



Ajuntament de Ripollet

+ciutat!

Ajuntament de Ripollet  
Carrer de Balmes, 2  
08291 Ripollet  
Barcelona  
Tel. 935 04 60 00  
ripollet.cat

**Helena Muñoz Amorós, secretària de l'Ajuntament de Ripollet (Barcelona),**

**C E R T I F I C O :** Que l'Ajuntament en Ple, en data 26 de maig de 2022, adoptà entre d'altres l'acord següent per unanimitat de tots els seus membres:

**"7.- Aprovació del Pla d'Igualtat intern de l'Ajuntament de Ripollet, per al període 2022-2025.-**

**Antecedents:**

L'Ajuntament de Ripollet tenia aprovat un pla d'igualtat intern amb data de finalització 2016.

Durant l'encara vigència de l'anterior Pla d'Igualtat es va fer un treball previ de diagnosi de la situació entre les persones treballadores de l'Ajuntament de Ripollet amb mitjans propis d'aquest Ajuntament. I seguidament es va redactar el II Pla d'Igualtat intern de l'Ajuntament de Ripollet, amb el suport extern de la Diputació de Barcelona, que recull un Pla d'Acció a desenvolupar en el període 2022-2025.

Per Provisió de la Regidoria de Feminismes de data 21 d'abril de 2022, es va iniciar l'expedient per a l'aprovació del Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Ripollet 2022-2025.

El document del II Pla d'Igualtat intern de l'Ajuntament de Ripollet ha estat portat a la Comissió paritària per a l'elaboració del Pla d'Igualtat en reunió celebrada el dia 11 de maig de 2022, en compliment del previst en els articles 47 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva entre Dones i Homes, 15.4.d) de la Llei de la Generalitat 17/2015, de 21 de juliol, d'Igualtat Efectiva de Dones i Homes, en concordança amb els articles 37.1 del Text Refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat per Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, 17.5 del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat per Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, i 5 del Reial Decret 901/202, 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; havent-se assolit acord amb les organitzacions sindicals al si de la Comissió paritària. L'acta d'aquesta reunió consta a l'expedient administratiu.

En data 12 de maig de 2022, la Cap del departament de Polítiques d'Igualtat emet informe tècnic favorable a l'aprovació del Pla d'Igualtat intern de l'Ajuntament de Ripollet 2022-2025.

**Fonaments de dret:**

La normativa aplicable és la següent:

- Convenció de Nacions Unides de 18 de desembre de 1979.
- Directiva 2004/113/CE, 21 de desembre de 2004, per la que s'aplica el principi d'igualtat de tracte entre homes i dones a l'accés de béns i serveis i el seu subministrament.
- Constitució Espanyola de 1978.
- Llei Orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya.
- Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost de Llibertat Sindical.
- Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva entre Dones i Homes.
- Llei 7/1985, de 2 abril, Reguladora de les Bases del Règim Local.
- 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.
- Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'Igualtat Efectiva de Dones i Homes.
- Llei 17/2020 del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.
- Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no discriminació.
- Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.
- 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.
- Reial Decret Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació.
- 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.
- Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

L'article 14 de la Constitució Espanyola consagra el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe; per la seva banda, l'article 9.2 estableix l'obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la igualtat de l'individu i dels grups que s'integra sigui real i efectiva. La Convenció de Nacions Unides de 18 de desembre de 1979, sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, ratificada per l'Estat espanyol el 1983, en el seu article 4.1 assenyala que: *"L'adopció pels Estats Parts de mesures especials de caràcter temporal encaminades a accelerar la igualtat de facto entre l'home i la dona no es considerarà discriminació en la forma definida en la present convenció, però de cap manera comportarà com a conseqüència, el manteniment de normes desiguals o separades; aquestes mesures cessaran quan s'hagin assolit els objectius d'igualtat d'oportunitat i de tracte."* El principi d'igualtat d'oportunitats significa garantir que dones i homes puguin participar en condicions d'igualtat en les diferents esferes i activitats de la vida (econòmica, política, de participació social, de presa de decisions, educació, formació, ocupació, etc.).

La Disposició addicional 7a del Reial Decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, que obliga a les administracions públiques a adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol



tipus de discriminació laboral entre home si dones, i a elaborar i aplicar un pla d'igualtat, a desenvolupar en el Conveni col·lectiu o acords de condicions de treball del personal funcionari, en els termes que es prevegin.

L'article 15.2 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'Igualtat efectiva entre dones i homes, estableix que els ens locals que tenen òrgans específics de representació del personal a llur servei han d'aprovar un pla d'igualtat de dones i homes, que s'ha de definir en el Conveni col·lectiu o en el pacte o acord de condicions de treball. Per la seva banda, l'article 15.4.e. del mateix cos legal disposa que l'avaluació dels plans d'igualtat del sector públic ha d'ésser quadriennal. Així, un cop vençut aquest Pla, es durà a terme l'avaluació de l'assoliment dels objectius plantejats i l'efectivitat de les diferents mesures endegades. Aquesta avaluació establirà les bases per a la definició d'objectius i mesures del següent Pla d'igualtat intern.

Considerant que l'adopció del present acord correspon al Ple de la Corporació donat que el Pla passarà a formar part, com a annex, de l'acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Ripollet i és aquest òrgan el competent per a la seva aprovació en virtut del que disposa l'article 22.2 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les Bases de Règim Local i de conformitat amb el dictamen favorable de la Comissió informativa de serveis centrals, el Ple acorda:

**Primer.-** Aprovar el II Pla d'Igualtat intern de l'Ajuntament de Ripollet, que consta de diferents àmbits de treball que impliquen de manera transversal a diferents departaments municipals coordinats pel departament de feminismes però amb un gran pes del departament de persones i organització, i d'altres departaments com comunicació, serveis econòmics i contractació.

A tots els efectes el II Pla d'Igualtat intern de l'Ajuntament de Ripollet formarà part, com a annex, de l'Acord de condicions de treball per als empleats públics de l'Ajuntament de Ripollet 2019-2022 i posteriors.

El text del Pla que ara s'aprova és el següent:

**“II PLA D'IGUALTAT INTERN  
AJUNTAMENT DE RIPOLLET 2022-2025**

Coordinació del Pla: Regidoria de Feminismes Ajuntament de Ripollet Abril 2022

**ÍNDEX:**

1. Introducció
2. Marc normatiu
3. Objectius
4. Metodologia

- 5. Diagnosi: Àmbits d'anàlisi
  - 5.1 Àmbit Cultura institucional
  - 5.2 Àmbit Condicions laborals i representativitat de dones i homes
  - 5.3 Àmbit Accés a l'organització
  - 5.4 Àmbit Formació interna i/o contínua
  - 5.5 Àmbit Promoció i/o desenvolupament professional
  - 5.6 Àmbit Retribució
  - 5.7 Àmbit Temps de treball i corresponsabilitat
  - 5.8 Àmbit Comunicació i llenguatge
  - 5.9 Àmbit Salut laboral
  - 5.10 Àmbit Prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe
  - 5.11 Àmbit Treball a distància
- 6. Pla d'acció
- 7. Annexos

### **Coordinació del Pla:**

Regidoria de Feminismes

Àmbit de Drets Socials

Ajuntament de Ripollet

## **1. INTRODUCCIÓ**

Els plans d'igualtat han de consolidar-se com a instruments susceptibles de construir una nou tipus de relació entre dones i homes en les organitzacions. El principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats així com, el dret a la no-discriminació, han d'erigir-se com a principis d'actuació efectius de les administracions públiques.

El compromís de l'Ajuntament de Ripollet amb aquests principis pretén transcendir més enllà de l'esfera del treball per poder contribuir a constituir una societat lliure d'estereotips i desigualtats de gènere.



En aquest context, neix el II Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Ripollet (2022-2025), precedit pel I Pla Intern d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament de Ripollet (2012-2015).

La diagnosi del present pla d'igualtat es realitza a través de dades de l'any 2019, que ja es valora que les posteriors corresponen a l'època de la pandèmia covid-19 i que no es podia realitzar un anàlisi dels ítems de forma fidedigna, d'altra banda, les dades del 2019 tenen un marge de diferència amb l'actualitat tan baix que permet un retrat realista de l'actualitat. També s'incorpora de totes maneres, dades relatives a l'impacte que ha generat la pandèmia en la situació de les persones treballadores a l'organització des d'una perspectiva de gènere.

## 2. MARC NORMATIU

El principi d'igualtat entre homes i dones està consagrat en diverses disposicions normatives i jurídiques que emanen del dret internacional, de la Unió Europea, de l'Estat espanyol, de Catalunya i de l'àmbit municipal, configurant un marc normatiu ampli, que actua en el seu conjunt com a fonament d'aquest Pla d'Igualtat Intern.

### ÀMBIT INTERNACIONAL

- **Nacions Unides (ONU):**

El dret a la igualtat davant la llei i a la protecció davant la discriminació és un dret universal recollit en la **Declaració Universal de Drets Humans**, adoptada per l'Assemblea General de Nacions Unides el 10 de desembre de 1948. Aquests drets també són recollits per la Convenció internacional sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació racial i el Pacte Internacional sobre Drets Civils i Polítics.

En l'àmbit concret de la lluita contra la discriminació per raó de sexe i per la consecució de la igualtat efectiva entre dones i homes, cal destacar la **Convenció de les Nacions Unides sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW)**, adoptada per l'Assemblea General el 18 de desembre de 1979, en la que es reconeix expressament la necessitat de canviar les actituds basades en estereotips tradicionals de gènere, per a la consecució de la igualtat efectiva i la superació de pràctiques basades en els rols estereotipats.

Així mateix, la **Conferència Mundial de Drets Humans celebrada el 1993 a Viena** proclamà que els drets humans de les dones i de les nenes constitueixen una part integral dels drets humans universals, a més d'establir com a prioritats de la comunitat internacional l'eradicació de la violència envers les dones tant

en l'esfera pública com privada, l'eliminació de la discriminació per raó de sexe i la garantia de la participació plena i igualitària de les dones en totes les esferes de la societat.

Per últim, cal destacar la **Declaració de Pequín, de 1995**, sorgida de la IV Conferència Mundial sobre les Dones, el document més complert emanat de les Nacions Unides en matèria de drets de les dones, ja que incorpora un seguiment del grau d'assoliment dels objectius establerts en tractats i conferències internacionals anteriors.

- **Consell d'Europa:**

El Consell d'Europa adoptà el 1961 la **Carta Social Europea**, que reconeix el dret de les persones treballadores d'ambdós sexes a una igual retribució. La revisió de 1996 d'aquesta Carta inclogué la prohibició de la discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, a més d'oferir protecció especial en cas d'embaràs i maternitat.

Així mateix, el **Conveni europeu per a la protecció dels drets humans i de les llibertats fonamentals**, emanat del Consell d'Europa, prohibeix expressament la discriminació per raó de sexe, raça, origen social o pertinença a una minoria nacional, entre d'altres.

- **Organització Internacional del Treball (OIT):**

L'Organització Internacional del Treball adoptà el Conveni sobre igualtat de remuneració l'any 1951, que estableix al seu article 2.1 que els Estats que l'integren hauran de promoure i garantir l'aplicació del "*principi d'igualtat de remuneració entre la mà d'obra masculina i la mà d'obra femenina per un treball d'igual valor*".

## ÀMBIT COMUNITARI

- **Tractats de la UE:**

En l'àmbit de la Unió Europea, la igualtat entre homes i dones és un principi fonamental del dret comunitari que està incorporat en el **Tractat de la Unió Europea** i en el **Tractat de Funcionament de la Unió Europea**, a més de l'existència de jurisprudència del Tribunal Europeu de Justícia en la matèria. Particularment, l'article 141 del Tractat de la Unió Europea estableix que els Estats membres han de garantir l'aplicació del principi d'igualtat de retribució entre treballadors i treballadores pel mateix lloc de treball o per llocs de treball d'igual valor. Així mateix, aquest mateix article consagra les accions positives com a mesures que, malgrat atorgar un tracte diferent, no poden ser considerades com discriminatòries: "*(...) amb la finalitat d'assolir una igualtat real a la pràctica, el principi d'igualtat de tracte no impedeix que els estats membres mantinguin o adoptin mesures que suposin avantatges específics per a facilitar al sexe menys representat el desenvolupament d'una activitat laboral o per a prevenir o compensar avantatges en la carrera professional*".



- **Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea:**

La Unió també reconeix els drets, les llibertats i els principis enunciats en aquesta Carta, atorgant-los el mateix valor jurídic que als tractats. Particularment, la Carta assenyala que el principi d'igualtat entre homes i dones no impedeix l'adopció de mesures destinades a afavorir el sexe infrarepresentat. Addicionalment, la Unió s'adherí al **Conveni europeu per a la protecció dels drets humans i de les llibertats fonamentals**, emanat del Consell d'Europa.

- **Directiva 2006/54/CE, del Parlament Europeu i del Consell, del 5 de juliol de 2006:**

Directiva relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en afers de treball i ocupació, que prohibeix les discriminacions, directes i indirectes, entre homes i dones pel que fa a les condicions de contractació, acomiadament, formació i promoció professional, així com d'afiliació a les organitzacions de persones treballadores o empresàries. A més, destaca la importància d'adoptar mesures eficaces per a combatre tota mena de discriminació per raó de sexe i, particularment, de prevenció de l'assetjament sexual en el lloc de treball.

- **Recomanació de 7 de març de 2014, sobre el reforç del principi d'igualtat de retribució entre homes i dones a través de la transparència:**

A causa de la persistència de desigualtats salarials entre homes i dones, la Comissió Europea adoptà aquesta Recomanació, en la que es recull la necessitat d'adoptar per part dels ocupadors públics i privats polítiques de transparència sobre la composició i estructura salarial, així com el dret de les persones treballadores a accedir a la informació relativa als nivells salarials, desglossada per sexe, en què s'incloguin els components variables o complementaris a banda del sou base fixe. A més, es recull el deure de desenvolupar l'ús de sistemes de valoració i classificació no sexistes dels llocs de treball, utilitzant criteris objectius a tal efecte.

## ÀMBIT ESTATAL

En l'àmbit estatal, existeixen diversos textos legals que inclouen referències relatives a la igualtat entre homes i dones.

- **Constitució espanyola (1978):**

En el seu article 14, propugna la igualtat com un dret fonamental i prohibeix expressament la discriminació per raó de sexe, raça, religió o qualsevol altra circumstància o condició personal o social. Així mateix, la Carta Magna, en el seu article 9.2, estableix l'obligació dels poders públics de promoure les condicions

per a garantir una igualtat efectiva i real, i de remoure els obstacles que impossibiliten la plena consecució d'aquesta.

- La **Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOIEDH)**, modificada parcialment pel **Reial Decret-Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació (RDL 6/2019)**:

Desenvolupa i regula el dret constitucional d'igualtat entre homes i dones, i estableix principis d'actuació i mesures destinades a corregir i eliminar qualsevol forma de discriminació per raó de sexe en els sectors públic i privat, regulant particularment els plans d'igualtat.

Entre els punts més rellevants de la LOIEDH, es destaca:

L'article 7, la definició i diferenciació de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, considerant ambdós com a actes discriminatoris que atempten contra el principi d'igualtat.

L'article 11, que dona garantia jurídica a les accions positives per a corregir situacions patents de desigualtat entre homes i dones.

L'article 15, que consagra el principi de transversalitat de gènere en assenyalar que *"el principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes informarà, amb caràcter transversal, l'actuació de tots els Poders Públics. Les Administracions públiques l'integraran, de forma activa, en l'adopció i execució de seues disposicions normatives, en la definició i pressupostació de les polítiques públiques en tots els àmbits i en el desenvolupament del conjunt de totes les seves activitats"*.

L'article 20 estableix la necessària adequació de les estadístiques desglossades per sexe, per a garantir la integració efectiva de la perspectiva de gènere en totes les actuacions desenvolupades per les administracions.

L'article 44 reconeix el dret de les persones treballadores a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral i és el precepte legal en el qual es basen les accions dirigides a fomentar la coresponsabilitat en les responsabilitats familiars, amb l'objectiu d'assolir una assumpció equilibrada de les mateixes.

Pel que fa referència específica a les administracions públiques, el capítol I del títol V de la LOIEDH recull expressament els criteris d'actuació d'aquestes, en l'àmbit de les seves competències respectives i en aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes:

*a) Remoure els obstacles que impliquin la pervivència de qualsevol tipus de discriminació amb la finalitat d'oferir condicions d'igualtat efectiva entre dones i homes en l'accés a l'ocupació pública i en el desenvolupament de la carrera professional.*

*b) Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, sense detriment de la promoció professional.*

*c) Fomentar la formació en igualtat, tant en l'accés a l'ocupació pública com al llarg de la carrera professional.*



- d) *Promoure la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de selecció i valoració.*
- e) *Establir mesures efectives de protecció davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.*
- f) *Establir mesures efectives per eliminar qualsevol discriminació retributiva, directa o indirecta, per raó de sexe.*
- g) *Avaluar periòdicament l'efectivitat del principi d'igualtat en els seus respectius àmbits d'actuació”.*

L'any 2019, donat que la pionera Llei Orgànica 3/2007 no havia aconseguit garantir plenament l'efectivitat de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes –obtenint resultats discrets en algunes matèries–, la qual cosa contravé la pròpia finalitat de la llei orgànica, s'adoptà el RDL 6/2019, amb l'objectiu de donar resposta a la persistència de desigualtats de gènere en l'àmbit del treball i l'ocupació. En virtut de l'esmentat real decret–lleï, es fixen les matèries que hauran de contenir els diagnòstics de situació que informen els plans d'igualtat, que són: processos de selecció i contractació; classificació professional; formació; promoció professional; condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes; exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral; infrarepresentació femenina; retribucions; prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe. També es crea un Registre de plans d'igualtat de les empreses, com a part dels registres de convenis i acords col·lectius de treball dependents de la Direcció General de Treball del Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social i de les autoritats laborals de les comunitats autònomes, en el qual s'hauran de registrar els plans d'igualtat adoptats per les empreses.

- **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:**

En la seva disposició addicional setena, obliga les administracions públiques a respectar la igualtat de tracte entre homes i dones en l'àmbit laboral i, a aquest efecte, elaborar i aplicar plans d'igualtat que continguin mesures dirigides a evitar qualsevol discriminació laboral per raó de sexe.

- **Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere:**

Recull els drets de les treballadores víctimes de violència de gènere (articles 21 a 23, els drets laborals i de Seguretat Social; articles 24 a 26, els drets de les víctimes funcionàries públiques).

- **Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors:**

Inclou diversos preceptes relatius a l'aplicació del principi d'igualtat. En destaquen:

L'article 4.2.c., que reconeix el dret dels treballadors a no patir discriminació directa o indirecta per raó de sexe, estat civil, edat dins els límits establerts per aquesta llei, origen racial o ètnic, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual, afiliació o no a un sindicat, o llengua.

L'article 4.2.e, que reconeix els drets dels treballadors al respecte a la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat compresa la protecció enfront de l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, i davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

L'article 17, que estableix que la negociació col·lectiva pot establir mesures d'acció positiva per afavorir l'accés de les dones a totes les professions, afavorint, per exemple, la contractació de persones del sexe menys representat quan concorrin condicions d'igual idoneïtat.

L'article 28.1, introduït pel RDL 6/2019, incorpora en l'ordenament estatal el principi de "mateixa retribució per un treball d'igual valor", definint que "un treball tindrà igual valor que un altre quan la naturalesa de les funcions o tasques efectivament encomanades, les condicions educatives, professionals o de formació exigides pel seu exercici, els factors estrictament relacionats amb el seu desenvolupament i les condicions laborals en les que aquestes activitats es duquin a terme en realitat siguin equivalents".

## ÀMBIT CATALÀ

- **Estatut d'Autonomia de Catalunya (2006):**

L'article 19 reconeix el dret de les dones "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" i a "participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats".

L'article 40.8. instaura l'obligació dels poders públics de promoure la igualtat de totes les persones, independentment del seu sexe, orientació sexual, origen o raça, entre d'altres.

L'article 41 preveu la incorporació de la perspectiva de gènere en el conjunt de polítiques públiques dels poders públics de Catalunya:

"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 han de garantir que les dones no siguin discriminades a causa d'embaràs o de maternitat.

2. Els poders públics han de garantir la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les polítiques públiques per a aconseguir la igualtat real i efectiva i la paritat entre dones i homes.

3. Les polítiques públiques han de garantir que s'afrontin de manera integral totes les formes de violència contra les dones i els actes de caràcter sexista i discriminatori; han



de fomentar el reconeixement del paper de les dones en els àmbits cultural, històric, social i econòmic, i han de promoure la participació dels grups i les associacions de dones en l'elaboració i l'avaluació d'aquestes polítiques.

4. Els poders públics han de reconèixer i tenir en compte el valor econòmic del treball de cura i atenció en l'àmbit domèstic i familiar en la fixació de llurs polítiques econòmiques i socials.

5. Els poders públics, en l'àmbit de llurs competències, i en els supòsits que estableix la llei, han de vetllar perquè la lliure decisió de la dona sigui determinant en tots els casos que en puguin afectar la dignitat, la integritat i el benestar físic i mental, en particular pel que fa al propi cos i a la seva salut reproductiva i sexual”.

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

Estableix i regula “els mecanismes i els recursos per a fer efectiu el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida”. Al seu article 6 especifica que els ens locals de Catalunya han d'elaborar, aprovar, executar i avaluar plans d'igualtat de dones i homes destinats al personal a llur servei. L'article 15 de l'esmentada llei especifica els requisits que han de complir els plans d'igualtat de dones i homes del sector públic.

- **Llei 11/2014, del 10 d'octubre per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia:**

En el seu article 5, insta les administracions públiques catalanes a vetllar pel dret a la no-discriminació per raó d'orientació sexual, expressió o identitat de gènere. L'article 20 assenyala que les empreses han de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats de les persones LGTBI, per la qual cosa han d'adoptar mesures adreçades a evitar qualsevol mena de discriminació laboral, com protocols d'actuació específics.

## ÀMBIT MUNICIPAL

- **Pla Intern d'igualtat de gènere (2012-2015):**

Antecessor de l'actual pla i l'objectiu del qual era “dirigir l'organització municipal cap a la igualtat efectiva entre les dones i els homes que hi treballen, sense cap mena de discriminació”.

- **I Pla local d'igualtat per a la diversitat afectiva, sexual i de gènere (2018-2022)**

Aquest pla reconeix que per a impulsar la perspectiva LGTBI en les polítiques públiques locals, és necessari primer promoure un canvi en la cultura organitzativa del propi Ajuntament i propiciar una transformació de les pràctiques, per tal que siguin inclusives i equitatives amb la diversitat sexual, afectiva i de gènere.

### **3. OBJECTIUS**

Aquest Pla Intern d'Igualtat ha de permetre:

- Obtenir un coneixement actualitzat i sistemàtic de la situació laboral de dones i homes a l'Ajuntament.
- Augmentar les oportunitats de participació de les dones a l'àmbit de l'administració pública a través de l'establiment d'accions.
- Analitzar les necessitats específiques de dones i homes en matèria de recursos humans, prevenció i salut laboral per tal d'establir una planificació d'actuacions més eficient i qualitativa.
- Aprofundir en el compromís per a la igualtat de gènere tant dins l'organització municipal com en les condicions contractuals amb tercers.

Val a dir que per tal d'acomplir aquests objectius, hem de partir d'uns requisits com són:

- L'adquisició de compromisos polítics.
- L'assignació de mitjans econòmics i recursos humans necessaris.
- La creació d'estructures i formes de treballar que potenciïn la transversalitat i la horitzontalitat.
- El lideratge de les regidories específiques de Feminismes i de Persones i Organització.

### **4. MARC METODOLÒGIC**

#### **4.1 DIAGNOSI:**

Per a la realització de la diagnosi de gènere s'han emprat de manera combinada mètodes d'anàlisi quantitativa i qualitativa. El procés de recollida d'informació en base a les dades recollides de l'any 2019, ja que quan es va iniciar aquest pla d'igualtat a finals a principis de l'any 2021 es va considerar que eren les dades amb més fiabilitat ja que la crisi socio sanitària va generar massa esbiaix en factors com la formació, les baixes laborals, les relacions etc. per a realitzar l'anàlisi de forma acurada. Dit això s'estableix al pla d'acció un nova recollida de dades estratègica a meitat de vigència de l'actual pla que entenem que serà finals del 2024 i que òbviament formarà part de l'avaluació contínua del pla d'acció.

tal i com ja s'ha exposat a la introducció del present document, s'ha realitzat a través de diferents tècniques d'investigació, amb l'objectiu d'identificar les necessitats, expectatives i problemàtiques que aquest Pla hauria de contemplar.

- Anàlisi de dades quantitatives



- Anàlisi documental
- Enquesta
- Bústia de suggeriments

#### 4.2 PLA D'ACCIÓ:

Des dels ítems que s'han detectat a la diagnosi s'ha establert un pla d'acció per revertir les dificultats detectades i avançar en la situació d'igualtat entre homes i dones.

El pla d'acció està temporalitzat i recull les principals deficiències detectades així com un marc temporal d'acció i determina qui té la responsabilitat (unitat/departament) en l'execució i avaluació de l'acció.

##### a. LES COMISSIONS RESPONSABLES DEL PLA D'IGUALTAT INTERN:

Les configuració de comissions de persones de l'organització municipal per a l'elaboració del pla d'igualtat i el seu impuls, així com el seguiment i avaluació són les que han de fer possible els canvis que el present document persegueix des del seu inici en l'elaboració fins a l'avaluació final.

Comissió Paritària del Pla d'Igualtat	
Composició	<p>6 representants per part de l'Administració</p> <p>6 representants de les organitzacions sindicals signants de l'Acord mixt de les condicions de treball per als empleats públics de l'Ajuntament de Ripollet per als anys 2019 -2022: la composició serà proporcional a la seva representativitat.</p> <p>Ha de ser com a mínim paritària en la representació en quant a gènere, éssent possible que estigui representat per un nombre major de dones.</p>
Funcions	<p>a) Tenir informació sobre el procés d'elaboració del diagnòstic de situació i el contingut de les mesures del Pla d'Igualtat.</p> <p>b) Emetre un informe sobre la proposta del Pla d'Igualtat elaborat per la Comissió Tècnica d'Igualtat.</p> <p>c) Obtenir informació periòdica sobre l'evolució i el seguiment del Pla d'Igualtat.</p> <p>d) Obtenir informació periòdica sobre el resultat de l'aplicació de les mesures previstes al Pla d'Igualtat.</p> <p>e) Emetre un informe sobre les avaluacions que la Comissió Tècnica d'Igualtat realitzi sobre l'execució del Pla d'Igualtat.</p>

Reunions	<p>Es farà 1 reunió anual amb caràcter ordinari, a la qual s'aportaran les dades relatives al seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat.</p> <p>De manera extraordinària, es podrà reunir a petició de la majoria d'una de les parts.</p> <p>Es recolliran en acta els temes tractats a les reunions, els acords als quals s'arribi i els documents presentats. En cas de desacord es recolliran les diferents postures.</p>
----------	---

Subcomissió d'impuls, seguiment i avaluació del pla d'igualtat	
Composició	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Àmbit governança: <ul style="list-style-type: none"> <li>o Cap de persones i organització</li> <li>o Unitat Contractació</li> </ul> </li> <li>- Àmbit Presidència <ul style="list-style-type: none"> <li>o Coordinació d'àmbit</li> <li>o Departament de Comunicació</li> <li>o Departament Serveis Jurídics</li> </ul> </li> <li>- Àmbit Desenvolupament Econòmic <ul style="list-style-type: none"> <li>o Coordinació d'àmbit</li> <li>o Departament d'Ocupació</li> </ul> </li> <li>- Àmbit Desenvolupament Comunitari <ul style="list-style-type: none"> <li>o Coordinació àmbit</li> <li>o Departament de cultura</li> <li>o Departament d'Esports</li> </ul> </li> <li>- Àmbit Ciutat i sostenibilitat <ul style="list-style-type: none"> <li>o Coordinació àmbit</li> <li>o Departament de Medi Ambient, Urbanisme i/o via pública.</li> </ul> </li> <li>- Àmbit Drets Socials <ul style="list-style-type: none"> <li>o Coordinació àmbit i responsable tècnica regidoria feminismes</li> <li>o Departament d'Educació</li> <li>o Departament de Policia Local.</li> </ul> </li> <li>- 4 persones Representants del Comité d'empresa i membres de la comissió tècnica del pla d'igualtat</li> </ul> <p>Ha de ser com a mínim paritària en la representació en quant a gènere, éssent possible que estigui representat per un nombre major de dones.</p>
Funcions	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participar en l'elaboració del diagnòstic de situació i el pla d'accions del Pla d'Igualtat Intern, i emetre informe sobre el seu procés d'elaboració.</li> <li>• Planificar, impulsar i acompanyar la implementació del</li> </ul>



	<p>Pla d'Igualtat, informar i assessorar sobre la forma i/o aplicació de les mesures, i vigilar-ne l'acompliment.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Avaluar l'execució i l'impacte del Pla d'Igualtat, a través d'informes anuals de seguiment sobre el grau d'implementació de les mesures del pla i dels seus resultats i el grau d'assoliment dels objectius, durant el període de referència.</li><li>• Efectuar les revisions i/o actualitzacions pertinents que es puguin derivar dels informes anuals de seguiment.</li><li>• Realitzar l'avaluació final del Pla d'Igualtat, un cop extingida la seva vigència, que serveixi de diagnòstic de situació del següent pla d'igualtat.</li><li>• Fer seguiment de la informació i sensibilitzar la plantilla, a través dels departaments corresponents, sobre els objectius i continguts del Pla d'igualtat, així com el seu grau d'execució.</li></ul>
Reunions	<p>Es farà 1 reunió trimestral amb caràcter ordinari, en què es reportarà l'evolució de les mesures del Pla d'Igualtat.</p> <p>De manera extraordinària, es podrà reunir a petició d'una de les parts.</p> <p>Podran assistir-hi membres que formen part de la Comissió Paritària de Seguiment del Pla d'Igualtat, quan la naturalesa i l'especificitat dels temes per tractar ho requereixin.</p> <p>Podran assistir-hi persones externes amb funcions d'assessoria de caràcter tècnic relatives a l'elaboració, planificació, implementació i avaluació del Pla d'Igualtat Intern, quan la naturalesa i l'especificitat dels temes tractats així ho requereixi. En la fase d'elaboració del II Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Ripollet, participarà en la Comissió Tècnica d'Igualtat el tècnic d'igualtat de l'Ajuntament.</p> <p>Es recolliran en acta els temes tractats a les reunions, els acords als quals s'arribi i els documents presentats. En cas de desacord es recolliran les diferents postures.</p>

b. MARC TEMPORAL:

El present Pla té una vigència de quatre anys (2022-2026) i el seu inici es produirà en el moment en què, amb prèvia ratificació per part de la submissió de Seguiment del Pla d'Igualtat Intern, sigui aprovat per l'òrgan competent de l'Ajuntament. En virtut del que estableix l'article 15.4.e. de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, l'avaluació dels plans d'igualtat del sector públic ha d'ésser quadriennal. Així, un cop vençut aquest Pla, es durà a terme l'avaluació de l'assoliment dels objectius plantejats i l'efectivitat de les

diferents mesures endegades. Aquesta avaluació establirà les bases per a la definició d'objectius i mesures del següent Pla d'igualtat intern.

## **5. DIAGNOSI**

La diagnosi del present pla d'igualtat està conformada per per 11 àmbits que pretenen recollir dades significatives que han permès establir uns objectius i accions per revertir les dificultats detectades.

### **5.1 ÀMBIT CULTURA INSTITUCIONAL**

La cultura organitzativa d'una organització fa referència al conjunt de valors, normes i pràctiques compartides de les persones que la integren, i que guien les seves actuacions, relacions i comportaments. Aquests valors i creences que conformen la cultura interna d'una organització es manifesten a través dels seus costums, hàbits, formes d'actuació i, fins i tot, normes –escrites i no escrites–. La cultura institucional travessa el conjunt de tota l'organització i té efectes sobre les persones que la integren i l'ambient de treball, influencia els estils de direcció i lideratge i també els processos de gestió de persones, com ara la selecció, la promoció, la formació interna, entre d'altres.

La cultura institucional d'una organització no és inamovible, sinó que és permeable al canvi i susceptible de transformació, a través de processos de presa de consciència col·lectiva per part de les persones que integren l'organització i dels seus equips de direcció. La integració del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones ha de liderar-se políticament, però requereix la implicació i complicitat de tota la plantilla. Per tal que els valors de la igualtat i la perspectiva de gènere s'integrin de manera transversal en les actuacions dels diversos departaments, òrgans i unitats de l'Ajuntament, és necessari que el principi d'igualtat s'inclogui en els objectius generals de la política institucional i que es destinin els recursos econòmics, humans, tècnics i materials que permetin el desenvolupament de les accions previstes al II Pla d'igualtat Intern.

En aquest àmbit, s'analitza el grau d'incorporació del valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el si de l'Ajuntament de Ripollet, estudiant el treball previ en igualtat d'oportunitats entre dones i homes, el grau d'incorporació de la perspectiva de gènere en les actuacions municipals, tant en l'àmbit extern com intern, la percepció i creences de les persones que componen la plantilla i la implicació en la promoció d'una gestió que fomenti la igualtat, a través d'estructures organitzatives que tinguin com a objectiu treballar i vetllar per la igualtat d'oportunitats o mitjançant l'empresa de processos de transformació de la cultura interna que tinguin aquest fi.

### **Treball previ al II Pla d'igualtat Intern**



L'Ajuntament de Ripollet ha anat desenvolupant diferents actuacions que pretenen incorporar progressivament la igualtat d'oportunitats en la cultura i gestió organitzativa del consistori, així com en l'adopció d'actuacions per a la promoció de la igualtat de gènere al municipi. No obstant aquesta incorporació progressiva, es detecta també una manca de consistència lineal en el desenvolupament d'aquestes actuacions i polítiques, que no en tots els casos han gaudit de la continuïtat necessària en el temps ni dels recursos (tècnics, d'adscripció de personal, econòmics, logístics) per a la seva efectiva implementació.

Algunes de les actuacions que cal destacar en la línia de la incorporació de la igualtat de gènere a l'Ajuntament de Ripollet, tant en la seva dimensió interna com externa de cara a la ciutadania, són:

#### Actuacions de caràcter intern

- L'existència d'un Pla Intern d'Igualtat de Gènere, vigent entre els anys 2012 i 2015: elaborat amb el suport de la Diputació de Barcelona, aquest pla d'igualtat intern incorporava un pla d'accions en els àmbits de la representativitat de les dones i la distribució per sexes del personal; les condicions laborals i salarials; l'accés al treball, la formació i el desenvolupament professional; la coresponsabilitat i la conciliació de la vida personal, familiar i laboral; l'assetjament sexual i per raó de sexe i les actituds sexistes discriminatòries; la salut laboral. Aquest pla també establia mecanismes i indicadors necessaris per a realitzar el seguiment, avaluació i supervisió de les mesures proposades. No obstant, es constata que a la finalització de la vigència del Pla, no es va dur a terme l'avaluació final necessària per a mesurar el grau d'implementació del mateix i les transformacions realitzades en els àmbits de millora detectats. Aquesta manca d'avaluació suposa una greu manca en una fase essencial en el cicle de de tota política pública, ja que l'avaluació serveix per a fiscalitzar l'efectiva i eficient assignació dels recursos als objectius fixats, a la mateixa vegada que serveix per a informar del grau de consecució d'aquests, tot essent una guia clau per a realitzar la diagnosi dels futurs plans d'igualtat.
- L'aprovació el 2014 d'un *Protocol per a la prevenció i actuació de l'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, orientació sexual i assetjament psicològic (mobbing) a l'Ajuntament de Ripollet*, d'aplicació a tot el seu personal, independentment de la categoria professional o nivell jeràrquic. El seu objectiu és ser una eina de treball que possibiliti la prevenció, detecció i actuació davant de casos d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, orientació sexual i assetjament psicològic. La vigència del Protocol fou fins el 2018, no obstant segueix aplicant-se mentre no es dugui a terme una revisió per avaluar el seu funcionament i no s'actualitzi.
- Des del desembre de 2020, els lavabos de tots els equipaments municipals són inclusius i no fan distincions de gènere, sexe o identitat. Al juliol de 2020,

ja es van implantar a algunes dependències municipals i al desembre de 2020, s'han acabat d'habilitar a tots els edificis municipals.

### Actuacions de caràcter extern

- L'aprovació el 2020 d'un Protocol per a establir un Punt Lila i LGTBI Jove a Ripollet: per acord de Junta de Govern Local del 28 de juliol de 2020, s'apròva aquest protocol, que té com a objectius, entre d'altres, oferir un servei de Punt Lila i LGTBI permanent ubicat al Casal de Joves amb funcions de detecció i prevenció de la violència masclista; generar espais on les persones joves puguin relacionar-se de manera segura, consentida, lliure i horitzontal; implicar els i les joves en la construcció d'espais d'oci lliures de violència i fomentar la promoció de relacions saludables; Promoure la corresponsabilització davant de les violències masclistes. La incidència en els espais de confluència de la població jove per a promoure relacions lliures de violències masclistes i LGTBIfòbiques s'ha establert com a principi rector de les polítiques municipals. Així, dins la programació d'estiu 2020 al Casal de Joves, s'han realitzat activitats amb perspectiva de gènere (Kahoot, cinema, així com tallers i manualitats amb material i temàtica feminista i LGTBI) i, en les intervencions al carrer, s'ha donat a conèixer el Punt Lila i LGTBI juvenil i s'ha fet pedagogia sobre les relacions lliures de violència masclista.
- L'existència d'un Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD), operatiu des de l'any 2018: des d'aquest servei, de gener a setembre de 2020, s'han realitzat un total de 1.218 actuacions, la majoria d'acollida i atenció psicològica i 33 d'atenció jurídica. De mitjana, s'han obert 54 expedients mensuals. Els casos, en més d'un 40% han arribat per iniciativa de les mateixes dones, mentre que prop d'un 29% han estat derivats de Serveis Socials, un 18,3% dels cossos de seguretat i un 8,1% dels serveis de Salut.
- Des del 2014, existeix un conveni anual entre l'Ajuntament i l'Observatori contra l'Homofòbia, que s'ha anat renovant cada any fins a l'actualitat. Des de l'Observatori s'ofereix atenció psicològica, jurídica i acompanyament a totes les persones LGTBI o famílies que així ho necessitin. També imparteixen cursos sobre diversitat afectivo-sexual a escoles i instituts que així ho demanin, i han cogestionat i han tirat endavant projectes com el Pla Integral d'Ocupació per a persones LGTBI amb l'àrea de Ocupació, a més de participar en el Punt Lila-LGTBI i en l'organització de la Diada LGTBI municipal.
- Commemoració de diades internacionals per a la sensibilització en matèria d'igualtat entre dones i homes, eradicació de la violència masclista, i de visibilització de la diversitat sexual i afectiva.
- El 2020 s'inicia el projecte de constitució d'un espai de referència per a les dones de Ripollet, que s'està desenvolupant paral·lelament a l'elaboració del present II Pla d'Igualtat Intern. L'objectiu d'aquest espai seria el de promoure l'associacionisme i la sororitat de les dones, sobrepassant la perspectiva fonamentalment assistencial dels serveis d'atenció a la violència masclista existents fins a data d'avui, per situar-se en un paradigma de creixement personal i desenvolupament dels drets de ciutadania de les dones.



## Situació actual

Dins d'aquest bloc, també s'ha analitzat el grau d'incorporació de criteris socials en la contractació pública que realitza l'Ajuntament, a partir dels contractes disponibles a la Plataforma electrònica de contractació pública que posa a disposició la Generalitat de Catalunya. No obstant tot i tractar-se d'una dimensió externa de les actuacions que realitza l'Ajuntament en matèria d'igualtat, s'ha considerat oportú incloure la seva anàlisi en aquest Pla d'Igualtat Intern, donat que la inclusió o no de criteris socials en la contractació pública reflecteix, alhora, la inclusió del valor de la igualtat en la cultura institucional de l'Ajuntament i en el personal que l'integra.

Dels 40 plecs de condicions administratives de la contractació pública que s'han analitzat, corresponents a l'any 2020, s'han constatat els següents resultats:

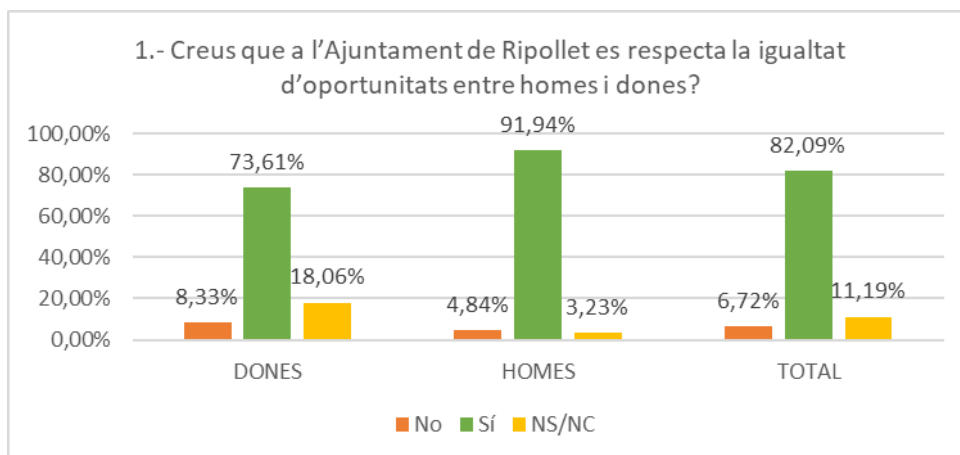
- La incorporació de criteris de desempat o preferència en cas d'igualtat de proposicions, que incorporin clàusules relatives a la promoció de la igualtat, es produeix en menys de la meitat dels contractes públics analitzats.
- Pel que fa a les condicions especials d'execució, menys del 10% de tots els contractes públics incorporen condicions especials d'execució del contracte relatives a la promoció de la igualtat de gènere. Els que n'incorporen, ho fan en la línia de:
  - incorporació de la perspectiva de gènere en les condicions d'execució de l'objecte del contracte, o;
  - condicions especials que exigeixin la presentació per part de l'empresa adjudicatària del pla d'igualtat aplicable a les persones designades executar el contracte, o;
  - condicions especials relatives a l'obligació per part de l'empresa adjudicatària de donar prioritat a persones amb igual o superior discapacitat al 33%, dones víctimes de violència de gènere o persones víctimes de violència domèstica, quan procedeixi a la contractació de nou personal.

En el seu defecte, la majoria de condicions especials d'execució relatives a la creació d'ocupació fan referència genèrica a la prioritització de persones en situació d'atur, inscrites al Servei d'Ocupació com a demandants d'ocupació no ocupades.

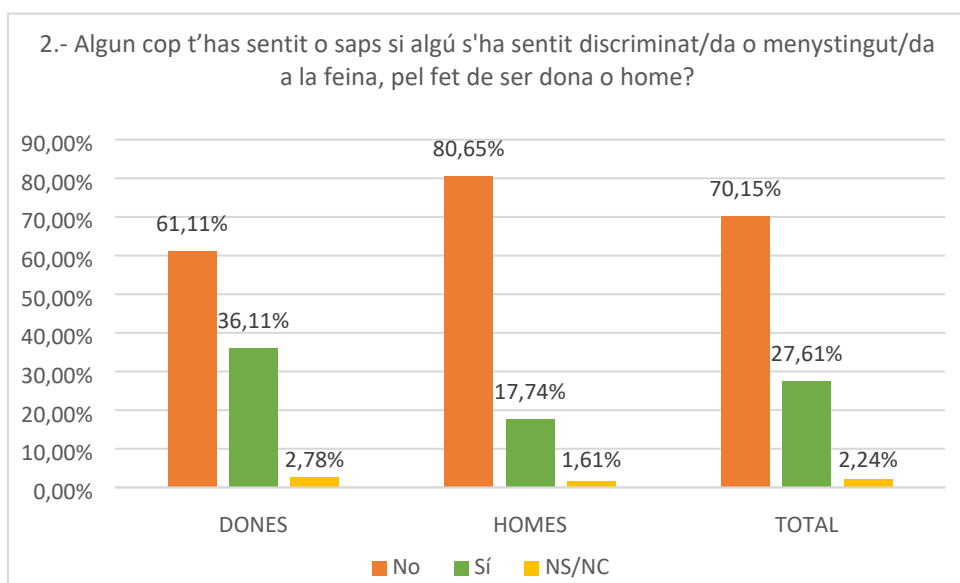
- Pel que fa a les obligacions del contractista, menys del 40% dels plecs incorporen una clàusula que obliga a la part contractista a acreditar la contractació d'un 2% de persones discapacitades sobre el conjunt de la seva plantilla.

En aquest apartat dels plecs, predomina en un 77,5% dels contractes, una clàusula genèrica que assenyala que la part contractista haurà de complir amb la normativa fiscal, laboral, mediambiental, d'igualtat entre dones i homes, etc. vigent. Aquesta clàusula, però, no fa referència a normes ni preceptes legals concrets, de manera que la tasca fiscalitzadora del contractant sobre el compliment de la part contractista troba dificultats per esdevenir efectiva.

## Percepció del personal



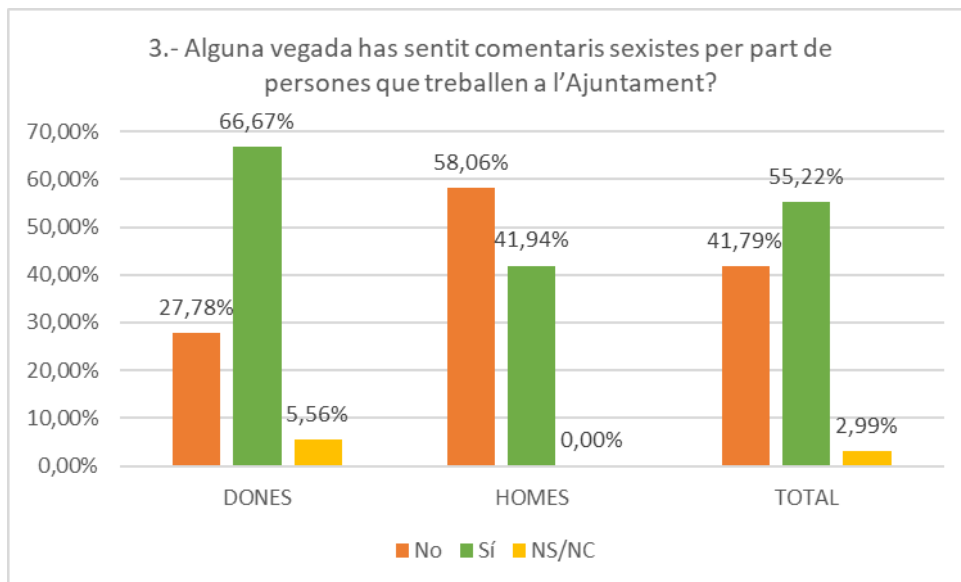
En aquesta primera pregunta, si s'analitzen les dades totals extretes de l'enquesta, 4 de cada 5 persones de les enquestades creu que sí que es té en compte la igualtat d'oportunitats a l'Ajuntament. Tot i que la percepció general, tant en el cas de les dones com dels homes, és que es respecta la igualtat d'oportunitats, són més els homes que ho pensen així (91,94%), que les dones (73,61%).



En aquesta segona pregunta, com a la pregunta anterior, si s'analitzen les dades totals de l'enquesta, més de dos terços de la plantilla estarien d'acord en que no s'han sentit o han sentit que s'hagi discriminat o menystingut a algú a la feina pel fet de ser home o dona. Però, si aquesta pregunta s'analitza amb perspectiva de gènere, la dada significativa és que el 36,11% de les dones ha respost que sí que s'han sentit o han sentit que s'ha discriminat/menystingut a algú per raó de sexe, sent aquest un aspecte a tenir en compte a l'hora de prendre alguna mesura



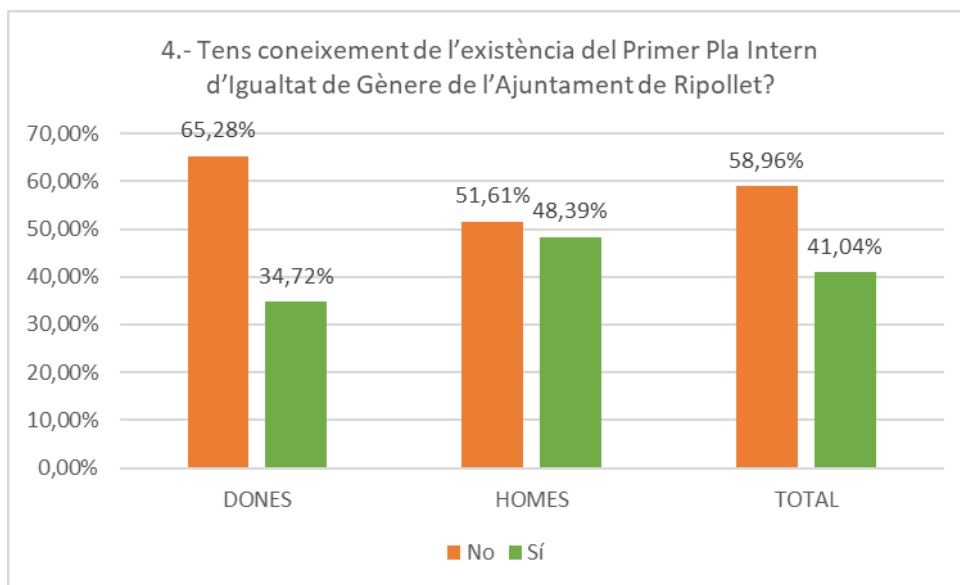
en el pla d'acció. En el cas dels homes, en canvi, veiem que el NO arriba a més del 80%.



En l'enquesta, també es va introduir una pregunta per detectar la percepció del personal sobre una pràctica que sovint passa desapercibuda en la quotidianitat de l'entorn social –i també laboral–, com és l'expressió de comentaris sexistes. Cal destacar que dos terços de les dones enquestades han afirmat haver sentit alguna vegada comentaris sexistes per part de persones que treballen a l'Ajuntament. Per contrast, en el cas dels homes, és més de la meitat d'aquests la que afirma no haver-ne sentit mai. Aquests resultats evidencien que els comentaris sexistes més freqüents tenen a veure amb expressions de judici sobre les dones, i que aquestes, com a objecte d'aquests comentaris, els perceben més.

Malgrat l'existència d'una igualtat d'oportunitats formal en el si de l'Administració pública, els resultats anteriors mostren, així també, la persistència d'una cultura patriarcal en el si de les pràctiques i interrelacions entre persones de la plantilla de l'Ajuntament, que actua a través de mecanismes informals com aquest, que esdevenen elements de discriminació indirecta que poden restar efectivitat a les mesures i condicions d'igualtat formal.

Aquesta realitat s'hauria de tenir present a l'hora de dissenyar el pla d'accions. Una persona, a través de l'enquesta facilitada al personal, apuntava a la necessitat de fer sensibilització sobre igualtat als treballadors i les treballadores de l'Ajuntament, per ajudar a desconstruir prejudicis de gènere que estan molt incorporats en l'imaginari col·lectiu i que, en darrera instància, condueixen a situacions de discriminació.

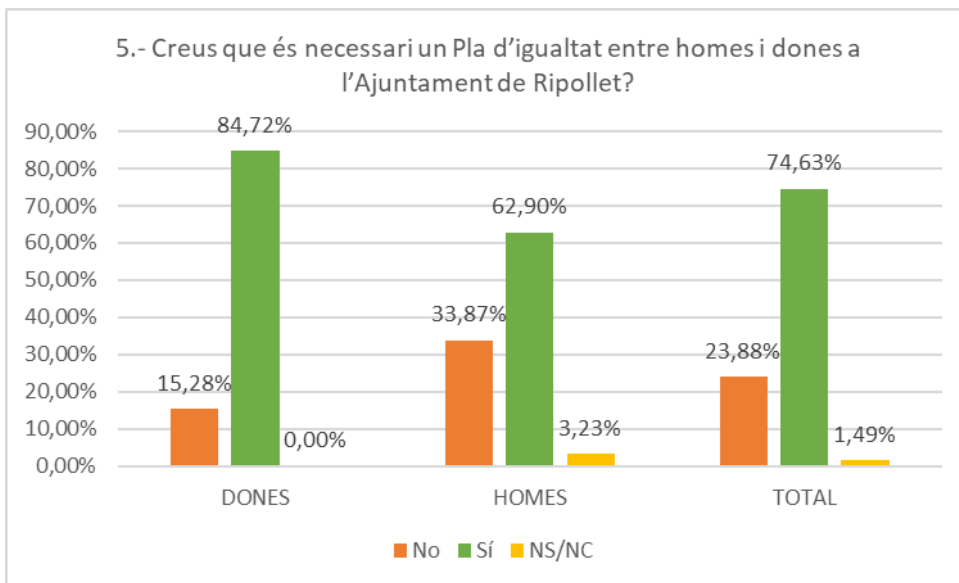


Pel que fa a la quarta pregunta, que busca mesurar el grau de coneixement de la plantilla de l'existència de l'anterior Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament, cal destacar que més de la meitat de la plantilla, el 59%, desconeix de la seva existència. Analitzades les dades desagregades per sexe, s'observa que les dones tenen un desconeixement més elevat de l'existència d'aquest Pla, ja que prop de dos terços assenyalen no tenir-ne constància. En el cas dels homes, també més de la meitat afirma no conèixer-lo (51,6%).

El que es desprèn d'aquests resultats és que, per una banda, la difusió del Pla d'Igualtat Intern anterior entre la plantilla de l'Ajuntament no va ser prou bona i, per altra banda, que les persones no associen el desenvolupament d'actuacions en matèria d'igualtat amb l'existència d'un Pla que reculli un seguit de mesures per a la seva promoció.

Així mateix, en les reunions realitzades amb el Departament de Persones, es va constatar que el pla d'igualtat intern anterior no va tenir el grau d'implementació desitjat, de manera que la manca d'execució de les mesures que incorporava aquest també explicaria el desconeixement per part del personal de la seva existència.

Aquesta evidència permet extreure lliçons important a l'hora d'implementar i donar a conèixer el II Pla d'Igualtat Intern. És essencial fer difusió del Pla d'igualtat i de les accions que l'organització adopti en quant a igualtat de gènere i d'oportunitats entre homes i dones. En aquesta línia, en l'enquesta que es va enviar a la plantilla de l'Ajuntament, una persona suggerí que era important posar en coneixement del personal de l'Ajuntament els plans d'igualtat i publicar els resultats obtinguts a través d'aquella enquesta.



En aquesta cinquena pregunta, si s'analitzen les dades totals, aproximadament tres quarts del total de persones que han respost l'enquesta creuen que sí que és necessari un Pla d'Igualtat entre dones i homes a l'Ajuntament de Ripollet, i gairebé un quart han respost NS/NC, fet que s'ha de tenir present i que podria fer palès el desconeixement que pot haver-hi sobre què és un Pla d'Igualtat o l'escepticisme sobre la seva eficàcia. Si aquesta pregunta s'analitza amb perspectiva de gènere, s'observa una clara diferència entre l'opinió d'homes i dones en les seves respostes, ja que un terç dels homes creu que no és necessari un pla d'igualtat, front a només un 15% de les dones que opina en aquest sentit. Així mateix, el percentatge de dones que creuen que sí que és necessari, un 84,7%, és significativament major que el dels homes, del 62,9%.

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> <li>L'Ajuntament té constituïda una Comissió de Gènere, formada per representants dels diferents Àmbits municipals, encarregada sobretot de desenvolupar actuacions en matèria d'igualtat de gènere envers la ciutadania.</li> <li>S'han fet algunes actuacions per introduir la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere en la cultura de l'organització.</li> <li>Hi ha consciència per part de les</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Manca de consistència lineal en el desenvolupament d'actuacions i polítiques a favor de la igualtat. Cal un lideratge decidit per a la implementació efectiva d'aquest Pla i d'adscripció de personal tècnic a càrrec del mateix.</li> <li>Cal fer difusió eficaç i periòdica del present Pla entre la plantilla del personal, així com donar-lo a conèixer a la ciutadania.</li> <li>Manca d'avaluació de l'anterior Pla</li> </ul>

---

coordinacions d'Àmbit i de la direcció del Departament de Persones de la necessitat d'un lideratge fort per implementar de manera efectiva aquest Pla.

d'Igualtat Intern. Cal constituir una Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat Intern, amb representació de les coordinacions de cada Àmbit municipal, Departament de Persones i representació sindical, així com garantir l'efectiu seguiment, implementació i avaluació del Pla per part d'aquesta Comissió.

- Formar la plantilla de l'Ajuntament en igualtat d'oportunitats i perspectiva de gènere, amb especial èmfasi en les persones que gestionen equips de treball, per estendre el valor de la igualtat al conjunt de les pràctiques de l'organització.
  - Introduir de manera sistemàtica clàusules de contractació pública social que promoguin la igualtat de gènere.
-



## 5.2 ÀMBIT CONDICIONS LABORALS

Durant l'any 2019, la plantilla adscrita a l'Acord mixt de les condicions de treball per als empleats i empleades públiques de l'Ajuntament de Ripollet ha estat formada per un total de 311 persones, amb una composició equilibrada entre homes (59%) i dones (41%).



ÀMBIT	DONES (%)	HOMES (%)
Presidència	27	73
Governança	43	57
Desenvolupament Econòmic	87	12
Desenvolupament Comunitari	36	64
Drets Socials	71	29
Ciutat i Sostenibilitat	19	81
<b>TOTAL</b>	<b>41</b>	<b>59</b>

Les condicions laborals no sempre es donen sota condicions d'igualtat, doncs encara avui dia trobem que les dones es troben amb unes condicions laborals desiguals respecte als homes i moltes vegades amb més dificultats per aconseguir-les. Clars exemples en són la menor taxa d'ocupabilitat de les dones, que les dones ocupen menys càrrecs de responsabilitat i que es troben amb més obstacles per a desenvolupar la seva vida professional.

Tot seguit es mostra un quadre amb distribució dels llocs de treball per sexes.

ÀMBIT	DENOMINACIÓ LLOC	Nº LLOCS	DON A	HOM E	VACAN T
Presidència i Democràcia	GA-SECRETARI/ÀRIA ALCALDIA	1	1		
Presidència i Democràcia	ASSESSOR	1			1
Drets Socials	CAP INSPECTOR/A	1		1	

Drets Socials	AD-SERGEANT/A	2		2	
Drets Socials	GS-CAPORAL/A	9		9	
Drets Socials	ES-AGENT	34	2	32	
Drets Socials	ES-AGENT SEGONA ACTIVITAT	2		2	
Presidència i Democràcia	SECRETARI/ÀRIA	1	1		
Presidència i Democràcia	TAE ARXIU	1		1	
Presidència i Democràcia	EA- ADMINISTRACIÓ	4	3	1	
Presidència i Democràcia	AD- COMUNICACIÓ	1	1		
Presidència i Democràcia	GT-COORDINADOR/A COMUNICACIÓ	1		1	
Presidència i Democràcia	GT- TÈCNIC/A COMUNICACIÓ	1	1		
Presidència i Democràcia	ET-TÈCNIC/A AUXILIAR IMATGE I SO	1		1	
Desenvolupament Econòmic	COORDINADOR ÀMBIT DESENVOLUPAMENT ECONÒMIC	1		1	
Desenvolupament Econòmic	AD-PROMOCIÓ ECONÒMICA	1		1	
Drets Socials	COORDINADORA ÀMBIT JUSTÍCIA SOCIAL	1	1		
Drets Socials	CAP SERVEIS SOCIALS	1	1		
Drets Socials	GT-TÈCNIC/A ÀMBIT SOCIAL	1	1		
Drets Socials	GT-TREBALLADOR/A SOCIAL	6	6		
Drets Socials	GT-EDUCADOR/A SOCIAL	5	3	2	
Drets Socials	GA- ADMINISTRACIÓ	1	1		
Drets Socials	EA- ADMINISTRACIÓ	5	4	1	
Drets Socials	EA-INFORMADOR/A	1	1		
Drets Socials	GT- TÈCNIC/A SALUT I CONSUM	1	1		
Drets Socials	GA- ADMINISTRACIÓ	1		1	
Drets Socials	EA- ADMINISTRACIÓ	1		1	
Drets Socials	AD-HABITATGE	1		1	
Governança	GT- TÈCNIC/A GESTIÓ PATRIMONIAL	1	1		
Drets Socials	CAP EDUCACIÓ	1	1		
Drets Socials	GT-DIRECTOR/A ESCOLA BRESSOL	1	1		
Drets Socials	GT-ENGINYER/A TÈCNIC/A	1	1		



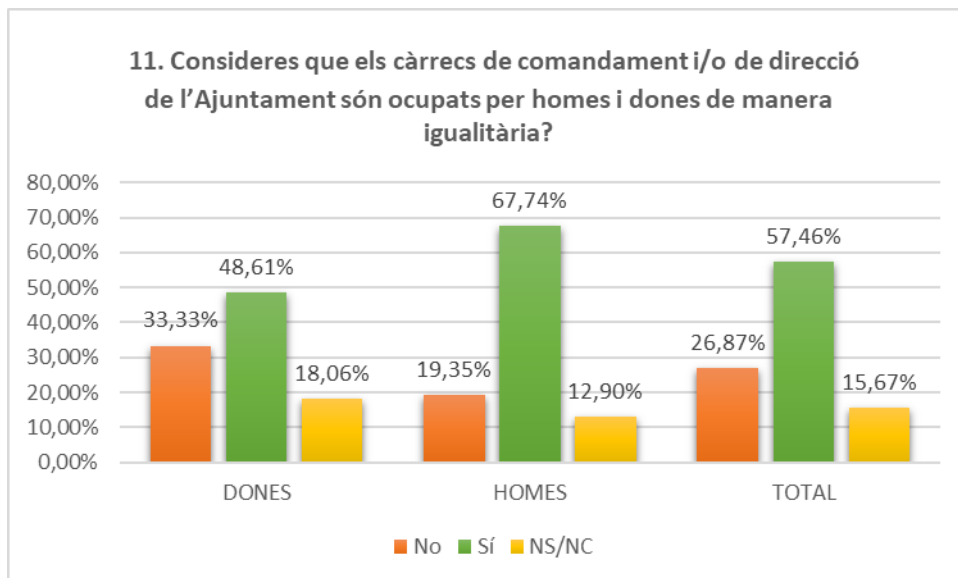
Drets Socials		CPO-CONSERGE ESCOLA	9	5	4	
Drets Socials		GT-TÈCNIC JOVENTUT	1		1	
Drets Socials		GT- TÈNIC/A EDUCACIÓ	0			
Drets Socials		EA-DINAMITZADOR/A JUVENIL	1	1		
Ciutat Sostenibilitat	i	COORDINADOR ÀMBIT CIUTAT SOSTENIBILITAT	1		1	
Ciutat Sostenibilitat	i	GT-ENGINYER/A INDUSTRIAL SUPERIOR	2			2
Ciutat Sostenibilitat	i	GT-ENGINYER/A TÈCNIC/A	1		1	
Ciutat Sostenibilitat	i	GT- ARQUITECTE/A TÈCNIC/A	3	2	1	
Ciutat Sostenibilitat	i	AD-PLANEJAMENT GESTIÓ	1		1	
Ciutat Sostenibilitat	i	EA- ADMINISTRACIÓ	5	2	3	
Ciutat Sostenibilitat	i	GA- ADMINISTRACIÓ	1	1		
Ciutat Sostenibilitat	i	ET-DELINEACIÓ	1		1	
Ciutat Sostenibilitat	i	CAP ENCARREGAT/DA BRIGADA	1		1	
Ciutat Sostenibilitat	i	EA- ADMINISTRACIÓ	1			1
Ciutat Sostenibilitat	i	EO-OFFICIAL 1º FUSTER	1		1	
Ciutat Sostenibilitat	i	EO-OFFICIAL 1º INSTALACIONS	2		2	
Ciutat Sostenibilitat	i	EO-OFFICIAL 1ª MANYÀ	1		1	
Ciutat Sostenibilitat	i	EO-OFFICIAL 1ª PALETA	4		4	
Ciutat Sostenibilitat	i	EO-OFFICIAL 1ª PINTOR/A	1		1	
Ciutat Sostenibilitat	i	CLO-OFFICIAL 1ª XOFER	2		2	
Ciutat Sostenibilitat	i	CLO-OFFICIAL 1ª COMESSES DIVERSES	1		1	
Ciutat Sostenibilitat	i	CLO-OFFICIAL 2ª POLIVALENT MANTENIMENT	3		3	
Ciutat Sostenibilitat	i	CLO-OFFICIAL 2ª XOFER	1		1	
Ciutat	i	CPO-PEÓ POLIVALENT	2		2	

Sostenibilitat		MANTENIMENT				
Ciutat Sostenibilitat	i	EO-ENCARREGAT/DA JARDINERIA	1		1	
Ciutat Sostenibilitat	i	CLO-OFICIAL JARDINERIA 1ª	1		1	
Ciutat Sostenibilitat	i	CLO-OFICIAL JARDINERIA 2a.	1		1	
Ciutat Sostenibilitat	i	GT-ENGINYER/A TÈCNIC/A	1	1		
Ciutat Sostenibilitat	i	CLO-OFICIAL 1ª MERCAT	1		1	
Ciutat Sostenibilitat	i	CLO-OFICIAL 2a. MERCAT	1		1	
Governança		COORDINADOR/A ÀMBIT GOVERNANÇA	1		1	
Governança		INTERVENTOR/A	1	1		
Governança		TRESORER/A	1		1	
Governança		CAP-SERVEIS ECONÒMICS	0		1	
Governança		EA- ADMINISTRACIÓ	6	3	2	1
Governança		GT-TÈCNIC CONTRACTACIÓ	2	2		
Governança		EA- ADMINISTRACIÓ	2	2		
Governança		GT-TÈCNIC/A ORGANITZACIÓ	1	1		
Governança		GT- TAG SERVEIS JURÍDICS	3	2		1
Governança		AD-SERV.JURÍDICS I SANCIONS	1	1		
Governança		AD-OAC	1		1	
Governança		EA- ADMINISTRACIÓ OAC-	7	2	5	
Governança		CAP-PERSONES ORGANITZACIÓ I	1	1		
Governança		EA- ADMINISTRACIÓ	2	2		
Governança		COA-CONSERGE RESPONSABLE	1		1	
Governança		COA-CONSERGE	2	1	1	
Governança		COA-AGENT NOTIFICADOR/A	1		1	
Governança		COA-CONSERGE	1	2		
Governança		AD-INFORMÀTICA	1		2	
Governança		GT-INFORMÀTICA	2		2	

En aquest àmbit s'analitzaran les diferències en les condicions laborals de les dones respecte als homes, així com la representativitat de dones i homes en els

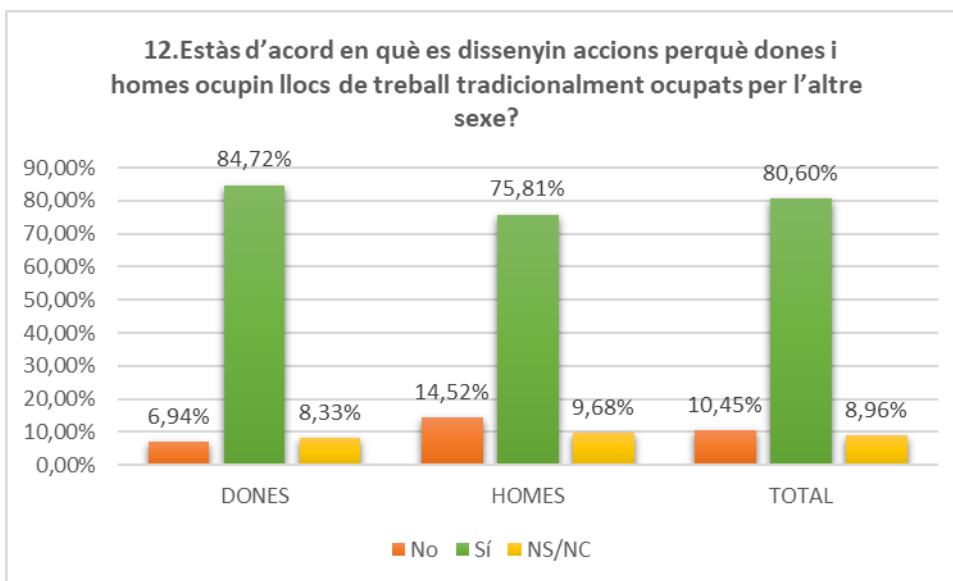


diferents llocs de treball i categories professionals, per tal de definir les línies d'intervenció per afavorir i aconseguir unes condicions igualitàries.



Tot i que la majoria de les persones treballadores enquestades, el 57,46%, han contestat que sí que consideren que els càrrecs de comandament i/o de direcció són ocupats igualitàriament per dones i homes, és destacable la diferència de percepcions entre dones i homes, ja que el percentatge de dones que així ho considera no arriba a la meitat del total de dones, mentre que en els homes la proporció s'alça fins els dos terços. També hi ha més dones -un terç- que homes que han contestat que no consideren que els càrrecs de comandament siguin ocupats de manera igualitària entre els dos sexes.

Això pot ser degut a la percepció més directa que tenen les dones dels esforços addicionals que han de dedicar per accedir a posicions de més responsabilitat, en termes de compaginació amb les responsabilitats familiars, en comparació amb els homes.



Sobre si s'està d'acord en que és dissenyin accions per afavorir l'ocupació de dones i homes en llocs de treball tradicionalment ocupats per l'altre sexe, tant homes com dones han respost molt majoritàriament que sí, 84,72% dones i 75,81% d'homes.

Però sobre les persones enquestades que han dit que no, destaquen els homes amb un 14,52% enfront d'un 6,49% de les dones. Els homes generalment poden percebre més que les dones que aquestes accions no siguin necessàries o que aquestes accions posen en perill les seves possibilitats d'accedir a alguns llocs de treball.

Per tant, existeix una consciència generalitzada entre el conjunt de la plantilla del personal de l'existència de segregació horitzontal en funció del lloc de treball o el tipus de professió. Al mateix temps, són més homes els que presenten resistències a l'adopció de mesures que pretin contrarestar aquesta segregació horitzontal.

En aquesta línia, alguns suggeriments del personal recollits a través de l'enquesta, apunten a la necessitat d'incrementar el nombre de dones en alguns departaments on no hi ha paritat de gènere, fent especial èmfasi en el col·lectiu de la Policia Local.

Cal doncs un estudi de les condicions laborals que inclou estudiar també la segregació vertical: on es troben les dones en cada departament, quins grups professionals ocupen, etc.

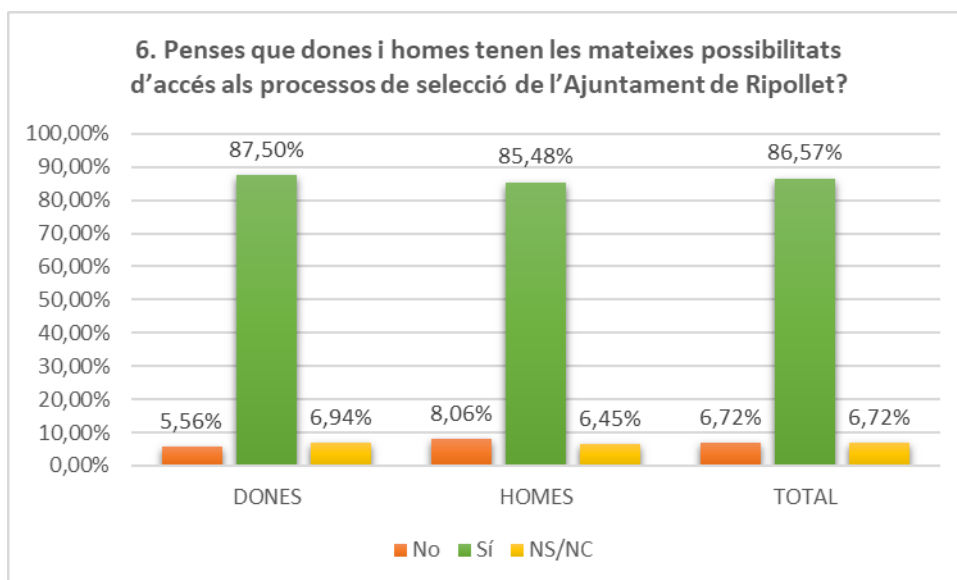
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cal un estudi de les condicions laborals que inclou estudiar també la segregació vertical: on es troben les dones, quins grups professionals ocupen i quins llocs de comandament ocupen.</li> <li>• Cal estudiar fórmules per establir requisits d'accés a la organització</li> </ul>



- especialment en llocs de treball tradicionalment masculinitzats.
- Cal fer un estudi de les extincions laborals segregades per sexe i per motiu.

### 5.3 ÀMBIT ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ

Les dones continuen en general a la nostra societat un accés desigual al mercat laboral, degut a que són qui es fa càrrec de les cures.



En quant a la pregunta 6 les respostes han estat molt similars tant en dones com en homes. El 86,57% de les persones treballadores enquestades consideren que dones i homes tenen les mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció de l'Ajuntament. Que hi hagi aquesta percepció tant en dones com en homes és positiu i un signe que els processos de selecció es van fer sense que el gènere condicionés la decisió de qui ocupa els llocs de treball. Amb tot i en contrast amb les dades de l'àmbit 2 de condicions laborals, i l'anàlisi del sexe en alguns llocs de treball masculinitzats si que és recomanable revisar els processos selectius de l'ajuntament així com el llenguatge que s'utilitza en la publicació dels mateixos així com els requisits per a ser candidat/a i vetllar per garantir la paritat en la constitució de tribunals de selecció.

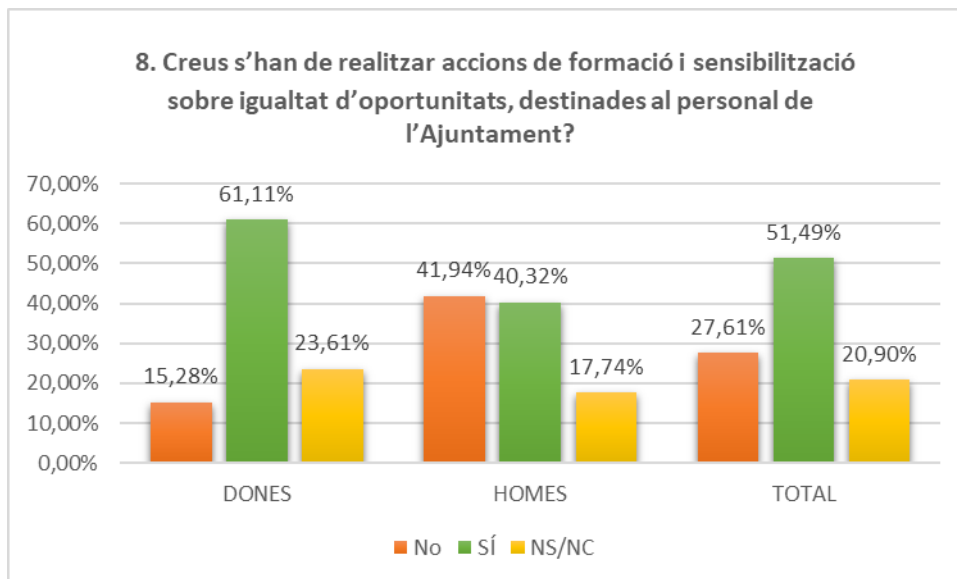
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La percepció de les persones treballadores de l'ajuntament és que aquest possibilita l'accés a</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cal estudiar fórmules per establir requisits d'accés a la organització especialment en llocs de treball</li> </ul>

llocs de treball de forma igual a homes i dones. • Hi ha consciència per part de les coordinacions d'Àmbit i de la direcció del Departament de Persones de la	tradicionalment masculinitzats.
--	---------------------------------

#### 5.4 ÀMBIT FORMACIÓ INTERNA I/O CONTÍNUA

La formació contínua és necessària pel desenvolupament professional i laboral de les persones treballadores de l'organització, ja que resulta enriquidor per ambdues parts. Però cal analitzar si totes les persones tenen les mateixes oportunitats de realitzar la formació i afavorir que tant dones com homes tinguin les mateixes oportunitats de formar-se independentment dels condicionants de gènere, així com oferir formacions que resultin interessants i valuoses per a totes les persones.

A més d'afavorir que totes les treballadores i els treballadors tinguin accés a realitzar formacions és important que les formacions que es realitzin siguin de sensibilització en igualtat d'oportunitats, igualtat de gènere, llenguatge inclusiu, etc...



Les dades obtingudes d'aquesta pregunta són molt significatives donat que el 61,11% de les dones enquestades han contestat que sí són necessàries accions de formació i sensibilització sobre igualtat d'oportunitats, destinades al personal de l'Ajuntament. Mentre que les respostes dels homes estan molt igualades amb un 41,94% que no les creuen necessàries i un 40,32% que sí. Aquesta dada ja és una senyal de que les accions de formació i sensibilització en igualtat d'oportunitats són necessàries perquè la percepció entre homes i dones continua sent diferent en temes d'igualtat.



Als suggeriments de l'enquesta una treballadora parla de la importància que té realitzar formacions de sensibilització: *“Molt important tenir un bon Pla d'Igualtat intern, que les persones treballadores de l'Ajuntament rebin més formació en relació a la igualtat de gènere, la violència masclista i l'ús d'un llenguatge no sexista a nivell escrit i oral en relació amb el seu lloc de treball”.*

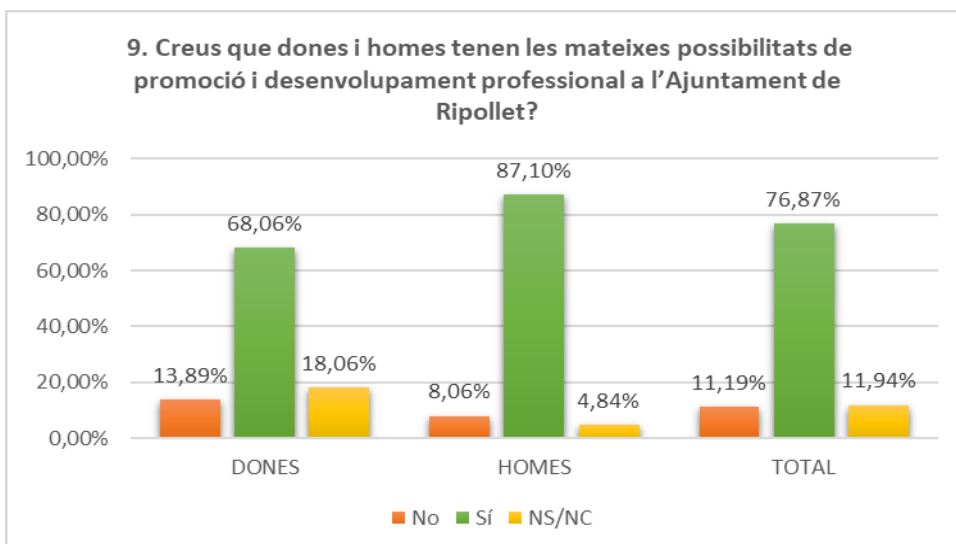
En aquesta línia s'han realitzat més suggeriments que demanen o mostren interès per rebre formacions sobre igualtat, llenguatge inclusiu i sensibilització de les discriminacions de gènere i la violència.

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Millorar la formació en termes d'igualtat de gènere.</li> <li>• Cal sistematitzar les dades segregades per gènere de formacions que realitzen les persones de la plantilla municipal incloent els ítems de durada, nombre de participants segregats per sexes, hores de dedicació, característiques de la formació, horari laboral, desplaçaments, etc. estudiar fórmules per establir requisits d'accés a la organització especialment en llocs de treball tradicionalment masculinitzats.</li> </ul>

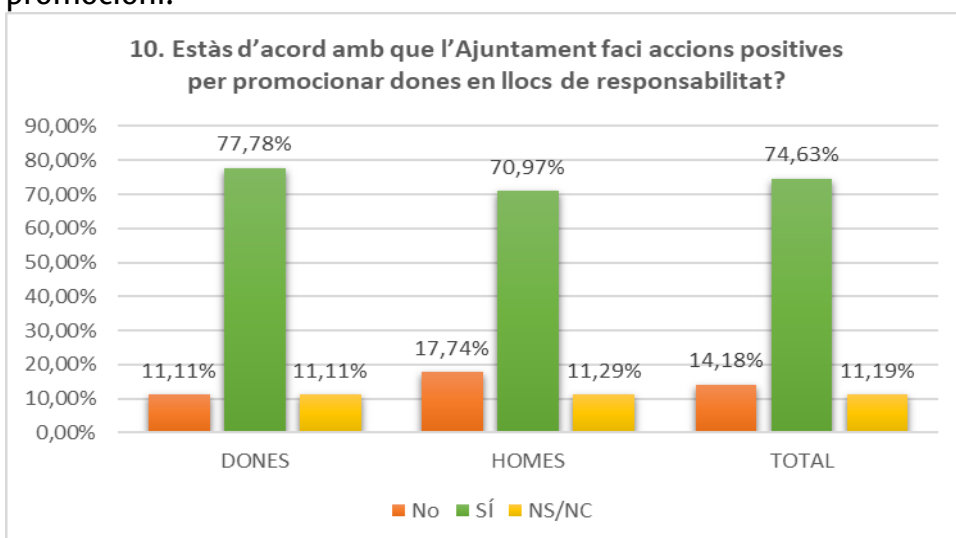
### 5.5 ÀMBIT PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

L'accés de les dones al mercat de treball no té actualment reflex en una progressió en la carrera professional al mateix ritme. La integració al mercat laboral no ha garantit que les dones, una vegada dins de les organitzacions, gaudeixin de les mateixes oportunitats que els homes en quant a promoció i desenvolupament professional. Degut als estereotips de gènere que continuen presents, s'estableixen barreres per a la promoció i el desenvolupament professional de les dones per la qual cosa la presència de les dones en nivells superiors i de responsabilitats a les organitzacions és escassa.

Per tant, s'han d'establir mesures per eliminar els possibles desequilibris en la promoció professional de les dones i revisar si aquesta es dona en la mateixa mesura en homes i dones. És un aspecte important que cal treballar perquè la igualtat d'oportunitats sigui real i efectiva.



Segons les persones treballadores enquestades les dones i els homes tenen les mateixes possibilitats de promoció i desenvolupament professional a l'Ajuntament de Ripollet, tot i que es destacable la diferència de respostes entre homes i dones. El 68,06% de les dones considera que sí, però hi ha un percentatge superior en els homes, amb un 87,10%. Les respostes negatives estan encapçalades per un 13,89% de dones envers un 8,06% d'homes. Això indica que les dones tenen menys percepció de que se les promocióni.



Les treballadores i els treballadors estan majoritàriament d'acord en que l'Ajuntament faci accions positives per a promocionar a les dones en llocs de responsabilitat, tot i que hi ha un 17,74% d'homes que no estan d'acord. És positiu que la majoria de persones treballadores estiguin d'acord amb aquest tipus d'accions ja que això denota que en son coneixedores de la situació de desigualtat que pateixen les dones i del "sostre de vidre". Alguns suggeriments de l'enquesta deien que s'han de destinar més mesures a evitar el sostre de vidre i per afavorir la promoció de totes les persones treballadores, siguin homes o dones.



## 5.6 ÀMBIT RETRIBUCIONS

La desigualtat salarial entre homes i dones encara continua sent un objectiu no assolit tant en la UE com a l'Estat. Segons la Comissió Europea hi ha una bretxa salarial del 16% entre les retribucions de treballadors i treballadores de la Unió Europea. (font <https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality>)

Segons les últimes dades de l'any 2018 de l'enquesta d'estructura salarial feta per l'INE a Espanya la bretxa salarial és d'un 21,41% , mentre que a Catalunya es situa en un 22,17%.

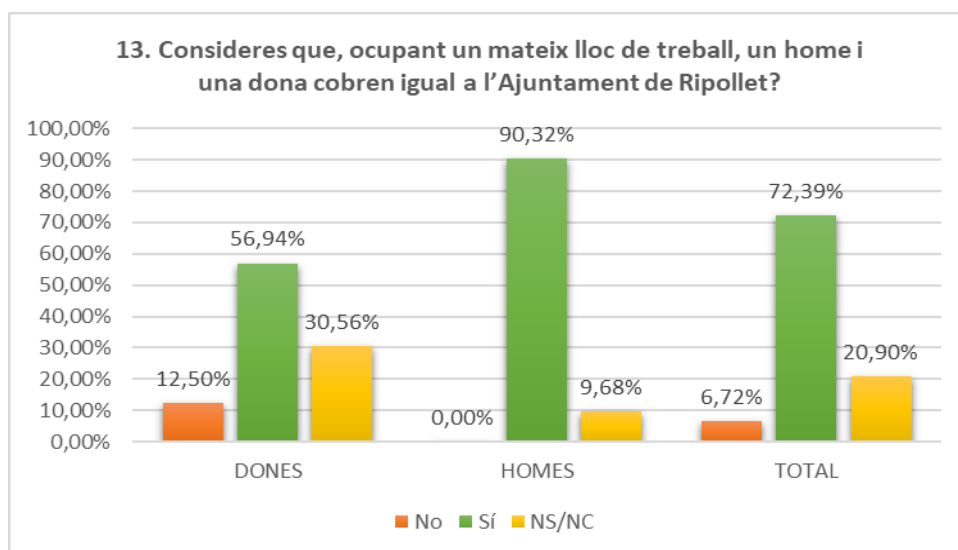
(Font:

[https://www.idescat.cat/pub/?id=eaes&utm\\_campaign=cercador&utm\\_medium=sugg&utm\\_source=Idescat&utm\\_term=bretxa%20salarial&utm\\_content=eaes](https://www.idescat.cat/pub/?id=eaes&utm_campaign=cercador&utm_medium=sugg&utm_source=Idescat&utm_term=bretxa%20salarial&utm_content=eaes)

<https://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?padre=4564&capsel=4568> )

Algunes de les causes de la bretxa salarial son: les diferències salarials en complements i plusos, la jornada parcial, necessitat de compaginar vida laboral i familiar, estereotips de gènere que han causat una divisió del treball per gèneres infravalorant aquells sectors més feminitzats.

Per tant les administracions públiques han de garantir mesures per vetllar per la igualtat salarial i revisar la seva política retributiva per eradicar les desigualtats salarials.



El resultat de l'enquesta indica que cap home considera que una dona i un home no cobrin el mateix, mentre que a les dones un 12,50% pensa que no i un 30,56% no ho sap.

Hi ha una diferència significativa entre les respostes afirmatives, el 90,32% dels homes han respost que sí envers un 56,94% de les dones. Caldrà revisar els salaris i el nivell de bretxa salarial, s'ha de veure si els homes cobren més plusos de les dones, quin grup té més antiguitat, etc.

Als suggeriments de l'enquesta un treballador demana que s'estableixin mesures per tal d'evitar una retribució més baixa a les dones quan realitzen les mateixes responsabilitats i funcions, també altres suggeriments tracten sobre tenir compte amb aquest tema ja que creuen que no s'estan adoptant mesures suficients en l'organització respecte a igualtat salarial.

Quadre resum bretxa salarial:

<b>Bretxa salarial general</b>	<b>Total H</b>	<b>Salari mig Homes</b>	<b>Total D</b>	<b>Salari mig Dones</b>	<b>Bretxa</b>
	132	33.339,96	90	34.135,78	-2%

<b>Bretxa salarial àmbits</b>	<b>Total H</b>	<b>Salari medi Homes</b>	<b>Total D</b>	<b>Salari Medi Dones</b>	<b>Bretxa</b>
Habilitats	1	65.846	2	86.405	-31%
Presidència i democràcia	4	42.808	10	36.710	14%
Desenv. Econòmic	3	42.144	6	35.562	16%
Drets Socials	57	34.395	28	34.111	1%
Ciutat i sostenibilitat	30	30.533	9	34.409	-13%
Governança	17	33.794	14	32.103	5%
Desenv. Comunitari	20	29.319	21	28.795	2%

<b>Bretxa salarial per grups</b>	<b>Total H</b>	<b>Salari medi Homes</b>	<b>Total D</b>	<b>Salari Medi Dones</b>	<b>Bretxa</b>
A1	6	54.253	9	52.785	3%
A2	11	41.375	25	38.925	6%
C1	33	32.871	40	30.373	8%
C2	74	31.637	7	27.570	13%
E	8	24.292	9	24.011	1%

<b>Bretxa salarial per categories</b>	<b>Total H</b>	<b>Salari medi Homes</b>	<b>Total D</b>	<b>Salari Medi Dones</b>	<b>Bretxa</b>
Administratiu/va	15	30.415	27	30.225	1%
Agent	33	33.888	2	33.776	0%
Auxiliar administratiu/va	0	0	2	26.427	
Auxiliar tècnic/a	2	19.374	0	0	
Cap Departament	3	51.020	3	46.788	8%
Cap Unitat	8	39.445	7	41.015	-4%



Caporal/la	9	37.387	0	0	
Conserge	7	24.013	9	24.011	0%
Coordinador/a	1	51.536	0	0	
Coordinador/a àmbit	3	58.547	1	57.259	2%
Deliniant	1	29.938	0	0	
Dinamitzador/a	0	0	2	29.938	
Encarregat/da	2	36.609	0	0	
Interventor/a accidental	0	0	1	86.405	
Monitor/a	5	28.283	8	24.446	14%
Oficial 1	21	28.208	0	0	
Oficial 2	4	25.223	0	0	
Peó	0	0	0	0	
Responsable consergeria	1	26.247	0	0	
Secretaria	0	0	1	86.405	
Sergent	2	41.477	0	0	
Tècnic/a auxiliar	6	30.353	2	29.938	1%
Tècnic/a mig	7	36.288	19	36.288	0%
Tècnic/a superior	1	38.220	6	42.884	-12%
Tresorer/a accidental	1	65.846	0	0	

Els aspectes més rellevants que es detecten del buidatge de les dades sobre bretxa salarial són que com es pot observar la bretxa salarial general és negativa, això es deu a que les dues persones amb el salari més alt de la corporació, que són persones que ocupen els llocs d'habilitació nacional són dones.

Pel que fa als salaris de comandaments, observem que les dones representen un % superior en les subcategories A1 i A2 cosa que indica que les dones tenen un nivell d'estudis més alt que els homes, però els homes accedeixen a un major nombre a llocs de comandament: 74 dones amb subcategoria A1 i A2 i 50 homes en subcategoria A1 i A2, mentre que els llocs de comandament són ocupats majoritàriament per homes: 14 homes i 11 dones. Tot i que les dones tenen millor formació que els homes, aquests accedeixen més a llocs de comandaments que les dones. Un clar reflex de la societat actual.

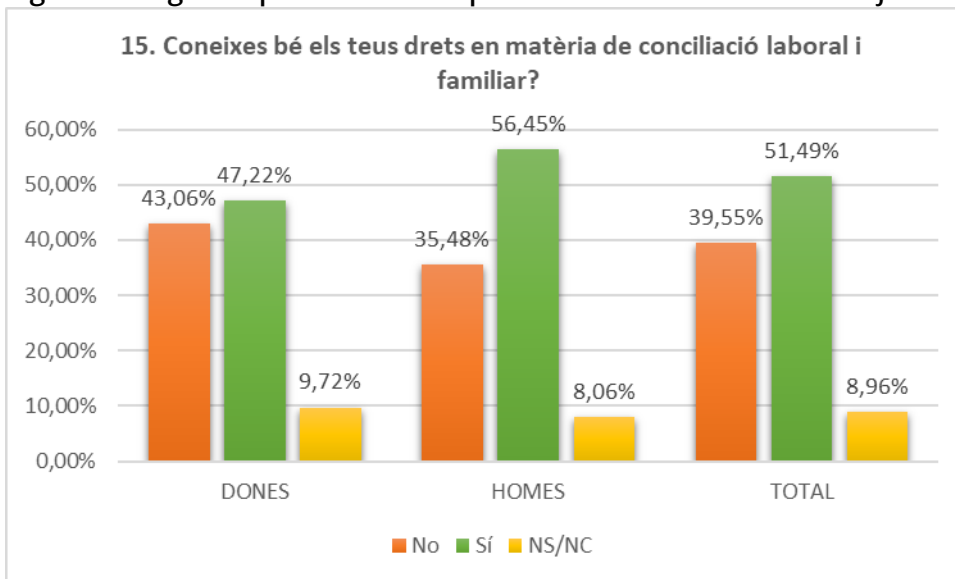
Per altra banda en les subcategories més baixes corresponents a la C2 i E, la C2 és ocupada principalment per homes mentre que la E, que correspon a la més baixa hi ha més dones. En el cas de la subcategoria C2 en que trobem 74 homes i 7 dones, aquesta diferència és deguda a que tot el cos de Policia Local formada per 36 agents es troba dins aquesta categoria malgrat el salari base és de la subcategoria C1 segons normativa estatal.

Pel que fa als monitors d'activitats esportives trobem 7 persones amb subcategoria C1 2 són homes i 5 són dones. Els 2 homes tenen un salari més alt que les dones perquè perceben un plus de responsabilitat, de les 5 dones C1 2 desenvolupen funcions de monitores de natació i 3 de monitores de gimnàstica, aquestes últimes perceben un salari més baix, entenem que perquè el monitoratge de gimnàstica és un lloc de treball tradicionalment feminitzat. Cal dir que aquestes dades de monitoratge són del Patronat municipal d'esports de l'ajuntament, amb unes polítiques de personal que venen de fa molts anys.

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> <li>La dissolució dels patronats actualment permet treballar cap a una valoració de llocs de treball que faci efectiva la igualtat salarial entre homes i dones de la mateixa categoria</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cal un estudi de valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere.</li> <li>Cal establir mesures que igualin la retribució salarial entre homes i dones de la mateixa subcategoria fruit de l'estudi de valoració de llocs de treball.</li> </ul>

## 5.7 ÀMBIT TEMPS DE TREBALL I CORESPONSABILITAT

Les dones continuen dedicant més temps al treball domèstic i a les cures que els homes, cosa que usualment influeix en les seves carreres i vides professionals. Sense mesures de conciliació adequades les dones continuaran patint una sobrecarrega de treball i per tant una situació de discriminació laboral. Per això cal incidir en establir mesures de conciliació dins de l'organització i garantir que siguin conegudes per a totes les persones treballadores de l'Ajuntament.



Al preguntar a les persones treballadores si coneixen els seus drets en matèria de conciliació laboral moltes persones han contestat que no tot i que el total de respostes afirmatives siguin del 51,49% ja que hi trobem un 39,55% de respostes negatives.

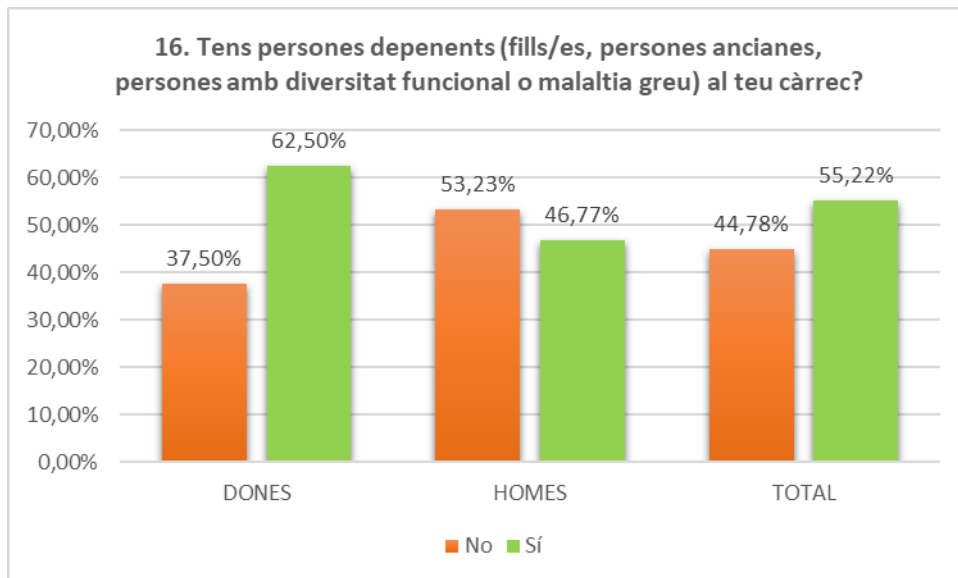
Un 43,06% de les dones enquestades no coneix els seus drets de conciliació laboral, mentre que als homes el percentatge és d'un 35,48%.

Troblem que més homes (56,45%) que dones (47,22%) coneixen els seus drets en conciliació laboral tot i que normalment són les dones les que s'acullen a aquestes mesures.

Les respostes segons el gènere indiquen que cal informar més a les persones treballadores perquè coneguin els seus drets sobre conciliació laboral així com



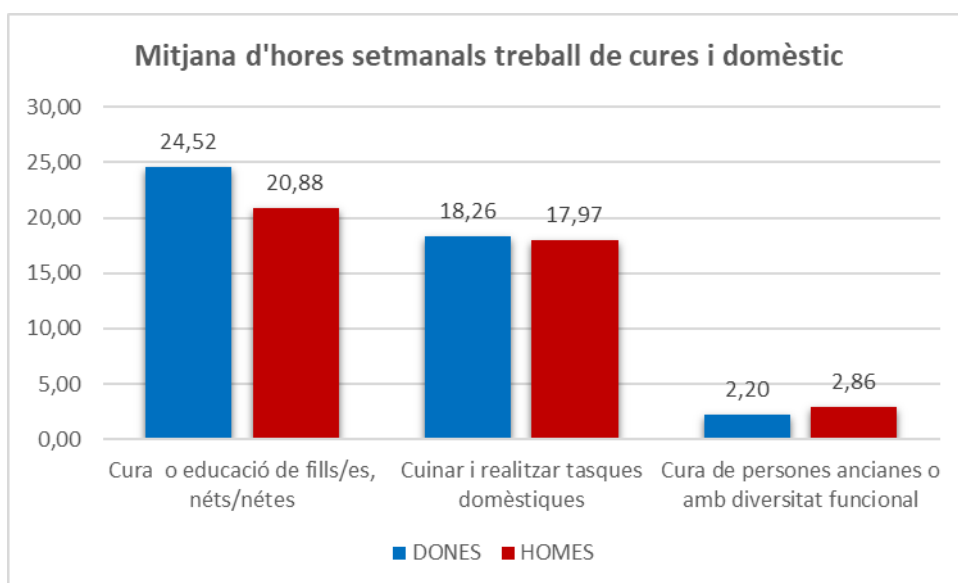
realitzar accions per afavorir que també els homes s'acullin a les mesures de conciliació i no només les dones.



En quant si els treballadors i les treballadores tenen persones dependents al seu càrrec hi ha un 62,50% de les dones que en tenen mentre que un 53,23 d'homes no en té persones al seu càrrec i un 46,77% sí.

Com veiem hi ha més dones treballadores que tenen fills/es o persones ancianes i/o amb diversitat funcional al seu càrrec. Això pot influir en que les dones treballadores de l'Ajuntament s'acullin a més mesures de conciliació laboral que els homes.

Per tal de fer-nos una idea de les hores que dediquen homes i dones al treball de cures s'ha realitzat el següent gràfic a partir de la pregunta 17 de l'enquesta.



Tot i que no hi ha grans diferències les dones continuen dedicant més hores a les tasques de cura i treball domèstic, cal dir que en la mitjana d'hores diàries les dades diuen que les dones dediquen com a mínim mitja hora més que els homes en les cures i treball domèstic.

Per tant és important incidir en el coneixement dels drets de conciliació laboral per part de tot el personal municipal i realitzar accions que afavoreixin que també els homes s'acullin a aquestes mesures. Ja que l'alta dedicació al treball domèstic i de cures per part de les dones causa que pateixin sobrecàrrega de treball, cosa que repercuteix a les seves carreres professionals i condicions laborals.

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Cal establir un registre de mesures de conciliació que registri de forma segregada per sexes els permisos relacionats amb conciliació laboral i familiar.</li></ul>

## 5.8 ÀMBIT COMUNICACIÓ I LLENGUATGE

El llenguatge, la funció bàsica del qual és la comunicació, no és neutre sinó que és un transmissor i vehicle d'expressió d'idees, valors subjacents, comportaments i actituds. El fet que les dones no tinguin una representació o presència adequada a la llengua contribueix a la seva invisibilització. Així, els usos androcèntrics del llenguatge fan que sigui difícil imaginar la presència de les dones en determinades esferes i que, fruit d'aquesta invisibilitat, la seva actuació en aquests àmbits pugui ser més fàcilment qüestionada, no respectant així els principis d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes. Els usos sexistes del llenguatge, per altra banda, són aquells que menystenen o desvaloren un dels sexes. Tot plegat, l'ús sexista i androcèntric de la llengua contribueix a la perpetuació dels estereotips tradicionals de gènere, creant imaginaris socials que exclouen les dones de determinades esferes i rols i que qüestionen la seva capacitat, idoneïtat o validesa.

El llenguatge reflecteix les discriminacions per raó de gènere que encara pateixen les dones, però alhora té la capacitat de reproduir-les en les seves estructures i contribuir a perpetuar-les en la societat. Cal entendre, per tant, la comunicació com a producte i productora de determinades correlacions de poder en les relacions socials de gènere.

L'objectiu d'aquest àmbit és avaluar si l'Ajuntament vetlla per assegurar que les comunicacions orals, escrites i/o visuals, tant internes com externes, no continguin elements sexistes ni discriminatoris, i analitzar com s'incorpora, aplica i treballa la comunicació no sexista a l'ens.

La metodologia d'anàlisi d'aquest àmbit és fonamentalment qualitativa, a través de la revisió documental, els grups focals o entrevistes semiestructurades.

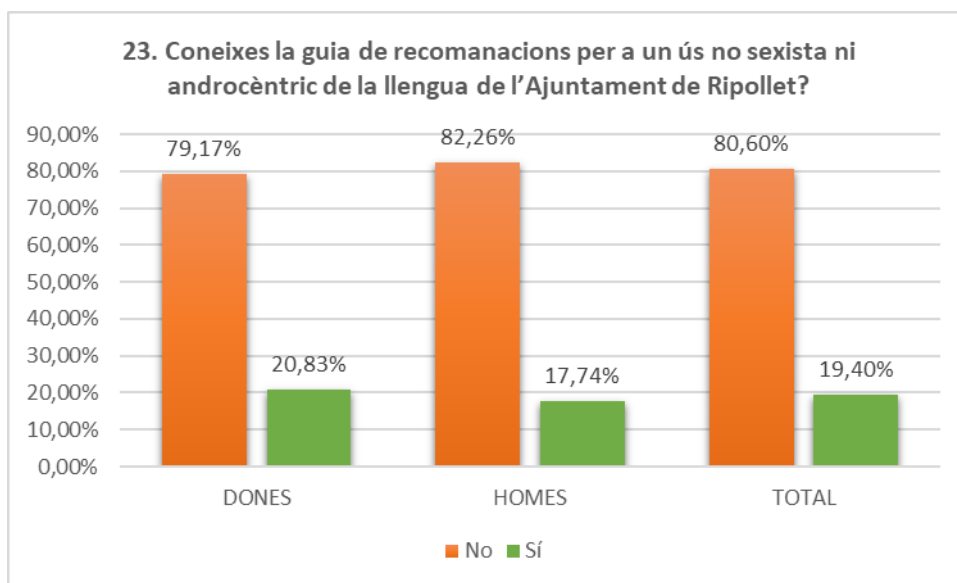


Adicionalment, també s'ha inclòs alguna pregunta en l'enquesta al personal municipal, que ens aporta dades quantitatives que permeten fer contrastos amb els resultats extrets a partir de les tècniques qualitatives.

### Revisió documental

En el cas de l'Ajuntament de Ripollet, es disposa d'una Guia de recomanacions per a un ús no sexista ni androcèntric de la llengua, aprovada l'any 2014, en el marc del desenvolupament del I Pla Intern d'Igualtat de Gènere, que en el seu Àmbit 1, de polítiques d'igualtat de gènere, incloïa entre d'altres accions l' "elaboració d'un manual sobre ús no sexista del llenguatge, adaptat a les necessitats específiques del llenguatge que es fa servir a les administracions públiques. Publicar-ho internament i difondre'l per tots els canals interns de comunicació". Aquesta guia no està publicada a la Intranet de l'Ajuntament, cosa que té com a conseqüència que no sigui suficientment coneguda pel personal municipal.

Els resultats de l'enquesta que es va fer arribar al personal municipal mostren que només el 19,40% coneix de l'existència d'aquesta guia enfront un 80,60% que no la coneix. Desagregades per gènere les dades indiquen que un 79,17% de dones i un 82,26% d'homes no coneixen la Guia de recomanacions per a un ús no sexista ni androcèntric de la llengua.



A continuació, s'exposa l'anàlisi documental que s'ha realitzat per avaluar si el llenguatge que es fa servir en diferents tipus de documents i plataformes de comunicació de l'Ajuntament és inclusiu i no sexista o si, per altra banda, presenta usos sexistes i androcèntrics.

- ☒ **Bones pràctiques en llenguatge inclusiu:** Utilització de llenguatge inclusiu visibilitzant tant el gènere masculí com el femení, utilització de

termes genèrics (Exemple: ciutadania, famílies, persones, infants, els i les joves)

☒ **Pràctiques amb una intencionalitat per a posar en pràctica el llenguatge**

**inclusiu, però sense una correcta expressió:** Utilització de llenguatge inclusiu només en algunes paraules o termes, o amb una expressió incorrecte o incompleta.

☒ **Pràctiques de llenguatge sexista i/o androcèntric:** Utilització únicament del masculí genèric, en definitiva d'un llenguatge que invisibilitza a les dones i/o utilització de llenguatge que representa estereotips, conductes masclistes i sexistes.

A tal efecte, s'han incorporat exemples de comunicacions emeses (veure annexos) per l'Ajuntament, on s'assenyala:

- **Verd: Bones pràctiques en llenguatge inclusiu**
- **Taronja: Pràctiques amb una intencionalitat per a posar en pràctica el llenguatge inclusiu, però sense una correcta expressió**
- **Vermell: Pràctiques de llenguatge sexista i/o androcèntric**

### **Oferta pública d'ocupació**

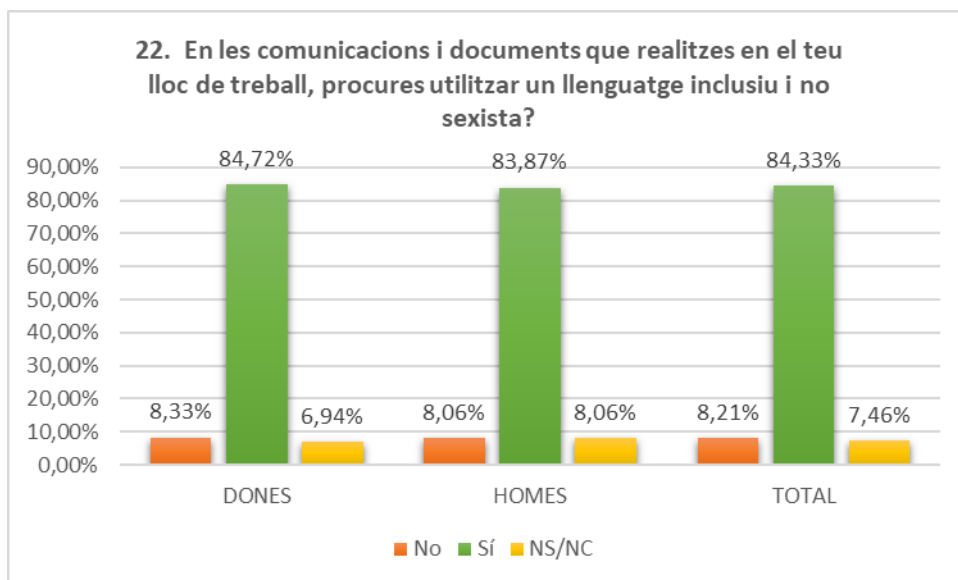
L'anàlisi del portal web on es publica l'oferta pública d'ocupació permet constatar que no existeix un ús sistemàtic del llenguatge no sexista i inclusiu. Alguns anuncis d'oferta pública fan servir formes dobles –femení i masculí– per a referir-se als llocs de treball vacants pels quals es convoca procés de selecció, mentre que en d'altres s'utilitza el masculí genèric.

A les bases generals dels processos selectius de personal de l'Ajuntament s'observa una lleugera major prevalença de l'ús de llenguatge no sexista, mitjançant el recurs de desdoblament en masculí i femení o l'ús de noms genèrics que fan referència a col·lectius, mentre que als edictes de publicació de convocatòries de processos de selecció concrets, aquests recursos per a emprar una comunicació no sexista ni androcèntrica s'utilitzen amb menor freqüència i sistematitzat, fent-se més palesa en aquests documents l'aplicació de criteris contradictoris entre sí pel que fa a l'ús del llenguatge.

Així, és força comú trobar dins un mateix edicte de convocatòria de procés selectiu l'aplicació de diferents possibilitats d'ús de la llengua, en ocasions amb formes no sexistes de del llenguatge i altres formes sexistes i no inclusives, el que indica, per una banda, que es procura vetllar per una comunicació inclusiva, però no de manera sistemàtica. Aquesta constatació pot ser una indicació que l'ús del llenguatge no sexista i inclusiu és producte de la sensibilitat envers aquest tema de persones concretes encarregades de redactar aquests documents, en lloc de ser la conseqüència de l'aplicació sistemàtica i transversal de la Guia de recomanacions per a un ús no sexista ni androcèntric de la llengua de l'Ajuntament de Ripollet, que no és prou coneguda entre el personal municipal. Els resultats de l'enquesta al personal municipal corroboren aquesta hipòtesi, ja



que un 80,60% van contestar que no coneixen la Guia, tot i que el 84,33% sí que afirma procurar la utilització d'un llenguatge inclusiu. Aquestes desigualtats provoquen que la comunicació tant externa com interna de l'Ajuntament de Ripollet no tingui un ús sistemàtic correcte del llenguatge inclusiu.



Quant als formularis de presa de participació en processos de selecció, s'observa que no existeix marca de gènere en l'apartat de dades personals de la persona sol·licitant, malgrat que en les clàusules de declaració de no haver estat condemnat/ada, inhabilitat/ada o separat/da de la funció pública, preval l'ús del masculí genèric. Així mateix, i en la línia del que s'ha pogut detectar en relació amb altre tipus de documents, no existeix un criteri uniforme de redacció i disseny dels formularis i tampoc pel que fa a l'ús del llenguatge no sexista, podent detectar-se l'aplicació de diferents formes d'ús de la llengua segons el tipus de formulari o segons el departament del qual provingui el document.

## Notícies

Pel que fa a les notícies a l'espai web, es constata també la variabilitat en l'ús del llenguatge no sexista, que es fa servir íntegrament en algunes notícies i en d'altres només de manera ocasional. (veure apartat annexos).

## Xarxes socials

Pel que fa a les imatges, s'ha observat un ús irregular d'imatges que fomentin el valor de la igualtat i que no reproduïxin estereotips sexistes que deteriorin la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Així, en algunes ocasions trobem imatges utilitzades en material de difusió que desafien els rols i estereotips tradicionals de gènere, i que situen les dones en posicions "trencadores" que fomenten referents positius en àmbits amb menor representació femenina. En

altres casos, les imatges utilitzades en materials de difusió de processos de gestió de persones representen un entorn hipermasculinitzat, destacant trets estètics d'una cultura corporativa de l'alta direcció executiva, on les dones han tingut històricament menor cabuda, així com imatges que mostren sectors professionals feminitzats. Això fa que aquest material de difusió resulti poc atractiu per les dones o també pels homes amb una expressió de gènere diferent a la de la masculinitat hegemònica.

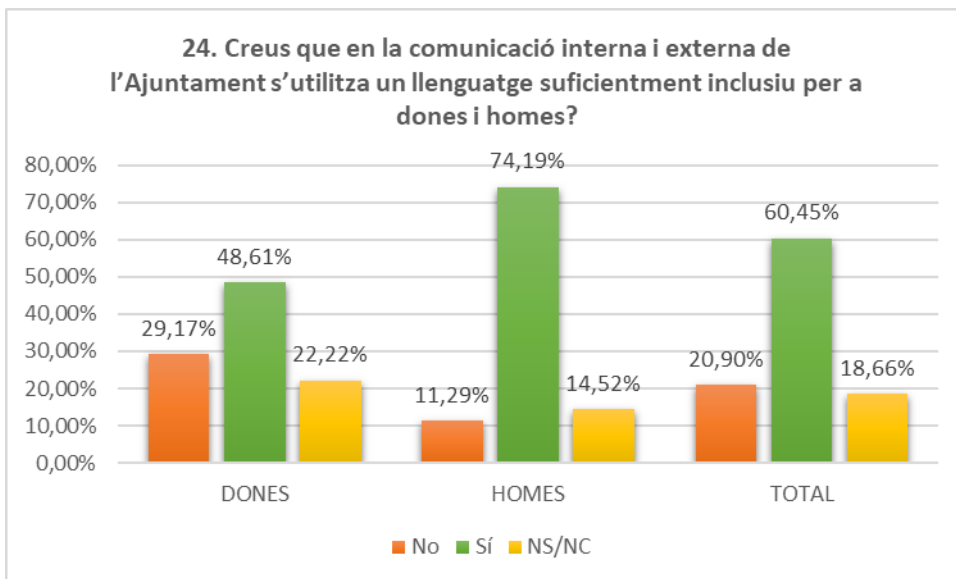
També caldria millorar la representació del col·lectiu LGTBI. Hi han molts símbols positius per la inclusió del col·lectiu LGTBI, però poca representació en les imatges de parelles no heterosexuales. Quan es publicitin activitats, jornades o equipaments i serveis sobre LGTBI o dirigits al col·lectiu estaria bé posar alguna imatge de d'una parella LGTBI. Si es posen fotografies de famílies incloure també famílies LGTBI.

En quant al llenguatge, cal millorar les bones pràctiques, de manera que la utilització de llenguatge inclusiu es torni sistemàtica. S'han detectat moltes pràctiques amb una intencionalitat per a posar en pràctica el llenguatge inclusiu però no sempre s'utilitza en totes les línies al mateix post. En molts casos no s'utilitza el llenguatge inclusiu, encara hi ha moltes pràctiques de llenguatge androcèntric que utilitza el masculí genèric. A algunes de les xarxes socials és detecten més bones pràctiques que en unes altres, per exemple a la de @RipolletJove s'han detectat més bones pràctiques. (veure apartat annexos)

### **Comunicació interna i documentació**

Tant en la comunicació interna entre personal de l'Ajuntament com en els documents que es generen des d'aquest és veu una clara descompensació de l'ús del llenguatge inclusiu, segons les pràctiques analitzades i els resultats de l'enquesta es dedueix que la utilització del llenguatge inclusiu en aquests casos depèn de la intencionalitat i sensibilitat de la persona que redacta el document i no de l'ús de la Guia de recomanacions per a un ús no sexista ni androcèntric de la llengua. Com podem veure al següent gràfic el 60,45% del personal enquestat creu que sí s'utilitza un llenguatge suficientment inclusiu a l'Ajuntament envers un 20,90% que creu que no. Si veiem els resultats per gènere trobem que el 48,91% de les dones creu que l'ús de llenguatge inclusiu és suficient, mentre que als homes el resultat puja a 74,19%. El 29,17% de dones creu que la utilització del llenguatge inclusiu no es suficient, enfront un 11,29% dels homes.

Aquestes dades ens indiquen una percepció diferent de les dones i els homes sobre la utilització del llenguatge inclusiu, i ens mostren que hi ha un ús desigual tant en la comunicació interna com externa. Per això seria positiu realitzar formacions en llenguatge inclusiu tal com moltes persones treballadores han manifestat als suggeriments de l'enquesta.



PUNTS FORTS	ASPECTES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Ja s'efectuen bones pràctiques</li> <li>→ Una part del personal municipal està sensibilitzada amb l'ús del llenguatge no sexista</li> <li>→ L'Ajuntament ja compta amb una Guia de recomanacions per a un ús no sexista ni androcèntric de la llengua.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Millorar el llenguatge inclusiu a la comunicació interna de l'Ajuntament</li> <li>→ Revisar l'ús del llenguatge inclusiu a les bases generals de processos selectius</li> <li>→ Utilització d'imatges a les xarxes socials que no fomentin estereotips de gènere</li> <li>→ Millorar la utilització sistemàtica del llenguatge no sexista</li> </ul>

## 5.9 ÀMBIT SALUT LABORAL

La finalitat principal de la prevenció de riscos laborals és protegir tots els treballadors i treballadores de l'exposició a aquelles situacions o activitats laborals que poden causar un dany a la salut. Així doncs, aplicar la perspectiva de gènere a la prevenció de riscos laborals significa prestar atenció i dedicar recursos als diferents tipus de danys que poden patir homes i dones en l'àmbit laboral en funció de condicionants del seu sexe.

Un element fonamental per a la incorporació de la perspectiva de gènere a la seguretat i salut laboral és tenir en compte que hi ha desigualtats importants en les condicions laborals i de treball entre dones i homes, que conseqüentment comporten desigualtats en l'exposició als riscos laborals. Per aquesta raó la Llei

orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva entre homes i dones, obliga a incorporar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals.

### **Situació actual**

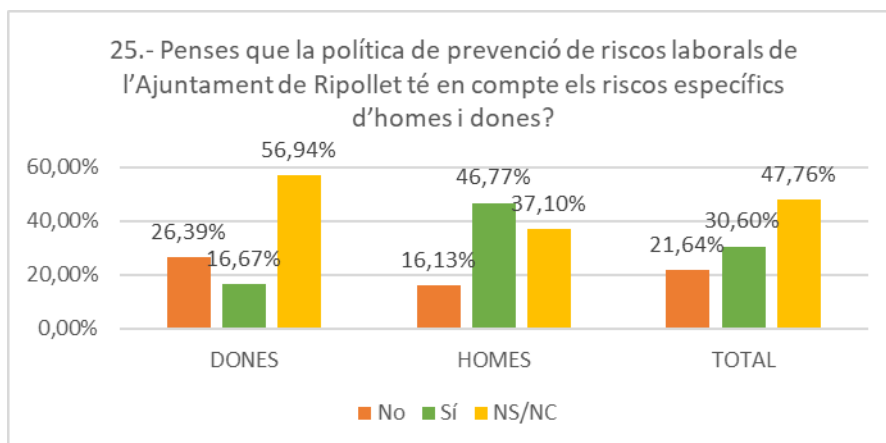
Des de l'empresa adjudicatària responsable del Servei de Prevenció Aliè s'informa que a les avaluacions de riscos de cada lloc de treball es contempen els següents factors:

- Possibilitat d'embaràs i protecció a la maternitat (en compliment de l'art. 26 de la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals). S'inclouen mesures preventives en relació a la manipulació manual de càrregues, sedestació, pujada i baixada d'escaleres i bipedestació de les dones embarassades i/o en període de lactància. També s'inclou un annex a cada avaluació de riscos sobre la protecció a la maternitat.
- Estudi dels factors de risc: hi ha factors de risc que no afecten de la mateixa manera a homes i dones. L'exemple més clar són els productes químics, que poden danyar de diferent manera al sistema reproductiu de la treballadora o treballador. En aquests casos queden reflectits els riscos específics que poden patir homes i dones. Altres exemples poden ser les vibracions o l'exposició a soroll en dones embarassades.

Aquesta anàlisi amb perspectiva de gènere dels factors de risc específics que poden patir les dones embarassades, és important a l'hora d'avaluar els casos en què una treballadora embarassada sol·licita la prestació per risc durant l'embaràs. Aquesta prestació busca protegir la suspensió del contracte en els casos que la treballadora embarassada ocupa un lloc de treball amb risc per a la seva salut o el fetus, i aquest lloc no s'ha pogut adaptar per fer-lo compatible amb el seu estat, ni reubicar-la a un altre sense que comporti aquest risc.

Es detecta que en el plec de clàusules administratives de la licitació del Servei de Prevenció Aliè (SPA) per al desenvolupament de les activitats preventives de riscos laborals de l'Ajuntament de Ripollet, no s'incorporen criteris específics de valoració relatius a la descripció de mecanismes d'aplicació de la perspectiva de gènere en l'avaluació de riscos laborals i desenvolupament d'activitats preventives.

### **Percepció del personal**



Si s'observen els resultats obtinguts a les respostes donades en aquesta pregunta, es troba un alt percentatge de NS/NC (47,8%), la qual cosa podria indicar un alt desconeixement (gairebé una de cada dues persones) per part de la plantilla de la política de prevenció de riscos laborals que aplica l'Ajuntament de Ripollet. En el cas de les dones, aquest percentatge s'eleva fins el 57%.

Cal destacar la marcada diferent percepció que presenten homes i dones sobre aquesta qüestió, ja que gairebé la meitat dels homes enquestats consideren que la política de prevenció de riscos laborals de l'Ajuntament té en compte els riscos específics que poden patir els dos sexes en el seu entorn laboral, mentre que només un 16,7% de les dones respon en aquest sentit. De fet, 1 de cada 4 dones considera que no es tenen en compte riscos específics de dones i homes.

### Composició del Comitè de Seguretat i Salut Laboral

Pel que fa a la composició de membres del Comitè de Seguretat i Salut Laboral previst a l'article 38 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, en data 13 de març de 2020 s'acordaren els membres que formen part del Comitè, actualment 4 dones i 6 homes, que equival a una representació percentual del 40% i del 60%, respectivament. Ens trobem, doncs, amb una representació equilibrada entre homes i dones. No obstant presentar una presència equilibrada entre homes i dones pel que fa al total de membres, es detecta que la presència de les dones per part de la representació dels treballadors i treballadores és força desequilibrada, trobant 4 homes com a representants sindicals en l'esmentat Comitè i tan sols una dona, el que percentualment equival a una destacada presència desequilibrada, del 80% d'homes i 20% de dones.

COMPOSICIÓ DEL COMITÈ DE SEGURETAT I SALUT LABORAR, PER SEXES		
	Homes	Dones
Empresa	2	3
Junta de Personal	2	1
Comitè d'Empresa	2	0

TOTAL	6	4
-------	---	---

Aquest Comitè, paritari entre representació de l'empresa, per una banda, i representació de la Junta de Personal i Comitè d'Empresa, per altra, hauria de cercar la paritat entre homes i dones pel que fa a la totalitat de la seva composició, però també la paritat dins de les dues parts representades en el mateix Comitè, és a dir, empresa i representació de la plantilla de personal.

PUNTS FORTS	ASPECTES DE MILLORA
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incloure en propers plecs de clàusules administratives de licitació del Servei de Prevenció Aliè, criteris específics de valoració relatius a la descripció dels mecanismes d'aplicació de la perspectiva de gènere en l'avaluació de riscos i desenvolupament d'activitats preventives.</li> <li>• Fomentar la paritat de gènere en la composició de membres del Comitè de Seguretat i Salut Laboral, tant pel que fa al total de membres com dins de les parts representades (empresa i representació de treballadors/es).</li> <li>• Oferir formació específica sobre perspectiva de gènere en l'avaluació de riscos a les persones responsables de salut laboral (tècnic/a i membres del Comitè de Seguretat i Salut Laboral).</li> <li>• Informar al personal de l'Ajuntament dels riscos laborals específics de dones i homes, en funció del lloc de treball.</li> <li>• Incloure la perspectiva de gènere en l'elaboració i avaluació del Pla de prevenció de riscos laborals.</li> <li>• Establir un registre d'accidents laboral i malalties laborals i contingències comunes segregat per sexes.</li> </ul>



## 5.10 ÀMBIT PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE.

La Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOIEDH), en el seu article 7.1, defineix l'assetjament sexual com qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidador, degradant o ofensiu.

En el seu article 7.2, defineix assetjament per raó de sexe com qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidador, degradant o ofensiu.

I en l'article 48 concreta les mesures específiques que han d'establir les organitzacions per prevenir l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

Així doncs, l'assetjament sexual, delictes tipificats en l'article 184 del Codi penal, i l'assetjament per raó de sexe, són formes de discriminació que, motivades pel sexe d'una persona, atempten contra el principi d'igualtat entre dones i homes.

### 10.1 Situació actual

L'Ajuntament de Ripollet compta amb un *Protocol per a la prevenció i actuació de l'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, orientació sexual i assetjament psicològic (mobbing) a l'Ajuntament de Ripollet*, aprovat l'any 2014 i amb vigència fins el 2018. Tot i que la seva vigència ha acabat, aquest protocol es continua aplicant fins que no se'n faci una revisió i actualització.

Aquest protocol estableix que l'objectiu del mateix és crear una eina de treball que possibiliti la prevenció, detecció i actuació davant de casos d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, orientació sexual i assetjament psicològic (mobbing) a l'Ajuntament de Ripollet. Per donar resposta a les possibles situacions d'assetjament i realitzar sensibilització i prevenció envers el personal municipal, el Protocol compta amb una Comissió tècnica contra l'assetjament.

Una característica positiva del protocol és que, a banda de definir què és l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual i assetjament psicològic, ofereix exemples concrets d'actituds o comportaments que poden constituir assetjament, fet que pot ajudar a les persones treballadores a identificar i visualitzar amb més facilitat les conductes d'assetjament.

A data d'avui, sis anys després de l'aprovació del protocol, aquest s'ha hagut d'activar en quatre ocasions. Així, la Comissió tècnica va actuar el 2014 per un cas d'assetjament sexual, el 2018 per un cas de mobbing i un cas d'assetjament

d'una persona externa a l'organització, i el 2020 per un altre cas de mobbing. No obstant, és destacable el fet que el Protocol no ha estat activat en cap d'aquests casos directament a través de la persona que hagi estat víctima d'assetjament, o a instància de terceres persones que hagin tingut coneixement de la situació d'assetjament, sinó a instància de la pròpia Comissió Tècnica, quan se n'ha assabentat per vies diferents a les previstes en el protocol.

Quant a la composició de la Comissió tècnica, el protocol estableix que haurà de ser paritària entre dones i homes. Actualment està formada per 3 homes i 2 dones, el que representa una equilibrada presència de dones i homes.

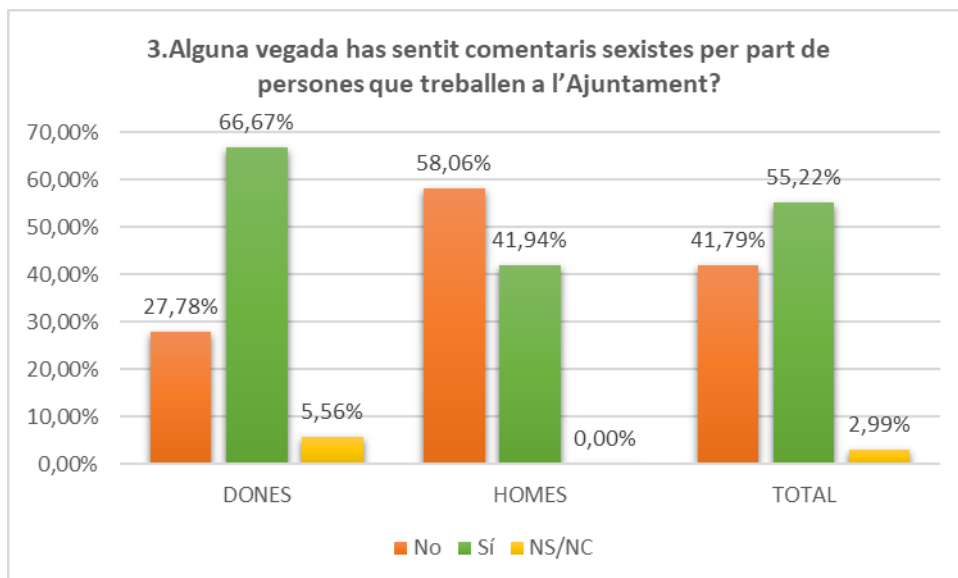
El propi Protocol preveu que la Comissió tècnica s'ha de reunir de forma ordinària i com a mínim, una vegada per any, per tal de revisar aquells aspectes que puguin millorar el funcionament i eficàcia de la mateixa comissió i del protocol. No obstant, des del Departament de Persones de l'Ajuntament, s'informa que aquestes reunions ordinàries de manera anual no se celebren, sinó que la Comissió només es reuneix quan es produeix algun cas d'assetjament i els és notificat.

El protocol també estableix que les persones directives i el personal que tingui alguna competència en els procediments d'assetjament, rebran formació específica en la matèria, amb la finalitat de garantir la prevenció i resolució eficaç i deguda dels casos d'assetjament. No obstant, el Departament de Persones de l'Ajuntament assenyala que aquesta formació específica a les persones membres de la Comissió tècnica contra l'assetjament no s'ha dut a terme. Aquest fet és especialment greu, ja que les persones referents en matèria de prevenció i resolució dels casos d'assetjament no tenen formació específica en la identificació de potencials conductes que constitueixin assetjament, ni en tècniques de resolució i atenció específiques per abordar aquests casos, la qual cosa pot posar en perill l'eficaç i adequada resolució dels mateixos, així com la confidencialitat necessària en aquest tipus de situacions. En aquest sentit, aquesta manca de formació específica pot induir a no fer una adequada valoració del risc al qual pot estar sotmesa la persona assetjada i, per tant, a revictimitzar-la.

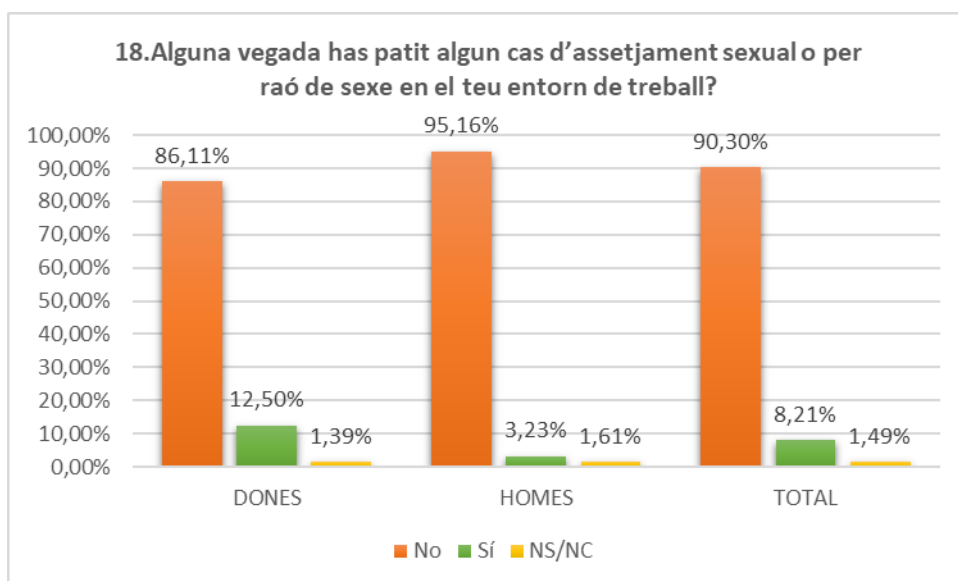
### Anàlisi enquesta

El protocol recull que el fet d'utilitzar humor sexista i menystenir les capacitats i habilitats intel·lectuals de les dones poden constituir comportaments susceptibles de ser assetjament per raó de sexe. No obstant, l'anàlisi de la percepció de la plantilla indica que aquestes conductes no són identificades pel personal, en general, com a actes constitutius d'assetjament.

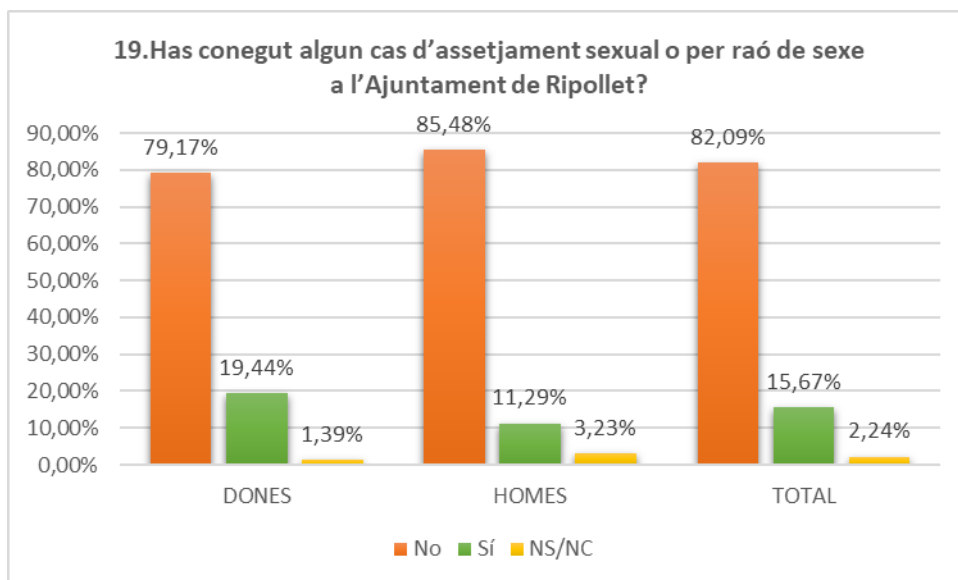
Amb els resultats de l'enquesta realitzada al personal de l'Ajuntament, s'ha detectat que un 55,2% del total de persones enquestades han sentit comentaris sexistes per part de persones treballadores de l'organització. Cal destacar que en el cas de les dones, el percentatge s'eleva fins el 66,7%, envers el 41,9% dels homes. Hi ha una diferenciació significativa, ja que el 58,06% d'homes declaren no haver sentit comentaris sexistes.



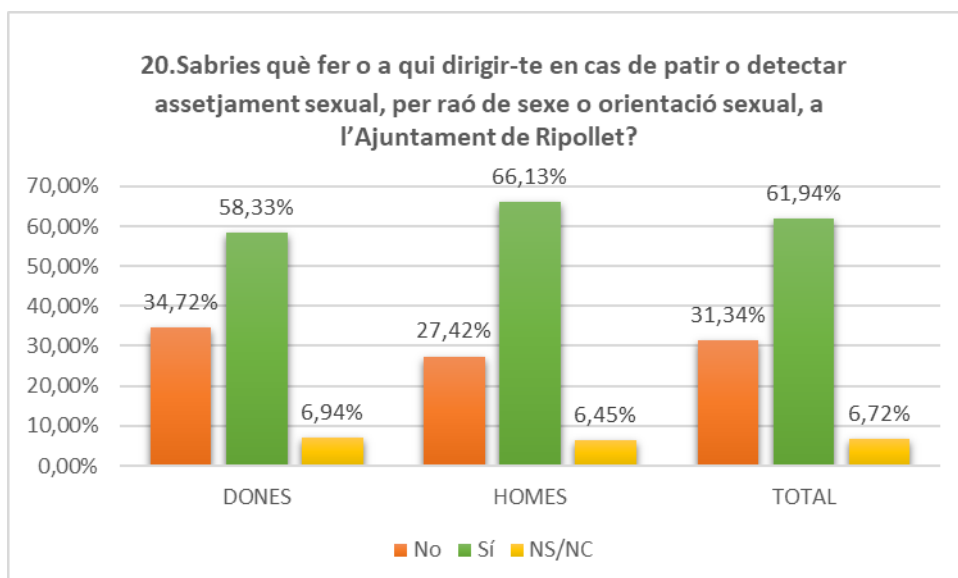
Tot i que més de la meitat de les persones enquestades declaren haver sentit comentaris sexistes, és rellevant destacar que aquests no són considerats com actes constitutius d'assetjament per raó de sexe. Així ho indiquen els resultats a les preguntes 18 i 19 de l'enquesta. En aquestes, hi ha una immensa majoria de persones, tant homes com dones, que assenyalen no haver patit ni presenciat cap cas d'assetjament sexual o per raó de sexe. En aquest sentit, cal incrementar la consciència de tot el personal respecte les conseqüències discriminatòries dels comentaris sexistes, per tal que aquests siguin efectivament identificats i considerats en l'imaginari col·lectiu com a assetjament per raó de sexe.



En aquesta pregunta, cal destacar que entre les persones enquestades que han declarat haver patit algun cas d'assetjament sexual o per raó de sexe, les dones responen més en aquest sentit, amb un 12,5%, front un 3,23% dels homes.



Sobre si coneixen algun cas d'assetjament sexual o per raó de sexe a l'Ajuntament, la majoria d'homes com de dones han contestat que no, amb un 82,09% per cent. Això pot reflectir un desconeixement per part del personal de les actuacions que constitueixen assetjament, o bé la manca de percepció de tals actes o comportaments com a constitutius d'una situació d'assetjament.



Observant els resultats d'aquesta pregunta, es considera positiu el fet que la majoria de persones treballadores conegui a qui dirigir-se en cas de patir o detectar cassos d'assetjament sexual, per raó de sexe o orientació sexual. Tanmateix, un 34,72% de dones i un 27,42% d'homes han contestat que no

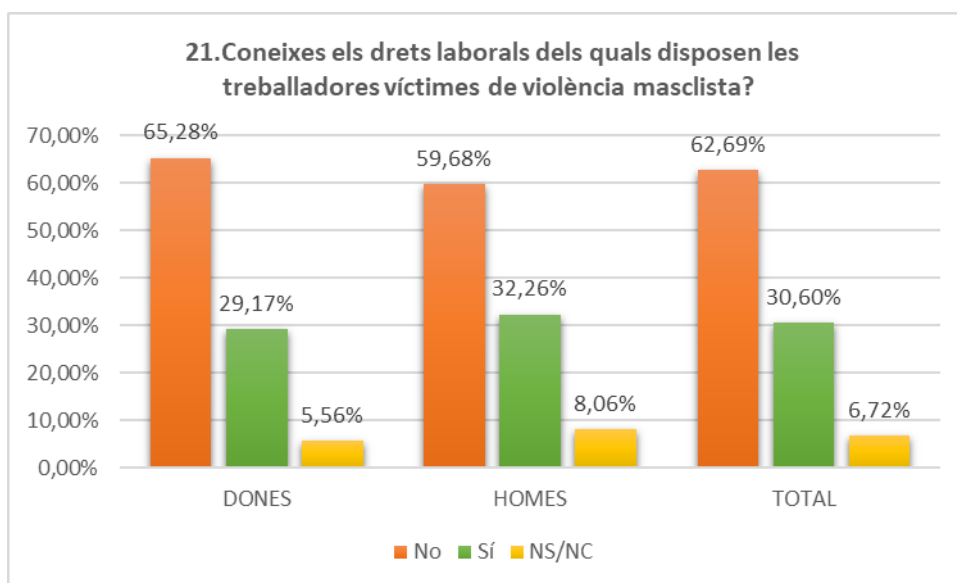


saben a qui dirigir-se. Veient aquestes dades, caldria realitzar actuacions encaminades a millorar el coneixement sobre les persones que formen part de la Comissió tècnica contra l'assetjament que s'estableix en el protocol i a millorar el coneixement dels procediments de denúncia o notificació dels casos.

Per últim, en preguntar sobre si les persones treballadores coneixen els drets laborals dels quals poden disposar les treballadores que hagin estat víctimes de violència masclista, s'ha detectat un gran desconeixement, ja que el 65,28% de dones i el 59,68% d'homes que han realitzat l'enquesta assenyalen desconèixer-los.

Aquesta informació resulta d'especial interès, ja que mostra que bona part de la plantilla desconeix que les dones treballadores que hagin estat víctimes de violència masclista tenen drets.

Aquest desconeixement podria tenir efectes negatius sobre les dones víctimes de violència de gènere que finalment s'acullen a aquestes mesures, ja que el desconeixement general dels seus companys i companyes sobre l'existència d'aquest dret.



## Resultats

Segons l'anàlisi fet del resultat de l'enquesta observem que el Protocol per a la prevenció i actuació de l'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, orientació sexual i assetjament psicològic (mobbing) no es suficientment conegut dins de l'organització, tenim la hipòtesi que sense el coneixement adequat del protocol per part de les treballadores i els treballadors és difícil garantir un funcionament eficaç i adequat d'aquest.

Per tant, resulta necessari que el personal municipal de l'Ajuntament conegui millor com actuar en un cas d'assetjament, a més de conèixer el Protocol i a les persones que formen la Comissió tècnica contra l'assetjament.

Les persones que formen part de la Comissió tècnica contra l'assetjament han estat designades, dins la comissió ja hi ha una paritat de gènere tal i com s'estableix al Protocol.

PUNTS FORTS	ASPECTES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Existència d'un Protocol per a la prevenció i actuació de l'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, orientació sexual i assetjament psicològic (mobbing)</li> <li>→ Existència de la Comissió tècnica contra l'assetjament.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Coneixement del Protocol per part de les treballadores i treballadors</li> <li>→ Millorar el funcionament del Protocol</li> <li>→ Sensibilització dels homes davant els comentaris sexistes</li> </ul>

Donats els resultats de l'enquesta caldria que es millorés la sensibilització i la informació a les treballadores i als treballadors de l'Ajuntament sobre prevenció de la violència de gènere i l'assetjament sexual, per tal que coneguin els seus drets i com actuar en aquests casos.

### 5.11 ÀMBIT TREBALL A DISTÀNCIA

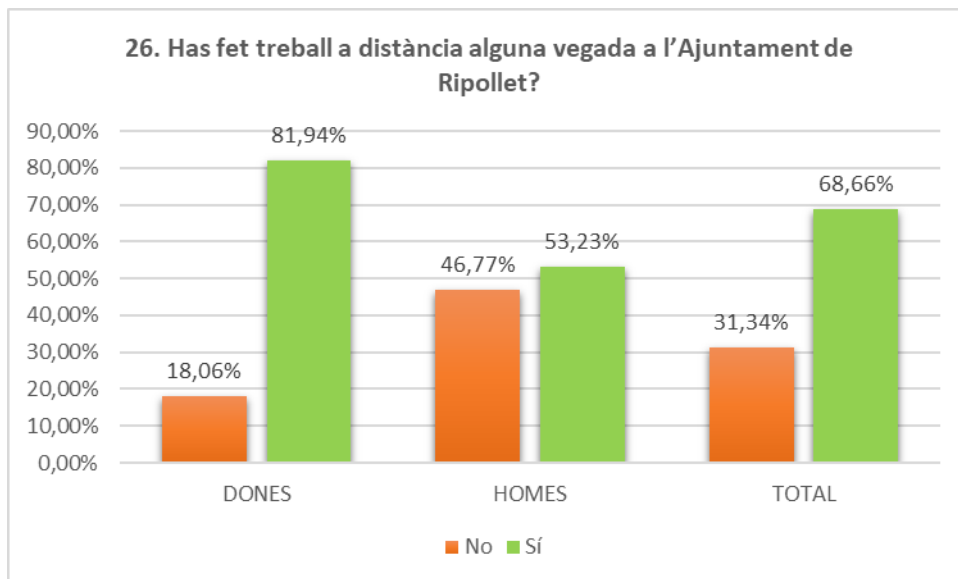
Algunes persones creuen que amb la tornada a l'escola dels fills i filles el teletreball està afavorint la conciliació laboral i familiar, així ho expressen als suggeriments de l'enquesta.

Moltes empreses i organitzacions públiques s'han hagut d'adaptar al teletreball derivat de la crisi de la Covid-19. El teletreball forma part de la situació laboral de les treballadores i els treballadors en el context actual i per això no s'ha de quedar fora dels plans d'igualtat o de la legislació, tot i que pugui ser temporal.

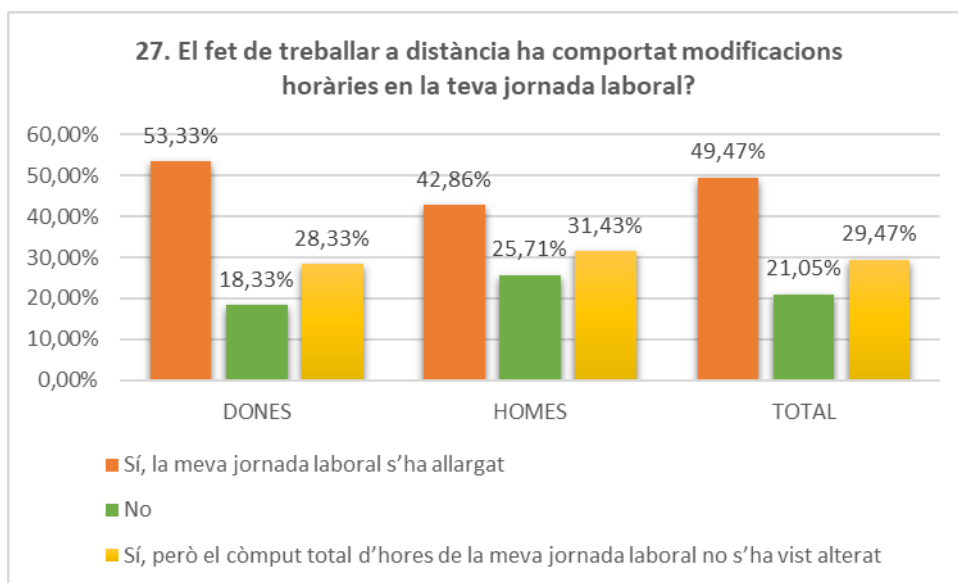
El teletreball pot afavorir la conciliació laboral i familiar de les persones treballadores i tenir avantatges o per el contrari empitjorar la conciliació i crear sentiments negatius al personal municipal. Ja que al no estar al lloc de feina pot ser difícil controlar la jornada laboral i els descansos, tot i que aquests s'haurien de complir igualment.

L'Ajuntament de Ripollet ha establert un sistema mixt de treball presencial i teletreball amb la creació de grups bombolla entre treballadores i treballadors per tal de controlar possibles contagis de Covid-19 i protegir la salut de les persones.

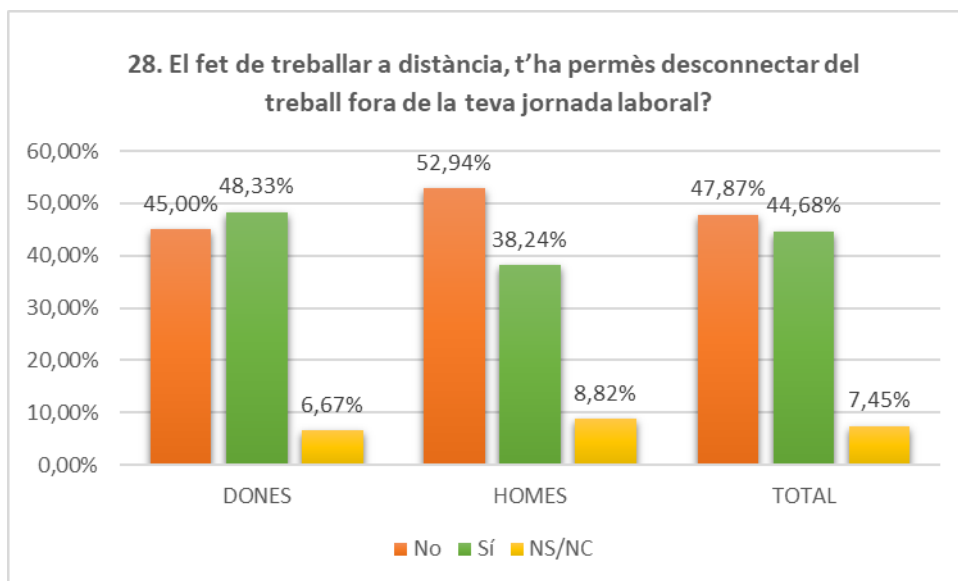
En aquest sentit s'han realitzat les següents preguntes a l'enquesta:



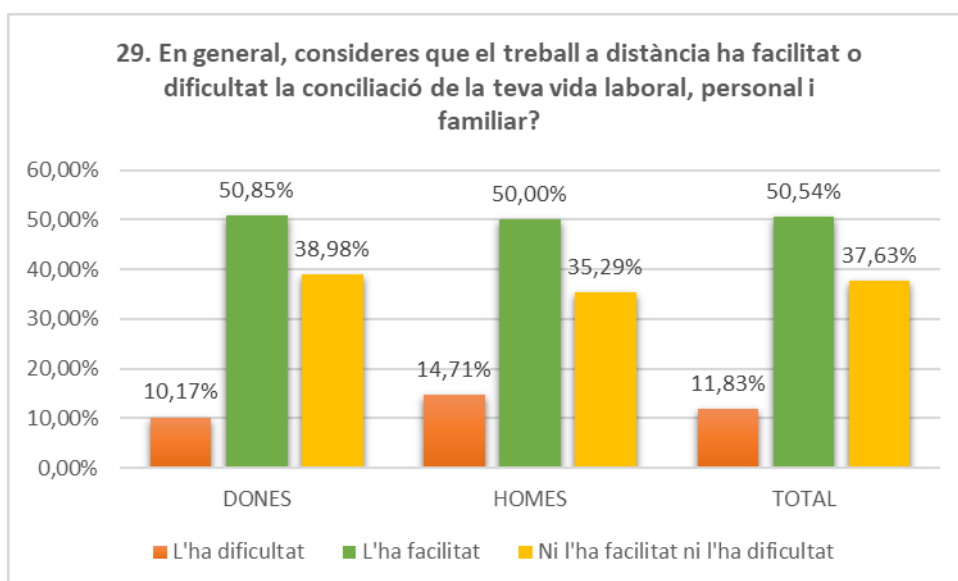
Com podem observar les dones han realitzat en major percentatge treball a distància, en canvi en els homes els resultats entre sí i no estan molt igualats. Això pot esdevenir pel fet que les dones encara s'encarreguen més del treball domèstic o que pateixen més pel risc de la seva salut.



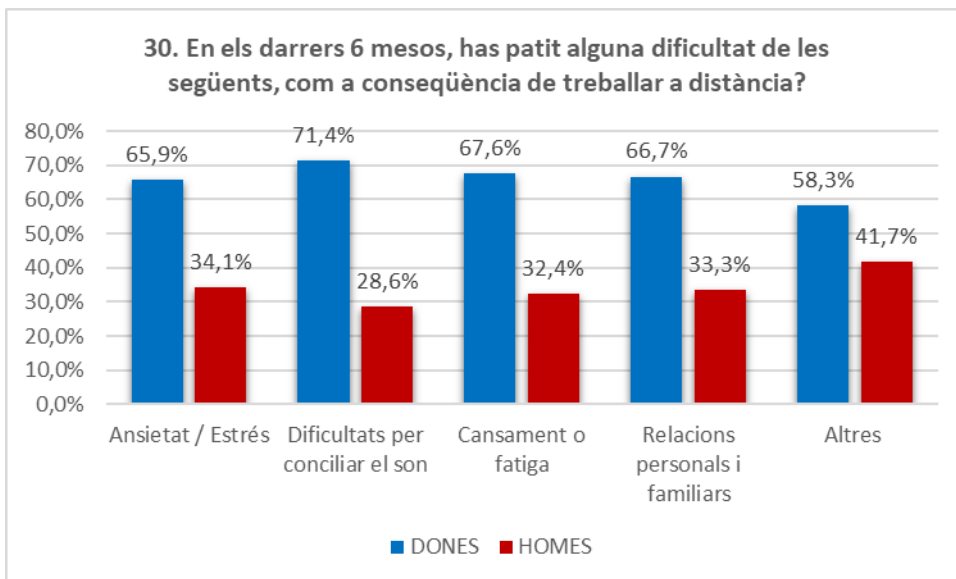
En relació a la jornada laboral podem veure que la majoria de treballadores i treballadors han observat que la seva jornada laboral s'ha allargat amb el teletreball, mentre que un 25,71% dels homes diuen que la seva jornada laboral no s'ha modificat en les dones el percentatge disminueix a un 18,33%.



Com podem veure amb la pregunta 28 el teletreball pot dificultar la desconnexió de la feina fora de la jornada laboral al donar-se a casa. Com podem veure amb les dades als homes tenen una mica més de dificultat per desconnectar del teletreball amb un 52,94% mentre que a les dones els percentatges són similars respecte al Sí i al No.



En quant a la conciliació de la vida laboral, personal i familiar trobem que tant dones com homes es mantenen en un 50% que afirmen que el treball a distància ha millorat la conciliació, mentre que un 38,9% de dones i un 35,29% d'homes consideren que ni l'ha facilitat ni dificultat. A les respostes negatives que indiquen que el teletreball a dificultat la conciliació laboral els homes tenen un 4,54% superior a les dones. Algunes persones creuen que amb la tornada a l'escola dels fills i filles el teletreball està afavorint la conciliació laboral i familiar, així ho expressen als suggeriments de l'enquesta.



S'ha preguntat també si el personal municipal a tingut dificultats degudes al treball a distància, com podem veure al gràfic de la pregunta 30 les dones han experimentat en major percentatge aquestes dificultats. Les dones han patit sobretot més dificultats per a conciliar el son i els homes més estrès i ansietat o d'altres.

Com podem observar amb les dades el treball a distància presenta un avantatge i uns desavantatges, per tant s'haurien de prendre accions per afavorir els avantatges i sobretot per a respectar els drets de les treballadores i els treballadors com respectar el temps de jornada laboral i els descansos.

A més, cal incidir en que les dones presenten una taxa de treball a distància més elevada i per tant també pateixen més les dificultats que comporta el teletreball.

PUNTS FORTS	ASPECTES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> <li>→ El teletreball està afavorint la conciliació de la vida laboral, familiar i personal</li> <li>→ És positiu que es compagini amb treball presencial</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Establir mesures per a respectar la jornada laboral</li> <li>→ Pal·liar els efectes negatius del treball a distància com l'estrès i les dificultats per conciliar el son</li> <li>→ Establir accions perquè el teletreball el realitzin homes i dones en la mateixa mesura possible.</li> </ul>

## 6. PLA D'ACCIÓ

Àmbit 1 – Cultura Organitzativa				
	Accions	Indicadors	Responsable	Termini
1	Conformar la comissió Subcomissió d'impuls, seguiment i avaluació del Pla d'igualtat de l'Ajuntament de Ripollet que sorgeix de la comissió tècnica paritària del pla d'igualtat intern.	Subcomissió consolidada i incorporada a la tasca de supervisió del Pla d'Acció com a part de la feina de les persones implicades. (1) Assignació d'accions a cada persona/departament Nombre de reunions de la Comissió Calendari anual creat amb reunions periòdiques. Aprovació per òrgan competent de la configuració de les persones que formen part de la subcomissió.	Feminismes	Gener-Abril 2022
2	Difondre el Pla d'igualtat i el Pla d'acció a tota la plantilla municipal a través de mecanismes de comunicació i a través d'una formació de mínim 2 hores a totes les persones treballadores.	Nombre de comunicacions i accions per donar a per conèixer el pla Nombre de persones treballadores que han realitzat la formació ESI (2): % de persones que coneixen el Pla d'igualtat	Comunicació/Feminismes Persones i Organització	Abril-Juny 2022
3	Assegurar l'avaluació final del II Pla d'Igualtat emplenant el model	Fitxes de seguiment omplertes correctament Informe d'avaluació	Departament referent/ Feminismes	Tot el pla



	de fitxa d'avaluació <sup>1</sup> cada cop que es realitzi una Acció del Pla	final		
4	Garantir una partida pressupostària anual per desenvolupar el Pla d'acció	Quantia (%) del pressupost anual destinat a desenvolupar el Pla d'acció Definits i aplicats recursos econòmics per garantir els objectius del Pla d'Acció atorgant un percentatge de la partida pressupostària a la implementació d'aquest	Feminismes/ Organització	Gener. Aprovació pressupostos municipals.
5	Crear una Enquesta de Satisfacció sobre la Igualtat (ESI) biennal (cada dos anys) per tal de mesurar les variacions en les creences del personal de l'ajuntament en els ítems avaluats al diagnòstic del Pla.	Es realitza l'enquesta amb les dades desagregades per sexe, edat i lloc de treball Resultats sistematitzats	Feminismes/ Organització	Abril 2023 Abril 2025
6	Realitzar una formació per a l'empoderament de les dones i una altra en noves masculinitats per als homes per tal de conscienciar i	Formacions fetes d'un mínim de 4 hores Avaluació de l'activitat feta Enquesta de satisfacció Formació registrada al Registre de Formacions <sup>2</sup> Llista de participants	Feminismes/ Organització	2022-2025 any

1. Veure metodologia

2. Veure acció 5

3. Veure fitxa avaluació accions

<sup>2</sup> Veure Àmbit 4

	prevenir els comentaris sexistes per incorporar la igualtat de gènere a l'entorn laboral	feta		
7	Incorporar a tots els processos de licitació l'obligatorietat per empreses adjudicatàries de més de 50 treballadors/es de tenir un pla d'igualtat registrat així com presentar acreditació de registre.	La clàusula s'incorpora a tots els nous procediments de Contractació pública de l'Ajuntament	Serveis econòmics. Unitat de Contractació.	A partir d'aprovació pla igualtat intern

Àmbit 2. Condicions Laborals				
	Accions	Indicador	Responsable	Termini
8	<p>Crear un grup de treball per estudiar les possibilitats de promoure accions cap a la paritat en aquells departaments i categories professionals amb un nombre desigual de dones i homes.</p> <p>En el cas del departament de Policia local en base a la Llei 16/1991, de 10 de juliol de les Polícies Locals de Catalunya, en la seva disposició addicional vuitena, sobre la reserva de places de nova creació d'agent de policia per a dones, se'n reservarà fins a un 40% sense perjudici</p>	<p>Nombre de reunions realitzades per aquest grup de treball.</p> <p>Fórmules trobades per promoure la paritat en departaments desiguals entre homes i dones.</p> <p>Nombre de dones policies incorporades a plantilla.</p>	<p>Persones i Organització/ Serveis Jurídics/ Feminismes</p>	<p>2022-2024</p>



	que si no hi ha dones que es presentin a les convocatòries puguin ser ocupades per homes.			
9	Publicar les ofertes laborals per aquells llocs de treball on és necessari incorporar persones del gènere menys representat a espais on hi participen activament persones d'aquell gènere <sup>3</sup>	Nombre de publicacions de les ofertes a aquests espais especialitzats.	Persones i Organització	2022-2025
10	Elaborar activament campanyes i accions de publicitat tant a xarxes socials com a la via pública per tal d'encoratjar a les dones per que apliquin a les borses de treball on estan menys representades com ara la Policia Local o la brigada municipal.	Nombre de campanyes realitzades Nombre de dones adscrites a les borses de treball Nombre de noves incorporacions finalment realitzades	Persones i Organització/ Comunicació	2022-2025
11	Incloure a les bases generals de convocatòries de persones treballadores de l'ajuntament que a les ofertes laborals s'hi inclogui la possessió d'estudis demostrables relacionats amb gènere, igualtat i/o violències masclistes com a clàusula social que atorgarà punts addicionals en les promocions internes de comandaments.	Nombre d'ofertes laborals que inclouen la possessió d'aquesta formació.	Persones i Organització	2022-2025
12	Procurar que la mobilitat	Nombre de dones o homes	Persones i	2022-

<sup>3</sup> Exemple: el Grup de Dones Arquitectes del COAC si el que es vol és contractar dones a l'àrea d'urbanisme o bé agències de reclutament pensades per publicitar ofertes laborals destinades a dones com ara ERA.works

	interna de l'ajuntament vetlli per igualar la presència de dones i homes en tots els departaments i categories professionals, sempre que sigui possible	incorporats als departaments amb infrarepresentació L'Estudi comparatiu de la nova composició demostra que la mobilitat interna ha millorat o no ha afectat negativament la representativitat igualitària d'ambdós sexes als departaments	Organització	2025
13	Crear un Registre d'Extincions Laborals amb perspectiva de gènere	Registre creat i omplert que incorpora la forma d'extinció, les causes que l'han produït i el sexe i edat de la persona	Persones i Organització	2023

Àmbit 3 – Accés a l'organització				
	Accions	Indicador	Responsable	Termini
14	Incorporar a la normativa de configuració dels tribunals de selecció l'obligació de que aquests siguin paritaris en quant a gènere per a la selecció del personal. com per a la resolució de licitacions públiques.	S'ha modificat la normativa Tots els tribunals de selecció són paritaris ESI: % de persones que creuen que hi ha un accés desigual als processos de selecció de l'Ajuntament disminueix	Persones i Organització	2023
15	Incorporar a la normativa de configuració d'òrgans de Contractació l'obligació de que aquests siguin paritaris en quant a gènere en els expedients de Contractació.	S'ha modificat la normativa Tots els òrgans són paritaris.		
16	Les persones que formin part directa o indirectament del Departament de Persones i Organització cal que realitzin una formació per evitar	Formació d'un mínim de 8 hores Avaluació de l'activitat Formació registrada al Registre de Formacions	Persones i Organització/ Feminismes	2023



	<p>reproduir estereotips sexistes donat que les persones treballadores tenen una repercussió directa en la gestió de les persones treballadores de l'ajuntament. Realitzar formacions anuals a l'àrea de Persones i organització i en les persones amb llocs de treball de comandament per tal de garantir que no es reproduïen estereotips sexistes ni discriminacions en base al gènere a l'hora de realitzar les contractacions així com per desenvolupar les seves funcions habituals.</p>	Llista de participants		
--	--	------------------------	--	--

Àmbit 4 – Formació interna				
	Accions	Indicador	Responsable	Termini
17	<p>Crear un Registre de formacions del personal amb segregació de dades.</p>	<p>Registre creat que incorpora: sexe, acció formativa, hores de dedicació, objectiu de la formació, modalitat, lloc d'impartició, especificitat en igualtat i horari</p>	<p>Persones i Organització</p>	<p>2022-2025</p>
18	<p>Realitzar formacions anuals obligatòries en igualtat de gènere a l'empresa d'un mínim de 2 hores</p>	<p>Formació d'un mínim de 2 hores, per a tot el personal Avaluació de l'activitat Formació registrada al Registre de Formacions Llista de participants ESI: % de persones que creuen necessàries les formacions en igualtat</p>	<p>Persones i Organització/ Feminismes</p>	<p>2022-2025</p>

		augmenta		
19	Procurar que totes les accions formatives que es realitzin siguin dins de l'horari laboral, per tal de garantir la conciliació i tinguin en compte la jornada de la persona treballadora.	% de formacions en horari laboral és cada cop més elevat	Persones i Organització	2022-2025

Àmbit 5 – Promoció i desenvolupament professional				
	Accions	Indicador	Responsable	Termini
20	Establir un Pla de Promoció Interna (PPI) i mecanismes de comunicació per tal d'assegurar la transparència en la promoció	PPI creat PPI divulgat a tota la plantilla ESI: % de persones que creuen que les possibilitats de promoció son diferents en homes i dones disminueix	Persones i Organització	2022-2025
21	Crear un Registre de promocions internes amb perspectiva de gènere públic	Registre creat desagregat per sexe i que incorpora el motiu de la promoció ESI: % de persones que creuen que les possibilitats de promoció son diferents en homes i dones disminueix	Persones i Organització	2022-2025
22	Vetllar perquè la promoció procuri igualar la presència de dones i homes en paritat als espais de decisió i comandament, tenint en compte les clàusules mencionades en l'Àmbit 2, per tal d'aconseguir paritat també en tots els grups professionals, evitant la segregació vertical	Nombre de dones i homes que han promocionat. Clàusules socials incorporades a les ofertes laborals. Estudi que demostra que la promoció ha millorat o no ha afectat negativament la	Persones i Organització/ Feminismes	2022-2025



		representativitat igualitària d'ambdós sexes als diferents grups professionals		
--	--	---	--	--

Àmbit 6 – Retribució				
	Accions	Indicador	Responsable	Termini
23	Realitzar un estudi bianual d'evolució de la bretxa salarial	Estudi anual fet i aplicades les seves conclusions	Persones i Organització	Gener 2024
24	Fer i publicar un estudi de valoració dels llocs de treball per tal de millorar la transparència en l'assignació de complements salarials	Estudi fet i publicat ESI: % de persones que creuen que hi ha bretxa salarial directa disminueix	Persones i Organització	2024

Àmbit 7 – Temps de treball i corresponsabilitat				
	Accions	Indicador	Responsable	Termini
25	Informar, en el moment del contracte i mitjançant circulars periòdiques al personal ja contractat, de les condicions i dels drets laborals relacionats amb la maternitat/paternitat i la conciliació així com a través del correu electrònic i mitjançant circulars Preveure en nou aplicatiu portal de la persona treballadora la visibilització de permisos relacionats amb maternitat/paternitat.	Document específic fet sobre drets laborals en matèria de conciliació Nombre d'enviaments fets ESI: % de persones que afirmen desconèixer els seus drets laborals disminueix	Persones i Organització	2024-2025
26	Encoratjar als homes a esgotar tot el temps disponible del	% d'homes que fan servir tot el temps de	Persones i Organització/	2022-2025

	permís de paternitat a través de circulars recordatòries i també mitjançant els i les seves caps	permís de paternitat, obligatori i no obligatori, augmenta al llarg dels anys	Feminismes	
--	--	---	------------	--

Àmbit 8 – Comunicació i llenguatge				
	Accions	Indicador	Responsable	Termini
27	Realitzar una formació anual de mínim 2 hores de duració sobre l'ús inclusiu i no sexista del llenguatge i les imatges.	Formació d'un mínim de 2 hores, per a tot el personal i especialment per llocs de comandament Avaluació de l'activitat Formació registrada al Registre de Formacions Llista de participants	Persones i organització/ Feminismes	Gener 2024
28	Revisar la Guia d'ús no sexista del llenguatge per incorporar també l'ús d'imatges no sexistes	La Guia incorpora bones pràctiques sobre l'ús de les imatges de manera inclusiva i no sexista Instrucció sobre l'obligatorietat de revisar el llenguatge escrit i oral, en la documentació interna i externa.	Feminismes	2024
29	Incorporar a les diferents dependències municipals fórmules que convidin a utilitzar un llenguatge no sexista.	Incorporació de vinils a dependències municipals Disminució de errors de llenguatge per qüestions sexistes.	Comunicació/ Feminismes	2022
30	Publicar a la intranet, enviar per correu electrònic i publicitar la guia d'ús no sexista del llenguatge de l'Ajuntament, establint clarament el seu ús obligatori	Guia publicada Circular feta i enviada ESI: % de persones que coneixen l'existència de la Guia augmenta anualment	Comunicació/ Feminismes	2022
31	Garantir que totes les publicacions tant internes com externes fan un ús inclusiu i no	Avaluació anual de les publicacions % de publicacions avaluades que son:	Comunicació/ Feminismes	2022- 2024



	sexista de la llengua i les imatges mitjançant una avaluació anual de les publicacions seguint els criteris emprats en el diagnòstic	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bones pràctiques</li> <li>- Pràctiques amb intencionalitat però sense correcta expressió</li> <li>- Pràctiques sexistes/androcèntriques</li> </ul>		
--	--	---	--	--

Àmbit 9 – Salut laboral				
	Accions	Indicador	Responsable	Termini
32	Establir un Comitè de Salut Laboral paritari en totes les representacions	Comitè establert Nombre de reunions convocades Actes de les reunions fetes	Persones i Organització	2022
33	Realitzar una avaluació de riscos laborals i psicosocials amb perspectiva de gènere	Avaluació realitzada S'apliquen les conclusions	Persones i Organització/ Feminismes	2023- 2025
34	Acomplir un Pla de prevenció de riscos laborals i de vigilància de la salut amb perspectiva de gènere	Pla de prevenció amb perspectiva de gènere elaborat Nombre de comunicacions internes del Pla ESI: % de persones que afirmen que la prevenció de riscos laborals té en compte homes i dones augmenta	Persones i Organització/ Feminismes	2023- 2025

Àmbit 10 – Prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe				
	Accions	Indicador	Responsable	Termini
35	Revisió, avaluació i	Avaluació del Protocol	Persones i	2022

	actualització del Protocol de prevenció existent	Aprovació per òrgan competent del nou Protocol actualitzat/renovat Revisió de les persones membres del comitè (paritari) i aprovació per òrgan competent.	Organització/ Feminismes	
36	Formació específica de mínim 4 hores per les persones membres del Comitè per tal de garantir el bon acompanyament dels casos	Formació d'un mínim de 4 hores per a la Comissió Avaluació de l'activitat Formació registrada al Registre de Formacions Llista de participants	Persones i Organització/ Feminismes	2023
37	Formació de mínim 2 hores en prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, identitat de gènere o orientació sexual per a tot el personal	Formació d'un mínim de 2 hores per a tot el personal Avaluació de l'activitat Formació registrada al Registre de Formacions Llista de participants	Persones i Organització/ Feminismes	2023
38	Elaborar i divulgar material de prevenció i informatiu sobre el protocol que incorpori les definicions, exemples de situacions i les sancions	Material creat Material divulgat periòdicament ESI: % de persones que coneixen el protocol augmenta	Comunicació/ Feminismes	2023

Àmbit 11 – Treball a distància				
	Accions	Indicador	Responsable	Termini
39	Realitzar circulars i materials de divulgació sobre el dret a la desconexió digital fora de l'horari laboral	Circulars fetes i enviades semestralment	Persones i Organització	2022- 2025
40	Acomplir un pacte que limiti les interaccions mitjançant dispositius mòbils entre caps i empleats/des fora de l'horari laboral si no està contemplat dins les funcions de la persona treballadora	Les i els treballadors de l'Ajuntament no reben comunicacions ni requeriments fora de l'horari laboral ESI: % de persones que afirmen realitzar jornades laborals més llargues a causa del teletreball disminueix ESI: % de persones que afirmen no poder desconectar pel fet de teletreballar disminueix	Persones i Organització	2022- 2025



41	Regular el treball a distància a través d'un reglament, pel qual es regula la modalitat de teletreball per al personal de la i tenint en compte la perspectiva de gènere.	Reglament de teletreball per a l'Ajuntament de Ripollet aprovat per òrgan competent.	Persones i Organització/ Feminismes	2022
----	---	--	-------------------------------------	------

### Fitxa de seguiment i avaluació de les accions

FITXA DE SEGUIMENT DEL PLA D'ACCIÓ 2021-2024	
<b>Data:</b>	
<b>Període de seguiment: Semestre 1º_ / 2º_ / 3º_ / 4º_</b>	
<b>Departament responsable:</b>	
<b>Responsable:</b>	
<b>Àmbit al que respon:</b>	
<b>Acció:</b>	
Nivell d'execució	<input type="checkbox"/> Sense començar <input type="checkbox"/> Baix <input type="checkbox"/> Mitjà <input type="checkbox"/> Alt <input type="checkbox"/> Finalitzat
Participants	_____Homes _____Dones
Indicador 1	
Indicador 2	
Indicador 3	
Indicador 4	
Indicador 5	
Pressupost	Executat: <input type="checkbox"/> Insuficient <input type="checkbox"/> Adequat
Observacions	Explicació de l'acció:  Necessitats generades/derivades:
Data lliurament:	Signatura responsable:

--	--

## ANNEX

### 1. Anàlisi comunicacions escrites Ajuntament de Ripollet.

<p><b>Plaça de tècnic/a de grau superior</b>  - Anuncis oficials :: Borsa de treball -</p> <p>BASES REGULADORES DEL PROCÉS DE SELECCIÓ D'UN TÈCNIC/A DE GRAU SUPERIOR EN RÈGIM DE FUNCIONARI INTERÍ PEL DEPARTAMENT DE SERVEIS MUNICIPALS I MUNICIPALITZACIÓ, DE L'AJUNTAMENT DE RIPOLLET Descarregueu l'impres de sol·licitud per participar a la selecció de personal a "Conting ... [+]</p>
<p><b>Plaça de tècnic/a superior de comunicació</b>  - Anuncis oficials :: Borsa de treball -</p> <p>BASES ESPECÍFIQUES QUE HAN DE REGIR EL PROCÉS DE SELECCIÓ D'UNA PLACA DE TÈCNIC/A SUPERIOR VACANT A LA PLANTILLA DEL PERSONAL LABORAL DE L'AJUNTAMENT DE RIPOLLET, MITJANÇANT EL SISTEMA DE CONCURS OPOSICIÓ LLIURE Descarregueu l'impres de sol·licitud per participar a la selecció de ... [+]</p>
<p><b>Plaça de personal d'oficis</b>  - Anuncis oficials :: Borsa de treball -</p> <p>CONVOCATÒRIA I BASES ESPECÍFIQUES REGULADORES DEL PROCÉS SELECTIU PER COBRIR UNA PLACA DE PERSONAL D'OFICIS, MITJANÇANT CONCURS-OPOSICIÓ LLIURE EN RÈGIM DE PERSONAL LABORAL FIX DE L'AJUNTAMENT DE RIPOLLET Descarregueu l'impres de sol·licitud per participar a la selecció de persona ... [+]</p>
<p><b>Plaça d'oficial de primera d'instal·lacions</b>  - Anuncis oficials :: Borsa de treball -</p> <p>BASES ESPECÍFIQUES PER A LA CONVOCATÒRIA D'UN LLOC DE TREBALL D'OFICIAL PRIMERA D'INSTAL·LACIONS MITJANÇANT CONCURS EN RÈGIM DE PERSONAL LABORAL FIX DE L'AJUNTAMENT DE RIPOLLET Descarregueu l'impres de sol·licitud per participar a la selecció de personal a "Continguts relacio ... [+]</p>
<p><b>Plaça de tècnic/a grau mig d'educador/a social</b>  - Anuncis oficials :: Borsa de treball -</p> <p>BASES ESPECÍFIQUES QUE HAN DE REGIR EL PROCÉS DE SELECCIÓ PER COBRIR UNA PLACA VACANT DE TÈCNIC/A GRAU MIG D'EDUCADOR/A SOCIAL, EN LA PLANTILLA DE FUNCIONARIS DE L'AJUNTAMENT DE RIPOLLET, EN RÈGIM INTERÍ I MITJANÇANT CONCURS OPOSICIÓ LLIURE Descarregueu l'impres de sol·licitud per ... [+]</p>
<p><b>Borsa de treball de treballadors socials</b>  - Anuncis oficials :: Borsa de treball -</p> <p>BASES ESPECÍFIQUES QUE HAN DE REGIR EL PROCÉS DE SELECCIÓ PER CONSTITUIR UNA BORSA DE TREBALL DE TREBALLADORS SOCIALS MITJANÇANT CONCURS-OPOSICIÓ LLIURE PER COBRIR NECESSITATS TEMPORALS I SUBSTITUCIONS DE PERSONAL Descarregueu l'impres de sol·licitud per participar a la selecció d ... [+]</p>
<p><b>Oferta places laborals temporals plans d'ocupació AMB - BASES</b>  - Anuncis oficials :: Borsa de treball -</p> <p>Convocatòria i bases reguladores del procés de selecció per a constituir diverses borses de treball per a seleccionar personal laboral temporal de programes ocupacionals corresponents al projecte "Suport actuacions municipals per a la sostenibilitat SAMS" de l'ajuntamen ... [+]</p>

Font: Espai 'Oferta Pública d'Ocupació' del web municipal [www.ripollet.cat](http://www.ripollet.cat)

<p>Concretament, la continuïtat dels procediments administratius en matèria de Persones i Organització als que fem referència són:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>Tècnic mig</u> de contractació mitjançant concurs oposició lliure en règim de <u>funcionari/a interí</u> per projecte. El termini per presentar esmenes acaba el 11/06/2020.</li> <li>- <u>Tècnic d'Administració General</u> pel departament de Serveis Jurídics amb accés obert per mobilitat interadministrativa. El termini per presentar candidatura acaba el 16/06/2020</li> <li>- Promoció interna d'una vacant de <u>Sergent</u> de la Policia Local. El termini per presentar candidatura acaba el 20/06/2020</li> <li>- <u>Tècnic</u> de superior de comunicació, mitjançant el sistema de concurs oposició lliure. El termini per presentar candidatures acaba el 21/06/2020</li> </ul>
---

Font: Espai 'Oferta Pública d'Ocupació' del web municipal [www.ripollet.cat](http://www.ripollet.cat)



Ajuntament de Ripollet

+ciutat!

**Ajuntament de Ripollet**

Carrer de Balmes, 2

08291 Ripollet

Barcelona

Tel. 935 04 60 00

ripollet.cat

Convocatòria de llocs de treball temporal per a persones que estan en situació de recerca de feina com a demandants d'ocupació no ocupats (DONO) que forma part del programa "SUPORT ACTUACIONS MUNICIPALS PER A LA SOSTENIBILITAT (SAMS)" de l'Ajuntament de Ripollet, amb col·laboració de l'Àrea Metropolitana de Barcelona.

**LLOCS DE TREBALL:**

- 6 AUXILIARS INFORMADORS/ES RBICI (3 participants en convocatòria any 2020, i 3 per l'any 2021)
- 8 AUXILIARS INFORMADORS/ES COMUNITÀRIES (4 participants en convocatòria any 2020, i 4 per l'any 2021)
- 4 ADMINISTRATIUS/VES
- 1 TÈCNIC/A AUXILIAR INFORMÀTIC
- 1 TÈCNIC/A SUPORT PER A PROGRAMES OCUPACIONALS I FORMATIUS

Les persones interessades en participar en aquesta convocatòria hauran de reunir, a més els requisits específics, que es detallen a l'annex d'aquestes BASES per a cada perfil professional.

Font: Espai 'Oferta Pública d'Ocupació' del web municipal [www.ripollet.cat](http://www.ripollet.cat)

---

Pel que es fa públic que per Junta de Govern Local de data 14 de juliol 2020, s'ha aprovat la convocatòria i les Bases reguladores que han de regir el procés de selecció per constituir una borsa de treball de treballadors socials mitjançant concurs-oposició lliure per cobrir necessitats temporals i substitucions de personal.

**“BASES ESPECÍFIQUES QUE HAN DE REGIR EL PROCÉS DE SELECCIÓ PER CONSTITUIR UNA BORSA DE TREBALL DE TREBALLADORS SOCIALS MITJANÇANT CONCURS-OPOSICIÓ LLIURE PER COBRIR NECESSITATS TEMPORALS I SUBSTITUCIONS DE PERSONAL.**

**PRIMERA. OBJECTE DE LA CONVOCATÒRIA.**

L'objecte de la convocatòria és crear una borsa de treball per tal de cobrir necessitats de contractació temporal, derivats de substitucions temporals, places interines o altres circumstàncies temporals, de la categoria de tècnic mig de treballador social (TS) pertanyents al grup d'administració A2.

La vigència de la borsa de treball serà de dos anys a partir de la resolució de la llista definitiva que estableixi la puntuació final del procediment selectiu o fins que es convoqui un altre procés.

El procés de selecció es regularà pel contingut d'aquestes bases i supletòriament per les bases generals aprovades per Junta de Govern Local en data 13 de setembre de 2010, i publicades en el BOPB de 30 de setembre de 2010.

**SEGONA. CARACTERÍSTIQUES I FUNCIONS DELS LLOCS DE TREBALL.**

El lloc de treball adscrit a la categoria de Treballador/a social (TS) pertany al Grup de titulació A2 i desenvolupa les següents funcions, amb el grau de concreció derivada de cada àmbit específic d'adscripció:

1. Detectar i prevenir situacions de risc d'exclusió social a partir del treball.
  2. individualitzat, familiar i comunitari, realitzant valoracions i diagnòstic d'aquelles situacions que ho requereixin.
  3. Rebre i analitzar les demandes en l'atenció directa a l'usuari i/o la seva família o d'altres entitats, informant dels recursos i serveis existents per les diferents problemàtiques.
  4. Informar, orientar i assessorar a les persones en l'àmbit dels serveis socials, diagnosticant la seva situació, fent el seguiment, prenent les mesures adients i, en cas necessari, valorant i tramitant les ajudes i prestacions que corresponguin segons la normativa vigent.
  5. Elaborar, aplicar i avaluar plans de treball individualitzat i/o familiar, processos d'integració social i laboral, tractaments mèdics i psicològics, plans d'educació i escolarització dels fills, relacions familiars i personals, entre d'altres.
  6. Tramitar propostes de derivació a l'atenció especialitzada, així com fer el seguiment i donar el suport posterior als processos d'inserció social.
  7. Promocionar, elaborar i fer el seguiment de projectes d'intervenció grupal i comunitària amb col·lectius de persones afectades amb les mateixes problemàtiques socials.
  8. Coordinar activitats, tràmits, demandes i gestions amb altres centres i serveis socials.
  9. Proposar, quan s'escaigui i d'acord amb la resta de l'equip, la derivació dels/les usuaris/es a altres serveis d'atenció especialitzada, realitzant la tramitació corresponent.
  10. Donar suport i acompanyament als/les usuaris/es al llarg del procés d'integració social o reinserció.
-

### **TERCERA. REQUISITS DE LES PERSONES ASPIRANTS.**

Per prendre part en el procés selectiu és necessari que els/les aspirants reuneixin, en la data de finalització del termini de presentació de les sol·licituds, els requisits següents:

1. Ser ciudadà/na espanyol/la o de qualsevol dels estats membres de la Unió Europea o dels estats als quals, en virtut de tractats internacionals subscrits per la Unió Europea i ratificats per Espanya, els sigui aplicable la lliure circulació de treballadors.

També podran ser admesos el/la cònjuge, qualsevol que sigui la seva nacionalitat, tant dels ciutadans espanyols com dels nacionals dels altres estats membres de la Unió Europea, sempre que no estiguin separats de dret, i els seus descendents i els del seu/de la seva cònjuge sempre que no estiguin separats de dret, siguin menors de vint-i-un anys o majors d'aquesta edat dependents.

També podran ser admesos/es els/les estrangers/es amb residència legal a Espanya.

2. Haver complert 16 anys i no superar l'edat establerta per a la jubilació forçosa.
3. Estar en possessió del títol de grau de Treball Social o diplomata/da en Treball Social. Si es tracta d'un títol obtingut a l'estranger, cal disposar de l'homologació corresponent del Ministeri d'Educació i Formació Professional.
4. Estar en possessió del certificat de coneixements de llengua catalana equivalent al nivell de suficiència (C1) que expedeix la Direcció General de Política Lingüística o alguna de les titulacions equivalents, d'acord amb el Decret 152/2001, de 29 de maig, sobre avaluació i certificació de coneixements de català i les seves posteriors modificacions i l'Ordre VCP/491/2009, de 12 de novembre, per la qual es refonen i actualitzen els títols, diplomes i certificats equivalents als certificats de coneixements de català de la Direcció General de Política Lingüística, modificada per l'Ordre VCP/233/2010, de 12 d'abril.

Les persones aspirants que no acreditin documentalment els coneixements de llengua catalana hauran de superar una prova específica de coneixements de llengua catalana de nivell de suficiència



(C1), amb caràcter obligatori i eliminatori, la qual es qualificarà d'apte o no apte. L'acreditació del nivell de llengua catalana es podrà efectuar fins a la realització de les proves.

Restaran exempts/es de realitzar aquesta prova la prova les persones aspirants que, en algun procés de selecció per a l'accés a la condició de funcionari públic, hagin superat una prova o un exercici de coneixements de llengua catalana del mateix nivell o superior al que s'hi esmenta, sempre i quan aportin la documentació que acrediti aquesta circumstància.

Per realitzar aquestes proves, el tribunal ha de comptar amb l'assessorament de persones tècniques especialitzades en normalització lingüística.

5. Les persones aspirants que no tinguin la nacionalitat espanyola hauran d'acreditar un coneixement adequat de la llengua castellana de nivell intermedi nivell B2. L'acreditació d'aquest coneixement es realitzarà mitjançant la presentació d'un dels documents que s'indiquen a continuació:

- Certificat conforme han cursat la primària i/o secundària i/o batxillerat a l'Estat espanyol.
- Diploma d'espanyol que estableix el RD 1137/2002, de 31 d'octubre, o equivalent, o certificació acadèmica que acrediti haver superat totes les proves dirigides a l'obtenció d'aquest.
- Certificat d'aptitud en espanyol per a estrangers expedit per les escoles oficials d'idiomes.

Les persones aspirants que no acreditin documentalment els coneixements de llengua castellana hauran de realitzar un exercici que consistirà en una redacció de 200 paraules, com a mínim, i a mantenir una conversa amb membres del tribunal, la qual es qualificarà d'apte o no apte. L'exercici tindrà caràcter obligatori i eliminatori. L'acreditació del nivell de llengua castellana es podrà efectuar fins a la realització de les proves.

6. Tenir capacitat funcional per acomplir les tasques.
7. No haver estat condemnat per cap delictes. No estar inhabilitat per a l'exercici de les funcions públiques ni estar separat mitjançant expedient disciplinari del servei de cap administració pública. Serà aplicable, tanmateix, el benefici de la rehabilitació, sempre que l'aspirant ho acrediti mitjançant el corresponent document oficial.
8. No patir cap malaltia ni estar afectat per cap impediment físic o psíquic que impossibiliti el normal exercici de les funcions pròpies de la categoria.
9. No trobar-se afectat per causa d'incompatibilitat establerta per la Llei 53/84, de 26 de desembre.
10. No haver estat condemnat per sentència ferma per algun dels delictes previstos a la Llei orgànica 1/996, de protecció jurídica del menor, i modificada per la Llei 26/2015, de 28 de juliol, de modificació del sistema de protecció a la infància i a l'adolescència. Aquesta circumstància s'haurà d'acreditar mitjançant l'aportació d'una certificació negativa del Registre General de Delinqüents Sexuals en el moment que la persona s'incorpori a treballar. En el cas de diverses contractacions i sempre que sigui necessari, s'haurà de tornar a presentar l'esmentat certificat.

## 8.2

Per últim, cal seguir les indicacions que dóna el personal sanitari, les gestores COVID i metgesses pel que fa a protocols a seguir en casos positius, negatius o negatius per contacte amb positiu. Recordar també que seguim les informacions que ofereixen els canals oficials per estar al corrent de les novetats que es puguin produir respecte a l'actual situació sanitària.

Els PFI són accions formatives que faciliten que el jovent, amb un recorregut d'experiències negatives en l'àmbit acadèmic, pugui trobar-se amb un treball més manipulatiu i on el resultat és immediat, cosa que permet promoure la creativitat i l'aprenentatge continu de l'alumnat i afavorir el desenvolupament de competències professionals i transversals de manera experimental.

Aquestes noves especialitats diversifiquen i enriqueixen l'oferta formativa del municipi, que avarca altres sectors com l'industrial, manteniment, transport, administració, social, educatiu i sanitari.

La formació professional és clau per a la incorporació de les persones treballadores que es troben en situació de recerca i/o manteniment del seu lloc de treball, així com per a la millora de la capacitat del/de les professionals. Aquestes dues noves especialitats s'afegeix a la resta d'oferta en formació professional que disposa el nostre municipi, mitjançant Programes de Formació i Inserció (PFI) i Formació Professional Bàsica (FPB), cicles de grau mig, cicles de grau superior i formació ocupacional.

Recordem que els PFI estan adreçats a joves que compleixin com a mínim 16 anys d'edat i com a màxim 21 en l'any d'inici del programa, i que hagin deixat l'educació secundària obligatòria (ESO) sense obtenir-ne el títol i que, en el moment d'iniciar els programes, no segueixin estudis en el sistema educatiu ni participin en altres accions de formació.

L'objectiu dels PFI és proporcionar a aquests joves la possibilitat d'incorporar-se de nou al sistema educatiu per continuar estudis de formació professional. També es facilita l'aprenentatge imprescindible per accedir al mercat de treball amb millors possibilitats d'obtenir una ocupació qualificada i duradora, representen un recurs formatiu i de transició amb una durada total de 1.000 hores, un curs acadèmic.

Els cursos de PFI s'emmarquen en el programa de transicions educatives que desenvolupa el departament d'Ocupació amb l'objectiu de facilitar la transició educativa en els i les joves que no han obtingut la certificació de graduat a l'ESO.

Font: Espai 'Notícies' del web municipal [www.ripollet.cat](http://www.ripollet.cat), 15 de setembre de 2020

## Notícies :: Esport

### El Poliesportiu redueix la quota dels abonats un 30% d'agost a desembre

30/07/2020

Els usuaris dels cursos trimestrals o anuals ja poden demanar la devolució dels pagaments.



Donada la situació generada per la Covid-19, amb el tancament de les instal·lacions esportives a mitjans de març, l'Ajuntament de Ripollet va suspendre el cobrament dels rebuts als abonats al Poliesportiu Municipal entre els mesos d'abril a juliol. El mes d'agost es cobrarà la part proporcional del mes de març i a partir de l'1 d'agost i fins al 31 de desembre, l'Ajuntament ha aprovat una reducció del 30 % en el preu de tots els abonaments. Es tracta d'una nova mesura sorgida de la taula el Pla de Xoc, dirigida a la reparació i recuperació social i econòmica de Ripollet.

Recordem que des del passat 15 de juliol i fins al 31 d'agost, el col·lectiu de menors de fins a 14 anys, considerat especialment vulnerable, compta amb una reducció del 100% de la taxa d'entrada puntual a la piscina descoberta, com

una de les mesures reparadores per als menors i les seves famílies.

#### Devolució rebuts cursos de natació

L'Ajuntament ha establert les condicions de devolució dels rebuts als usuaris dels cursos trimestrals o anuals. En els casos en que es disposi de les dades bancàries, la devolució es realitzarà d'ofici. Si els rebuts no estan domiciliats, caldrà fer la sol·licitud a través del següent formulari.

Font: Espai 'Notícies' del web municipal [www.ripollet.cat](http://www.ripollet.cat), 30 de juliol de 2020



### Ripollet se suma a la petició que la Generalitat mantingui les targetes d'ajuts alimentaris

30/07/2020

L'alcalde de Ripollet, José M. Osuna, és un dels 30 alcaldes i alcaldesses de l'Àrea Metropolitana de Barcelona que han signat la carta adreçada als consellers d'Educació i d'Afers Socials i Famílies de la Generalitat, expressant el seu desacord davant la instrucció de tancar les targetes moneder de les beques de menjador a data 31 de juliol. Els alcaldes reclamen que es mantinguin durant tot el període de vacances, en suport de la infància més vulnerable. A Ripollet hi ha repartides un total de 633 targetes moneder de beques menjador.

Font: Espai 'Notícies' del web municipal [www.ripollet.cat](http://www.ripollet.cat), 30 de juliol de 2020

### Reobre el Centre de Dia de Can Vargas

01/07/2020

Aquest dimecres, 1 de juliol, torna a obrir el Centre de Dia de Can Vargas i ho farà en dos tornos del 50% de les persones usuàries, per tal de garantir la distància de seguretat interpersonal.

El Centre de Dia, gestionat per la Cooperativa Suara, compta actualment amb un total de 34 persones usuàries, que seran les úniques que podran accedir a les instal·lacions, juntament amb els professionals assignats a cada torn. Per a la seva posada en marxa, a banda de desinfectar i senyalitzar les estances, s'ha preparat tot el material, que serà utilitzat de forma individual.



A l'hora de distribuir els grups, s'ha tingut en compte la tipologia d'usuari i el grau de deteriorament cognitiu de cadascun d'ells, per tal que siguin el més homogeni possible i no se sobrepassi el 50% d'aforament diari indicat per la Generalitat. També es posarà en marxa el transport col·lectiu, tot i que es recomana que es minimitzi el seu ús.

Les mesures de seguretat contra la Covid-19 fan que, de moment, no es pugui posar en marxa el servei de menjador extern ni el de perruqueria i podologia per a persones que no siguin usuàries. Tancat des del passat 14 de març, el personal del centre ha estat fent un seguiment telefònic setmanal de tots els seus usuaris.

Font: Espai 'Notícies' del web municipal [www.ripollet.cat](http://www.ripollet.cat), 1 de juliol de 2020

### Notícies :: Cultura

#### El patrimoni local a un clic

18/05/2020

Amb motiu del Dia Internacional dels Museus 2020 i donada la impossibilitat d'organitzar accions presencials, el departament de Patrimoni de l'Ajuntament de Ripollet va posar a disposició de tota la ciutadania diversos aspectes del patrimoni local en línia. Hi podeu trobar el bloc del CIP Molí d'en Rata, accedir a la col·lecció del [Museuobert.cat](http://Museuobert.cat), passejar per les visites virtuals, conèixer alguns dels nostres artistes o esportistes mitjançant el llenguatge de signes i també apropar-vos al mapa de patrimoni de Ripollet. Tot això, per poder gaudir de la riquesa del patrimoni local, des de casa. Consulteu el patrimoni local a aquest [enllaç](#).

Font: Espai 'Notícies' del web municipal [www.ripollet.cat](http://www.ripollet.cat), 18 de maig de 2020

### 8.3



**Ajuntament Ripollet** @AjRipollet · 20 ago.

Des de l'Ajuntament de [#Ripollet](#) condemnem fermament l'assassinat d'una dona a Cartagena (Múrcia), presumptament a mans del seu marit. El nostre condol a familiars i amics, i la nostra solidaritat a l'[@AytoCartagenaES](#) [#EnsVolemVives](#) [#ProuFemicididis](#)

Font: Tuïts de @AjRipollet, 20 d'agost de 2020



**Ajuntament Ripollet** @AjRipollet · 4 ago.

A causa del gran nombre de veïns i veïnes afectats, l'empresa instal·larà un camió cisterna perquè les persones afectades puguin omplir garrafes d'aigua potable. El camió cisterna estarà estacionat al carrer de Mare de Déu de Montserrat 56, a tocar del carrer de Tiana

Font: Tuïts de @AjRipollet, 4 d'agost de 2020



**Ajuntament Ripollet** @AjRipollet · 16 jul.

L'alcalde de [#Ripollet](#) [@jmosunalopez](#) i els portaveus de tots els grups municipals s'han reunit aquest migdia amb representants dels treballadors de [#Sintermetal](#), per conèixer els avenços en les negociacions amb la direcció i oferir el seu suport.



Font: Tuïts de @AjRipollet, 16 de juliol de 2020



Ajuntament de Ripollet

+ciutat!

Ajuntament de Ripollet

Carrer de Balmes, 2

08291 Ripollet

Barcelona

Tel. 935 04 60 00

ripollet.cat

**Ajuntament Ripollet** @AjRipollet · 8 jul.

📢 Convocatòria de prop d'una vintena de llocs de treball temporal per a persones en recerca de feina. Dins el Pla d'Ocupació local de l'Ajuntament de #Ripollet per al suport a les mesures derivades de la #COVID19.

📅 Sol·licituds fins al 13 de juliol.

🔗 [ripollet.cat/asp/content.as...](https://ripollet.cat/asp/content.as...)

Font: Tuits de @AjRipollet, 8 de juliol de 2020

ajripollet • Siguiendo

ajripollet Els pròxim dimecres, 11 de novembre, l'equip del Síndic de Greuges farà una atenció telemàtica (trucada o videotrucada) dirigida als veïns i a les entitats de Ripollet que vulguin fer consultes o exposar queixes en relació amb vulneracions dels seus drets per part d'administracions públiques i empreses que presten serveis generals (aigua, llum, gas...).

Les persones que hi estiguin interessades, han de concertar prèviament l'entrevista:

- 📞 Trucant al telèfon 900 124 124
- ✉️ Enviant un correu electrònic a l'adreça [sindic@sindic.cat](mailto:sindic@sindic.cat)

65 Me gusta

9 DE NOVIEMBRE

Añade un comentario... [Publicar](#)

Font: Post d'Instagram de @AjRipollet, 9 de novembre de 2020



Font: Post d'Instagram de @AjRipollet, 23 de juny de 2020



Font: Post d'Instagram de @AjRipollet, 23 d'octubre de 2020



Ajuntament de Ripollet

# +ciutat!

**Ajuntament de Ripollet**

Carrer de Balmes, 2  
08291 Ripollet  
Barcelona  
Tel. 935 04 60 00  
ripollet.cat



ajripollet • Siguiendo

ajripollet La vacuna de la grip redueix el risc d'infecció i ajuda a prevenir complicacions en persones de risc. Enguany, amb la COVID-19, la vacunació contra la grip pren més rellevància que mai. Als CAPs de Ripollet trobaràs els punts de vacunació segurs.

Vacuna't si ets:

- major de 60 anys
- pacient crònic
- professional de la salut
- embarassada
- cuidador i/o convivent de persones de risc

L'horari de vacunació és de matí i de tarda als CAP Ripollet i Els Riudors. Als CAPs de Ripollet i Els Riudors.

297 Me gusta

27 DE OCTUBRE

Font: Post d'Instagram de @AjRipollet, 27 d'octubre de 2020



ajripollet • Siguiendo Ripollet

ajripollet 🏳️‍🌈 Avui diumenge, 26 d'abril, a #Ripollet girem la truita, amb motiu del Dia de la Visibilitat Lèsbica. Llitem per la igualtat de drets i contra la doble càrrega social que suposa ser dona i lesbiana. Llegeix el manifest a ripollet.cat Ajudan's a visibilitzar aquest col·lectiu. Fes la teva truita i comparteix-la amb els hashtags #GiralaTruita i #RipoLGTBI.

30 sem

226 Me gusta

26 DE ABRIL

Font: Post d'Instagram de @AjRipollet, 26 d'abril de 2020



**Ajuntament Ripollet** @AjRipollet · 10 jun.

Del 10 al 17 de juny, [#preinscripció](#) als cicles de grau superior de [#FormacióProfessional](#).

[preinscripcio.gencat.cat](#)

[ripollet.cat/asp/content.as...](#)



Font: Tuïts de @AjRipollet, 10 de juny de 2020



**Ripollet Impulsa** @RipolletImpulsa · 29 jul.

📣 Avui completem la contractació de les persones en situació de desocupació al projecte "Pla d'Ocupació Local per al suport a les mesures derivades de la COVID19", un total de 15 persones incorporades aquest mes de juliol a la [#feina](#) [#Ripollet](#) [#plansocupació](#)




Font: Tuïts de @RipolletImpulsa, 29 de juliol de 2020



Ajuntament de Ripollet

+ciutat!

**Ajuntament de Ripollet**  
Carrer de Balmes, 2  
08291 Ripollet  
Barcelona  
Tel. 935 04 60 00  
ripollet.cat

 Ripollet Cultura  
21 de julio · 🌐

Els grallers dels [Gegants de Ripollet](#) oferiran el proper diumenge el concert 'Desconfinem les gralles i els tabals' dins la programació [#ObrimEstiu](#). Amb moltes ganes de retrobar-se amb el públic, els músics faran un concert familiar on repassaran el seu repertori. Serà a les 19 hores al pati del Centre Cultural. Aforament limitat. Entrades gratuïtes ja disponibles a: <https://entrades.teatreauditoridelmecatvell.cat/.../522>



Font: Facebook Ripollet Cultura, 21 de juliol de 2020


 Ripollet Cultura  
2 de noviembre a las 10:58 · 🌐

Com sabeu, amb les noves mesures sanitàries el Teatre Auditori del Mercat Vell està tancat al públic. És per això que ens veiem obligats a suspendre la funció prevista per aquest diumenge, dins la programació d'espectacles familiars: 'Mr. Alret' de Moi Jordana Companyia de Circ.

Nosaltres seguim treballant perquè tornarem a obrir les portes del teatre per retrobar-nos amb les arts escèniques, i a reparar-nos emocionalment amb la [#cultura](#). Hem demostrat que ho hem fet bé, i així seguirem. El nostre suport a totes les companyies de teatre locals, les professionals, actors i actrius, tècnics, i a [Associació Espectadors Teatre Mercat Vell Ripollet](#), estem convençuts que ben aviat tornarem a sentir la màgia de quan s'aixeca el teló.

[#Ripollet](#) [#CuidatRipollet](#) [#teatre](#) [#música](#) [#LaCulturaésSegura](#)  
[#CulturaSegura](#) [#LaCulturaésVida](#) [#cultura](#)


Font: Facebook Ripollet Cultura, 21 de juliol de 2020

 Ripollet Cultura  
17 de septiembre · 🌐

📌 L'equip de tècniques i tècnics del Teatre Auditori de #Ripollet se suma a la reivindicació de @Alertarojaeventos per instar a prendre mesures urgents que garanteixin la supervivència d'aquest sector tan fortament afectat per la #COVID\_19  
#HacemosEventos #alertaroja



Font: Facebook Ripollet Cultura, 17 de setembre de 2020

 Ripollet Cultura  
10 de octubre · 🌐

L'artista ripolletenca Lluïsa Sallent explica el procés creatiu d'una escultura. Una acció educativa en el marc de les Jornades Europees de Patrimoni que aquest any es dediquen a l'educació i el patrimoni

#JEP2020 #educació #patrimoni

<https://t.co/L6lHnZnbUM>



YOUTUBE.COM

La creació d'una escultura, explicada per la mateixa artista, Lluïsa Sallent

Font: Facebook Ripollet Cultura, 10 d'octubre de 2020



Ajuntament de Ripollet

+ciutat!

Ajuntament de Ripollet

Carrer de Balmes, 2

08291 Ripollet

Barcelona

Tel. 935 04 60 00

ripollet.cat



ripolletjove Ei joves com seguïu? 😊

Nosaltres avui estem molt contentes perquè per fi ens hem pogut trobar amb les joves de Kftí. Teníem moltes ganes de veure-les per saber com estan i passar una bona estona.

Ara toca continuar treballant en les propostes que hem recollit per amenitzar el temps que queda de confinament!

Ànims a tothom que un dia més és un dia menys! 🙌🔥

#ripollet #ripolletjove #CasalDeJoves #confinament #ajripollet

Font: Instagram @ripolletjove, 1 d'abril de 2020



ripolletjove • Siguiendo



ripolletjove Qui s'esperava el dia 13 de març, al principi del confinament, que seríem capaces d'estar a casa més d'un mes? Doncs d'això ja fa 42 dies i cada dia que passa estem més a prop de poder recórrer els carrers i els parcs de Ripollet. Molts ànims a tots i totes que ja queda menys.

#ripollet #ripolletjove #ajripollet #casalconfinat

30 sem



Les gusta a ajripollet y 49 personas más

24 DE ABRIL

Font: Instagram @ripolletjove, 24 d'abril de 2020



Font: Instagram @ripolletjove, 10 de juliol de 2020

#### 8.4

**Assumpte: Consentiment i/o Renúncia a la realització del reconeixement mèdic.**

**Benvolgut company/a,**

D'acord amb l'establert als art. 196 i 197 de la "Llei General de la Seguretat Social" i art. 22 de la "Llei de Prevenció de Riscos Laborals, que estableixen el deure per part de l'empresari de vigilància periòdica de l'estat de salut dels seus treballadors, us demanem el vostre consentiment per a la realització dels reconeixements mèdics que amb caràcter general han de ser realitzats a tots els treballadors d'aquesta empresa, **així com els reconeixements mèdics específics que per les característiques del seu treball o la reglamentació vigent**, tal com s'indica en l'avaluació de riscos, hagi de sotmetre's.

Aprofitem per indicar-li que els resultats dels reconeixements tenen caràcter reservat o confidencial, de tal forma que el metge (i en el cas, l'autoritat sanitària legitimada per conèixer aquesta informació) no tenen permès transmetre a l'empresari o a tercers el resultat del control sanitari, a no ser que el treballador ho autoritzi expressament ( art. 22.3 i 4 LPRL), quedant per tant constància únicament de la seva aptitud pel que fa al desenvolupament del seu treball.



#### 27.2. Ajuts per estudis:

En relació a la realització d'estudis dels propis empleats i empleades de l'Ajuntament i organismes autònoms, per a la promoció, formació i perfeccionament professional permanent, així també per a la realització d'estudis dels seus fills i filles, els empleats i empleades rebran els ajuts contemplats en aquest article en els casos i amb els requisits que s'indiquen a continuació:

- Empleats/des que estiguin cursant estudis universitaris relacionats amb els llocs de treball que es desenvolupen a l'organització, percebran un ajut econòmic corresponent a la meitat de la matrícula amb un màxim de 600 EUR anuals. Caldrà acreditar la documentació de la matriculació.

- Empleats/des que els seus fills/es, menors de 25 anys, estiguin cursant estudis post obligatoris percebran un ajut econòmic corresponent a la meitat de la matrícula amb un màxim de 600 EUR anuals. Caldrà acreditar la documentació de la matriculació.

Les corresponents justificacions es presentaran abans del 31 d'octubre de cada any, i les corresponents ajudes s'abonaran en la nòmina de novembre.

La comissió de formació podrà estudiar les diferents propostes que no s'ajustin al redactat d'aquest article.

#### 27.3. Jubilació anticipada:

Els funcionaris/àries que durant la vigència del present conveni avancin la seva jubilació i sempre que reuneixin els requisits establerts a les disposicions sobre la Seguretat Social en matèria de jubilacions, podran acollir-se a la jubilació anticipada. Els funcionaris/àries que s'acullin a aquest sistema, i per aquest motiu els sigui d'aplicació coeficients reductors en el càlcul de la pensió, percebran de l'Ajuntament una indemnització en la quantia següent:

## Curs de Ciberseguretat



Publicat el 10 setembre, 2020 per

Des de la Diputació ens proposen un nou microcurs, específicament dissenyat pel personal dels Ajuntament de la província de Barcelona, que permet obtenir consells i informació útil per conèixer els riscos i millorar la seguretat i protecció de la disponibilitat, la integritat i la confidencialitat de dades connectades en xarxa.

### Destinatari/àries

Empleats i empleades d'Ajuntaments de la província de Barcelona.

## El vostre telèfon de sobretaula a casa

Publicat el 19 maig, 2020 per

Benvolguts/des,

Durant aquest temps de confinament tots hem fet grans esforços per adaptar-nos a la nova situació, us volem agrair la vostra col·laboració i també, volem insistir en la importància de seguir les indicacions que se'ns fan arribar des de l'Ajuntament, per què ens ajuden a tots a poder desenvolupar la nostra feina i la dels nostres companys.

És el cas de la primera indicació del document sobre "instruccions bàsiques per a teletreball" que van difondre. És necessari que tothom que realitza treball a distància disposi del seu telèfon de sobretaula a casa, així evitarem problemes als companys que gestionen la centraleta. Qui no hagi pogut anar a recollir-ho és preceptiu que ho faci quan abans.

Per tal de fer-ho d'una manera ordenada i no coincidir amb altres companys podeu sol·licitar cita a través de [persones@ripollet.cat](mailto:persones@ripollet.cat)

**Atès l'article 18 Plus específics, apartat K) Reten de la brigada municipal i personal manteniment, de l'acord de les condicions de treball per als empleats públics de l'Ajuntament de Ripollet i organismes autònoms.**

## No funciona el meu certificat de la T-Cat (connexió per AnyDesk)

Publicat el 26 maig, 2020 per

Una de les causes, encara que no la única, que pot produir aquest problema, es per culpa de la connexió USB del teclat Dell amb lector de targetes incorporat .

Les dades inicials per entendre el problema son: saber que el monitor Dell, incorpora 2 connexions USB per connectar dispositius. Es ha dir, el monitor es connecta per un USB al PC i aquest ofereix 2 noves connexions USB a l'usuari.

Alguns companys, tenen connectat el seu teclat USB a una de les entrades del Monitor.

I ara la tempesta perfecta.

Porteu teletreballant molts dies sense problemes, i de cop, un bon dia no son accessibles els certificats de la targeta.

La causa: Algun company que ha anat presencialment o el personal de neteja, que han vist el monitor encès sense que hi hagi ningú treballant i ... **ho han apagat**.

L'efecte immediat que es produeix es equivalent a la desconnexió del lector de targetes.



## EXPEDIENT DE RECONeixEMENT EXTRAJUDICIAL DE CRÈDITS

**Assumpte:** Aprovació de factures - Relació 297

La persona que subscriu aquest informe-proposta, ha examinat els fets i les disposicions legals aplicables a l'assumpte que es menciona, i, de conformitat amb allò que es preveu a l'art. 175 del Reglament d'organització, funcionament i règim jurídic de les entitats locals, proposa l'adopció del següent acord:

### Novetats publicades a la Intranet

#### [BAIXA EN LES APLICACIONS ALS EMPLEATS QUE SÓN BAIXA DE L'AJUNTAMENT](#)

Posted on novembre 10th, 2020 by ecampos

D'acord amb el suggeriment efectuat pel departament d'informàtica, es recorda que quan una persona empleada és baixa com a empleat/da de l'Ajuntament, se l'ha de donar de baixa de tots els programes i aplicacions als quals se li va donar d'alta amb la seva incorporació. Des del departament de Persones i Organització

#### PAGAMENT INSCRIPCIÓ AL CURS: JORNADA D'ACTUALITZACIÓ TRESORERS

Vista la Jornada d'Actualització de Tresorers, organitzat per CSITAL prevista pel dia 30 d'Octubre per via telemàtica a través de la plataforma Zoom en horari de 9 a 14:30hrs.

Vist que aquesta jornada està dirigida a secretaris, interventors i tresorers de les administracions locals resulta d'interès l'assistència del Sr. \_\_\_\_\_ amb DNI núm. \_\_\_\_\_

-----

**Segon.-** Aprovar la creació d'una subcomissió de seguiment en la que estiguin representats tots els agents implicats en la implementació de les accions recollides en el Pla i el seguiment i avaluació continuada del mateix. La composició i funcions d'aquesta subcomissió seran les indicades al punt 4 del II Pla d'Igualtat intern de l'Ajuntament de Ripollet.

**Tercer.-** Procedir a la implantació i aplicació del Pla d'Igualtat, de conformitat amb allò que s'ha fixat en aquest Pla.

**Quart.-** Notificar el present acord als Representants de Personal i publicar-la en el Butlletí Oficial de la Província i a l'e-Tauler municipal.

**Cinquè.-** Inscriure el Pla en el registre públic corresponent, en compliment de



Ajuntament de Ripollet

+ciutat!

**Ajuntament de Ripollet**

Carrer de Balmes, 2

08291 Ripollet

Barcelona

Tel. 935 04 60 00

ripollet.cat

l'article 11.1 del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre.”

I, perquè consti, expedixo aquest certificat, d'ordre i amb el vistiplau de l'Alcaldia, segons el que autoritza l'article 206 del ROFRJEL, advertint que encara no s'ha aprovat l'acta que conté l'acord.

Ripollet, a data de la signatura electrònica