



# PLA INTERN D'IGUALTAT DE GÈNERE 2022-2025

Informe Diagnòstic i Pla d'acció

**Ajuntament de Sant Vicenç de Castellet**  
Desembre 2021

**Elaboració:**

Cristina Pérez Opi  
Niu de Projectes

**Amb la col·laboració de:**

Ajuntament d'Sant Vicenç de Castellet

## Índex

1. Presentació.....	4
2.- Marc Legal de Referència.....	6
3.- Plantejament Metodològic:.....	8
<b>FASE 1. DIAGNÒSTIC EN CLAU DE GÈNERE.....</b>	<b>11</b>
EIX 1.- Compromís i Trajectòria en el desplegament de Polítiques d'Igualtat.....	12
EIX 2.- Classificació Professional: Anàlisi de la Plantilla de Personal i condicions de treball.....	21
EIX.3. Polítiques de Formació i Promoció Professional.....	33
EIX.4. Condicions de treball: Jornades i Organització del temps de treball. Mesures de conciliació.....	39
EIX.5. Política retributiva i anàlisi de bretxa salarial.....	46
EIX 6. Política de salut laboral i mecanismes de prevenció assetjament sexual i/o per raó de gènere.....	57
<b>FASE 2. PLA INTERN D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT DE SANT VICENÇ DE CASTELLET 2022-2025.....</b>	<b>65</b>
1.- Principis orientadors del Pla Intern d'Igualtat.....	66
2.- Finalitat i Objectius del Pla Intern d'Igualtat.....	67
3.- Estructura: Eixos estratègics i Objectius.....	69
<b>3. PLA D'ACCIÓ 2022-2025 PER EIXOS.....</b>	<b>71</b>
EIX 1. Foment d'una cultura de treball igualitària.....	72
EIX 2. Distribució equilibrada de la plantilla del personal.....	76
EIX 3. Igualtat en la formació i la promoció professional.....	79
EIX 4. Exercici corresponsable dels drets de conciliació de la vida laboral, personal i familiar.....	82
EIX 5. Igualtat i transparència en la política retributiva.....	84
EIX 6. Condicions de treball, salut laboral i gènere.....	86
<b>4. MECANISMES DE SEGUIMENT I IMPLEMENTACIÓ DEL PLA INTERN D'IGUALTAT.....</b>	<b>89</b>
Acta aprovació Comissió Negociadora.....	93

## 1. Presentació

Les polítiques de foment de la igualtat han experimentat una evolució positiva al llarg dels darrers anys, passant de polítiques específiques adreçades principalment a les dones, cap a un model d'intervenció molt més estratègic per tal d'afrontar de manera transversal les desigualtats de caire estructural que encara persisteixen. Aquest canvi d'enfocament ha estat possible mitjançant l'estratègia d'incorporació de la perspectiva de gènere o gendermainstreaming.

Arran de la Llei Orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes, i posteriorment la Llei Catalana del 2015 per la igualtat efectiva de dones i homes, i d'altres articulats normatius (Estatut del Treballador Públic), es va regular l'elaboració dels Plans Interns dins de les mateixes estructures municipals.

L'Ajuntament de Sant Vicenç de Castellet fidel aquest mandat, l'any 2021 assumeix aquest compromís per elaborar el Pla Intern d'igualtat de Gènere de la Corporació. Aquest Pla Intern per a la Igualtat de Gènere en el sí de l'organització municipal, vol per tant, refermar el compromís polític envers el principi d'igualtat, ja que aquesta acció es recollia en el Pla de Mandat Municipal pels anys 2019 -2022.

Les mesures i accions proposades en el present pla d'igualtat han estat resultat de la fase de diagnosi prèvia du a terme amb relació a diferents àmbits que engloben les condicions de treball. Aquesta diagnosi de l'organització a permès posar en valor accions ja treballades per al foment de la igualtat de gènere dins de l'Ajuntament així com detectar àmbits de millora a les quals cal atendre. Aquest Pla d'Igualtat també dona resposta al context normatiu vigent.

Tot i això, més enllà d'aquesta obligatorietat normativa i la consolidació del compromís institucional envers el principi d'igualtat de dones i homes en el sí de l'organització de treball, aquest Pla Intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Castellet es configura en una eina estratègica per a promoure un canvi intern orientat a disposar de les eines i procediments necessaris per a garantir una igualtat efectiva de dones i homes en la cultura de treball de la corporació municipal.

Respectar i promoure el principi d'igualtat de gènere en el marc de les relacions laborals i la cultura interna suposa un plantejament estratègic que beneficiarà no tan sols a les dones treballadores sinó al conjunt de les persones que treballen a l'Ajuntament. De **l'aplicació del Pla Intern d'igualtat s'esperen els següents beneficis:**

- Coneixement actualitzat de la realitat laboral de dones i homes amb relació la participació i representació en els diferents llocs de treball i les seves condicions.
- Incorporar la perspectiva de gènere en la gestió dels recursos humans, de manera que es puguin analitzar les necessitats específiques d'uns i altres i planificar el conjunt d'aspectes que afecten les condicions de treball.
- Aprofitar tot el talent existent en l'organització.

- Compliment de les normatives vigents en matèria d'igualtat de dones i homes.
- Estendre el compromís de treballar per la igualtat més enllà de l'organització municipal, mitjançant el desenvolupament d'unes relacions contractuals de serveis i compres amb tercers coherents amb aquest principi.
- Sensibilitzar al conjunt de la plantilla per a lluitar contra els estereotips i prejudicis per raó de gènere encara persistents en les cultures organitzatives.

### Requeriments de base per aconseguir una bona implementació del pla d'igualtat

Per a garantir un bon desplegament del Pla Intern d'igualtat hem de recordar la importància que té la disposició de recursos i responsabilitats per tal de garantir el seu correcte desenvolupament. Cal delimitar les responsabilitats i funcions dels nivells polítics i tècnics per tirar endavant el conjunt d'accions contemplades en el pla intern d'igualtat. Així mateix, cal destinar els recursos necessaris per a fer-lo efectiu. Alguns elements o condicionants previs són:

- **Voluntat política i compromís** al nivell més alt de la presa de decisions: la igualtat d'oportunitats de dones i homes ha de ser un requeriment quotidià i una prioritat política.
- **Sensibilització en igualtat de gènere** de totes les persones implicades i destinatàries del pla.
- **Disposició de recursos econòmics, de temps, de capacitat tècnica** i política.
- **Disposició d'informació i dades:** mitjançant la construcció d'instruments adients per a recollir les diferents realitats que ens envolten.
- **Recollida i elaboració de materials** formatius, i d'informació i sensibilització que donin les claus d'enteniment i capacitat d'intervenció.
- Proporcionar **mètodes, tècniques i eines** per a integrar la dimensió de gènere de manera transversal en la gestió quotidiana.
- **Difusió i valorització** dels aspectes de la igualtat importants des del punt de vista de projecció i de rendibilitat dels esforços invertits.

El document que es presenta recull per una banda, els resultats del diagnòstic intern amb enfocament de gènere de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Castellet realitzat com a fase prèvia per elaborar el Pla Intern d'igualtat. Aquest Pla d'Acció 2022-2025 es presenta en la segona part del document.

Aquest pla d'igualtat ha estat consensuat i negociat amb la Comissió Negociadora creada per a donar resposta al RD901/2020 que desplega el reglament per a l'elaboració dels Plans d'igualtat en les empreses.

### COMISSIÓ NEGOCIADORA DEL PLA D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT DE SVC

La Comissió Negociadora del Pla d'igualtat es va constituir formalment el passat 24 de març de 2021 amb la finalitat de negociar i elaborar el present pla d'igualtat així com treballar coordinadament per al seu impuls i seguiment durant la seva vigència. Les accions a desplegar els propers quatre anys han estat consensuades i definides conjuntament amb la Comissió Negociadora del Pla Intern d'igualtat.

Aquesta comissió va redactar un Protocol de funcionament, en què es defineixen les funcions atribuïdes.

Les persones que conformen la Comissió d'Igualtat són:

NOM	CÀRREC
Representació de l'empresa	
Adriana Delgado i Herreros	Alcaldesa i Regidora de Recursos Humans
Silvia Oliveras i Giralt	Regidora d'igualtat
Dolors Garcia i Arjona	Tècnica de Recursos Humans
Representació de treballadors/es	
Montserrat Bundó i Corral	Administrativa de l'OAC
Cristina Muns i Torner	Tècnica d'Educació infantil
Jordi Òrrit i Pires	Peó de Manteniment

## 2.- Marc Legal de Referència

En l'actualitat, existeix tot un ample marc normatiu que orienta i obliga les administracions públiques a contribuir a fer efectiu el compliment del principi d'igualtat de dones i homes en l'accés a l'ocupació i desenvolupament professional.

La **Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes**(«BOE» 71, de 23-3-2007.) de vocació transversal, projecta la seva influència sobre tots els àmbits de la vida i, singularment en les esferes política, civil, laboral, econòmica, cultural i artística, integrant el principi d'igualtat i de perspectiva de gènere en l'**ordenació general de les polítiques públiques i establint criteris d'actuació de tots els poders públics en relació amb la igualtat.**

La llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes assenyala en diferents articles les **obligacions de les administracions públiques** respecte a aquest àmbit:

### **TÍTOL I. El principi d'igualtat i la tutela contra la discriminació**

**Article 5.** Igualtat de tracte i d'oportunitats en l'accés a l'ocupació, en la formació i en la promoció professionals, i en les condicions de treball. **Article 11.** Accions positives. **Article 14.** Criteris generals d'actuació dels poders públics. **Article 45** d'Elaboració i aplicació dels plans d'igualtat; **Article 46** sobre el Concepte i contingut dels plans d'igualtat de les empreses, **Article 47** Transparència en la implantació del pla d'igualtat. **Article 48** de Mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la feina. **Article 49** sobre el Suport per a la implantació voluntària de plans d'igualtat.

### **Capítol II. El principi de presència equilibrada a l'Administració General de l'Estat i en els organismes públics vinculats o que en depenen**

Article 52. Titulars d'òrgans directius

### **TÍTOL V. El principi d'igualtat en l'ocupació públic**

#### **Capítol I. Criteris d'actuació de les administracions públiques**

Article 53. Òrgans de selecció i comissions de valoració

**Capítol III. Mesures d'igualtat en l'ocupació per a l'Administració General de l'Estat i per als organismes públics vinculats o que en depenen** Article 55. Informe d'impacte de gènere en les proves d'accés a l'ocupació pública

**Nous canvis normatius:**

Recentment, la legislació estatal en matèria d'igualtat de gènere ha avançat més en l'articulació de noves mesures per contribuir de manera més efectiva a l'eliminació de les desigualtats de gènere encara persistents en el món laboral. Els canvis normatius han estat:

**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 el treball i l'ocupació.

Més recentment, el 13 d'octubre de 2020, s'aproven els reials decrets que marquen el desenvolupament reglamentari de la llei 6/2019:

**RD 901/2020 que regula els plans d'igualtat i el seu registre.** Aquest decret recull el desenvolupament reglamentari referent als plans d'igualtat, així com el seu diagnòstic i les obligacions de registre, dipòsit i accés conforme LOIMH 3/2007.

**RD 902/2020 per a la igualtat retributiva entre dones i homes.** Amb la finalitat de fer efectiu el dret a la igualtat de tracte i no discriminació en matèria retributiva, recollint el principi d'igual retribució a treball d'igual valor.

**En l'àmbit autonòmic, des de juliol de 2015 Catalunya compta amb la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.**

L'objecte d'aquesta llei és establir i regular els mecanismes i els recursos per a fer efectiu el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida.

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

**El capítol III** es refereix als mecanismes per a garantir el dret d'igualtat efectiva de dones i homes en l'administració pública per mitjà de les polítiques de contractació pública, les subvencions, els ajuts, les beques i llicències administratives, el nomenament paritari en els òrgans de presa de decisions i els plans d'igualtat per al personal al servei de les administracions públiques de Catalunya, les institucions de la Generalitat, els agents socials i les entitats sense ànim de lucre, i també l'impacte de gènere en les lleis de pressupostos.

**Article 15**

**Plans d'igualtat de dones i homes del sector públic**

1. Les institucions de la Generalitat, l'Administració de la Generalitat i els organismes públics vinculats o que en depenen, i també les entitats, públiques i privades, que gestionen serveis públics, han d'aprovar, **en el termini de dos anys a partir de l'entrada en vigor d'aquesta llei,**

un pla d'igualtat de dones i homes destinat al personal que hi presta serveis, que s'ha de definir en el conveni col·lectiu o en l'acord de condicions de treball, amb l'objectiu de garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe amb relació a l'accés al treball remunerat, al salari, a la formació, a la promoció professional i a la resta de les condicions de treball.

2. 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.

3. La Generalitat ha de vetllar perquè les administracions corporatives, les organitzacions empresarials i sindicals, les entitats sense ànim de lucre, els consorcis i tota mena d'entitats que gestionin serveis públics disposin de plans d'igualtat

Finalment, a la **Llei 7/2007 del 12 d'abril de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic L'EBEP També és un referent normatiu** amb relació a l'accés a la funció pública i que ha de ser considerat en la present anàlisi. Concretament, hi ha dos articles que fan referència als sistemes i procediments en l'accés a l'ocupació pública:

#### **CAPÍTOL I : Accés a l'ocupació pública i adquisició de la relació de servei**

Article 60. Òrgans de selecció

Article 61. Sistemes selectius.

**Per últim, destaquem l'article 100, que explicita la obligatorietat de realitzar el Pla d'igualtat de les administracions a la disposició vuitena :**

*“Les Administracions Públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats a l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.*

*Sense perjudici de el que està disposat a l'apartat anterior, les Administracions Públiques hauran d'elaborar i aplicar un Pla d'Igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes previstos del mateix”.*

### **3.- Plantejament Metodològic:**

L'anàlisi intern de l'organització ha possibilitat la detecció d'aquells àmbits relacionats amb les polítiques de gestió interna del personal en què la corporació municipal destaca favorablement i aquells aspectes en què és recomanable una revisió i proposar mesures de millora.

Aquesta radiografia ha estat realitzada en base una **anàlisi descriptiu i quantitatiu** respecte al posicionament de dones i homes envers diferents àmbits i indicadors que afecten les relacions laborals (representació i participació als diferents llocs de treball, categories professionals, condicions laborals entre d'altres). Aquesta anàlisi descriptiu es complementa amb una fase de treball de camp, mitjançant la realització d'entrevistes i grups de discussió, així com un qüestionari adreçat a la plantilla de personal. Per a la recollida d'informació s'han fet servir un conjunt de **fitxes en un format Excel** per abocar la informació estadística en cada àmbit d'anàlisi.

D'altra banda, s'ha fet la revisió i anàlisi des d'un enfocament de gènere de diferents documents institucionals: Acord que regula les condicions de treball, Relació de Llocs de Treball de la Corporació municipal, PAM, Pla de Prevenció de Riscos laborals,

organigrama tècnic i polític, protocol d'actuació contra l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

DIMENSIONS D'ANÀLISI	
1. Política d'igualtat d'oportunitats	Grau d'integració de la igualtat d'oportunitats en l'estratègia i en la cultura de l'Ajuntament. Valorar la neutralitat en la imatge que projecta la institució
2. Representativitat de les dones i distribució - classificació professional	Representació de les dones en tots els àmbits, categories i nivells de la institució.
3. Accés a l'ocupació i Desenvolupament professional	Valoració del grau d'acompliment del principi d'igualtat en la selecció del personal, tan en l'accés a l'ocupació com en processos de promoció interna, en la formació del personal i en l'avaluació del rendiment.
4. Organització del temps de treball i mesures de Conciliació de la vida personal, familiar i laboral	Comprovació que no hi ha discriminació per raó de gènere en el tipus de contracte i de jornada que fan les persones. Comprovació si les persones de tots els departaments, categories i nivells tenen la possibilitat de conciliar la feina amb la vida personal i familiar.
5. Salut Laboral i Prevenció de Riscos	Anàlisi de la política de prevenció i dades de salut laboral des d'una perspectiva de gènere. Comprovació la no-existència d'actituds sexistes, de tracte discriminatori i d'assetjament de cap tipus i l'existència de mecanismes per detectar, prevenir i actuar davant d'aquests comportaments.
6.- Condicions laborals i polítiques Retributives	Comprovar el compliment del principi d'igualtat retributiva, que estableix que, a llocs de treball iguals o d'igual valor els correspon igual retribució

#### Perspectiva qualitativa:

Per a l'elaboració del diagnòstic i pla d'acció s'ha comptat en tot moment amb la participació i consens de les persones que conformen la Comissió Negociadora del Pla d'igualtat. A tal fi, han estat realitzades les següents accions:

#### Entrevistes realitzades:

- Comissió Negociadora part d'empresa: Alcaldessa i regidora de Recursos humans juntament amb la regidora de Polítiques d'Igualtat (entrevista conjunta). I Cap de RRHH.
- Comissió Negociadora part social: Representació comitè empresa. Representació junta de personal.

#### 1 Grup de discussió realitzat el dia 25 d'octubre amb la participació de persones responsables dels següents serveis:

Caps d'àrees, serveis i unitats organitzatives: Recursos Humans, OAC, Escola Bressol, Coordinadora servei de neteja, Responsables àrea Territorial (arquitecte i enginyera), Cap de Serveis Socials, Directora Escola Música, Cap de serveis econòmics, Secretari de l'Ajuntament.

**1 Qüestionari en línia adreçat al conjunt de la plantilla.** S'han obtingut un total de 53 respostes.

**Un taller participatiu per a la validació del diagnòstic i consens de les accions a incloure en el Pla d'acció amb la Comissió Negociadora del Pla d'igualtat** realitzat el passat dia 3 de desembre de 2021.

# **DIAGNÒSTIC EN CLAU DE GÈNERE**

## **PRESENTACIÓ DE RESULTATS**

## **1.- COMPROMIS INSTITUCIONAL AMB LES POLITIQUES D'IGUALTAT**

La política d'igualtat d'oportunitats és entesa com el conjunt estructurat d'accions i el compromís que l'organització manifesta respecte a aquest àmbit. Partim de la constatació que una bona trajectòria de l'organització en el desplegament de polítiques de gènere la situa en unes bones condicions de partida per dissenyar i implementar un pla d'igualtat de caràcter intern, en tant que compta ja amb certa experiència i sensibilització envers aquest principi. D'altra banda, la implicació del cos polític i tècnic del conjunt de l'Ajuntament és un condicionant previ per poder dissenyar un pla d'igualtat amb garanties que es porti a terme, en tant que aquest compromís s'ha de transmetre al conjunt de personal i reflectir-se en les polítiques internes de personal impregnant la cultura organitzativa.

En aquest apartat s'analitza la trajectòria de l'organització amb relació a la igualtat, a través de l'anàlisi i coneixement de les actuacions desenvolupades. Així com l'anàlisi i comprensió de la incorporació d'aquest principi en la filosofia i cultura d'empresa. Aquí indagarem sobre els principis i compromisos polítics que té la institució, quina ha estat la seva evolució envers les polítiques d'igualtat municipals, si compta amb una estructura/departament d'igualtat amb recursos tant humans com econòmics estables, entre altres qüestions.

### **1.TRAJECTÒRIA INTERNA I COMPROMÍS ENVERS LA IGUALTAT**

#### **1.1.Estructura i organització de les polítiques d'igualtat:**

L'Ajuntament de Sant Vicenç de Castellet compta amb una regidora d'igualtat que es responsabilitza conjuntament de les carteres de Polítiques d'igualtat, comerç i turisme i participació ciutadana. Les polítiques d'Igualtat queden integrades organitzativament dins de l'àrea de Serveis a les Persones. Des d'aquesta àrea es desenvolupen accions de foment de la igualtat de dones i homes, tot i que molt vinculades als actes de les diades internacionals i a les actuacions que es despleguen des del Pla d'igualtat de la comarca del Bages, al qual, l'Ajuntament està adherit.

Altres recursos i serveis que la Corporació local posa a l'abast de la ciutadania, són el Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD) d'abast comarcal, gestionat des del Consell Comarcal, amb l'objectiu de contribuir a l'eliminació de les desigualtats i discriminacions envers les dones. Aquest servei adreçat a les dones de la comarca del Bages, ofereix informació i atenció sobre temes de gènere, i atenció psicològica, tant a víctimes de violència de gènere com a altres dones que ho requereixin per la seva situació psicosocial afavorint la participació de les dones, impulsant polítiques d'igualtat i promovent campanyes de sensibilització ciutadana.

Des del SIAD s'ofereix el Servei d'Atenció Psico-Social per a dones, dins el Protocol de Violència Domèstica.

Podem dir que el desenvolupament actual del Pla Intern d'igualtat, més enllà del compliment de la legislació, respon també a la voluntat i compromís institucional per incorporar la mirada de gènere dins de la cultura de treball. La Cap de RRHH es mostra molt compromesa en tirar endavant el projecte, no només per compliment normatiu sinó perquè hi ha la voluntat d'avançar en la retenció i millora del talent de l'organització.

Així mateix, arran de les entrevistes realitzades, es percep una alta sensibilització política per a la promoció de la igualtat efectiva de dones i homes. Hi ha un fort compromís polític i ideològic que impulsen la realització del pla d'igualtat, més enllà del marc normatiu vigent. També el fet de ser un equip de govern feminitzat reforça aquesta voluntat. Actualment, hi ha una alcaldessa i un total de 8 dones i 5 homes en el govern municipal.

#### **Constitució Comissió Negociadora del Pla d'igualtat:**

Donant compliment als requisits legals vigents (RD901/2020 i RD902/2020), des de Recursos humans s'ha impulsat la creació de la **comissió negociadora**. Aquesta comissió està formada per tres persones de la representació de treballadors/es (3 dones) i tres persones en representació de l'ajuntament – empresa (regidora, gerència, cap de recursos humans) a més, hi ha una persona de nivell tècnic que participa donant suport a recursos humans.

#### **Indicadors de la trajectòria Municipal en Polítiques d'igualtat i la Cultura Institucional**

<b>INCORPORACIÓ DELS PRINCIPIS D' IGUALTAT DONES - HOMES</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>VIGÈNCIA</b>
Existència Regidoria d'Igualtat	X		
Existència Pla Municipal d'Igualtat		x	Adhesió al Pla comarcal
Responsable Tècnica d'Igualtat		x	
Accions formació temàtica d'igualtat perfil política i tècnic			Llenguatge inclusiu
Protocol contra l'assetjament sexual	x		
Incorporació igualtat PAM	x		
Comissió treball Negociadora del Pla Intern d'Igualtat	x		

#### **1.3. Revisió de la Documentació Institucional i el principi d'Igualtat:**

##### **El PAM (Programa d'Acció Municipal)**

El PAM 2023-2023 és el document que recull les línies i objectius estratègics per aquest mandat. És un compromís públic amb la ciutadania de Sant Vicenç de Castellet.

De la consulta del **Programa d'Acció Municipal**, en alguns dels seus eixos, s'observen referències explícites que mostren el compromís polític per al foment del principi

d'igualtat, com és la creació de la Regidoria d'igualtat i l'elaboració del Pla Intern d'igualtat. En l'eix 2: Serveis a les Persones s'apunta:

#### **Pla d'Actuació Municipal 2020-2023**

2.3. Fomentar la igualtat efectiva i la convivència de totes les persones

##### **ACTUACIÓ: 2.3.1. Creació de la Regidoria d'Igualtat**

Contingut: Vetlla pels drets i participació de les dones, de les persones LGTBI... Impulsar polítiques que facin realitat la igualtat, incorporant la perspectiva de gènere en el disseny i implementació de les polítiques de tot el govern

##### **ACTUACIÓ: 2.3.2. Elaborar el Pla d'Igualtat de l'Ajuntament**

Contingut: Donar compliment a la Llei 17/2015 d'igualtat efectiva entre dones i homes

Article 6: Funcions dels ens locals de Catalunya f) Elaborar, aprovar, executar i avaluar els plans d'igualtat de dones i homes destinats al personal a llur servei.

Calendari: 2020 2021 2022 2023

Pressupost: 2020 2021 2022 2023 5.000,00€

Gestió: Regidoria de Recursos Humans Altres agents: Regidoria d'Igualtat Diputació de Barcelon

ACTUACIÓ: 2.3.3. **Sant Vicenç lliure de LGTBIfòbia** Contingut: Adhesió del municipi al Pla Comarcal per garantir els drets de les persones LGTBI. Impulsar accions de sensibilització i formació de la ciutadania i en especial al personal dels diferents serveis municipals

ACTUACIÓ: 3.5.3. **Promoure el canvi de nom dels carrers** amb nomenclatura franquista Contingut: Promoure el canvi del nom dels carrers Bisbe Perelló, Mossèn Joan Orriols i Mestre Aubert, mitjançant un procés participatiu en la tria dels nous noms, **prioritzant els de dones**

Troblem així mateix, altres eixos i accions significatives que podrien ser objecte d'incorporar la perspectiva de gènere:

ACTUACIÓ: 4.3.4. Ordenança municipal de convivència ciutadana Contingut: Redacció d'una nova ordenança de convivència ciutadana que pretén promoure la convivència cívica, el respecte mutu, la tolerància, l'ús dels espais públics i actuar contra els comportaments incívics i el vandalisme.

ACTUACIÓ: 5.2.1. Nova pàgina web svc.cat Contingut: Fer una web més accessible, organitzada, neta i intuïtiva

5.3. Administració local del SXXI, **fomentant el treball transversal**, polivalent i àgil ACTUACIÓ:

5.3.1. **Nova intranet** Contingut: S'ha cancel·lat l'actual conveni amb el Consell Comarcal i s'està elaborant un eina pròpia. La intranet busca oferir serveis als treballadors de la casa com pot ser sol·licituds vàries de RRHH, i millorar la comunicació interna.

5.3.2. **Regularització de contractacions i compres**

#### **Manual d'Acollida**

L'Ajuntament de Sant Vicenç de Castellet té un manual d'acollida per a les noves incorporacions de personal a la plantilla. En aquest document es detallen diferents aspectes organitzatius de la cultura i funcionament d'empresa.

Està estructurat en diversos apartats en els quals s'expliquen els serveis de l'ajuntament, qui forma part, com es treballa i diferents procediments relatius a les condicions de treball.

Seria recomanable incorporar en aquest manual la referència al pla intern d'igualtat així com al protocol contra l'assetjament sexual i/o per raó de gènere.

### **Pla de Reordenació de Recursos Humans:**

Recentment, en octubre de 2021 s'aprova el pla de reordenació de recursos humans, amb un seguit d'accions que caldrà considerar dins del pla intern d'igualtat, per tal que contempli la perspectiva de gènere en algunes de les accions previstes, com és per exemple la Valoració dels Llocs de treball així com d'altres instruments de gestió de recursos humans: sistemes de promoció interna, la convocatòria d'ofertes públiques d'ocupació que l'ajuntament té aprovades i pendents d'execució, avaluació del rendiment entre d'altres.

### **Revisió del Conveni Col·lectiu:**

L'Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari i laboral de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Castellet és va aprovar per als anys 2004-2007. Aquest conveni es va revisar i actualitzar i és d'aplicació a tot el personal funcionari i laboral de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Castellet, de carrera o interí.

De la consulta del Conveni Col·lectiu podem destacar que no incorpora en el seu articulat aquest compromís de vetllar per la igualtat efectiva de dones i homes. Per tant, caldrà una revisió des d'aquesta perspectiva.

### **Revisió del principi d'igualtat en la comunicació institucional:**

En general, el redactat del Pla Municipal d'Actuació utilitza un llenguatge inclusiu, amb el recurs a genèrics neutres com ara ciutadania, persones, personal. Tot i que de la consulta de diferents documents institucionals, s'observa que no sempre es vetlla per fer servir un llenguatge no sexista.

Per exemple, de la consulta del redactat de l'actual conveni que regula les condicions de treball del personal de la corporació s'observa que en general es fa servir el masculí com a genèric, per la qual cosa, caldria fer una revisió des del punt de vista de la comunicació inclusiva.

En altres documents institucionals que han estat revisats, com és el manual d'acollida de nou personal, també s'observa que sovint es fa ús d'un llenguatge no inclusiu, amb referències a genèrics masculins, com ara treballadors, polítics...

*"L'Ajuntament. L'Ajuntament és l'òrgan de govern i administració del municipi que té com a missió la participació ciutadana en els afers públics i la gestió dels interessos i les necessitats de la col·lectivitat en l'àmbit de les seves competències. És, per tant, la institució més propera als ciutadans. La funció dels Ajuntaments és, entre d'altres, defensar els interessos de la ciutadania la qual representa i impulsar iniciatives adreçades a millorar la qualitat de vida de la comunitat. Per fer-ho possible, cada cop s'accentua més la necessitat de millorar les Administracions. La ciutadania reclama unes institucions que funcionin millor, prestin millors serveis i d'una manera més eficient, siguin més amables i sensibles, s'adeqüin a les seves necessitats i utilitzin de la millor manera els recursos econòmics que s'hi destinen.*

*Els tinents d'alcalde. Són els regidors, nomenats per l'alcalde, als quals correspon substituir-lo en els casos d'absència, malaltia o impossibilitat per exercir les seves atribucions, com també desenvolupar les funcions de l'alcalde en els supòsits de vacant en l'alcaldia fins que prengui possessió el nou alcalde".*

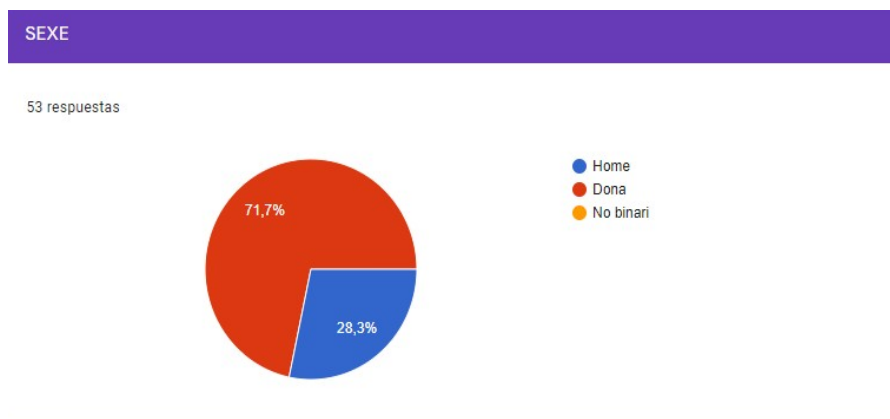
*(Font Manual d'Acollida)*

**Aportacions de les persones consultades envers aquest àmbit:**

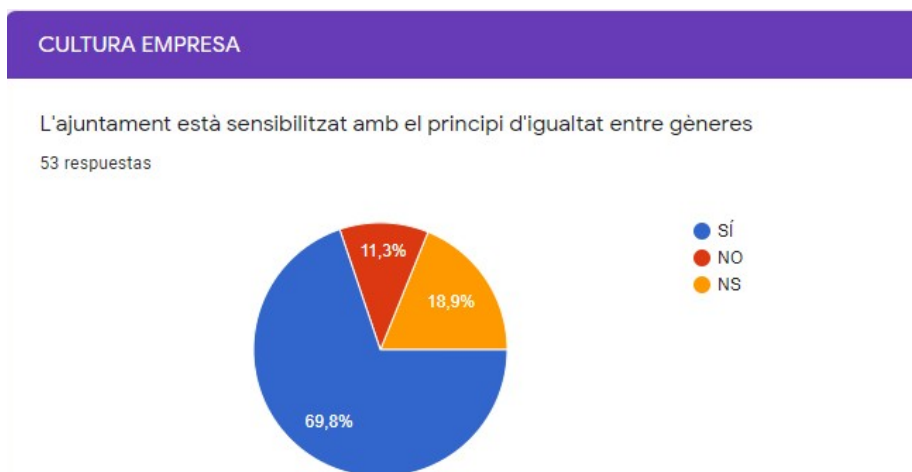
- Hi ha consciència clara de la importància i necessitat de disposar d'un pla d'igualtat, no només per donar resposta a la normativa vigent, sinó per avançar en la igualtat efectiva.
- En l'àmbit polític es percep alt compromís també ideològic envers aquest principi. En el PAM es recullen objectius vinculats directament amb la igualtat de gènere.
- S'espera que de l'aplicació del pla d'igualtat l'organització serà més inclusiva i igualitària.
- En general, les persones consultades consideren que hi ha una alta sensibilitat amb aquest principi, tant des de la part política i organitzativa com també des de la plantilla en general.
- Tot i això, es considera que encara hi haurà alguna resistència derivada de la dificultat de lluitar contra els estereotips i rols de gènere encara vigents en les nostres societats. Les empreses i organitzacions no deixen de ser un reflex de la societat i aquests es reproduïxen dins de l'organització de treball. Per exemple hi ha col·lectius de treballadors/es amb alta segregació masculina o femenina (Brigades, policia – masculinitzats. I l'Escola bressol o serveis socials serveis feminitzats.
- Respecte a l'aplicació de les accions positives, l'Ajuntament de Sant Vicenç de Castellet ja està començant a incorporar aquestes mesures. Per exemple en una convocatòria recent per a cobrir una plaça de policia urbà, ja es va activar aquest mecanisme per incorporar una dona i ajudar així a trencar la segregació horitzontal existent.
- També s'està treballant en l'àmbit de la comunicació i la imatge per tal de transmetre una imatge igualitària. Segons les aportacions de les persones consultades, el servei de comunicació és una contractació externa i està molt sensibilitzat. Normalment utilitza un llenguatge genèric. Tot i que hi ha consciència que cal millorar en aquest àmbit.
- Es valora que es podrien també incorporar la perspectiva de gènere en les clàusules socials de la contractació. Actualment, sí que es fa amb persones amb discapacitats d'acord la normativa vigent.

### Respostes de la Plantilla al qüestionari:

Destacar un alt nivell de respostes obtingudes al qüestionari adreçat al conjunt de la plantilla de personal. Són 53 les respostes obtingudes, amb una major participació de dones, un 71,7% de les respostes enfront del 28,3% d'homes.



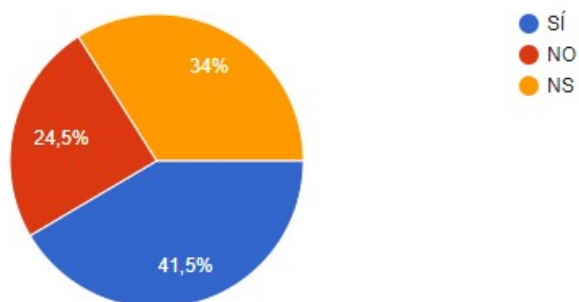
La majoria de persones consideren que l'Ajuntament de SVC està sensibilitzat amb el principi d'igualtat de dones i homes, un 69,8% de les respostes al qüestionari així ho mostren. Un 18,9% manifesten desconeixement i un 11,2% responen negativament a la pregunta.



Respecte al grau de coneixement al voltant de les accions que desenvolupa l'Ajuntament per assolir la igualtat de dones i homes, un 41,5% afirmen que sí que es realitzen accions, tot i que hi ha un 34% de les respostes obtingudes que indiquen un desconeixement al respecte i un 24,5% diuen que no se'n fan.

L'ajuntament desenvolupa accions per a fomentar el valor de la igualtat (campanyes de sensibilització, formació, ...)

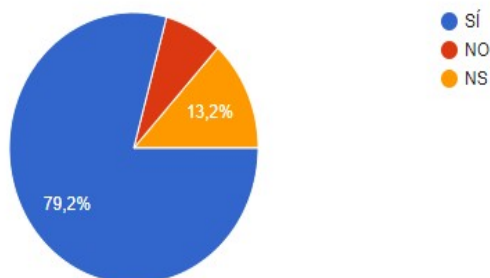
53 respuestas



Cal destacar que la majoria de persones que han contestat a l'enquesta valoren positiu i necessari que es faci un Pla d'igualtat intern.

Un Pla d'Igualtat per al nostre ajuntament és necessari per garantir la igualtat en l'accés, desenvolupament professional i condicions de treball de dones i homes.

53 respuestas

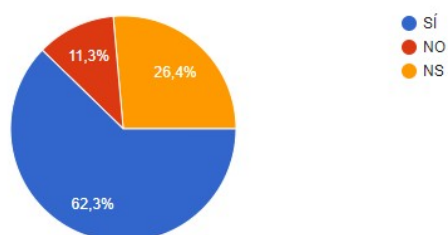


Pel que fa a la comunicació, la majoria de les respostes, un 62,3% consideren que l'ajuntament vetlla per a la utilització d'un llenguatge no sexista.

#### LLENGUATGE

L'Ajuntament té especial atenció en la utilització d'una comunicació escrita, gràfica no sexista

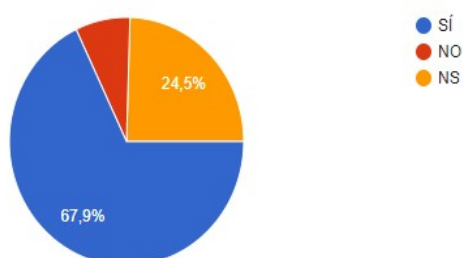
53 respuestas



Aquesta opinió favorable s'estén també a les relacions interpersonals entre l'empresa i el personal treballador, així com entre companys/es de feina.

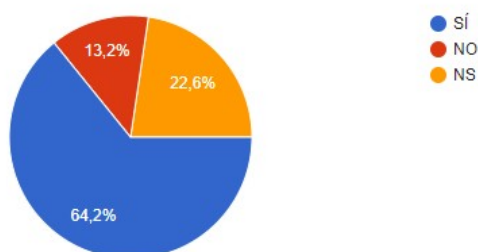
A l'hora d'establir comunicació entre empresa i personal es té especial cura de no utilitzar un llenguatge sexista (Llenguatge, comentaris, conductes interrelaciona'ls...).

53 respuestas



A l'hora d'establir comunicació entre companys/es de treball es té especial cura de no utilitzar un llenguatge sexista (Llenguatge, comentaris, conductes interrelaciona'ls...).

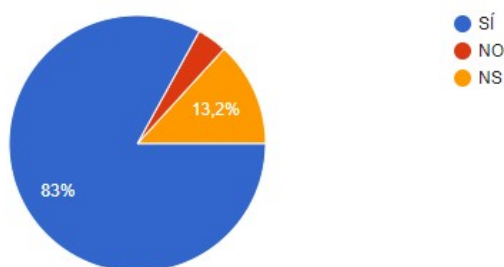
53 respuestas



No obstant això, una gran majoria opina que seria interessant disposar d'un manual d'estil en la comunicació.

Es podria disposar d'un manual d'estil per utilitzar un llenguatge no sexista i un estil comunicatiu respectuós amb la igualtat.

53 respuestas



### RESUM PUNTS FORTS I ASPECTES DE MILLORA

LES OPORTUNITATS :	LES NECESSITATS:
<p>Compromís polític i institucional.</p> <p>Reflex del compromís amb les polítiques d'igualtat en el PAM 2019-2023.</p> <p>Sensibilitat del conjunt de la plantilla envers el principi d'igualtat.</p> <p>Creació comissió negociadora del Pla d'igualtat intern.</p> <p>Existència de protocol contra l'assetjament sexual i/o per raó de gènere.</p> <p>Existència manual d'acollida.</p> <p>Pla de reordenació de RRHH.</p> <p>Aplicació d'accions positives en procés de selecció de guàrdia urbà.</p> <p>Atenció i millora en la comunicació escrita, visual que projecta l'ajuntament per trencar estereotips de gènere.</p>	<p>Formació i sensibilització en igualtat adreçada al personal polític i tècnic per al foment d'una cultura organitzativa igualitària.</p> <p>Traslladar el compromís polític envers la igualtat a totes les regidories i nivells tècnics.</p> <p>Més difusió interna de les accions realitzades per al foment de la igualtat de dones i homes.</p> <p>Sistematització en la revisió dels documents des d'una perspectiva de gènere: plans estratègics, documents interns, estadístiques desagregades per sexe.</p> <p>Disposar d'un manual - guia – protocol per l'ús d'un llenguatge inclusiu.</p>

## 2.- REPRESENTATIVITAT I DISTRIBUCIÓ DE LES DONES I HOMES EN L'ORGANITZACIÓ MUNICIPAL

En el disseny d'un pla d'igualtat no es pot obviar l'anàlisi detallada de la presència i representació de les dones en els diferents nivells /categories funcionals i àrees dels ajuntaments. És important destacar que si bé l'administració pública és un sector amb alta presència femenina, no està exempt de reproduir estereotips de gènere en allò que fa referència a la segregació vertical i horitzontal.

És, per tant, fonamental en la fase de diagnòstic, comprovar de quina manera estan representades les dones en tots els àmbits, categories i nivells de l'organització municipal.

En el present capítol analitzem la distribució del personal de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Castellet en funció de les categories professionals i la seva situació o posició dins de l'organigrama tècnic municipal, valorant si està equilibrada entre els diferents llocs de treball, unitats, categories entre tots dos sexes.

### 2.1. ORGANITZACIÓ INTERNA DELS RECURSOS HUMANS I ACCÉS A L'OCUPACIÓ PÚBLICA

#### Accés a l'Ocupació i Processos de selecció

Els processos de selecció estan regulats per la normativa vigent i segueixen els criteris que marca l'EBEP garantint la igualtat en l'accés i transparència en la participació en les convocatòries, vetllant pel principi d'igualtat d'oportunitats. A l'Acord regulador de les condicions de treball es fa referència a les normes que regulen l'accés a la funció pública en diferents articles.

L'accés a la corporació està regulada en les bases generals dels processos selectius per a l'accés a les places vacants de personal funcionari de carrera i de personal laboral fix de l'ajuntament de Sant Vicenç de Castellet. Aquestes bases generals es complementen amb les específiques que regeixin expressament cada convocatòria i es publiquin en el Butlletí Oficial de la Província de Barcelona i, en extracte, en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

En aquestes bases es fa **referència expressa a la composició dels tribunals de Selecció:**

6.1. Els tribunals qualificadors dels processos selectius estaran constituïts per un nombre senar de membres, no inferior a cinc, amb els respectius suplents. En la composició del tribunal es vetllarà pel compliment del principi d'imparcialitat i de professionalitat dels seus membres, perquè la meitat més un dels membres del tribunal tingui la titulació adequada als diversos coneixements que s'exigeixen a les proves i perquè tots els vocals tinguin una titulació acadèmica de nivell igual o superior a l'exigida als aspirants. **Es tendirà, també, a la paritat entre home i dona.**

(Font: bases de les Oposicions de 12 de març de 2021: Tribunals qualificadors).

Altres mesures que afecten l'accés a la corporació local, són les relatives als temaris de les oposicions i proves selectives. En aquestes bases es poden incorporar temes relatius a la igualtat de dones i homes. Fins ara l'Ajuntament de Sant Vicenç de Castellet, no ha incorporat conceptes i continguts relatius a la igualtat (normativa,

conceptes, eines...) en els temaris de proves de selecció, tot i que per part de les persones consultades es valora pertinent, ja que existeix una alta sensibilitat del personal polític i professional envers la incorporació de mesures orientades a garantir la igualtat efectiva de dones i homes.

PROCESSOS DE SELECCIÓ	SI	NO	OBSERV
Incorporació Clàusules igualtat (per ex. accions positives en llocs on homes/dones estan sotarepresentades)	X		Realitzat un procés selectiu
Tribunals selecció paritaris	X		Esmena en les bases
Convocatòries llenguatge no sexista	X		
Incorporació temari base temes igualtat		X	
Informe Impacte gènere en processos selecció (anàlisi nombre homes/dones presentats cada convocatòria)		X	

Cal dir també, que en el Pla de reordenació de Recursos humans hi ha previstes diverses accions de millora en la gestió del personal de l'Ajuntament. De fet, està prevista la convocatòria de diferents processos de selecció, la revisió de la relació de llocs de treball i la realització d'una nova valoració de llocs de treball, entre d'altres. És, per tant, una bona oportunitat per incorporar la perspectiva de gènere.

## 2.2. ANÀLISI DE LA PLANTILLA DE PERSONAL: CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL -PERFIL I DISTRIBUCIÓ

### 2.2.1.Composició política del govern:

El Govern de la Corporació Municipal està format actualment (legislatura 2019-2023), per un total de 8 càrrecs electes. Dels quals, 5 són dones i 3 regidors homes, el que suposa en termes relatius, el 62,5% i 37,5% respectivament.

Per tant, cal destacar que en l'actualitat hi ha més dones regidores, tot i que el percentatge d'homes està proper a la paritat (40%-60%). L'alcaldia és ocupada per una dona. L'oposició està formada per un total de 5 regidors/es també amb majoria de dones, ja que 3 són dones i 2 homes.

ORGANIGRAMA POLÍTIC	DONES	HOMES
ALCALDIA	1	
REGIDORIES	DONES	HOMES
Govern Municipal	5	3
Oposició	3	2
TOTAL	9	5

Regidories delegades	DONES	HOMES
Alcaldia	1	
Comunicació, imatge, recursos humans i organització, urbanisme	1	
Esports, seguretat, serveis municipals		1
Comerç, igualtat, participació ciutadana, turisme	1	
Administració, Cultura		1
Joventut, medi ambient	1	
Gent gran, hisenda, salut	1	
Promoció econòmica i ocupació	1	
Benestar social, ensenyament		1

En quant la distribució de les regidories segons el sexe, els 3 polítics de l'equip de govern tenen adscrites les següents: Esports, seguretat, serveis municipals; Administració, Cultura; i Benestar social, ensenyament. No trobem una distribució molt segmentada i estereotipada de les carteres que ocupen tant homes com dones, ja que per exemple, regidories que han assumit històricament els homes, com és la d'urbanisme, en el cas de Sant Vicenç de Castellet estan ocupades per dones. Per contra, en el cas de Benestar social i ensenyament, tradicionalment ocupada per dones, en el cas de Sant Vicenç de Castellet és ocupada per un home.

D'altra banda, si tenim en consideració les dedicacions a la responsabilitat política pel que fa a les jornades, trobem un total de 4 regidores dones amb una dedicació parcial i un regidor amb aquesta dedicació parcial. Amb dedicació completa, trobem un regidor. Sense dedicacions trobem 2 regidors i 3 regidores, que formen part de l'oposició al govern municipal.

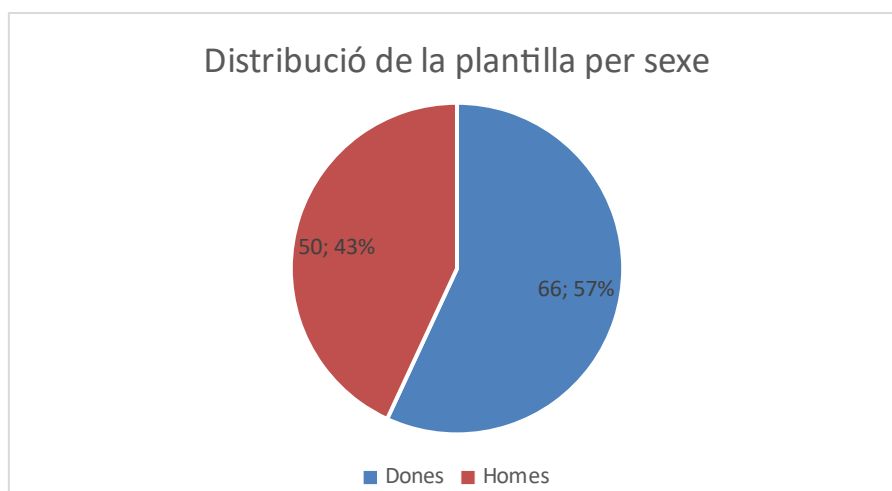
Regidories -	Tipus de dedicació
Regidor	Dedicació completa
Regidora	Dedicació parcial
Regidor	Dedicació parcial
Regidora	Dedicació parcial
Regidora	Dedicació parcial
Regidora	Dedicació parcial
Regidor	-
Regidora	Sense dedicació
Regidor	Sense dedicació
Regidora	Sense dedicació
Regidor	Sense dedicació
Regidora	Sense dedicació

## 2.2.2. Distribució de la Plantilla de Personal per sexe.

Per portar a terme l'anàlisi de la distribució i composició de la plantilla de personal s'ha pres com a referència les dades facilitades des de Recursos Humans de les següents fonts d'informació: Excel de la RLT de juny l'any 2021, així com els indicadors recollits també al document Excel dissenyat adhoc per a la recollida d'informació.

El juny de 2021, la plantilla de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Castellet sumava un total de **116 treballadors/es** entre personal funcionari i laboral. De les quals, **66 són dones, el 57%, i 50 són efectius masculins, el 43% del total.**

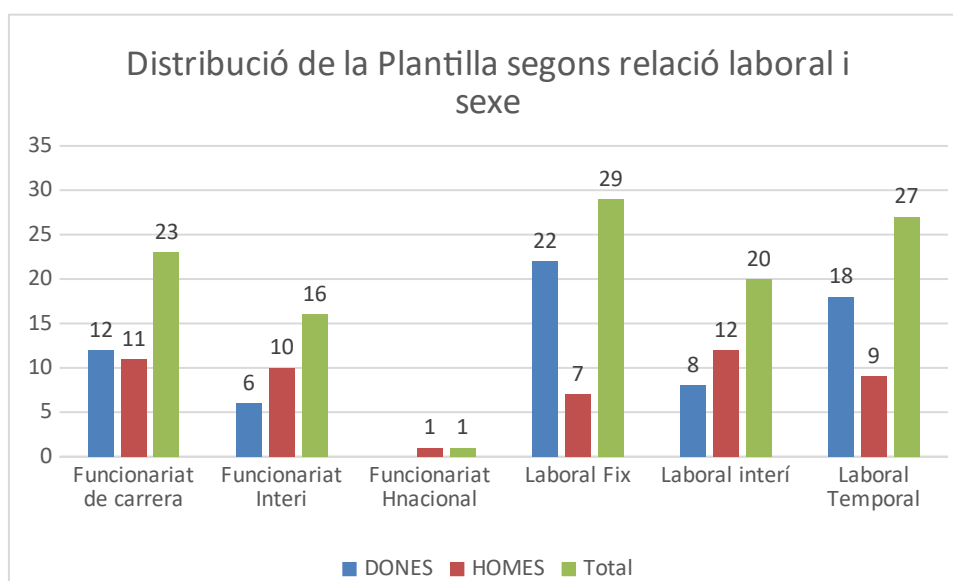
Núm. dones i homes	Núm. per Sexe	% per sexe
<b>DONA</b>	66	57%
<b>HOME</b>	50	43%
Total general	<b>116</b>	<b>100</b>



Si atenem a la **relació laboral, personal funcionari i/o laboral**, s'observa que hi ha més dones com a personal laboral que com a funcionàries. Per contra, hi ha més pes dels homes funcionaris.

	DONES	HOMES	Total
<b>Personal Funcionari</b>	18	22	40
<b>Personal Laboral</b>	48	28	76

	DONES	HOMES	Total
<b>Funcionariat de carrera</b>	12	11	23
<b>Funcionariat Interí</b>	6	10	16
<b>Funcionariat Hnacional</b>		1	1
<b>Laboral Fix</b>	22	7	29
<b>Laboral interí</b>	8	12	20
<b>Laboral Temporal</b>	18	9	27
	66	50	116



Trobem **paritat entre el personal funcionari de carrera**, ja que són 12 dones i 11 homes. Respecte al funcionariat interí, a l'Ajuntament de Sant Vicenç de Castellet hi trobem 6 dones i 10 homes. Si atenem al pes total de cadascun dels sexes del personal funcionari en conjunt (carrera, interí, habilitació nacional) cal apuntar que hi ha més homes funcionaris, que dones, un total de 22 homes (el 55% del total de personal funcionari) i 18 dones (el 45% del total de personal funcionari). Tot i que la diferència és baixa.

Per altra banda, respecte del personal laboral, hi havia un total de 48 dones amb una relació laboral enfront del 28 de treballadors. En termes relatius, les treballadores representen 63,15% del personal laboral. Pel que fa el personal laboral temporal, també cal destacar que hi ha més dones, un total de 18 enfront de 9 homes.

Pel que fa a l'edat mitjana de la plantilla aquesta se situa al voltant dels de quaranta-dos anys. Amb una antiguitat de 15 a 20 anys. Per tant, estem parlant d'una plantilla força estàtica, amb poca rotació, ja que gran part del personal que accedeix a l'organització també es jubila.

### Plantilla de personal segons categoria professional

El gruix de la plantilla de personal de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Castellet té una **categoria professional de nivell C2** corresponent a un nivell de batxillerat o d'ESO. En aquesta categoria trobem un total de 46 persones, que representa el 39,65% del total de la plantilla. En aquesta categoria hi ha paritat entre homes i dones, ja que hi trobem 22 dones i 24 homes respectivament.

A continuació trobem les persones amb un **nivell AP** associada a treballs auxiliars de baixa qualificació, com ara brigades, consergeries, etc. En aquesta categoria trobem més dones, un total de 18, i 9 homes.

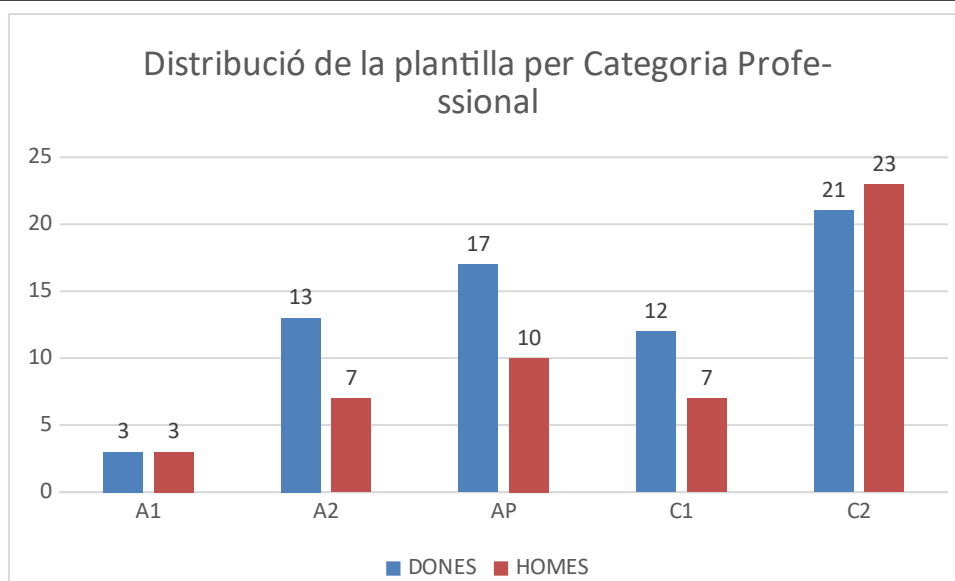
En la categoria C1 a una formació equivalent a un títol de Batxillerat o tècnic (F.P. Grau Mig), hi ha un total de 20 persones, en la seva majoria dones: un total de 12, i 8 homes.

En la categoria d'estudis universitaris de grau superior i grau mitjà, observem també que les dones disposen amb major proporció d'aquest nivell de qualificació.

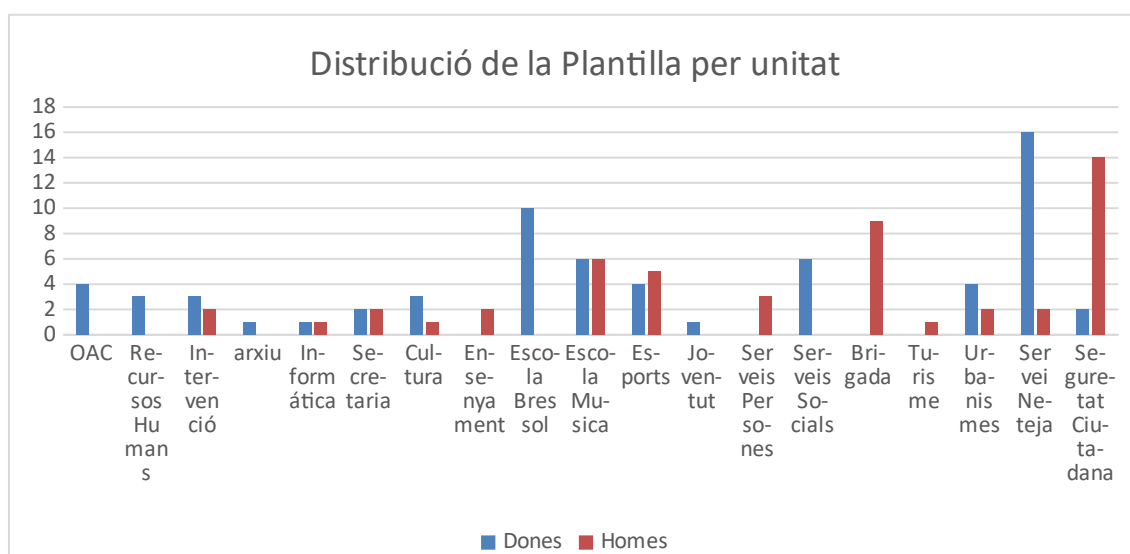
Podem constatar diferències en les categories d'estudis universitaris de grau mitjà, A2, amb més presència de dones que homes. I paritat en la d'A1, 3 homes i 3 dones.

- A
- 1 Llicenciat/da
- A
- 2 Diplomata/da
- Batxillerat/Cicle formatiu grau
- C1 superior
- Graduat escolar/ESO/Cicle de grau
- C2 mitjà
- A
- p Certificat d'estudis primaris

	DONES	%	HOMES	%
<b>Grup A1</b>	3	2,59%	3	2,59%
<b>Grup A2</b>	13	9,48%	7	5,17%
<b>Grup C1</b>	12	10,34%	8	6,90%
<b>Grup C2</b>	22	18,97%	24	20,69%
<b>Grup AP</b>	18	15,52%	9	7,76%



**Distribució de la plantilla per àrees i serveis municipals . Anàlisi de la Segregació Horizontal i vertical.**



UNITATS	Dones	Homes	total
OAC	4		4
Recursos Humans	3		3
Intervenció	3	2	5
Arxiu	1		1
Informàtica	1	1	2
Secretaria	2	2	4
Cultura	3	1	4
Ensenyament		2	2
Escola Bressol	10		10
Escola Música	6	6	12
Esports	4	5	9
Joventut	1		1
Serveis Persones		3	3
Serveis Socials	6		6
Brigada		9	9
Turisme		1	1
Urbanismes	4	2	6
Servei Neteja	16	2	18
Seguretat Ciutadana	2	14	16
	66	50	116

La distribució de la plantilla de personal per **àrees funcionals** mostra clarament un biaix de gènere, és a dir, segregació horitzontal. Tal i com podem constatar amb unitats clarament segmentades:

#### Unitats feminitzades:

- Escola Bressol: 10 dones
- Servei de neteja: 16 dones – 2 homes
- Serveis Socials: 6 dones
- RRHH: 3
- OAC: 4

#### Unitats masculinitzades:

- Brigades: 9 homes cap dona.
- Seguretat ciutadana: 14 homes, 2 dones.
- Serveis a les persones: 3 homes.

**El Servei de neteja** és la unitat que aglutina més volum de personal de tot el consistori, un total de **18 persones, de les quals la majoria són dones, el 88,88%**. A continuació, l'àrea **Seguretat ciutadana, amb majoria efectius masculins, un total de 14 treballadors que representen el 87,5% del total.**

#### Unitats paritàries:

- Escola música: 6 i 6
- Esports: 4 dones i 5 homes.
- Secretaria: 2 i 2
- Intervenció: 3 i 2
- Informàtica: 1 i 1

### Distribució de la plantilla per lloc de comandament i sexe: Segregació vertical

De l'anàlisi dels llocs de treball de l'Ajuntament, podem analitzar també la Segregació Vertical en la representació per sexes en els diferents càrrecs de comandament. Per recollir aquestes dades, hem seleccionat els llocs de treball que tenen assignades funcions de responsabilitat.

PERSONAL DIRECTIU	DONES	HOMES
Caps de Servei	2	3
Directors/es	3	
Responsables	3	1
Encarregat/da		1

Si analitzem el cos de Policia local, un sector molt masculinitzat, veiem que es reproduceix tant la segregació Horitzontal (més agents homes que dones) així com la segregació vertical, amb més presència masculina en els llocs de comandament.

POLICIA LOCAL	Dones	Homes
Caporal		1
Agent	2	13

També han estat analitzades les dades de presència de dones i homes en els diferents **òrgans de representació i participació dels treballadors/es**.

El **comitè d'empresa i la Junta de Personal** són els òrgans de representació del conjunt de treballadors/es de la Corporació municipal. La presidència d'aquests dos espais de participació i decisió és femenina.

### Presència de dones i homes als òrgans i espais de participació

COMPOSICIÓ JUNTA DE PERSONAL	DONES	HOMES
Presidència	1	
Secretària	1	
Vocalies	0	1
COMPOSICIÓ COMITÈ EMPRESA	DONES	HOMES
Presidència	1	0
Secretària	1	0
Vocalies	0	1

Altres espais de participació i decisió també considerades a l'anàlisi han estat les diferents comissions creades per a la revisió i millora de les condicions de treball envers diferents temes (salut, formació, etc.).

ÒRGANS PARTICIPACIÓ	DONES	HOMES
Comitè Empresa	3	2
Junta de Personal	2	1
Comitè Seguretat i Salut	2	1
Comissió Negociadora del Pla 'Igualtat	5	1

COMPOSICIÓ COMISSIÓ NEGOCIADORA PLA IGUALTAT	DONES	HOMES
Representació Empresa	3	0
Representació treballadors/es	2	1

Tal com es reflecteix, en els diversos òrgans de participació social existents a l'Ajuntament hi ha una alta participació femenina. Aquesta supera en tots ells a la representació masculina.

#### **Aportacions de les persones consultades envers aquest àmbit:**

- Hi ha consciència de l'existència de segregació horitzontal de la plantilla de personal, amb llocs de treball altament feminitzats (Escola Bressol, Serveis Socials, Neteja, llocs administratius) i d'altres masculinitzats (policia local, brigades).
- Es valora necessari trencar amb aquesta segregació horitzontal, tot i que és difícil. S'han fet ja algunes accions per trencar aquesta segregació, com és l'aplicació d'accions positives per a la contractació d'una agent de policia.
- Es valoren positives les experiències d'incorporar professionals del sexe menys representat en determinats llocs de treball, per ex. en les pràctiques professionals de l'escola bressol, en què recentment es va incorporar un home. Es valora important aquest canvi per tal d'oferir nous models en les etapes educatives inicials.
- Pel que fa a la segregació vertical, hi ha força paritat. Hi ha dones en diferents càrrecs de decisió. Inclòs en àrees històricament masculinitzades, com és Territori, en què actualment hi ha paritat, un home i una dona.
- Hi ha presència de directores en els diferents equipaments municipals, com l'escola de Música, l'escola bressol, la biblioteca. Tot i això, les dones directives apunten que a vegades han vist qüestionada la seva capacitat de decisió per part de treballadors homes. Es detecta, per tant, puntualment manca de reconeixement del lideratge femení.

#### **Respostes al qüestionari complimentat per la plantilla:**

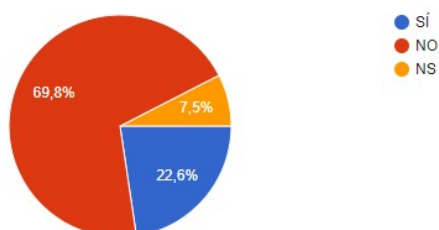
Una ampla majoria de respostes apunten al fet que no existeix igualtat en la distribució del personal pels departaments i serveis. És a dir, hi ha la percepció que existeix

segregació horitzontal. Així ho consideren el 69,8% de les persones que han omplert l'enquesta. Un 22,6% considera al contrari que sí que existeix una distribució igualitària.

#### DISTRIBUCIÓ PLANTILLA

Homes i dones estan presents per igual a tots els departaments i serveis de l'ajuntament

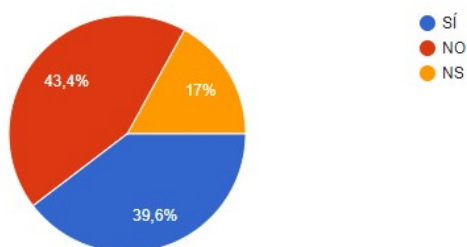
53 respuestas



Pel que fa a la segregació vertical, també s'observa la percepció que les dones no estan presents de manera paritària en llocs de comandament, tot i que aquesta percepció no és tan elevada com en el cas anterior. Hi ha un 39,6% que consideren que sí que les dones estan presents en tots els llocs de comandament de l'Ajuntament.

Homes i dones estan presents per igual a tots els llocs de comandament de l'Ajuntament.

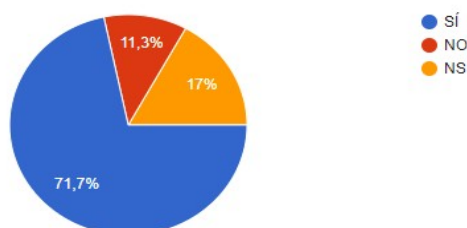
53 respuestas



La majoria de persones consideren que sí que caldria fer accions per tendir a un major equilibri en la representació de dones i homes en els diferents departaments/serveis de l'Ajuntament.

S'haurien de fer accions per tendir a un major equilibri entre homes i dones als diferents departaments/serveis de l'Ajuntament.

53 respuestas



### RESUM PUNTS FORTS I ASPECTES DE MILLORA

LES OPORTUNITATS :	LES NECESSITATS:
<p>Paritat en la presència per sexes de la plantilla de l'Ajuntament.</p> <p>Component important de talent femení: Més dones amb Categories Estudis Universitaris de diplomatura i grau Superior.</p> <p>Presència de més dones en càrrecs de comandament de primer nivell: direcció.</p> <p>Presència de dones en els diferents òrgans de representació del personal treballador.</p>	<p>Segregació horitzontal en àrees amb forta divisió sexual del treball (benestar social i atenció a les persones i serveis de brigades i policia local).</p>

### EIX.3. POLÍTIQUES DE FORMACIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

Les empreses i les organitzacions han d'aprofitar al màxim el potencial i el talent del personal garantint el desenvolupament de la carrera professional, promovent la participació en accions de formació i reciclatge professional, i la promoció professional.

En aquest eix s'analitza quina és la política de formació i promoció professional dins de l'organització, comprovant si es compleix el principi d'igualtat d'oportunitat en la promoció i en la participació en formació. Per això cal una anàlisi de les dades de formació, plans existents i nivell de participació per sexe, així com veure quines són les promocions internes que es realitzen. El contrast d'aquesta informació amb les

opinions de les persones consultades també ens aporta informació d'utilitat pel diagnòstic.

### 3.1. ANÀLISI DE LA POLÍTICA DE FORMACIÓ I RECICLATGE PROFESSIONAL:

Els i les treballadors/es de l'Ajuntament Sant Vicenç de Castellet disposen de diferents mecanismes per a promoure el desenvolupament professional i la carrera professional: accions de formació continua i la promoció professional.

La formació i reciclatge professional també està regulada en el conveni col·lectiu, tant pel que fa a la formació per al personal funcionari com del personal laboral. Aquest tema està regulat en **el capítol 7: Formació, promoció i oferta pública**.

En aquest capítol concretament l'article 44 fa referència a la formació com a eina de millora i de desenvolupament professional del personal treballador però també com a eina de millora per a l'organització.

**Article 44 Formació** S'entén com a formació l'eina que ha d'afavorir els canvis i la millora en l'organització de l'Ajuntament així com potenciar el desenvolupament professional i personal dels seus treballadors. Aquesta formació ha de servir perquè els treballadors millorin la seva capacitat i desenvolupament professional i personal i també per donar una millor qualitat en el servei. L'Ajuntament de Sant Vicenç de Castellet facilitarà formació a tot el personal afectat per aquest conveni i garantirà el dret dels treballadors a realitzar, en un pla d'igualtat, cursos de formació i reciclatge adequats al seu nivell, categoria i condicions professionals.

En el conveni tant pel personal funcionari com laboral, s'especifiquen els diferents tipus de formació que es contemplen.

#### Conveni Personal Funcionari:

##### Article 46 Formació professional

Els cursos o cursets que pugui realitzar el personal es classificaran de la següent manera: **Grup 1:** cursos proposats per l'Ajuntament Són cursos que es creuen d'interès per al funcionament de la tasca que es desenvolupa i que estan inclosos al pla de formació. En aquests casos, el 100% de la inscripció i altres despeses derivades d'aquesta formació aniran a càrrec de l'Ajuntament i es donarà una llicència retribuïda per a la seva realització. Quan aquests cursos tinguin caràcter obligatori per als treballadors tindran caràcter de temps de treball efectiu. La proposta la farà el responsable del servei.

**Grup 2:** cursos lligats a la tasca del treballador Són cursos relacionats amb el lloc de treball i proposats pel mateix treballador i són fora del pla de formació aprovat. El treballador haurà de sol·licitar-lo i hi haurà d'haver el vistiplau del cap d'àrea i del responsable polític. L'aprovació de la seva realització correspondrà a l'àrea de Personal. Es donarà una llicència per realitzar-lo, que tindrà la consideració de retribuïda i un caràcter no recuperable, sempre que s'aprecii un interès per a l'Ajuntament. L'apreciació d'aquest interès correspon al Servei de Personal de l'Ajuntament, amb l'informe previ del cap d'àrea corresponent. En el cas contrari, el treballador podrà realitzar-lo i se li atorgarà una llicència amb caràcter recuperable sempre que les necessitats del servei ho permetin. En els casos en què s'aprecii un interès per a l'Ajuntament, el 100% de la inscripció i altres despeses derivades d'aquesta formació aniran a càrrec de l'Ajuntament. (...) **Grup 3:** cursos no lligats a la tasca del treballador Són cursos d'interès exclusiu per a la persona que els sol·licita, sempre que es tracti de formació reglada vinculada directament a la carrera professional del treballador. El treballador haurà de sol·licitar la corresponent autorització quan l'horari lectiu afecti la seva jornada laboral, que haurà de tenir el vistiplau del responsable del servei. Es podrà atorgar llicència sempre que les necessitats del servei ho permetin, però el treballador haurà de rec que no realitzi, excepte quan es dugui a terme en dies d'assumptes propis. En aquests casos el 100% de la inscripció i altres despeses derivades d'aquesta formació aniran a

càrrec del mateix treballador. Caldrà la petició del treballador prèviament a la realització del curset. Si no es sol·licita prèviament no es prendrà en consideració.

### **Accions formatives**

Respecte a la participació en accions formatives, segons les dades que consten al departament de recursos humans s'observa que l'any 2020, un total de 193 accions formatives van ser realitzades per dones, enfront un total de 52 accions formatives en les quals van participar homes. S'observa també un increment significatiu en el volum de persones formades respecte a 2019. En l'any 2019 es van realitzar un total de 71 accions formatives mentre que en 2020 van ascendir a 245.

ANY	CURSOS DONES	CURSOS HOMES	TOTAL CURSOS
2019	43	28	71
2020	193	52	245

Arran de les dades facilitades des de Recursos Humans, podem constatar una participació molt més elevada de dones en les accions de formació i reciclatge professional, tant durant el 2019 com l'any 2020. Molt més significativa aquesta participació durant l'any 2020.

### **Formació realitzada en l'àmbit de la igualtat de gènere:**

L'ajuntament de Sant Vicenç de Castellet fa uns anys va impartir una acció formativa amb relació a la comunicació inclusiva. Tot i això, de les consultes realitzades es valora la necessitat de fer formació més específica i pràctica per a incorporar la perspectiva de gènere en el conjunt de les polítiques locals, i de manera més específica en la gestió de recursos humans, per tal de disposar d'un marc conceptual, normatiu i pràctica de les persones en plantilla que ajudarà sense dubte a implementar el pla d'igualtat.

### **Promoció interna i Carrera professional**

La promoció interna i carrera professional estan recollides al conveni col·lectiu. **L'article 47 conveni personal funcionari** descriu el procés que regula la carrera professional seguint la normativa vigent i fent especial atenció a la negociació col·lectiva en allò que pot afectar a la progressió professional dels treballadors/es de la corporació.

**Article 47 Promoció interna** L'Ajuntament de Sant Vicenç de Castellet garantirà la promoció interna, que permet accedir d'un grup de titulació a un altre de superior, al personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord. A l'efecte assenyalat en l'apartat anterior, el 50% de les places de l'oferta pública es reservaran al torn de promoció interna. En el cas d'una única plaça, aquesta es cobrirà sempre per promoció interna.

També en el **conveni de Personal laboral** es fa referència als processos de promoció professional:

**Article 12 Promoció i formació** 12.1 Promoció professional Les places de nova creació i les vacants que es produeixin a la plantilla municipal seran cobertes preferentment mitjançant convocatòria de promoció interna entre treballadors/ores que tinguin la titulació i/o capacitació adequades, llevat que la legislació vigent no ho permeti.

En els darrers tres anys han estat promocionades més dones que homes en la plantilla de l'Ajuntament:

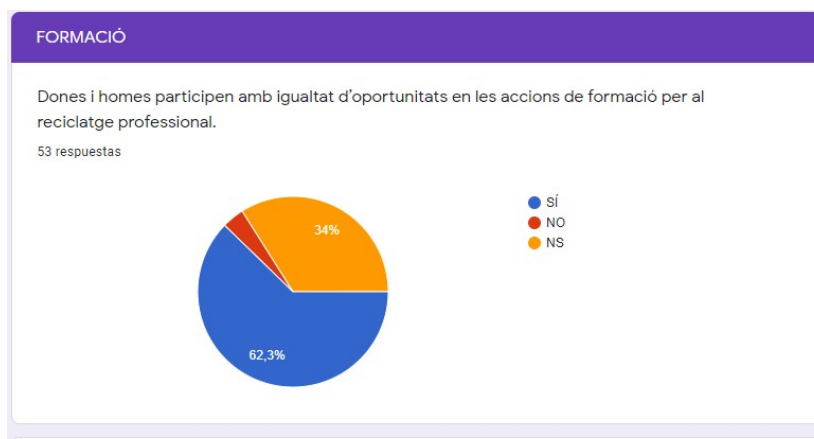
PROMOCIÓ INTERNA	DONES	HOMES
ANY 2017	2	
ANY 2018	4	1
ANY 2019		3
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>4</b>

#### **Aportacions de les persones consultades:**

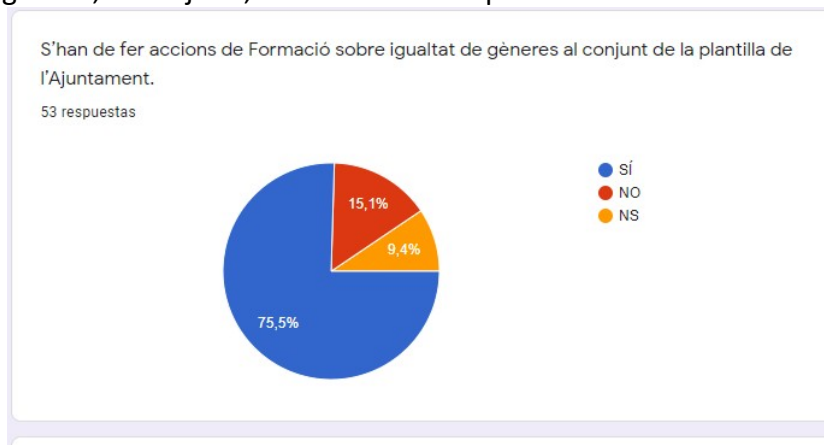
- Es valora que existeix igualtat entre homes i dones en la participació en accions formatives.
- Pel que fa a la formació en igualtat de gènere, algunes de les persones participants en la fase de consulta han apuntat que han participat en alguna formació en l'àmbit de la igualtat i la comunicació no sexista. Tot i això, es valora la necessitat de disposar d'un marc conceptual i normatiu comú entre el conjunt de personal.
- Respecte a les opcions per a la promoció professional, també hi ha consens que existeix igualtat d'accés a aquestes. Tot i això, en l'espai de grup de discussió s'ha reflexionat al voltant dels mèrits que es requereixen per a l'accés a l'ocupació pública i a les promocions. El fet de ser les dones les principals usuàries de les mesures de conciliació pot tenir algun efecte en les oportunitats de participar en formació i, per tant, en les de promoció si es contempen els mèrits derivats de la realització d'accions formatives.

#### **Aportacions de les respostes al qüestionari:**

Pel que fa a les oportunitats de participar en accions de formació, la majoria de les persones afirmen que existeix igualtat d'oportunitats. Un 62,3% de les respostes. Hi ha un 31% de respostes que manifesten desconeixement respecte a aquest tema.



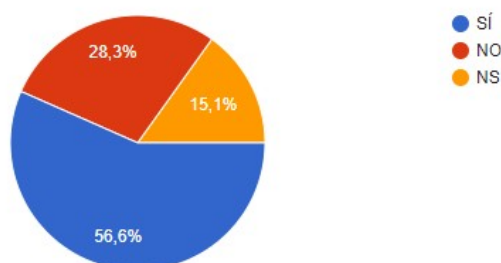
Respecte a la pregunta referent a la necessitat d'impartir alguna acció formativa en igualtat de gènere, la majoria, un 75% de les respostes són afirmatives.



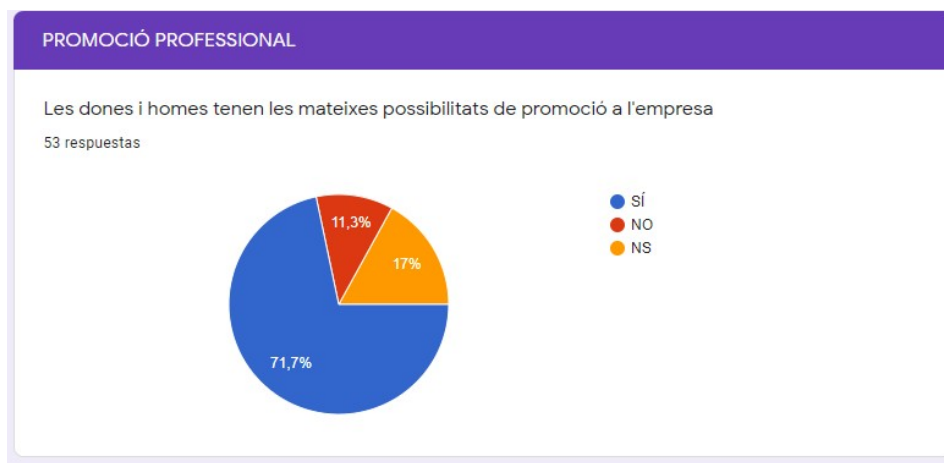
En aquesta línia, cal destacar que un 56,6% de la plantilla també considera que es podrien incorporar temes relacionats amb les polítiques d'igualtat dins dels temaris d'accés a l'administració pública.

Als temaris d'accés a l'Administració s'haurien d'incorporar temes d'igualtat.

53 respuestas



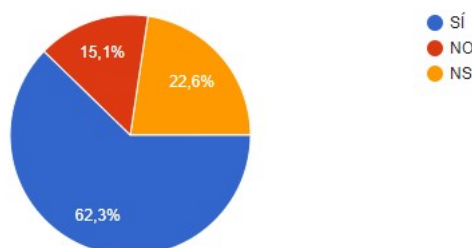
Respecte a la política de promoció professional, la majoria de les respostes afirmen que existeix igualtat d'oportunitats. Un 71,7% de les respostes són afirmatives.



D'altra banda, un 62,3% de les respostes als qüestionaris, consideren que les dones tenen igualtat de condicions en la promoció a llocs de direcció en l'empresa. Un 22,6% assenyalen que no saben i un 15,1% han respost que no.

Les dones tenen les mateixes possibilitats que els homes d'accedir a llocs de direcció i responsabilitat.

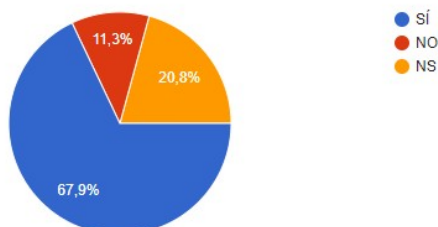
53 respuestas



Cal destacar que un 67,9% de les respostes valoren que seria positiu fer accions orientades a millorar les possibilitats de promoció de les dones.

Es podrien fer accions per millorar la promoció de les dones (formació adaptada per dones amb reducció jornades per motius de cura, formació en lideratge...).

53 respuestas



## RESUM PUNTS FORTS I ASPECTES DE MILLORA

LES OPORTUNITATS	LES NECESSITATS:
<p>Pla de reordenació de Recursos Humans amb accions orientades a establir procediments de promoció professional, avaluació del rendiment. Caldrà aprofitar per incorporar la perspectiva de gènere.</p> <p>Sistemes de formació, promoció professional recollits al marc de la negociació col·lectiva, sota els principis d'igualtat i transparència.</p> <p>Compliment amb el principi d'igualtat en la formació, promoció professional i accés als diferents llocs de treball i de comandaments.</p> <p>En els darrers tres anys (2017-2019) han promocionat més dones que homes.</p>	<p>Incorporar la realització d'accions de sensibilització en Igualtat (normativa, marc conceptual, eines i recursos).</p> <p>Formació en Prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.</p> <p>Establir procediments de promoció professional per a garantir la igualtat i transparència en els processos que s'inicien. Considerant l'impacte que pot tenir el gaudi de mesures de conciliació (permisos, reduccions de jornades, jornades parcials, etc.)</p>

### EIX.4. USOS DEL TEMPS I CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR

Amb l'anàlisi d'aquest àmbit s'ha volgut analitzar des d'una perspectiva de gènere les condicions de treball existents pel que fa a horaris, jornades, etc. així com la disposició de mesures orientades a afavorir la conciliació de la vida laboral, familiar i personal que posa a l'abast dels seus treballadors/es de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Castellet. Això implica incidir en l'ús, gaudi i promoció de permisos, beneficis socials i altres mesures de gestió del temps de treball per fomentar la flexibilitat i la coresponsabilitat.

#### 4.1. ORGANITZACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL I MESURES DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL I PROFESSIONAL

La jornada de treball així com el total de dies i hores efectives, estan regulades en el conveni marc de les condicions de treball, tant per personal funcionari com laboral. Aquesta jornada anual també s'aplica al personal laboral.

**Article 6 Jornada de treball anual.** La jornada de treball serà per a tot el personal funcionari d'aquest Ajuntament de 224 dies en còmput anual durant la vigència d'aquest Acord. El còmput d'hores anual per a tot el personal funcionari serà de 1.647, distribuïdes segons els corresponents calendaris. Dins aquest còmput es troben incloses les que corresponen als 9 dies de permís per assumptes propis i la pausa per esmorzar. **(Font: CAPÍTOL 2 Condicions de treball conveni de funcionaris)**

### **Horari treball i flexibilitat horària**

L'acord de les condicions de treball tant del personal funcionari com laboral, explicita l'horari de treball i estableix la flexibilitat horària:

#### **Article 7 Horaris**

L'horari ordinari del personal d'oficines serà de dilluns a divendres i els dimecres a la tarda, segons el calendari laboral que s'aprovi al seu moment.

Durant els mesos d'estiu es reduirà la jornada laboral en mitja hora i no es treballarà els dimecres a la tarda, sempre que el còmput d'hores que s'ha de realitzar ho permeti. Per als llocs de treball que requereixin una cobertura tots els dies de l'any, com ara la Policia Local, s'estableixen 3 torns de 8 hores cadascun.

El personal funcionari d'aquest Ajuntament tindrà un **marge de flexibilitat horària** de mitja hora a l'entrada al treball, que recuperarà a la sortida, dintre d'aquest marge.

### **Permisos i llicències, excedències i reduccions de jornada**

L'ajuntament de Sant Vicenç de Castellet recull un seguit de permisos derivats de les necessitats de conciliar la vida laboral i familiar.

**Article 8. Vacances** El personal laboral té dret a un total de 31 dies naturals anuals de vacances retribuïdes, o el temps proporcional si el temps realment treballat ha estat menor, que hauran d'incloure necessàriament 4 dissabtes i 4 diumenges. Les vacances es gaudiran preferentment coincidint amb el període d'horari d'estiu

També en el conveni regulador de les condicions de treball s'estipula a reducció de jornada en supòsits de cura i atenció a persones dependents:

**Article 14 Permisos:** Es concediran permisos per les causes següents, degudament justificades: **a) Preceptius** Es concediran de forma obligatòria tantes vegades com es produeixi la causa al·legada, la justificació de la qual serà exigida pel cap del servei. Aquestes causes són: Pel naixement, adopció i acolliment permanent o preadoptiu d'un menor, 5 dies. Per raó de matrimoni d'un familiar de fins a segon grau d'afinitat o consanguinitat, el dia de l'esdeveniment quan tingui lloc a Catalunya i 1 dia addicional si aquest té lloc fora de la Comunitat Autònoma. Per la mort, l'accident, la malaltia greu o l'hospitalització d'un familiar de fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, 3 dies hàbils continuats si el fet es produeix a la província de Barcelona i fins a 5 dies si es produeix fora de la província de Barcelona. Per assistència a classes de preparació del part, el temps necessari per assistir-hi, amb la presentació prèvia de la justificació de la impossibilitat de realitzar-les fora de l'horari de treball. Per intervenció quirúrgica sense hospitalització d'un familiar de fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, 2 dies, el mateix de la intervenció i el següent.

**b) No preceptius**

Es concediran, prèvia autorització del Departament de Personal, sempre que les necessitats del servei ho permetin i es justifiqui el compliment efectiu de les condicions específiques establertes per a cada tipus de permís, tantes vegades com es produeixi la causa al·legada. De l'atorgament d'aquests permisos es donarà compte a la Comissió de seguiment. Per visites mèdiques personals ineludibles en hores de feina, el temps necessari amb presentació del justificant, i per acompanyament del cònjuge o d'un familiar de fins a primer grau de consanguinitat, sempre que estigui al seu càrrec directe i no hi hagi cap altre familiar directe que pugui efectuar l'acompanyament. Tindran caràcter retribuït sempre que s'acrediti la impossibilitat d'accedir-hi fora d'hores de servei, per manca d'horaris de visita fora de la jornada laboral del treballador. No serà necessari que els familiars estiguin a càrrec del treballador en supòsits de malaltia greu o una altra causa degudament justificada. En casos degudament justificats per incapacitat física, psíquica o sensorial d'un familiar de fins a primer grau de consanguinitat o afinitat

**Font: Conveni Personal funcionari.**

### c) Permís per assumptes personals

El personal treballador disposa de 9 dies de permís a l'any per assumptes personals sense justificació.

#### **Article 15 Permisos i llicències** (conveni personal laboral i funcionaris)

**Article 15 Llicències.** Els treballadors tindran dret a gaudir de les següents llicències relacionades amb la cura i atenció persones dependents :

Per atenció d'un familiar de fins a segon grau en casos de malalties greus: com a màxim 3 mesos, prorrogables excepcionalment fins a 3 mesos més. Aquesta llicència té un caràcter no retribuït i es concedirà sempre que les necessitats del servei ho permetin i s'acrediti que cap altre familiar pot fer-se càrrec de l'atenció del família:

1. **Reducció de jornada per lactància** Els treballadors amb un fill o filla de menys de 9 mesos tenen dret a un permís d'1 hora diària d'absència del treball per lactància; aquest període de temps pot ésser dividit en 2 fraccions. El gaudi i distribució dins la jornada laboral d'aquest dret es determinarà d'acord amb la voluntat del treballador/a. Si tant el pare com la mare treballen, només un d'ells pot exercir aquest dret.
2. **Reducció de jornada per guarda legal** Qui per raó de guarda legal tingui cura directament d'un fill de menys de 6 anys o d'una persona disminuïda psíquica, física o sensorial que no desenvolupi cap activitat retribuïda i també els que tenen a càrrec seu directament un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda de més del 65%, que en depèn i requereix una dedicació especial, tenen dret a una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb una percepció del 80% o del 60% de la retribució íntegra, respectivament
3. **Permís per maternitat** Les treballadores tenen dret a un permís de 16 setmanes ininterrompudes, ampliables, en el cas de part múltiple, a 2 setmanes més per cada fill o filla a partir del segon. El permís es distribueix a opció de la treballadora, sempre que 6 setmanes de permís siguin immediatament posteriors al part. En el cas de mort de la mare, el pare pot fer ús de tot el permís o, si escau, de la part que resti

S'estableix un permís de 4 setmanes com a dret individual del pare, sense que aquest període es resti de les 16 setmanes de descans a que té dret la mare  
(actualitzat a la nova normativa RD2019) Caldrà revisar i actualitzar als nous canvis legislatius que obliguen al pare a fer ús del permís de paternitat de manera intransferible.

4. **Permís per adopció o acolliment** En el cas d'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent, de menors de fins a 6 anys, es concedirà un permís d'una durada de 16 setmanes ininterrompudes, ampliables, en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple, en 2 setmanes més per fill o filla a partir del segon, comptades, a elecció de la treballadora o treballador, o bé a

partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, o bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció.

### Excedència voluntària per tenir cura de cada fill

Els treballadors tindran dret a un període d'excedència voluntària no superior a 3 anys, a comptar des de la data de naixement. Excedència per tenir cura d'un familiar amb dependència severa

### Jornades Laborals del Personal

Quasi la totalitat de la plantilla del personal de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Castellet té una jornada completa, el 80,17% del total del personal. Respecte a la jornada parcial, de les 23 persones amb aquesta modalitat de jornada, trobem més dones que homes, 16 dones, un 69,56% del total, enfront 7 homes, que representa el 30,43% del total.

### Tipus de jornada del personal de l'Ajuntament:

JORNADA	DONES	HOMES	TOTAL
COMPLETA	50	43	93
PARCIAL	16	7	23

Pel que fa a jornades específiques, destacar que la jornada amb torns és principalment realitzada pels homes.

TIPUS DE JORNADA	2019			2020		
	DONES	HOMES	TOTAL	DONES	HOMES	TOTAL
ORDINÀRIA	45	21	66	51	25	76
JORNADA AMB DEDICACIÓ ESPECIAL	3	0	3	3	0	3
TORNS	2	15	17	2	15	17
PARCIAL	2	6	8	9	5	14

JORNADA	DONES	HOMES	TOTAL
100% - COMPLETA	50	43	93
90%		2	2
60-80%	6	1	7
36-53%	5	1	6
-36%	5	3	8

Tal com es pot veure a la taula, la majoria de les dones gaudeixen d'una jornada ordinària, un total de 50 dones, que suposa el 43,10% del total de la plantilla (homes i dones) amb jornada ordinària. El pes relatiu respecte al total de dones, és del 75,75%.

Respecte als homes, un total de 43 tenien aquest tipus de jornada ordinària, el que suposa un 86% del total de personal masculí de la Corporació local i el 37,06% del total de la plantilla.

Respecte de les jornades parcials, cal destacar que la majoria de persones amb reduccions de jornades són dones, un total de 16 dones enfront de 7 homes. En termes relatius suposa que el 69,56% de les jornades parcials pertanyen a dones treballadores. Només el 30,43% de les jornades parcials són realitzades pels homes.

Per últim i en referència als **beneficis socials** dels quals pot gaudir el personal que treballa a l'Ajuntament de Sant Vicenç de Castellet, cal destacar les ajudes socials i econòmiques a les famílies, entre altres beneficis socials.

#### **Dades de Persones que s'han aollit a permisos per motiu de conciliació:**

Tal com reflecteixen les dades pels dos darrers anys analitzats, tant l'any 2020 com el 2019, són 4 les dones les que van aollir-se a la reducció de jornada per maternitat. Tal i com veiem, d'altres fórmules o mesures existents per poder compatibilitzar l'atenció i cura de persones dependents, no han estat sol·licitades per cap persona.

PERMISOS ESPECIALS PER ATENCIÓ I CURA	2019			2020		
	DONES	HOMES	TOTAL	DONES	HOMES	TOTAL
REDUCCIÓ JORNADA MATERNITAT	4	0	4	4	0	4
PERMISOS MATERNITAT/PATERNITAT	1	0	1	2	0	2
EXCEDÈNCIES PER CURA PERSONES DEP.	0	0	0	0	0	0

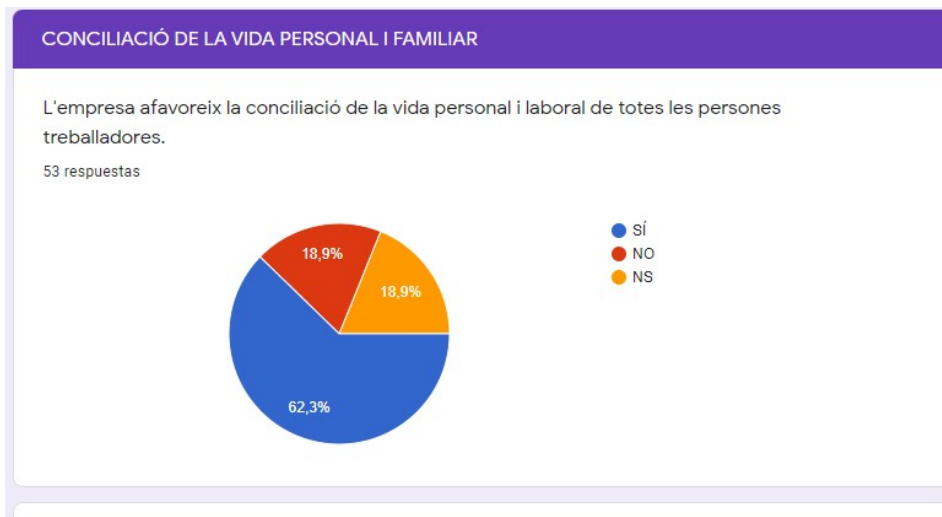
#### **Aportacions de les persones consultades respecte aquest àmbit:**

- Valoració positiva de la sensibilitat de l'Ajuntament envers les mesures existents per a la conciliació de la vida laboral, personal i familiar.
- Les persones consultades consideren que l'administració pública és capdavantera en l'aplicació de mesures de conciliació.
- Constatació del fet que la majoria de les reduccions i permisos per cura de persones dependents els demanen les dones.
- Caldria fomentar la corresponsabilitat familiar, animant als homes que agafin permisos, fomentant una cultura de treball sensible a afavorir la corresponsabilitat. Tot i això, es pensa que és difícil entrar en aquest àmbit, ates la seva dimensió privada i les diferents casuístiques familiars.

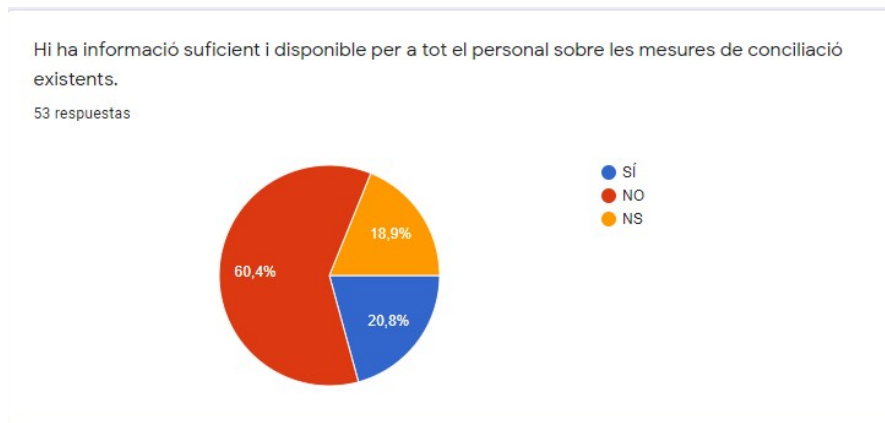
- Sí que es valora que es podrien revisar els permisos de manera que el fet de gaudir d'aquests no tinguin posteriorment impacte en les oportunitats de desenvolupament professional.

### Aportacions de les respostes al qüestionari de la plantilla:

Un 62,3% de les respostes afirmen que l'Ajuntament de Sant Vicenç de Castellet té sensibilitat cap a les necessitats de conciliació de les persones treballadores. Tot i això, un 18,9% respectivament consideren que no, o manifesten desconeixement en aquest tema.



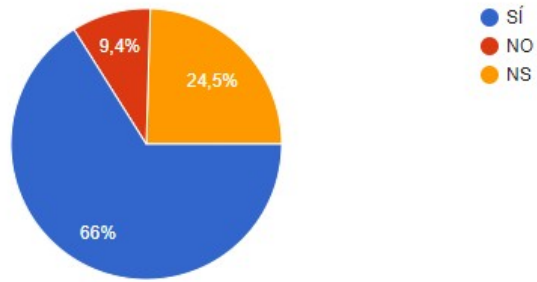
Cal destacar que la majoria de les respostes relacionades amb la pregunta respecte a sí existeix suficient informació envers les mesures conciliació existents, assenyalen que no hi ha informació suficient.



En aquesta línia també ha estat apuntada la necessitat de revisar les mesures de conciliació existents. Així un 66% de les respostes ho confirmen.

S'haurien de revisar i flexibilitzar les mesures de conciliació existents.

53 respuestas



### RESUM PUNTS FORTS I ASPECTES A MILLORAR

LES OPORTUNITATS :	LES NECESSITATS:
<p>Ample ventall de mesures afavoridores de la conciliació de la vida familiar, laboral i personal.</p> <p>Dies de lliure disposició.</p> <p>Sensibilitat per facilitar la conciliació de la vida laboral i familiar que queda expressada en diferents permisos, horaris – jornades, dies de vacances.</p> <p>Ajudes socials i econòmiques adreçades a famílies.</p>	<p>Les dones són les principals demandants d'aquests permisos.</p> <p>Recollir anualment informe de persones que han gaudit de les mesures de conciliació per sexe, amb la finalitat de detectar noves necessitats de la plantilla. Ex. Anàlisis dades, i qüestionari a la plantilla per detectar noves necessitats i impacte en les possibilitats de desenvolupament professional.</p> <p>Incorporar al manual d'acollida els permisos disponibles per motiu de cura i atenció persones amb dependència.</p>

## EIX.5. CONDICIONS LABORALS I POLÍTICA RETRIBUTIVA

La política retributiva a l'administració local queda estipulada a la Relació de Llocs de Treball (RLT) i al conveni col·lectiu que regula el conjunt de les relacions laborals.

A les administracions públiques, aquesta política es regeix per la normativa vigent i per criteris de transparència i igualtat de mèrits i capacitats. No obstant això, cal una anàlisi d'aquest àmbit, en tant que la corporació ha de vetllar perquè s'acompleix el principi d'igualtat retributiva, que estableix que a llocs de treball iguals o d'igual valor els correspon igual retribució.

L'EBEP estableix el règim de retribucions per als funcionaris/àries de les Corporacions Locals, estructurant-les en dos grans grups: bàsiques i complementàries. En el present capítol fem una aproximació a les condicions retributives amb una perspectiva de gènere.

### 5. 1.- ANÀLISIS DE LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONS

Les retribucions bàsiques del personal de l'administració es determinen per l'adscripció al grup o subgrup professional associat a cada lloc de treball, els complements específics i de destí així com altres complements associats a l'antiguitat com ara els triennis i altres que la mateixa corporació municipal estableix i que queden recollits a la **Relació de Llocs de treball** i al conveni col·lectiu. Pel que fa a la retribució complementària, va en funció de les característiques específiques del lloc de treball: progressió assolida, dificultat tècnica, responsabilitat, dedicació, rendiment... entre d'altres. El salari base, els complements i els triennis conformen el sou del personal de l'administració pública.

#### Article 17 Condicions econòmiques

**17.1 Conceptes retributius** Els conceptes retributius del personal laboral afectat per l'àmbit d'aquest Conveni, per homologació amb els del personal funcionari, seran: Sou base: és el que correspon a cada categoria de treball. Antiguitat: el complement d'antiguitat s'aplicarà en funció dels triennis de prestació de serveis efectius i continuats. Complement de destí: és el que correspon al nivell del lloc de treball desenvolupat. Complement específic: és el destinat a retribuir les condicions particulars d'alguns llocs de treball d'acord amb la seva especial dificultat tècnica, dedicació, responsabilitat, incompatibilitat, perillositat o arduïtat. Es podrà descompondre en els següents complements: Nocturnitat/festivitat: destinat a satisfer les condicions de treball en hores nocturnes i/o festives. Responsabilitat o especial dificultat tècnica: destinat a premiar els llocs amb un component especial de jerarquia o especial dificultat tècnica. Prolongació de jornada: destinat a retribuir els llocs de treball que de forma permanent efectuen una jornada ampliada. Especial dedicació: destinat a retribuir els llocs de treball que per determinació de la corporació tinguin una exigència de disponibilitat horària, fora de l'horari propi que correspon al lloc de treball. Complement de productivitat: és el destinat a retribuir el rendiment especial, l'activitat extraordinària i l'interès o la iniciativa amb què el treballador/a desenvolupa el seu treball i també la consecució dels objectius fixats per la corporació amb periodicitat anual. Complement personal transitori: correspon a la diferència entre el salari vigent en el moment de la valoració de llocs de treball i el resultant de la valoració. Aquest complement serà fix durant tota la vida laboral del treballador. (Font: Conveni personal laboral).

#### Normativa derivada del RD902/2020 per a la igualtat retributiva en les empreses.

Aquest decret regula els instruments de transparència que han d'aplicar les empreses per a garantir la igualtat retributiva i lluitar contra la bretxa salarial. Aquests

instruments són el Registre retributiu (obligat per a totes les empreses) i l'Auditoria retributiva (obligat per aquelles empreses que han de fer Plans d'igualtat). En aquest decret queden definits aquest instruments:

#### **Registre Retributiu:**

**Article 5. Normes generals sobre el registre retributiu.** 1. De conformitat amb el que estableix l'article 28.2 de l'Estatut dels treballadors, totes les empreses han de tenir un registre retributiu de tota la seva plantilla, inclòs el personal directiu i els alts càrrecs. Aquest registre té per objecte garantir la transparència en la configuració de les percepcions, de manera fidel i actualitzada, i un accés adequat a la informació retributiva de les empreses, al marge de la seva mida, mitjançant l'elaboració documentada de les dades amitjanades i desglossades. 2. El registre retributiu ha d'incloure els valors mitjans dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials de la plantilla desagregats per sexe i distribuïts d'acord amb el que estableix l'article 28.2 de l'Estatut dels treballadors.

**Article 6. Registre retributiu de les empreses amb auditoria retributiva.** Les empreses que portin a terme auditories retributives en els termes que estableix la secció següent d'aquest capítol han de tenir un registre retributiu amb les peculiaritats següents respecte de l'article 5.2: a) El registre ha de reflectir, a més, les mitjanes aritmètiques i les mitjanes de les agrupacions de les feines d'igual valor a l'empresa, d'acord amb els resultats de la valoració de llocs de treball descrita en els articles 4 i 8.1.a) encara que pertanyin a diferents apartats de la classificació professional, desglossats per sexe i desagregats d'acord amb el que estableix l'esmentat article 5.2. b) **El registre ha d'incloure la justificació a què es refereix l'article 28.3 de l'Estatut dels treballadors, quan la mitjana aritmètica o la mitjana de les retribucions totals a l'empresa de les persones treballadores d'un sexe sigui superior a les de l'altre en, almenys, un vint-i-cinc per cent.**

#### **Auditoria Retributiva:**

**Article 7. Concepte d'auditoria retributiva.** 1. Les empreses que elaborin un pla d'igualtat hi han d'incloure una auditoria retributiva, de conformitat amb l'article 46.2.e) de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, prèvia la negociació que requereixen els plans d'igualtat esmentats.

L'auditoria retributiva té per objecte obtenir la informació necessària per comprovar si el sistema retributiu de l'empresa, de manera transversal i completa, compleix amb l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes en matèria de retribució. Així mateix, ha de permetre definir les necessitats per evitar, corregir i prevenir els obstacles i les dificultats existents o que es puguin produir per tal de garantir la igualtat retributiva, i assegurar la transparència i el seguiment de l'esmentat sistema retributiu. 2. L'auditoria retributiva té la vigència del pla d'igualtat del qual forma part, llevat que aquest en determini una altra d'inferior.

**Article 8. Contingut de l'auditoria retributiva.** 1. L'auditoria retributiva implica les obligacions següents per a l'empresa: a) Realització del diagnòstic de la situació retributiva a l'empresa. El diagnòstic requereix: 1r L'avaluació dels llocs de treball tenint en compte el que estableix l'article 4, tant en relació amb el sistema retributiu com en relació amb el sistema de promoció. La valoració de llocs de treball té per objecte fer una estimació global de tots els factors que concorren o poden concórrer en un lloc de treball, tenint en compte la seva incidència i permetent l'assignació d'una puntuació o valor numèric a aquest. Els factors de valoració han de ser considerats de manera objectiva i han d'estar vinculats de manera necessària i estricta amb el desenvolupament de l'activitat laboral. La valoració s'ha de referir a cadascuna de les tasques i funcions de cada lloc de treball de l'empresa, oferir confiança respecte dels seus resultats i ser adequada al sector d'activitat, tipus d'organització de l'empresa i altres característiques que a aquests efectes puguin ser significatives, amb independència, en tot cas, de la modalitat de contracte de treball amb el qual s'hagin de cobrir els llocs. 2n La rellevància d'altres factors desencadenants de la diferència retributiva, així com les possibles deficiències o desigualtats que es puguin apreciar en el disseny o l'ús de les mesures de conciliació i corresponsabilitat a l'empresa, o les dificultats que les persones treballadores puguin trobar en la seva promoció professional o econòmica derivades d'altres factors com les actuacions empresarials discrecionals en matèria de mobilitat o les exigències de disponibilitat no justificades. b) Establiment d'un pla d'actuació per a la correcció de les desigualtats retributives, amb determinació d'objectius, actuacions concretes, cronograma i persona o

persones responsables de la seva implantació i seguiment. El pla d'actuació ha de contenir un sistema de seguiment i d'implementació de millores a partir dels resultats obtinguts.

**Disposició addicional quarta.** Personal laboral al servei de les administracions públiques. **Al personal laboral al servei de les administracions públiques li és aplicable el que preveu aquest reglament, d'acord amb les peculiaritats establertes en la seva legislació específica.**

En els ajuntaments, segons la disposició addicional quarta, queda per tant, restringit l'anàlisi de la retribució, al personal laboral de l'administració pública. Així doncs, en el present capítol es realitza una anàlisi de la retribució del personal laboral, tot i que s'ha valorat recomanable ampliar aquesta anàlisi al conjunt de les persones treballadores (personal funcionari i laboral), ja que totes són objecte del diagnòstic i pla d'acció que es derivi.

En aquest capítol presentem **3 tipus d'anàlisi:**

- 1. Una anàlisi separada pel personal laboral, que és el col·lectiu d'atenció que marca el RD902/2020 per a les administracions públiques.**

Per tal d'analitzar les retribucions del personal de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Castellet s'han analitzat els salaris bruts mitjans anuals, per sexe i categoria professional. Per aquest anàlisi s'ha considerat el salari brut mensual global del conjunt dels llocs de treball de la RLT, amb complements i tenint en compte les jornades completes.

2. Posteriorment s'ha fet **una anàlisi global**, que inclou tota la plantilla, funcionariat i laboral, amb totes les categories i jornades.
3. Per últim es presenta una anàlisi amb la mostra de persones treballadores (funcionariat i laboral) amb jornades completes.

### **Càlcul de la Bretxa Salarial**

Per fer el càlcul de les diferències salarials hem aplicat la següent fórmula:

$$\text{Bretxa Salarial} : \frac{\text{Retribució homes} - \text{Retribució dones}}{\text{Retribució homes}} \times 100$$

El resultat s'expressa com a percentatge i té la següent interpretació :

>0%. Significa que les dones cobren menys que els homes el % resultant.

= 0%. Significa que les dones cobren igual que els homes. No existeix bretxa.

< 0%. Significa que les dones cobren més que els homes.

#### **1. Anàlisi de la retribució del Personal Laboral**

En l'Ajuntament de Sant Vicenç de Castellet treballen un total de 55 persones en la modalitat de Personal laboral amb jornades completes, dels quals, 33 són dones i 22

homes. El personal laboral amb jornada completa representa el 47,41% del conjunt de la plantilla de l'Ajuntament i el 72,36% del personal laboral.

L'anàlisi de les **retribucions globals mitjanes del personal laboral** dona una bretxa salarial global del -4,97%.

PERSONAL LABORAL	TOTAL		
Dones	1.390,6		
Homes	1.324,77		
<b>Retribucions Totals</b>	<b>1.366,35</b>	<b>Bretxa</b>	<b>-4,97%</b>

#### Anàlisi per Categories Professionals i sexe.

Entre el personal laboral de l'Ajuntament no trobem personal en la categoria A1, i en la C1 només trobem dones treballadores. Per tant, l'anàlisi per categories que es presenta és de **les Categories A2, C2 i AP**. L'anàlisi es realitza de manera específica de les persones amb jornada completa.

S'observa que entre el personal laboral la bretxa salarial és masculina. En totes les categories analitzades la bretxa salarial global resultant és de signe negatiu, el que significa que els homes cobren aquest percentatge de mitjana menys respecte al salari mitjà de les dones.

**En la categoria A2** trobem un total de 12 treballadors/es majoritàriament dones, un total de 10 treballadores i 2 treballadors. Aquesta sobrerrepresentació femenina pot explicar les diferències observades. La bretxa salarial més alta es dóna en el Complement de destí. Cal observar que les dones ocupen principalment llocs de treball de mestres i els homes són professors de música. En aquest cas els complements de destí varien.

A2	Dona	Home	Bretxa
Sou Base	1.050,06	1.050,06	0,00%
Compl. Destí	533,09	432,32	-23,31%
Compl.Específic	474,53	439,83	-7,89%
Altres	214,53		
<b>Sou brut total</b>	<b>2.164,57</b>	<b>1.922,21</b>	<b>-12,61%</b>

**En la categoria C2** trobem 15 persones treballadores, de les quals 5 són dones i 10 homes. Podem observar que en la categoria C2 es dóna una bretxa salarial global baixa, del -2,98%. En tots els conceptes retributius hi ha paritat salarial excepte en el Complement Específic.

C2	Dona	Home	Bretxa
Sou Base	656,18	656,78	0,09%
Compl. Destí	383,19	383,19	0,00%
Compl.Específic	532,35	457,09	-16,47%
Altres		279,17	100,00%
<b>Sou brut total</b>	<b>1.627,96</b>	<b>1.580,81</b>	<b>-2,98%</b>

Per últim, en la categoria AP trobem un total de 19 treballadors/es dels quals 10 són homes i 9 dones. En aquesta categoria també la diferència salarial global és molt petita, pràcticament hi ha paritat salarial en el sou brut mitjà global. Trobem diferències en el sou base d'un -13,11%. Aquesta diferència pot ser explicada pel lloc de treball ocupat. En el cas de les dones, són principalment netejadores i en el cas dels homes, peons de manteniment, que pot explicar un sou base amb una lleugera diferència.

AP	Dona	Home	Bretxa
Sou Base	800,98	708,14	-13,11%
Compl. Destí	304,8	284,8	-7,02%
Compl.Específic	385,06	399,08	3,51%
Altres	140,55	149,53	6,01%
<b>Sou brut total</b>	<b>1.289,9</b>	<b>1.285,15</b>	<b>-0,37%</b>

## 2.- Anàlisi de la retribució del conjunt de la plantilla (funcionariat i laboral)

### Retribució Global Salari Brut

Considerant el total de la plantilla de l'Ajuntament (suma de personal funcionari i laboral, de totes les categories professionals i les jornades de treball), la bretxa salarial global és d'un 11,63% respecte als salaris mitjans de dones i homes.

	SALARI BRUT MITJÀ	Bretxa Global
<b>DONES</b>	1.620,05	11,63%
<b>HOMES</b>	1.833,27	
<b>RETRIBUCIÓ TOTAL</b>	1.712,17	

Si analitzem de manera desglossada els diferents components de la retribució, de la plantilla global, i considerant un cop més la diversitat de categories i jornades, s'observa que és en el **Complement específic** en què s'observa una bretxa salarial femenina més alta, d'un 26,18%, és a dir, que de mitjana les dones cobren un 26,18% menys de mitjana en aquest complement.

Totes les jornades	DONES	HOMES	Bretxa
<b>SOU BASE</b>	727,99	715,56	-1,74%
<b>C.DESTÍ</b>	386,2	387,25	0,27%
<b>C.ESPECÍFIC</b>	541,29	733,28	26,18%
<b>ALTRES</b>	230,49	212,46	-8,49%
<b>SOU TOTAL</b>	1.620,05	1.833,27	11,63%

### 3.Anàlisi específic personal total (funcionariat i laboral) amb jornades completes.

Considerant només les persones que tenen una jornada completa (un 80,17% de la plantilla), es veu com la **bretxa salarial baixa a 4,17% respecte als sous bruts mitjans de dones i homes**. En aquest cas, les dones cobren un 4,17% menys que el sou brut mitjà dels efectius masculins. L'anàlisi desglossada pels diferents conceptes retributius, mostra que és en el **complement específic** on es detecta una **bretxa salarial femenina més alta. En aquest cas d'un 23,31%**.

Cal observar que en la **resta de conceptes retributius** (sou base, complement de destí i altres conceptes salarials) **la bretxa salarial és de signe negatiu**, que vol dir que en aquests casos els homes cobren de mitjana menys respecte als conceptes salarials mitjans de les treballadores dones.

Personal amb jornada completa	Total	% respecte al total de plantilla
DONES	50	43,10
HOMES	43	37,06%
TOTAL	93	80,17%

Jornades 100%	DONES	HOMES	Bretxa
SOU BASE	834,13	756,35	-10,28%
C.DESTÍ	444,36	413,01	-7,59%
C.ESPECÍFIC	623,2	812,6	23,31%
ALTRES	226,75	212,46	-6,73%
SOU TOTAL	1.892,06	1.974,37	4,17%

#### Anàlisi retribucions per categoria professional i sexe

De l'anàlisi de les retribucions **mitjanes** per **categories i sexe** del personal en plantilla (funcionariat i laboral) s'observa que la bretxa salarial varia en funció de les categories. En aquesta anàlisi només s'han considerat les persones amb jornada completa, que representen el 80,17% del total.

Bretxes x Categories i salari desglossat			
A1	Dona	Home	Bretxa
Sou Base	1.214,39	1.214,39	0,00%
Compl. Destí	764,87	962,03	20,49%
Compl.Específic	1.162,49	2.076,16	44,01%
Altres			
Sou brut total	3.141,75	4.252,57	26,12%

En la **categoria A1**, trobem un total de 6 persones amb aquesta categoria, de les quals, 3 són homes i 3 dones. En aquesta categoria observem una bretxa salarial femenina del 26,12% del sou brut total mitjà. En l'anàlisi dels conceptes retributius aquesta bretxa puja al 44,01% en el Complement específic. Hem d'observar que en la categoria A1 del personal funcionari, s'ubiquen funcionaris d'habilitació nacional, amb llocs de màxima responsabilitat com són el de Secretari de l'Ajuntament i Interventor/a, llocs de treball ocupats en l'Ajuntament de Sant Vicenç de Castellet actualment per homes. Fet que pot explicar aquestes bretxes salarials.

A2	Dona	Home	Bretxa
Sou Base	1.050,06	1.050,06	0,00%
Compl. Destí	535,38	474,31	-12,88%
Compl.Específic	574,28	563,01	-2,00%
Altres	214,53	300	28,49%
Sou brut total	2.218,23	2.187,38	-1,41%

En la **categoria A2** trobem un total de 14 persones, en la seva majoria dones, un total d'onze enfront de 3 treballadors masculins. En aquesta categoria s'observa una bretxa salarial global (del sou brut mitjà total) del -1,41%, és a dir, que els homes cobren menys aquest percentatge en el còmput total dels diferents conceptes retributius. Observem una bretxa salarial femenina en "Altres conceptes retributius".

C1	Dona	Home	Bretxa
Sou Base	788,42	788,42	0,00%
Compl. Destí	428,23	383,19	-11,75%
Compl.Específic	538,95	1.112,84	51,57%
Altres	183,21	165	-11,04%
Sou brut total	1.786,13	2.355,16	24,16%

En la **categoria C1** trobem un total de 19 persones treballadores, de les que 12 són dones i 7 homes. En aquesta categoria es produeix bretxa salarial femenina en el salari brut global mitjà d'un 24,16% i del 51,57% en el Complement específic.

Cal observar que en aquesta categoria els 7 homes treballadores són policies locals, fet que pot explicar les diferències. Els llocs de treball que assumeixen les dones en aquesta categoria són d'administratives, educadores de l'escola bressol i tècniques auxiliars de la biblioteca.

C2	Dona	Home	Bretxa
Sou Base	656,18	656,18	0,00%
Compl. Destí	383,19	383,19	0,00%
Compl.Específic	713,86	720,82	0,97%
Altres	285,98	257,63	-11,00%
Sou brut total	1.848,96	1.812,02	-2,04%

En la **categoria C2** trobem un total de 35 persones treballadores, 15 dones i 20 homes. En aquest cas existeix una mínima bretxa salarial en el total de la retribució mitjana,

del -2,04%, bretxa de signe negatiu. S'observa que és una de les categories en les quals les bretxes són inferiors. I aquestes estan determinades pel concepte retributiu Altres, com a complements de productivitat específics derivats de tasques especials (coordinació, suport, etc.).

AP	Dona	Home	Bretxa
Sou Base	800,98	708,14	-13,11%
Compl. Destí	301,47	284,8	-5,85%
Compl.Específic	385,06	399,08	3,51%
Altres	140,55	149,53	6,01%
Sou brut total	1.289,9	1.285,15	-0,37%

Per últim, en la categoria AP trobem un total de 10 homes i 9 dones. En aquesta categoria també s'observa que hi ha paritat retributiva. Només trobem una diferència del -0,37% en el sou brut total. I d'un -13,11% en el salari base, en què es dona bretxa masculina. Cal anotar que en aquesta categoria els homes principalment desenvolupen feines associades a Operaris de brigades, " peó de manteniment" mentre que les dones ocupen principalment llocs de Netejadora, que presenten una diferència en el sou base.

## CONCLUSIONS

Cal recordar que el RD 902/2020 per a la igualtat retributiva, marca la necessitat de fer una anàlisi que contempli igual salari per Treball d'igual valor. Aquesta anàlisi no ha estat possible en el cas de SVC ates que encara no s'ha fet aquesta Valoració de Llocs de treball, tot i que està planificada dins del pla d'ordenació de recursos humans.

Seguint recomanacions del Grup de Treball de Plans Interns a les AAPP de l'Oficina de Polítiques d'igualtat de la Diputació de Barcelona, en els plans interns de les administracions públiques que actualment s'estan realitzant es recomana incloure com accions prioritàries dins del pla aquestes dues: Registre retributiu i Auditoria salarial prèvia elaboració de la Valoració de llocs de treball.

Així mateix, cal recordar que aquest decret apunta de manera específica que en el cas de les Administracions Públiques l'auditoria retributiva s'ha de fer només amb el personal laboral, tot i que recomana que es faci de manera global també.

Com a propostes de cara al Pla d'igualtat, caldrà per tant, incorporar aquests requeriments normatius: per una banda, fer l'auditoria salarial en base a treballs d'igual valor, i per altra, disposar del registre salarial que és d'obligat compliment per a totes les empreses. En el cas de les administracions públiques, tornem a dir que el decret apunta al personal laboral encara que recomana ampliar l'anàlisi al conjunt de personal treballador.

També cal observar que el decret obliga a l'empresa a explicar i justificar la bretxa salarial superior a un 25%. Aportant informació justificativa que motivi aquestes diferències si es donen.

En el cas de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Castellet aquestes bretxes no s'observen en l'anàlisi del Personal laboral. Sí que s'observen en l'anàlisi global (personal funcionari i laboral) en les següents categories i conceptes retributius:

A1	Dona	Home	Bretxa
Compl.Específic	1.162,49	2.076,16	44,01%
Sou brut total	3.141,75	4.252,57	26,12%

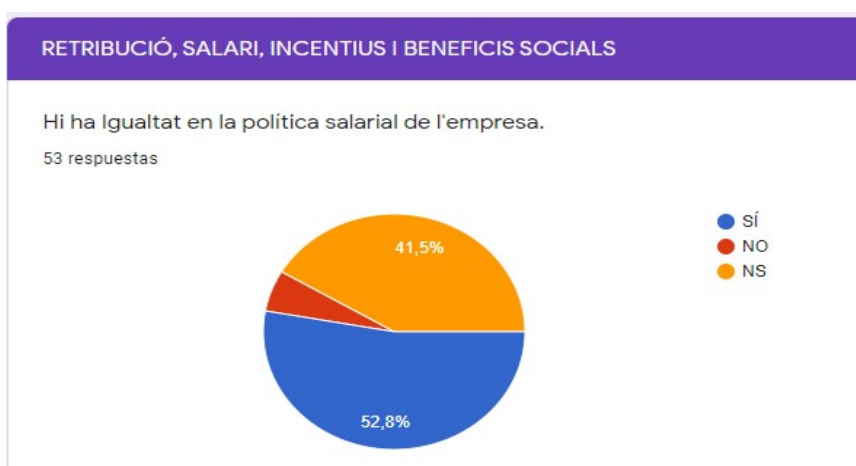
A2	Dona	Home	Bretxa
Altres	214,53	300	28,49%

C1	Dona	Home	Bretxa
Compl.Específic	538,95	1.112,84	51,57%

Com accions a proposar en aquest àmbit, i donat els canvis legislatius en relació als instruments de transparència retributiva així com la realització del pla estratègic de Recursos Humans que té previst el consistori, caldria garantir que la valoració de llocs de treball incorpora la perspectiva de gènere per a procedir a elaborar l'auditoria salarial que marca el decret RD 902/2020 per a la igualtat retributiva.

#### Aportacions de les persones consultades respecte a l'àmbit

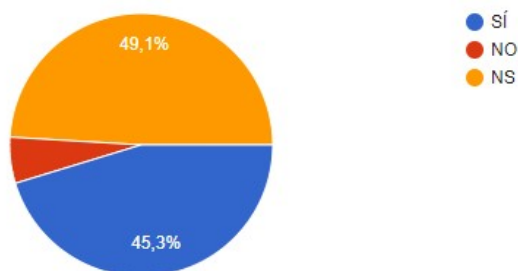
De les respostes en el qüestionari relacionades amb la retribució, s'observa que la majoria de les persones que han contestat, consideren que en l'Ajuntament existeix igualtat retributiva. Tot i que també es percep un grau elevat de persones que manifesten desconeixement respecte aquest àmbit. Cal observar que són una minoria les persones que apunten que no existeix igualtat en la retribució.



El percentatge de respostes que apunten a igualtat en la retribució baixa al 45,3% davant la pregunta si existeix igualtat retributiva en relació als conceptes variables o incentius. En aquest cas, el 49,1% apunta desconeixement al respecte.

Hi ha igualtat entre gèneres amb relació a les retribucions variables o incentius.

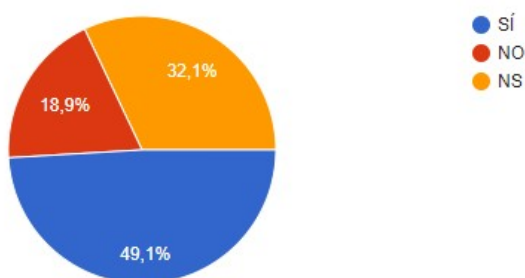
53 respuestas



Per últim destacar que davant la pregunta si caldria fer una revisió de les retribucions, un 49,1% apunta que sí seria convenient incorporar la perspectiva de gènere en la política retributiva. Un 32,1% contesten que no saben i un 18,9% contesta que no és necessari.

S'haurien de revisar les condicions retributives incorporant la perspectiva de gènere per a garantir una igualtat retributiva.

53 respuestas



**RESUM PUNTS FORTS I ASPECTES A MILLORAR**

<b>LES OPORTUNITATS :</b>	<b>LES NECESSITATS:</b>
<p>Transparència i objectivitat en els conceptes salarials de la corporació quedant recollits a la RLT i conveni col·lectiu.</p> <p>Criteri de l'atribució salarial és el lloc de treball independent que sigui home o dona qui l'ocupi.</p>	<p>Aprofitar el Pla Estratègic de RRHH que marca la realització de la Valoració de llocs de treball per incorporar la perspectiva de gènere.</p> <p>Bretxa salarial femenina en algunes categories (A1, C1) i bretxa salarial masculina en categories A2 C2 en l'anàlisi global de la plantilla.</p> <p>Bretxa salarial masculina en l'anàlisi del personal laboral amb jornada completa.</p> <p>Revisió amb un enfocament de gènere dels criteris d'assignació dels complements específics que és on es detecta principalment la bretxa salarial.</p> <p>Auditoria Salarial segons marca el RD902/2020 i Registre Salarial.</p>

## EIX 6. PREVENCIÓ I SALUT LABORAL I MECANISMES DE PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE GÈNERE.

Homes i dones estan exposats a factors de risc diferents, per tant, cal conèixer quina és la política de prevenció de riscos laborals de l'organització per tal d'identificar si incorpora criteris de gènere en la seva definició i actuació. Així mateix, cal indagar sobre el volum de baixes i accidents de treball a l'empresa tot analitzant les dades segregades per sexe, per tal de poder aprofundir en l'anàlisi des d'un enfocament de gènere.

L'anàlisi de la situació de l'entitat respecte a aquest àmbit té per finalitat conèixer si a l'Ajuntament, dins de la política de prevenció de la salut laboral es considera el gènere en el seu plantejament inicial i desplegament dels diferents plans i accions que incorpora el pla de prevenció de riscos laborals.

L'assetjament sexual forma part dels riscos psicosocials que poden afectar els treballadors i treballadores. L'assetjament sexual és un dels punts que marca la Llei orgànica d'Igualtat 3/2007, de 22 de març i la Llei catalana per la igualtat efectiva de juliol de 2015 i que defineix com "qualsevol comportament verbal o físic, de natura sexual que atempti contra la dignitat de la persona i quan es crea un ambient degradant i ofensiu". La Llei preveu que tota empresa ha de tenir eines o protocols d'actuació com a mesura de prevenció d'aquesta conducta.

L'anàlisi de la situació de l'entitat respecte a aquest àmbit té per finalitat conèixer si existeixen mecanismes per a detectar aquests casos, preveure i actuar en conseqüència.

### 6.1.- ANÀLISIS DE LA POLÍTICA PREVENTIVA I MECANISMES D'ACTUACIÓ

#### Organització preventiva municipal

La política de preventiva de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Castellet depèn orgànicament del **Servei de Prevenció de riscos laborals** ubicat a nivell funcional en el departament de Recursos Humans.

L'Ajuntament de Sant Vicenç de Castellet, disposa d'un pla de prevenció de riscos laborals actualitzat a maig de 2017. El Pla de prevenció de riscos laborals és l'eina a través de la qual s'integra l'activitat preventiva de l'empresa en el seu sistema general de gestió i s'estableix la seva política de prevenció de riscos laborals.

Aquest Pla engloba les diferents accions a realitzar en matèria preventiva. Una de les accions d'obligat compliment és la disposició d'un servei de prevenció aliè a l'organització municipal, aquest servei ho té contractat amb Serviprein, societat de prevenció SLU.

Aquest pla se sustenta en els següents principis:

- Eliminar o reduir els riscos derivats del treball.

- Protegir de forma continua la seguretat i salut del personal.
- Establir mecanismes d'informació, consulta i participació necessaris per portar a terme l'activitat preventiva.

Els àmbits de prevenció aliats amb els quals s'ha concertat la prestació de servei de prevenció per a les diferents disciplines preventives són els següents: seguretat en el treball, higiene, ergonomia i psicociologia, vigilància de la salut.

Aquest pla abasta els diversos centres on desenvolupen la seva activitat el conjunt de treballadors/es de l'Ajuntament.

El pla de prevenció fa referència a la importància de formar al conjunt de treballadors/es en la política de riscos laborals i l'actitud preventiva. Així mateix, recull l'existència d'un comitè de Seguretat i Salut, format per representants de l'Ajuntament i del personal treballador.

### **Comitè de Salut i Seguretat**

El **Comitè de Seguretat i Salut** és l'òrgan col·legiat de participació i de composició paritària destinat a la consulta periòdica de les actuacions de l'Ajuntament en matèria de prevenció de riscos laborals.

En aquest comitè de salut hi ha més presència femenina.

COMPOSICIÓ COMITÈ SALUT	2019	2020
DONES	2	2
HOMES	1	1

Pel que fa a les funcions del Comitè de Salut, aquestes es recullen en el capítol 6 Seguretat i salut del conveni marc regulador de les condicions de treball.

**Article 37 Seguretat, higiene i salut laborals.** Es donarà la màxima transcendència a l'aplicació efectiva de la legislació sobre salut.

Es constituirà la Comissió de Seguretat, Higiene i Salut Laborals, que estarà integrada per igual nombre de membres d'ambdues parts i que serà única per a tots els col·lectius de l'Ajuntament. Les funcions del Comitè de Seguretat i Higiene seran les que determina la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos de treball, per vetllar per les bones condicions de treball en aquesta matèria, i les que s'hagin reglamentat especialment. Aquesta Comissió també serà competent per impulsar i proposar estudis, anàlisis i propostes relatives a seguretat (espai de treball, esforços físics i mentals, mitjans de treball, etc.), higiene (vestuaris i serveis sanitaris, sorolls, ventilació, il·luminació, temperatura i humitat) i salut laborals (sanitat). Correspon també a aquesta Comissió la realització d'un estudi sobre les terminals d'ordinador amb la finalitat d'adoptar les mesures oportunes.

En el pla de prevenció es regulen totes les matèries de prevenció i actuació amb relació a la seguretat laboral. Entre aquestes trobem articles que fan referència a revisions mèdiques així com a la protecció de l'embaràs.

**Article 38 Revisions mèdiques** Anualment es durà a terme una revisió mèdica de caràcter voluntari i gratuït a tot el personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord. El resultat, que serà totalment confidencial.

**Article 40 Protecció a l'embaràs** Si el metge certifica que el lloc de treball o l'activitat que realitza la funcionària gestant pot perjudicar la seva salut o la del fetus, l'Ajuntament, mitjançant la petició escrita de la persona interessada i comprovada la veracitat del fet, procedirà al seu trasllat a un altre lloc de treball o a assignar-li una altra activitat, sense que perdi les condicions econòmiques de què gaudia. Així

mateix s'autoritza l'adaptació de l'horari de la funcionària gestant perquè pugui assistir a les classes de preparació del part o a qualsevol altra activitat.

### **Prevenió de riscos i perspectiva de gènere.**

De la lectura del Pla de Prevenció de Riscos laborals podem concloure que en diferents punts es fa referència a les característiques específiques de llocs de treball i els riscos laborals associats, considerant els instruments, elements de protecció i accions en matèria preventiva. En aquest sentit es contempla clarament la perspectiva de gènere, en tant, es protegeix i garanteixen les condicions de treball de les dones embarassades i/o en període de lactància, estipulant els mecanismes necessaris per a protegir la salut de les dones.

Així mateix, es fa referència a situacions dels treballadors/es que poden requerir una protecció especial associada a les característiques personals rellevants o estat biològic conegut del treballador/a (persones especialment sensibles, menors, dones embarassades).

### **Baixes malaltia – ILT i accidents**

Les dades de l'any 2020 apunten un major impacte de baixes per malaltia (incapacitat laboral temporal) en el cas dels homes, tot i que no s'observen grans diferències.

BAIXES LABORALS	2019		2020	
	DONES	HOMES	DONES	HOMES
Baixes per Malaltia	26	28	13	17
Baixes per accident laboral	3	8	2	5

L'any 2019 les dones que van causar alguna baixa sumaven un total de 26 enfront de 28 homes. L'any 2020, aquesta diferència, es redueix significativament sent un total de 13 dones i 17 homes els efectius que han sigut baixa. Cal observar que, durant l'any 2020, va irrompre la pandèmia sanitària pel Covid19 que va obligar a reorganitzar el treball, impulsant el teletreball per molts llocs de treball, així com va suposar el confinament i l'aturada de l'activitat durant el temps de l'estat d'alarma.

Amb relació a les baixes per accident a la feina, s'observa que durant l'any 2019 van ser 8 homes els que van patir un accident a la feina i 3 dones. Aquesta sinistralitat disminuï en 2020 en què van ser 5 homes i 2 dones les que van patir un accident laboral.

## 6.2. PROTOCOL PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE.

L'Ajuntament de Sant Vicenç de Castellet disposa d'un protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual o per raó de sexe, aprovat el 26 d'abril de 2019.

Aquest protocol, que reuneix en un sol document les actuacions per prevenir, detectar i resoldre les situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions que es puguin produir representa un compromís institucional per a l'erradicació total d'aquestes conductes i per garantir la salut de les persones que han patit aquestes situacions.

D'acord amb aquests principis, l'Ajuntament de Sant Vicenç de Castellet declara que l'assetjament sexual i l'assetjament laboral no seran permesos ni tolerats sota cap circumstància. No han de ser ignorats i seran sancionats amb contundència.

Aquest protocol té com a objectiu prevenir i solucionar situacions de conflictes psicosocials en l'àmbit del treball, mantenint el més estricte sentit de la confidencialitat possible, d'acord amb la normativa vigent.

L'Ajuntament de Sant Vicenç de Castellet demana que cada una de les persones de l'organització, i especialment aquelles amb autoritat sobre altres, assumeixen les seves responsabilitats: • Evitant aquelles accions, comportaments o actituds de naturalesa sexual, amb connotacions sexuals, que són o puguin resultar ofensives, humiliants, degradants, molestes, hostils o intimidatòries per algú. • Actuant de forma adequada i solidària davant d'aquests comportaments o situacions, d'acord amb les orientacions que estableix aquest protocol: no ignorant-los, no tolerant los, no deixant que es repeteixin o s'agreugin, posant-los en coneixement i demanant suport a les persones adequades, donant suport a aquelles persones que els pugin estar patint..

L'Ajuntament de Sant Vicenç de Castellet es compromet a: • Difondre un protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació per a tots els seus membres i, en especial, l'equip directiu per a contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona. • Donar suport i assistència específica a les persones que pugin estar patint aquestes situacions, nomenant una persona/una relació de persones amb la formació i aptituds necessàries per a aquesta funció. • Articular i donar a conèixer les diferents vies necessàries de resolució d'aquestes situacions dins de l'empresa. • Garantir que totes les queixes i denúncies es tractaran rigorosament i es tramitaran de forma justa, ràpida i amb confidencialitat.

Garantir que no s'admetran represàlies envers la persona assetjada que presenti queixa o denúncia interna o envers les persones que participin d'alguna manera en el procés de resolució.

En aquest sentit, l'Ajuntament es compromet a facilitar l'assessorament i assistència específica i confidencial amb un tècnic o tècnica especialitzat/ada independent per a qualsevol conflicte que pugui implicar una conducta d'assetjament sexual o qualsevol conducta no desitjada de naturalesa sexual que afecti la dignitat del treballador/a al seu lloc de treball.

### Prevenió de l'Assetjament sexual i/o per raó de sexe:

Amb relació les actuacions dutes a terme en matèria preventiva, s'inclou la importància de realitzar accions de sensibilització i formació adreçada al personal de la corporació local.

La recent realització del Protocol d'actuació contra l'assetjament sexual i per raó de sexe, ha impedit que s'iniciïn accions de sensibilització i formació a la plantilla sobre aquest àmbit.

### H. Informació, sensibilització i formació

L'Ajuntament de Sant Vicenç de Castellet es compromet a difondre aquest protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació per a tots els seus membres i, en especial, a l'equip directiu per contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i facilitar el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona. L'Ajuntament de Sant Vicenç de Castellet d'acord amb la representació de les persones treballadores, garantirà que:

- Anualment es difondrà l'existència del protocol a totes les persones treballadores, durant el mes de març (Dia 8, dia de la dona treballadora)
- Les persones que s'incorporen coneixen des de l'inici els seus drets i responsabilitats i els mecanismes de suport i protecció disponibles, mitjançant la difusió habitual i el fet de disposar del protocol en les cartelleres i repartint-ne còpies si ho demanen.
- El protocol, i especialment indicacions i orientacions per a totes les persones que poden patir una situació d'assetjament sexual i laboral, estarà disponible i accessible a tots els treballadors al tauler d'anuncis/ Intranet.
- S'incorporarà una clàusula en els contractes mercantils de l'empresa que farà esment a aquest protocol. L'Ajuntament de Sant Vicenç de Castellet, d'acord amb la representació de les persones treballadores, organitzarà accions específiques de formació a l'entorn de:
- Què són i què no són assetjament sexual i assetjament laboral.
- La política de prevenció de l'assetjament sexual i laboral.
- Les vies internes de resolució i l'accés als mecanismes de protecció externs (administrativa i judicial)

Durant l'any 2020 i 2021 no s'ha rebut cap denúncia per aquest fet.

MECANISMES DE PREVENCIÓ ASSETJAMENT SEXUAL	2019	2020
Existència Protocol Prevenció	SI	SI
Persona o Comissió Referent en Comitè Prevenció	SI	SI
Acció Formació/sensibilització per prevenció	SI	SI
Mecanismes de denúncia	SI	SI
Altres mecanismes: especificar	-	
	<b>Dones</b>	<b>Homes</b>
Denuncies/Queixes rebudes	0	0

### Aportacions de les persones consultades respecte aquest àmbit:

- Respecte a l'àmbit de prevenció i salut laboral, en general les persones consultades consideren que sí que el pla de prevenció dona resposta a les necessitats específiques de dones i homes.
- Tot i que en l'espai d'alguna entrevista s'ha reflexionat al voltant dels espais dels vestuaris, que no s'han adaptat a les necessitats de dones, en aquells sectors històricament masculinitzats.
- Alguna persona també ha comentat com l'administració general de l'estat ha fet un gran avenç incorporant permisos mensuals, i es considera que cal innovar des de la perspectiva de gènere.
- Respecte al protocol contra l'assetjament, tothom considera que no es donen casos i que hi ha una sensibilitat i respecte envers la diversitat. Tot i que també es comenta que cal més informació, la majoria no coneix el protocol, sobretot per la gent nova. També es nota més en aquells col·lectius que es troben dispersos entre els equipaments municipals.
- Des d'aquesta perspectiva cal sensibilitzar al conjunt de la plantilla. Així mateix caldria fer una acció de formació adreçada al comitè que vetlla pel protocol ja que a més fa temps que no es reuneix.

### Aportacions de les respostes al qüestionari:

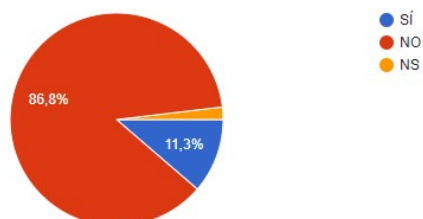
Pel que fa a la política de prevenció, un 39,6% de les persones que han respost el qüestionari consideren que incorpora la perspectiva de gènere. Tot i que trobem també un percentatge significatiu de persones que desconeixen el tema així com aquelles que diuen que no.



Respecte a la detecció de casos d'assetjament sexual en l'entorn laboral, una ampla majoria apunten que no han conegut cap situació. Només l'11,3% afermen haver percebut aquest tipus d'assetjament.

En el meu entorn de treball existeix la percepció o he percebut en alguna ocasió assetjament per raó de sexe.

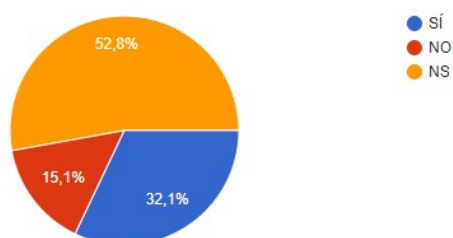
53 respuestas



Respecte als procediments per a prevenir i actuar davant l'assetjament sexual, cal observar que el 52,8% de les persones que han omplert el qüestionari desconeixen la seva existència. Només afirmen conèixer aquest protocol el 32,1% de les respostes.

Hi ha mecanismes en l'empresa per prevenir i actuar davant possibles casos d'assetjament sexual a la feina.

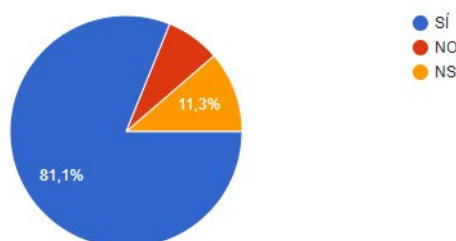
53 respuestas



Amb relació a la pregunta anterior, la majoria de persones consideren que s'ha de fer formació i una major difusió del protocol existent.

S'hauria de fer formació, informació i prevenció sobre l'assetjament sexual i/o per raó de gènere a la feina.

53 respuestas



**RESUM PUNTS FORTS I ASPECTES A MILLORAR**

<b>LES OPORTUNITATS :</b>	<b>LES NECESSITATS:</b>
<p>Pla de prevenció de riscos laborals.</p> <p>Comitè de Salut laboral paritari: personal ajuntament i personal representació dels i de les treballadors/es.</p> <p>Protocol de Prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.</p>	<p>Incorporació al pla d'acollida de la informació relativa al pla d'igualtat i protocol de prevenció contra l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.</p> <p>Revisió clàusules per a la contractació de les empreses que presten el servei de prevenció perquè incorporin la perspectiva de gènere.</p> <p>Informar empreses alienes del protocol d'assetjament sexual i /o per raó de sexe i la seva aplicació a treballadors/es que presten serveis als centres de treball municipals.</p> <p>Formació al comitè de Salut en temes de riscos laborals i gènere.</p> <p>Difusió i Formació en el Protocol d'assetjament sexual i per raó de gènere.</p>

# **PLA INTERN D'IGUALTAT DE GÈNERE**

## **2022-2025**

## **PLA INTERN D'IGUALTAT DE GÈNERE DE L'AJUNTAMENT DE SANT VICENÇ DE CASTELLET**

### **1.- PRINCIPIS ORIENTADORS DEL PLA INTERN D'IGUALTAT DE GÈNERE**

#### **IMPULS D'UNA CULTURA DE TREBALL COMPROMESA AMB LA IGUALTAT**

El principi d'igualtat i de transparència forma part de la cultura de les administracions públiques. Així mateix, les administracions han de vetllar per a complir els requeriments normatius relacionats amb la igualtat efectiva de dones i homes, que es troben en constant evolució. L'ajuntament de Sant Vicenç de Castellet ja incorpora en la seva organització interna aquest principi, de fet, el Pla de Mandat recull de manera explícita les accions a implementar per fer efectiu aquest principi. Aquest compromís ha de fer-se visible i explícit en els diferents documents i espais institucionals, impregnant la cultura organitzativa en tots els nivells de la política municipal i garantint que el conjunt de personal, tant polític com professional, incorpora aquest principi en els seus valors, creences, normes i maneres de treballar.

#### **PERSPECTIVA DE GÈNERE EN ELS PROCEDIMENTS I DOCUMENTS ESTRATÈGICS**

El Pla Intern d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Castellet s'insereix de manera coherent dins del conjunt de les estratègies institucionals de millora contínua. La perspectiva de gènere ha de ser inclosa com a valor transversal a totes les polítiques públiques que es planifiquen en el consistori, per tant, caldrà revisar qualsevol pla estratègic (PAM, Plans i actuacions municipals, ordenances, procediments interns etc.) perquè incorporin l'impacte que una política determinada pot tenir des de l'enfocament de gènere. Les seves relacions amb tercers també han de mostrar aquest principi de coherència amb la igualtat de dones i homes. Des d'aquesta perspectiva, el pla d'acció incorpora accions que han de fer-se extensives al conjunt d'empreses, entitats i agents amb les quals col·labora i presten serveis públics.

#### **TRANSVERSALITAT**

El conjunt d'accions que contempla el pla intern d'igualtat planteja una estratègia transversal, des de la perspectiva de que les diferents àrees funcionals de la Corporació Municipal, són part implicada i part beneficiària de l'aplicació del conjunt d'actuacions que se'n derivin. Les àrees més afectades són recursos humans i prevenció de riscos laborals, en tant que parlem d'incorporar la perspectiva de gènere a les relacions laborals. Tanmateix, aquest principi s'ha d'estendre a altres àrees i serveis municipals que poden contribuir de manera positiva a estendre el compromís municipal envers la igualtat de dones i homes cap a la ciutadania i territori on presta els seus serveis.

Des d'aquesta perspectiva, el pla intern de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Castellet de incorpora un seguit d'accions distribuïdes per diferents àmbits d'actuació que interactuen i s'interrelacionen, a la vegada que se'n van retroalimentant per configurar una organització municipal igualitària des de la perspectiva de gènere.

## 2.-FINALITAT I OBJECTIUS DEL PLA INTERN D'IGUALTAT DE GÈNERE:

### Finalitat:

Articular un seguit d'accions i mesures que possibilitin a l'Ajuntament de Sant Vicenç de Castellet avançar en la consecució de la igualtat efectiva de dones i homes, integrant aquest principi de manera transversal en la gestió i cultura organitzatives.

### Objectius estratègics del Pla intern:

El desplegament de les Accions del Pla s'ordenen en diferents àmbits d'intervenció que actuen de manera interrelacionada en què cada àmbit i les actuacions definides contribueixen a assolir els següents objectius estratègics:

- Generar una cultura de treball sensible a les necessitats específiques de dones i homes de l'organització contribuint a erradicar els estereotips i rols de gènere que comportin desigualtat en les condicions de treball.
- Avançar en la gestió igualitària de l'organització incorporant la perspectiva de gènere de manera transversal en tots els àmbits de les relacions i condicions de treball.
- Sensibilitzar i dotar al conjunt de la plantilla d'un marc teòric i eines pràctiques per una millor comprensió del significat i beneficis de l'aplicació de mesures de foment de la igualtat de gènere en l'organització.

### Objectiu General:

Avançar en la incorporació de la perspectiva de gènere en el conjunt de les pràctiques organitzatives de l'Ajuntament per assolir una cultura de treball alineada amb el principi d'igualtat de dones i homes.

<b>EIX 1.</b>	<b>FOMENT D'UNA CULTURA DE TREBALL IGUALITÀRIA</b>
<b>OBJECTIU GENERAL</b>	Refermar el compromís institucional amb el principi d'igualtat incorporant la perspectiva de gènere en tots els procediments i documents estratègics.
<b>OBJECTIUS ESPECÍFICS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Disposar dels elements claus de planificació per a garantir un desplegament efectiu del Pla Intern.</li><li>▪ Generar elements de comunicació i projecció del compromís institucional amb la igualtat.</li><li>▪ Revisar els procediments i documents estratègics des d'una perspectiva de gènere per al foment d'una cultura de treball sensible al gènere.</li></ul>

<b>EIX 2.</b>	<b>DISTRIBUCIÓ IGUALITÀRIA DE LA PLANTILLA</b>
<b>OBJECTIU GENERAL</b>	Vetllar per a garantir la igualtat efectiva en l'accés a l'ocupació pública i en la distribució de la plantilla, incorporant procediments per a erradicar la segregació horitzontal i reconèixer el lideratge femení.
<b>OBJECTIUS ESPECÍFICS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Incloure la perspectiva de gènere en els temaris, procediments i sistemes de selecció de personal en les convocatòries de provisió de llocs de treball.</li> <li>▪ Desenvolupar accions positives per a trencar la segregació horitzontal en aquelles àrees i serveis feminitzats i/o masculinitzats.</li> <li>▪ Impulsar el reconeixement del lideratge femení en l'organització.</li> </ul>
<b>EIX 3.</b>	<b>IGUALTAT EN LA FORMACIÓ I LA PROMOCIÓ PROFESSIONAL</b>
<b>OBJECTIU GENERAL</b>	Introduir la perspectiva de gènere en el disseny de la política de formació i desenvolupament professional.
<b>OBJECTIUS ESPECÍFICS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Elaborar un pla de formació i sensibilització en matèria d'igualtat.</li> <li>▪ Promoure accions per a garantir la igualtat de dones i homes en la promoció professional.</li> </ul>
<b>EIX 4.</b>	<b>EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR</b>
<b>OBJECTIU GENERAL</b>	Revisar i adequar les mesures i permisos existents per al foment de la conciliació de la vida laboral, personal i familiar a les necessitats de la plantilla de personal.
<b>OBJECTIUS ESPECÍFICS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Revisar l'ús, gaudi i grau de satisfacció en les persones que fan ús de les mesures facilitadores de la conciliació de la vida personal, familiar i professional.</li> <li>▪ Fomentar la corresponsabilitat familiar mitjançant la difusió i millora de les mesures de conciliació.</li> </ul>
<b>EIX 5.</b>	<b>IGUALTAT I TRANSPARÈNCIA EN LA POLÍTICA RETRIBUTIVA</b>
<b>OBJECTIU GENERAL</b>	Garantir unes condicions de treball i de retribució igualitàries entre dones i homes incorporant instruments de transparència retributiva.
<b>OBJECTIUS ESPECÍFICS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Implementar l'auditoria salarial i les accions correctives pertinents.</li> </ul>
<b>EIX 6.</b>	<b>CONDICIONS DE TREBALL, SALUT LABORAL I GÈNERE</b>

<b>OBJECTIU GENERAL</b>	Vetllar per a la creació i manteniment d'un entorn de treball saludable i lliure de conductes discriminatòries per raó de sexe i/o gènere.
<b>OBJECTIUS ESPECÍFICS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Incorporar la perspectiva de gènere en la política de prevenció de riscos laborals.</li><li>▪ Sensibilitzar a la plantilla de personal envers el respecte de les diferents opcions d'identitats i orientacions de gènere.</li></ul>

### **3.- ESTRUCTURA DEL PLA INTERN D'IGUALTAT DE GÈNERE DE L'AJUNTAMENT DE SANT VICENÇ DE CASTELLET 2022- 2025.**

El Pla Intern d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Castellet, s'estructura en **6 Eixos estratègics** que comprenen els objectius generals a assolir i que han estat definits a partir de les prioritats derivades de la diagnosi prèvia realitzada sobre la situació de l'organització municipal respecte a la igualtat de dones i homes.

**11 Línies d'actuació** amb objectius específics que obeeixen a les conclusions obtingudes en la diagnosi amb relació als diferents àmbits d'anàlisi. Aquesta informació ha estat recollida mitjançant l'anàlisi documental i les informacions estretes en el marc del procés de consulta desenvolupat amb el conjunt de persones que conformen la plantilla de personal de l'Ajuntament. Per últim cada línia d'actuació es concreta en un total de **41 accions** a desenvolupar que suposen el nivell més operatiu del pla de treball.

El **Pla d'Acció es configura amb un format de fitxes sinòptiques** per al desplegament operatiu del pla, que recullen d'una manera ordenada i resumida, per a cada Eix estratègic, les línies d'actuacions i accions, amb una previsió temporal així com els resultats i indicadors per a l'avaluació i seguiment posterior. Incorpora així mateix, les diferents persones, serveis i grups de treball implicats en el desenvolupament.

Respecte als temps d'execució, tot i que hi ha un calendari pautat per a la realització de les accions, s'ha de comptar amb un marge de flexibilitat ates els possibles condicionants externs que poden sorgir durant el període d'implementació del pla, i que en alguns casos poden obligar a modificar el calendari previst. Així mateix cal prestar atenció a les oportunitats que poden sorgir en un moment donat (com ara una subvenció, per exemple) i que facin possible avançar l'acció respecte del calendari previst.

## **6 EIXOS ESTRATÈGICS I 11 LÍNIES D'ACCIÓ I 41 ACCIONS ASSOCIADES**

### **EIX 1. FOMENT D'UNA CULTURA DE TREBALL IGUALITÀRIA**

- 1.1: Elements claus de planificació per a garantir un desplegament efectiu del Pla Intern.
- 1.2: Elements de comunicació i projecció del compromís institucional amb la igualtat.
- 1.3. Revisió dels procediments i documents estratègics per a contribuir al foment d'una cultura de treball sensible al gènere.

### **EIX 2. DISTRIBUCIÓ EQUILIBRADA DE LA PLANTILLA DEL PERSONAL**

- 2.1. Incorporació de la perspectiva de gènere en els procediments d'accés a l'ocupació.
- 2.2. Accions positives per a trencar la segregació horitzontal i fer visible el lideratge femení.

### **EIX 3. IGUALTAT EN LES POLÍTIQUES DE FORMACIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL**

- 3.1. Capacitació en igualtat al conjunt de la plantilla de personal.
- 3.2. Perspectiva de gènere en la promoció professional.

### **EIX 4. EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR.**

- 4.1. Revisió i actualització de les mesures existents per a la conciliació de la vida laboral, personal i familiar.

### **EIX 5. IGUALTAT I TRANSPARÈNCIA EN LA POLÍTICA RETRIBUTIVA**

- 5.1. Introducció d'elements de transparència retributiva

### **EIX 6. CONDICIONS DE TREBALL, SALUT LABORAL I GÈNERE**

- 6.1. Incorporació de la perspectiva de gènere a la política de prevenció i de salut laboral.
- 6.2. Sensibilització i formació de la plantilla en el Protocol de prevenció i actuació contra l'assetjament sexual i/o per raó de gènere

#### **PLANIFICACIÓ I AVALUACIÓ**

Calendari d'actuació

Resultats esperats

Indicadors de seguiment: realització i resultats

Responsabilitats

Coordinació

Departaments –Serveis Implicats

## **PLA D'ACCIÓ 2022-2025 PER EIXOS**

## **EIX 1. FOMENT D'UNA CULTURA DE TREBALL IGUALITÀRIA.**

Les línies d'actuació i accions definides en aquest primer àmbit són un condicionant previ per a garantir el correcte desplegament del pla d'igualtat intern de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Castellet al mateix temps que es referma el compromís institucional per al foment d'una cultura de treball sensible al gènere. En aquest eix trobem accions orientades a la disposició d'elements de planificació bàsica (recursos, pla de treball, indicadors de seguiment i avaluació...); accions de comunicació del compromís institucional amb la igualtat en l'organització de treball així com també la projecció del compromís entre els agents i empreses externes proveïdores de serveis.

### **Normativa Relacionada:**

#### **Article 3. Principis d'actuació dels poders públics<sup>1</sup>**

**Vuitè.** Ús no sexista ni estereotipat del llenguatge: els poders públics definits en l'article 2.a han de fer un ús no sexista del llenguatge, que eviti l'expressió de concepcions sexistes de la realitat i els usos androcèntrics i amb estereotips de gènere, i han de promoure un llenguatge respectuós amb les dones, amb les minories i amb totes les persones en general en l'atenció personal i en tota la documentació escrita, gràfica i audiovisual. Els poders públics han de formar el personal en l'ús respectuós i inclusiu de la llengua.

#### **Article 6. Funcions dels ens locals de Catalunya**

e) Establir les condicions de formació i capacitació del personal a llur servei. f) Elaborar, aprovar, executar i avaluar els plans d'igualtat de dones i homes destinats al personal a llur servei a què fa referència l'article 15.

k) Adequar i mantenir estadístiques actualitzades que permetin un coneixement de la situació diferencial de dones i homes en els diferents àmbits d'intervenció local.

**Article 10. Contractació del sector públic** 1. Els poders adjudicadors de Catalunya que als efectes de la legislació de contractes del sector públic tenen la consideració d'Administració pública, per mitjà de llurs òrgans de contractació, han de procurar d'incloure clàusules socials en les bases de la contractació amb la finalitat de promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en el mercat laboral.

#### **Article 15. Plans d'igualtat de dones i homes del sector públic**

1. Les institucions de la Generalitat, l'Administració de la Generalitat i els organismes públics vinculats o que en depenen, i també les entitats, públiques i privades, que gestionen serveis públics, han d'aprovar, en el termini de dos anys a partir de l'entrada en vigor d'aquesta llei, un pla d'igualtat de dones i homes destinat al personal que hi presta serveis, que s'ha de definir en el conveni col·lectiu o en l'acord de condicions de treball, amb l'objectiu de garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe amb relació a l'accés al treball remunerat, al salari, a la formació, a la promoció professional i a la resta de les condicions de treball.

2. 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.

4. Els plans d'igualtat de dones i homes del sector públic han de complir els requisits següents:  
a) Fixar, amb l'elaboració prèvia d'una diagnosi de la situació, els objectius concrets d'igualtat efectiva a assolir, les estratègies i les pràctiques a adoptar per a aconseguir-los, i també l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

---

<sup>1</sup> Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes

- d) Tenir en compte els representants del treballadors a l'hora d'elaborar-los i aprovar-los.
- e) Regular en l'articulat l'avaluació pròpia, que ha d'ésser quadriennal.
- f) Formar part com a annex del conveni col·lectiu o pacte de condicions de l'Administració pública corresponent o dels organismes autònoms, empreses públiques, consorcis, fundacions i altres entitats amb personalitat jurídica pròpia en què sigui majoritària la representació directa de la Generalitat o de les administracions locals.

<b>EIX 1.</b>	<b>FOMENT D'UNA CULTURA DE TREBALL IGUALITÀRIA</b>
<b>OBJECTIU GENERAL</b>	Refermar el compromís institucional amb el principi d'igualtat incorporant la perspectiva de gènere en tots els procediments i documents estratègics.
<b>OBJECTIUS ESPECÍFICS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Disposar dels elements claus de planificació per a garantir un desplegament efectius del Pla Intern.</li> <li>▪ Elements de comunicació i projecció del compromís institucional amb la igualtat.</li> <li>▪ Revisar els procediments i documents estratègics des d'una perspectiva de gènere per al foment d'una cultura de treball sensible al gènere.</li> </ul>

Accions - calendari	2022	2023	2024	2025	RESULTATS
<b>Línia 1.1.: Recursos organitzatius i mecanismes de coordinació per a la gestió del Pla Intern</b>					
Comissió negociadora del Pla d'igualtat	▶				1 Comissió d'Igualtat 1 Acció formativa 4 Pla de treball anual (1 per any) 1 Pla de Seguiment i avaluació continua
Formació en Igualtat a les persones de la Comissió d'Igualtat	▶				
Pla de treball anual, seguiment i avaluació	▶	■	■	■	
Seguiment sobre l'evolució del desplegament del pla intern al conjunt de la plantilla		▶	■	■	
Avaluació intermèdia i final del Pla		▶	■	■	
<b>Línia 1.2.: Elements de comunicació i projecció del compromís institucional amb la igualtat</b>					
Informació i Aprovació pel Ple Municipal	▶				Aprovació del Pla via Ple 1 Acció comunicació a la Plantilla 3 notícies anuals o comunicacions sobre l'evolució del pla
Comunicació i difusió resum del Pla al conjunt de la plantilla i continua	▶	■	■	■	
Acció sensibilització al Cos polític	▶				
Projecció del compromís amb la igualtat en els diferents documents i elements comunicacionals de l'ajuntament: documents institucionals, web corporativa		▶	■	■	
Revisió i actualització de Clàusules socials incorporant aspectes d'igualtat a la Contractació pública.		▶	■	■	

Accions - calendari	2022	2023	2024	2025	RESULTATS
<b>Línia 1.3.: Revisió dels procediments i documents estratègics des d'una perspectiva de gènere</b>					
Inclusió referència del Pla Intern d'igualtat a la intranet municipal/ Conveni col·lectiu, Pla d'Acollida, i altres documents institucionals		▶	■	■	Referència del Pla en conveni col·lectiu, altres documents Ubicació del document del Pla a intranet
Revisió i Inclusió variable sexe als aplicatius informàtics de diferents àrees - serveis i registres de Personal RRHH, salut laboral...		▶	■	■	Estadístiques desagregades en RRHH, Prevenció, Diferents departaments
Distribució d'una guia per a l'ús no sexista del llenguatge a tots els departaments i serveis municipals per a vetllar per la utilització d'un llenguatge inclusiu	▶	■			Disposició de la Guia per departaments, serveis.
Inici d'activitat		▶			
Activitat iniciada		■			

### INDICADORS D'AVALUACIÓ

Nombre de plans de treball anuals (planificació anual de l'activitat a desenvolupar)
Existència de pla de seguiment amb indicadors d'avaluació
Projecció i previsió recursos propis/externs necessaris (personals, econòmics)
Nº persones que conformen la Comissió d'Igualtat per departament i sexe
Nº de reunions de la comissió
Pla de seguiment i avaluació: nº Informes parcials/finals elaborats
Aprovació del Pla per Ple Municipal – Acta
Nombre de documents que fan esmen de l'existència del pla intern (pla d'acollida, conveni col·lectiu, etc.)
Accions de comunicació i difusió a la plantilla del Pla Intern (nombre d' accions, canals,...)
Notícies evolució del Pla Intern - Seguiment
Aplicatius informàtics revisats que incorporen la variable sexe per departament/serveis
Nombre d'accions formatives en Igualtat realitzades a la comissió d'igualtat i Cos polític
Nombre de Plecs de condicions de contractació que incorporen la perspectiva de gènere

### ELEMENTS DE PLANIFICACIÓ

<b>RESPONSABLE</b>	REGIDORIA RRHH
<b>COORDINACIÓ/SEGUIMENT</b>	Comissió d'Igualtat
<b>DEPT. IMPLICATS</b>	Recursos Humans; Igualtat; Junta de Personal/Comitè empresa; Contractació; Comunicació Informàtica

## **EIX 2. DISTRIBUCIÓ EQUILIBRADA DE LA PLANTILLA DEL PERSONAL**

Els ajuntaments, en tant que administracions públiques, incorporen en els seus procediments de selecció i accés a l'ocupació, el principi d'igualtat. Per tant, podem constatar que les administracions locals, són fidels a aquest principi vetllant perquè totes les persones tinguin les mateixes oportunitats d'accés a l'ocupació. Tanmateix, encara persisteixen elements que reflecteixen la divisió sexual de treball i la consegüent distribució de rols de gènere que van configurant els estereotips encara vigents en moltes organitzacions.

A l'Ajuntament de Sant Vicenç de Castellet, aquesta realitat es constata en la diagnosi realitzada, concretament en l'anàlisi de la presència, representació i distribució de dones i homes en els diferents departaments i serveis, que presenta certs biaixos de gènere (segregació horitzontal). S'ha trobat segregació horitzontal en àrees amb forta divisió sexual del treball (serveis socials, escola bressol, serveis de brigades i seguretat, policia local). D'altra banda, de la diagnosi realitzada es va constatar que puntualment manca reconeixement del lideratge femení (per part de certs col·lectius) en la representació de càrrecs de decisió.

Tot i que l'accés a les convocatòries públiques d'Ocupació es regeix pel principi d'igualtat, s'ha considerat necessari incorporar algunes mesures com ara la incorporació de continguts d'igualtat en els temaris d'accés a l'ocupació, informe de participació en els processos de selecció desagregats per sexe i lloc de treball, que permetrà a l'administració tenir informació desagregada per sexe dels processos selectius i poder introduir millores en cas necessari. Així mateix, s'incorpora l'acció positiva com a instrument per trencar la segregació horitzontal existent.

### **Normativa Relacionada:**

#### **Article 16. Polítiques d'igualtat efectiva de dones i homes en la funció pública<sup>2</sup>**

1. El departament competent en matèria de funció pública, en col·laboració amb l'Institut Català de les Dones, ha de fixar els criteris generals sobre igualtat efectiva de dones i homes que els departaments, organismes autònoms i entitats públiques han d'observar per a l'elaboració de les bases de les convocatòries d'accés a l'ocupació pública.
2. Les administracions públiques de Catalunya han d'impulsar la representació paritària de dones i homes en la composició dels tribunals o òrgans tècnics de selecció.
3. Els temaris per a l'accés a l'ocupació pública han d'incloure els continguts relatius a la normativa sobre igualtat efectiva de dones i homes i sobre violència masclista que s'han d'aplicar en l'activitat administrativa i en el desenvolupament de les polítiques d'igualtat efectiva.

#### **Article 55. Informe d'impacte de gènere en les proves d'accés a l'ocupació pública<sup>3</sup>.**

A l'aprovació de convocatòries de proves selectives per a l'accés a l'ocupació pública s'hi ha d'adjuntar un informe d'impacte de gènere, llevat de casos d'urgència i sempre sense perjudici de la prohibició de discriminació per raó de sexe.

---

<sup>2</sup> Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes

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

EIX 2.	DISTRIBUCIÓ EQUILIBRADA DE LA PLANTILLA				
<b>OBJECTIU GENERAL</b>	Vetllar per a garantir la igualtat efectiva en l'accés a l'ocupació i en la distribució de la plantilla incorporant procediments per a erradicar la segregació horitzontal i reconèixer el lideratge femení.				
<b>OBJECTIUS ESPECÍFICS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Incloure la perspectiva de gènere als temaris, procediments i sistemes de selecció de personal en les bases i convocatòries de provisió de llocs de treball.</li> <li>▪ Desenvolupar accions positives per a trencar la segregació horitzontal en aquelles àrees i serveis feminitzats i/o masculinitzats.</li> <li>▪ Impulsar el reconeixement del lideratge femení en l'organització.</li> </ul>				
Accions - calendari	2022	2023	2024	2025	RESULTATS
<b>Línia 2.1. Procediments i accions per al foment de la igualtat en l'accés a l'ocupació</b>					
Acció Formativa específica adreçada a personal de RRHH i persones implicades en processos de selecció sobre processos de selecció amb enfocament de gènere, conceptes bàsics, informes d'impacte de gènere,	▶■				1 Acció formació Selecció i Perspectiva de gènere
Mòdul específic de coneixements bàsics sobre normativa i igualtat de gènere en els temaris d'accés a l'ocupació		▶	■	■	1 mòdul específic o continguts transversals als temaris d'accés
Anàlisi participació per sexe en l'oferta d'ocupació pública (dades de persones participants i puntuacions desagregades per sexe i lloc de treball)	▶	■	■	■	1 breu informe per processos realitzats
Campanya de sensibilització ciutadania per a trencar la segregació ocupacional (Establiment de canals coordinació amb la Taula d'igualtat – Pla comarcal d'igualtat)		▶	■	■	1 campanya per fer visibles dones i homes en llocs de treball sense estereotips de gènere
<b>Línia 2.2. Accions positives per a la reducció de la segregació horitzontal i reconeixement del lideratge femení.</b>					
Aplicació d'accions positives en la convocatòries de selecció i Plans d'Ocupació per a Llocs de treball en què es detecti segregació horitzontal	▶	■	■	■	Accions positives en convocatòries llocs treball en què existeix subrepresentació
Elaboració d'un Procediment per a garantir tribunals de selecció paritaris. Informant a l'administració pública d'aquesta necessitat	▶	■	■	■	1 procediment de comunicació
Campanya per a reconèixer el talent de l'organització i el lideratge femení per trencar estereotips de gènere(8 març)		▶	■	■	1 campanya de visibilització

### INDICADORS D'AVUACIÓ

Nombre de processos de selecció amb Composició paritària del Tribunal
Nombre informes realitzats de la participació per sexe en convocatòries públiques
Continguts relatius a la Igualtat (conceptes, normativa, etc.) als temaris d'accés a la ocupació
1 informe- resultats de l'aplicació de mesures positives en la reducció de la segregació ocupacional
1 acció de sensibilització i reconeixement del lideratge femení en l'organització (aprofitar 8M)

Inici d'activitat	▶
Activitat iniciada	■

### ELEMENTS DE PLANIFICACIÓ

<b>RESPONSABLE</b>	REGIDORIA RRHH
<b>COORDINACIÓ</b>	Comissió d'Igualtat
<b>DEPT. IMPLICATS</b>	Recursos Humans – Servei de Selecció/comitè empresa /junta personal Comunicació Serveis jurídics

### EIX 3. IGUALTAT EN LES POLÍTIQUES DE FORMACIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

Les promocions professionals dins de l'administració pública es regeixen pels principis d'igualtat i transparència. Tot i això, un estudi sobre la promoció professional a l'àmbit de la funció pública, realitzat per la Secretaria de Funció Pública i Modernització de l'Administració, del Departament de Governació i administracions públiques de la Generalitat, conclou que a partir de certs nivells, la presència de dones a l'Administració de la Generalitat de Catalunya decau<sup>4</sup>.

Tot i les conclusions d'aquest estudi, la plantilla de personal de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Castellet té una percepció positiva de compliment amb el principi d'igualtat en la formació, promoció professional i accés als diferents llocs de treball i de comandaments. De fet, les dades de participació en accions formatives reflecteixen una més alta participació de les dones en aquestes. Així mateix, pel que fa a la representació en llocs de decisió, en l'ajuntament les dones són majoria. Tanmateix, en aquest eix, s'han inclòs accions formatives en l'àmbit de la igualtat així com la revisió de procediments de promoció professional amb la finalitat de facilitar eines i recursos per a incorporar la perspectiva de gènere en aquest àmbit.

#### **Normativa Relacionada:**

**Article 60. Accions positives en les activitats de formació<sup>5</sup>** 1. Per actualitzar els coneixements dels empleats i les empleades públics, s'atorga preferència, durant un any, en l'adjudicació de places per participar en els cursos de formació als qui s'hagin incorporat al servei actiu procedents del permís de maternitat o paternitat, o hagin reingressat des de la situació d'excedència per raons de guarda legal i atenció a persones grans dependents o persones amb discapacitat.

**Article 61. Formació per a la igualtat** 2. L'Administració General de l'Estat i els organismes públics que hi estan vinculats o que en depenen han d'impartir cursos de formació sobre la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes i sobre prevenció de la violència de gènere, que s'han d'adreçar a tot el personal

**Article 16. Polítiques d'igualtat efectiva de dones i homes en la funció pública<sup>6</sup>**

4. Els poders públics han d'adoptar mesures per a una formació bàsica, progressiva i permanent en matèria d'igualtat de dones i homes, dirigida a tot el personal i impartida per personal expert, amb la finalitat de fer efectives les disposicions d'aquesta llei i de garantir el coneixement pràctic suficient que permeti la integració efectiva de la perspectiva de gènere en les actuacions públiques.

---

<sup>4</sup> Enquesta sobre la promoció professional a l'Administració de la Generalitat de Catalunya

<sup>5</sup> Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes

<sup>6</sup> Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes

<b>EIX 3.</b>	<b>IGUALTAT EN LA FORMACIÓ I LA PROMOCIÓ PROFESSIONAL</b>
<b>OBJECTIU GENERAL</b>	Introduir la perspectiva de gènere en el disseny de la política de formació i desenvolupament professional.
<b>OBJECTIUS ESPECÍFICS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Elaborar un pla de formació i sensibilització en matèria d'igualtat del conjunt de personal.</li> <li>▪ Promoure accions per a garantir la igualtat d'oportunitats de dones i homes en la promoció professional.</li> </ul>

Accions - calendari	2022	2023	2024	2025	RESULTATS
<b>3.1. Capacitació en igualtat al conjunt de la plantilla de personal</b>					
Incorporació al pla de formació continua la capacitació i sensibilització en matèria de igualtat del conjunt de la plantilla (personal directiu, tècnic, administratiu i auxiliar)		▶	■	■	Pla de formació amb enfocament de gènere 1 Acció de formació anual
Instrucció o procediment per què la informació sobre Formació d'interès per al desenvolupament professional arribi al conjunt de la plantilla fent especial atenció a les persones que es troben en situacions derivades de permisos o reduccions per cura de persones i garantir la seva realització a la tornada	▶	■	■	■	Instrucció a comandaments d'informar sobre formació d'interès pel desenvolupament professional a les persones que es troben gaudint de permisos per cura
<b>3.2. Perspectiva de gènere en la Promoció Professional</b>					
Revisió del Pla de reordenació de RRHH incloent criteris per a la promoció professional amb perspectiva de gènere.		▶	■		Criteris de gènere en la promoció professional
Inici d'activitat	▶				
Activitat iniciada	■				

INDICADORS D'AVALUACIÓ
Nombre d'accions formatives en igualtat al Pla de Formació
Nombre de persones participants a la formació en igualtat per tipologia i sexe
Nombre de dones/homes que es presenten a processos de promoció professional segons llocs de treball i resultats de les promocions
Nombre persones en situació de permís/reduccions jornades que participen en accions de reciclatge professional a la tornada

ELEMENTS DE PLANIFICACIÓ	
<b>RESPONSABLE</b>	REGIDORIA RRHH
<b>COORDINACIÓ</b>	Comissió d'Igualtat
<b>DEPT. IMPLICATS</b>	Recursos Humans Igualtat

	Formació Junta de Personal/Comitè d'empresa
--	--

## **EIX 4. EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR.**

L'administració pública parteix d'una posició d'avantatge pel que fa a jornades laborals i mesures facilitadores de la conciliació de la vida laboral, personal i familiar. No obstant això, també cal una anàlisi en profunditat per veure qui les demana i si aquesta realitat pot repercutir posteriorment en la projecció professional de les persones.

De la diagnosi realitzada, es posa en relleu que l'Ajuntament de Sant Vicenç de Castellet existeix un ample ventall de mesures afavoridores de la conciliació de la vida familiar, personal i laboral i que en general són positivament valorades pel conjunt de personal. Tot i això, als espais de participació s'ha posat en relleu que principalment continuen essent les dones les que demanen aquests permisos així com la necessitat de rebre més informació sobre aquestes.

### **Normativa Relacionada:**

#### **Article 15. Plans d'igualtat de dones i homes del sector públic<sup>7</sup>**

1. Les institucions de la Generalitat, l'Administració de la Generalitat i els organismes públics vinculats o que en depenen, i també les entitats, públiques i privades, que gestionen serveis públics, han d'aprovar, en el termini de dos anys a partir de l'entrada en vigor d'aquesta llei, un pla d'igualtat de dones i homes destinat al personal que hi presta serveis, que s'ha de definir en el conveni col·lectiu o en l'acord de condicions de treball, amb **l'objectiu de garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe amb relació a l'accés al treball remunerat, al salari, a la formació, a la promoció professional i a la resta de les condicions de treball**

**4. Els plans d'igualtat de dones i homes del sector públic han de complir els requisits següents:** b) Tenir en compte, entre altres, els àmbits d'actuació relatius a la representativitat de les dones, l'accés, la selecció, la promoció i el desenvolupament professionals, les condicions laborals, **la conciliació de la vida personal, laboral i familiar**, la violència masclista, la prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere, la comunicació inclusiva i l'ús d'un llenguatge no sexista ni androcèntric, i també l'estratègia i l'organització interna de l'organisme.

**5. Reial Decret 6/2019, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i oportunitat entre dones i homes en la feina i l'ocupació,** S'introdueixen diferents canvis normatius **d'obligat compliment, entre els que cal destacar:** L'adaptació de la jornada: Les persones treballadores tenen dret a sol·licitar les adaptacions de la durada i distribució de la jornada de treball, l'ordenació i la forma de prestació (inclosa la prestació a distància) per fer efectiu el dret de conciliació de la vida familiar, privada i laboral. En el cas que tinguin fills o filles, tindran dret a efectuar la sol·licitud fins que aquests arribin a l'edat de 12 anys.

**Modificació del permís de maternitat i paternitat - permís per naixement:**

---

<sup>7</sup> Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes

S'equipara de manera progressiva la durada dels permisos per naixement de fill o filla a ambdós progenitors, de la mateixa manera que s'augmenta la durada dels permisos per adopció o acolliment.

<b>EIX 4.</b>	<b>EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR.</b>
<b>OBJECTIU GENERAL</b>	Revisar i adequar les mesures i permisos existents per al foment de la conciliació de la vida laboral, personal i familiar a les necessitats de la plantilla de personal.
<b>OBJECTIUS ESPECÍFICS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Revisar l'ús, gaudi i grau de satisfacció en les persones que fan us de les mesures facilitadores de la conciliació de la vida personal, familiar i professional.</li> <li>▪ Fomentar la corresponsabilitat familiar mitjançant la difusió i millora de les mesures de conciliació.</li> </ul>

Accions - calendari	2022	2023	2024	2025	RESULTATS
<b>Línia 4.1. Revisió i actualització de les mesures existents</b>					
Informe de l'ús i grau de satisfacció respecte a les mesures existents desagregat per sexe.		▶	■	■	Difusió anual de l'informe
Document per a la Difusió dels recursos i mesures afavoridores de la corresponsabilitat familiar animant als treballadors homes a gaudir d'aquestes.	▶	■	■	■	1 document recull mesures
Bústia de suggeriments per a la millora de les mesures existents		▶	■	■	Anàlisi necessitats de de personal
Inici d'activitat	▶				
Activitat iniciada	■				

#### INDICADORS D'AVUACIÓ

Informes amb dades del Nombre de persones que gaudeixen de les mesures de conciliació existents i grau de satisfacció per a detectar noves necessitats.
Adaptació mesures i permisos segons necessitats detectades
Document recopilatori de mesures i permisos a l'abast del personal

#### ELEMENTS DE PLANIFICACIÓ

<b>RESPONSABLE</b>	REGIDORIA RRHH
<b>COORDINACIÓ</b>	Comissió d'Igualtat
<b>DEPT. IMPLICATS</b>	Recursos Humans Igualtat

	Comitè empresa/Junta personal
--	-------------------------------

## EIX 5. IGUALTAT I TRANSPARÈNCIA EN LA POLÍTICA RETRIBUTIVA

Les condicions retributives de la plantilla de les Corporacions locals es troben regulades en l'àmbit estatal mitjançant l'EBEP i queden revisades i aprovades en el sí de cada corporació local en el marc de la negociació col·lectiva. La política retributiva de les administracions també es regeix pel principi d'igualtat i transparència que guia l'actuació dels poders públics. Tanmateix, podem trobar diferències entre el salari dels homes i les dones d'una mateixa organització si fem una acurada anàlisi que contempli els diferents complements i conceptes retributius.

Les causes principals d'aquestes possibles diferències salarials, són explicades fonamentalment per la valoració dels llocs de treball que històricament ha estat guiada per una assignació de valor social i econòmic diferenciada segons el gènere i que pot tenir un impacte diferencial en la configuració dels salaris i dels complements.

El reial decret 902/2020 aprovat l'octubre de 2020 i que va entrar en vigor el 13 de gener de 2021, marca l'obligació a les empreses de realitzar auditories salarials i de disposar del registre salarial per tal de disposar informació actualitzada sobre l'existència de bretxa salarial i aplicar mesures correctores. Aquest decret marca la necessitat d'incorporar el concepte "d'igual salari a treball d'igual valor", per tant, és necessari fer una valoració de llocs de treball amb criteris de gènere. L'ajuntament de Sant Vicenç de Castellet, en el pla de reordenació del departament de recursos humans, ja preveu la realització d'aquesta valoració de llocs de treball, per tant, caldrà disposar d'aquesta eina per fer una anàlisi més en profunditat i d'acord als llocs de treball.

### Normativa Relacionada:

#### Article 15. Plans d'igualtat de dones i homes del sector públic <sup>8</sup>

1. Les institucions de la Generalitat, l'Administració de la Generalitat i els organismes públics vinculats o que en depenen, i també les entitats, públiques i privades, que gestionen serveis públics, han d'aprovar, en el termini de dos anys a partir de l'entrada en vigor d'aquesta llei, un pla d'igualtat de dones i homes destinat al personal que hi presta serveis, que s'ha de definir en el conveni col·lectiu o en l'acord de condicions de treball, amb **l'objectiu de garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe amb relació a l'accés al treball remunerat, al salari, a la formació, a la promoció professional i a la resta de les condicions de treball.**

#### Article 16. Polítiques d'igualtat efectiva de dones i homes en la funció pública

5. Els poders públics han de fer periòdicament una anàlisi de llocs de treball per a valorar el grau de compliment del principi d'igualtat de retribució de dones i homes, i prendre les mesures correctores per a erradicar les diferències salarials.

---

<sup>8</sup> Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes

<b>EIX 5.</b>	<b>IGUALTAT I TRANSPARÈNCIA EN LA POLÍTICA RETRIBUTIVA</b>
<b>OBJECTIU GENERAL</b>	Garantir unes condicions de treball i de retribució igualitàries entre dones i homes incorporant instruments de transparència retributiva.
<b>OBJECTIUS ESPECÍFICS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Implementar l'auditoria salarial i les accions correctives pertinents.</li> </ul>

Accions - calendari	2022	2023	2024	2025	RESULTATS
<b>Línia 5.1. Política retributiva amb Perspectiva de gènere</b>					
Elaboració del Registre Salarial	▶	■	■	■	Registre salarial a disposició del comitè
Valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere	▶	■			1 estudi valoració de llocs de treball amb enfocament gènere
Auditoria Salarial i mesures correctores		▶	■	■	Auditoria anual
Revisió i Anàlisi en profunditat dels complements específics per a garantir la igualtat salarial a lloc de treball d'igual valor		▶	■	■	Reducció bretxa salarial si existeix

Inici d'activitat	▶
Activitat iniciada	■

<b>INDICADORS D'AVALUACIÓ</b>
Registre salarial anual
Estudi VLT (valoració llocs de treball) amb perspectiva de gènere
Identificació de bretxa salarial i justificació
Auditoria laboral amb accions correctores
Reducció de bretxa salarial

<b>ELEMENTS DE PLANIFICACIÓ</b>	
<b>RESPONSABLE</b>	REGIDORIA RRHH
<b>COORDINACIÓ</b>	Comissió d'Igualtat
<b>DEPT. IMPLICATS</b>	Recursos Humans Igualtat Comitè Empresa – Junta de Personal Consultoria externa RRHH

## EIX 6. CONDICIONS DE TREBALL, SALUT LABORAL I GÈNERE.

Cal apuntar que la Generalitat de Catalunya, demana en aquests moments l'existència d'un protocol d'actuació contra l'assetjament sexual a la feina a qualsevol empresa i/o administració pública que rebi subvencions i/o vulgui prestar serveis a l'administració.

L'Ajuntament de Sant Vicenç de Castellet disposa d'un pla de prevenció de riscos laborals que regula la política de salut laboral i els riscos laborals. Així mateix, també compta amb un Protocol de Prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i/o per raó de gènere. Aquest protocol, però cal que es difongui entre el conjunt de la plantilla per a prevenir qualsevol conducta que atempti contra la dignitat de les persones treballadores.

### **Normativa Relacionada:**

**Article 15. Plans d'igualtat de dones i homes del sector públic** <sup>9</sup>

**4. Els plans d'igualtat de dones i homes del sector públic han de complir els requisits següents:**

b) Tenir en compte, entre altres, els àmbits d'actuació relatius a la representativitat de les dones, l'accés, la selecció, la promoció i el desenvolupament professionals, les condicions laborals, la conciliació de la vida personal, laboral i familiar, **la violència masclista, la prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere**, la comunicació inclusiva i l'ús d'un llenguatge no sexista ni androcèntric, i també l'estratègia i l'organització interna de l'organisme.

**Article 18. Polítiques i actuacions dels poders públics** 3. Les institucions de la Generalitat, l'Administració de la Generalitat i els organismes públics vinculats o que en depenen han d'aprovar, en el termini de dos anys a partir de l'entrada en vigor d'aquesta llei, un protocol de prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

---

<sup>9</sup> Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes

<b>EIX 6.</b>	<b>CONDICIONS DE TREBALL, SALUT LABORAL I GÈNERE</b>
<b>OBJECTIU GENERAL</b>	Vetllar per a la creació i manteniment d'un entorn de treball saludable i lliure de conductes discriminatòries per raó de sexe i/o gènere.
<b>OBJECTIUS ESPECÍFICS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Incorporar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals.</li> <li>▪ Sensibilitzar a la plantilla de personal envers el respecte de les diferents opcions d'identitats i orientacions de gènere.</li> </ul>

<b>Accions - calendari</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>RESULTATS</b>
<b>Línia 6.1. Incorporació de la perspectiva de gènere a la política de prevenció</b>					
Formació a responsables de prevenció, recursos humans i comitè de salut prevenció riscos laborals amb perspectiva de gènere		▶■			1 acció formació
Avaluació de riscos psicosocials, incidint en la introducció de variables associades al gènere (comptabilitats horàries vida laboral, familiar, riscos associats a ocupacions d'atenció col·lectius específics – serveis socials)		▶	■	■	Avaluacions de riscos laborals amb perspectiva de gènere
Informació a l'empresa que presta el servei de Vigilància de la Salut per tal de que incorpori la perspectiva de gènere en la seva actuació.	▶■				1 comunicació formal Empresa Serveis de Vigilància de la salut (carta, reunió)
Anàlisi baixes, absentisme laboral amb enfocament de gènere		▶	■	■	1 informe anual
Instrucció – ordenança per a garantir la utilització dels vestuaris compartits actualment, vetllant per a la intimitat del col·lectiu de dones en llocs de treball masculinitzats (policia local i brigades)	▶	■			1 instrucció – procediment regulador de l'ús per part de dones - homes
Estudi per a l'habilitació d'espais de vestuaris i lavabos per a garantir la intimitat de les dones que pertanyen a col·lectius masculinitzats.			▶	■	Habilitació espais privats per a dones en llocs masculinitzats

**Línia 6.2. Revisió i aprovació del Protocol de prevenció i actuació contra l'assetjament sexual i/o per raó de gènere**

Difusió del protocol Assetjament sexual entre la plantilla de personal	▶	■	■	■	1 Acció Difusió i Informació a la Intranet/manual d'acollida
Acció de sensibilització – formació adreçada al conjunt de la plantilla	▶				1 Jornada de sensibilització
Formació en el Protocol d'assetjament sexual i per raó de gènere a les persones referents del protocol	▶				1 acció formativa adreçada persones referents del protocol
Accions preventives en matèria de prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de gènere: Díptics informatius, campanyes, notícies...		▶	■	■	Informacions puntuals: díptics, cartells en espais visibles
Elaboració de procediment de comunicació a les empreses alienes del protocol d'assetjament sexual i /o per raó de sexe i la seva aplicació a treballadors/es que presten serveis als centres de treball municipals	▶	■	■	■	Informació formal empreses proveïdores ( Codi ètic, Carta, reunió, procediment...)

Inici d'activitat	▶
Activitat iniciada	■

**INDICADORS D'AVALUACIÓ**

Nombre persones participants formació riscos laborals i gènere
Acció formativa adreçada al conjunt de personal per a la prevenció de l'assetjament
Estudi riscos psicosocials desagregat per sexe
Pla de Prevenció amb perspectiva de gènere
Informe de causes de les baixes per malaltia amb impacte de gènere
Difusió del Protocol contra l'assetjament sexual, per raó de gènere i diversitat afectiva sexual
Nombre empreses municipals i proveïdores de serveis informades sobre el protocol d'actuació i prevenció de l'assetjament sexual i /o per raó de gènere i diversitat afectiva sexual
Nombre Informes periòdics de seguiment de l'activació i accions realitzades del protocol
Nombre i tipologia d'accions de difusió, comunicació i sensibilització per un entorn de treball respectuós amb les persones

**ELEMENTS DE PLANIFICACIÓ**

<b>RESPONSABLE</b>	REGIDORIA RRHH
<b>COORDINACIÓ</b>	Comissió d'Igualtat
<b>DEPT. IMPLICAT</b>	Recursos Humans Igualtat, Prevenció , Comitè de Salut laboral Comunicació

#### **4. MECANISMES DE SEGUIMENT I IMPLEMENTACIÓ DEL PLA INTERN D'IGUALTAT**

La Comissió Negociadora del Pla Intern d'Igualtat va redactar un Protocol de funcionament, en què es defineixen les funcions atribuïdes. Entre d'altres accions, i en referència al seguiment i avaluació del desplegament del pla s'apunten:

- d) Impuls de la implantació del Pla d'Igualtat a l'Ajuntament.
- e) definició dels indicadors de mesura i els instruments de recollida d'informació necessaris per a realitzar el seguiment i avaluació del grau de compliment de les mesures del Pla d'igualtat implantades.

L'avaluació i seguiment continu de la implantació de les accions és una obligació normativa incorporada en el RD901/2020 que regula el desplegament dels Plans d'igualtat a les empreses.

##### **Sistema de seguiment i avaluació:**

El desenvolupament del Pla d'igualtat de SVC amb una vigència de quatre anys, tindrà diferents moments d'avaluació:

- Avaluació continua, recollint indicadors de realització al llarg del desenvolupament del pla.
- Avaluació intermèdia, als dos anys des de l'aprovació del pla d'igualtat.
- I una avaluació final, a la finalització de la vigència del pla d'acció.

El seguiment i avaluació de les accions previstes/implementades es realitzarà a partir d'una fitxa de seguiment de la qual s'inclou un model (annex).

Aquesta fitxa consta de tres parts: La primera part recollirà les dades bàsiques, l'acció, l'eix i l'objectiu al qual respon, la data en la qual es recull la informació, la persona responsable i el període de seguiment al qual pertany. Aquesta part serà la que possibiliti ordenar posteriorment les fitxes amb diferents criteris segons l'informe que es vulgui elaborar: per dates, per eixos, accions, etc.

En una segona part, es planteja recollir de cada acció, el seu grau d'implementació, el moment en el qual es troba per al període de seguiment seleccionat, les persones que han participat, desagregades per sexe i les actuacions realitzades per a desenvolupar-la. Aquesta part ens proporciona informació sobre el procés, el grau de participació i/o implicació de la plantilla o persones concretes segons l'Acció de què es tracti.

Per últim, es mesuraran els resultats immediats a través dels indicadors associats a cadascuna de les accions, indicant si s'han produït canvis, si es manté el mateix valor, o si s'ha detectat un retrocés en aquest.

El seguiment i recollida sistemàtica de les accions que es van implementant, permetrà ordenar la informació, els resultats obtinguts així com anar desplegant una avaluació continuada que possibilita la retroalimentació i correccions necessàries si és el cas.

Per a complementar l'avaluació, la Comissió Negociadora i de seguiment del pla d'igualtat podrà incorporar puntualment altres accions per a conèixer l'impacte, grau de satisfacció i detectar noves necessitats dins de la plantilla de personal. Algunes accions que es poden anar realitzant en funció del context són:

- Avaluació i seguiment continu en el marc de les reunions de seguiment de la Comissió de seguiment del Pla d'acció.
- Realització d'enquestes de satisfacció entre la plantilla de personal.

A partir de l'avaluació continua, cada any es pot revisar i planificar el Pla de treball anual per tal de corregir i ajustar les accions necessàries. L'avaluació continua ens permetrà:

1. Identificar problemes en la implementació i noves necessitats.
2. Revisió dels objectius.
3. Definició d'accions de millora.

**Model 1.**

<b>FITXA DE REGISTRE I SEGUIMENT</b>	
<b>EIX:</b>	
<b>Data de realització:</b>	
<b>Període de seguiment:</b> Semestres: 1er_ /2n_ / 3r_ / 4t_	
<b>Persona responsable:</b>	
<b>Acció nº:</b>	
<b>Objectiu:</b>	
<b>Grau d'execució</b>	<input type="checkbox"/> no fet <input type="checkbox"/> Baix <input type="checkbox"/> Mitjà <input type="checkbox"/> Alt <input type="checkbox"/> Finalitzat
<b>Altres actuacions realitzades</b>	1. 2.
<b>Persones Participants</b>	___ Homes                      ___ Dones
<b>Indicador 1:</b>	<input type="checkbox"/> Valor anterior <input type="checkbox"/> Valor actual
<b>Indicador 2:</b>	<input type="checkbox"/> Valor anterior <input type="checkbox"/> Valor actual
<b>Indicador 3:</b>	<input type="checkbox"/> Valor anterior <input type="checkbox"/> Valor actual
<b>Pressupost/recursos</b>	Executat: _____ <input type="checkbox"/> insuficient <input type="checkbox"/> Adequat <input type="checkbox"/> Excessiu
<b>Observacions</b>	<b>Dificultats:</b>  <b>Noves necessitats:</b>  <b>Propostes de correcció:</b>
<b>Data:</b>	--/--/--

**Model 2.**

<b>EIX 1.</b>	
<b>Objectiu General:</b>	
<b>Línia d'actuació:</b>	
<b>Objectiu específic:</b>	
<b>Acció:</b>	
ex. Formació igualtat Comissió Negociadora	
<b>Descripció de l'Acció:</b>	
<b>Persones participants</b>	
<b>Homes:</b>	<b>Dones:</b>

<b>Seguiment i Avaluació</b>			
<b>Criteris avaluació</b>	<b>Indicadors</b>	<b>Fonts informació</b>	<b>Resultats esperats</b>
Adequació necessitats del col·lectiu	Nombre d'accions: Tipologia : Col·lectius:	Fitxes d'acció	1 acció formació CN
Grau de cobertura	Nombre alumnat participant		
Grau de satisfacció	Enquesta alumnat	Enquesta	

<b>Valoració Qualitativa</b>

## **ACTA REUNIÓ D'APROVACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA**

### **ACTA NÚM. 4 DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA DEL PLA INTERN D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT DE SANT VICENÇ DE CASTELLET**

Data reunió: 13 de gener de 2022, 11:00 h

Assistents:

Adriana Delgado, alcaldessa i regidora de Recursos Humans  
Silvia Oliveras, regidora d'Igualtat  
Montserrat Bundó, representant del personal funcionari  
Cristina Muns, representant del personal laboral  
Dolors Garcia, tècnica de recursos humans  
Josep Ortiz, assessor

Excusa la seva assistència el Sr. Jordi Òrrit.

Es reuneixen els membres de la Comissió negociadora del Pla Intern d'Igualtat, en compliment del calendari fixat en l'acta de constitució, amb la finalitat d'aprovar el Pla Intern d'Igualtat 2022—2025, de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Castellet.

#### **Aprovació del Pla Intern d'Igualtat 2022—2025 de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Castellet.**

L'empresa contractada per l'Ajuntament per a la redacció del Pla intern, va lliurar a la Comissió, a principis de desembre, la proposta de Pla Intern d'Igualtat 2022—2025 de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Castellet, sorgida de la diagnosi de l'estat de la igualtat a l'organització, de l'estudi i tractament de la documentació interna i també de la informació recollida a través dels grups de discussió i del qüestionari intern.

El Pla Intern d'Igualtat recull totes les actuacions que l'Ajuntament de Sant Vicenç de Castellet durà a terme durant els propers quatre anys, per tal de millorar la igualtat a l'organització, i que s'estructuren en sis eixos, segons el següent detall:

#### Eix 1. Compromís polític amb la igualtat

- . Formació específica adreçada a la Comissió d'Igualtat
- . Sistema de seguiment i avaluació continuada
- . Aprovació pel Ple municipal
- . Comunicació i difusió del Pla al conjunt de la plantilla
- . Inclusió del Pla intern d'Igualtat a la intranet municipal/conveni col·lectiu (quan s'actualitzi), Pla d'acollida i altres documents institucionals
- . Revisió d'estadístiques i base de dades desagregades per sexe
- . Elaboració d'una guia per a l'ús no sexista del llenguatge
- . Revisió i actualització de clàusules d'igualtat a la contractació pública

#### Eix 2. Igualtat en la distribució de la plantilla

- . Acció formativa específica adreçada a personal de RRHH i altres departaments implicats en processos de selecció sobre perspectiva en gènere
- . Mòdul específic de coneixements bàsics sobre normativa i igualtat de gènere als temaris d'accés a l'ocupació
- . Anàlisi i participació per sexe en l'oferta d'ocupació pública de l'Ajuntament
- . Col·laboració amb el Pla d'igualtat de ciutadania i l'àrea de promoció econòmica per sensibilitzar i animar a les dones a presentar-se en posicions tradicionalment masculines
- . Accions positives per trencar la segregació horitzontal: policia local, escola bressol, serveis socials, etc.

#### Eix 3. Igualtat en la formació i la promoció professionals

- . Incorporació al pla de formació continua anual la capacitació i sensibilització en matèria d'igualtat
- . Revisió de criteris per a la promoció professional incorporant criteris de perspectiva de gènere

#### Eix 4. Mesures de foment de la conciliació de la vida laboral, personal i familiar

- . Informe de l'ús i grau de satisfacció i respecte les mesures existents
- . Document de difusió dels recursos i mesures afavoridores de la igualtat
- . Bústia-enquesta per recollir noves propostes i conciliació de la vida laboral, familiar i personal

#### Eix 5. Condicions de treball i política retributiva

- . Adaptar la política retributiva segons el nou RD 902/2020: Auditoria retributiva, Registre salarial
- . Anàlisi dels llocs de treball amb enfocament de gènere i revisió dels llocs en què es detecti bretxa salarial

#### Eix 6. Prevenció i salut laboral

- . Formació a responsables de prevenció, recursos humans i comitè de salut en prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere
- . Formació al conjunt de la plantilla per a la prevenció contra l'assetjament sexual i per raó de sexe
- . Difondre el protocol al conjunt de la plantilla
- . Accions preventives en matèria de prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de gènere: díptics informatius, campanyes, notícies...
- . Informar a empreses alienes del protocol d'assetjament sexual i/o per raó de sexe i la seva aplicació a treballadors/es que prestin serveis als centres de treball municipals

Un cop estudiat i valorat el Pla Intern d'igualtat 2022—2025, és APROVAT per unanimitat de la Comissió Interna d'igualtat, pel que es passarà a consideració del Ple municipal per a formalitzar la seva aprovació, i posterior registre, difusió entre el personal i aplicació.

I sense més assumptes a tractar, s'aixeca la sessió, essent les dotze hores i quinze minuts.

En representació de l'Ajuntament

Adriana Delgado i Herreros
Sílvia Oliveras i Giralt
Dolors Garcia i Arjona

En representació del personal

Montserrat Bundó i Corral
Cristina Muns i Torner

Josep Ortiz i Montferrer
--------------------------