

Pla Intern d'Igualtat de Gènere 2019 – 2023

Ajuntament de Capellades



Segons la llei 39/2015 del procediment administratiu podeu accedir a la següent url que l'indiquem per verificar aquest document		
Código Seguro de Validación	3671259f9b084a29a1e561528ae08eae001	Fecha documento: 04/11/2019
Url de validación	https://capellades.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=098	
Metadatos	Origen: Origen administració Estado de elaboración: Original	



Coordinació del treball:

Oficina de les Dones i LGTBI

Autora:

Sílvia Alberich Castellanos


Amb la col·laboració de:

Ajuntament de Capellades

© Diputació de Barcelona

Juliol, 2019

Impressió: Departament de Reproducció Gràfica de la Diputació de Barcelona

 Ajuntament de Capellades	Segons la llei 39/2015 del procediment administratiu podeu accedir a la següent url que l'indiquem per verificar aquest document	
	Código Seguro de Validación	3671259f9b084a29a1e561528ae08eae001
	Url de validación	https://capellades.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=098
	Metadatos	Origen: Origen administració Estado de elaboración: Original





Índex

1.	Presentació.....	5
2.	Introducció.....	6
3.	Marc normatiu.....	8
4.	El municipi de Capellades.....	9
4.1	Govern municipal.....	9
5.	El pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.....	11
5.1	Estructura del Pla d'igualtat.....	12
	Fase de compromís.....	12
	Fase de diagnosi.....	12
	Fase de planificació i difusió.....	12
	Fase d'execució.....	13
	Fase d'avaluació.....	13
6.	Fase de compromís.....	14
6.1	Definició d'objectius.....	14
6.2	La comissió d'igualtat.....	15
7.	Fase de diagnosi.....	17
7.1	Estructura de la diagnosi.....	18
A.	Cultura d'igualtat de gènere.....	18
B.	Distribució i característiques del personal.....	24
C.	Accés, formació i desenvolupament professional.....	35
D.	Condicions de treball.....	43
E.	Prevençió i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual o d'identitat de gènere.....	59
F.	Conciliació i ordenació del temps de treball.....	63
G.	Llenguatge, imatge i comunicació corporativa.....	71
8.	Fase de planificació i difusió.....	76
A.	Cultura d'igualtat de gènere.....	77

Segons la llei 39/2015 del procediment administratiu podeu accedir a la següent url que l'indiquem per verificar aquest document		
Código Seguro de Validación	3671259f9b084a29a1e561528ae08eae001	Fecha documento: 04/11/2019
Url de validación	https://capellades.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=098	
Metadatos	Origen: Origen administració Estado de elaboración: Original	



B. Distribució i característiques del personal	80
C. Accés, formació i desenvolupament professional	80
D. Condicions de treball	81
E. Prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual o d'identitat de gènere.....	84
F. Conciliació i ordenació del temps de treball.....	85
G. Llenguatge, imatge i comunicació corporativa	87
9. Fase d'avaluació.....	88

 Ajuntament de Capellades	Segons la llei 39/2015 del procediment administratiu podeu accedir a la següent url que l'indiquem per verificar aquest document			
	Código Seguro de Validación	3671259f9b084a29a1e561528ae08eae001		Fecha documento: 04/11/2019
	Url de validación	https://capellades.abiscloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=098		
	Metadatos	Origen: Origen administració Estado de elaboración: Original		

Gràfic 1: Saps què és un Pla d'igualtat entre dones i homes?.....	21
Gràfic 2: Consideres necessari elaborar un Pla d'igualtat d'oportunitats adreçat al personal de l'Ajuntament?.....	21
Gràfic 3: Distribució del personal per sexe.....	24
Gràfic 4: Distribució del personal per sexe.....	25
Gràfic 5: Representació legal de les persones treballadores, segons sexe.....	26
Gràfic 6: Representació legal de les persones treballadores, segons sexe (%).....	26
Gràfic 7: Distribució del personal per àrea i sexe.....	27
Gràfic 8: Distribució del personal per àrea i sexe (%).....	28
Gràfic 9: Distribució del personal per lloc de treball i sexe.....	28
Gràfic 10: Distribució del personal per lloc de treball i sexe (%).....	29
Gràfic 11: Distribució del personal per categoria professional i sexe.....	30
Gràfic 12: Distribució del personal per categoria professional i sexe (%).....	30
Gràfic 13: Nivell d'estudis segons sexe.....	31
Gràfic 14: Nivell d'estudis segons sexe (%).....	31
Gràfic 15: Llocs de comandament i responsabilitat, segons sexe.....	32
Gràfic 16: Mitjana d'edat segons sexe.....	33
Gràfic 17: Antiguitat segons sexe.....	33
Gràfic 18: Antiguitat per sexe (%).....	34
Gràfic 19: Síntesi eix "Distribució i característiques del personal".....	34
Gràfic 20: Consideres que dones i homes gaudeixen de les mateixes oportunitats a l'hora d'accedir a un lloc de treball a l'Ajuntament?.....	39
Gràfic 21: Consideres que dones i homes gaudeixen de les mateixes oportunitats a l'hora de promocionar a l'Ajuntament?.....	40
Gràfic 22: Consideres que dones i homes tenen les mateixes possibilitats d'accedir a formacions ofertes per l'Ajuntament?.....	41
Gràfic 23: Relació laboral/règim jurídic del personal, per sexe.....	46
Gràfic 24: Relació laboral/règim jurídic del personal, per sexe (%).....	46
Gràfic 25: Mitjana salari base, per sexe.....	50
Gràfic 26: Mitjana salari base, per sexe (jornades de més de 37h).....	50
Gràfic 27: Mitjana salari base més complements, per sexe.....	51
Gràfic 28: Mitjana salari base més complements, per sexe (jornades de més de 37h).....	51
Gràfic 29: Mitjana salari base més complements, per grup professional i sexe (jornades de més de 37h).....	52
Gràfic 30: Mitjana salari base més complements, per departament i sexe (jornades de més de 37h).....	53
Gràfic 31: Mitjana complements "ad personam", per sexe.....	53
Gràfic 32: Mitjana de complement específic i de destinació, per sexe.....	54
Gràfic 33: Mitjana altres complements, per sexe.....	55
Gràfic 34: Mitjana retributiva associada a l'antiguitat, per sexe.....	56
Gràfic 35: Consideres que la política retributiva de l'Ajuntament és clara i respon a criteris objectivables, sense que es donin discriminacions per raó de gènere?.....	56
Gràfic 36: L'Ajuntament compta amb algun protocol davant situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual o d'identitat de gènere?.....	61
Gràfic 37: Sabries a qui dirigir-te en cas de ser testimoni o patir una situació d'assetjament a la feina?.....	61
Gràfic 38: Consideres l'espai de treball un entorn segur, lliure d'assetjament i d'altres discriminacions sexistes?.....	62
Gràfic 39: Jornada laboral setmanal, per sexe.....	64

Segons la llei 39/2015 del procediment administratiu podeu accedir a la següent url que l'indiquem per verificar aquest document		
Código Seguro de Validación	3671259f9b084a29a1e561528ae08eae001	Fecha documento: 04/11/2019
Url de validación	https://capellades.abiscloud.com/abis/idi/arx/idiarxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=098	
Metadatos	Origen: Origen administració Estado de elaboración: Original	



Gràfic 40: Tipologia de jornada, per sexe.....	64
Gràfic 41: Consideres que la política del temps de l'Ajuntament facilita la conciliació de la vida personal, familiar i laboral?	67
Gràfic 42: Valora de l'1 al 5 les teves possibilitats de conciliar la teva vida personal i familiar amb la teva vida laboral.....	68
Gràfic 43: Valora la combinació de transport públic per accedir des del teu domicili habitual fins al lloc de treball.....	69
Gràfic 44: Quantes hores diàries dediques a desplaçar-te de casa a la feina i a la inversa?	69
Gràfic 45: Consideres que la comunicació corporativa externa és inclusiva i no sexista, tant en el seu llenguatge com en la seva imatge?.....	73
Gràfic 46: Consideres que la comunicació corporativa interna facilita un accés igualitari a la informació?	74
Gràfic 47: Síntesi eix "Llenguatge, imatge i comunicació corporativa"	74
Taula 1: Indicadors cultura d'igualtat de gènere.....	19
Taula 2: Síntesi eix "Cultura d'igualtat de gènere".....	22
Taula 3: Procediments de selecció 2017-2018	37
Taula 4: Síntesi eix "Accés, formació i desenvolupament professional"	41
Taula 5: Relació laboral/règim jurídic del personal i categoria professional, per sexe .	47
Taula 6: Síntesi eix "Condicions de treball"	57
Taula 7: Síntesi eix "Prevenició i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual i d'identitat de gènere.....	62
Taula 8: Síntesi de l'eix "Conciliació i ordenació del temps de treball"	69

Segons la llei 39/2015 del procediment administratiu podeu accedir a la següent url que l'indiquem per verificar aquest document	
Código Seguro de Validación	3671259f9b084a29a1e561528ae08eae001
Url de validación	https://capellades.abiscloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=098
Metadatos	Origen: Origen administració Estado de elaboración: Original



1. Presentació

El present Pla d'Igualtat és el resultat del compromís polític per part del govern local.

El paper de les administracions locals és el d'assumir un rol més ampli que passa per impulsar polítiques de gènere.

El document aborda els reptes de gènere pendents i advoca per una cultura igualitària dins la institució en els propers quatre anys.


Incorporar la perspectiva de gènere en les diferents àrees de treball de l'Ajuntament, ens ajudarà al canvi en els imaginaris col·lectius i simbòlics, a revertir els estereotips de gènere, a impulsar la igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones, així com a eliminar qualsevol discriminació que pugui donar-se per raó de sexe.


Durant la seva elaboració hem detectat oportunitats de millora, i les accions proposades ens permetran vetllar per la seva aplicació i continuïtat.

Hem superat moltes barreres i això ens obre l'oportunitat de fer una aposta institucional estructural i sostinguda en el temps.

Adela Morera Rodríguez

Regidora d'Equitat

	Segons la llei 39/2015 del procediment administratiu podeu accedir a la següent url que l'indiquem per verificar aquest document	
	Código Seguro de Validación	3671259f9b084a29a1e561528ae08eae001
	Url de validación	https://capellades.abiscloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=098
	Metadatos	Origen: Origen administració Estado de elaboración: Original



2. Introducció

La igualtat d'oportunitats entre dones i homes és un dret universal, directament relacionat amb la dignitat i la llibertat humanes, així com **un valor social i un principi jurídic** reconegut a nivell internacional.

No obstant això, la persistència de pràctiques discriminatòries, d'una estructura social patriarcal i de pautes culturals de tall androcèntric i masclista posa de manifest la necessitat d'adoptar mesures específiques per l'assoliment efectiu de la igualtat.

A nivell formal, en l'àmbit internacional, destaca el Tractat derivat de la **Convenció per l'eliminació de totes les formes de discriminació contra les dones (CEDAW)** de l'any 1979, així com les **4 Conferències Mundials sobre la Dona** en el marc de l'Organització de les Nacions Unides.

En l'àmbit europeu, el **Tractat de Roma**, al 1957, ja recollia el principi d'igualtat entre homes i dones; i el **Tractat d'Amsterdam**, al 1999, estableix la igualtat entre dones i homes com a principi fonamental de la Unió Europea, que adquireix competències per combatre-la; mentre que la **Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea** recull el principi d'igualtat entre homes i dones, així com la prohibició de discriminació o les accions positives com a mesures compatibles amb la igualtat de tracte.

A l'Estat espanyol, la **Constitució** de 1978 proclama el principi d'igualtat i de no discriminació i insta els poders públics a promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat siguin reals i efectives.

L'**Estatut d'Autonomia de Catalunya**, reconeix el dret de totes les dones al lliure desenvolupament de la seva personalitat i de la seva capacitat personal i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures de maltractament, explotació o discriminació, així com a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats en tots els àmbits públics i privats.

Malgrat el reconeixement formal, segueix sent necessari el desenvolupament de polítiques transversals així com l'elaboració de plans d'acció adreçats a eradicar la discriminació persistent i a garantir la igualtat efectiva i real entre dones i homes.



En aquest sentit, la promulgació de la **Llei Orgànica 3/2007**, per a la igualtat efectiva de dones i homes, estableix mecanismes concrets per al desenvolupament d'aquest principi, com és el cas dels Plans d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit de les organitzacions.

D'altra banda, la **Llei catalana 17/2015**, d'igualtat efectiva de dones i homes, insta a les institucions de la Generalitat, a l'Administració de la Generalitat i els organismes públics

Segons la llei 39/2015 del procediment administratiu podeu accedir a la següent url que l'indiquem per verificar aquest document		
Código Seguro de Validación	3671259f9b084a29a1e561528ae08eae001	Fecha documento: 04/11/2019
Url de validación	https://capellades.abiscloud.com/abis/idi/arx/idiarxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=098	
Metadatos	Origen: Origen administració Estado de elaboración: Original	



vinculats o que en depenen, i també a les entitats, públiques i privades, que gestionen serveis públics, a aprovar un Pla d'igualtat de dones i homes destinat al personal que hi presta serveis, 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.

 Ajuntament de Capellades	Segons la llei 39/2015 del procediment administratiu podeu accedir a la següent url que l'indiquem per verificar aquest document			
	Código Seguro de Validación	3671259f9b084a29a1e561528ae08eae001		Fecha documento: 04/11/2019
	Url de validación	https://capellades.absisccloud.com/absis/idi/arx/diarxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=098		
	Metadatos	Origen: Origen administració Estado de elaboración: Original		

3. Marc normatiu

Tot seguit, es presenta un quadre-síntesi de les normes, convenis i lleis més rellevants en relació a la igualtat entre dones i homes, a nivell internacional, nacional i autonòmic:

ÀMBIT INTERNACIONAL	Declaració universal dels drets humans (1948)	
	Convenció per a l'eliminació de totes les formes de discriminació contra les dones, CEDAW (1979)	
	Conferències mundials sobre la dona de les Nacions Unides	Mèxic (1975)
		Copenhaguen (1980)
		Nairobi (1985)
Beijing (1995)		
ÀMBIT EUROPEU	Tractat de Roma (1957)	
	Tractat d'Amsterdam (1999)	
	Carta de drets fonamentals de la Unió Europea (Niça, 2000; Estrasburg, 2007)	
	Conveni del Consell d'Europa sobre prevenció i lluita contra la violència contra la dona i la violència domèstica (2011)	
	Directives europees	Directiva 2004/113/CE, per la qual s'aplica el principi d'igualtat de tracte entre homes i dones a l'accés a béns i serveis i el seu subministrament.
		Directiva 2006/54/CE, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de feina i ocupació.
ÀMBIT ESTATAL	Constitució espanyola (1978)	
	Llei per a promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores (1999)	
	Llei orgànica de mesures de protecció integral contra la violència de gènere (2004)	
	Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes (2007)	
	Estatut de les persones treballadores (2015, text refós)	
	Reial decret-llei de mesures urgents per la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació (2019)	
ÀMBIT AUTONÒMIC	Estatut d'autonomia de Catalunya (2006)	
	Llei catalana del dret de les dones a eradicar la violència masclista (2008)	
	Llei catalana per a garantir els drets LGBTI i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia (2014)	
	Llei catalana d'igualtat efectiva de dones i homes (2015)	

Segons la llei 39/2015 del procediment administratiu podeu accedir a la següent url que l'indiquem per verificar aquest document		
Código Seguro de Validación	3671259f9b084a29a1e561528ae08eae001	Fecha documento: 04/11/2019
Url de validación	https://capellades.abiscloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=098	
Metadatos	Origen: Origen administració Estado de elaboración: Original	



4. El municipi de Capellades

Capellades és un municipi de la comarca de l'Anoia, a la Catalunya Central, amb una extensió de 2,94 km² i 5.211 habitants¹.

El poble compta amb un important sector industrial, principal base econòmica de la vila, essent el paper, l'electricitat, el tèxtil i les arts gràfiques els rams més destacables d'aquesta indústria. El sector de serveis, bàsicament lligat al món comercial, també està ben representat, amb un increment progressiu en els darrers anys. El sector agrícola, en canvi, té una baixa presència, a causa de la limitada extensió del seu terme municipal.

A nivell turístic, el municipi, a banda del turisme comercial estiuenc, rep un important nombre de visitants al llarg de l'any: es tracta d'un turisme cultural relacionat amb la visita al Museu Molí Paperer de Capellades i a l'Abric Romaní - Parc Prehistòric de Capellades.

La tradició cultural festiva té també una original i important representació a la vila, amb celebracions locals destacades i centenàries, com són el Mercat Figueuer i les Festes del Carrer amb el tradicional Ball Pla o el més recent, Festival d'Orgue.

4.1 Govern municipal

El Ple és l'òrgan municipal bàsic i està integrat per la totalitat dels regidors i regidores i és presidit per l'alcalde o alcaldessa. El Ple, que té lloc el darrer dimecres de mes i és obert a tothom, adopta les principals decisions de l'Ajuntament i té atribuït el control de la resta d'òrgans de govern.

Tot i que des de el 15 de juny de 2019 s'ha constituït un nou govern municipal, a continuació es reflecteix la composició del Ple que hi havia en el moment de la realització de la diagnosi:

GOVERN

Vila de Capellades - CUP

- Aleix Auber Álvarez - Alcalde
Alcaldia i Esports
- Susana Moreno Blanco - Zona. Tinent d'Alcalde
Educació, Joventut i Festes
- Adela Morera Rodríguez - Regidora
Habitatge, Equitat i Participació Ciutadana

¹ Dades de 2018 (Font: IDESCAT)

Segons la llei 39/2015 del procediment administratiu podeu accedir a la següent url que l'indiquem per verificar aquest document		
Código Seguro de Validación	3671259f9b084a29a1e561528ae08eae001	Fecha documento: 04/11/2019
Url de validación	https://capellades.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=098	
Metadatos	Origen: Origen administració Estado de elaboración: Original	



- Sergi Pérez Castillo - Regidor
Governació, Sostenibilitat i Urbanisme

Esquerra Republicana de Catalunya

- Àngel Soteras Largo - 1r. Tinent d'Alcalde
Cultura i Promoció Local
- Salvador Vives Alari - Regidor
Acció social, Sanitat, Ocupació i treball i Transparència
- Jaume Solé i Carol - Regidor
Hisenda, Comunicació i Infraestructures Tecnològiques



OPOSICIÓ

Partit Demòcrata de Catalunya

- Marcel·lí Martorell font - Regidor
- Eduard Iglesias Torres - Regidor
- Susana Olivares Barrera - Regidora
- Elisabet Serret Sanvicente - Regidora

Partit dels Socialistes de Catalunya

- Aaron Alcázar Gutiérrez - Regidor
- Carles Cuerva Claver - Regidor


	Segons la llei 39/2015 del procediment administratiu podeu accedir a la següent url que l'indiquem per verificar aquest document			
	Código Seguro de Validación	3671259f9b084a29a1e561528ae08eae001		Fecha documento: 04/11/2019
	Url de validación	https://capellades.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=098		
	Metadatos	Origen: Origen administració Estado de elaboración: Original		


5. El pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes estableix que les organitzacions estan obligades a respectar el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral. Les mesures que les diferents entitats han d'adoptar per evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes es recullen en el Pla d'igualtat, que es defineix com **“un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar una diagnosi de situació, tendents a aconseguir en l'organització la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe”** (Art. 46 Llei Orgànica 3/2007).

La Llei catalana 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes, que s'emmarca en la categoria de norma específica complementària de la Llei orgànica 3/2007, estableix, en el seu article 15, que els plans d'igualtat del sector públic han de complir els requisits següents:

- Fixar, prèvia elaboració d'una diagnosi de 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.
- 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.
- Tenir en compte els i les representants de les persones treballadores a l'hora d'elaborar-los i aprovar-los.
- Regular en l'articulat l'avaluació pròpia, que ha d'ésser quadriennal.
- Formar part com a annex del conveni col·lectiu o pacte de condicions de l'Administració pública corresponent.

	Segons la llei 39/2015 del procediment administratiu podeu accedir a la següent url que l'indiquem per verificar aquest document	
	Código Seguro de Validación	3671259f9b084a29a1e561528ae08eae001
	Url de validación	https://capellades.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=098
	Metadatos	Origen: Origen administració Estado de elaboración: Original



5.1 Estructura del Pla d'igualtat



Fase de compromís

El compromís fa referència a un tipus d'obligació o acord que l'ens adquireix respecte al compliment del principi d'equitat de gènere i d'igualtat d'oportunitats. El compromís, a més, implica la capacitat, per part de l'organització, de complir amb les polítiques i mesures d'igualtat establertes, tot assumint la responsabilitat de la seva execució.

Així, es tracta d'una fase inicial que ha d'anar acompanyada d'un acord formal comunicat al personal; alhora que s'estableixen els objectius generals i específics que es pretén assolir a través de la implementació del Pla.

Fase de diagnosi

La diagnosi és el procés de reconeixement, anàlisi i avaluació d'una situació per a determinar les seves tendències, detectar situacions que cal millorar o corregir i assenyalar aspectes positius que cal potenciar.

La diagnosi es desenvolupa recopilant informació, a través de mètodes quantitius, qualitius i participatius, que posteriorment és processada i interpretada.

Fase de planificació i difusió

La planificació és el procés i efecte d'organitzar amb mètode i estructura els objectius traçats en un temps i espai. Per tant, l'elaboració conscient i responsable de qualsevol projecte requereix d'una planificació.

Segons la llei 39/2015 del procediment administratiu podeu accedir a la següent url que l'indiquem per verificar aquest document		
Código Seguro de Validación	3671259f9b084a29a1e561528ae08eae001	Fecha documento: 04/11/2019
Url de validación	https://capellades.abiscloud.com/abis/idi/arx/diarixabsaweb/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=098	
Metadatos	Origen: Origen administració Estado de elaboración: Original	



En aquesta fase s'estableixen les mesures a implementar a partir dels resultats de la diagnosi, tot especificant la seva temporalitat, els mecanismes de seguiment i els indicadors d'avaluació.

A més, en aquesta fase, l'Ajuntament ha de donar a conèixer el Pla d'igualtat d'oportunitats de dones i homes a través dels diferents canals de comunicació corporatiu, tant interns com externs.

Fase d'execució


El verb executar fa referència a l'aplicació d'una mesura o a la posada en marxa d'una iniciativa.


Així, durant aquesta fase s'implementen les accions previstes, segons el calendari pautat, tot realitzant-ne un seguiment continuat, a través d'indicadors prèviament establerts.

Fase d'avaluació

En l'última fase del Pla d'Igualtat s'analitzen els resultats obtinguts després del seu desplegament.

Així, l'avaluació implica fer un seguiment del grau de desenvolupament de les mesures establertes, dels resultats assolits en relació als objectius prèviament traçats i de l'impacte global que ha tingut el Pla.

	Segons la llei 39/2015 del procediment administratiu podeu accedir a la següent url que l'indiquem per verificar aquest document	
	Código Seguro de Validación	3671259f9b084a29a1e561528ae08eae001
	Url de validación	https://capellades.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=098
	Metadatos	Origen: Origen administració Estado de elaboración: Original



6. Fase de compromís

El compromís és condició primera i imprescindible per tal d'endegar un Pla d'igualtat i garantir els recursos humans, materials i pressupostaris que requereix el seu desenvolupament. D'aquesta manera, cal que el personal polític així com el personal amb llocs de responsabilitat i gestió formalitzi aquest compromís tot reconeixent la igualtat com un principi bàsic i transversal de l'Ajuntament de Capellades, tot establint els objectius que es volen assolir a partir de la implementació del Pla.

6.1 Definició d'objectius

Els objectius poden ser generals o específics: els primers defineixen la fi o la meta que es desitja assolir, tot determinant l'estratègia; els segons determinen els processos i les mesures que caldrà adoptar per arribar-hi.

1. Incorporar el principi d'igualtat d'oportunitats a tots els nivells organitzacionals de l'Ajuntament.
 - Implantar un Pla d'igualtat d'oportunitats al consistori.
 - Crear una Comissió d'igualtat.
 - Definir el sistema de treball de la Comissió: periodicitat reunions, distribució de responsabilitats, seguiment del Pla, elaboració d'informes i traspàs d'informació.
2. Promoure una cultura igualitària i d'equitat de gènere entre el conjunt de persones que conformen l'Ajuntament.
 - Promoure accions sensibilització de gènere adreçades al conjunt del personal.
 - Oferir formació específica en igualtat d'oportunitats i equitat de gènere a càrrecs polítics i a persones que ocupen llocs de comandament o gestionen equips.
3. Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés a la feina i a la formació, així com en el desenvolupament professional de dones i homes.
 - Vetllar per una contractació equilibrada de dones i homes en els Plans d'ocupació.
 - Desenvolupar instruments per garantir processos de selecció igualitaris i objectius.
 - Apostar per una major presència de dones en els òrgans que les representen.
 - Comptar amb un Pla de formació basat en necessitats detectades de forma participativa i en coordinació amb les diferents àrees.
4. Promoure una ordenació del temps de treball que afavoreixi la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Segons la llei 39/2015 del procediment administratiu podeu accedir a la següent url que l'indiquem per verificar aquest document		
Código Seguro de Validación	3671259f9b084a29a1e561528ae08eae001	Fecha documento: 04/11/2019
Url de validación	https://capellades.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=098	
Metadatos	Origen: Origen administració Estado de elaboración: Original	



- Promoure la corresponsabilitat del personal en tasques de cura i atenció a les persones.
 - Conèixer les necessitats de conciliació de la plantilla.
 - Revisar i sistematitzar les mesures de conciliació existents.
5. Garantir unes condicions de treball saludables, satisfactòries i equitatives per al conjunt del personal de l'Ajuntament.
- Aplicar la perspectiva de gènere en la Prevenció de Riscos Laborals.
 - Comptar amb una ordenació lògica del treball.
 - Sistematitzar la política retributiva a partir d'una valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere.
6. Prevenir i actuar davant situacions d'assetjament en l'àmbit laboral.
- Elaborar un Protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'identitat de gènere o d'orientació sexual.
 - Planificar sessions de sensibilització sobre l'assetjament adreçades al conjunt del personal.
 - Oferir formació especialitzada en prevenció i abordatge de l'assetjament a les persones que conformen la Comissió enfront l'assetjament.
7. Garantir una comunicació corporativa igualitària, inclusiva i no sexista.
- Revisar la comunicació interna i externa per tal d'erradicar definitivament l'ús del genèric masculí.
 - Treballar per una comunicació clara que garanteixi la transparència i l'accés a la informació.
 - Treballar per comunicar igualtat.



6.2 La comissió d'igualtat

El Pla d'igualtat d'oportunitats afecta de forma transversal al personal que treballa a l'Ajuntament de Capellades i el seu desenvolupament implica la mobilització de personal, temps i recursos en tots els nivells i àrees organitzacionals.



És per aquest motiu que cal comptar amb un equip o grup motor que lideri el projecte, integrat tant per representants de l'ens com per representants de les persones treballadores: es tracta de la Comissió d'igualtat.

En aquest sentit, la primera mesura derivada del Pla d'igualtat que l'Ajuntament de Capellades ha de dur a terme és la conformació de la Comissió, mesura que implica:

- Designar els membres que integraran la Comissió.

	Segons la llei 39/2015 del procediment administratiu podeu accedir a la següent url que l'indiquem per verificar aquest document			
	Código Seguro de Validación	3671259f9b084a29a1e561528ae08eae001		Fecha documento: 04/11/2019
	Url de validación	https://capellades.abiscloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=098		
	Metadatos	Origen: Origen administració Estado de elaboración: Original		

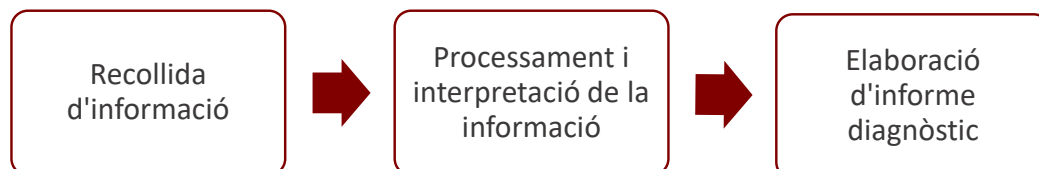
- Definir el sistema de treball d'aquesta: periodicitat de les reunions i de les sessions de treball, distribució de responsabilitats, mecanismes de seguiment del Pla i d'elaboració d'informes, canals de comunicació, etc.

	Segons la llei 39/2015 del procediment administratiu podeu accedir a la següent url que l'indiquem per verificar aquest document			
	Código Seguro de Validación	3671259f9b084a29a1e561528ae08eae001		Fecha documento: 04/11/2019
	Url de validación	https://capellades.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=098		
	Metadatos	Origen: Origen administració Estado de elaboración: Original		

7. Fase de diagnosi

Per tal de poder treballar envers una igualtat de gènere real i efectiva al consistori, cal examinar la situació de partida amb deteniment, és a dir, analitzar el grau d'incorporació de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'Ajuntament de Capellades, per poder determinar els punts forts que cal seguir potenciant així com aquells que requereixen de correccions.

La diagnosi s'estructura en 3 fases:



La informació quantitativa i qualitativa s'ha obtingut a través de l'anàlisi i el buidatge de:

- L'organigrama i la descripció de l'estructura de l'Ajuntament de Capellades.
- Dades referents a la composició i característiques de càrrecs polítics i persones treballadores del consistori així com de la Llar d'infants (organisme autònom).
- Dades retributives.
- Procediments d'accés, selecció, promoció i descripcions de llocs de treball.
- El conveni col·lectiu i d'altra normativa sobre relacions laborals.
- Plans d'ocupació.
- Protocol de prevenció de riscos laborals.
- Protocol d'actuació de violències sexuals en espais d'oci festiu.
- Pla d'igualtat de gènere de ciutadania.
- Programa de formacions específiques en gènere.
- Informes de responsabilitat social corporativa.
- Butlletí de la Vila.
- Altres documents i informes corporatius.

La informació participativa s'ha obtingut a partir de:

- 3 sessions de treball conjuntes amb la regidoria d'equitat, personal de l'Ajuntament, personal tècnic de la Diputació de Barcelona i consultoria externa.
- 5 entrevistes en profunditat a informants clau: escola bressol, brigada, secretaria, serveis personals i urbanisme.
- 1 enquesta d'opinió resposta per 29 persones - que representen el 46% de la plantilla -, de les quals 16 són dones i 13 són homes: és a dir, l'enquesta ha estat

Segons la llei 39/2015 del procediment administratiu podeu accedir a la següent url que l'indiquem per verificar aquest document		
Código Seguro de Validación	3671259f9b084a29a1e561528ae08eae001	Fecha documento: 04/11/2019
Url de validación	https://capellades.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=098	
Metadatos	Origen: Origen administració Estado de elaboración: Original	



resposta pel 52% de les dones i pel 41% dels homes que treballen a l'Ajuntament de Capellades.

7.1 Estructura de la diagnosi


La diagnosi s'estructura al voltant de 7 eixos estratègics que faciliten l'anàlisi. Aquests eixos són:


- A) Cultura d'igualtat de gènere.
- B) Distribució i característiques del personal.
- C) Accés, formació i desenvolupament professional.
- D) Condicions de treball.
- E) Prevenció i actuació enfront l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual o d'identitat de gènere.
- F) Conciliació i ordenació del temps de treball.
- G) Llenguatge, imatge i comunicació corporativa.

A. Cultura d'igualtat de gènere

En aquest eix s'analitza la cultura del consistori en relació a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, la no discriminació per raó de sexe i l'equitat de gènere. Per tant, s'estudien les accions concretes que l'Ajuntament ha dut a terme per tal de promoure aquesta cultura i de sensibilitzar als treballadors i a les treballadores en relació a la igualtat d'oportunitats.

En aquest apartat es presenten alguns dels indicadors que ens permeten valorar el grau de desenvolupament de la cultura d'igualtat de gènere; cal assenyalar, però, que es tracta d'un eix transversal, atès que impregna la resta d'eixos que configuren la diagnosi.

	Segons la llei 39/2015 del procediment administratiu podeu accedir a la següent url que l'indiquem per verificar aquest document	
	Código Seguro de Validación	3671259f9b084a29a1e561528ae08eae001
	Url de validación	https://capellades.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=098
	Metadatos	Origen: Origen administració Estado de elaboración: Original



Taula 1: Indicadors cultura d'igualtat de gènere

INDICADORS CULTURA D'IGUALTAT DE GÈNERE	SÍ	NO	EN PROCÉS
Existència d'un Pla d'igualtat d'oportunitats intern degudament comunicat			X
Existència d'un Pla d'igualtat de gènere de ciutadania	X		
Pressupost municipal que incorpora la perspectiva de gènere	Regidoria d'equitat, Urbanisme, Serveis socials, Educació		
Existència d'una Comissió d'igualtat		X	
Existència d'una figura tècnica específica		X	
Realització de campanyes de sensibilització sobre equitat de gènere adreçades al conjunt del personal		X	
Exigència de compliment del principi d'igualtat d'oportunitats a empreses proveïdores		X	
Formacions específiques en violència de gènere		X Exceptuant l'arquitecta tècnica i grup integrant procés participatiu protocol davant violències sexuals	
Existència d'un protocol de prevenció i actuació enfront l'assetjament		X	

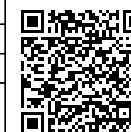
Segons la llei 39/2015 del procediment administratiu podeu accedir a la següent url que l'indiquem per verificar aquest document

Código Seguro de Validación 3671259f9b084a29a1e561528ae08eae001



Fecha documento: 04/11/2019

Url de validación <https://capellades.abiscloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=098>

Metadatos Origen: Origen administració Estado de elaboración: Original



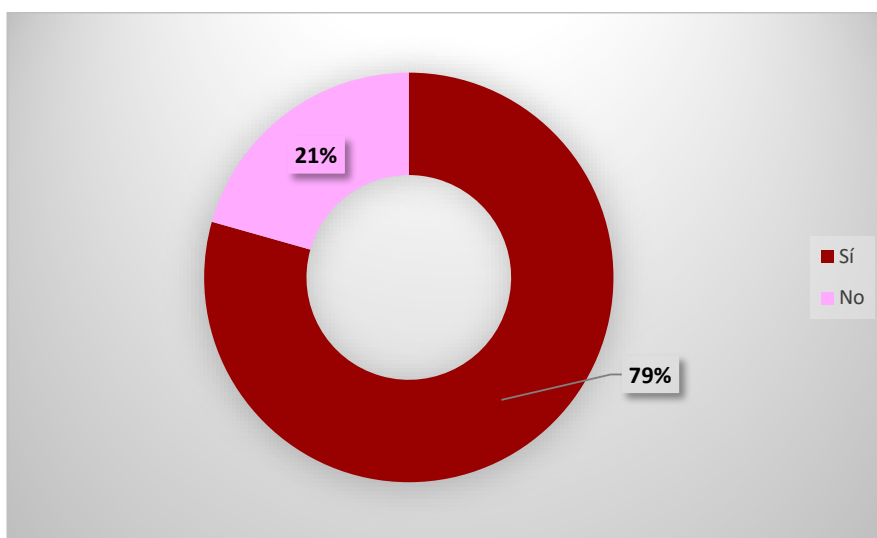
Existència d'una Comissió específica per situacions d'assetjament degudament formada		X	
Realització de campanyes de sensibilització sobre assetjament adreçades al conjunt del personal		X	
Actuacions específiques en matèria de violència masclista	X Protocol comarcal per l'abordatge de la violència masclista		
Actuacions específiques en matèria de violències sexuals	X Protocol d'actuació davant violències sexuals en espais d'oci nocturn Campanya <i>Estima com vulguis</i>		
Campanyes de sensibilització sobre ús de llenguatge inclusiu adreçades al conjunt del personal		X	

	Segons la llei 39/2015 del procediment administratiu podeu accedir a la següent url que l'indiquem per verificar aquest document			
	Código Seguro de Validación	3671259f9b084a29a1e561528ae08eae001		Fecha documento: 04/11/2019
	Url de validación	https://capellades.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=098		
	Metadatos	Origen: Origen administració Estado de elaboración: Original		

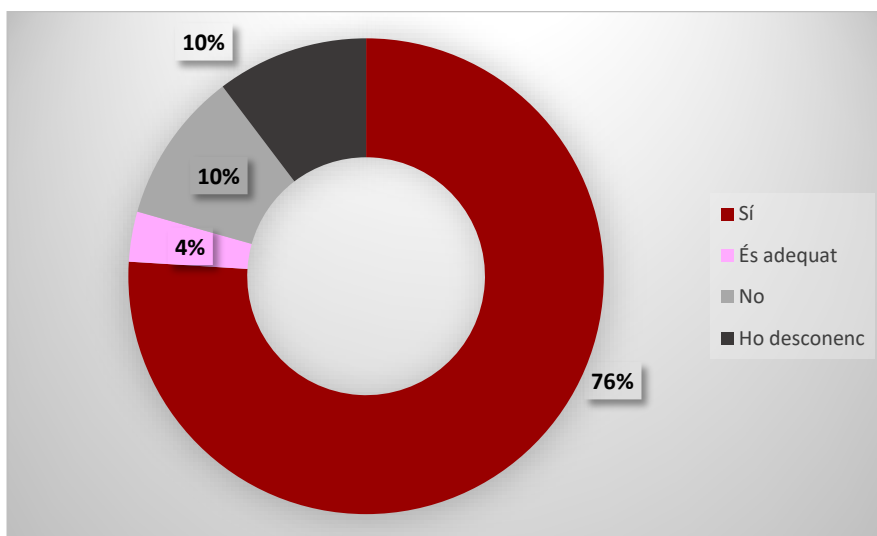
L'Ajuntament de Capellades ha desenvolupat diverses mesures que poden encabir-se dins de les **polítiques d'igualtat**, tot contribuint a promoure una cultura d'equitat de gènere entre la ciutadania.

No obstant això, **no es detecten mesures adreçades a promoure aquesta cultura a nivell intern**, en el marc de les relacions laborals. Aquest fet és degut, probablement, a la **manca d'una figura tècnica específica d'igualtat**; figura que, en el seu defecte, haurà de cobrir la Comissió d'igualtat, la qual, a més de garantir l'execució del Pla i fer-ne un seguiment acurat, haurà de treballar per promoure la cultura de l'equitat de gènere a l'Ajuntament de Capellades.

Gràfic 1: Saps què és un Pla d'igualtat entre dones i homes?



Gràfic 2: Consideres necessari elaborar un Pla d'igualtat d'oportunitats adreçat al personal de l'Ajuntament?



Pel que fa als resultats de l'enquesta realitzada a les treballadores i als treballadors, veiem que una **majoria de les persones enquestades afirma saber què és un Pla d'igualtat d'oportunitats (79%) i considera necessari o adequat elaborar-ne un a Capellades (80%)**. Tot i això, trobem un **percentatge significatiu de persones que no saben què és un Pla d'igualtat (21%)** així com de persones que **desconeixen si és necessari** implantar un Pla (10%) o **consideren que no hi ha necessitat (10%)**.

Així, els resultats de l'enquesta davant aquestes dues qüestions semblen tenir relació directa amb la manca de polítiques internes d'igualtat de gènere que permetin a la plantilla conèixer la importància dels Plans d'igualtat i els beneficis derivats de la seva implantació.



Taula 2: Síntesi eix "Cultura d'igualtat de gènere"

ELEMENTS DETECTATS	ACTUACIONS DERIVADES
Manca de figura tècnica específica àmbit d'igualtat.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Designar una figura tècnica referent d'igualtat. ▪ Crear una Comissió permanent d'igualtat.
Absència d'accions de sensibilització/formació en equitat de gènere i igualtat d'oportunitats adreçades a la plantilla (exceptuant arquitecta tècnica i el grup integrant del procés participatiu del Protocol davant violències sexuals).	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Planificar sessions de sensibilització adreçades al conjunt del personal. ▪ Organitzar formacions específiques per a llocs i posicions determinades, aprofundint en la cultura d'igualtat d'oportunitats i en la comunicació inclusiva.
Absència d'un Protocol de prevenció i abordatge de situacions d'assetjament i d'una Comissió específica.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Elaborar un Protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual o d'identitat de gènere. ▪ Crear una Comissió específica de prevenció i actuació enfront l'assetjament, degudament formada.
Existència d'un Protocol comarcal per l'abordatge de la violència masclista així com d'un Protocol d'actuació davant la violència sexual en espais d'oci festiu.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Realitzar campanyes de prevenció de la violència masclista adreçades al personal de l'Ajuntament, de forma periòdica.

Segons la llei 39/2015 del procediment administratiu podeu accedir a la següent url que l'indiquem per verificar aquest document	
Código Seguro de Validación	3671259f9b084a29a1e561528ae08eae001
Url de validación	https://capellades.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=098
Metadatos	Origen: Origen administració Estado de elaboración: Original



Certa desinformació sobre què és un Pla d'igualtat i la necessitat de desenvolupar-ne un a l'Ajuntament de Capellades.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Adoptar mesures de difusió del Pla d'igualtat.
--	--

	Segons la llei 39/2015 del procediment administratiu podeu accedir a la següent url que l'indiquem per verificar aquest document			
	Código Seguro de Validación	3671259f9b084a29a1e561528ae08eae001		Fecha documento: 04/11/2019
	Url de validación	https://capellades.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=098		
	Metadatos	Origen: Origen administració Estado de elaboración: Original		

B. Distribució i característiques del personal

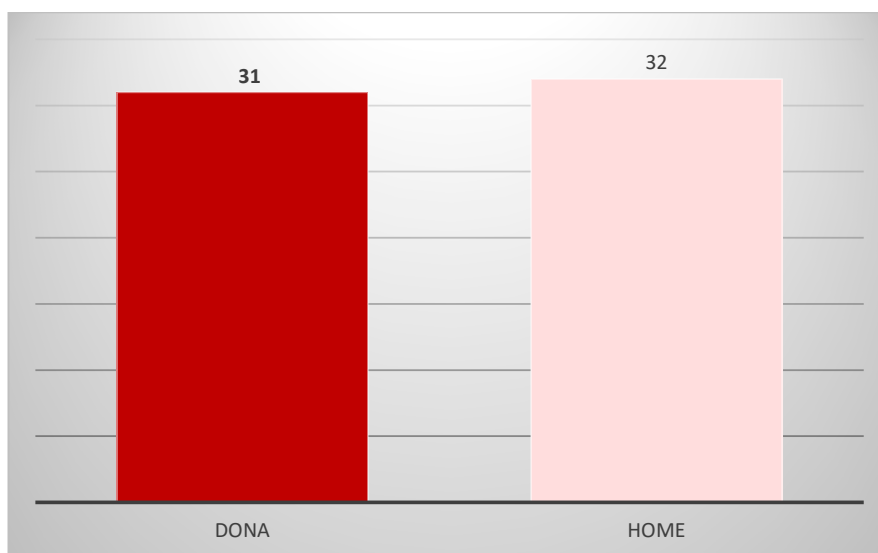
En aquest eix s'analitzen els trets que caracteritzen les persones que treballen a l'Ajuntament de Capellades, com ara el sexe, l'edat, l'antiguitat o el nivell d'estudis, d'una banda, i la seva distribució en l'organització, de l'altra, tot obtenint una fotografia general de la plantilla, així com del seu paper a l'organització.

En l'anàlisi de les característiques i distribució del personal s'ha inclòs la figura de l'alcalde, en trobar-se en situació laboral de dedicació completa al consistori.

Alguns dels fenòmens travessats pel gènere que s'estudien en aquest eix, són:

- La tendència a la paritat per sexe a nivell global, així com en els diferents departaments i àrees.
- L'absència o presència de segregació horitzontal per sexe.
- L'absència o presència de segregació vertical per sexe.
- Altres aspectes relatius a la diversitat del personal i a la igualtat d'oportunitats.

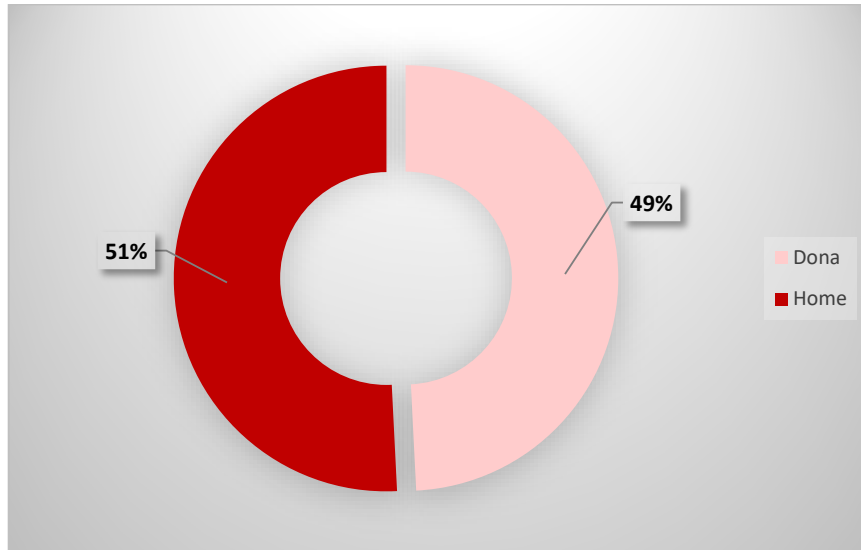
Gràfic 3: Distribució del personal per sexe



Segons la llei 39/2015 del procediment administratiu podeu accedir a la següent url que l'indiquem per verificar aquest document		
Código Seguro de Validación	3671259f9b084a29a1e561528ae08eae001	Fecha documento: 04/11/2019
Url de validación	https://capellades.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=098	
Metadatos	Origen: Origen administració Estado de elaboración: Original	



Gràfic 4: Distribució del personal per sexe



A nivell de composició de la plantilla, en termes globals, podem afirmar que a l'Ajuntament de Capellades hi ha **paritat de sexe**, amb un 51% d'homes i un 49% de dones.

Aquesta **paritat no la trobem**, però, **en el govern municipal**, on únicament dues regidories estan ocupades per dones:

- Aleix Auber - Alcaldia / Esports/ Alcalde
- Àngel Soteras - Cultura / Promoció Local / 1r. Tinent d'alcalde
- **Susana Moreno** - Educació / Joventut / Festes / 2a. Tinenta d'alcalde
- **Adela Morera** - Habitatge / Equitat / Participació ciutadana
- Sergio Pérez - Governació / Sostenibilitat / Urbanisme
- Salvador Vives - Acció social / Sanitat / Ocupació i Treball / Transparència
- Jaume Solé - Hisenda / Comunicació / Infraestructures tecnològiques

Pel que fa als **partits polítics**, trobem **paritat** pel que fa als seus representants **en 1 dels partits del govern i en 1 de l'oposició**:

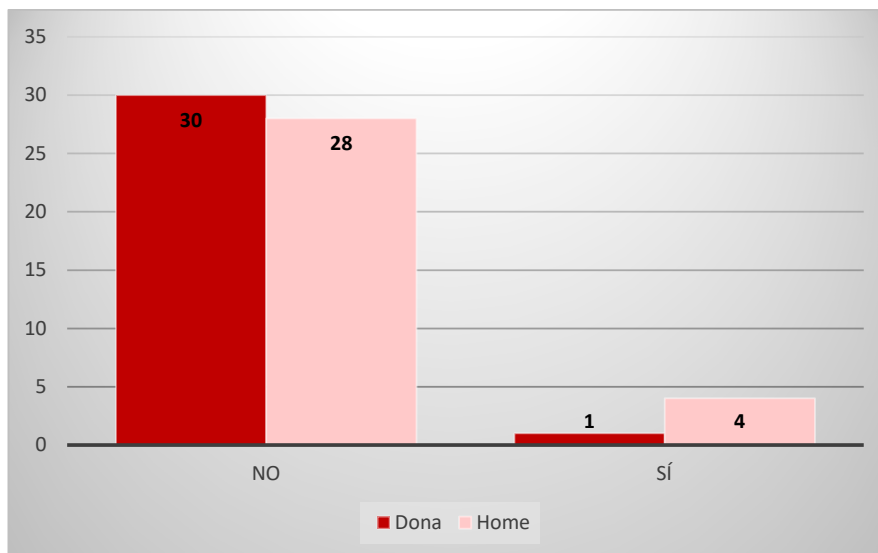
- Vila de Capellades - CUP: **2 dones/2 homes**
- ERC: 3 homes
- PDeCAT: **2 dones/2 homes**
- PSC: 2 homes

Ens trobem, així, amb un fenomen clàssic de les administracions públiques: l'estructura política - per tant, els càrrecs de poder, presa de decisions i visibilitat pública - estan ocupats majoritàriament per homes.

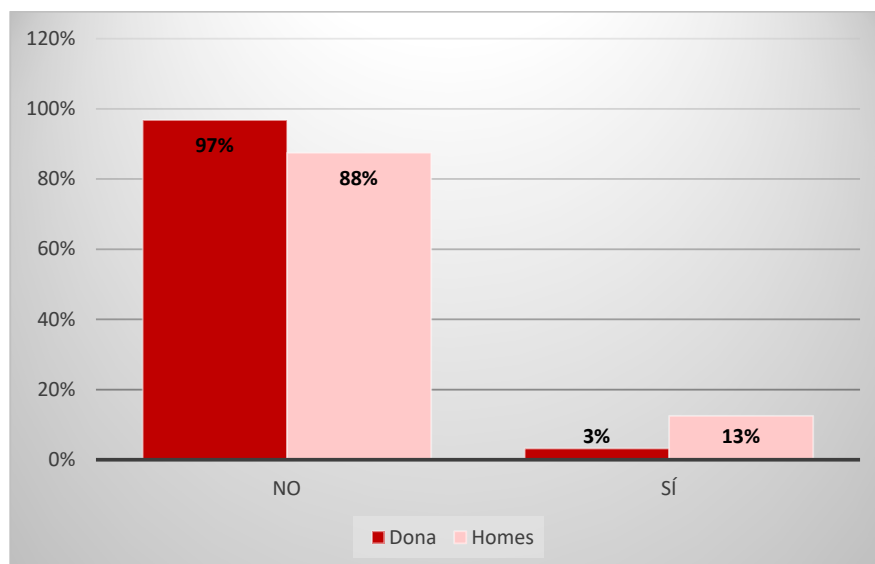
	Segons la llei 39/2015 del procediment administratiu podeu accedir a la següent url que l'indiquem per verificar aquest document	
	Código Seguro de Validación	3671259f9b084a29a1e561528ae08eae001 Fecha documento: 04/11/2019
	Url de validación	https://capellades.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=098
	Metadatos	Origen: Origen administració Estado de elaboración: Original

L'Ajuntament de Capellades, com a poder públic, té la **responsabilitat de ser exemplificador** vers el conjunt de població, tot **promovent la participació política de les dones** i la seva presència en càrrecs de govern i en llocs de representació ciutadana. És per aquest motiu que, en el marc del present Pla d'igualtat d'oportunitats, cal que tant el govern com els diferents partits adoptin un compromís ferm per garantir una major feminització dels càrrecs polítics.

Gràfic 5: Representació legal de les persones treballadores, segons sexe



Gràfic 6: Representació legal de les persones treballadores, segons sexe (%)



Tal com s'observa en els gràfics precedents, les **dones** també són **minoria en els òrgans de representació dels treballadors i treballadores**; aspecte que, en el marc d'un Pla d'igualtat, també caldrà revisar.

Segons la llei 39/2015 del procediment administratiu podeu accedir a la següent url que l'indiquem per verificar aquest document		
Código Seguro de Validación	3671259f9b084a29a1e561528ae08eae001	Fecha documento: 04/11/2019
Url de validación	https://capellades.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=098	
Metadatos	Origen: Origen administració Estado de elaboración: Original	

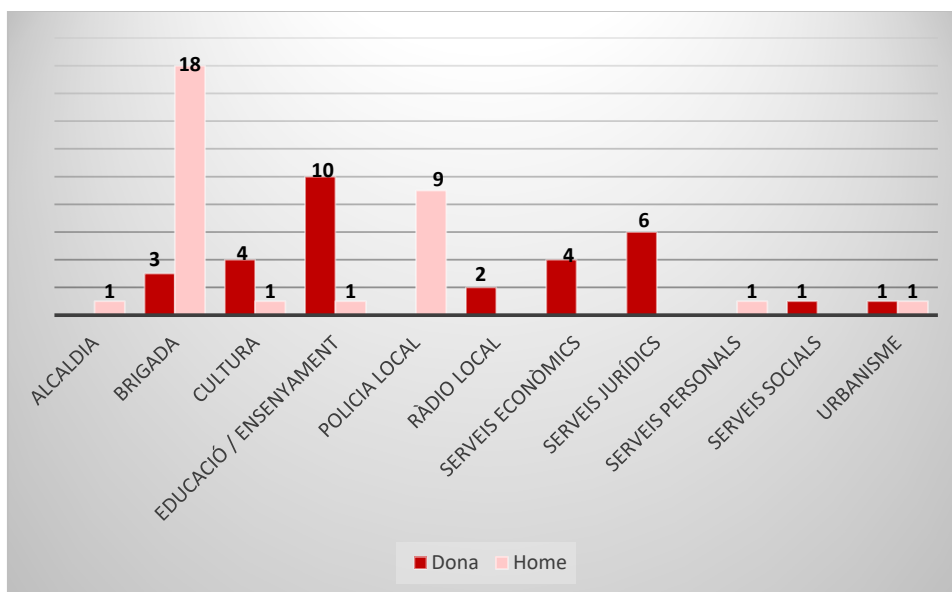


Pel que fa a la distribució del personal, podem parlar d'una **segregació horitzontal per sexe** significativa: és a dir, les dones i els homes tendeixen a ubicar-se en departaments i llocs diferents, clarament marcats per rols de gènere tradicionals.

Així, la majoria dels homes se situen a la brigada i a la policia local, tant en termes absoluts com en termes relatius, mentre que la majoria de les dones se situen a les àrees d'ensenyament i de serveis jurídics i econòmics.

Quant als llocs de treball, un gruix important de les dones ocupen llocs d'auxiliars administratives - el 35% - i d'educadores - el 23% -, mentre que els homes es concentren als llocs d'operari - el 31% - i d'agent de policia - el 19% -.

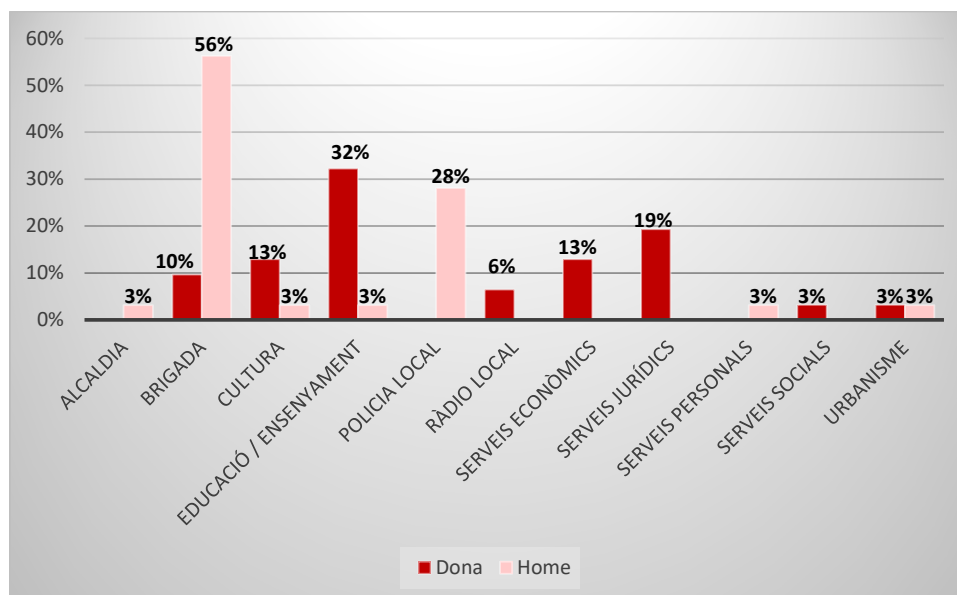
Gràfic 7: Distribució del personal per àrea i sexe



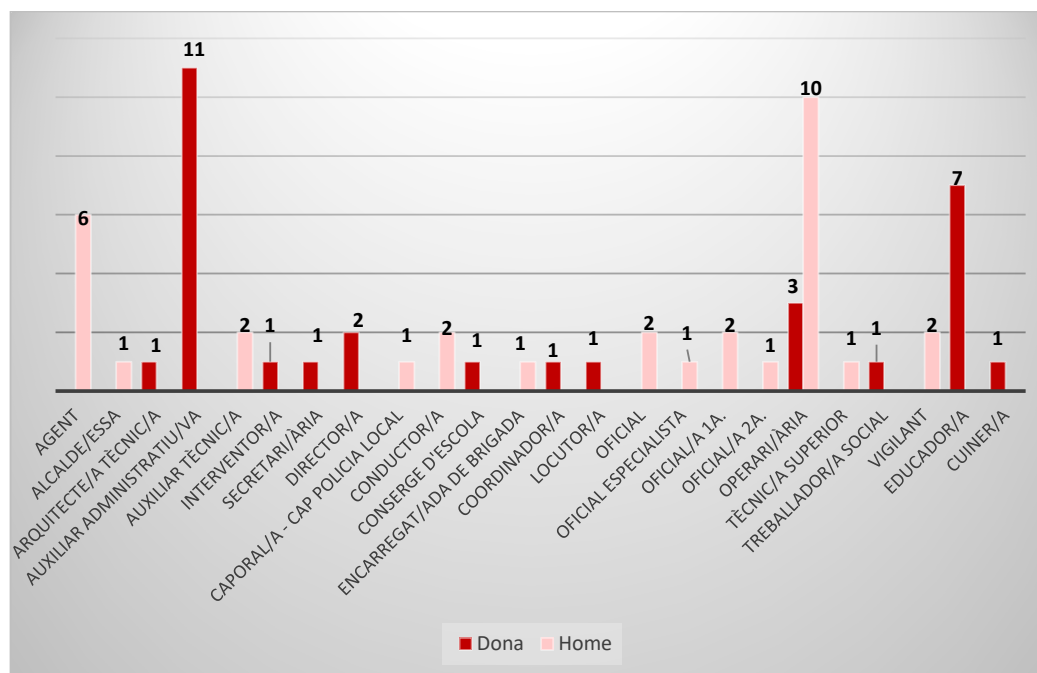
Segons la llei 39/2015 del procediment administratiu podeu accedir a la següent url que l'indiquem per verificar aquest document		
Código Seguro de Validación	3671259f9b084a29a1e561528ae08eae001	Fecha documento: 04/11/2019
Url de validación	https://capellades.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=098	
Metadatos	Origen: Origen administració Estado de elaboración: Original	



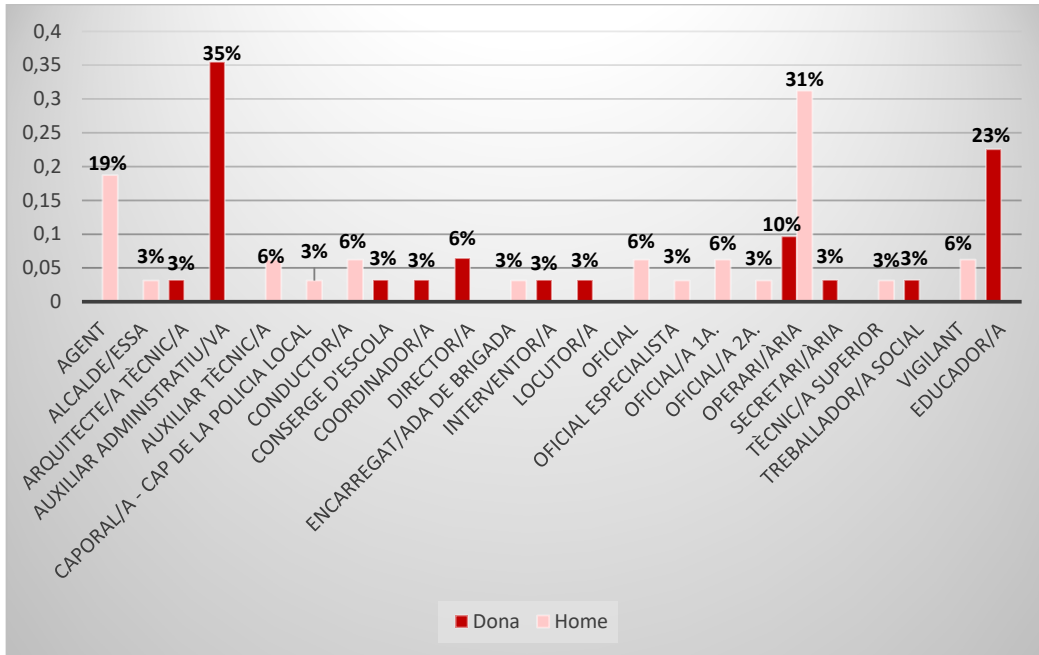
Gràfic 8: Distribució del personal per àrea i sexe (%)



Gràfic 9: Distribució del personal per lloc de treball i sexe



Gràfic 10: Distribució del personal per lloc de treball i sexe (%)



Pel que fa als grups professionals, aquests es classifiquen d'acord amb la titulació exigida per a accedir-hi i, a l'Ajuntament de Capellades trobem treballadores i treballadors adscrits als següents grups:

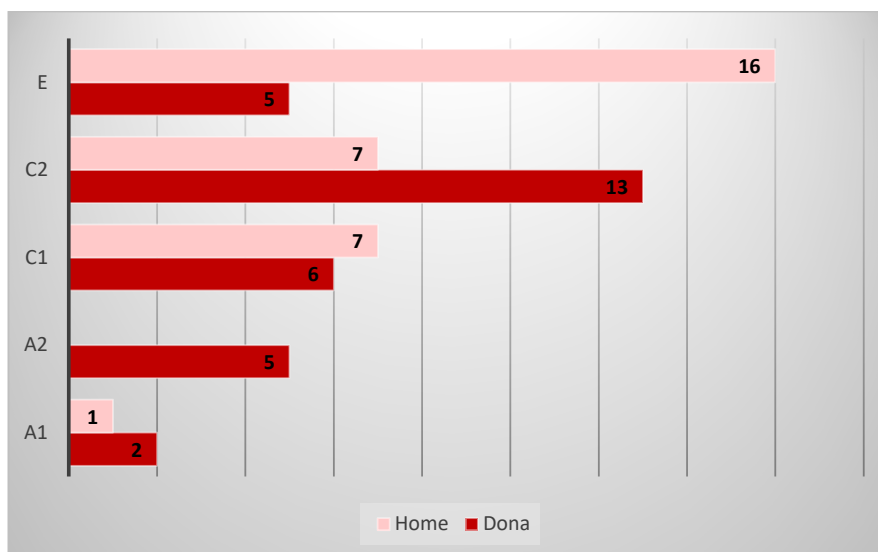
- Grup A: dividit en dos subgrups, A1 i A2. Per accedir a aquest grup, cal la titulació universitària de grau.
- Grup C: dividit en dos subgrups, C1 (títol de batxillerat o tècnic/a) i C2 (títol de graduat en educació secundària obligatòria).
- Grup E: grup a extingir, previ a la modificació de l'Estatut bàsic de l'empleat/ada públic/a per la Llei 7/2007, de 12 d'abril (certificat d'escolaritat).

Tal com es pot observar als gràfics que segueixen, les **dones presenten una major presència en categories intermèdies i són majoria al grup "A"**; mentre que **els homes es concentren**, majoritàriament, **en els grups "C2" i "E"**, de menor qualificació professional. Així, la **distribució segons grup professional és coherent amb la distribució segons llocs de treball** vista anteriorment i **amb el nivell formatiu de les treballadores i treballadors de l'Ajuntament**, essent els homes majoria entre el personal amb estudis bàsics - primaris i secundaris - i les dones majoria entre el personal amb formació mitja o superior.

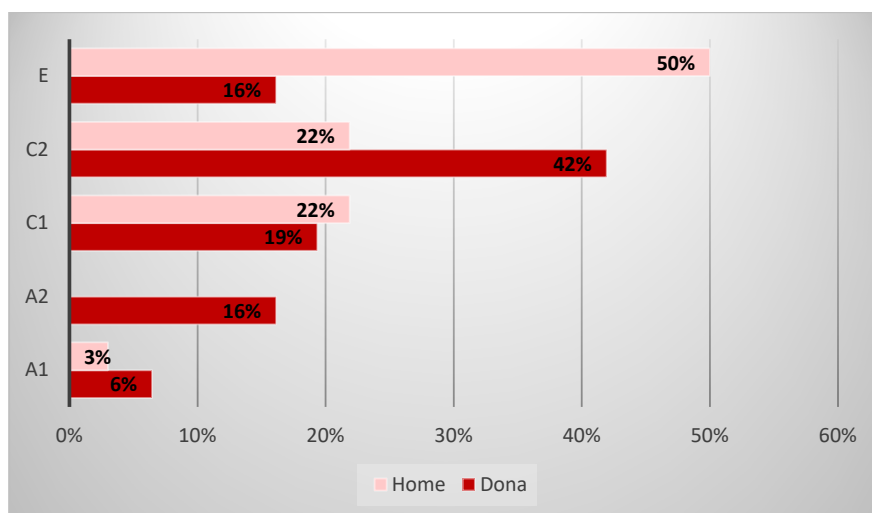
Segons la llei 39/2015 del procediment administratiu podeu accedir a la següent url que l'indiquem per verificar aquest document		
Código Seguro de Validación	3671259f9b084a29a1e561528ae08eae001	Fecha documento: 04/11/2019
Url de validación	https://capellades.abiscloud.com/abis/idi/arx/idiarxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=098	
Metadatos	Origen: Origen administració Estado de elaboración: Original	



Gràfic 11: Distribució del personal per categoria professional i sexe²



Gràfic 12: Distribució del personal per categoria professional i sexe (%)

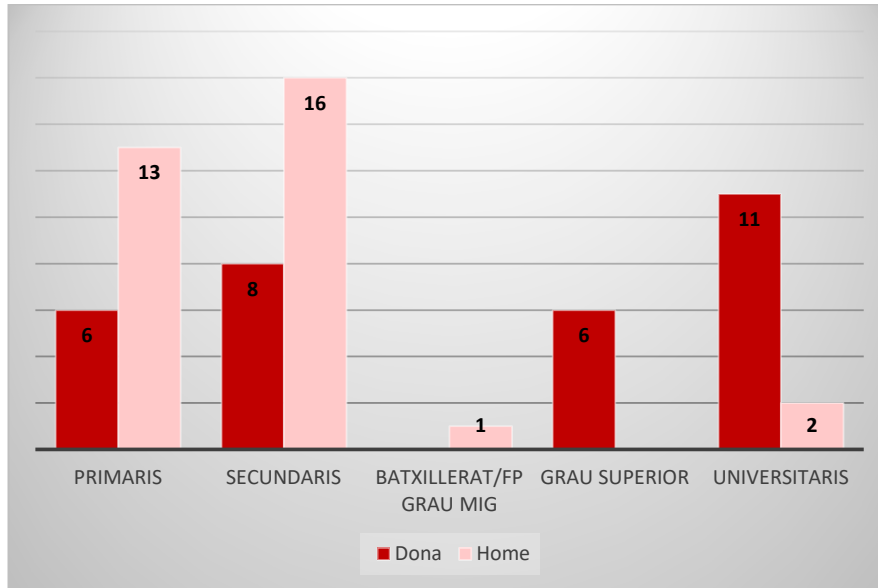


² Per a l'anàlisi de les categories professional s'ha exclòs l'alcalde, en tractar-se d'una posició política que no es regeix pels grups de classificació professional propis de l'Administració pública.

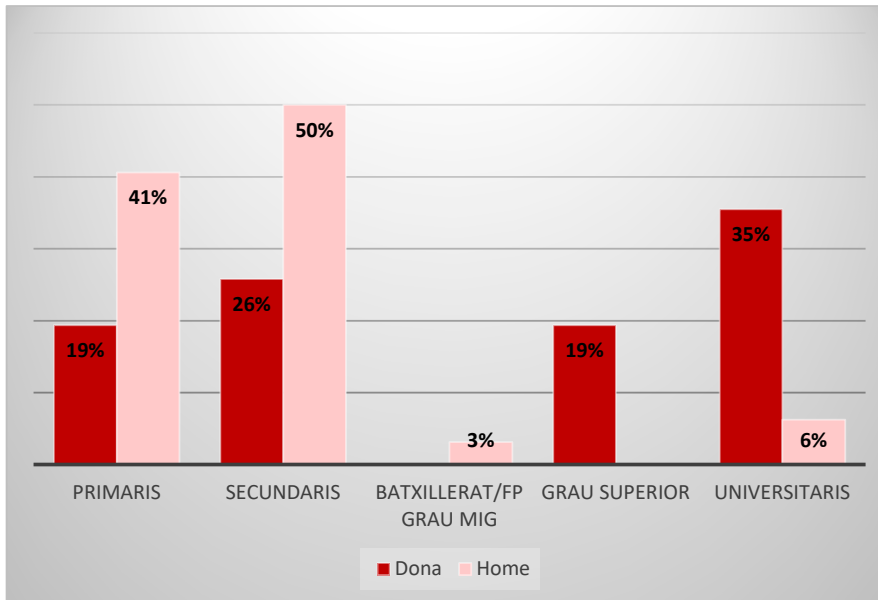
Segons la llei 39/2015 del procediment administratiu podeu accedir a la següent url que l'indiquem per verificar aquest document		
Código Seguro de Validación	3671259f9b084a29a1e561528ae08eae001	Fecha documento: 04/11/2019
Url de validación	https://capellades.abiscloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=098	
Metadatos	Origen: Origen administració Estado de elaboración: Original	



Gràfic 13: Nivell d'estudis segons sexe



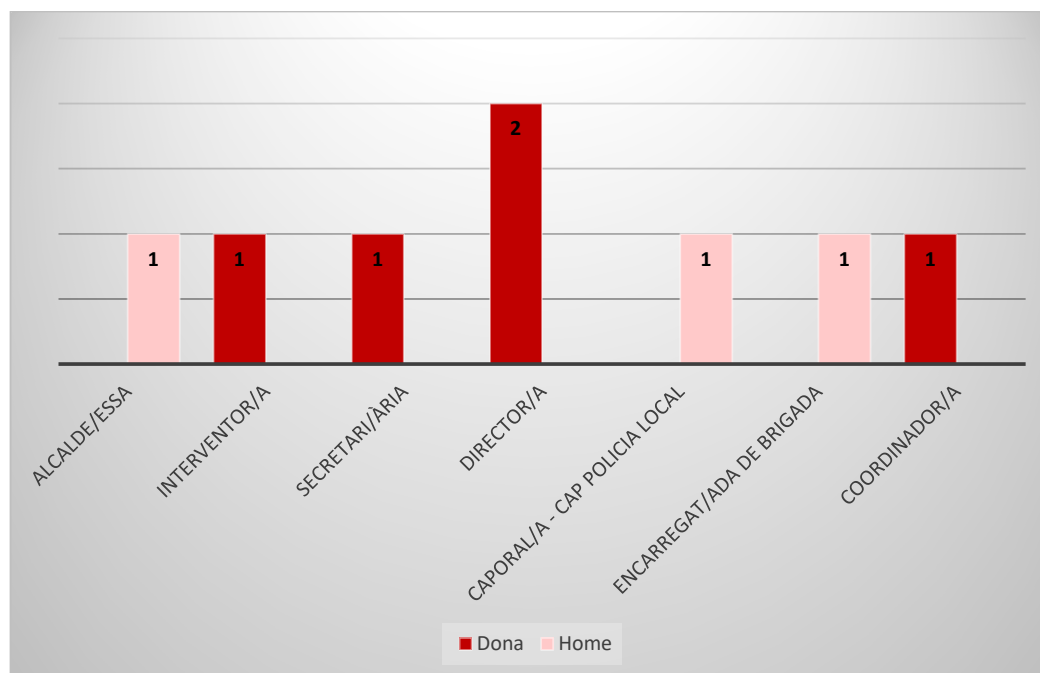
Gràfic 14: Nivell d'estudis segons sexe (%)



Segons la llei 39/2015 del procediment administratiu podeu accedir a la següent url que l'indiquem per verificar aquest document		
Código Seguro de Validación	3671259f9b084a29a1e561528ae08eae001	Fecha documento: 04/11/2019
Url de validación	https://capellades.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=098	
Metadatos	Origen: Origen administració Estado de elaboración: Original	



Gràfic 15: Llocs de comandament i responsabilitat, segons sexe



Pel que fa als llocs de comandament, coordinació i responsabilitat, podem afirmar que **a l'Ajuntament de Capellades no trobem segregació vertical per sexe**, és a dir, no es dona una diferent distribució de dones i homes en l'escala laboral, amb menor presència femenina a mesura que ascendim jeràrquicament.

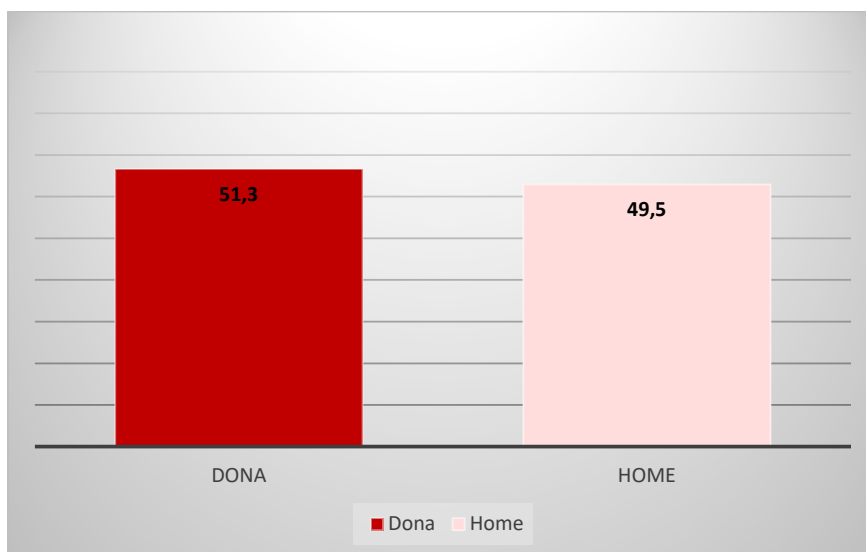
D'aquesta manera, en línia amb allò vist anteriorment, els homes ocupen llocs de responsabilitat en àrees o departament masculinitzats (càrrecs polítics, policia local i brigada) i les dones en la resta d'àrees.

Quant a la **mitjana d'edat**, aquesta és força similar tant per homes i dones, situant-se **al voltant dels 50 anys en ambdós casos**. Es tracta d'una mitjana relativament elevada, que juntament amb **l'antiguitat de bona part de la plantilla** (el 75% de les dones i el 53% dels homes fa més de 5 anys que treballa a l'Ajuntament de Capellades), ens dona indicis de **cert estancament en la creació de noves places**, probablement en relació amb la situació financera del consistori.

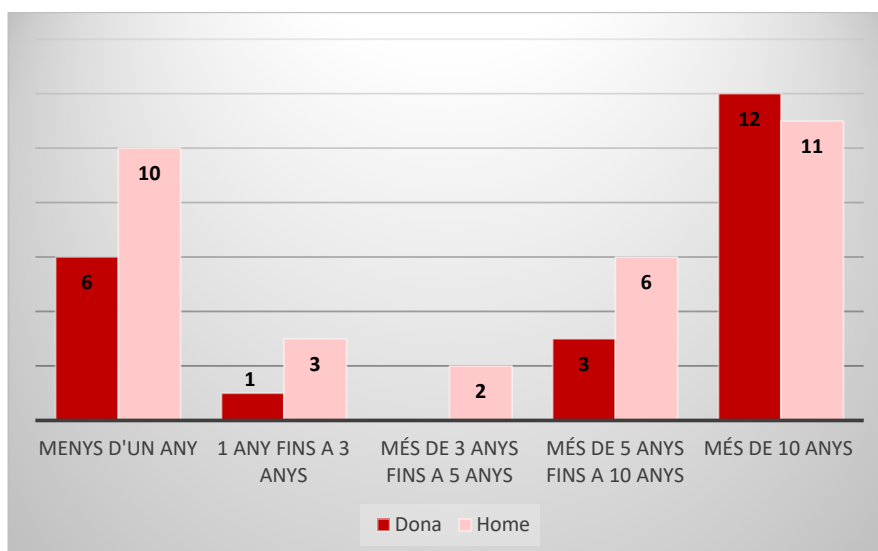
Segons la llei 39/2015 del procediment administratiu podeu accedir a la següent url que l'indiquem per verificar aquest document		
Código Seguro de Validación	3671259f9b084a29a1e561528ae08eae001	Fecha documento: 04/11/2019
Url de validación	https://capellades.abiscloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=098	
Metadatos	Origen: Origen administració Estado de elaboración: Original	



Gràfic 16: Mitjana d'edat segons sexe



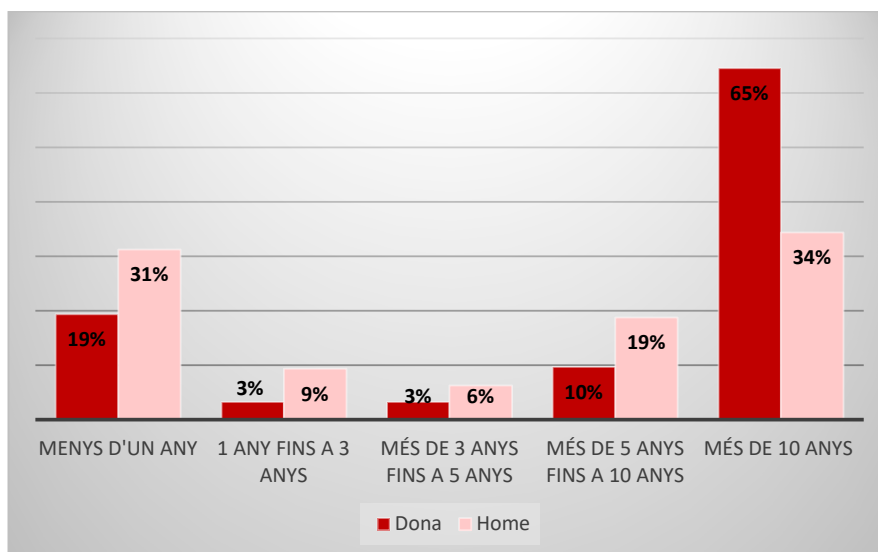
Gràfic 17: Antiguitat segons sexe



Segons la llei 39/2015 del procediment administratiu podeu accedir a la següent url que l'indiquem per verificar aquest document		
Código Seguro de Validación	3671259f9b084a29a1e561528ae08eae001	Fecha documento: 04/11/2019
Url de validación	https://capellades.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=098	
Metadatos	Origen: Origen administració Estado de elaboración: Original	



Gràfic 18: Antiguitat per sexe (%)



Gràfic 19: Síntesi eix "Distribució i característiques del personal"

ELEMENTS DETECTATS	ACTUACIONS DERIVADES
Estructura laboral paritària; estructura política i RLT no paritàries.	Treballar per assolir una major paritat pel que fa als càrrecs polítics i de representació.
Distribució segons grup professional coherent amb la distribució segons llocs de treball i amb el nivell formatiu d'homes i dones.	-
Marcada segregació horitzontal per sexe: concentració d'homes a la brigada i la policia local i de dones a l'àrea d'educació i als serveis jurídics i econòmics.	Definició de criteris neutres a nivell de gènere per cada lloc de treball.
Absència de segregació vertical per sexe.	-



C. Accés, formació i desenvolupament professional

En aquest eix s'analitzen els mecanismes d'accés, així com els processos de selecció i de promoció de personal a l'Ajuntament de Capellades, per tal de verificar l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a la feina. D'altra banda, s'analitza l'oferta formativa adreçada a la plantilla així com l'existència d'altres elements que afavoreixen el desenvolupament professional de les persones treballadores.

Accés i selecció

Els sistemes i processos selectius que es duen a l'Ajuntament de Capellades són els previstos legalment i es realitzen mitjançant les proves i els procediments assenyalats al *Títol V Capítol de l'Estatut bàsic de l'empleat/ada públic/a* i a la normativa que el desenvolupa o el substitueix.

D'altra banda, l'aprovació dels llocs de treball tipus s'ha de negociar amb la representació legal dels empleats i empleades públiques, així com les seves característiques retributives, els requisits i la forma de provisió del lloc, els quals, segons estableix el conveni vigent, s'elaboraran preferentment mitjançant processos de valoració de llocs de treball.

Així, **el conveni estableix l'obligació de comptar amb una relació de llocs de treball pública i actualitzada**, que inclogui, com a mínim:

- La denominació dels llocs de treball i els seu enquadrament orgànic.
- Les característiques essencials de cada lloc, incloent-hi les funcions atribuïdes i els factors associats.
- Els grups de classificació professional, les categories o escales a què estiguin adscrits.
- La forma de provisió.
- Les característiques retributives.

En l'actualitat s'està **treballant en una nova relació de llocs treball**, atès que la relació vigent data de l'any 2009 i **diversos llocs requereixen de revisió** per tal d'esmenar anomalies relatives a les funcions, la categoria i el salari associats.

Pel que fa l'accés, amb caràcter general, aquest es fa pel sistema de concurs oposició, excepte per als grups *Agrupació Professional*, que es fa per concurs.

La selecció per concurs oposició consisteix en la superació de les proves corresponents i en la valoració de mèrits determinats objectivament; constituint la fase de concurs, com a màxim, un 33% de la puntuació global de tot el procés selectiu.

Les convocatòries per a l'accés han de contenir, en tot cas, el següent:

Segons la llei 39/2015 del procediment administratiu podeu accedir a la següent url que l'indiquem per verificar aquest document		
Código Seguro de Validación	3671259f9b084a29a1e561528ae08eae001	Fecha documento: 04/11/2019
Url de validación	https://capellades.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=098	
Metadatos	Origen: Origen administració Estado de elaboración: Original	



- La determinació del nombre total de places a cobrir i el grup de titulació exigít per al seu accés.
- El lloc de treball a proveir vinculat amb la convocatòria pel sistema d'assignació de primera destinació, la categoria professional i si s'escau l'especialitat, les funcions a desenvolupar i el perfil competencial.
- Els requisits exigits als aspirants per poder-hi participar, d'acord amb la relació de llocs de treball, i el nivell exigít de coneixement oral i escrit de la llengua catalana.
- La determinació dels llocs de treball que poden desenvolupar persones amb discapacitat amb els sistemes d'acreditació d'aquestes.
- L'òrgan al qual s'han de dirigir les sol·licituds de participació.
- Els terminis de presentació de sol·licituds i documentació necessària.
- El sistema selectiu.
- Les proves que s'han de dur a terme i els mèrits que es valoraran.
- El sistema de qualificació: barems de puntuació i formes d'acreditació.



Pel que fa als anys 2017 i 2018, a Capellades s'han dut a terme 2 processos de selecció pròpiament dits - un per cobrir una plaça d'operari/a de neteja i l'altra per una plaça d'auxiliar tècnic/a -, als quals s'hi han presentat 13 dones i 14 homes, havent obtingut plaça 2 dones, una per a cada lloc de treball.

D'altra banda, s'ha incorporat una jove en pràctiques, l'única candidata per a la plaça oferta.

Finalment, s'ha obert una borsa de treball per a la llar d'infants, per tal de cobrir posicions de mestre/a, educador/a i cuiner/a, sense cap plaça concreta associada. A aquesta borsa s'hi han presentat 69 dones i 1 home, de les quals han superat el procés selectiu 46 dones i l'únic home presentat i, d'aquests, fins al moment, han prestat serveis a la llar 3 educadores, 1 educador i 1 cuinera.

Així, es constata una **demanda de feina femenina considerablement superior a la masculina**: el 86% de les persones que han participat en processos selectius per obtenir un lloc de treball a l'Ajuntament de Capellades o formar part d'una borsa de treball, en els anys 2017-2018, han estat dones.

Quant l'accés a la feina, han obtingut plaça, realitzat alguna substitució o estada de pràctiques el 0,1% de les candidatures, tant femenines com masculines. D'aquesta manera, podem assenyalar:

	Segons la llei 39/2015 del procediment administratiu podeu accedir a la següent url que l'indiquem per verificar aquest document			
	Código Seguro de Validación	3671259f9b084a29a1e561528ae08eae001		Fecha documento: 04/11/2019
	Url de validación	https://capellades.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=098		
	Metadatos	Origen: Origen administració Estado de elaboración: Original		

- El nombre de candidatures presentades és molt superior a les places ofertes (exceptuant el cas de la jove en pràctiques, en què només hi va haver la seva candidatura).
- El percentatge de candidatures femenines i percentatge de masculines que accedeixen a un lloc de treball a l'Ajuntament de Capellades són idèntics.

Taula 3: Procediments de selecció 2017-2018

Descripció	Borsa de treball llar infants	Joves en pràctiques	Operari/a neteja edificis municipals	Auxiliar tècnic/a patrimoni arqueològic
Procediment	Altres	Altres	Concurs-oposició	Altres
Places ofertes	Sense especificar (substitucions)	1	1	1
Dones presentades	69	1	2	11
Homes presentats	1	0	4	8
Dones que accedeixen a la borsa	12 mestres 33 educadores 2 cuineres	-	-	-
Homes que accedeixen a la borsa	1 educador	-	-	-
Places cobertes per dones	4	1	1	1
Places cobertes per homes	1	0	0	0

És important assenyalar la **importància de la recent creació de les "borses de treball"**, mesura implantada des de l'arribada de l'anterior govern (2015 -2019) i que, segons coincideix la totalitat de les persones entrevistades, **ha contribuït a objectivar la cobertura de places per fer substitucions**; cobertura que, fins a la creació de les borses, es feia de forma arbitrària i, sovint, responent al principi d'urgència.

En relació als **Plans d'ocupació**, cal assenyalar que si bé aquests **segueixen un procediment públic i transparent de selecció**, basat en un **sistema d'objectivació per punts**, la **tipologia de places ofertes tendeix a afavorir la inserció laboral**

Segons la llei 39/2015 del procediment administratiu podeu accedir a la següent url que l'indiquem per verificar aquest document	
Código Seguro de Validación	3671259f9b084a29a1e561528ae08eae001
Url de validación	https://capellades.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=098
Metadatos	Origen: Origen administració Estado de elaboración: Original



masculina, fet que contrasta amb el major índex d'atur femení a Catalunya en general i a Capellades en concret³. Així, el 2017 es van oferir:



- 1 lloc de treball d'auxiliar administratiu/iva: jornada de 37,5 h setmanals/durada 5 mesos.
- 3 llocs de treball de peonatge de manteniment general de la via pública i d'espais i equipaments públics: jornada de 37,5 h setmanals/durada: 5 mesos.
- 1 lloc de treball de tècnic/a de manteniment general de la via pública i d'espais i equipaments públics: jornada de 37,5 h setmanals/durada: 5 mesos.
- 1 lloc de treball d'oficial de manteniment de la via pública i d'espais i equipaments públics - especialitat construcció: jornada de 37,5 h setmanals/durada: 5 mesos

Finalment, pel que fa a l'enquesta realitzada, menys de la meitat de les persones que ha respost considera que dones i homes disposen de les mateixes oportunitats d'accedir a l'Ajuntament, tot i que, com hem vist, el percentatge d'homes i dones que accedeix al consistori, en relació a les candidatures presentades, és idèntic.

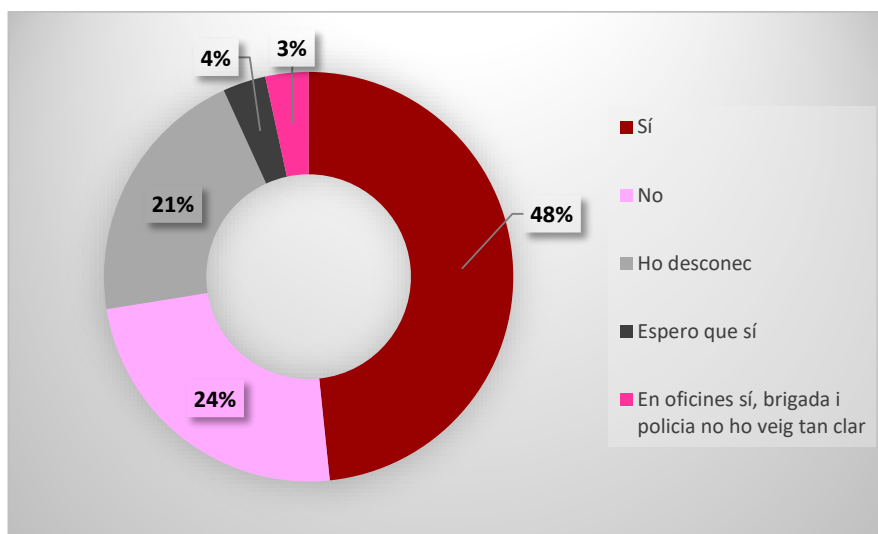
Aquests resultats podrien respondre a alguna o varies de les següents explicacions:

- Manca de transparència i comunicació clara per part de la corporació en relació als processos selectius.
- Criteri arbitrari de contractació previ a la recent implantació de borses de treball.
- Dificultat percebuda d'accedir a certs departaments o àrees fortament masculinitzades, com ara la brigada o la policia local.

³ Mitjana anual de persones aturades per sexe a Capellades: 2018 - 97,5 homes i 164,5 dones - ; 2017 - 130,3 homes i 179,3 dones -; 2016 - 142,5 homes i 198,7 dones. (Font: IDESCAT).

 Ajuntament de Capellades	Segons la llei 39/2015 del procediment administratiu podeu accedir a la següent url que l'indiquem per verificar aquest document			
	Código Seguro de Validación	3671259f9b084a29a1e561528ae08eae001		Fecha documento: 04/11/2019
	Url de validación	https://capellades.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=098		
	Metadatos	Origen: Origen administració Estado de elaboración: Original		

Gràfic 20: Consideres que dones i homes gaudeixen de les mateixes oportunitats a l'hora d'accedir a un lloc de treball a l'Ajuntament?



Formació i desenvolupament

En aquest apartat s'analitza la formació entesa com el procés d'aprenentatge continu que afavoreix l'actualització i la promoció laboral, tot contribuint a incrementar el coneixement, les competències i les habilitats de les persones treballadores.

Així, la formació, ha de contribuir al desenvolupament professional del personal, d'una banda, i ha de respondre als objectius estratègics de l'organització, d'altra.

És per aquest motiu que és important que l'Ajuntament realitzi una detecció acurada de les necessitats formatives del seu personal així com de les necessitats corporatives, tot oferint formació coherent amb aquestes necessitats i, posteriorment, valorant l'impacte sobre el perfil competencial de la plantilla i sobre la corporació que aquesta formació ha tingut.

L'Ajuntament de Capellades, però, no compta amb **cap Pla de formació ni amb cap mecanisme de detecció de necessitats formatives**, així com tampoc amb un departament o figura responsable d'aquesta tasca (cal assenyalar que no existeix cap departament ni cap responsable de RRHH a l'Ajuntament i que, actualment, les tasques habitualment associades a RRHH recauen sobre diferents figures adscrites a serveis personals i a secretaria).

Així, de la informació obtinguda a través de les entrevistes i les enquestes realitzades, es constata que **la formació depèn força de la voluntat individual de cada treballador o treballadora** així com **de la seva capacitat d'obtenir informació sobre l'oferta formativa proporcionada per altres entitats**, com ara la Diputació de Barcelona o el

Segons la llei 39/2015 del procediment administratiu podeu accedir a la següent url que l'indiquem per verificar aquest document		
Código Seguro de Validación	3671259f9b084a29a1e561528ae08eae001	Fecha documento: 04/11/2019
Url de validación	https://capellades.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=098	
Metadatos	Origen: Origen administració Estado de elaboración: Original	



Consell Comarcal de l'Anoia (informació de més fàcil accés per personal tècnic i administratiu), sense que, en general, existeixi oferta formativa pròpia de l'ens.

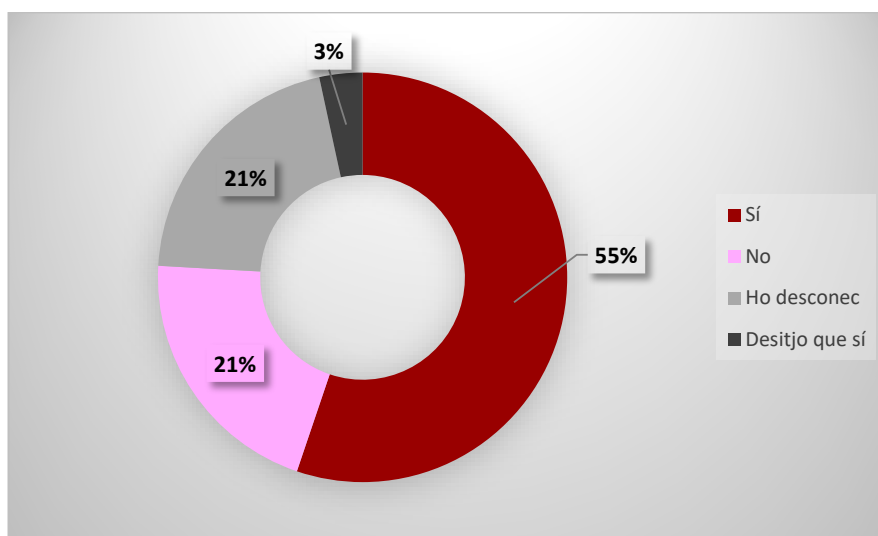
Cal afegir, a més, que **no existeix cap mecanisme de compensació d'hores** en els casos en què la formació es fa fora de l'horari laboral (cas habitual en feines que requereixen de presencialitat) **ni un criteri comú establert i públic pel pagament de dietes i quilometratge** quan aquestes formacions es fan fora del municipi.

En aquest sentit, tampoc s'han facilitat dades sobre la formació rebuda pels treballadors i treballadores en els darrers anys, atesa la **manca de registre sistemàtic de les accions formatives**.

En aquesta línia, de les enquestes i entrevistes es desprèn que les **possibilitats de promoció laboral són gairebé inexistents** i que **no existeix cap Pla de desenvolupament professional**.

Pel que fa a l'enquesta, els resultats obtinguts en relació a les oportunitats de **promoció**, no són especialment positius: un **21% de les persones enquestades considera que no es donen les mateixes oportunitats** per a dones i per a homes i un altre **21% desconeix si es donen iguals oportunitats**.

Gràfic 21: Consideres que dones i homes gaudeixen de les mateixes oportunitats a l'hora de promocionar a l'Ajuntament?



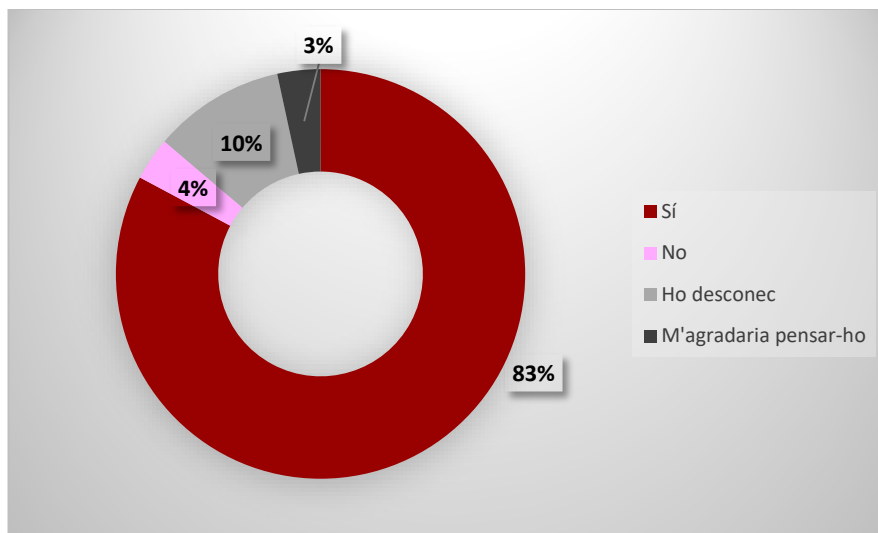
Finalment, tot i la carència de polítiques de formació i de desenvolupament professional adreçades a la plantilla, un **percentatge** força **elevat** de les persones enquestades

Segons la llei 39/2015 del procediment administratiu podeu accedir a la següent url que l'indiquem per verificar aquest document	
Código Seguro de Validación	3671259f9b084a29a1e561528ae08eae001
Url de validación	https://capellades.abiscloud.com/abis/idi/arx/idiarxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=098
Metadatos	Origen: Origen administració Estado de elaboración: Original



considera que dones i homes tenen les mateixes possibilitats d'accedir a formacions:

Gràfic 22: Consideres que dones i homes tenen les mateixes possibilitats d'accedir a formacions ofertes per l'Ajuntament?





Taula 4: Síntesi eix "Accés, formació i desenvolupament professional"

ELEMENTS DETECTATS	ACTUACIONS DERIVADES
Existència d'una relació de llocs de treball no actualitzada.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Designar una figura responsable de RRHH. ▪ Actualitzar la relació de llocs de treball, tot revisant funcions, categoria i salari associats a cada lloc.
Creació de borses de treball.	-
Idèntic percentatge de candidatures femenines i masculines que accedeixen a un lloc de treball.	-
Certa percepció de desigualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a la feina.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Millorar la comunicació i els mecanismes de transparència pel que fa als procediments de selecció i accés. ▪ Revisar l'oferta de llocs associats a departaments o àrees altament



	masculinitzades o feminitzades, per tal d'esmenar possibles descripcions amb marca de gènere.
Absència de política formativa	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Elaborar un Pla de formació basat en detecció de necessitats. ▪ Establir mecanismes clars per donar publicitat a l'oferta formativa. ▪ Designar un/a figura específica responsable de la formació (RRHH). ▪ Crear un registre de formacions realitzades pel personal, desagregat per sexe.
Absència de polítiques de desenvolupament professional.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Classificar els llocs en termes funcionals i d'àmbit, per tal d'ordenar la selecció, formació i mobilitat.

 Ajuntament de Capellades	Segons la llei 39/2015 del procediment administratiu podeu accedir a la següent url que l'indiquem per verificar aquest document			
	Código Seguro de Validación	3671259f9b084a29a1e561528ae08eae001		Fecha documento: 04/11/2019
	Url de validación	https://capellades.abiscloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=098		
	Metadatos	Origen: Origen administració Estado de elaboración: Original		

D. Condicions de treball

Les condicions de treball engloben la seguretat, la salut i la qualitat de vida en l'ocupació, estan directament vinculades a l'entorn laboral i tenen a veure amb l'espai físic de treball, els materials i les infraestructures, així com amb aspectes ambientals i tecnològics i qüestions d'organització, ordenació i remuneració del treball.

L'estudi de les característiques generals dels centres de treball - instal·lacions, equips, productes -, així com de la naturalesa dels agents físics, químics i biològics presents en l'ambient de treball i dels riscos associats, juntament amb d'altres característiques del treball, incloses les relatives a la salut psico-social, que influeixen en la magnitud dels riscos als quals puguin estar exposades les persones treballadores, pertany a l'àmbit de la salut i la prevenció de riscos laborals.

És per aquest motiu que, en el marc del present Pla d'igualtat, ens limitarem a verificar la incorporació de la variable gènere en les polítiques de prevenció de riscos, atès que l'anàlisi específic depèn de professionals qualificats/ades de l'àmbit de la salut laboral.

Pel que fa a la jornada laboral, tot i tractar-se d'un factor cabdal a l'hora de valorar les condicions de treball de la plantilla, el seu anàlisi s'abordarà en l'apartat sobre conciliació i ordenació del temps de treball.

Així, en aquest eix ens centrarem en l'anàlisi amb perspectiva de gènere de les següents qüestions:


- La contractació i l'estabilitat laboral
- La qualificació professional
- La política retributiva

Perspectiva de gènere en la prevenció de riscos i la salut laboral

És necessari redefinir la salut laboral valorant de forma exhaustiva la variable de gènere, no només respecte al factor biològic relacionat amb la capacitat reproductora de les dones, sinó respecte a les diferències corporals, de socialització, de rols a exercir i d'exigències que troben dones i homes a la feina.

Cal, per tant, garantir una prevenció eficaç i integral per a les dones i els homes, tot assolint una igualtat de tracte efectiva en salut laboral, tenint en compte que, sovint, homes i dones es troben en condicions de treball diferents i amb riscos diferents que requereixen l'adopció de mesures específiques i adaptades.

Pel que fa a la salut laboral a l'Ajuntament de Capellades, el servei de prevenció aliè realitza:

	Segons la llei 39/2015 del procediment administratiu podeu accedir a la següent url que l'indiquem per verificar aquest document	
	Código Seguro de Validación	3671259f9b084a29a1e561528ae08eae001
	Url de validación	https://capellades.abiscloud.com/abis/idi/arx/idiarxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=098
	Metadatos	Origen: Origen administració Estado de elaboración: Original



- Una avaluació de riscos específica per cada lloc de treball.
- Plans d'emergència per a cada centre de treball.
- Una memòria anual d'activitat preventiva.
- Un reconeixement mèdic al personal anual.

Revisat el conjunt de documentació així com les accions preventives i de medicina del treball dutes a terme, podem afirmar que **la política de prevenció de riscos i salut laboral de l'Ajuntament de Capellades no incorpora la perspectiva de gènere**, més enllà de les situacions específiques d'embaràs i lactància natural.

Tampoc s'ha realitzat cap estudi de riscos psico-socials en els darrers 2 anys, tipus d'estudi que, d'altra banda, permet incorporar la variable gènere de forma efectiva.

En relació a les **baixes per malaltia comuna, malaltia laboral o accident de treball**, aquestes no han estat facilitades per a la present diagnosi (exceptuant les dades relatives a l'escola bressol, que sí s'han facilitat), en **no disposar l'Ajuntament d'un sistema àgil de recollida d'aquesta informació**, motiu pel qual caldrà elaborar, com a mesura derivada del present Pla, un sistema de registre desagregat per sexe de fàcil consulta.

Contractació, jornada i qualificació professional

Pel que fa a la relació laboral que manté el personal de l'Ajuntament de Capellades amb el consistori, la major part és personal laboral - el 61% de les dones i el 53% dels homes -, trobant un percentatge gairebé idèntic a nivell de sexe quant a personal funcionari i un percentatge masculí en plans d'ocupació que gairebé triplica el femení - 6% de les dones enfront el 16% dels homes.

A Capellades, trobem per tant, un **percentatge superior de personal laboral respecte de personal funcionari**, tot i que l'imperatiu constitucional obliga que el règim general de l'ocupació pública sigui el funcionariat.

Cal assenyalar que personal laboral i personal funcionari no es diferencien per les funcions desenvolupades ja que, exceptuant l'exercici de potestats públiques, el personal laboral, igual que el funcionari, constitueix plenament funció pública, atès que serveix a l'interès general i forma part integrant de l'estructura de l'Administració Pública.



Així, la principal diferència entre el personal laboral i el personal funcionari és la regulació de la relació laboral amb l'Administració: el primer grup es regula pel dret laboral, mentre que el personal funcionari es regula pel dret administratiu.

Aquesta diferència pel que fa a la relació amb l'Administració implica nombroses conseqüències pràctiques com, per exemple:

Segons la llei 39/2015 del procediment administratiu podeu accedir a la següent url que l'indiquem per verificar aquest document		
Código Seguro de Validación	3671259f9b084a29a1e561528ae08eae001	Fecha documento: 04/11/2019
Url de validación	https://capellades.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=098	
Metadatos	Origen: Origen administració Estado de elaboración: Original	



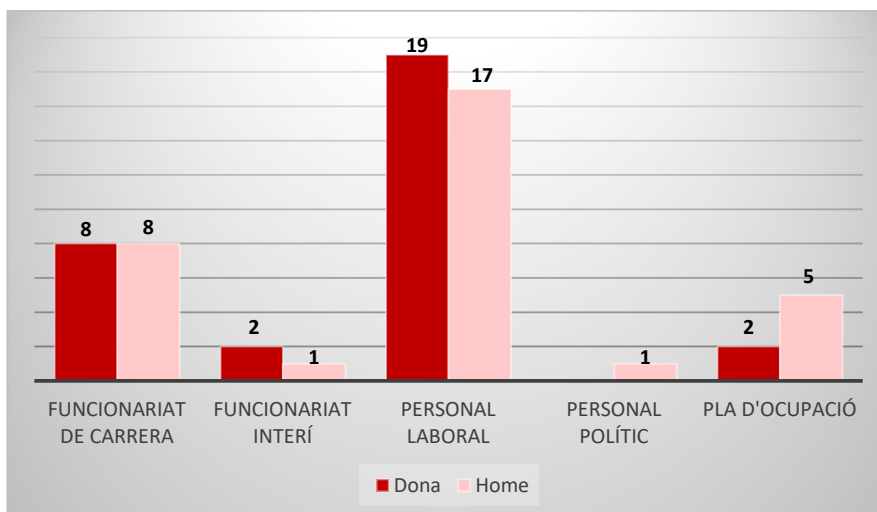
- Major estabilitat per al funcionariat de carrera que per al personal laboral fix: el funcionari o funcionària no pot ser cessada o acomiadada (excepte separació del servei per falta molt greu); mentre que el personal laboral pot ser objecte d'extinció del seu contracte de treball per raons objectives, de forma individual o a través d'un acomiadament col·lectiu.
- Ordre jurisdiccional al qual dirigir-se: el personal funcionari acudeix davant de conflictes laborals, esgotades totes les vies de reclamació prèvies, al Jutjat del Contenciós; mentre que el personal laboral podrà fer demanda acudint al Jutjat Social. La via del Contenciós implica pagament de costes processals en cas de perdre el litigi i presenta una elevada formalitat procedimental; en canvi, la via del Social només implica condemna de costes en cas de demostrar-se temeritat o mala fe en la denúncia i presenta menor formalitat procedimental.
- Prescripció de les obligacions de l'Administració: en dret administratiu, les obligacions de l'Administració prescriuen als quatre anys; això significa que un funcionari o funcionària, en presentar qualsevol reclamació o sol·licitud a l'Administració, pot retrotreure la seva petició quatre anys enrere; en canvi, el personal laboral només pot reclamar l'últim any. En la pràctica, això implica una diferència important en la prescripció dels "endarreriments" o reclamació de complements retributius de qualsevol tipus.
- Capacitat negociadora del Comitè d'Empresa: el funcionariat tria als seus representants en les Juntes de Personal, que no tenen capacitat negociadora, sinó que la tenen els sindicats que obtenen un percentatge de representativitat en aquestes. El personal laboral tria als seus representants en els Comitès d'Empresa, aquests sí que tenen capacitat negociadora, i majors funcions i garanties de representació que les Juntes de Personal.
- Drets socials laborals o administratius: fins l'1 de gener de 2011, el règim social era diferent per al personal funcionari i per al laboral; des d'aquella data, tots els nous empleats i empleades cotitzen al règim general de la Seguretat Social. Tot i això, existeixen diferències respecte al dret a jubilació parcial, a reducció de jornada o a la percepció de prestació d'atur.
- Existència del personal laboral indefinit no fix: la normativa laboral impedeix que un treballador o treballadora pugui concatenar contractes durant més de tres anys i continuï amb un contracte temporal, passant a estar en situació de contracte indefinit. Aquesta fórmula, en no correspondre's amb la superació d'unes proves selectives per a ser laboral fix de l'Administració, ha suposat la creació per la jurisprudència de la figura del personal indefinit no fix en les

	Segons la llei 39/2015 del procediment administratiu podeu accedir a la següent url que l'indiquem per verificar aquest document			
	Código Seguro de Validación	3671259f9b084a29a1e561528ae08eae001		Fecha documento: 04/11/2019
	Url de validación	https://capellades.abiscloud.com/abis/idi/arx/idiarxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=098		
	Metadatos	Origen: Origen administració Estado de elaboración: Original		

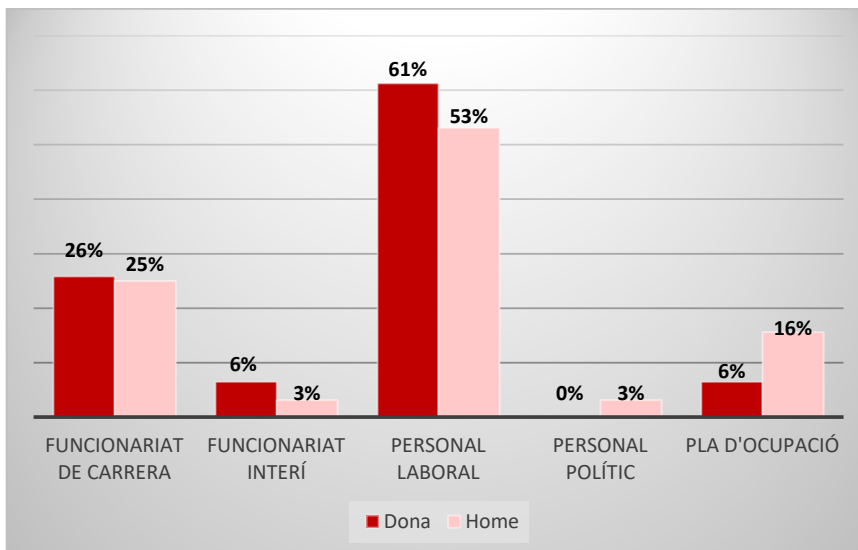
Administracions Públiques. En canvi, per al personal interí no s'estableix cap garantia similar respecte a la seva situació laboral.

Veiem, per tant, que tot i comptar amb un Conveni Col·lectiu per al conjunt de treballadors i treballadores de l'Ajuntament de Capellades (aprovat l'1 de gener de 2019 i vigent fins al 31 de desembre de 2022), **el personal del consistori pot accedir a diferents drets i beneficis en funció de la seva relació laboral amb l'Administració**, fet que pot donar lloc a greuges comparatius importants.

Gràfic 23: Relació laboral/règim jurídic del personal, per sexe



Gràfic 24: Relació laboral/règim jurídic del personal, per sexe (%)



Segons la llei 39/2015 del procediment administratiu podeu accedir a la següent url que l'indiquem per verificar aquest document		
Código Seguro de Validación	3671259f9b084a29a1e561528ae08eae001	Fecha documento: 04/11/2019
Url de validación	https://capellades.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=098	
Metadatos	Origen: Origen administració Estado de elaboración: Original	



Taula 5: Relació laboral/règim jurídic del personal i categoria professional, per sexe

	Dona	Home	Total general
Funcionariat de carrera			
A1	2		2
C1		6	6
C2	6		6
E		2	2
Funcionariat interí			
C1		1	1
C2	2		2
Personal laboral			
A1		1	1
A2	5		5
C1	6		6
C2	3	5	8
E	5	11	16
Personal polític			
SENSE CLASSIFICACIÓ		1	1
Pla d'ocupació			
C2	2	2	4
E		3	3
Total general			

En relació a l'estabilitat laboral, **l'Ajuntament de Capellades no compta amb personal eventual o temporal, exceptuant les persones contractades a través de plans d'ocupació i el personal polític**: d'aquesta manera, la major contractació masculina per aquesta via fa que siguin els homes qui presentin un índex més elevat de temporalitat al consistori.

Quant a l'organització del treball, és important que aquesta es correspongui amb la qualificació real de la plantilla, és a dir, que la descripció de cada lloc de treball i les funcions associades siguin coherents amb el conjunt de coneixements, iniciativa, autonomia, responsabilitat i complexitat que exigeix l'activitat desenvolupada. Així, una persona està qualificada en el desenvolupament del seu treball quan obté uns resultats

Segons la llei 39/2015 del procediment administratiu podeu accedir a la següent url que l'indiquem per verificar aquest document		
Código Seguro de Validación	3671259f9b084a29a1e561528ae08eae001	Fecha documento: 04/11/2019
Url de validación	https://capellades.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/asp/verificadorofirma.asp?nodeabsisini=098	
Metadatos	Origen: Origen administració Estado de elaboración: Original	



que estan al nivell demandat per l'organització, és a dir, en el seu acompliment laboral obté els resultats esperats, amb els recursos i el nivell de qualitat degut.

De les entrevistes realitzades al personal de l'Ajuntament de Capellades, però, es desprèn una **tendència al desenvolupament de "multitasques"**, associades a diversos perfils professional i concentrades en un sol treballador i treballadora, **trobant personal que no realitza feines pròpies de la seva categoria professional**, amb el consegüent desgast que aquest fet implica.

En relació a aquesta qüestió, el conveni col·lectiu recentment aprovat recull:

- Treballs de categoria superior
 - El personal realitzarà aquells treballs propis del lloc de treball que ocupa.
 - No obstant això, en aquells casos que, per necessitats del servei i amb caràcter extraordinari i temporal (vacances, incapacitat laboral transitòria, etc.), podran assignar-se i desenvolupar-se funcions corresponents a un lloc de treball que representi més categoria i/o responsabilitats superiors durant un termini igual al que ha provocat la necessitat.
 - Aquesta assignació es farà sempre per escrit, mitjançant decret, i la persona que substitueixi percebrà, a partir de la nòmina del mes immediatament posterior, les retribucions complementàries del lloc que efectivament desenvolupa mitjançant un complement personal no consolidable de superior categoria durant el temps que duri l'exercici d'aquestes funcions.
- Treballs de categoria inferior
 - Si per necessitats peremptòries i imprevisibles de l'activitat productiva de les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord, cal destinar un treballador o treballadora a tasques corresponents a una categoria inferior a la que té, únicament podrà fer-ho pel temps imprescindible i se li mantindran la retribució i la resta de drets de la seva categoria professional.

Veiem, així, com **en el conveni queda reflectida la possibilitat d'assumir funcions diferents de les pròpies de la categoria professional assignada**, sempre **de forma motivada i puntual** i, en els casos en què es realitzin funcions de categoria superior, aquestes s'hauran d'assignar per **decret** i realitzar la pertinent **correcció retributiva**.

És per aquest motiu que, d'una banda, **urgeix una actualització de la relació dels llocs de treball**, que permeti una **ordenació racional del treball i de les categories professionals** així com una **correcció retributiva**, si és el cas; i, d'altra banda, el **compliment estricte de les condicions recollides al conveni** quan una treballadora o treballador desenvolupi tasques que no li són pròpies.

Segons la llei 39/2015 del procediment administratiu podeu accedir a la següent url que l'indiquem per verificar aquest document		
Código Seguro de Validación	3671259f9b084a29a1e561528ae08eae001	Fecha documento: 04/11/2019
Url de validación	https://capellades.abiscloud.com/abis/idi/arx/idiarxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=098	
Metadatos	Origen: Origen administració Estado de elaboración: Original	



Política retributiva

La política retributiva, fa referència al conjunt de principis i directrius que orienten l'organització en relació a la remuneració dels treballadors i treballadores.

La política retributiva té, entre d'altres, els següents objectius:

- Atreure i mantenir personal competent i eficaç.
- Compensar la competència i l'esforç exigit.
- Permetre satisfer les necessitats econòmiques de tipus personal, familiar i social de la plantilla.


Des d'una perspectiva de gènere, a més, la política retributiva ha de regir-se pel principis d'equitat i d'igualtat d'oportunitats, atorgant valor - i remunerant en conseqüència - tant a les tasques tradicionalment feminitzades com a les tasques tradicionalment masculinitzades.

Cal assenyalar que la desigualtat retributiva entre dones i homes és una realitat al nostre país, amb una bretxa de gènere entorn al 20-25% .

Aquesta bretxa és deguda a diversos factors, entre els quals destaquen: la parcialitat laboral de les dones, la menor presència d'aquestes en les categories professionals millor remunerades, el sostre de vidre – o dificultats que enfronten les dones per accedir a llocs jeràrquics – i la discriminació salarial directa – menor retribució per un lloc igual o d'igual valor pel fet de ser dona.

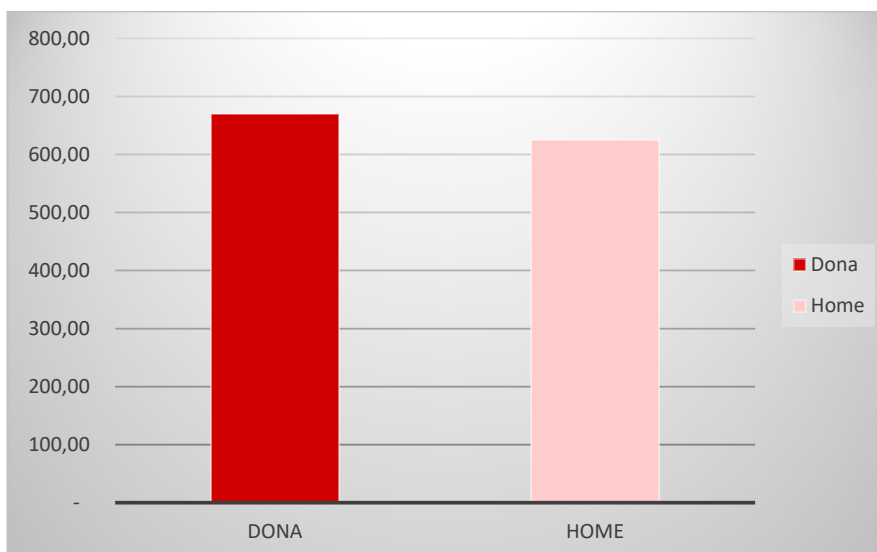
A continuació analitzarem les mitjanes retributives de les dones i dels homes que treballen a l'Ajuntament de Capellades, amb la finalitat de conèixer si existeix bretxa salarial a la corporació i, si és així, quines són les seves possibles causes.

Aquesta anàlisi es fa prenent com a referència el personal que treballa més de 37h setmanals al consistori, de manera que es puguin comparar jornades de treball similars (jornades senceres i, en algun cas, jornades amb especial dedicació). Tot i això, també es realitza, una primera fotografia salarial global, que inclogui el conjunt de treballadors i treballadores, per tal de veure en quina mesura la parcialitat de la jornada impacta en la bretxa salarial de gènere.

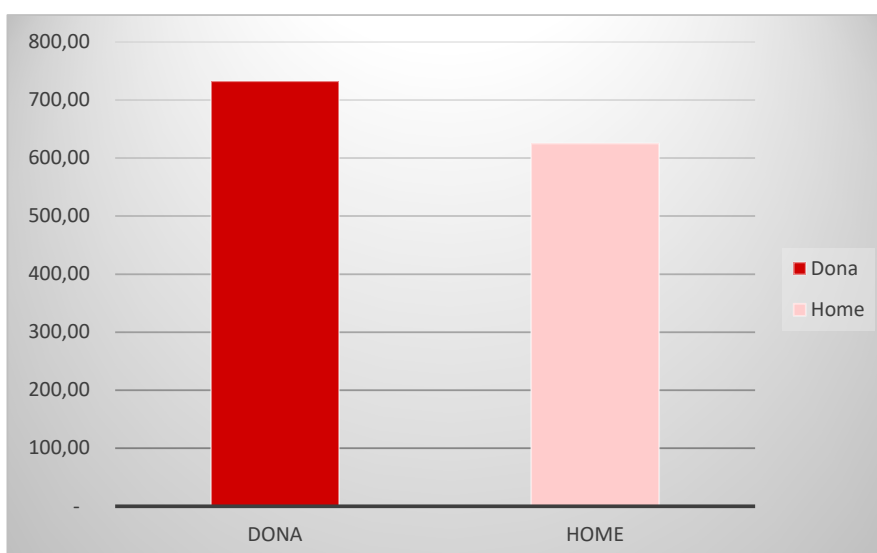
	Segons la llei 39/2015 del procediment administratiu podeu accedir a la següent url que l'indiquem per verificar aquest document	
	Código Seguro de Validación	3671259f9b084a29a1e561528ae08eae001
	Url de validación	https://capellades.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=098
	Metadatos	Origen: Origen administració Estado de elaboración: Original



Gràfic 25: Mitjana salari base, per sexe



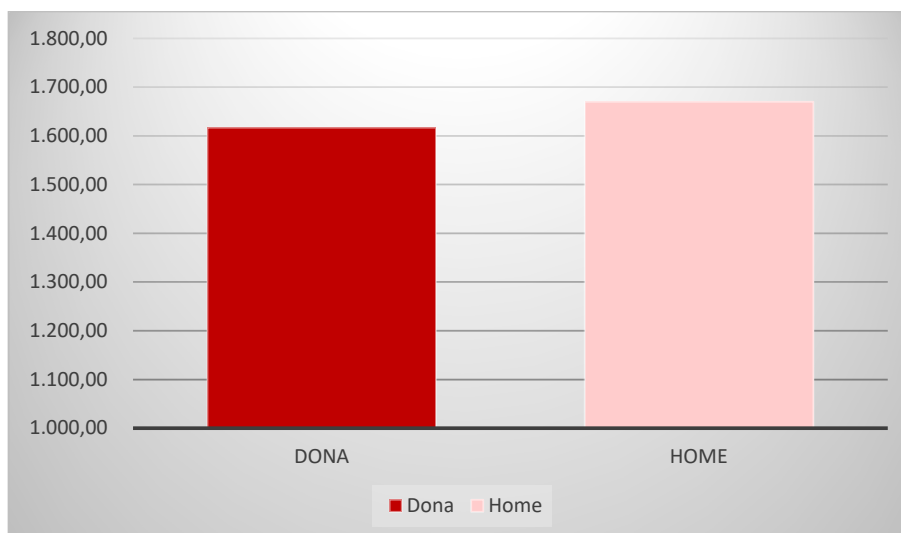
Gràfic 26: Mitjana salari base, per sexe (jornades de més de 37h)



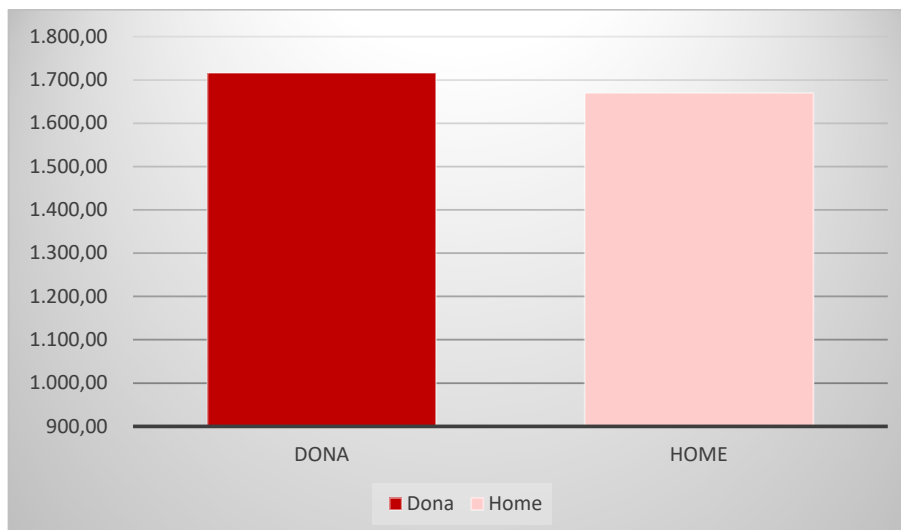
Segons la llei 39/2015 del procediment administratiu podeu accedir a la següent url que l'indiquem per verificar aquest document		
Código Seguro de Validación	3671259f9b084a29a1e561528ae08eae001	Fecha documento: 04/11/2019
Url de validación	https://capellades.abiscloud.com/abis/idi/ax/di/axabsaweb/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=098	
Metadatos	Origen: Origen administració Estado de elaboración: Original	



Gràfic 27: Mitjana salari base més complements, per sexe



Gràfic 28: Mitjana salari base més complements, per sexe (jornades de més de 37h)



A nivell de retribució global per sexe, si prenem com a referència el **salari base**, les **dones** que treballen a l'Ajuntament de Capellades **perceben, de mitjana, un salari lleugerament superior als homes**, fet coherent amb la major qualificació femenina que trobem al consistori.

Tot i això, **si analitzem les retribucions globals** (base més complements) del conjunt del personal, constatem que **la mitjana retributiva femenina és inferior a la masculina**; no és així, però, quan ens centrem únicament en el personal que realitza jornada sencera.

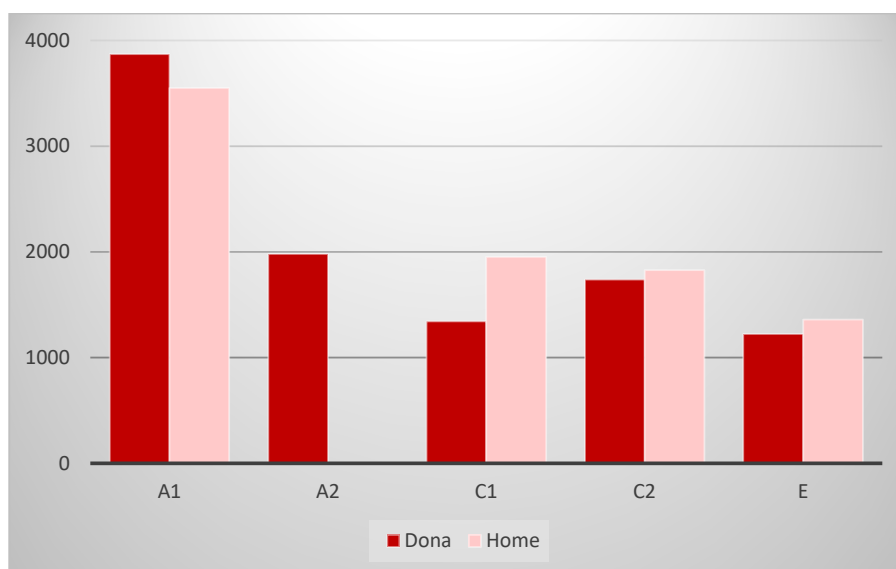
Segons la llei 39/2015 del procediment administratiu podeu accedir a la següent url que l'indiquem per verificar aquest document		
Código Seguro de Validación	3671259f9b084a29a1e561528ae08eae001	Fecha documento: 04/11/2019
Url de validación	https://capellades.abiscloud.com/abis/idi/arx/diarixabsaweb/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=098	
Metadatos	Origen: Origen administració Estado de elaboración: Original	



D'aquesta manera, hem obtingut una primera dada des del punt de vista de gènere: **la menor retribució femenina al consistori està directament relacionada amb la parcialitat i les reduccions de jornada.**

Quant als grups professionals, **la mitjana salarial masculina és superior a la femenina en els grups C1, C2 i E;** trobant la major diferència en el grup C1. En canvi, **les dones del grup A1 perceben, de mitjana, un salari superior** al dels homes del mateix grup.

Gràfic 29: Mitjana salari base més complements, per grup professional i sexe (jornades de més de 37h)



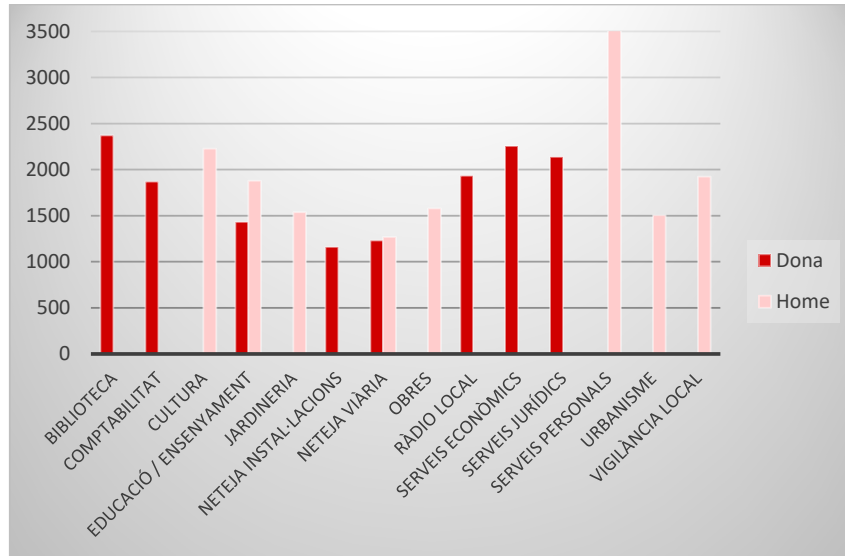
En relació als departaments, la diferent distribució del personal per àrees en funció del sexe fa que en molts pocs casos es pugui realitzar una comparativa retributiva.

Així, només podem comparar salaris per sexe en el departament de neteja viària, en què la mitjana retributiva és gairebé idèntica, i en **educació/ensenyament**, en què trobem una **situació de difícil objectivació: l'únic home, un auxiliar tècnic del grup professional C2, percep una retribució mitjana força superior a la mitjana femenina**, tot i que en aquest departament o àrea **trobem treballadores de grups professionals superiors (A2 i C1)**, exceptuant una conserge del grup E. D'altra banda, aquesta diferència retributiva no pot justificar-se per motius d'antiguitat, atès que **la majoria de dones a l'àrea d'educació compten amb més anys de treball a l'Ajuntament que l'home que percep una remuneració superior.**

Segons la llei 39/2015 del procediment administratiu podeu accedir a la següent url que l'indiquem per verificar aquest document		
Código Seguro de Validación	3671259f9b084a29a1e561528ae08eae001	Fecha documento: 04/11/2019
Url de validación	https://capellades.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=098	
Metadatos	Origen: Origen administració Estado de elaboración: Original	

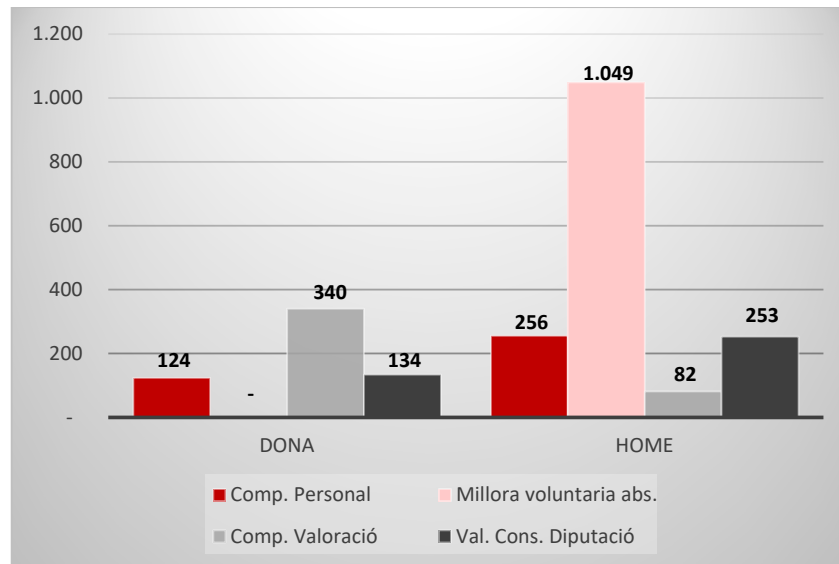


Gràfic 30: Mitjana salari base més complements, per departament i sexe (jornades de més de 37h)



En relació als **complements "ad personam"** (retribucions i compensacions de caràcter salarial que el personal té reconegudes a títol individual), **en general les dones perceben retribucions inferiors, exceptuant la mitjana del complement de valoració, que és superior a la masculina.** En canvi, **la mitjana de millora absorbible no existeix per a les dones i és considerablement elevada per als homes.**

Gràfic 31: Mitjana complements "ad personam", per sexe



El complement de destinació retribueix el nivell del lloc de treball que es desenvolupa, consisteix en una quantia fixa per a cada nivell en què es classifiquen els llocs de treball (dels 30 existents a la normativa sobre funció pública) i la seva quantia ve fixada, per a cada grup de classificació professional, a la Llei de Pressupostos generals de l'Estat de cada any.

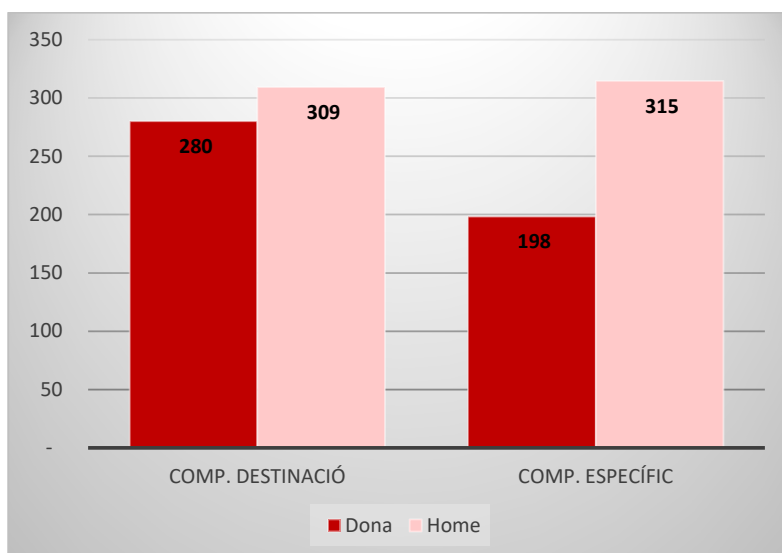
El complement específic, d'altra banda, està destinat a retribuir les condicions particulars d'algun lloc de treball atenent l'especial dificultat tècnica, el grau de dedicació, la responsabilitat, la incompatibilitat o les condicions en que es desenvolupa el treball (perillositat i/o penúria). Es tracta d'un complement de treball que ha de venir determinat per la valoració de llocs de treball que acompanya la relació de llocs de treball.

Tal com podem observar als gràfics que segueixen, **la mitjana retributiva de les dones és inferior a la dels homes tant pel que fa al complement específic com pel que fa al complement de destinació.**

La inferioritat retributiva femenina en el primer complement apel·la a la necessitat de realitzar una **revisió de la valoració dels llocs de treball en la funció pública des d'una perspectiva de gènere**, atès que és una constant el fet que molts llocs feminitzats es classifiquen en nivells inferiors respecte de llocs masculinitzats del mateix grup professional.

La inferioritat retributiva en el complement de destinació, en canvi, té una relació directa amb la **necessitat d'aplicar la perspectiva de gènere en la valoració dels llocs de treball que ha de realitzar el propi consistori.**

Gràfic 32: Mitjana de complement específic i de destinació, per sexe

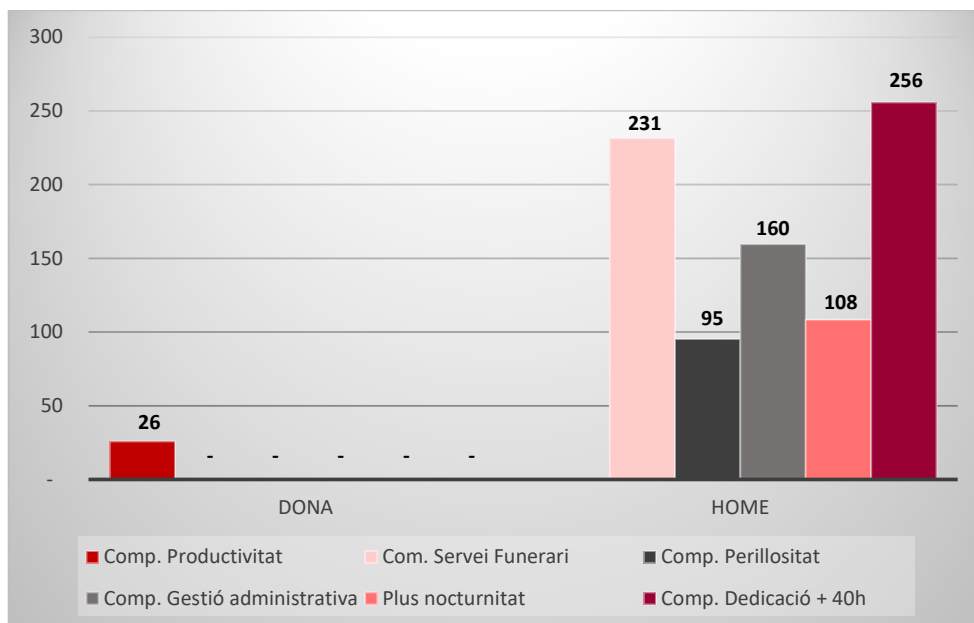


Segons la llei 39/2015 del procediment administratiu podeu accedir a la següent url que l'indiquem per verificar aquest document		
Código Seguro de Validación	3671259f9b084a29a1e561528ae08eae001	Fecha documento: 04/11/2019
Url de validación	https://capellades.abiscloud.com/abis/idi/arx/idiarxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=098	
Metadatos	Origen: Origen administració Estado de elaboración: Original	



La resta de factors retributius - complements de productivitat, de nocturnitat, de perillositat, etc. - es concentren majoritàriament en llocs de treball masculinitzats i, en general, responen a factors de risc, exigència o penúria.

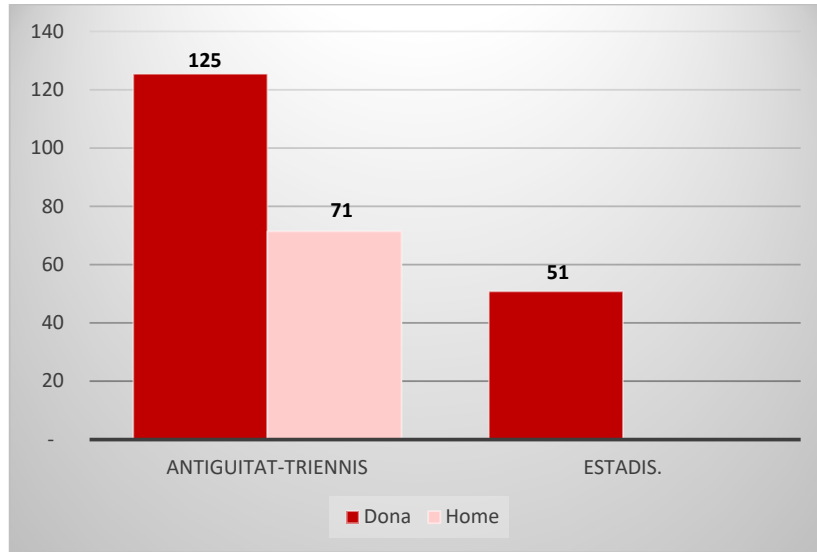
Gràfic 33: Mitjana altres complements, per sexe



Finalment, en relació a les **retribucions vinculades als anys de servei** (antiguitat, triennis, consolidació d'estadis), **la mitjana retributiva femenina és superior a la masculina, sense que s'hagin trobat elements que puguin explicar aquesta diferència**, ja que a l'Ajuntament de Capellades trobem dones i homes amb antiguitat superior als 3 anys.

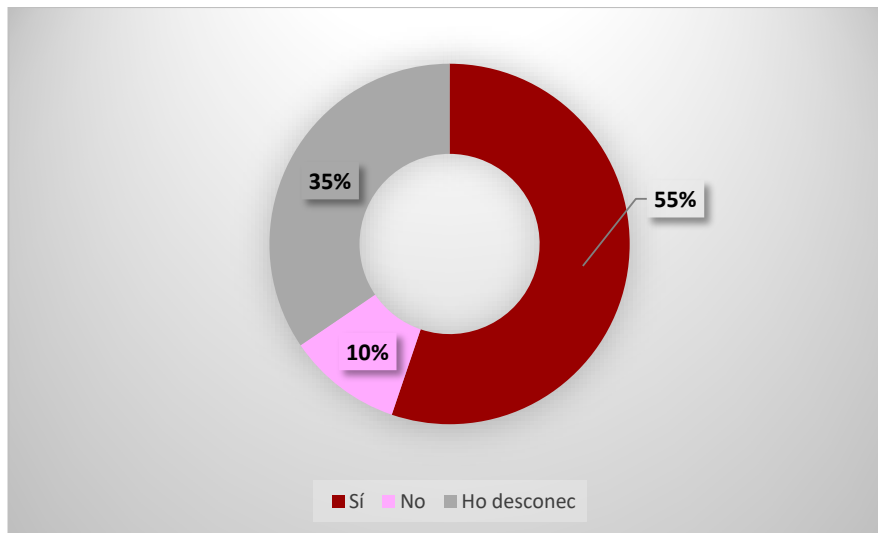
D'altra banda, l'única explicació objectiva que podríem trobar en la **diferent percepció de triennis no respon a criteris de gènere sinó a diferències entre funcionariat i personal laboral**, atès que aquest últim col·lectiu no ha pogut demanar retroactivitat per cobrar els triennis congelats des de 2012, mentre que el personal funcionari ha pogut percebre aquests triennis. Així mateix, **tampoc s'aplica el reconeixement d'estadis al personal laboral**.

Gràfic 34: Mitjana retributiva associada a l'antiguitat, per sexe



Pel que fa als resultats de l'enquesta, **més de la meitat dels i de les participants considera que la política retributiva de l'Ajuntament és clara i lliure de discriminacions de gènere**. Crida l'atenció, però, **l'elevat percentatge de respostes "dubitatives"**, un 35%, que és un indicador de la necessitat de millorar els mecanismes de comunicació i transparència interns.

Gràfic 35: Consideres que la política retributiva de l'Ajuntament és clara i respon a criteris objectivables, sense que es donin discriminacions per raó de gènere?



Segons la llei 39/2015 del procediment administratiu podeu accedir a la següent url que l'indiquem per verificar aquest document		
Código Seguro de Validación	3671259f9b084a29a1e561528ae08eae001	Fecha documento: 04/11/2019
Url de validación	https://capellades.abiscloud.com/abis/idi/arx/idiarxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=098	
Metadatos	Origen: Origen administració Estado de elaboración: Original	





Taula 6: Síntesi eix "Condicions de treball"

ELEMENTS DETECTATS	ACTUACIONS DERIVADES
La política de prevenció de riscos i salut laboral no incorpora la perspectiva de gènere.	<ul style="list-style-type: none"> Incorporar la perspectiva de gènere en la política de salut laboral i la prevenció de riscos.
No s'ha realitzat cap estudi de riscos psicosocials en els darrers 2 anys.	<ul style="list-style-type: none"> Realitzar estudis de riscos-psicosocials periòdicament.
Manca d'un sistema àgil de registre d'informació relativa a baixes per malaltia comuna i malaltia o accident laboral.	<ul style="list-style-type: none"> Crear un registre de baixes desagregat per sexe.
Percentatge de personal laboral superior al de personal funcionari.	<ul style="list-style-type: none"> Estudiar mecanismes de compensació davant possibles greuges comparatius entre els dos col·lectius.
Índex de temporalitat masculí més elevat que el femení, degut a la contractació via plans ocupacionals.	<ul style="list-style-type: none"> Garantir que l'oferta de treball dels plans ocupacionals promou la inserció laboral tant d'homes com de dones.
Tendència al desenvolupament de "multitasques", trobant personal que no realitza feines pròpies de la seva categoria professional.	<ul style="list-style-type: none"> Actualitzar la relació de llocs de treball i funcions associades a cada posició. Compliment de la normativa recollida al conveni en relació al desenvolupament de funcions que no són pròpies de la categoria assignada.
Menor retribució femenina directament relacionada amb la parcialitat i les reduccions de jornada.	<ul style="list-style-type: none"> Promoure mesures econòmiques compensatòries davant reduccions de jornada per cura de familiars.
Mitjana retributiva femenina vinculada a complements "ad personam" inferior a la masculina.	<ul style="list-style-type: none"> Revisar i actualitzar els complements "ad personam", a través de l'anàlisi amb perspectiva de gènere.
Mitjana retributiva de les dones inferior a la dels homes pel que fa al complement específic i al complement de destinació.	<ul style="list-style-type: none"> Realitzar una valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere.

Segons la llei 39/2015 del procediment administratiu podeu accedir a la següent url que l'indiquem per verificar aquest document		
Código Seguro de Validación	3671259f9b084a29a1e561528ae08eae001	Fecha documento: 04/11/2019
Url de validación	https://capellades.abiscloud.com/abis/idi/arx/idiarxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=098	
Metadatos	Origen: Origen administració Estado de elaboración: Original	



<p>Detecció de certes diferències salarials no objectivables (departament d'ensenyament i complements vinculats a l'antiguitat).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Analitzar, i en el seu cas, justificar aquestes diferències.
<p>Certa desconfiança en la claredat i l'objectivitat de la política retributiva per part de les persones enquestades.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Millorar els mecanismes de comunicació i transparència interns.

	<p>Segons la llei 39/2015 del procediment administratiu podeu accedir a la següent url que l'indiquem per verificar aquest document</p>			
	<p>Código Seguro de Validación</p>	<p>3671259f9b084a29a1e561528ae08eae001</p>		<p>Fecha documento: 04/11/2019</p>
	<p>Url de validación</p>	<p>https://capellades.absisccloud.com/absis/idi/arx/diarsaweb/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=098</p>		
	<p>Metadatos</p>	<p>Origen: Origen administració Estado de elaboración: Original</p>		

E. Prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual o d'identitat de gènere

L'assetjament és un atemptat greu contra la integritat i la dignitat d'una persona, i poden ser considerats, quan deriven de les relacions desiguals de gènere, una manifestació de violència contra les dones i el col·lectiu LGTBI.

Assetjament sexual

Es considera assetjament sexual qualsevol comportament verbal, no verbal o físic d'índole sexual, no desitjat, que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, denigrant, humiliant, ofensiu o molest.

Es tracta d'una forma d'abús que s'exerceix des d'una percepció o sensació de poder psíquic o físic respecte a la persona assetjada, podent haver-hi, o no, superioritat jeràrquica.

L'assetjament s'origina en l'àmbit laboral i pot tenir continuïtat fora d'aquest àmbit. En ocasions, un sol fet, pel seu caràcter presumptament delictiu o summament ofensiu, pot constituir per si mateix un cas d'assetjament.

És important assenyalar el fet que decidir que una determinada conducta és sexualment indesitjada correspon sempre a la persona receptora.


Assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual o d'identitat de gènere


Constitueix assetjament per raó de sexe tot comportament no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona com a conseqüència de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidatori, hostil, denigrant, humiliant o ofensiu.

Dins d'aquest tipus d'assetjament s'inclou qualsevol tracte desfavorable relacionat amb l'embaràs, la maternitat, la paternitat o l'assumpció d'altres responsabilitats familiars.

D'altra banda, constitueix assetjament per raó d'orientació sexual tot comportament no desitjat relacionat amb l'orientació sexual d'una persona que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear-li un entorn intimidatori, hostil, denigrant, humiliant o ofensiu.

Finalment, l'assetjament per raó d'identitat de gènere inclou qualsevol comportament no desitjat vers persones transsexuals, transgènere o que es troben en procés de reassignació de gènere o de sexe, amb independència del sexe biològic.

	Segons la llei 39/2015 del procediment administratiu podeu accedir a la següent url que l'indiquem per verificar aquest document	
	Código Seguro de Validación	3671259f9b084a29a1e561528ae08eae001
	Url de validación	https://capellades.abiscloud.com/abis/idi/arx/idiarxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=098
	Metadatos	Origen: Origen administració Estado de elaboración: Original



La política de l'Ajuntament de Capellades davant l'assetjament


L'Ajuntament de Capellades no compta amb un protocol de prevenció i d'abordatge de les diferents tipologies d'assetjament; tampoc no ha creat a una **Comissió específica** per la resolució d'aquest tipus de situacions **ni ha format a personal** concret - com ara caps o personal de RRHH - en aquesta matèria. D'altra banda, **no s'han dut a terme accions de sensibilització** respecte a l'assetjament adreçades al conjunt del personal.

Cal afegir que, de les **enquestes** realitzades, es desprèn un **fort desconeixement sobre si existeix o no un protocol específic** de prevenció i abordatge de l'assetjament adreçat al personal de l'Ajuntament, tot i que **un percentatge elevat** de les persones enquestades **afirma saber a quina instància dirigir-se** en cas de patir o ser testimoni d'una situació d'assetjament.

Quant al **lloc de treball** com un entorn segur, lliure d'assetjament i sexisme, **més de la meitat de les enquestades el considera bastant o molt segur**, però crida l'atenció el **percentatge significatiu de persones que atorguen puntuacions mitges o baixes** a la seguretat i a l'absència d'assetjament i sexisme.

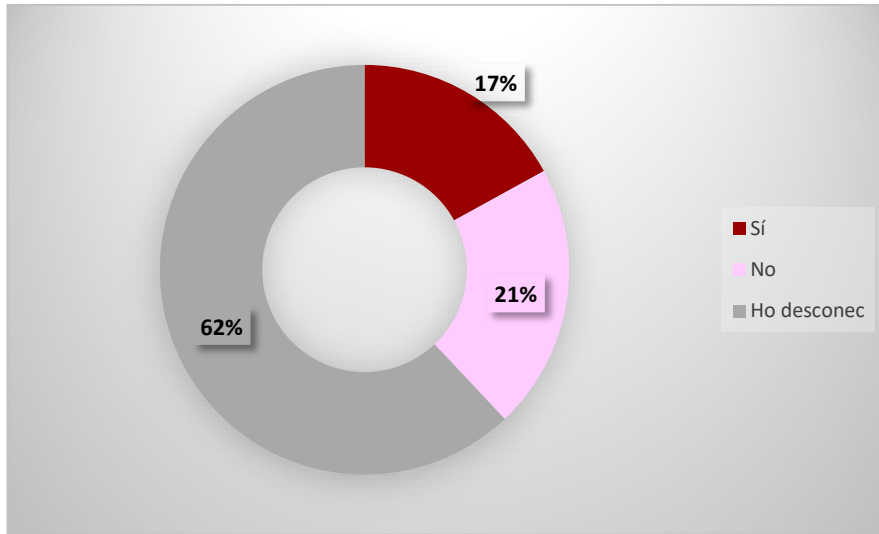
Per concloure aquest apartat, com a mesura derivada del Pla, cal que la corporació adopti mesures preventives i dissenyi mecanismes d'actuació enfront l'assetjament amb caràcter prioritari:

- Crear una Comissió de prevenció i abordatge de l'assetjament.
- Formar la Comissió en matèria de prevenció i abordatge de l'assetjament.
- Sensibilitzar el conjunt de la plantilla en matèria de prevenció i abordatge de l'assetjament.
- Elaborar i difondre un protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament que contingui:
 - Mesures preventives
 - Descripció de les diferents tipologies d'assetjament
 - Mecanisme de denúncia
 - Composició i funcions de la Comissió
 - Procediment d'investigació
 - Mesures correctores
 - Tipificació de la falta i procediment sancionador

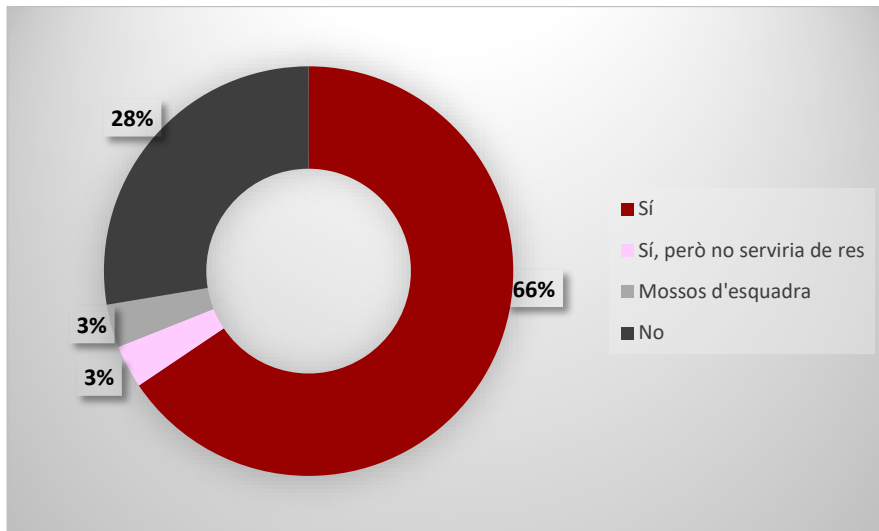
	Segons la llei 39/2015 del procediment administratiu podeu accedir a la següent url que l'indiquem per verificar aquest document	
	Código Seguro de Validación	3671259f9b084a29a1e561528ae08eae001
	Url de validación	https://capellades.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=098
	Metadatos	Origen: Origen administració Estado de elaboración: Original





Gràfic 36: L'Ajuntament compta amb algun protocol davant situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual o d'identitat de gènere?

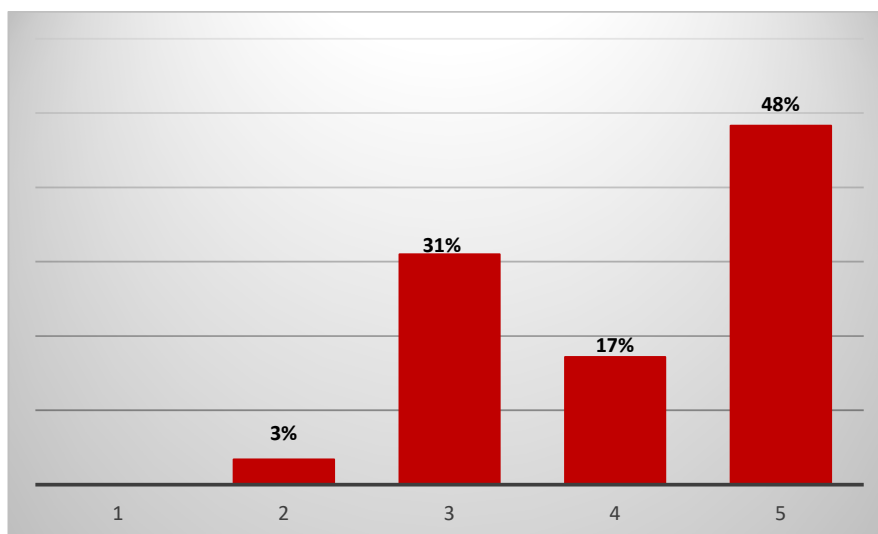


Gràfic 37: Sabries a qui dirigir-te en cas de ser testimoni o patir una situació d'assetjament a la feina?



	Segons la llei 39/2015 del procediment administratiu podeu accedir a la següent url que l'indiquem per verificar aquest document			
	Código Seguro de Validación	3671259f9b084a29a1e561528ae08eae001		Fecha documento: 04/11/2019
	Url de validación	https://capellades.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=098		
	Metadatos	Origen: Origen administració Estado de elaboración: Original		

Gràfic 38: Consideres l'espai de treball un entorn segur, lliure d'assetjament i d'altres discriminacions sexistes?⁴



Taula 7: Síntesi eix "Prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual i d'identitat de gènere

ELEMENTS DETECTATS	ACTUACIONS DERIVADES
Absència de protocol davant les diferents formes d'assetjament.	<ul style="list-style-type: none"> Elaborar un protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual o d'identitat de gènere.
Absència de Comissió específica de prevenció i abordatge de l'assetjament.	<ul style="list-style-type: none"> Crear una Comissió específica.
Manca de formacions/sensibilitzacions en matèria d'assetjament.	<ul style="list-style-type: none"> Planificar formacions específiques adreçades a personal clau (membres de la Comissió, caps, RRHH, PRL, RLT, etc.) i accions de sensibilització al conjunt de la plantilla.

⁴ Valoració de l'1 al 5, essent l'1 màxima inseguretat i discriminació i el 5 màxima seguretat i absència de sexisme.



F. Conciliació i ordenació del temps de treball


L'ordenació del temps de treball és indispensable per tal de garantir la possibilitat de conciliar, és a dir, de fer compatible la vida laboral de les persones treballadores amb d'altres esferes vitals, com ara la família, l'oci i el descans o el desenvolupament personal.


Ara bé, cal assenyalar que la política del temps d'una organització pot afavorir una major conciliació però difícilment podrà solucionar les mancances i les dificultats de conciliar dos mons amb necessitats, sovint, oposades: així, l'àmbit laboral i l'àmbit personal i familiar responen a valors subjacents i lògiques de funcionament contraposades i jerarquitzades, en què les necessitats i les voluntats productives s'han situat en una posició de superioritat respecte de les necessitats de cura i de benestar.

D'aquesta manera, les dones, principals proveïdores de cura i atenció en la nostra societat, s'han vist penalitzades pel desenvolupament d'aquest rol, amb freqüència invisibilitzats, menystinguts i no remunerats.

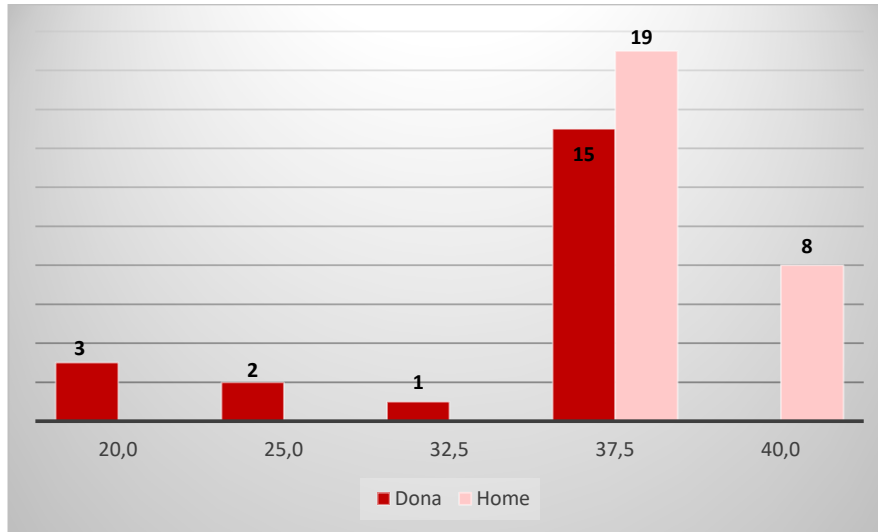
Per tant, una organització compromesa amb l'equitat de gènere haurà, d'una banda, de fomentar mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral i, d'altra, treballar per tal de subvertir els valors culturals de gènere predominants, que tendeixen a carregar la major part de la responsabilitat de les tasques domèstiques i d'atenció a les persones en les dones, tot promovent la corresponsabilitat dels seus treballadors i treballadores en la reproducció de la vida.

Pel que a l'Ajuntament de Capellades, **la durada de la jornada laboral setmanal és un clar reflex de la distribució dels rols productiu i reproductiu en funció del sexe** pròpia de la nostra realitat social: així, la totalitat de les persones que realitzen jornades inferiors a la jornada completa són dones, mentre que la totalitat de les persones que realitzen jornades superiors a la jornada completa són homes.

	Segons la llei 39/2015 del procediment administratiu podeu accedir a la següent url que l'indiquem per verificar aquest document	
	Código Seguro de Validación	3671259f9b084a29a1e561528ae08eae001
	Url de validación	https://capellades.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=098
	Metadatos	Origen: Origen administració Estado de elaboración: Original

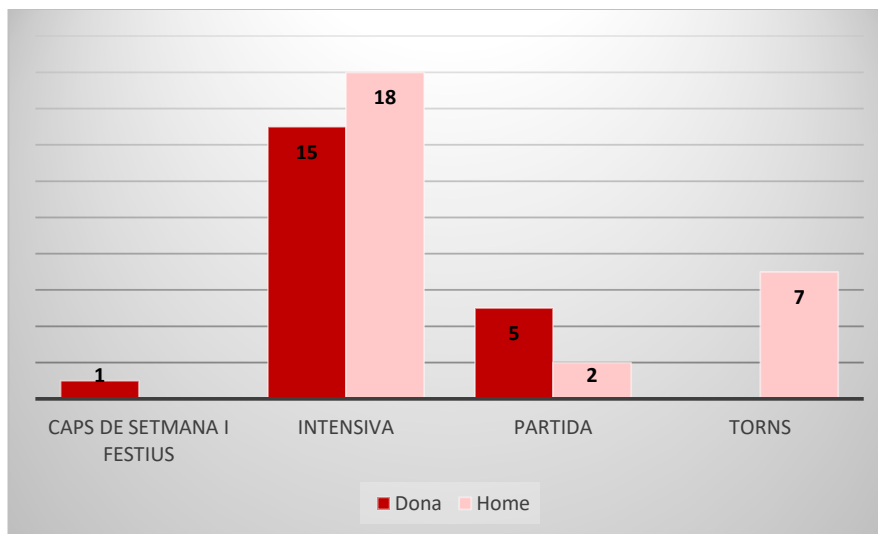


Gràfic 39: Jornada laboral setmanal, per sexe



Quant a la **tipologia de jornada**, si bé la **major part del personal realitza una jornada de treball intensiva**, les diferències quant a gènere que trobem són una mostra de la del fenomen de segregació horitzontal present al consistori: **el treball per torns està absolutament masculinitzat**.

Gràfic 40: Tipologia de jornada, per sexe



En relació a la flexibilitat horària, tot i que el conveni col·lectiu de l'Ajuntament reconeix el dret dels empleats i empleades a adaptar la duració i distribució de la jornada de treball per fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida personal, familiar i professional i, amb caràcter general, es reconeix un marge de flexibilitat horària de mitja hora en



Segons la llei 39/2015 del procediment administratiu podeu accedir a la següent url que l'indiquem per verificar aquest document		
Código Seguro de Validación	3671259f9b084a29a1e561528ae08eae001	Fecha documento: 04/11/2019
Url de validación	https://capellades.abiscloud.com/abis/idi/arx/idiarxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=098	
Metadatos	Origen: Origen administració Estado de elaboración: Original	



l'entrada i en la sortida, recuperable en la mateixa setmana; aquesta **adaptació i flexibilitat** queden sempre **supeditades a la necessitat del servei i a les característiques específiques de cada departament i al criteri de cada cap.**

Respecte de les mesures de conciliació, l'actual conveni de **l'Ajuntament amplia diverses mesures més enllà de la legalitat vigent:**

- Ampliació de dies del permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un/a familiar dins del primer grau de consanguinitat o afinitat i, excepcionalment, de familiars fins a segon grau de consanguinitat o afinitat.
- Durada del dia complet del permís per a exàmens finals en centres oficials i per a d'altres proves definitives d'avaluació i alliberadores, i no únicament les hores indispensables per al trasllat i la realització de les proves.
- La persona que gaudeix del permís per maternitat ho pot fer a temps parcial, d'una manera ininterrompuda.
- Permís de fins a 2 mesos de durada, percebent les retribucions bàsiques, en casos d'acollida o adopció que requereixin desplaçament dels progenitors al país d'origen de l'infant.
- Reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball per cura d'un/a familiar, amb la percepció del 80% o del 60% de la retribució, respectivament.
- L'ampliació de la reducció de jornada per lactància de 9 a 12 mesos (a partir del Reial decret-llei 6/2019, reducció de jornada i no permís) abasta al personal laboral.
- Permís retribuït per dur a terme tràmits administratius en relació a l'adopció o l'acolliment permanent o preadoptiu.
- Permís pera atendre fills/es discapacitats/ades, per poder assistir a reunions o visites en els centres educatius especials o sanitaris on rebin suport.
- 2 hores de flexibilitat horària diària per a poder conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels altres centres on el fill o filla discapacitada rep atenció.
- El permís de flexibilitat horària recuperable consisteix en l'absència del lloc de treball per un mínim d'una hora i un màxim de set pera visites o proves mèdiques d'ascendents o descendents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat i per a reunions de tutoria amb els/les docents responsables dels fills/es. Aquest permís pot ésser puntual o periòdic.
- La cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, del fill/a menor d'edat afectat/ada per càncer o per qualsevol altra malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, contínua i permanent, dóna dret a una reducció de la jornada de treball d'almenys



 Ajuntament de Capelles	Segons la llei 39/2015 del procediment administratiu podeu accedir a la següent url que l'indiquem per verificar aquest document			
	Código Seguro de Validación	3671259f9b084a29a1e561528ae08eae001		Fecha documento: 04/11/2019
	Url de validación	https://capellades.abiscloud.com/abis/idi/arx/diarixabsaweb/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=098		
	Metadatos	Origen: Origen administració Estado de elaboración: Original		

la meitat de la durada d'aquella, percebent les retribucions íntegres; també per al personal laboral.

- Els empleats o empleades amb discapacitat legalment reconeguda que per aquest motiu, hagin de rebre tractament en centres públics o privats, poden sol·licitar una reducció de jornada equivalent al temps que hi han de dedicar, sense pèrdua de llurs retribucions íntegres.
- Permís sense retribució per a atendre un/a familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, per un període mínim de deu dies i màxim de tres mesos, prorrogable, excepcionalment, fins a tres mesos més.
- Llicències per a assumptes propis al personal amb una antiguitat mínima de 2 anys, sense cap retribució, la durada acumulada de les quals no pot excedir en cap cas els sis mesos cada dos anys.
- Llicències no retribuïdes per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball.

Tot i el fet positiu que moltes mesures de conciliació s'hagin ampliat més enllà d'allò legalment establert, hi ha algunes qüestions que cal assenyalar:

- S'estableix ampliació de dies de vacances i d'assumptes personals en base a l'antiguitat però, en canvi, **no s'amplien aquests dies al personal que, per motius del servei que presten, no tenen possibilitat de gaudir de flexibilitat horària** (agents de policia, educadores escola bressol, etc.).
- **El permís per a la realització de proves prenatales i classes de preparació al part es restringeix a la dona gestant**, no incloent l'altre progenitor o progenitora (en cas que n'hi hagi) i posant, d'aquesta manera, barreres a la corresponsabilitat ja des d'abans del naixement del fill o filla.
- Les **reduccions i excedències per cura suspensen tota compatibilitat laboral**: aquest fet entra en contradicció amb la jurisprudència actual que, en diverses sentències, ha fallat a favor de la compatibilitat quan es pugui demostrar que l'altra ocupació és més favorable a la conciliació familiar (major proximitat geogràfica, major flexibilitat horària, teletreball, etc.), a partir del raonament que, de suspendre's tota compatibilitat, només podrien gaudir d'aquestes mesures de conciliació persones amb una posició econòmica molt elevada, que no tinguessin necessitat d'exercir una activitat remunerada per subsistir.
- Cal ampliar l'article del conveni que fa referència a la **reducció de jornada de les víctimes de la violència de gènere**, segons el Reial decret-llei 6/2019, tot afegint el fet que es poden mantenir les retribucions íntegres si es redueix en un terç o menys de la jornada.

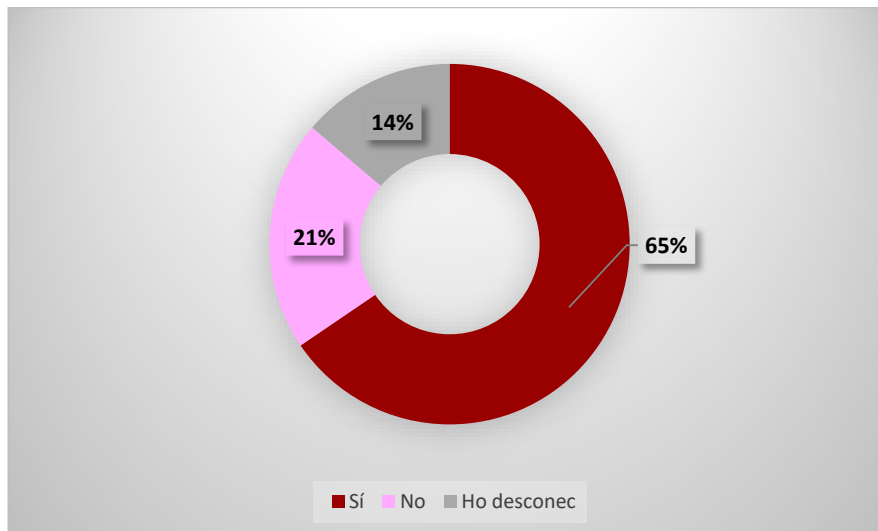
	Segons la llei 39/2015 del procediment administratiu podeu accedir a la següent url que l'indiquem per verificar aquest document			
	Código Seguro de Validación	3671259f9b084a29a1e561528ae08eae001		Fecha documento: 04/11/2019
	Url de validación	https://capellades.abiscloud.com/abis/idi/arx/idiarxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=098		
	Metadatos	Origen: Origen administració Estado de elaboración: Original		



- Cal afegir en el Conveni col·lectiu que d'entre les **adaptacions que es poden sol·licitar en cas reducció de jornada** per cura o per violència de gènere s'inclou el **treball a distància**, tot seguint el Reial decret-Llei 6/2019.

D'altra banda, relacionat amb les mesures de conciliació, cal remarcar que **no existeix cap registre de fill i filles menors o persones dependents a càrrec de les empleades i empleats**; com tampoc **cap estudi sobre necessitats de conciliació del personal**.

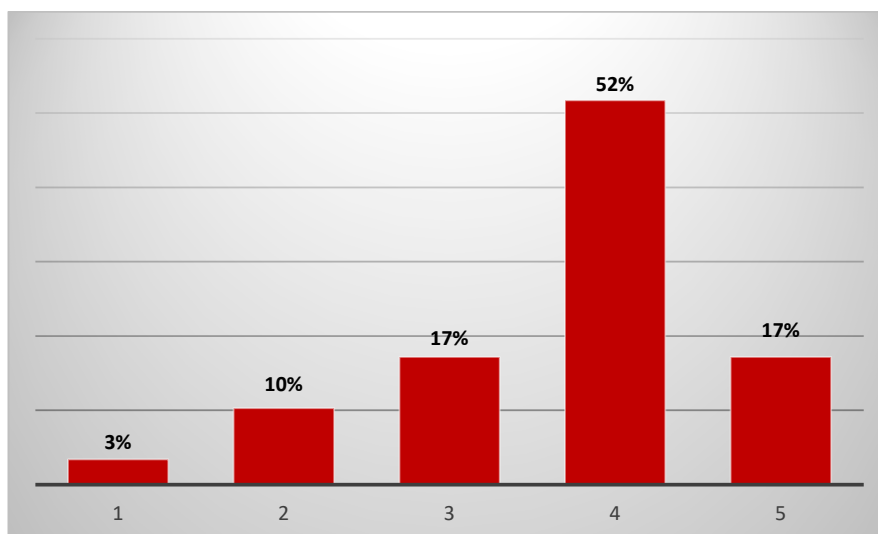
Quant als resultats obtinguts de les enquestes, **la major part de les persones enquestades valora positivament la política del temps de l'Ajuntament**, així com **les seves possibilitats de conciliar**; tot i això, **un romanent de persones entrevistades expressa baixa satisfacció en aquesta qüestió**, motiu pel qual caldria realitzar una enquesta de necessitats de conciliació, que tingués en compte no únicament el sexe sinó també les àrees i llocs de treball de les persones enquestades.

Gràfic 41: Consideres que la política del temps de l'Ajuntament facilita la conciliació de la vida personal, familiar i laboral?



	Segons la llei 39/2015 del procediment administratiu podeu accedir a la següent url que l'indiquem per verificar aquest document			
	Código Seguro de Validación	3671259f9b084a29a1e561528ae08eae001		Fecha documento: 04/11/2019
	Url de validación	https://capellades.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=098		
	Metadatos	Origen: Origen administració Estado de elaboración: Original		

Gràfic 42: Valora de l'1 al 5 les teves possibilitats de conciliar la teva vida personal i familiar amb la teva vida laboral⁵



Finalment, pel que fa a la **combinació amb transport públic** per accedir a la feina des del domicili habitual, crida l'atenció l'**important percentatge de persones** - el 31% de les enquestades - que tenen un **grau de satisfacció mínim** en aquesta qüestió.

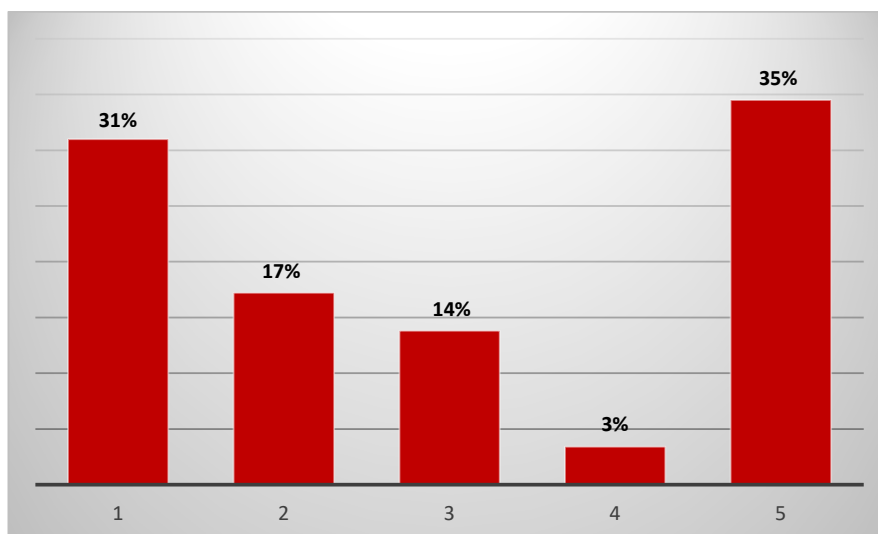
Cal recordar que el temps de desplaçament és un temps valuós que, juntament amb el temps dedicat a treballar, condiciona les possibilitats de conciliació de la plantilla. Per aquest motiu, caldria estudiar possibles mesures de **compensació davant situacions d'absència de transport públic per accedir a la feina** (econòmiques, horàries, etc.).

⁵ Valoració de l'1 al 5, essent l'1 la mínima possibilitat i el 5 la màxima

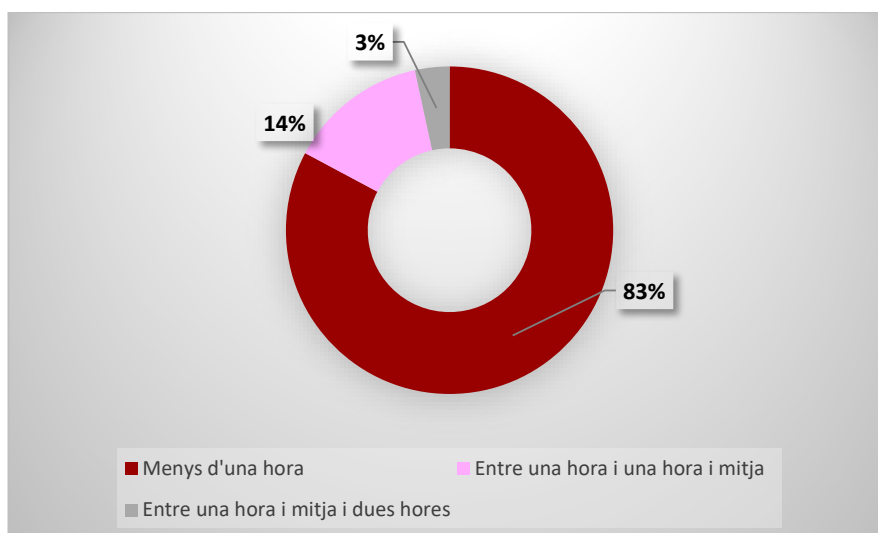
Segons la llei 39/2015 del procediment administratiu podeu accedir a la següent url que l'indiquem per verificar aquest document		
Código Seguro de Validación	3671259f9b084a29a1e561528ae08eae001	Fecha documento: 04/11/2019
Url de validación	https://capellades.abiscloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=098	
Metadatos	Origen: Origen administració Estado de elaboración: Original	



Gràfic 43: Valora la combinació de transport públic per accedir des del teu domicili habitual fins al lloc de treball⁶



Gràfic 44: Quantes hores diàries dediques a desplaçar-te de casa a la feina i a la inversa?





Taula 8: Síntesi de l'eix "Conciliació i ordenació del temps de treball"

ELEMENTS DETECTATS	ACTUACIONS DERIVADES
Durada jornada setmanal i tipologia de jornada reflecteixen la distribució de rols de gènere en la societat i en el mercat de treball.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dur a terme campanyes que abordin rols de gènere estereotipats. ▪ Dur a terme campanyes que promoguin la corresponsabilitat d'homes i dones en l'àmbit de la cura i la reproducció.

⁶ Valoració de l'1 al 5, essent l'1 la mínima satisfacció i el 5 la màxima.



Manca de definició de criteris clars en relació a l'adaptació i flexibilitat horària, supeditades a la necessitat del servei, a les característiques específiques de cada departament i al criteri particular de cada cap.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Establir uns criteris clars i públics pel que fa a mesures d'adaptació i flexibilitat horària. ▪ Valorar formes de compensació al personal que no pot gaudir de flexibilitat ni adaptació horària (dies personals o de vacances extres, etc.).
Ampliació de mesures de conciliació més enllà de la legalitat vigent.	-.
Permís per a la realització de proves prenatales i classes de preparació al part restringit a la dona gestant.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Valorar la possibilitat d'ampliar el permís a l'altre progenitor/a (quan n'hi hagi).
Suspensió de tota compatibilitat laboral en reduccions de jornada i excedències per cura.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Estudiar les condicions de suspensió de la compatibilitat.
Absència de registre de càrregues familiars de les empleades i empleats.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Creació d'un registre de càrregues familiars desagregat per sexe.
Absència d'estudis sobre necessitats de conciliació del personal.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Realització d'estudis periòdics sobre necessitats de conciliació.
Elevat grau d'insatisfacció en relació a l'accés a la feina amb transport públic.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Estudiar mesures compensatòries davant l'absència de transport públic.

 Ajuntament de Capellades	Segons la llei 39/2015 del procediment administratiu podeu accedir a la següent url que l'indiquem per verificar aquest document			
	Código Seguro de Validación	3671259f9b084a29a1e561528ae08eae001		Fecha documento: 04/11/2019
	Url de validación	https://capellades.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=098		
	Metadatos	Origen: Origen administració Estado de elaboración: Original		

G. Llenguatge, imatge i comunicació corporativa

Aquest apartat se centra en l'anàlisi de la comunicació corporativa, tant interna com externa, des d'una perspectiva de gènere.

Així, d'una banda, s'estudia l'ús del llenguatge per tal de verificar que aquest sigui inclusiu, visibilitzant tant la presència de les dones com la dels homes a la societat i en el treball, utilitzant tant formes masculines com femenines i erradicant l'ús del fals genèric masculí.

D'altra, s'estudien els mecanismes de comunicació interna, tot comprovant si la corporació facilita un accés igualitari a la informació al conjunt de la plantilla, de manera que cada treballador o treballadora compti amb la informació necessària per a l'execució de les tasques que li són assignades i per al seu desenvolupament professional.

Finalment, una comunicació amb perspectiva de gènere és, també, aquella que comunica igualtat, és a dir, aquella que s'orienta - a través de campanyes, cartelleria, sessions de sensibilització, etc. - a assolir la igualtat d'oportunitats i l'equitat de gènere.

Comunicació corporativa inclusiva

La comunicació corporativa inclusiva fa referència tant a la comunicació externa (informació i imatge que el consistori projecta vers l'exterior) com a la comunicació interna (documentació i d'altre material informatiu adreçat al personal).

Pel que fa a la comunicació externa, s'ha analitzat:

- El portal web: <https://www.capellades.cat/>
- El perfil i darreres piulades a Twitter: <https://twitter.com/ajdecapellades?lang=ca>
- La pàgina de Facebook: <https://www.facebook.com/ajuntamentdecapellades/>
- El butlletí municipal "Casa de la Vila"
- Infografies

Pel que fa a la comunicació interna, s'ha analitzat:

- El conveni col·lectiu
- La descripció de llocs de treball
- La descripció de llocs vinculats a plans d'ocupació
- Edictes
- Documents relatius a la salut laboral i a la prevenció de riscos
- El Pla d'acció d'RSC

Segons la llei 39/2015 del procediment administratiu podeu accedir a la següent url que l'indiquem per verificar aquest document		
Código Seguro de Validación	3671259f9b084a29a1e561528ae08eae001	Fecha documento: 04/11/2019
Url de validación	https://capellades.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=098	
Metadatos	Origen: Origen administració Estado de elaboración: Original	





Havent revisat els principals canals de comunicació interna i externa del consistori, s'ha constatat un esforç sostingut per utilitzar formes de llenguatge inclusives, fent un ús habitual tant de formes gramaticals femenines com de masculines i substituint el fals genèric masculí per genèrics col·lectius.

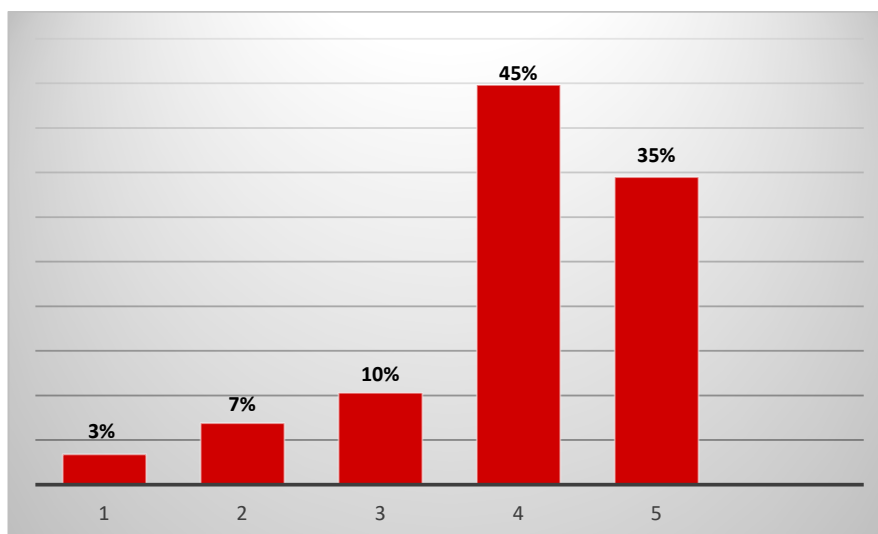
D'altra banda, en els seus canals de comunicació externa, l'Ajuntament visibilitza tant a dones com a homes, apareixent imatges que representen un ampli ventall de perfils de població i donant a conèixer la feina, el rol o els actes protagonitzats per ambdós sexes. Tot i això, de forma residual, s'ha detectat la persistència d'algun fals genèric masculí que caldria revisar, com ara la denominació dels llocs de treball als plans d'ocupació o l'anomenada "Oficina d'atenció al *consumidor*", entre d'altres.

Finalment, es detecta la necessitat d'adaptar el llenguatge emprat al Conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Capellades per tal que sigui més inclusiu, tant pel que fa al gènere com als models familiars, tot seguint les modificacions realitzades al Reial decret-llei 6/2019, en què, entre d'altres, se substitueix "treballadors" per "persones treballadores", certs usos de "maternitat" i "paternitat" pel terme "naixement" o per "corresponsabilitat en la cura del lactant".

Es pot afirmar, amb algunes excepcions, que **la comunicació corporativa externa de l'Ajuntament és molt curosa a nivell de gènere, fent-se palesa l'aposta conscient per l'ús d'un llenguatge inclusiu, lliure d'androcentrisme.** En aquesta mateixa línia, la valoració general de la comunicació externa que fa el personal és força positiva:

	Segons la llei 39/2015 del procediment administratiu podeu accedir a la següent url que l'indiquem per verificar aquest document			
	Código Seguro de Validación	3671259f9b084a29a1e561528ae08eae001		Fecha documento: 04/11/2019
	Url de validación	https://capellades.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=098		
	Metadatos	Origen: Origen administració Estado de elaboración: Original		

Gràfic 45: Consideres que la comunicació corporativa externa és inclusiva i no sexista, tant en el seu llenguatge com en la seva imatge?⁷



Accés a la informació

En aquest subapartat s'analitza el grau d'accés a la informació amb què compta el personal de l'Ajuntament de Capellades, per tal de verificar si els canals de comunicació existents són efectius i el conjunt de treballadors i treballadores disposen de tota la informació necessària pel desenvolupament de les seves funcions així com de la seva carrera professional.

En primer lloc, cal dir, que **no existeix cap Pla de comunicació intern al consistori ni cap figura responsable del traspàs d'informació interna**, sinó que aquesta responsabilitat es dilueix en estar fragmentada en diverses figures, en funció de la temàtica o àrea d'interès. El resultat d'això és un accés a la informació desendregat i de vegades gairebé inexistent (per exemple, hi ha col·lectius que desconeixen l'oferta formativa a la qual poden accedir), especialment quan es tracta de personal que no presta serveis en àrees administratives i es troba ubicat en centres de treball dispersos.

D'altra banda, tampoc **no s'han detectat mecanismes afavoridors de la comunicació d'equips**, amb absència de protocols establerts que persegueixin aquest objectiu.

D'aquesta manera, exceptuant la comunicació de processos selectius per a la cobertura de vacants, que segueix els procediments propis de l'Administració pública, o d'altres comunicacions de tipus oficial, es pot afirmar que **la política de comunicació interna**

⁷ Valoració de l'1 al 5, essent l'1 una comunicació sexista i el 5 una comunicació totalment inclusiva i respectuosa.

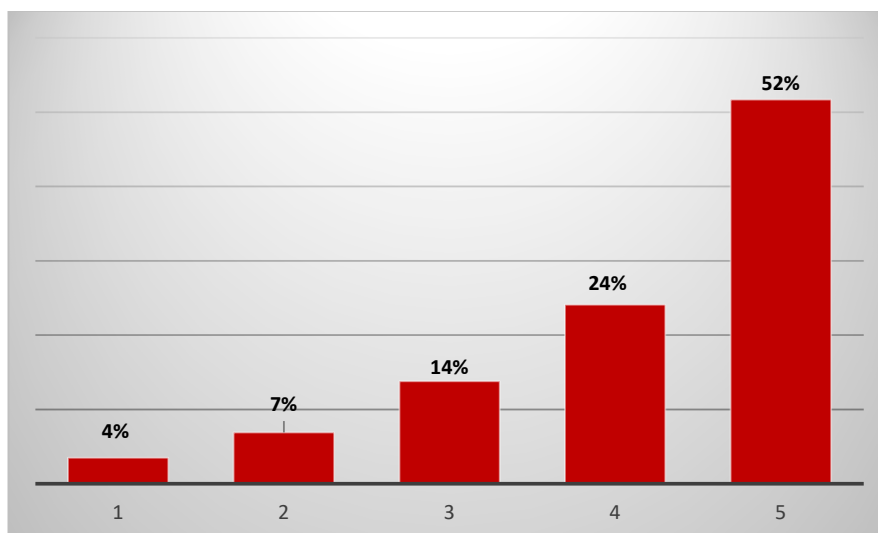
Segons la llei 39/2015 del procediment administratiu podeu accedir a la següent url que l'indiquem per verificar aquest document		
Código Seguro de Validación	3671259f9b084a29a1e561528ae08eae001	Fecha documento: 04/11/2019
Url de validación	https://capellades.absisccloud.com/absis/idi/arx/diarixabsaweb/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=098	
Metadatos	Origen: Origen administració Estado de elaboración: Original	



és deficitària, no garantint la igualtat d'oportunitats de les treballadores i treballadors en l'accés a la informació.

Tot i això, cal dir, que el nivell de satisfacció del personal respecte de la comunicació corporativa interna és força elevat:

Gràfic 46: Consideres que la comunicació corporativa interna facilita un accés igualitari a la informació?⁸



Comunicar igualtat

L'Ajuntament de Capellades no ha dut a terme una feina específica orientada a comunicar igualtat al seu personal, és a dir, no ha realitzat una tasca de sensibilització adreçada a la plantilla que promogui una cultura de treball basada en l'equitat de gènere i l'eradicació d'estereotips i prejudicis de base sexista, alhora que fomenti la conscienciació sobre la importància que homes i dones siguin corresponsables en les tasques de reproducció i sosteniment de la vida i previngui possibles discriminacions de gènere i situacions d'assetjament.

Si bé a nivell de ciutadania són diverses les iniciatives empreses pel consistori en relació a la promoció de la cultura d'igualtat i l'equitat de gènere, així com en relació a la prevenció de les violències masclistes, de l'lgtribfòbia i de les violències sexuals, a nivell intern, en els darrers anys, no s'ha dut a terme cap campanya centrada en aquest àmbit.

Gràfic 47: Síntesi eix "Llenguatge, imatge i comunicació corporativa"



ELEMENTS DETECTATS	ACTUACIONS DERIVADES
--------------------	----------------------

⁸ Valoració de l'1 al 5, essent l'1 una comunicació poc igualitària i el 5 la màxima satisfacció en aquest àmbit.

Segons la llei 39/2015 del procediment administratiu podeu accedir a la següent url que l'indiquem per verificar aquest document	
Código Seguro de Validación	3671259f9b084a29a1e561528ae08eae001
Url de validación	https://capellades.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=098
Metadatos	Origen: Origen administració Estado de elaboración: Original



Comunicació corporativa externa inclusiva, lliure d'androcentrisme.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Continuar treballant per garantir una comunicació inclusiva.
Absència de Pla de comunicació intern així com de figura responsable de comunicació interna.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Elaboració d'un Pla de comunicació intern. ▪ Designar una persona responsable.
Manca de mecanismes afavoridors de la comunicació d'equip.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dissenyar mesures afavoridores de la comunicació d'equip.
Nivell elevat de satisfacció del personal, respecte de la comunicació corporativa	<ul style="list-style-type: none"> ▪ -
Absència d'accions específiques orientades a comunicar igualtat entre el personal.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Realitzar campanyes específiques orientades a comunicar igualtat.

 Ajuntament de Capellades	Segons la llei 39/2015 del procediment administratiu podeu accedir a la següent url que l'indiquem per verificar aquest document			
	Código Seguro de Validación	3671259f9b084a29a1e561528ae08eae001		Fecha documento: 04/11/2019
	Url de validación	https://capellades.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=098		
	Metadatos	Origen: Origen administració Estado de elaboración: Original		

8. Fase de planificació i difusió

La fase de planificació és aquella en què es dissenyen les mesures d'acció les quals s'orienten a potenciar la cultura de la igualtat i a corregir les mancances detectades durant la fase de diagnosi.

Aquestes mesures responen als objectius plantejats prèviament, durant la fase de compromís:

1. Incorporar el principi d'igualtat d'oportunitats a tots els nivells organitzacionals de l'Ajuntament.
 - Implantar un Pla d'igualtat d'oportunitats al consistori.
 - Crear una Comissió d'igualtat.
 - Definir el sistema de treball de la Comissió: periodicitat reunions, distribució de responsabilitats, seguiment del Pla, elaboració d'informes i traspàs d'informació.
2. Promoure una cultura igualitària i d'equitat de gènere entre el conjunt de persones que conformen l'Ajuntament.
 - Promoure accions sensibilització de gènere adreçades al conjunt del personal.
 - Oferir formació específica en igualtat d'oportunitats i equitat de gènere a càrrecs polítics i a persones que ocupen llocs de comandament o gestionen equips.
3. Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés a la feina i a la formació, així com en el desenvolupament professional de dones i homes.
 - Vetllar per una contractació equilibrada de dones i homes en els Plans d'ocupació.
 - Desenvolupar instruments per garantir processos de selecció igualitaris i objectius.
 - Apostar per una major presència de dones en els òrgans que les representen.
 - Comptar amb un Pla de formació basat en necessitats detectades de forma participativa i en coordinació amb les diferents àrees.
4. Promoure una ordenació del temps de treball que afavoreixi la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
 - Promoure la corresponsabilitat del personal en tasques de cura i atenció a les persones.
 - Conèixer les necessitats de conciliació de la plantilla.
 - Revisar i sistematitzar les mesures de conciliació existents.
5. Garantir unes condicions de treball saludables, satisfactòries i equitatives per al conjunt del personal de l'Ajuntament.
 - Aplicar la perspectiva de gènere en la Prevenció de Riscos Laborals.

Segons la llei 39/2015 del procediment administratiu podeu accedir a la següent url que l'indiquem per verificar aquest document		
Código Seguro de Validación	3671259f9b084a29a1e561528ae08eae001	Fecha documento: 04/11/2019
Url de validación	https://capellades.abiscloud.com/abis/idi/arx/diarixabsaweb/asp/verificadorfirma.asp?nodeabisini=098	
Metadatos	Origen: Origen administració Estado de elaboración: Original	



- Comptar amb una ordenació lògica del treball.
 - Sistematitzar la política retributiva a partir d'una valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere.
6. Prevenir i actuar davant situacions d'assetjament en l'àmbit laboral.
- Elaborar un Protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'identitat de gènere o d'orientació sexual.
 - Planificar sessions de sensibilització sobre l'assetjament adreçades al conjunt del personal.
 - Oferir formació especialitzada en prevenció i abordatge de l'assetjament a les persones que conformen la Comissió enfront l'assetjament.
7. Garantir una comunicació corporativa igualitària, inclusiva i no sexista.
- Revisar la comunicació interna i externa per tal d'erradicar definitivament l'ús del genèric masculí.
 - Treballar per una comunicació clara que garanteixi la transparència i l'accés a la informació.
 - Treballar per comunicar igualtat.

Amb la finalitat de garantir la implementació de les mesures, s'estableix una temporalització específica per a cadascuna d'elles – és a dir, un calendari d'execució –, es designa un equip o departament responsable de la seva realització i supervisió i se'ls associen uns recursos així com uns indicadors que permetin fer-ne un seguiment acurat.

En aquesta fase també es dissenyen les accions que tenen per objecte donar a conèixer l'existència del Pla i el seu contingut, garantint-ne la seva difusió entre el personal del Ajuntament.

A continuació presenten les mesures del Pla agrupades segons els eixos organitzadors de la diagnosi.

A.Cultura d'igualtat de gènere

Mesura A.1	Creació de la figura responsable de RRHH
Objectiu	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Incorporar el principi d'igualtat d'oportunitats a tots els nivells organitzacionals de l'Ajuntament.
Responsable	Secretaria + Intervenció
Temporalitat	3r/4rt trimestre 2019
Recursos	Pressupost anual
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> ▪ S'ha creat la figura responsable de RRHH? ▪ Se li ha encomanat la tasca de liderar el Pla d'igualtat juntament amb Serveis Personals i la Regidoria d'Equitat?

Segons la llei 39/2015 del procediment administratiu podeu accedir a la següent url que l'indiquem per verificar aquest document	
Código Seguro de Validación	3671259f9b084a29a1e561528ae08eae001 Fecha documento: 04/11/2019
Url de validación	https://capellades.abiscloud.com/abis/idi/arx/idiarxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=098
Metadatos	Origen: Origen administració Estado de elaboración: Original



Mesura A.2	Creació d'una Comissió permanent d'igualtat
Objectiu	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Incorporar el principi d'igualtat d'oportunitats a tots els nivells organitzacionals de l'Ajuntament. ▪ Promoure una cultura igualitària i d'equitat de gènere entre el conjunt de persones que conformen l'Ajuntament.
Responsable	RRHH + Serveis Personals + Regidoria d'Equitat
Temporalitat	4rt trimestre 2019
Recursos	Personal de l'Ajuntament
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> ▪ S'ha creat la Comissió d'igualtat? ▪ Detallar persones que la conformen. ▪ Detallar funcionament (periodicitat sessions de treball, redacció d'informes de seguiment i avaluació, etc.).

Mesura A.3	Organització de sessions de sensibilització en igualtat d'oportunitats, equitat de gènere i lgtbi adreçades al conjunt del personal.
Objectiu	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Incorporar el principi d'igualtat d'oportunitats a tots els nivells organitzacionals de l'Ajuntament. ▪ Promoure una cultura igualitària i d'equitat de gènere entre el conjunt de persones que conformen l'Ajuntament.
Responsable	RRHH + Regidoria d'Equitat
Temporalitat	2020 - 2023
Recursos	Pressupost de formació de l'Ajuntament + Recursos formatius de la Diputació de Barcelona i del Consell Comarcal de l'Anoia.
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> ▪ S'han organitzats sessions de sensibilització? ▪ Especificar durada, contingut i nombre d'assistents per sexe.

Mesura A.4	Organització de formacions específiques en igualtat d'oportunitats i prevenció de l'assetjament, adreçades a personal de l'Ajuntament que ocupa posicions clau.
Objectiu	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Incorporar el principi d'igualtat d'oportunitats a tots els nivells organitzacionals de l'Ajuntament. ▪ Promoure una cultura igualitària i d'equitat de gènere entre el conjunt de persones que conformen l'Ajuntament.
Responsable	RRHH + Regidoria d'Equitat
Temporalitat	2020 - 2023
Recursos	Pressupost de formació de l'Ajuntament + Recursos formatius de la Diputació de Barcelona i del Consell Comarcal de l'Anoia.
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> ▪ S'ha organitzat formació específica? ▪ Detallar durada, contingut i nombre d'assistents per sexe. ▪ Adjuntar avaluació dels i de les assistents.

Segons la llei 39/2015 del procediment administratiu podeu accedir a la següent url que l'indiquem per verificar aquest document		
Código Seguro de Validación	3671259f9b084a29a1e561528ae08eae001	Fecha documento: 04/11/2019
Url de validación	https://capellades.abiscloud.com/abis/idi/arx/idiarxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=098	
Metadatos	Origen: Origen administració Estado de elaboración: Original	



Mesura A.5	Realització de campanyes de promoció de la igualtat i prevenció de les violències masclistes adreçades al personal de l'Ajuntament, de forma periòdica.
Objectiu	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Incorporar el principi d'igualtat d'oportunitats a tots els nivells organitzacionals de l'Ajuntament. ▪ Promoure una cultura igualitària i d'equitat de gènere entre el conjunt de persones que conformen l'Ajuntament.
Responsable	Comissió d'igualtat
Temporalitat	2019-2023
Recursos	Canals de comunicació de l'Ajuntament.
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> ▪ S'han endegat campanyes? ▪ Descriure les campanyes i el suport utilitzat. ▪ Públic a qui s'han adreçat.

Mesura A.6	Difusió del Pla d'igualtat
Objectiu	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Incorporar el principi d'igualtat d'oportunitats a tots els nivells organitzacionals de l'Ajuntament. ▪ Promoure una cultura igualitària i d'equitat de gènere entre el conjunt de persones que conformen l'Ajuntament.
Responsable	Comissió d'igualtat
Temporalitat	2019-2023
Recursos	Canals de comunicació de l'Ajuntament.
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> ▪ S'ha donat a conèixer el Pla al conjunt del personal? Detallar canals utilitzats. ▪ Es comuniquen a la plantilla les mesures que es van implementant? Especificar canals. ▪ S'ha incorporat informació relativa al Pla d'igualtat al Manual d'acollida per a nou personal?

Mesura A.7	Establiment de mesures d'igualtat adreçades a la contractació de serveis i als convenis de col·laboració.
Objectiu	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Promoure una cultura igualitària i d'equitat de gènere entre el conjunt de persones que conformen l'Ajuntament.
Responsable	Comissió d'igualtat + Secretaria
Temporalitat	A partir de 2020 tots els contractes i convenis amb organitzacions.
Recursos	Redacció de bases i plecs de condicions.
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> ▪ S'han establert mesures d'igualtat? ▪ Detallar mesures en funció de la tipologia de conveni, dimensions de l'entitat o empresa col·laboradora, etc.

Segons la llei 39/2015 del procediment administratiu podeu accedir a la següent url que l'indiquem per verificar aquest document		
Código Seguro de Validación	3671259f9b084a29a1e561528ae08eae001	Fecha documento: 04/11/2019
Url de validación	https://capellades.abiscloud.com/abis/idi/arx/idiarxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=098	
Metadatos	Origen: Origen administració Estado de elaboración: Original	



B. Distribució i característiques del personal

C. Accés, formació i desenvolupament professional

Mesura B.1/C.1	Comunicació que afavoreixi la presentació de candidatures femenines en ofertes de Plans ocupacionals masculinitzats.
Objectiu	<ul style="list-style-type: none">Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés a la feina i a la formació, així com en el desenvolupament professional de dones i homes.
Responsable	RRHH + Responsable oferta vinculada a plans d'ocupació
Temporalitat	2019-2023
Recursos	Subvencions de la Diputació de Barcelona
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none">S'ha planificat la comunicació relativa a l'oferta de Plans ocupacionals per tal d'afavorir la presentació de candidatures femenines? Detallar estratègies utilitzades.S'han ofert places vinculades tant a tasques tradicionalment feminitzades com masculinitzades?Nombre anual de persones contractades desagregades per sexe.

Mesura C.2	Ordenació dels llocs de treball, tot descrivint les funcions i responsabilitats associades i garantint una classificació en categories i nivells coherent amb aquesta descripció.
Objectiu	<ul style="list-style-type: none">Incorporar el principi d'igualtat d'oportunitats a tots els nivells organitzacionals de l'Ajuntament.Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés a la feina i a la formació, així com en el desenvolupament professional de dones i homes.
Responsable	RRHH
Temporalitat	1r trimestre 2020
Recursos	Guies de classificació professional públiques + Sistemes de valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere.
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none">S'ha actualitzat la relació de llocs de treball a partir d'una ordenació racional i una descripció detallada de funcions i responsabilitats associades a cada posició?S'ha fet pública la relació actualitzada?S'han aplicat correccions pertinents a partir de l'actualització de la relació de llocs de treball?

Segons la llei 39/2015 del procediment administratiu podeu accedir a la següent url que l'indiquem per verificar aquest document		
Código Seguro de Validación	3671259f9b084a29a1e561528ae08eae001	Fecha documento: 04/11/2019
Url de validación	https://capellades.abiscloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=098	
Metadatos	Origen: Origen administració Estado de elaboración: Original	



Mesura C.3	Millora de la política de formació interna.
Objectiu	<ul style="list-style-type: none"> Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés a la feina i a la formació, així com en el desenvolupament professional de dones i homes.
Responsable	RRHH + Secretaria + Intervenció + Comitè d'empresa
Temporalitat	2019-2023
Recursos	Pressupost anual de formació + Serveis formatius de la Diputació de Barcelona i del Consell Comarcal de l'Anoia.
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> S'ha designat una figura específica responsable de formació (RRHH)? S'han establert mecanismes que permetin conèixer les necessitats formatives del personal de l'Ajuntament? S'han establert mecanismes clars per donar a conèixer l'oferta formativa? S'ha creat un registre de formacions realitzades pel personal, desagregat per sexe i departament? S'ha unificat i fet públics els criteris relatius a compensacions horàries, dietes i quilometratge en relació a l'assistència a formacions?

D. Condicions de treball

Mesura D.1	Incorporació d'una clàusula específica sobre perspectiva de gènere en les condicions de licitació del servei de prevenció de riscos laborals.
Objectiu	<ul style="list-style-type: none"> Garantir unes condicions de treball saludables, satisfactòries i equitatives per al conjunt del personal de l'Ajuntament.
Responsable	RRHH + Secretaria + Regidoria d'equitat
Temporalitat	Fi període vàlida de l'actual Pla de prevenció de riscos laborals.
Recursos	Partida pressupostària salut laboral.
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> S'ha incorporat la clàusula a les condicions de licitació? El nou Pla de prevenció de riscos laborals incorpora la perspectiva de gènere i els riscos psico-socials?

Mesura D.2	Realització periòdica d'una avaluació de riscos psico-socials.
Objectiu	<ul style="list-style-type: none"> Garantir unes condicions de treball saludables, satisfactòries i equitatives per al conjunt del personal de l'Ajuntament.

Segons la llei 39/2015 del procediment administratiu podeu accedir a la següent url que l'indiquem per verificar aquest document		
Código Seguro de Validación	3671259f9b084a29a1e561528ae08eae001	Fecha documento: 04/11/2019
Url de validación	https://capellades.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=098	
Metadatos	Origen: Origen administració Estado de elaboración: Original	



Responsable	Responsable de prevenció de riscos i de salut laboral.
Temporalitat	Bianual.
Recursos	Partida pressupostària salut laboral.
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> ▪ S'han realitzat l'avaluació de riscos psico-socials? ▪ Adjuntar informe resultats i mesures correctores aplicades.

Mesura D.3	Creació d'un registre de baixes temporals, desagregat per sexe.
Objectiu	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Garantir unes condicions de treball saludables, satisfactòries i equitatives per al conjunt del personal de l'Ajuntament.
Responsable	RRHH
Temporalitat	Anual
Recursos	Personal de RRHH
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> ▪ S'ha creat el registre? ▪ Adjuntar informe anual.

Mesura D.4	Equiparació de les reduccions de jornada per cura de persones dependents a les reduccions de jornada per cura de menors pel que fa a les compensacions retributives.
Objectiu	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Garantir unes condicions de treball saludables, satisfactòries i equitatives per al conjunt del personal de l'Ajuntament. ▪ Continuar promovent una ordenació del temps de treball que afavoreixi la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
Responsable	Alcaldia + Intervenció + Comitè d'empresa
Temporalitat	2021
Recursos	Pressupost anual de l'Ajuntament + Mecanismes de negociació (Comissió paritària)
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> ▪ S'han equiparat les compensacions retributives? En cas de resposta negativa, justificar.



Mesura D.5	Contractació d'un servei d'assessoria extern per a la valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere.
Objectiu	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Garantir unes condicions de treball saludables, satisfactòries i equitatives per al conjunt del personal de l'Ajuntament.
Responsable	RRHH + Intervenció



Temporalitat	2021 - 2023
Recursos	Pressupost anual de l'Ajuntament.
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> ▪ S'ha comptat amb un servei d'assessoria per a la realització de la valoració dels llocs de treball amb perspectiva de gènere? ▪ Especificar el sistema de valoració utilitzat i els mecanismes per incloure la perspectiva de gènere. ▪ Detallar correccions realitzades sobre els diferents complements.

Mesura D.6	Estudi de diferències quant a les condicions laborals entre personal funcionari i personal laboral i posterior reflexió sobre possibles mecanismes de compensació.
Objectiu	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Garantir unes condicions de treball saludables, satisfactòries i equitatives per al conjunt del personal de l'Ajuntament.
Responsable	Alcaldia + RRHH + Comitè d'Empresa
Temporalitat	2021 - 2023
Recursos	Conveni col·lectiu (aprovació d'annexes).
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> ▪ S'han estudiat mecanismes de compensació? ▪ Adjuntar informe de conclusions de l'estudi i mecanismes establerts, si és el cas.

Mesura D.7	Creació d'un registre amb els valors mitjans dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials del personal, desagregats per sexe i distribuïts per grups professionals.
Objectiu	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Garantir unes condicions de treball saludables, satisfactòries i equitatives per al conjunt del personal de l'Ajuntament.
Responsable	RRHH + Comitè d'Empresa
Temporalitat	2021 - 2023
Recursos	Gestoria
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> ▪ S'ha creat el registre? ▪ Adjuntar resultats anuals.

 Ajuntament de Capellades	Segons la llei 39/2015 del procediment administratiu podeu accedir a la següent url que l'indiquem per verificar aquest document			
	Código Seguro de Validación	3671259f9b084a29a1e561528ae08eae001		Fecha documento: 04/11/2019
	Url de validación	https://capellades.abiscloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=098		
	Metadatos	Origen: Origen administració Estado de elaboración: Original		

E.Prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual o d'identitat de gènere

Mesura E.1	Elaboració d'un protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual o d'identitat de gènere.
Objectiu	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Prevenir i actuar davant situacions d'assetjament en l'àmbit laboral.
Responsable	Comissió d'igualtat
Temporalitat	3r trimestre 2020
Recursos	Guies i models públics per a la elaboració de protocols.
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> ▪ S'ha elaborat el protocol? ▪ El protocol recull tant el marc legal, com definicions i exemples de les tipologies d'assetjament, mecanismes de prevenció, una comissió de seguiment i un procediment d'actuació detallat, així com el règim disciplinari i possibles mesures correctores a aplicar? ▪ Com s'ha donat a conèixer el protocol al conjunt de la plantilla?

Mesura E.2	Creació d'una Comissió específica per la prevenció i l'abordatge de l'assetjament?
Objectiu	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Prevenir i actuar davant situacions d'assetjament en l'àmbit laboral.
Responsable	Comissió d'igualtat
Temporalitat	3r trimestre 2020
Recursos	Personal de l'Ajuntament
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> ▪ S'ha creat una Comissió específica o bé s'ha format als membres de la Comissió d'igualtat per tal que puguin assumir les funcions de prevenció i abordatge de l'assetjament? ▪ Detallar funcionament (periodicitat de les trobades, redacció d'informes de seguiment, etc.).

Mesura E.3	Organització de formació específica adreçada a les persones que integren la Comissió de prevenció i abordatge de l'assetjament.
Objectiu	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Prevenir i actuar davant situacions d'assetjament en l'àmbit laboral.
Responsable	Comissió d'igualtat
Temporalitat	2019 - 2020



Recursos	<ul style="list-style-type: none"> Banc d'Accions Formatives de la Diputació de Barcelona. Pressupost formatiu intern.
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> S'ha ofert formació específica? Detallar programa de la formació i persones que hi han participat.

F. Conciliació i ordenació del temps de treball

Mesura F.1	Realització de campanyes de sensibilització que abordin rols de gènere estereotipats i que promoguin la corresponsabilitat en l'àmbit de la cura i la reproducció.
Objectiu	<ul style="list-style-type: none"> Continuar promovent una ordenació del temps de treball que afavoreixi la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
Responsable	Comissió d'igualtat
Temporalitat	2019-2022
Recursos	Canals de comunicació corporatius.
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> S'han dut a terme campanyes de sensibilització en aquest àmbit? Descriure campanyes.

Mesura F.2	Establiment de criteris comuns, clars i públics pel que fa a mesures d'adaptació i flexibilitat horària.
Objectiu	<ul style="list-style-type: none"> Continuar promovent una ordenació del temps de treball que afavoreixi la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
Responsable	Alcaldia + RRHH + Comitè d'Empresa
Temporalitat	2019-2023
Recursos	Conveni col·lectiu (annex d'ampliació)
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> S'han establert uns criteris comuns per a l'accés a mesures d'adaptació i flexibilitat horària? Detallar criteris. S'han fet públics aquests criteris? Detallar canals. S'han valorat mecanismes de compensació pel personal que, per les característiques del seu lloc de treball, no pot gaudir de flexibilitat horària?

Mesura F.3	Atorgament de permisos per proves prenatales i classes de preparació del part al progenitor/a no gestant.
Objectiu	<ul style="list-style-type: none"> Continuar promovent una ordenació del temps de treball que afavoreixi la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
Responsable	Alcaldia + RRHH + Comitè d'Empresa
Temporalitat	2019-2023

Recursos	Mecanismes de negociació (Comissió paritària)
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> ▪ L'atorgament de permisos al progenitor/a no gestant, en cas que n'hi hagi, ha quedat recollit formalment? ▪ S'ha informat al conjunt del personal de l'ampliació de permisos al progenitor/a no gestant? Detallar canals. ▪ Nombre de persones que s'hi ha acollit desagregat per sexe.

Mesura F.4	Estudi de les condicions de suspensió de la compatibilitat laboral en casos de reducció de jornada o excedència per cura
Objectiu	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Continuar promovent una ordenació del temps de treball que afavoreixi la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
Responsable	Alcaldia + RRHH + Comitè d'Empresa
Temporalitat	2020
Recursos	Serveis jurídics de l'Ajuntament i de la Diputació de Barcelona
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> ▪ S'ha realitzat l'estudi? Adjuntar informe de conclusions i modificacions pertinents, si és el cas.

Mesura F.5	Registre i actualització de dades relatives a càrregues familiars del personal (a partir de dades facilitades voluntàriament per la plantilla)
Objectiu	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Continuar promovent una ordenació del temps de treball que afavoreixi la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
Responsable	RRHH
Temporalitat	2n trimestre de 2020
Recursos	Recursos informàtics i humans de l'Ajuntament.
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> ▪ El registre de dades relatives a càrregues familiars s'actualitza periòdicament? Indicar periodicitat. ▪ El registre inclou tant nombre de menors a càrrec com d'ascendents i altres persones dependents?



Mesura F.6	Realització d'una enquesta periòdica sobre necessitats de conciliació del personal
Objectiu	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Continuar promovent una ordenació del temps de treball que afavoreixi la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
Responsable	Comissió d'igualtat
Temporalitat	Bianual
Recursos	Recursos informàtics i humans de l'Ajuntament.
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Es realitza una enquesta de conciliació de forma periòdica? Indicar periodicitat. ▪ Adjuntar informe de resultats de l'enquesta.



G. Llenguatge, imatge i comunicació corporativa

Mesura G.1	Elaboració d'una estratègia de comunicació interna
Objectiu	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Garantir una comunicació corporativa igualitària, inclusiva i no sexista.
Responsable	Responsable de comunicació
Temporalitat	2020
Recursos	Personal de l'Ajuntament.
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> ▪ S'ha elaborat l'estratègia? Especificar acords. ▪ L'estratègia contempla la incorporació de la perspectiva de gènere en la comunicació corporativa? ▪ L'estratègia recull mesures formatives de l'àmbit de la comunicació inclusiva, no sexista?

Mesura G.1	Revisió i adaptació del llenguatge del Conveni col·lectiu segons el Reial decret-Llei 6/2019
Objectiu	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Garantir una comunicació corporativa igualitària, inclusiva i no sexista.
Responsable	Responsable de comunicació
Temporalitat	2020
Recursos	Personal de l'Ajuntament.
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> ▪ S'ha modificat el llenguatge del Conveni? ▪ Ajuntar conveni revisat.

 Ajuntament de Capellades	Segons la llei 39/2015 del procediment administratiu podeu accedir a la següent url que l'indiquem per verificar aquest document			
	Código Seguro de Validación	3671259f9b084a29a1e561528ae08eae001		Fecha documento: 04/11/2019
	Url de validación	https://capellades.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=098		
	Metadatos	Origen: Origen administració Estado de elaboración: Original		

9. Fase d'avaluació

La darrera fase del Pla és la d'avaluació: es tracta d'una fase cabdal atès que ens permet conèixer l'efectivitat i resultats obtinguts així els obstacles que ha s'han trobat al llarg del camí i, per tant, orientar la següent edició del Pla d'igualtat d'oportunitats.

L'avaluació consta de tres etapes que són:



L'**avaluació inicial** és aquella realitzada en la **fase de diagnosi**. Després, durant la implementació del Pla, ha de realitzar-se una **avaluació de seguiment, a partir dels indicadors associats a cada mesura**, que indicarà el grau de desenvolupament de les mesures i d'acompliment del calendari establert, així com el grau d'acceptació de les mesures part del personal, els obstacles o dificultats trobats i els reajustaments que cal dur a terme.

És important recordar que **l'avaluació contínua o de procés és un requisit ineludible** atès que el Pla és una eina viva orientada a la transformació de la realitat i no un mer protocol de compliment legal. Així, la Comissió d'igualtat haurà de reunir-se periòdicament i realitzar informes anuals de seguiment, que donarà a conèixer al conjunt del personal a través dels mecanismes establerts.

El darrer pas és la realització d'una **avaluació final** a partir de l'anàlisi del **grau de consecució dels objectius plantejats**. Aquesta avaluació ha de ser la base per a un nou diagnòstic de situació, una vegada exhaurit el període de vigència del present Pla (4 anys).

L'avaluació final ha de mesurar:

- El grau d'assoliment dels objectius fixats en el Pla.
- L'impacte del Pla:
 - Difusió de la cultura d'igualtat d'oportunitats a l'organització.

Segons la llei 39/2015 del procediment administratiu podeu accedir a la següent url que l'indiquem per verificar aquest document		
Código Seguro de Validación	3671259f9b084a29a1e561528ae08eae001	Fecha documento: 04/11/2019
Url de validación	https://capellades.abiscloud.com/abis/idi/arx/idiarxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=098	
Metadatos	Origen: Origen administració Estado de elaboración: Original	





- Reducció dels desequilibris detectats quant a presència, participació i condicions laborals de dones i homes a la corporació.
- Increment d'eines i mecanismes per a la garantia de l'equitat i la no discriminació.
- Incidència en la cultura del temps i en les oportunitats de conciliació de la vida personal i laboral.

Per a l'avaluació final caldrà comptar amb:


- Els informes de seguiment fets al llarg del procés.
- Actualització de les dades quantitatives utilitzades en l'avaluació diagnòstica.
- Actualització i incorporació de nous documents i protocols relacionats.
- Enquesta de partida adreçada al personal i enquestes periòdiques que s'han anat realitzant posteriorment.
- Entrevistes en profunditat i grups de discussió.

La Comissió d'igualtat serà la responsable de realitzar l'informe d'avaluació final i de la seva difusió, per tal de donar-lo a conèixer al conjunt del personal.

 Ajuntament de Capellades	Segons la llei 39/2015 del procediment administratiu podeu accedir a la següent url que l'indiquem per verificar aquest document			
	Código Seguro de Validación	3671259f9b084a29a1e561528ae08eae001		Fecha documento: 04/11/2019
	Url de validación	https://capellades.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=098		
	Metadatos	Origen: Origen administració Estado de elaboración: Original		



Gerència de Serveis d'Igualtat i Ciutadania
Oficina de les Dones i LGTBI
Espai Francesca Bonnemaison
Sant Pere més Baix, 7. 08003 Barcelona
Tel 934 049 095 · Fax 934 049 086
o.doneslgtbi@diba.cat@diba.cat · www.diba.cat

	Segons la llei 39/2015 del procediment administratiu podeu accedir a la següent url que l'indiquem per verificar aquest document	
	Código Seguro de Validación	3671259f9b084a29a1e561528ae08eae001
	Url de validación	https://capellades.absiscloud.com/absis/idi/arx/diarxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=098
	Metadatos	Origen: Origen administració Estado de elaboración: Original

