Composició i característiques de la plantilla per gènere.
3) Processos de gestió de persones	Pràctiques d'accés a les organitzacions a través de la selecció, promocions, borses de treball i interinatges, etc.
4) Política i estructura retributiva	Estudi de la bretxa salarial relacionat amb el valor associat a cada lloc de treball i amb la segregació ocupacional.
5) Prevenció de l'assetjament sexual i assetjament per raó de gènere	Existència d'un Protocol i el seu coneixement per a la prevenció, detecció, actuació i resolució de situacions d'assetjament, a més de mesures de sensibilització.
6) Comunicació, llenguatge i imatge corporativa	Neutralitat del llenguatge de l'Ajuntament, tant internament com externament, la imatge d'igualtat que l'Ajuntament projecta a través dels canals de comunicació.
7) Conciliació de la vida personal, familiar i professional	Feminització de la conciliació en termes de reducció de jornades, permisos de maternitat o cura de menors.



3. ANÀLISI I DIAGNOSI DE L'ORGANITZACIÓ

Tal com s'ha mencionat, l'anàlisi i diagnosi de l'organització es realitzarà segons 7 eixos d'actuació rellevants per tal d'avaluar els aspectes organitzatius que poden influir en la consecució real de la igualtat de gènere:

3.1. CULTURA INSTITUCIONAL

Per dur a terme l'anàlisi d'aquest àmbit, s'ha procedit a demanar l'opinió mitjançant entrevistes a aquelles persones que ocupen càrrecs de responsabilitat.

En primer lloc, cal destacar la percepció compartida per la majoria de les persones entrevistades respecte el posicionament reactiu i no proactiu de l'Ajuntament de La Sénia enfront el foment de la igualtat entre dones i homes. A tall d'exemple es poden recopilar les paraules d'algunes de les persones entrevistades:

- *"Es dona compliment a la normativa però no hi ha una actuació activa. No hi ha voluntat d'implantar polítiques d'igualtat tan sols una reacció al que va sortint".*
- *"Se li dona molta importància a la igualtat però de cara a la ciutadania, que és on es fan les actuacions, de cara a la plantilla de l'Ajuntament no hi ha"*
- *"És un tema candent a nivell de serveis a la ciutadania però de cara als propis treballadors i treballadores no hi ha una acció activa, es més aviat reactiva. Es duen a terme accions per donar compliment a la normativa"*

D'altra banda, en preguntar als càrrecs entrevistats si creuen que la igualtat d'oportunitats entre dones i homes interessa/preocupa a la plantilla existeixen diversitat d'opinions. Alguns consideren que no és tracta d'una de les principals preocupacions del personal de l'Ajuntament mentre que d'altres creuen que entre col·lectius professionals més feminitzats el tema genera una major sensibilitat. Ara bé, coincideixen en considerar que és un tema que no es tracta fins que sorgeix alguna circumstància (com per exemple, la conciliació) i que existeixen altres temes que preocupen més a la plantilla, destacant especialment les vinculades amb les condicions de treball.

Tanmateix, hi ha consens al voltant de la percepció que no existeixen deficiències formals en matèria d'igualtat en qüestions vinculades per exemple a les retribucions del personal o a les possibilitats de carrera professional. En aquest últim punt totes les persones entrevistades coincideixen en que es donen les mateixes oportunitats a dones i homes, valorant només el desenvolupament de les tasques i no el sexe de la persona ocupant del lloc.

També cal destacar la opinió generalitzada que l'Ajuntament facilita la conciliació entre la vida professional i la vida personal i familiar i que s'autoritzen tots els permisos i llicències que es sol·liciten. No obstant això, s'apunta a que no es duen a terme mesures actives de promoció de l'ús corresponsable de les mesures de conciliació.

A tall d'exemple podem destacar les paraules d'algunes de les persones entrevistades:

- *"Si algú demana alguna mesura s'accepta però no es potencia l'ús corresponsable, són els propis treballadors els que coneixen els seus drets i ho demanen".*
- *"Es donen els mateixos permisos a tots dos col·lectius però sí que es cert que les dones agafen molts més permisos per temes de conciliació".*



No obstant això, cal destacar també que hi ha un desconeixement generalitzat al voltant de l'existència del Pla d'Igualtat vigent a l'Ajuntament. Només una petita minoria de les persones entrevistades en coneixien l'existència però no el detall del contingut. El gruix de les persones entrevistades afirmaven desconèixer si l'Ajuntament tenia un Pla d'Igualtat.

Així mateix, existeix un desconeixement generalitzat sobre l'existència d'un Pla d'actuació en casos d'assetjament sexual o per raó de sexe. Cap de les persones entrevistades afirmava conèixer el protocol a seguir i quines mesures i accions dur a terme en cas que succeís un cas, ja sigui en primera persona com a una companya.

Finalment destacar que existeix la sensació que falta implicació de tots els col·lectius en el tema: empleats i empleades públics, responsables polítics, representació sindical, àmbit de recursos humans, etc.

D'altra banda, cal destacar que el Pla d'Igualtat preveu un seguiment i avaluació del mateix Pla però segons la informació facilitada per l'Ajuntament de La Sénia aquesta avaluació no s'ha realitzat cap any des de la seva aprovació.

3.2. REPRESENTATIVITAT DE GÈNERE

L'objectiu d'aquest eix és analitzar la participació i integració dels homes i dones en la Institució.

Distribució de personal per gènere

D'acord amb les darreres dades disponibles al Banc de dades de l'ocupació pública (2021), mitjana d'empleats/des públics a l'Administració Local de **Catalunya** és de **128** empleats/des (Població total Catalunya = 7.739.758, nombre total d'empleats/des públics de l'Administració Local = 99.294 empleats/des)

D'altra banda, segons el Banc de dades de l'ocupació pública (2021), la mitjana d'empleats/des públics a l'Administració Local de la Comarca del **Montsià** per cada 10.000 habitants és de **107** empleats/des (Població total Montsià = 68.397 habitants, nombre total d'empleats/des públics de l'Administració Local = 735 empleats/des).

Segons el Llistat de personal aportat per l'Ajuntament de La Sénia per a l'any 2023, l'Ajuntament compta amb 66 empleats/des. Tenint en compte que la població total és de 5.530 habitants (2022), la mitjana resultaria en **119** empleats/des municipals per cada 10.000 habitants.

D'altra banda, i pel que fa la distribució per gènere dels empleats i empleades públiques s'observa la següent distribució:

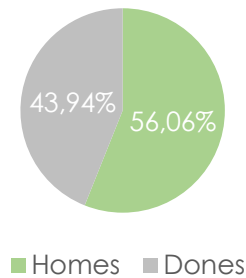
	Catalunya	Montsià	La Sénia
Dones	51.158	336	29
Homes	48.136	399	37
Total	99.294	735	66
%dones/total	51,52%	45,71%	43,94 %

Font: Banc de dades de l'ocupació pública (2021) i Llistat de personal de La Sénia (2023).



Podem observar que les dones configuren el **43,94% del personal de l'Ajuntament de La Sénia**, valors molt similars als de la Comarca del Montsià que es situa gairebé 2 punts percentuals per sobre (45,71%). En quant a la mitjana catalana aquesta és situa al 51,52%, valors una mica superiors als de l'Ajuntament de La Sénia.

Gràfic 1. Distribució del personal per gènere a l'Ajuntament de La Sénia



Font: Elaboració pròpia a partir del Llistat de personal de l'Ajuntament de La Sénia, 2023.

Distribució de personal per grups de classificació

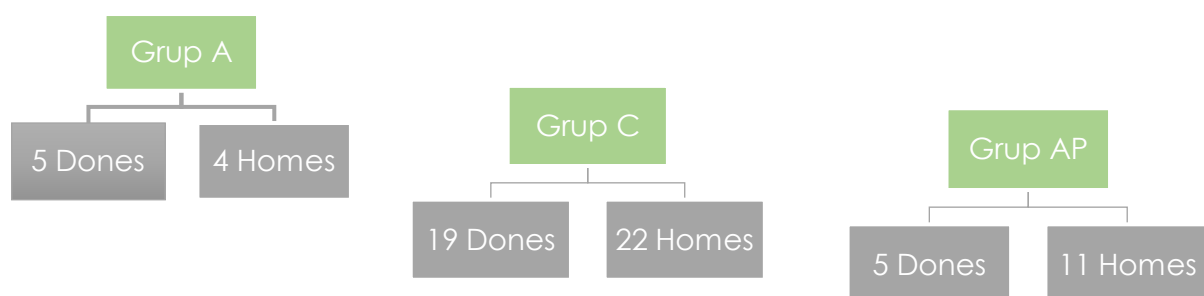
D'acord amb el Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, el personal s'estructura en tres grans grups professionals:

- Grup A (A1 i A2)
- Grup B
- Grup C (C1 i C2)
- Grup AP

En conseqüència, l'estructura del personal de l'Ajuntament de La Sénia es compon de la següent manera:

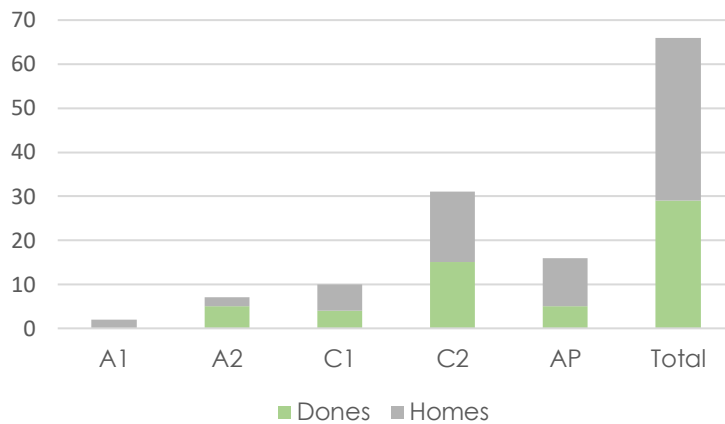
Personal. Grup	Dones	Total dones	Homes	Total homes	Total	% dones/total grup
A1	0	5	2	4	9	55,5%
A2	5		2			
B	0	0	0	0	0	0,0%
C1	4	19	6	22	41	46,3%
C2	15		16			
AP	5	5	11	11	16	31,2%
Total		29		37	66	43,94%

Font: Elaboració pròpia a partir del Llistat de personal de l'Ajuntament de La Sénia, 2023.





Gràfic 2. Distribució del personal per gènere i subgrups de classificació a l'Ajuntament de La Sénia



Font: Elaboració pròpia a partir del Llistat de personal de l'Ajuntament de La Sénia, 2023.

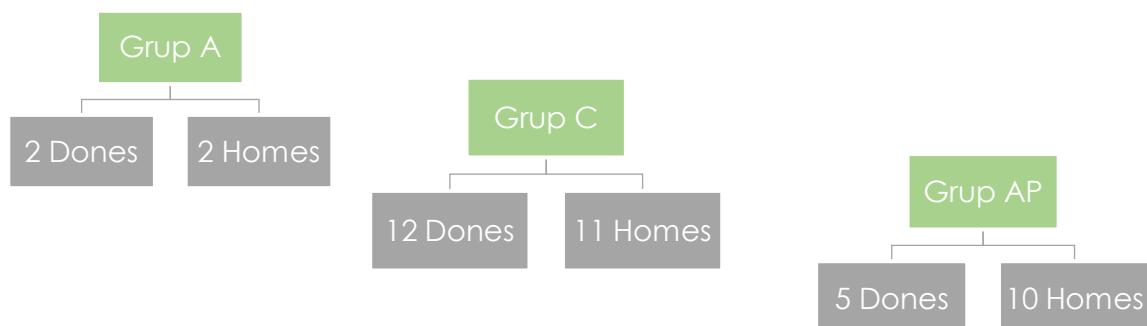
Així doncs, a nivell global podem concloure que les dones són majoria en el subgrup A2, mentre que presenten una presència menor en la resta de subgrups. Destaca especialment el subgrup A1 on no hi trobem cap dona, així com el subgrup AP on les dones tan sols suposen un 31,2% del total.

Si analitzem de forma individualitzada els dos règims jurídics que conviuen a l'Ajuntament, personal funcionari i personal laboral, observem el següent:

En el cas del personal amb vincle laboral amb l'Ajuntament aquest s'estructura de la següent manera:

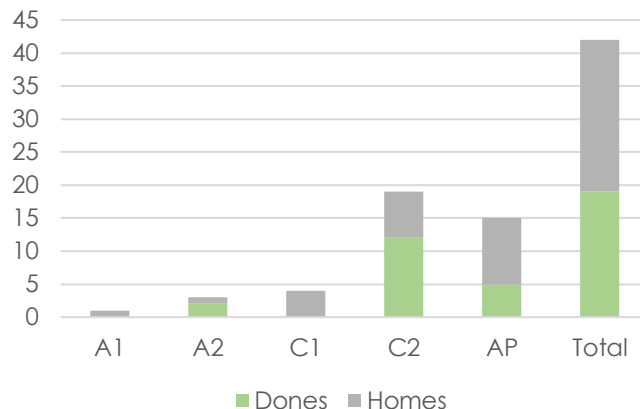
Laborals. Grup	Dones	Total dones	Homes	Total homes	Total	% dones/total grup
A1	0	2	1	2	4	50,0%
A2	2		1			
B	0	0	0	0	0	0,0%
C1	0	12	4	11	23	52,1%
C2	12		7			
AP	5	5	10	10	15	33,3%
Total	19		23		42	45,2 %

Font: Elaboració pròpia a partir del Llistat de personal de l'Ajuntament de La Sénia, 2023.





Gràfic 3. Distribució del personal amb vincle laboral per gènere i subgrups de classificació a l'Ajuntament de La Sénia



Font: Elaboració pròpia a partir del Llistat de personal de l'Ajuntament de La Sénia, 2023.

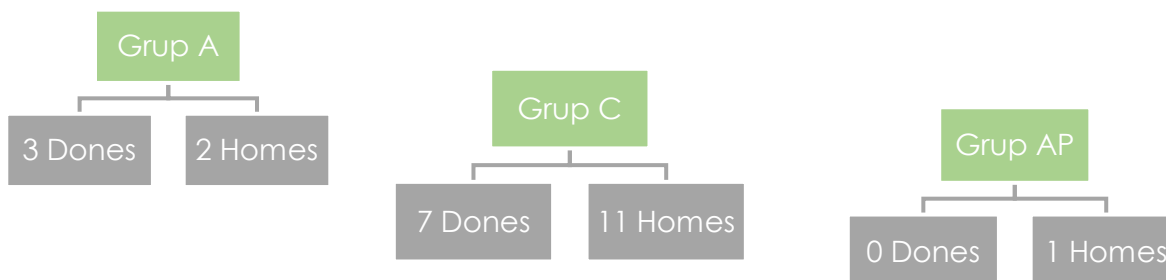
Destaca especialment el fet que entre el personal amb vincle laboral no s'observa la presència de cap dona dins del subgrup A1. Així mateix, tampoc trobem representació femenina al subgrup C1. No obstant això, en el subgrup C2 les dones tenen una presència majoritària suposant el 52,1% del total del personal que el conforma.

Pel que fa al grup d'Agrupacions Professionals les dones són tan sols un terç de les persones ocupants dels llocs de treball de l'esmentat grup (5 dones enfront 10 homes).

D'altra banda, en el cas del personal funcional aquest s'estructura de la següent manera:

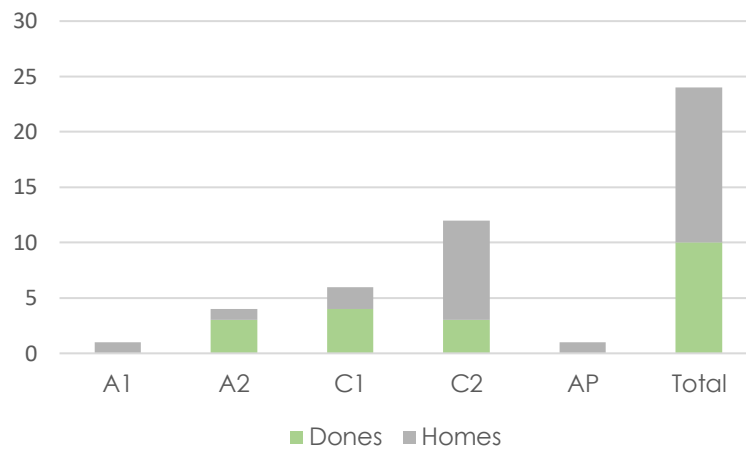
Funcionaris. Grup	Dones	Total dones	Homes	Total homes	Total	% dones/total grup
A1	0	3	1	2	5	60%
A2	3		1			
B	0	0	0	0	0	0,0%
C1	4	7	2	11	18	38,8%
C2	3		9			
AP	0	0	1	1	1	0%
Total	10		14		24	41,6%

Font: Elaboració pròpia a partir del Llistat de personal de l'Ajuntament de La Sénia, 2023.





Gràfic 4. Distribució del personal amb vincle funcionalarial per gènere i subgrups de classificació a l'Ajuntament de La Sénia



Font: Elaboració pròpia a partir del Llistat de personal de l'Ajuntament de La Sénia, 2023.

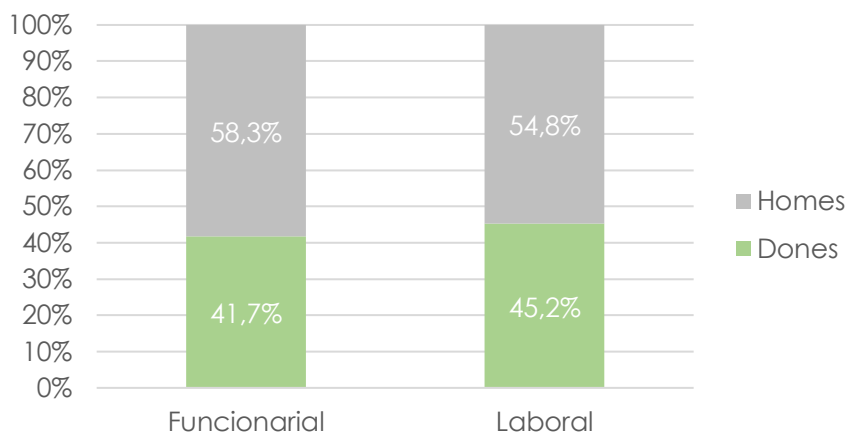
Pel que fa al personal amb vincle jurídic funcionalarial observem que tampoc existeix presència de dones en el subgrup A1. No obstant això, aquestes són majoria en el subgrup A2 (60%) i en el subgrup C1 (66,6%).

Finalment, destacar que la no presència de cap dona en el grup d'Agrupacions Professionals on el 100% dels llocs de treball es troben ocupats per homes.

Distribució de personal segons el vincle jurídic amb la Institució

Dels 66 empleats i empleades de l'Ajuntament, 42 tenen presenten un vincle jurídic laboral, el que suposa un 63,63% del total. D'altra banda, el personal amb vincle funcionalarial es situa en un total de 24 persones, 36,36%.

Pel que fa la distribució del personal per gènere observem que dels 42 empleats i empleades amb vincle laboral 19 són dones (45,2%) i 23 (54,8%) són homes. Respecte el personal de naturalesa funcionalarial, dels 24 totals, 10 són dones (41,7%) i 14 són homes (58,3%).



Font: Elaboració pròpia a partir del Llistat de personal de l'Ajuntament de La Sénia, 2023.

**Distribució de personal segons el nombre de persones ocupants dels llocs de treball**

A l'Ajuntament de La Sénia, existeixen un total de 32 llocs de treball diferents dels quals 23 són unipersonals (només els ocupa una persona), mentre que 9 són llocs de treball pluripersonals.

Els llocs de treball amb més dotacions són:

- Auxiliar de gestió administrativa (9 dotacions)
- Agent de Policia Local (7 dotacions)
- Operari/a neteja (6 dotacions)
- Peó de brigada (5 dotacions)
- Administratiu/va de gestió (5 dotacions).

Pel que fa la distribució per gènere dels i de les ocupants dels llocs de treball destaca especialment la presència de dones ocupant el lloc d'Auxiliar de gestió administrativa i el de Tècnic/a educador/a llar d'infants (ambdós ocupats en la seva totalitat per dones) així com el d'Administratiu/va de gestió (4 dones envers 1 home, el que suposa el 80% del total).

Contràriament, destaca també la situació dels llocs de treball adscrits a la Brigada de serveis que es troben ocupats al 100% per homes, així com els llocs pertanyents al Cos de Policia Local on tan sols trobem la presència de 1 dona, en aquest cas ocupant d'una dotació del lloc d'Agent de Policia.

Lloc de treball	Grup	Dones	Homes	Total	% dones	% homes
Administratiu/va de gestió	C1	4	1	5	80%	20%
Administratiu/va suport intervenció	C1	-	1	1	0%	100%
Agent de policia	C2	1	6	7		85%
Arquitecte/a Tècnic/a	A2	1	-	1	100%	0%
Auxiliar biblioteca-Suport administratiu	C2	-	1	1	0%	100%
Auxiliar de gestió administrativa	C2	9	-	9	100%	0%
Auxiliar de serveis	AP	-	1	1	0%	100%
Auxiliar tècnic/a d'informàtica	AP	-	1	1	0%	100%
Cap de brigada	C2	-	1	1	0%	100%
Cap de policia local – Sergent/a	C2	-	1	1	0%	100%
Conserge d'instal·lacions municipals	AP	-	1	1	0%	100%
Coordinador/a esportiu/va	C1	-	1	1	0%	100%



Director/a esportiu/va	A2	-	1	1	0%	100%
Director/a de la Biblioteca	A2	1	-	1	100%	0%
Director/a Llar d'infants	A2	1	-	1	100%	0%
Enginyer/a de camins	A1	-	1	1	0%	100%
Enginyer/a Tècnic/a	A2	-	1	1	0%	100%
Monitor/a/ socorrista	C1	-	3	3	0%	100%
Oficial electricista	C2	-	2	2	0%	100%
Oficial fontaneria	C2	-	1	1	0%	100%
Oficial jardineria	C2	-	1	1	0%	100%
Oficial neteja viària	C2	-	1	1	0%	100%
Oficial polivalent	C2	-	1	1	0%	100%
Operari/a neteja	AP	5	1	6	83%	17%
Peó de brigada	AP	-	5	5	0%	100%
Peó de brigada - Suport addicional	AP	-	1	1	0%	100%
Secretari/a interventor/a	A1	-	1	1	0%	100%
Tècnic/a auxiliar de servei a les persones	C2	-	1	1	0%	100%
Tècnic/a mig en gestió administrativa	A2	2	-	2	100%	0%
Tècnic/a auxiliar de turisme	C2	1	-	1	100%	0%
Tècnic/a educadora llar d'infants	C2	4	-	4	100%	0%
Vigilant municipal	AP	-	1	1	0%	100%
TOTAL		29	37	66	43,94%	56,06%

Font: Elaboració pròpia a partir del Llistat de personal de l'Ajuntament de La Sénia, 2023.



Distribució del personal per gènere i per llocs de treball amb comandament

Els llocs de treball amb comandament serien els següent:

- Cap de brigada
- Cap de Policia Local – Sergent
- Director/a Esportiu/va
- Director/a de la Biblioteca
- Director/a Llar d'Infants

D'aquests, 2 es troben ocupats per dones, en concret els llocs de Director/a de la Biblioteca i Director/a Llar d'infants. Per tant, un 40% dels llocs de comandament es troben ocupats per dones, mentre que el 60% restant quedaria ocupat per homes.

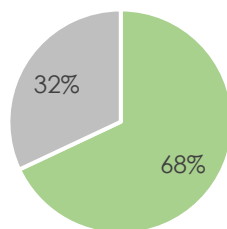
Distribució del personal per gènere i per àmbits competencials

En relació amb la distribució orgànica del personal en diferents àmbits competencials s'ha analitzat la presència de dones i homes en els diferents Departaments que conformen l'Ajuntament de La Sénia, els quals són els següents:

Departament d'Administració (Inclou les àrees de regidories, recursos humans, hisenda, atenció ciutadana, urbanisme, secretaria i informàtica).

Gràfic 5. Distribució del personal per gènere al Departament d'Administració

Gènere	Total	%
Dones	17	68%
Homes	8	32%
Total	25	100%



■ Dones ■ Homes

Font: Elaboració pròpia a partir del Llistat de personal de l'Ajuntament de La Sénia, 2023.

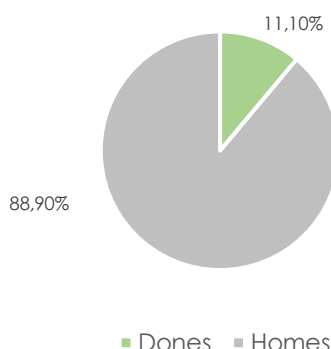
Com podem veure en el cas del Departament d'Administració, la presència de dones arriba quasi fins al 70%. Destaca especialment la situació dels llocs de treball d'auxiliar de gestió administrativa o el de tècnic/a mig en gestió administrativa els quals es troben ocupats al 100% per dones. D'altra banda, destaca l'alta proporció d'homes en llocs de treball de naturalesa tècnica vinculats a l'àrea d'urbanisme (66,6% d'homes envers 33,3% de dones).



Departament de Policia Local (Inclou l'àrea de governació).

Gràfic 6. Distribució del personal per gènere al Departament de Policia Local

Gènere	Total	%
Dones	1	11,1%
Homes	8	88,9%
Total	9	100%



Font: Elaboració pròpia a partir del Llistat de personal de l'Ajuntament de La Sénia, 2023.

Pel que fa al Departament de Policia la presència d'homes es majoritària, de fet les dones representen un escàs 11%.

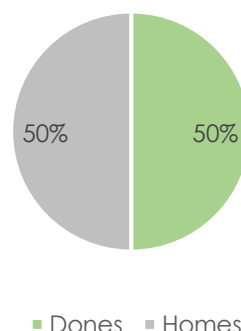
Lloc de treball	Grup	Dones	Homes
Cap de policia local - Sergent	C1	0	1
Agent de policia	C2	1	6
Vigilant municipal	AP	0	1
Total per gènere		1	8
%		11,1%	88,8%

Font: Elaboració pròpia a partir del Llistat de personal de l'Ajuntament de La Sénia, 2023.

Departament de Biblioteca

Gràfic 7. Distribució del personal per gènere al Departament de Biblioteca

Gènere	Total	%
Dones	1	50%
Homes	1	50%
Total	2	100%



Font: Elaboració pròpia a partir del Llistat de personal de l'Ajuntament de La Sénia, 2023.

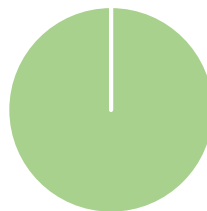
Dels dos efectius que conformen la Biblioteca municipal observem que el lloc de Director/a es troba ocupat per una dona mentre que el lloc de suport resta ocupat per un home.



Departament de Llar d'Infants (inclou l'àrea d'ensenyament)

Gràfic 8. Distribució del personal per gènere al Departament de Llar d'Infants

Gènere	Total	%
Dones	5	100%
Homes	0	0%
Total	5	100%



■ Dones ■ Homes

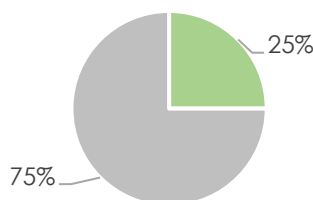
Font: Elaboració pròpia a partir del Llistat de personal de l'Ajuntament de La Sénia, 2023.

En relació amb el Departament de Llar d'infants, aquest està integrat al 100% per dones: 4 Tècniques educadores i 1 Directora de la llar d'infants. Aquesta realitat no és estranya i respon perfectament a les mateixes dinàmiques que es donen en a la resta de la societat i responen a una situació de segregació horitzontal mitjançant les quals els llocs de treball i les ocupacions vinculades a les cures i a l'assistència als i a les infants han estat tradicionalment feminitzades i vinculades a les dones.

Departament de Brigada (inclou l'àrea de brigada, enllumenat, aigua, jardineria, neteja edificis i neteja viària)

Gràfic 9. Distribució del personal per gènere al Departament de Brigada

Gènere	Total	%
Dones	5	25%
Homes	15	75%
Total	20	100%



■ Dones ■ Homes

Font: Elaboració pròpia a partir del Llistat de personal de l'Ajuntament de La Sénia, 2023.

En el cas del Departament de Brigada, les dones representen un 25%. Per tant, només 1 de cada 4 treballadors/es públics del Departament de Brigada són dones. Respecte els llocs de treball concrets, destaca que les dones suposen el 100% de les persones ocupants del lloc de treball d'Operari de neteja el qual realitza funcions de neteja de les instal·lacions municipals mentre que els homes ocupen el 100% de les dotacions dels llocs d'Oficial, Operari i Peó i es responsabilitzen del manteniment i les reparacions de les diferents instal·lacions municipals.

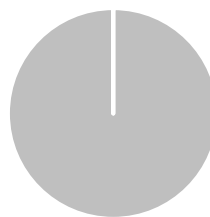
Així doncs podem observar com en aquest cas també es donen dinàmiques de segregació horitzontal: mentre les dones queden agrupades en el desenvolupament de tasques de neteja els homes assumeixen les tasques vinculades amb els oficis tradicionals: paletaeria, fusteria, electricitat, fontaneria, obres, etc.



Departament de Complex esportiu (inclou l'àrea d'esports)

Gràfic 10. Distribució del personal per gènere al Departament de Complex Esportiu

Gènere	Total	%
Dones	0	0%
Homes	5	100%
Total	5	100%



■ Dones ■ Homes

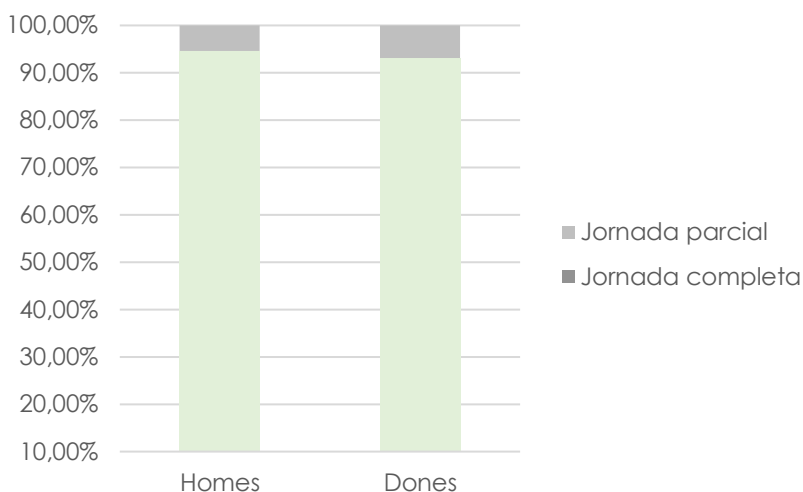
Font: Elaboració pròpia a partir del Llistat de personal de l'Ajuntament de La Sénia, 2023.

Pel que respecta al Departament de Complex Esportiu aquest es troba compost en la seva totalitat per homes els quals ocupen els llocs de treball de Director/a esportiu/va, Coordinador/a esportiu/va i Monitor/a socorrista.

Distribució del personal per gènere i per tipologia de jornada.

Gènere	Núm. Treballadors/es	Jornada completa	Jornada parcial	% Amb jornada completa	% Amb jornada parcial
Dones	29	27	2	93,1%	6,9%
Homes	37	35	2	94,6%	5,4%
Total	66	62	4	94%	6%

Gràfic 11. Distribució del personal per gènere i per tipologia de jornada



Font: Elaboració pròpia a partir del Llistat de personal de l'Ajuntament de La Sénia, 2023.

Pel que respecta a la distribució del personal segons tipologia de jornada s'observa que tan sols 4 llocs de treball (6%) tenen una jornada parcial. D'aquests, 2 es troben ocupats per dones i 2 per homes, en conseqüència les dones que es troben en situació de parcialitat suposen el 6,9% del total mentre que en el cas dels homes amb jornada parcial aquests es situen en el 5,4%.

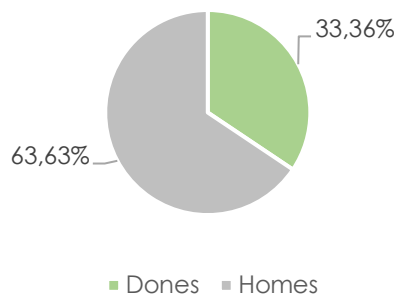


Temporalitat del personal per gènere

En aquest apartat, s'analitzarà la proporció d'homes i dones que es troba en situació de temporalitat. És a dir, aquelles treballadors i treballadores que ocupen de forma no definitiva una plaça de la plantilla de personal de l'Ajuntament de La Sénia. En aquest grup s'inclou el personal laboral temporal, el personal laboral indefinit no fix i el personal funcionari interí.

Gènere	Nº contractes temporals/ interinatges	%
Dones	12	33,36%
Homes	21	63,63%
Total	33	100%

Gràfic 12. Temporalitat del personal per gènere



Font: Elaboració pròpia a partir del Llistat de personal de l'Ajuntament de La Sénia, 2023.

Així doncs, podem observar que el nombre d'homes en situació de temporalitat és superior al nombre de dones (63,63% envers 33,36%). No obstant això, cal també destacar que d'aquestes 33 places, actualment en situació de temporalitat, 26 es troben incloses en Ofertes d'Ocupació Pública o en l'Oferta extraordinària d'estabilització derivada de la Llei 20/2021. Tanmateix, 5 places han estat incloses en l'Oferta d'Ocupació derivada de la taxa específica autoritzada per l'article 20.Dos.4 de la LPGE 2023 publicada al DOGC de 19 de maig de 2023.

Nivell de titulació del personal per gènere

A continuació és mostra el nivell de titulació segregat per homes i dones:

		A1/A2	C1	C2	AP
Titulació de grau universitària o equivalent	Homes	4 (20%)	2 (10%)	-	-
	Dones	5 (25%)	2 (10%)	7 (35%)	-
Titulació de batxillerat, FP2 o CFGS o equivalent	Homes	-	4 (17,39%)	7 (30,43%)	2 (8,69%)
	Dones	-	2 (8,69%)	6 (26%)	2 (8,69%)
Titulació d'ESO, FP1 o CFGM o equivalent	Homes	-	-	7 (58,33%)	3 (25%)
	Dones	-	-	2 (16,66%)	-
Titulació de primer nivell	Homes	-	-	-	7 (70%)
	Dones	-	-	-	3 (30%)

Font: Elaboració pròpia a partir del Llistat de personal de l'Ajuntament de La Sénia, 2023.



Respecte del nivell de titulació del personal per gènere observem que un 70% de les persones amb titulació de grau universitari o equivalent són dones, enfront el 30% restant que són homes. No obstant això, només el 25% de les dones amb titulació universitària ocupen un lloc de treball classificat en els subgrups A1 o A2. La majoria de les dones titulades, el 64,3%, ocupa llocs de treball de subgrups en els quals no són requerits els estudis universitaris. En canvi, els homes ocupen el 20% del total de llocs classificats en els subgrups A1 o A2 però, del total d'homes amb titulació universitària només el 33,3% ocupa llocs on no és requereixen titulacions universitàries.

D'altra banda, en quant a titulacions intermèdies el percentatge de dones i homes és bastant similar, sent les dones el 43,47% del total i els homes el 56,52%. Així mateix, s'observa en ambdós casos una "sobretitulació" del personal és a dir, la plantilla presenta una titulació superior a la requerida per a l'accés al subgrup del lloc de treball que ocupa.

Tanmateix, aquesta situació de "sobretitulació" es produeix en major proporció en els homes quan parlem dels i de les ocupants dels llocs de treball classificats en el grup d'Agrupacions Professionals, grup per al qual no és requereix cap titulació reglada.

3.3. PROCESSOS DE GESTIÓ DE PERSONES

En aquest eix, s'analitzaran els processos selectius, les borses de treball i interinatges a més del desenvolupament de la carrera professional del personal de l'Ajuntament de La Sénia.

Cal recordar que el Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre homes i dones de l'Ajuntament de La Sénia estableix en l'eix 2 (Selecció) 6 actuacions per garantir un procés de selecció transparent i no discriminatori:

1. *Elaborar els perfils professionals utilitzant un llenguatge no discriminatori i androcèntric i que totes les persones homes i dones es puguin veure reflectides en aquestes.*
2. *Sistematitzar la presentació de candidatures mitjançant un formulari estàndard de continguts formatius i professionals aplicable al currículum vitae per valorar i comparar únicament la informació que es requereix per la candidatura.*
3. *Sistematitzar i estructurar les entrevistes personals mitjançant un qüestionari o guió prèviament elaborat.*
4. *Formar al personal encarregat de recursos humans per tal que siguin capaços de detectar discriminacions directes i indirectes en el que fa referència als processos de selecció*
5. *Quantificar el percentatge d'homes i dones que es presenten a les seleccions i que van superant cada fase de forma regular.*
6. *Elaborar un procediment de selecció*



Així doncs, per poder garantir que els processos de selecció no impliquen biaixos de gènere cal analitzar-los amb aquesta perspectiva. Amb aquesta finalitat, s'ha procedit a avaluar els processos selectius realitzats en el període comprés entre els anys 2021 i 2023 (fins el moment actual):

Processos selectius	Composició nominal del tribunal		Persones admeses				Persones excloses				Persona guanyadora		
	Dones	Homes	Dones		Homes		Dones		Homes		Dona	Home	
			Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%			
2021	Operari/a de neteja (AP)	2	2	16	88,9%	2	11,1%	4	66,7%	2	33,3%	X	
2022	Secretari/a interventor/a (A1)	3	1	4	57,1%	3	42,8%	-	-	-	-	X	
	Enginyer/a tècnic/a (A2)	1	3	-	-	2	100%	-	-	-	-		X
	Arquitecte/a tècnic/a (A2)	2	2	1	100%	-	-	-	-	-	-	X	
	Tècnic/a mitjà en gestió administrativa (A2)	3	1	3	75%	1	25%	-	-	-	-	X	
	Peó de brigada (AP)	2	2	-	-	10	100%	-	-	-	-		X
	Director/a Llar infants (A2)	4	0	2	66,7%	1	33,3%	4	100%	-	-	X	

Font: Elaboració pròpia a partir del Llistat de personal de l'Ajuntament de La Sénia, 2023.

Respecte la composició dels tribunals i òrgans qualificadors, tant la seva composició i funcionament ha de seguir els principis d'idoneïtat i professionalitat entre els seus membres. A més, seguint el que disposa el TREBEP, en la composició dels òrgans de selecció s'ha de tendir la paritat entre les dones i els homes. En aquest sentit, observem que en la majoria dels casos es compleix el criteri de paritat entre home i dona.

Amb relació a les persones candidates podem observar com a l'Ajuntament de La Sénia es reproduïxen també les tendències de segregació horitzontal existents en el conjunt de la nostra societat. Per exemple, en el cas de la plaça de Director/a de la Llar d'Infants el 85,71% de les persones admeses o excloses eren dones i només es va presentar 1 candidat home. Així mateix, en el cas de les places d'operari de neteja el 83,33% dels candidats i candidates eren dones. D'altra banda, en el cas de la plaça d'Enginyer/a Tècnic/a, professió altament masculinitzada, no es va presentar cap dona al procés selectiu.

En el cas de les borses de treball i processos d'interinatge realitzats entre els anys 2022 i 2023 s'observa el següent:

Borses/interinatge	Composició nominal del tribunal		Persones admeses				Persones excloses				Persona guanyadora		
	Dones	Homes	Dones		Homes		Dones		Homes		Dona	Home	
			Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%			
2022	Agent policia local (C2)	1	5	10	30,3%	23	69,7%	1	14,3%	6	85,7%	X	
	Monitor/a lleure (AP)	2	2	20	83,3%	4	16,7%	-	-	-	-	X	X
	Administratiu/va de gestió (C1)	3	1	9	75%	3	25%	1	100%	-	-	X	
	Tècnic/a educador/a (C1)	4	0	12	100%	-	-	1	50%	1	50%	X	

Font: Elaboració pròpia a partir del Llistat de personal de l'Ajuntament de La Sénia, 2023.



Pel que respecta a la composició dels Tribunals cal destacar que en el cas dels interinatges i borses el nivell de paritat no resulta tan elevat com en els processos selectius per a la cobertura definitiva de les places.

D'altra banda, pel que respecta a les persones candidates s'observen les mateixes dinàmiques que en el cas anterior. A tall d'exemple podem observar com el 100% de les persones admeses en el procés selectiu de la plaça de Tècnic/a educador/a són dones, mentre que en el cas de les places d'Agent de policia local, un 72,5% dels admesos i exclosos són homes.

Finalment, i pel que respecta als processos de promoció interna, aquest també s'estructura com un dels eixos del Pla d'Igualtat (eix 3) el qual s'estructura al voltant de garantir un procés de promoció transparent i no discriminatori, tot definint les següents actuacions:

1. La institució farà públic entre el seu personal el compromís d'eliminar la discriminació indirecta en els processos de promoció interna.
2. Elaborar un procediment de promoció objectiu i transparent.
3. Assegurar uns mitjans d'informació clars per al personal per poder rebre formació subvencionada total o parcialment per l'empresa o realitzat altres tipus de formació.

Així doncs, en relació amb els processos de promoció interna convocats entre els anys 2021 i 2022 observem el següent:

Promoció interna	Composició nominal del tribunal		Persones admeses				Persones excloses				Persona guanyadora		
	Dones	Homes	Dones		Homes		Dones		Homes		Dona	Home	
			Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%			
2021	Administratiu/va de gestió (C1)	2	2	1	100%	-	-	-	-	-	33,3%	X	

Font: Elaboració pròpia a partir del Llistat de personal de l'Ajuntament de La Sénia, 2023.

Pel que fa la composició del tribunal aquesta va ser totalment paritària. Així mateix, només hi va haver una persona admesa, la qual va resultar la guanyadora.

En aquest sentit, aquesta informació no permet emetre conclusions destacables al respecte, doncs seria necessari poder realitzar una anàlisi ampliada de la situació per a poder determinar clarament si existeixen desequilibris de gènere en matèria de carrera professional. No obstant això, resulta interessant destacar les opinions dels i de les responsables d'àmbit recollides a les entrevistes en les quals tothom considera que sí que hi ha un mateix tracte i que s'ofereixen les mateixes oportunitats quant a promoció o carrera professional, ja que els processos estan regulats i es regeixen segons la normativa vigent.

3.4. POLÍTICA I ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

Percentatge del pressupost destinat a fomentar la igualtat entre homes i dones

D'acord amb la informació del pressupost de l'Ajuntament de La Sénia per a l'any 2023, no sembla existir una partida específica destinada a la promoció de la igualtat del personal de l'Ajuntament.

Cal destacar però que a l'eix 0 del Pla d'Igualtat entre dones i homes apareix com actuació a portar a terme, l'assignació d'un pressupost per dur a terme les accions anuals. No obstant això, de la informació disponible no podem concloure



l'existència del mateix.

Salari mig per gèneres i bretxa salarial

La bretxa salarial és un indicador que mesura la diferència entre les retribucions mitjanes de dones i homes com a percentatge de les retribucions dels homes (OIT, 2008).

Els factors que hi incideixen són els diferents tipus de jornada, la necessitat de conciliació de la vida laboral i familiar, el cobrament de diferents complements salarials, entre d'altres. La bretxa salarial es calcula a partir de la següent fórmula:

$$\text{Bretxa salarial} = \frac{\text{retribució mitjana anual d'homes} - \text{retribució mitjana anual de dones}}{\text{retribució mitjana anual d'homes}} \times 100$$

El resultat, expressat com percentatge, s'interpreta de la manera següent (Generalitat de Catalunya, 2007):

- >0%. Les dones cobren X% menys que els homes.
- = 0%. Dones i homes cobren igual.
- <0%. Les dones cobren X% més que els homes

El salari mig anual, tenint en compte les jornades laborals completes (sense tenir en compte l'antiguitat) de l'Ajuntament és el següent:

- Dones: 23.533,16 €
- Homes: 23.336,12 €

El resultat d'aquest càlcul ens presenta uns valors del -0,84% i per tant molt propers a 0. En aquest sentit, podríem concloure que no s'observa l'existència de bretxa salarial.

Complements retributius per gènere

Cal analitzar també si existeixen diferències en les retribucions mitjanes de dones i homes segons els complements salarials:

Complement de Destí: És el concepte que retribueix el nivell del lloc de treball desenvolupat en funció del grup de titulació, la responsabilitat de direcció o comandament, especialització i complexitat de la tasca. La determinació del nivell de cada lloc figura en el catàleg de llocs de treball atenent a criteris de qualificació i de rang jeràrquic i en funció dels intervals que per a cada subgrup de classificació i per a cada tipologia de llocs.

Així doncs, pel que fa el Complement de Destí la quantia mitjana d'ambdós col·lectius és la següent:

	Dones	Homes	% de diferència
Complement de Destí	403,08€	409,01€	1,45%

Font: Elaboració pròpia a partir del Llistat de personal de l'Ajuntament de La Sénia, 2023

Complement Específic: Està destinat a retribuir les condicions particulars d'alguns llocs de treball en atenció a l'especial dificultat tècnica, dedicació, incompatibilitat, perillositat o penositat i responsabilitat.

Respecte el Complement Específic, quantia mitjana d'ambdós col·lectius és la següent:



	Dones	Homes	% de diferència
Complement Específic	456,44€	517,39€	11,78%

Font: Elaboració pròpia a partir del Llistat de personal de l'Ajuntament de La Sénia, 2023.

3.5. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE GÈNERE

En el Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Homes i Dones de l'Ajuntament de La Sénia, en concret en el seu Eix 4 s'inclouen actuacions destinades a impulsar la prevenció de riscos laborals des d'una perspectiva de gènere. Concretament és descriuen les següents 3 actuacions:

1. *Difondre entre les treballadores i treballadors el protocol de prevenció i actuació en cas de patir una situació d'assetjament.*
2. *Formar específicament en assetjament sexual i moral a la persona de referència que atindrà els possibles casos d'assetjament.*
3. *Elaborar campanyes de sensibilització de la plantilla per tal d'evitar l'assetjament, les actituds sexistes i el tracte discriminatori.*

Segons el Pla d'Igualtat l'encarregada de realitzar la difusió del protocol entre els treballador/es de l'Ajuntament es la Regidoria de Personal. Aquesta difusió s'iniciaria al juliol de 2016 i es donaria per finalitzada amb l'aprovació i funcionament del protocol.

En aquest sentit, existeix un document anomenat Protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'Ajuntament de La Sénia. En ell s'estableix que designarà una persona de referència, responsable de rebre les queixes i/o denúncies així com una persona de referència en relació a consultes. En aquest sentit, no tenim constància que s'hagin designat aquestes dues persones i, producte de les entrevistes, semblaria que els treballadors i treballadores tampoc són capaços d'identificar-les.

El Protocol també designa la creació d'una comissió d'igualtat amb atribucions i responsabilitats en els potencials processos de denúncia en casos d'assetjament sexual o per raó de sexe. De la informació subministrada desconexim la seva existència.

Producte de les entrevistes, tal i com hem expressat anteriorment, existeix un desconexim generalitzat sobre els protocols a seguir en casos d'assetjament sexual o per raó de sexe. En conseqüència, convindria continuar abordant les 3 actuacions que recull el Pla d'Igualtat.

3.6. COMUNICACIÓ, LLENGUATGE I IMATGE CORPORATIVA

El Comitè de Ministres del Consell d'Europa va aprovar l'any 1990 la Recomanació sobre l'eliminació del sexisme en el llenguatge, ja que es considera que aquest és un instrument essencial en la formació de la identitat social de cada persona. Es van proposar les tres mesures següents:

- Els Estats membres han d'incorporar iniciatives per promoure un llenguatge no sexista.



- S'han de promoure en els textos jurídics, educatius i de l'administració pública l'ús d'una terminologia harmònica seguint el principi d'igualtat entre gèneres.
- Fomentar l'ús d'un llenguatge lliure de sexisme en els mitjans de comunicació.

D'altra banda, el Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre homes i dones de l'Ajuntament de La Sénia preveu garantir un llenguatge i una imatge de la institució sense discriminació per raó de gènere en l'Eix 1, relatiu a la Comunicació, imatge i llenguatge. Concretament descriu les dues següents actuacions:

1. Portar a terme un pla de comunicació i difusió interna del pla d'igualtat d'oportunitats mitjançant els canals de comunicació ja existents.
2. Revisar periòdicament els documents externs i interns per comprovar si el llenguatge utilitzat és correcte en termes de discriminació lingüística.

S'ha procedit doncs, a analitzar per mostreig el contingut de la pàgina web de l'Ajuntament per tal de valorar en quina mesura s'han aplicat les mesures mencionades.

3.6.1. Revisió de publicacions

Convocatòries de personal:

Hisenda i Personal

Concurs places operari/a neteja

12 de gener de 2022 Admin

Concurs oposició per a la cobertura de quatre places d'operari/a de neteja (exp. 723/2021).

RELACIÓ DEFINITIVA DE PERSONES ADMESES I EXCLOSOS

Mitjançant resolució d'alcaldia número 2022-0004 de data 11 de gener de 2022 s'ha aprovat la relació definitiva de les persones aspirants admeses i excloses del procés de selecció per cobrir quatre places d'operari/a de neteja de l'Ajuntament de la Sénia.

En la mateixa resolució es designa el tribunal qualificador i s'estableixen les dates i hores de les proves, les quals es realitzaran els dies 18 i 20 de gener de 2022.

Podeu consultar el llistat des del [Tauler d'anuncis de la Seu Electrònica](#).

Font: Pàgina web de l'Ajuntament de La Sénia (12/01/2022.) Tauler d'anuncis. Hisenda i Personal.

AJUNTAMENT DE LA SÈNIA
BUSQUEM GENT!

DIRECTOR/A DE LLEURE

Què oferim? <ul style="list-style-type: none">- Contracte del 26 de juny al 28 de juliol i del 31 de juliol al 5 d'agost.	Què necessitem? <ul style="list-style-type: none">- Direcció de lleure infantil i juvenil, identificat davant del Registre Oficial de Professionals de l'Educació en el Lleure de Catalunya
--	--

PRESENTA'T A L'OFERTA 9871 DE DIRECTOR/A DE LLEURE DEL SOC TRUCANT AL 900800046

Font: Pàgina web de l'Ajuntament de La Sénia (27/04/2023.) eBando.



Borsa de treball - Monitors i monitores de lleure

Bases

Anunci llista provisional de persones admeses i excloses

Anunci llista definitiva de persones admeses i excloses

Anunci del resultat de la baremació

Anunci constitució de la borsa de monitors i monitores de lleure (Vigència: Del 21.06.2022 al 21.06.2024)

Font: Pàgina web de l'Ajuntament de La Sénia (21/06/2022.) Convocatòries de personal.

Borsa de treball d'administratius/ves de gestió

Grup	Tipus de procediment	Perfil	Número de places	Data BOPT	Data DOGC
C1	Concurs oposició	Funcionari interí	Borsa	26.10.2022	04.11.2022

Anunci bases i convocatòria (BOPT)

Anunci DOGC

Anunci llista provisional de persones admeses i excloses

Anunci llista definitiva de persones admeses i excloses membres del tribunal data de les proves

Font: Pàgina web de l'Ajuntament de La Sénia (26/10/2022.) Convocatòries de personal.

Director/a llar d'infants (DIRLLAR01)

Grup	Tipus de procediment	Perfil	Número de places	Data BOPT	Data DOGC
A2	Concurs de mèrits	Laboral	1	03.10.2022	27.10.2022

Anunci bases i convocatòria BOPT

Anunci DOGC

Anunci llista provisional de persones admeses i excloses

Anunci llista definitiva de persones admeses i excloses membres del tribunal data del procés de selecció.

Resultat del procés de selecció (Anunci tauler electrònic)

Font: Pàgina web de l'Ajuntament de La Sénia (26/10/2022.) Convocatòries de personal.



Tauler d'anuncis:

La regidoria d'Ensenyament informa: Convocatòria ajuts al transport per a estudiants, curs 2021-2022

En data 20 d'abril de 2023 s'ha aprovat i publicat la convocatòria per a la concessió de subvencions per al transport, adreçades a estudiants del municipi de la Sénia, corresponents al curs 2021-2022.

Poden optar a les subvencions **les persones** que hagin cursat estudis post obligatoris de batxillerat, cicles formatius i estudis universitaris de grau o equivalents, i que compleixin els següents requisits:

- Tenir d'entre 16 anys i els 25 anys (ambdós inclosos)
- Estar **matriculat/da** en un centre educatiu d'estudis post obligatoris, sempre i quan no es puguin cursar en centres de la Sénia.
- Estar **empadronat/da** a la Sénia, com a mínim, dos anys abans d'iniciar el curs per al qual es **sol·licita la beca**.
- La **persona sol·licitant** **les persones que integren la unitat familiar** han d'estar al corrent de les obligacions fiscals amb l'Ajuntament de la Sénia i no trobar-se sotmeses a cap procediment de reintegrament de subvencions públiques ni a cap procediment sancionador incoat per aquest motiu.
- Tenir una renda familiar anual, associada al nombre de **membres de la unitat familiar**, que no superi **cap dels imports** establerts a l'apartat f) de l'article 2 de les bases.
- Les **persones beneficiàries** hauran de tenir en compte, si escau, que és responsabilitat seva declarar l'import de l'ajut cobrat a la declaració de renda (IRPF).

Font: Pàgina web de l'Ajuntament de La Sénia (27/04/2023.) eBando.

Notícies:

XIV Nit de l'Esport Senienç

📅 1 d'agost de 2022 👤 Admin

L'Ajuntament de la Sénia va organitzar el passat 30 de juliol la XIV Nit de l'Esport Senienç. Un acte on es fa un reconeixement a tots **els i les esportistes** locals que han aconseguit èxits destacables en les seues modalitats la temporada 2021/2022.

La gala va començar amb els parlaments del regidor d'Esports, Pau Garcia, que va presumir públicament de la salut esportiva de **la població** fent èmfasi en la tasca voluntària de les entitats locals, tot agraint la feina desinteressada de **les persones** que les componen desinteressadament perquè tiren endavant, així com de les famílies que recolzen **els i les esportistes** setmana a setmana. Seguidament, va oferir unes paraules el Representant de l'Esport a les Terres de l'Ebre, Joan Barberà, que va voler felicitar a totes les **candidates i candidats** destacant la seua importància com a **representants** de la Sénia arreu del territori. Per cloure els parlaments, l'alcalde, José Ramón Bellaubí, va tenir unes paraules d'agraïment per a totes les entitats locals, que amb el seu esforç i dedicació possibiliten que **els esportistes** senienços puguin gaudir del seu esport preferit.

Font: Pàgina web de l'Ajuntament de La Sénia (01/08/2022)



25N – Dia contra la violència envers les dones

📅 25 de novembre de 2020 👤 admin

L'Ajuntament de la Sénia presenta la campanya 25-N organitzada amb motiu del Dia Internacional envers la violència contra les dones. La situació actual no ens permet desenvolupar les activitats institucionals tal com ho hem fet durant els últims anys, però és un tema molt important que no volem deixar de celebrar. Per tant, el format canvia, però el fons segueix intacte.

Lectura del Manifest 25N

Les diferents institucions tant autonòmiques com de l'estat aborden el problema de l'eradicació de les violències masclistes consensuant un manifest de sensibilització per tal de fer més visibles aquest tipus de problemàtica. En el cas de l'Ajuntament de la Sénia, aquest Manifest es llegirà de forma virtual per part de la regidora de l'àrea de les persones Alma Gimeno.

Minut de silenci

Com us avançàvem anteriorment, el minut de silenci en suport a les dones que tenen problemes de violència masclista, l'Ajuntament proposa un "minut de silenci no presencial" a les 12 del migdia. Es tracta d'un moment emotiu que, tot i la pandèmia, no volem deixar de celebrar. Esperem la col·laboració d'empreses, col·lectius i particulars que hi vulguin participar.

Balcons liles

Una de les reivindicacions visuals d'aquest any seran els "balcons liles". En línia amb l'Institut Català de les Dones, s'anima als i les participants a il·luminar de lila el balcó o finestra. La idea és realitzar un recull de fotos amb aquests balcons i fer-ne una publicació a les xarxes de l'Ajuntament. Us podeu adherir a la campanya mitjançant les xarxes socials de l'ICD amb el hashtag #Manifest25N a [Twitter](#), [Facebook](#) i [Instagam](#).

Microrelats de l'Institut de la Sénia

El 25N és ja una data assenyalada per totes les alumnes de l'Institut de la Sénia. En aquesta ocasió, els microrelats recreen situacions de parella que superen conductes estereotipades de poder i control per part de l'home, i de submissió per part de la dona. Un bon exercici de reflexió que cada any crea moments molt interessants de la ma de totes i tots els que hi participen.

Font: Pàgina web de l'Ajuntament de La Sénia (25/11/2020)

General

Lluita contra el masclisme a la Sénia

📅 12 de novembre de 2020 👤 admin 🏷️ Dona, Masclisme, News

Aquesta setmana s'ha realitzat la campanya "Diposita aquí el teu masclisme" que veureu en format adhesiu a les papereres de la Sénia. Amb aquest lema, l'Institut Català de les dones lluita contra el masclisme donant visibilitat a una realitat molt activa avui en dia. L'objectiu de la campanya és "eliminar la desigualtat social que genera el masclisme aconseguint la igualtat efectiva. Així mateix, la presidenta de l'Institut Català de les Dones ha manifestat "hem de tenir clar que 'el contrari del masclisme no és el feminisme', una frase que encara se sent massa cops, i campanyes com aquesta ajudaran a que se'n parli i es conegui millor el significat d'aquests dos termes que en cap cas son antònims".

Font: Pàgina web de l'Ajuntament de La Sénia (12/11/2020)



Seu electrònica:

SOL·LICITUD D'ALTA O RENOVACIÓ DE LA INSCRIPCIÓ EN EL PADRÓ MUNICIPAL D'HABITANTS

Fitxa Informativa

Codi SIA
2228178

Nom del Tràmit
Sol·licitud d'Alta o Renovació de la Inscripció en el Padró Municipal d'Habitants

Descripció
Aquest tràmit permet presentar sol·licituds per a la inscripció en el padró municipal d'habitants per canvi de domicili o per naixement de fill o filla.

Requisits d'iniciació
De conformitat amb lo establert en la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, de Procediment Administratiu Comú, tota persona jurídica o física podrà dirigir-se a l'Administració presentant les sol·licituds, comunicacions i escrits que consideri oportuns, tan sols deuran complir aquests amb el contingut mínim regulat en dita normativa.

SOL·LICITUD D'ACCÉS A LA INFORMACIÓ PÚBLICA PELS CIUTADANS

Tramitació Electrònica

Fitxa Informativa

Codi SIA
2228210

Nom del Tràmit
Sol·licitud d'Accés a la Informació Pública pels Ciutadans

Descripció
Permet sol·licitar l'exercici del dret d'accés per part dels ciutadans que segons l'establert en la normativa sobre Transparència i en la Constitució Espanyola, podent exercir-ho sol·licitant accedir a la informació pública, arxius i registres.

Font: Pàgina web de l'Ajuntament de La Sénia (Seu Electrònica)

3.6.2. Revisió de documents

Reglament Orgànic Municipal de l'Ajuntament de La Sénia:

ARTICLE 25. Moció de Censura

L'alcalde/essa pot ser destituït mitjançant moció de censura, la presentació, tramitació i votació de la qual es regirà per les regles establertes en la legislació electoral, i en concret per les següents:

a) La moció de censura ha de ser proposada, almenys, per la majoria absoluta del nombre legal de membres de la Corporació i ha d'incloure un candidat a l'Alcaldia podent ser-ho qualsevol regidor/a l'acceptació expressa del qual consti en l'escrit de proposició de la moció.

ARTICLE 46. Acord de creació de les Comissions d'Estudi, Informe o Consulta

En l'acord de creació de les comissions d'estudi, informe o consulta es determinarà la seva composició concreta, tenint en compte les regles següents:

— L'alcalde/essa és el president/a nat de totes elles; tanmateix, la presidència efectiva podrà delegar-la en qualsevol membre de la Corporació, a proposta de la pròpia comissió, després de l'elecció efectuada al seu si.

Font: Pàgina web de l'Ajuntament de La Sénia.



Ordenança municipal reguladora de civisme de l'Ajuntament de La Sénia:

PREÀMBUL

L'ordenament jurídic propi de qualsevol estat social i democràtic de dret propugna, entre els seus valors fonamentals, el respecte individual, col·lectiu i institucional dels drets i llibertats del ciutadans i de les ciutadanes com a garantia de la convivència democràtica i de l'ordre i la pau socials. El respecte a la convivència i al civisme, convertit en dret, ha de ser promogut i protegit per les autoritats públiques, en general i, de manera particular, per les que actuen en els àmbits que, com el de les corporacions locals, actuen prop dels ciutadans i de les ciutadanes.

Article 22. Fonaments de la regulació.

La regulació que es conté en aquest capítol, i en el següent capítol, fonamenta la protecció de la salut pública i la salubritat, el respecte al medi ambient, la protecció dels menors, el dret al descans i tranquil·litat de veïns o veïnes, el dret a gaudir d'un espai públic net i no degradat, l'ordenada utilització de la via pública, la garantia de la seguretat pública, a més d'altres béns com ara la competència lleial en el marc d'una economia de mercat i els drets dels consumidors o consumidoras i usuaris o usuàries.

Font: Pàgina web de l'Ajuntament de La Sénia.

Ordenança municipal reguladora de finença d'animals:

Article 30. Establiments comercials, activitats i cria domèstica.

1. La cria domèstica d'aus de corral, conills, coloms i altres animals anàlegs en domicilis particulars queda prohibida, sempre que no es disposi de llicència municipal d'activitat, i en casos molt especials quedarà condicionada al fet que les circumstàncies del seu allotjament, l'adequació de les instal·lacions i el nombre d'animals ho permetin, tant en l'aspecte higiènic-sanitari com per la no existència d'incomoditats, perills i/o molèsties per als veïns o per a d'altres persones.
2. Durant el període d'estada en la població, els titulars de les activitats o espectacles en què s'utilitzin animals hauran de mantenir-los en bones condicions higièniques i sanitàries, facilitar-los l'alimentació adequada i assegurar la seua protecció i la seguretat del ciutadans.

Font: Pàgina web de l'Ajuntament de La Sénia.

Ordenança fiscal reguladora taxa llar d'infants:

CAPÍTOL V. DELS USUARIS

SECCIÓ 1A. CONCEPTE

Article 24

Seràn usuaris de la llar d'infants els infants de menys de tres anys que hagin estat matriculats en deguda forma i temps. En aquest sentit, l'ajuntament difondrà tota la informació necessària als potencials usuaris per tal de facilitar l'ús del servei.

Font: Pàgina web de l'Ajuntament de La Sénia



Així doncs, a nivell global s'observa un ús no sexista, especialment en convocatòries de personal i en la redacció de notícies vinculades a actuacions de l'Ajuntament. No obstant això, l'ús del llenguatge inclusiu és menor en altres documents com per exemple les ordenances.

3.7. CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I PROFESSIONAL

La conciliació de la vida laboral, familiar i personal afavoreix l'equilibri entre el desenvolupament professional i les diferents esferes que conformen la vida d'una persona. L'aplicació d'estratègies de conciliació es troben emparades en l'article 44 de la Llei per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes (Llei Orgànica 3/2007):

"Els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral s'han de reconèixer als treballadors i les treballadores de manera que fomentin l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars, per tal d'evitar qualsevol discriminació basada en el seu exercici. "

El concepte de conciliació s'ha anat desvinculant, cada cop més, de ser una responsabilitat exclusiva de les dones, per passar a ser d'ús corresponsable dels dos progenitors.

Aquest eix té la finalitat d'analitzar la feminització de la conciliació en termes de reducció de jornades, permisos i llicències de maternitat, cura de menors, adopció o acolliment, malaltia greu, hospitalització, accidents, defunció o atenció a familiars, i altres supòsits.

En el Pla d'Igualtat d'Oportunitat entre homes i dones de l'Ajuntament de La Sénia es descriu en l'eix 5 les mesures per la conciliació de la vida laboral, personal i familiar a través de 3 actuacions:

- *Estudi sobre les necessitats de conciliació dels treballadors i treballadores de l'organització.*
- *Elaboració d'estadístiques sobre l'ús de les mesures establertes des d'una perspectiva de gènere.*
- *Conscienciació sobre el bon ús de les mesures de conciliació.*

Malgrat la descripció d'aquestes 3 actuacions, no es preveu cap acció prioritària. I per tant, no s'especifica descripció, objectiu o resultat esperat, persones destinatàries, responsables, procediment d'implantació, recursos necessaris, calendari o finalització de cap acció concreta com si es realitza en altres eixos. Tampoc s'ha realitzat cap seguiment ni avaluació de les actuacions previstes en aquest eix.

Després d'analitzar les dades aportades per l'Ajuntament s'ha obtingut el següent anàlisi respecte els permisos:

En els últims 5 anys, 2 treballadors i 2 treballadores de l'Ajuntament de La Sénia han demanat 4 tipus de permisos diferents:

- Reducció 1/3 de jornada
- Permís paternitat (100%)
- Permís paternitat (50%)
- Permís lactància

Podem observar com les dones han demanat únicament la reducció de 1/3 de jornada, mentre que els homes han demanat permisos de paternitat o de lactància.



Pel que fa al lloc de treball dels treballadors o treballadores que han demanat el permís ostentaven llocs de tècnics, monitors o directors.

Pel que fa a les respostes de les persones entrevistades indiquen una postura anàloga respecte a aquesta qüestió: tots i totes opinen que l'Ajuntament ofereix mesures i facilitats per a la conciliació. No obstant, que hi ha una falta de publicitat i comunicació respecte a les mesures existents i que no s'impulsen mesures per a l'ús responsable dels permisos.

4. PLA D'ACTUACIÓ

SOBRE EL PLA D'ACTUACIÓ A IMPLEMENTAR

El Pla d'actuació té com a objectiu bàsic convertir-se en un instrument de correcció i/o millora d'aquells elements i aspectes en els quals l'Ajuntament de La Sénia ha d'actuar per continuar avançant cap a la igualtat real d'oportunitats entre les dones i homes de la plantilla que conformen la Institució.

El Pla d'actuació té una vigència de 4 anys (2023 – 2026) i serà d'aplicació a totes les persones empleades de l'Ajuntament de La Sénia.

Les accions recollides en aquest Pla fan referència a:

- Mesures correctives
- Mesures preventives
- Mesures de sensibilització

Així mateix, aquest conjunt d'accions s'estructura al voltant dels 7 àmbits emprats també en l'informe d'anàlisi i diagnòstic de situació:

ÀMBIT	DESCRIPCIÓ
1) Cultura institucional	Valors i creences de la cultura interna compartides de l'organització. Influxa en les formes d'actuació, relació i comportament, així com en el lideratge i els processos de gestió de persones. Un dels objectius és esbrinar el nivell d'integració del valor de la igualtat entre dones i homes a l'Ajuntament de La Sénia.
2) Representativitat de gènere	Composició i característiques de la plantilla per gènere.
3) Processos de gestió de persones	Pràctiques d'accés a les organitzacions a través de la selecció, promocions, borses de treball i interinatges, etc.
4) Política i estructura retributiva	Estudi de la bretxa salarial relacionat amb el valor associat a cada lloc de treball i amb la segregació ocupacional.
5) Prevenció de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe	Existència d'un Protocol i el seu coneixement per a la prevenció, detecció, actuació i resolució de situacions d'assetjament, a més de mesures de sensibilització.
6) Comunicació, llenguatge i imatge corporativa	Neutralitat del llenguatge de l'Ajuntament, tant internament com externament, la imatge d'igualtat que l'Ajuntament projecta a través dels canals de comunicació.
7) Conciliació de la vida personal, familiar i professional	Feminització de la conciliació en termes de reducció de jornades, permisos de maternitat o cura de menors.



Ajuntament de la Sénia



ÀMBIT 1: CULTURA INSTITUCIONAL

OBJECTIU	ACCIÓ	INDICADORS
1.1.- Aprovar el Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de l'Ajuntament de La Sénia	Informar i negociar amb la representació sindical l'aprovació del Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de l'Ajuntament de La Sénia amb l'objectiu d'arribar a un acord sobre les actuacions a portar a terme. Aprovar el Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de l'Ajuntament de La Sénia i adquirir un compromís real d'aplicació del mateix per part de totes les parts implicades.	Signatura de l'acta d'aprovació del Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de l'Ajuntament de La Sénia. Aprovació i registre del Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de l'Ajuntament de La Sénia.
1.2.- Informar a totes les persones empleades de l'Ajuntament del contingut del Pla d'Igualtat	Una vegada aprovat el Pla informar a totes les persones treballadores dels resultats obtinguts a la fase d'anàlisi i de les accions a portar a terme, del seu paper en la posada en marxa del Pla d'Igualtat i de les periòdiques avaluacions que es duguin a terme.	Realització de sessions informatives i/o elaboració de documents informatius tals com butlletins, notes, comunicats, etc.
1.3.- Crear la Comissió d'Igualtat a l'Ajuntament de La Sénia	Creació Comissió d'Igualtat a l'Ajuntament que inclogui responsables polítics, responsables en matèria de personal i representació sindical. La Comissió assumeix la responsabilitat de seguiment i l'avaluació periòdica i final de la implementació del Pla d'Igualtat.	Creació de la Comissió d'Igualtat com l'òrgan responsable del disseny, impuls, seguiment i avaluació de les mesures d'igualtat d'oportunitats recollides al Pla d'Igualtat. Comunicació als empleats i empleades de l'Ajuntament sobre la creació de la Comissió d'Igualtat.
1.4.- Definir les persones responsables per a la implementació de les accions	Una vegada definides les actuacions a portar a terme establir la persona o persones responsables de la seva implementació així com dissenyar mecanismes de seguiment i avaluació periòdics.	Acta de nomenament de la persona de referència. Comunicat a la plantilla sobre el nomenament de la persona de referència.
1.5.- Avaluació periòdica de la implementació del Pla d'Igualtat	Definir una sèrie d'indicadors de seguiment que ens permetin recollir la informació sobre la implementació de les mesures i controlar l'estat de la qüestió. Definir per a cada actuació una periodicitat en l'avaluació duent a terme, almenys una avaluació intermèdia. Determinar la data de realització de l'avaluació final	Disseny i posada en marxa del sistema d'indicadors de seguiment. Determinació de la data(o dates) d'avaluació periòdica de les actuacions. Determinació de la data d'avaluació final del Pla d'Igualtat.
1.6.- Incorporar la perspectiva de gènere en la recollida, elaboració i difusió de la informació	Elaborar progressivament una base de dades desagregada per sexe que serveixi per treballar estadísticament amb les mateixes i fer el seguiment de la implementació de la igualtat d'oportunitats a l'Ajuntament.	Elaboració d'una base de dades desagregades per sexe.



ÀMBIT 2: REPRESENTATIVITAT DE GÈNERE

OBJECTIU	ACCIÓ	INDICADOR
2.1.- Avançar cap a la disminució de dinàmiques de segregació horitzontal.	Fomentar la presència equilibrada de dones i homes en les diferents categories i col·lectius professionals respectant sempre els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat que regeixen la Funció Pública.	Avaluar periòdicament el nombre de dones i homes en les diferents categories i col·lectius professionals.
2.2.- Avançar cap a l'estabilitat en la ocupació	Desenvolupar els processos d'estabilització de l'ocupació temporal respectant sempre els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat que regeixen la Funció Pública. Evitar l'ús de fórmules temporals (interinitats i contractes temporals) per desenvolupar funcions de caràcter estructural.	Processos d'estabilització de l'ocupació temporal finalitzats en data 31 de desembre de 2024. Nombre d'interinatges/contractes temporals.



ÀMBIT 3: PROCESSOS DE GESTIÓ DE PERSONES		
OBJECTIU	ACCIÓ	INDICADOR
3.1.- Tendir a la paritat als òrgans de selecció	Complir el mandat de l'EBEP i tendir a la paritat en els òrgans de selecció.	Recopilació i elaboració d'una base de dades que reculli nominalment les persones membres dels diferents òrgans de selecció dels processos selectius desenvolupats.
3.2.- Garantir la no discriminació per raó de gènere en els processos de selecció	Eliminar dels impresos, sol·licituds, currículums o altres documents qualsevol pregunta o referència a dades personals dels candidats i candidates.	Elaboració de documents i models tipus sense referències a qüestions personals dels candidats i candidates.
3.3.- Garantir la no discriminació per raó de gènere en els processos de promoció interna i provisió de llocs de treball	Elaborar un Pla de Carrera Professional per al personal de l'Ajuntament i informar i difondre entre tot el personal les vacants que es puguin produir.	Elaboració del Pla de Carrera Professional. Recopilació i elaboració d'una base de dades que reculli el nombre de promocions internes i processos de provisió de llocs de treball realitzades amb les dades desagregades per gènere. Desenvolupament de campanyes específiques per tal d'incentivar la participació de les dones en col·lectius tradicionalment feminitzats.
3.4.- Implementar la perspectiva de gènere en els processos de selecció	Valorar la possibilitat d'incloure accions positives en relació amb els procediments selectius, respectant sempre els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i igualtat en l'accés a la Funció Pública.	Potenciar la selecció per competències i orientar les competències associades a cada procés selectiu amb perspectiva de gènere. Recopilació i elaboració d'una base de dades que reculli informació sobre els processos selectius realitzats amb les dades desagregades per gènere.
3.5.- Impulsar la presència de dones en col·lectius masculinitzats com la Policia Local	Valorar la possibilitat d'establir un percentatge de places del Cos de Policia Local reservades a dones d'acord amb les disposicions de la Disposició Addicional Vuitena de la Llei 16/1991, de Coordinació de les Polícies Locals de Catalunya i amb total respecte als principis d'igualtat, mèrit, capacitat i igualtat en l'accés a la Funció Pública.	Incorporació a l'oferta d'ocupació pública d'un percentatge de places de Policia Local reservades a dones.
3.6.- Dissenyar formació bàsica i continua en matèria d'igualtat	Incloure dins del Pla de Formació del Personal al servei de l'Ajuntament de La Sénia formació transversal en matèria d'igualtat.	Elaboració del Pla de Formació tot incloent cursos en matèria d'igualtat. Recopilació i elaboració d'una base de dades que reculli informació sobre les persones beneficiaries de les formacions amb les dades desagregades per gènere.
3.7.- Formar al personal responsable i a les persones membres de la Comissió d'igualtat en matèria d'igualtat	Oferir i impartir cursos de formació orientats al personal responsable i a les persones membres de la Comissió d'igualtat en matèria d'igualtat.	Nombre de cursos impartits en matèria d'igualtat i persones beneficiaries.



ÀMBIT 4: POLÍTICA I ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

OBJECTIU	ACCIÓ	INDICADOR
4.1.- Elaborar un registre retributiu del personal al servei de l'Ajuntament	Elaborar el registre retributiu, d'acord amb les disposicions del Reial Decret 902/2020, d'igualtat retributiva entre dones i homes.	Elaboració del registre retributiu.

ÀMBIT 5: PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

OBJECTIU	ACCIÓ	INDICADOR
5.1. – Revisar i actualitzar el Protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.	Revisar i actualitzar el Protocol contra l'assetjament sexual i/o per raó de sexe. Informar i difondre entre tota la plantilla de l'Ajuntament el contingut del Protocol i garantir que totes les persones empleades coneixen les passes a seguir si es produís una situació d'assetjament.	Aprovació del Protocol contra l'assetjament sexual i/o per raó de sexe de l'Ajuntament de La Sénia. Realització de sessions informatives i/o elaboració de documents informatius tals com butlletins, notes, comunicats, etc.
5.2.- Definir les persones de referència en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe	Una vegada elaborat el Protocol establir la persona o persones de referència.	Acta de nomenament de les persones de referència. Comunicat a la plantilla sobre els nomenaments de les persones de referència.
5.3.- Formar en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe a les persones membres de la Comissió d'Igualtat	Oferir i impartir cursos de formació en la matèria a les persones membres de la Comissió d'Igualtat en matèria d'igualtat.	Nombre de cursos impartits en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe i persones beneficiaries.
5.4.- Promoure actuacions de sensibilització i prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe	Incloure al Protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe mesures preventives. Realitzar campanyes, formacions i/o accions de sensibilització entre tot el personal. Desenvolupar accions formatives entre el amb comandament de persones per tal de facilitar la prevenció i detecció de situacions d'assetjament.	Aprovació del Protocol contra l'assetjament sexual i/o per raó de sexe de l'Ajuntament de La Sénia incorporant accions preventives. Realització de campanyes, sessions formatives i/o accions de sensibilització per al personal.
5.5.- Dissenyar un canal de denúncies i un registre	Dissenyar un canal de denúncies que respecti la confidencialitat i que sigui conegut per la totalitat de la plantilla. Crear un registre de denúncies que incorpori la totalitat de les denúncies que es puguin produir.	Disseny i posada en marxa del canal de denúncies i informació i difusió entre la plantilla.

ÀMBIT 6: COMUNICACIÓ, LENGUATGE I IMATGE CORPORATIVA

OBJECTIU	ACCIÓ	INDICADOR
6.1.- Dissenyar i implementar un Pla de comunicació integral del Pla d'igualtat.	<p>Dissenyar i executar un Pla de comunicació que institucionalitzi l'ús no sexista del llenguatge a l'Ajuntament.</p> <p>Fer formació pràctica per a l'aplicació del Pla de comunicació.</p> <p>Elaborar un llibre d'estil per garantir la normalització dels documents tipus.</p>	<p>Elaboració i execució del Pla de comunicació.</p> <p>Recopilació i elaboració d'una base de dades que reculli informació sobre les persones beneficiaries de les formacions amb les dades desagregades per gènere.</p> <p>Elaboració de documents modelitzats.</p>

ÀMBIT 7: CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I PROFESSIONAL

OBJECTIU	ACCIÓ	INDICADOR
7.1.- Garantir que tota la plantilla és coneixedora de les mesures existents en matèria de conciliació.	Informar al personal sobre les mesures existents en matèria de conciliació.	Elaboració d'un llistat que inclogui totes les mesures i fer difusió del mateix entre el personal.
7.2.- Avançar cap a l'ús corresponsable de les mesures de conciliació.	Valorar la possibilitat d'incloure accions positives en relació amb l'ús de les mesures de conciliació.	<p>Desenvolupament de campanyes específiques per tal d'incentivar l'ús corresponsable de les mesures de conciliació.</p> <p>Recopilació i elaboració d'una base de dades que reculli informació sobre l'ús per part dels empleats i empleades dels permisos, llicències, reduccions horàries, i altres mesures de conciliació amb les dades desagregades per gènere.</p>
7.3.- Impulsar la semi-presencialitat i el teletreball en aquelles funcions que es puguin realitzar sense necessitat de presencialitat a l'Ajuntament.	Analitzar les funcions que és possible desenvolupar en teletreball i permetre mesures de semi presencialitat a aquells treballadors i treballadores amb necessitats de conciliació.	Recopilació i elaboració d'una base de dades que reculli informació sobre les sol·licituds de les persones empleades així com les autoritzacions/denegacions de les mateixes amb les dades desagregades per gènere.

1. CRONOGRAMA DEL PLA D'ACTUACIÓ

Trimestre	2023				2024				2025				2026			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
CULTURA INSTITUCIONAL																
1.1.- Aprovar el Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de l'Ajuntament de La Sénia			X	X												
1.2.- Informar a totes les persones empleades de l'Ajuntament del contingut del Pla d'Igualtat			X	X												
1.3.- Crear la Comissió d'Igualtat a l'Ajuntament de La Sénia				X												
1.4.- Definir les persones responsables per a la implementació de les accions				X	X											
1.5.- Avaluació periòdica de la implementació del Pla d'Igualtat								X				X				X
1.6.- Incorporar la perspectiva de gènere en la recollida, elaboració i difusió de la informació				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
REPRESENTATIVITAT DE GÈNERE																
2.1.- Avançar cap a la disminució de dinàmiques de segregació horitzontal.				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2.2.- Avançar cap a l'estabilitat en la ocupació				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X



PROCESSOS DE GESTIÓ DE PERSONES																
3.1.- Tendir a la paritat als òrgans de selecció			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
3.2.- Garantir la no discriminació per raó de gènere en els processos de selecció			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
3.3.- Garantir la no discriminació per raó de gènere en els processos de promoció interna i provisió de llocs de treball					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
3.4.- Implementar la perspectiva de gènere en els processos de selecció					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
3.5.- Impulsar la presència de dones en col·lectius masculinitzats com la Policia Local					X				X				X			
3.6.- Dissenyar formació bàsica i continua en matèria d'igualtat					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
3.7.- Formar al personal responsable i a les persones membres de la Comissió d'Igualtat en matèria d'igualtat					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
POLÍTICA I ESTRUCTURA RETRIBUTIVA																
4.1.- Elaborar un registre retributiu del personal al servei de l'Ajuntament					X	X	X	X								



PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE																
5.1. – Revisar i actualitzar el Protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.					X											
5.2.- Definir les persones de referència en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
5.3.- Formar en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe a les persones membres de la Comissió d'Igualtat					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
5.4.- Promoure actuacions de sensibilització i prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
5.5.- Dissenyar un canal de denúncies i un registre					X	X	X	X								
COMUNICACIÓ, LLENGUATGE I IMATGE CORPORATIVA																
6.1.- Dissenyar i implementar un Pla de comunicació integral del Pla d'igualtat.					X	X	X	X								
CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I PROFESSIONAL																
7.1.- Garantir que tota la plantilla és coneixedora de les mesures existents en matèria de conciliació.					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
7.2.- Avançar cap a l'ús corresponsable de les mesures de conciliació.					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
7.3.- Impulsar la semi-presencialitat i el teletreball en aquelles funcions que es puguin realitzar sense necessitat de presencialitat a l'Ajuntament.					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X



Ajuntament de la Sénia