

Pla intern d'Igualtat de Gènere

Ajuntament de Bigues i Riells



INDEX

1.	PRESENTACIÓ	3
2.	EL PLA INTERN D'IGUALTAT: DEFINICIÓ I OBJECTIUS	4
3.	BENEFICIS DE LA IMPLEMENTACIÓ DEL PLA INTERN D'IGUALTAT	5
4.	MARC JURÍDIC	6
5.	ÀMBITS D'ACTUACIÓ	10
6.	METODOLOGIA PER A L'ELABORACIÓ DEL PLA D'ACCIÓ	12
7.	DIAGNOSI DE LA SITUACIÓ ACTUAL	18
8.	ACCIONS A DUR A TERME	68
9.	PLA D'ACCIÓ	76
10.	CALENDARI	100
11.	ACTORS DEL PLA INTERN D'IGUALTAT	106
12.	SISTEMA DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	107
13.	GLOSSARI	110

1. PRESENTACIÓ

L'equip de govern de l'Ajuntament de Bigues i Riells del Fai té com objectiu treballar per la igualtat d'oportunitats per tothom, per això per nosaltres ha estat una prioritat la confecció i presentació d'aquest pla d'igualtat.

Treballem aplicant la perspectiva de gènere a totes les àrees i estem convençuts de que és la millor forma de mirar.

A més volem fer palès el nostre compromís per garantir aquest dret i ho volem fer amb accions concretes i no amb declaracions i simbolismes.

Aquest pla d'igualtat ha de ser eina per garantir el dret de la Igualtat a tota la plantilla de l'Ajuntament de Bigues i Riells. I mirall per totes aquelles entitats municipals que comparteixen el desig d'una societat millor i més justa.

La feina no quedarà feta amb la seva presentació i aprovació sinó que farem un seguiment periòdic per assegurar la seva implementació. Comptem amb un calendari ja acordat i constituïrem una comissió de seguiment que vetllarà per la seva aplicació.

En aquesta feina volem expressar el nostre agraïment a tot el personal de l'ajuntament, per la seva implicació, per la seva participació, sempre amb la voluntat clara de millorar les condicions de treball per tots i totes i per que aquestes siguin justes per tothom.

Grans objectius ens mouen cada dia i només serem capaços d'assolir-los des de la Igualtat d'oportunitats, la justícia i l'esforç de tot l'equip. Som-hi!

"El demà pertany a la gent que creiem que el demà pertany a tothom" - Audre Lorde

Joan Galiano Peralta
Alcalde

Maria Teresa Escobar Gomera
Regidora d'Igualtat, Dona i Serveis Socials

2. EL PLA INTERN D'IGUALTAT: DEFINICIÓ I OBJECTIUS

El Pla intern d'Igualtat és una eina destinada a potenciar les capacitats i el talent de les persones que treballen a l'Ajuntament eliminant estereotips i obstacles per raó de gènere i treballant per assolir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

L'objectiu d'elaborar el pla d'igualtat de dones i homes destinat al personal tant laboral com funcionari que presta serveis a l'Ajuntament, d'acord amb el que estableix la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, és 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 en 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.

Els objectius específics a assolir per part del Pla intern d'Igualtat són:

- Integrar la perspectiva de gènere en l'organització i l'estructura interna de l'Ajuntament.
- Enfortir el compromís de l'Ajuntament amb l'efectivitat del dret constitucional d'igualtat entre dones i homes a través de polítiques i mesures, i d'una manera coherent entre el seu discurs i la pràctica interna.
- Estendre aquest compromís municipal per la igualtat de dones i homes a totes les àrees i departaments.
- Fomentar la participació equilibrada de dones i homes en la presa de decisions.
- Definir mecanismes per garantir l'accés igualitari a l'ocupació mitjançant l'anàlisi de dades de l'ocupació pública en funció del sexe, així com la incorporació de mecanismes correctors.
- Integrar la igualtat d'oportunitats en les accions formatives que impulsi l'organització.
- Adoptar les mesures necessàries per a l'erradicació de la violència de gènere i l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Establir mesures que assegurin la conciliació laboral, personal i familiar de les dones i els homes, adaptant-se a les necessitats de les persones que treballen a l'Ajuntament.
- Fomentar unes condicions de treball saludables pel que fa a la salut física i psíquica del personal, així com minimitzar els riscos laborals tenint en compte les necessitats específiques de dones i homes.
- Continuar avançant en la comunicació inclusiva i la utilització no sexista del llenguatge.

El Pla intern d'Igualtat desenvolupa aquests objectius en línies estratègiques i accions per continuar avançant en la integració de la igualtat d'oportunitats de manera transversal en tota l'organització.

3. BENEFICIS DE LA IMPLEMENTACIÓ DEL PLA INTERN D'IGUALTAT

Els beneficis derivats de la incorporació de la igualtat d'oportunitats en l'organització es poden concretar en els següents aspectes:

- Compliment de la legislació en matèria d'igualtat

Tal com indica la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, les institucions de la Generalitat, l'Administració de la Generalitat i els organismes públics vinculats o que en depenen, han d'aprovar, en el termini de dos anys a partir de l'entrada en vigor d'aquesta llei, un pla d'igualtat de dones i homes destinat al personal que hi presta serveis.

- Liderar i desenvolupar una gestió pública responsable

Les Administracions Públiques han de ser un exemple a seguir en matèria de responsabilitat social i igualtat d'oportunitats en qüestió de gènere, influenciant i traspasant aquest compromís a totes aquelles organitzacions amb les quals es relacionen, com són les empreses proveïdores i les organitzacions del municipi.

- Augment de la motivació i el compromís amb el treball

La implantació d'un Pla intern d'igualtat evita situacions de discriminació i tracte desigual, que podrien generar sobre les persones sentiments d'insatisfacció i desmotivació, repercutint així en el seu treball. D'aquesta manera, el Pla intern d'igualtat es converteix en una eina que augmenta la motivació de les persones i, per tant, el compromís que aquestes tenen cap a l'organització.

- Millora del clima laboral

Unes polítiques laborals en perspectiva de gènere milloren la satisfacció del personal i la qualitat de vida de la plantilla, generant un millor clima laboral.

- La diversitat com a font d'enriquiment

La creació d'equips de treball, projectes i sistemes de presa de decisions amb una participació equilibrada de persones dels dos sexes pot ser altament enriquidora per l'organització. Aquests col·lectius equilibrats de persones poden resoldre problemes de manera diferent, unint habilitats i desenvolupant diferents perspectives d'anàlisi.

- Apostar per la Responsabilitat Social Corporativa

Quan una organització decideix treballar la seva responsabilitat social, significa que integra de manera voluntària consideracions socials i mediambientals més enllà de les obligacions legals. Aquestes millores repercuteixen en el benestar dels treballadors i treballadores i aporten grans beneficis a les organitzacions. En aquest sentit, els Plans d'igualtat ajuden a establir polítiques cap a una gestió més ètica i responsable.

4. MARC JURÍDIC

El principi d'igualtat de dones i homes s'incorpora en l'esfera dels drets humans i fonamentals de diferents ordenaments jurídics per esdevenir un pilar bàsic de les societats democràtiques modernes.

Es tracta doncs, d'un principi jurídic universal reconegut a diversos textos internacionals, europeus, de l'Estat Espanyol i de Catalunya.

A nivell europeu el principi d'igualtat entre dones i homes s'incorpora ja des del Tractat de Roma de l'any 1957 en la mesura que reconeix el dret a la igualtat de retribució per un mateix treball. La UE ha anat desenvolupant, paral·lelament a l'aprovació dels tractats (Tractat d'Amsterdam del 1999, Tractat de Niça del 2001 i el Tractat de la Unió Europea), diverses accions i estratègies amb la voluntat d'eliminar les discriminacions entre homes i dones (entre d'altres, el Pla de treball per la igualtat entre homes i dones 2006-2010, Estratègia de la Comissió Europea per a la igualtat entre dones i homes 2010-2015 i el Pacte europeu per la igualtat de gènere 2011-2020).

El reconeixement de la igualtat de dones i homes en l'ordenament jurídic espanyol es troba reconegut a la Constitució Espanyola.

En el seu article 14 es proclama el dret a la igualtat davant la llei i a la no discriminació per raó de sexe, i, en l'article 53.2, configura aquest dret com un dret especialment protegit.

L'article 9.2, preveu l'obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la igualtat sigui real i efectiva eliminant els obstacles que impedeixin o dificultin la seva plenitud i facilitant la participació de tota la ciutadania en la vida política, econòmica, cultural i social.

A destacar també com a norma especialment rellevant en l'ordenament jurídic espanyol, per l'avenç que implica i per "constituir-se com a base jurídica per avançar en la igualtat efectiva de dones i homes" ¹, la Llei Orgànica 3/2007 per la igualtat efectiva de dones i homes, així com els RDL 06/2019, 901/2020 i 902/2020, que modifiquen la present Llei Orgànica en matèria de Plans d'Igualtat i d'Igualtat Retributiva, imposant noves obligacions a les organitzacions.

Entre les previsions principals de la normativa s'hi troben:

- Article 7: relació de situacions considerades d'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Article 11: previsió d'accions positives als poders públics com a defensa i foment de la igualtat de gènere.
- Article 15: preveu que el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes ha de regir, amb caràcter transversal, l'actuació de tots els poders públics, i que les administracions públiques l'han d'incorporar en l'adopció de les seves disposicions normatives, en la definició i pressupostació de polítiques públiques i en el desenvolupament de totes les seves activitats (transversalitat).
- Art 20: estableix la necessària adequació de les estadístiques amb perspectiva de gènere.
- Art 46: estableix els continguts d'un Pla d'Igualtat: mesures d'accés al treball, mesures de classificació professional, mesures de promoció i formació, mesures en

¹Pla estratègic de polítiques de dones de la Generalitat de Catalunya (2012-2015)

la retribució, mesures en l'ordenació del temps de treball, mesures de conciliació de la vida laboral i personal o familiar i prevenció de l'assetjament sexual.

Pel que fa a l'administració pública, cal destacar el capítol I del títol V de La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, on s'estableixen els criteris d'actuació de les administracions públiques:

- Art 51: "Les Administracions públiques, en l'àmbit de les seves respectives competències i en aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes, haurien de:
 - a) Esmenar els obstacles que impliquin el manteniment de qualsevol tipus de discriminació amb la finalitat d'oferir condicions d'igualtat efectiva entre dones i homes en l'accés a l'ocupació pública i en el desenvolupament de la carrera professional.
 - b) Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, sense menystenir la promoció professional.
 - c) Fomentar la formació en igualtat, tant en l'accés a l'ocupació pública com al llarg de la carrera professional.
 - d) Promoure la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de selecció i valoració.
 - e) Establir mesures efectives de protecció enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
 - f) Establir mesures efectives per eliminar qualsevol discriminació retributiva, directa o indirecta, per raó de sexe.
 - g) Avaluar periòdicament l'efectivitat del principi d'igualtat en el seus respectius àmbits d'actuació"

A destacar també de l'ordenament jurídic espanyol la Llei 7/2007 de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, i en concret la seva disposició addicional vuitena:

1. Les Administracions Públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.
2. Sense perjudici del que es disposa en l'apartat anterior, les Administracions Públiques hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes previstos en el mateix.

A nivell català el reconeixement de la igualtat està present en diferents textos de l'ordenament jurídic.

La norma institucional bàsica és l'Estatut d'Autonomia de Catalunya.

- Art 4.3: Els poders públics de Catalunya han de promoure els valors de la llibertat, la democràcia, la igualtat, el pluralisme, la pau, la justícia, la solidaritat, la cohesió social, l'equitat de gènere i el desenvolupament sostenible.
- Art 19: Drets de les dones: "Totes les dones tenen dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, maltractaments i de tota mena de discriminació. Les dones tenen dret a

- participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats”.
- Art 41: “Perspectiva de gènere”
 1. Els poders públics han de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, en la formació, en la promoció professional, en les condicions de treball, inclosa la retribució, i en totes les altres situacions, i també han de garantir que les dones no siguin discriminades a causa d'embaràs o de maternitat.
 2. Els poders públics han de garantir la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les polítiques públiques per aconseguir la igualtat real i efectiva i la paritat entre dones i homes.
 3. Les polítiques públiques han de garantir que s'afrontin de manera integral totes les formes de violència contra les dones i els actes de caràcter sexista i discriminatori; han de fomentar el reconeixement del paper de les dones en els àmbits cultural, històric, social i econòmic, i han de promoure la participació dels grups i les associacions de dones en l'elaboració i l'avaluació d'aquestes polítiques.
 4. Els poders públics han de reconèixer i tenir en compte el valor econòmic del treball de cura i atenció en l'àmbit domèstic i familiar en la fixació de llurs polítiques econòmiques i socials.
 5. Els poders públics, en l'àmbit de llurs competències, i en els supòsits que estableix la llei, han de vetllar perquè la lliure decisió de la dona sigui determinant en tots els casos que en puguin afectar la dignitat, la integritat i el benestar físic i mental, en particular pel que fa al propi cos i a la seva salut reproductiva i sexual”.
 - Article 56. Composició i règim electoral. 3. Són electors i elegibles els ciutadans de Catalunya que estan en ple ús de llurs drets civils i polítics, d'acord amb la legislació electoral. La llei electoral de Catalunya ha d'establir criteris de paritat entre dones i homes per a l'elaboració de les llistes”.

De gran rellevància a nivell català per a avançar cap a la igualtat efectiva, és la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

Cal destacar-ne, pel seu impacte en les administracions locals, els articles següents:

- Article 6: Funcions dels ens locals de Catalunya
 - f) Elaborar, aprovar, executar i avaluar els plans d'igualtat de dones i homes destinats al personal a llur servei.
- Article 15: Plans d'igualtat de dones i homes del sector públic
 1. Les institucions de la Generalitat, l'Administració de la Generalitat i els organismes públics vinculats o que en depenen, i també les entitats, públiques i privades, que gestionen serveis públics, han d'aprovar, en el termini de dos anys a partir de l'entrada en vigor d'aquesta llei, un pla d'igualtat de dones i homes destinat al personal que hi presta serveis, que s'ha de definir en el conveni col·lectiu o en l'acord de condicions de treball, amb l'objectiu de garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i



homes i eliminar la discriminació per raó de sexe amb relació a l'accés al treball remunerat, al salari, a la formació, a la promoció professional i a la resta de les condicions de treball.

2. Els ens locals que tenen òrgans específics de representació del personal a llur servei han d'aprovar un pla d'igualtat de dones i homes, que s'ha de definir en el conveni col·lectiu o en el pacte o acord de condicions de treball.

A destacar també com a text normatiu de referència a nivell català per a l'Administració pública la Llei 8/2006 de 5 de juliol de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.

5. ÀMBITS D'ACTUACIÓ

Durant la realització de la diagnosi, s'han inclòs tots els processos i circuits interns, les polítiques de personal, la comunicació interna i externa, i s'han analitzat les condicions laborals, la representativitat de dones i homes en les diferents àrees, els llocs de treball i categories o grups professionals així com en els òrgans de govern i decisió.

S'han establert com a àmbits d'actuació que emmarcaran les accions i mesures a incorporar en el Pla, els següents:

1. Cultura i política d'igualtat de gènere

En aquest àmbit s'analitza el nivell de consciència corporativa de l'Ajuntament, i per tant la sensibilització i la implicació de tot el cos polític i tècnic amb la igualtat. També s'analitza el nivell de transversalitat de la perspectiva de gènere en totes les polítiques, en la presa de decisions i en les actuacions, tant a nivell intern com extern de la corporació.

Per tal de fer una aproximació detallada a aquest àmbit s'han analitzat tres aspectes:

a) El compromís institucional

Implicació de l'alta direcció envers la igualtat d'oportunitats (política específica, àmbit organitzatiu específic, pressupost...).

b) La participació política

Representativitat política en els diferents òrgans de govern (Ple, equip de govern, composició interna dels partits...).

c) El nivell de transversalitat de polítiques de gènere

Valoració de la incorporació de la perspectiva de gènere en les polítiques i en les actuacions dels diferents departaments (contractacions externes, definició de polítiques i serveis, indicadors de gènere i dades desagregades per sexe).

2. Gestió organitzativa igualitària

Aquest àmbit analitza la gestió organitzativa de l'Ajuntament i estudia si la distribució del personal està equilibrada en tots els nivells organitzatius (unitats, categories i òrgans de govern), en els càrrecs de decisió i també en tots els departaments o àrees de treball en els quals s'estructura l'Ajuntament. S'analitzen també els mecanismes de comunicació interns de l'Ajuntament.

3. Polítiques de selecció, contractació, promoció i retribució del personal

Aquest àmbit analitza i valora el grau d'implementació del principi d'igualtat en les diverses modalitats d'accés al treball (tant en les contractacions com en les promocions internes) així com en la política de retribució del personal. Es divideix en tres subàmbits:

a) Contractacions

S'estudia si es compleix el principi d'igualtat d'oportunitats en la selecció del personal.

b) Promocions

S'avalua en aquest àmbit les promocions internes que es duen a terme a l'Ajuntament, els criteris i mecanismes que s'utilitzen i la igualtat d'oportunitats pel que fa al desenvolupament professional.

c) Política salarial

Es valora la política retributiva existent a l'Ajuntament amb la finalitat de detectar si a llocs de treballs iguals o d'igual valor els correspon una igual retribució.

4. Formació i desenvolupament professional

En aquest àmbit s'analitza la formació que ha rebut la plantilla i si aquesta és igualitària entre dones i homes. S'identifica el grau d'implicació de l'Ajuntament a l'hora de fomentar la formació i el desenvolupament professional dels treballadors i les treballadores.

5. Conciliació de la vida laboral, personal i familiar

En aquest àmbit es du a terme una valoració de les mesures que posa a disposició la institució per facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les treballadores i dels treballadors.

6. Condicions físiques de l'entorn de treball i salut laboral

En aquest àmbit es treballa i s'analitzen les condicions físiques de l'entorn de treball i si aquestes s'adeqüen a les diferents necessitats de dones i homes.

7. Assetjament sexual i per raó de sexe i actituds sexistes

En aquest àmbit es porta a terme un anàlisi de possibles actituds sexistes i de tracte discriminatori, així com dels mecanismes de prevenció, detecció i actuació en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe que l'Ajuntament ha posat en marxa.

8. Comunicació inclusiva, llenguatge no sexista ni discriminatori

Aquest àmbit avalua la comunicació interna i externa de l'Ajuntament. L'anàlisi pretén detectar l'ús de llenguatge igualitari i la incorporació de la perspectiva de gènere en els elements de comunicació corporativa.

6. METODOLOGIA PER A L'ELABORACIÓ DEL PLA D'ACCIÓ

La creació del Pla d'Igualtat de Bigues i Riells s'ha realitzat en dues grans fases de treball:

1. Diagnosi

La diagnosi ha tingut en compte diferents tècniques de recollida de dades, tant qualitatives com quantitatives amb l'objectiu de poder extreure i disposar de la forma més exhaustiva i completa la situació actual de l'Ajuntament de Bigues i Riells en matèria d'igualtat de gènere. D'aquesta manera, el procés ha estat de caire participatiu per tal de poder entendre la realitat de l'Ajuntament i poder incorporar les percepcions i les inquietuds de totes les persones treballadores, tant a nivell individual com col·lectiu.

Comissió Negociadora del Pla

Tal com estableix el Reial Decret Llei 6/2019, el procés de diagnosi el Pla d'Igualtat s'ha de realitzar en col·laboració amb una representació de l'organització i una representació de les persones treballadores, en aquest sentit, a l'inici del projecte per elaborar el Pla d'Igualtat, es va constituir la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat. La Comissió Negociadora participa activament de l'elaboració del diagnòstic en tres moments concrets, i també al llarg de tot el procés realitzant-los consultes puntuals com la seva percepció sobre el qüestionari a la plantilla abans d'enviar-lo o la seva ajuda per determinar el funcionament de l'organització de l'Ajuntament entre d'altres.

Els moments concrets en els quals la comissió cobra especial rellevància són:

1. Reunió d'inici en la que es presenta el projecte del Pla d'Igualtat i s'acorda el calendari de treball. En aquest espai poden aprofitar per senyalar les seves inquietuds i les seves aspiracions respecte al Pla.
2. Entrevistes personals amb alguns membres de la Comissió Negociadora del Pla, en les quals es pregunta per les seves experiències personals en relació a la igualtat d'oportunitats dins l'organització.
3. Sessió participativa en la que s'exposen les oportunitats de millora detectades després del procés de diagnosi i en la qual s'estableix una prioritització de les mateixes per calendaritzar-les i convertir-les en accions.

Les persones que integren la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Bigues i Riells són:

Per part de l'Ajuntament

Per part de les Persones Treballadores

1 ^a Tineta d'alcalde, Regidora de Serveis Econòmics, Regidora de Serveis Socials i Regidora d'Igualtat.	Maite Escobar	Rosa Reinon	Presidenta del Comitè
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------	-------------	-----------------------

Toni Hierro	Secretari, Interventor i Cap de Recursos Humans.	Josep Codina
Aurora León	Tècnica de Recursos Humans, Contractacions, Complementos i Negociació col·lectiva.	Toni Moreno

Fonts d'Informació

La creació del document de diagnosi de la situació actual de l'Ajuntament de Bigues i Riells s'ha servit de diverses fonts:

Dades quantitatives:

- a) Recollida de dades

A través d'un formulari per a la recollida de dades s'ha analitzat, gràcies a les dades facilitades des de Recursos Humans i des del Departament de Secretaria, la composició de la plantilla, la classificació, l'organització per àrees de treball, els comandaments, la formació, la promoció i la utilització de mesures de conciliació per part de la plantilla, entre d'altres.

S'ha treballat amb dades de la plantilla relatives al dia 31 de Gener de 2020, creant un univers de mostra format per 122 persones treballadores, 60 dones i 62 homes.

Dades qualitatives:

- a) Anàlisi documental

S'han analitzat totes aquelles mesures i polítiques de l'Ajuntament que s'han considerat rellevants per a l'àmbit d'estudi, en concret:

- II Pla Comarcal d'Igualtat de Gènere (2015-2018) del Consell Comarcal del Vallès Oriental
- Conveni Col·lectiu pel Personal Funcionari al Serveis de l'Ajuntament de Bigues i Riells, 2010-2011.
- Conveni Col·lectiu pel Personal Laboral al Serveis de l'Ajuntament de Bigues i Riells, 2010-2011.
- Pacte de Condicions Laborals de la Policia Local (2017-2018).
- Directrius d'Actuació Municipal en matèria d'Igualtat, 2019.
- Organigrama Ajuntament, 2019.
- Memòria del servei d'assessorament jurídic per ciutadans i ciutadanes en el marc del PADI (Punt d'Assessorament a Dones sobre Igualtat d'Oportunitats), 2018.

A més s'ha analitzat en profunditat la web municipal <https://www.biguesiriells.cat/ca/index.htm>.

b) Entrevista individual a 5 persones clau

D'acord amb el prèviament acordat amb les persones polítiques i tècniques referents del projecte, es van seleccionar 9 persones de l'Ajuntament considerades clau per a obtenir una imatge global de l'organització.

Així s'han entrevistat, durant el mes de Març, a dues persones de l'estructura política:

- ✓ Joan Josep Galiano Peralta, Alcalde i regidor de Serveis Generals, de Governació, de Comunicació i Protocol, de l'Oficina d'Atenció al Ciutadà, de l'Arxiu Municipal, d'Esports, de Mobilitat i d'Obres, Serveis i Manteniment
- ✓ Maria Teresa Escobar, 1^a Tinenta d'alcalde, Regidora de Serveis Econòmics, Regidora de Serveis Socials i Regidora d'Igualtat.

A set persones de l'estructura tècnica:

- ✓ Marta Gonzalez, Cap de Serveis Personals.
- ✓ Aurora Leon Lechuga, Tècnica de Recursos Humans, Contractacions, Complementos i Negociació col·lectiva.
- ✓ Toni Hierro, Secretari, Interventor i Cap de Recursos Humans.
- ✓ Anna Plans, Responsable de Comunicació
- ✓ Pedro Parra, Caporal de la Policia Local.
- ✓ Mercè Torrents, Treballadora Social
- ✓ Magda Biset, Psicòloga

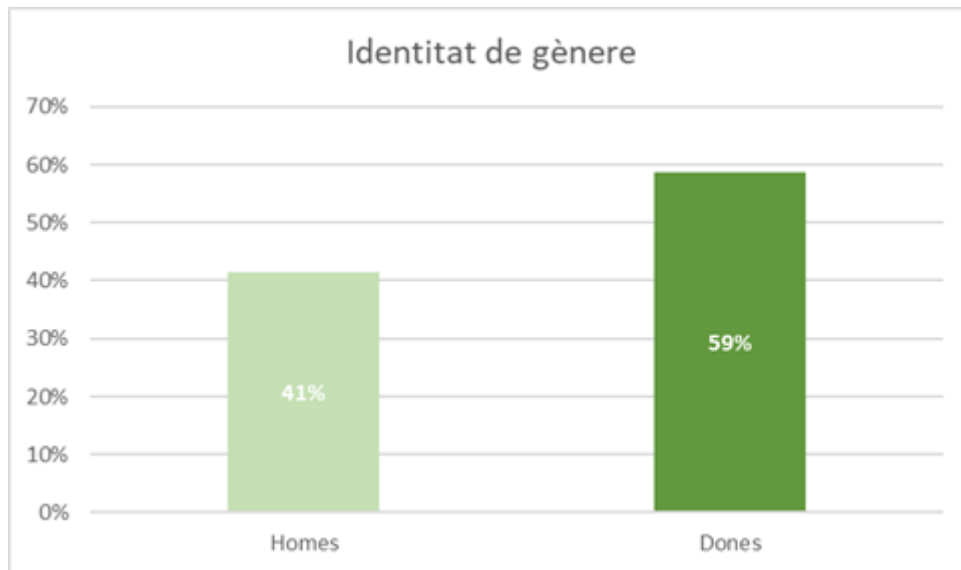
A una persona pertanyent a la representació sindical:

- ✓ Rosa Reinon, Presidenta del Comitè

c) Qüestionari online

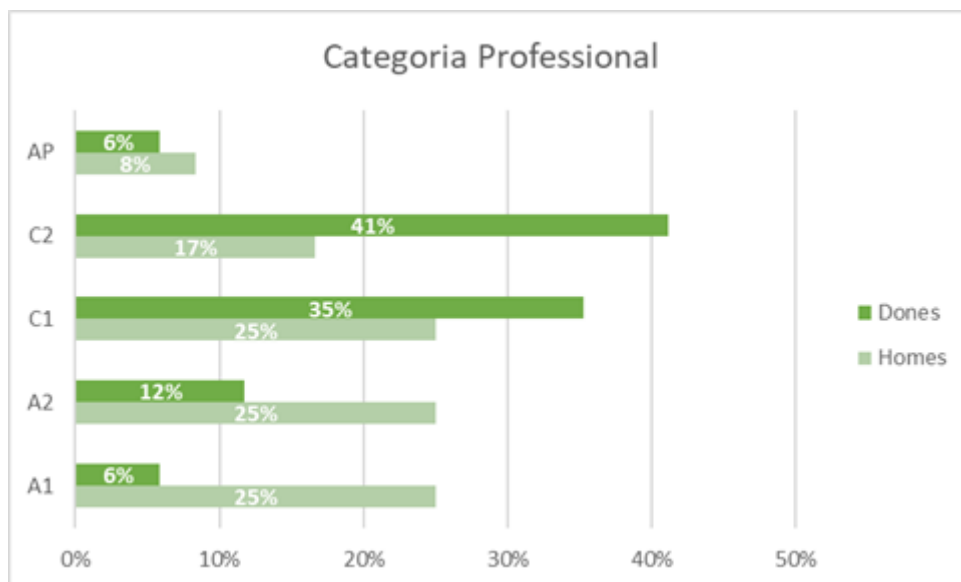
S'ha enviat un qüestionari online a tota la plantilla, un total de 122 persones, per tal de conèixer la seva percepció en relació a la igualtat de gènere a nivell intern de l'Ajuntament. Un total de 29 persones (17 dones i 12 homes) l'han respost. Això suposa un percentatge de participació del 24%².

² L'enviament del qüestionari i el termini per contestar-lo han coincidit amb la Crisi Sanitària ocasionada pel virus COVID-19, el que ha provocat una baixa participació de les persones treballadores en trobar-se en temps de confinament i desbordades per la feina de gestió de l'Ajuntament.



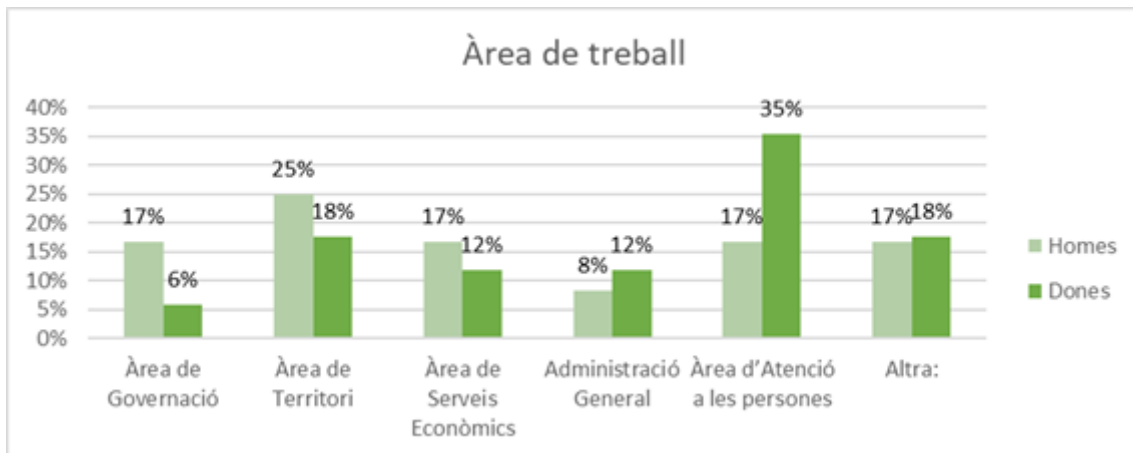
Gràfic 1: Elaboració pròpia a partir del qüestionari adreçat a la plantilla. Març 2020.

Les persones treballadores que han respost al qüestionari pertanyen a diverses categories professionals, observant el gràfic, destaca que les dones provenen en major mesura de categories diverses, en canvi els homes es concentren de manera majoritària en dues categories, C1 i C2.



Gràfic 2: Elaboració pròpia a partir del qüestionari adreçat a la plantilla. Març 2020.

A les persones treballadores que han contestat el qüestionari se'ls ha demanat que identifiquessin la seva àrea de treball, observant el gràfic veiem que els homes han tingut una participació més equilibrada entre les diferents àrees, mentre que les dones pertanyen que han contestat pertanyen majoritàriament a l'Àrea d'Atenció a les persones.



Gràfic 3: Elaboració pròpia a partir del qüestionari adreçat a la plantilla. Març 2020.

Apunt Metodològic

El present diagnòstic s'ha elaborat amb dades quantitatives corresponents a tres anys diferents:

- De caràcter general totes les dades referents a les condicions de la plantilla corresponen a data 31 de Gener de 2020.
- Totes aquelles dades referents a un període anual, per exemple les dades referents a la mobilitat del personal, corresponen a l'any 2019.
- Hi ha dades que són referents a l'any 2018 en no poder localitzar les dades referents a l'any 2019, aquest és el cas de les dades referents a les promocions del personal.

2. Pla d'igualtat

Per a la creació del Pla d'Igualtat i les accions proposades es va realitzar una Sessió participativa amb la participació de totes les persones que integren la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat.

La sessió participativa es va dur a terme el dimarts 3 de novembre de 2020, i va comptar amb la participació de les persones que integren la Comissió Negociadora del Pla Intern d'Igualtat. L'objectiu de la sessió era ponderar i prioritzar les oportunitats de millora detectades en la diagnosi i identificar noves oportunitats de millora a partir d'un debat.

Davant la situació derivada de l'estat d'alarma ocasionat pel COVID-19, la sessió participativa es va realitzar per videoconferència mitjançant l'eina ZOOM, per tal de garantir les mesures de seguretat i assegurar la participació de totes les persones que integren la Comissió.

L'eina ZOOM va permetre presentar les oportunitats de millora detectades durant l'elaboració de la diagnosi i que cada persona pogués valorar-les individualment per ordre d'importància seguint una valoració de l'1 al 4, que corresponien a:

- 1: Gens
- 2: Poc
- 3: Bastant
- 4: Molt

D'altra banda, també es va demanar a les persones participants que proposessin noves oportunitats de millora que consideressin que s'havien d'incloure en el Pla d'Acció del Pla Intern d'Igualtat i que no estaven recollides en el document.

Totes aquestes oportunitats de millora es van ponderar per prioritats i els resultats són els següents:

Ponderació mitjana	Nombre d'accions	Prioritat
=/< 3,24	10	Baixa
3,25 – 3,49	8	Mitja
3,5 – 3,66	10	Alta
3.67 – 4	13	Molt Alta

Els resultats de la ponderació han ajudat a establir el calendari d'implementació de les accions derivades d'aquestes oportunitats de millora.

7. DIAGNOSI DE LA SITUACIÓ ACTUAL

L'anàlisi i recollida de la informació s'ha estructurat en relació als 8 àmbits d'actuació establerts, obtenint-se per a cadascun d'ells una identificació de la situació actual en relació a les accions i mesures que està desenvolupant l'Ajuntament, els punts forts i les oportunitats de millora de la pròpia organització.

1. CULTURA I POLÍTICA D'IGUALTAT DE GÈNERE

En aquest àmbit s'analitza el nivell de consciència corporativa de l'Ajuntament, i per tant la sensibilització i la implicació de tot el cos polític i tècnic amb la igualtat. També s'analitza el nivell de transversalitat de la perspectiva de gènere en totes les polítiques, en la presa de decisions i en les actuacions tant a nivell intern com extern de l'organització.

Per tal de fer una aproximació detallada a aquest àmbit s'han analitzat tres aspectes: el compromís institucional, la representació política i el nivell de transversalitat de les polítiques de gènere.

A – COMPROMÍS INSTITUCIONAL

Es valora en aquest àmbit la implicació de l'equip de govern envers la igualtat d'oportunitats (política específica, àmbit organitzatiu específic, pressupost...).



SITUACIÓ ACTUAL

- Durant l'elaboració de la diagnosi, en especial a través de les entrevistes, s'ha identificat el compromís polític de l'equip de govern envers la igualtat d'oportunitats. Així, la voluntat política de l'Ajuntament és seguir impulsant la igualtat tant a nivell intern com a nivell extern.
- També, l'Equip de Govern es compromet a donar suport a les accions que es portin a terme en matèria d'igualtat.
- L'Ajuntament de Bigues i Riells ha començat el seu mandat amb una voluntat clara de treballar per assolir la igualtat, una de les seves primeres mesures ha sigut crear la Regidoria d'Igualtat, atorgant-li identitat pròpia i competències clares i millorant la seva visibilització i els recursos econòmics que s'hi destinen.
- L'equip de govern ha començat el mandat completant la Revisió de la Valoració dels llocs de treball de l'Ajuntament. Un treball que ha permès detectar les diferències més significatives i resoldre-les, amb l'objectiu d'equiparar en un període de quatre anys tots els salaris amb les seves corresponents categories professionals
- L'Ajuntament de Bigues i Riells treballa per començar a introduir la transversalitat de gènere en totes les seves àrees de treball. Dues de les accions que es realitzen en aquest sentit són:

garantint la paritat en tots els actes organitzats i treballant amb cura el llenguatge per garantir-ne un ús neutre.

- La Regidoria d'Igualtat ha realitzat una recopilació de tots els recursos municipals que hi ha abast de la ciutadania en el marc del SIAV (Servei d'Informació i Atenció a la Violència de Gènere), per tal de comunicar-los d'una manera més directa, ràpida i senzilla.

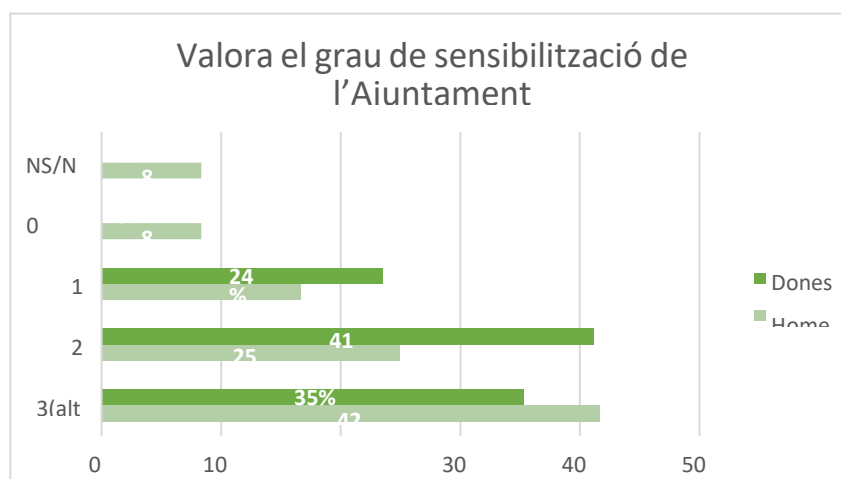
- Les línies estratègiques de treball en igualtat d'oportunitats durant el mandat 2019- 2022 comunicades per part de la regidora inclouen:

- A. Respondre a la demanda de totes les entitats municipals de l'àmbit d'igualtat, joventut, cultura i esports oferint-los formació específica en Igualtat.
- B. Impulsar el treball amb el Col·lectiu LGTBI creant un Punt LGTBI on poder informar sobre recursos, xarxes de suport, denúncies, processos personals i informació en general.
- C. Crear una plantilla de recull d'informació de la participació a tots els actes municipals enfocant-se en nombre de participants desagregat per gènere.
- D. Treballar per tancar i impulsar el Protocol per la prevenció, la detecció i l'abordatge de l'assetjament sexual

- A les entrevistes personals i al qüestionari a la plantilla es detecta un clar compromís de treball per assolir la igualtat d'oportunitats a l'Ajuntament, tant a nivell intern com a nivell extern.

Percepció de les persones participants en l'enquesta

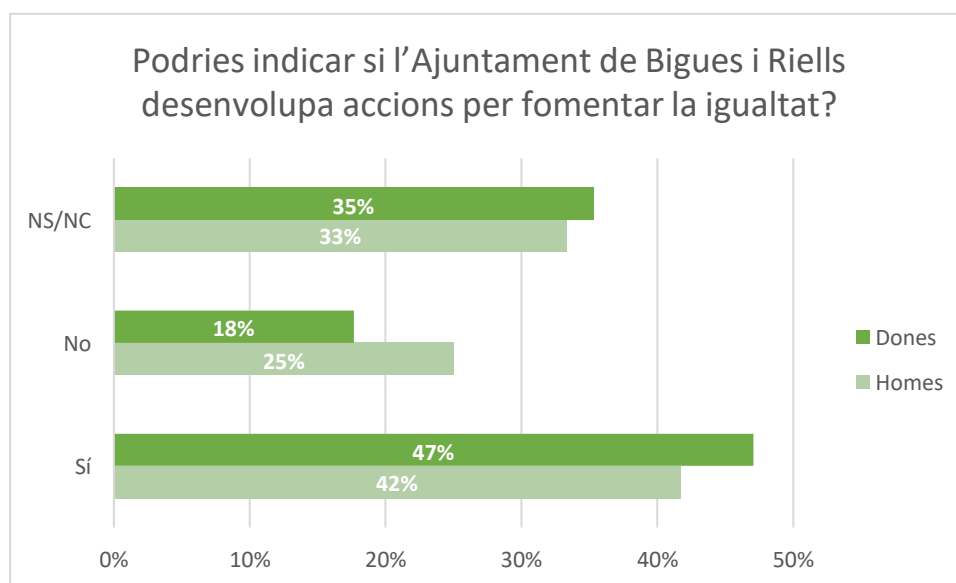
- En relació a la percepció de la plantilla envers la sensibilització de l'Ajuntament de Bigues i Riells amb la igualtat, les dones consideren en un 35% que el grau és alt, en un 41% que és mig, i en un 24% que és baix, cal destacar que cap dona considera que sigui nul. Els homes consideren que és alt en un 42%, mig en un 25%, baix en un 17%, nul en un 8% i un altre 8% a optat per la opció NS/NC.



Gràfic 4: Elaboració pròpia a partir del qüestionari adreçat a la plantilla. Març 2020.

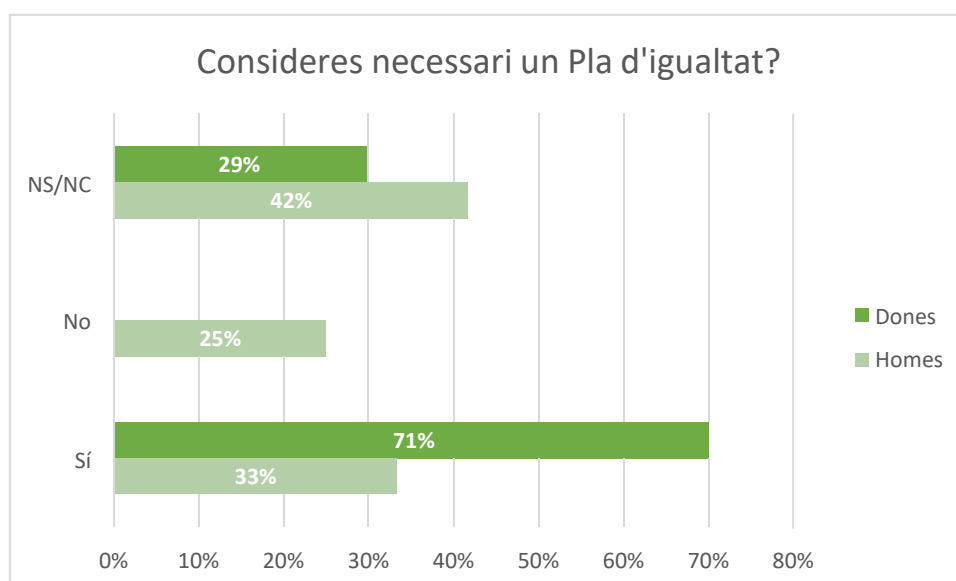
- Quan s'ha preguntat si l'Ajuntament duu a terme accions per fomentar la igualtat, observem que la opció majoritària per homes o dones és que Sí que es desenvolupen accions per fomentar la igualtat. La segona opció més votada en ambdós col·lectius és NS/NC.

A les persones que contestaven afirmativament se'ls demanava que exposessin les accions que es duen a terme per fomentar la igualtat, tant homes com dones assenyalen molt positivament la nova valoració de llocs de treball, així com l'existència d'actes municipals de foment de la igualtat, la promoció del SIAV i la creació de la regidoria d'Igualtat a l'inici del mandat.



Gràfic 5: Elaboració pròpia a partir del qüestionari adreçat a la plantilla. Març 2020.

- En relació a si es considera necessària l'elaboració d'un Pla intern d'igualtat, les dones consideren en un 71% que sí que es necessària l'elaboració d'un Pla d'Igualtat intern davant del 33% dels homes. Cal destacar que cap dona ha votat per la opció No, sinó que han optat per la opció NS/NC en un 29%.



Gràfic 6: Elaboració pròpia a partir del qüestionari adreçat a la plantilla. Març 2020.

- En línia amb aquesta pregunta, diverses persones de la plantilla han incorporat al qüestionari online, comentaris favorables a l'elaboració d'aquest Pla.
- Al qüestionari també s'ha preguntat quines són les mesures que hauria de contemplar aquest Pla intern d'Igualtat. El personal de l'Ajuntament ha destacat diverses:
 - Accions de formació i sensibilització en matèria d'igualtat per al personal del consistori, i també per a la ciutadania.
 - Sensibilització i incorporació d'un llenguatge no sexista.
 - Millora de la conciliació de la vida laboral, personal i familiar de les persones treballadores.
 - Finalitzar i aprovar el nou Protocol d'assetjament.
 - Establir mesures efectives per eliminar qualsevol discriminació retributiva.
 - En les clàusules de contractació, incorporar aspectes relacionats amb la igualtat.



PUNTS FORTS

- Existeix una clara voluntat política de impulsar les polítiques de gènere durant aquest mandat.
- S'ha creat la Regidoria d'Igualtat, atorgant-li identitat pròpia, competències i recursos propis.
- S'ha realitzat una Revisió de la Valoració dels llocs de treball per tal de garantir que no es produeixen discriminacions.
- Les línies estratègiques de treball en igualtat d'oportunitats del mandat busquen abordar diverses problemàtiques entre elles destaca el treball amb el Col·lectiu LGTBI.



OPORTUNITATS DE MILLORA

- Designar a una persona referent com Agent d'Igualtat a nivell intern. Definir les seves funcions i comunicar-les a la plantilla.
- Crear una Comissió d'Igualtat que lideri i avaluï el compliment del Pla.
- Fer difusió a tota la plantilla dels resultats de la Diagnosi així com del Pla intern d'Igualtat i de les accions que es duran a terme.
- Crear una bústia de suggeriments per recollir les percepcions i les propostes de la plantilla vers la igualtat.

B – PARTICIPACIÓ POLÍTICA

En aquest àmbit s'analitza la representativitat política en els diferents òrgans de govern (Ple, equip de govern, àrees de gestió, composició interna dels partits, etc.).



SITUACIÓ ACTUAL

- L'equip de govern (Esquerra Republicana de Catalunya-Independents-Acord Municipal) està format per 4 dones i 5 homes existint així paritat.³

- Com a conseqüència de la **composició dels Grups Municipals**, els homes ocupen els primers llocs als Grups. D'aquesta manera, a l'oposició només hi trobem homes, el que provoca que el Ple municipal estigui ocupat en pràcticament un 70% per homes.

Representativitat per sexe als grups municipals					
Grups municipals	Dones	%	Homes	%	Total
ERC - IND. - Acord Municipal	4	31%	5	38%	9
PSC	0	0%	1	8%	1
Ciutadans	0	0%	1	8%	1
Agrupació Veïnal Bigues i Riells del Fai	0	0%	1	8%	1
Grup Mixt	0	0%	1	8%	1
TOTAL	4	31%	9	69%	13

- L'alcaldia està ocupada per un home i les regidories estan formades per 4 dones i 4 homes.

- Les **quatre regidories que ocupen les dones** són:

- Serveis Econòmics, de Serveis Socials i d'Igualtat.
- Cultura i de Riells del Fai.
- Educació.
- Participació Ciutadana i de Noves Tecnologies, Administració electrònica i Transparència.

- Per altra banda, les **quatre regidories** ocupades pels homes corresponen a:

- Suport a l'Habitatge Digne i de Joventut.



- Promoció Econòmica i Turisme.
- Medi Ambient.
- Urbanisme.

³ Paritat: situació que garanteix una presència de dones i homes segons la qual cap sexe no supera el 60% del conjunt de persones a què es refereix ni és inferior al 40%. Llei 3/2007, per la igualtat efectiva d'homes i dones.

- Per últim, l'**Alcalde** té la Cartera de Serveis Generals, de Governació, de Comunicació i Protocol, de l'Oficina d'Atenció al Ciutadà, de l'Arxiu Municipal, d'Esports, de Mobilitat i d'Obres, Serveis i Manteniment.

Representativitat per sexe a l'equip de govern					
Alcaldia i Regidories	Dones	%	Homes	%	Total
	4	44%	5	56%	9

- En relació als òrgans de govern de l'Ajuntament de Bigues i Riells, destaca que les dones tenen una forta presència en les tinències d'alcaldia, ocupant-ne el 75%.

Representativitat per sexe als òrgans de govern					
	Dones	%	Homes	%	Total
Alcaldia	0	0%	1	100%	1
Ple Municipal	4	31%	9	69%	13
Tinències d'alcaldia	3	75%	1	25%	4



PUNTS FORTS

- L'equip de govern té una representativitat paritària
- Les dones ocupen el 75% de les tinències d'alcaldia.
- La regidoria de Joventut està ocupada per un home, qüestions habitualment relacionades amb el paper de cures de la dona.
- La regidoria de Noves Tecnologies i administració electrònica està ocupada per una dona, qüestions habitualment relacionades amb aptituds atorgades socialment als homes.



ORTUNITATS DE MILLORA

- Fomentar la incorporació de les dones al capdavant dels grups municipals per garantir una representació més pròxima a la paritat en el Ple Municipal.

C – NIVELL DE TRANSVERSALITAT DE POLÍTIQUES DE GÈNERE

En aquesta secció es valora la incorporació de la perspectiva de gènere en les polítiques i en les

actuacions dels diferents departaments (contractacions externes, definició de polítiques i serveis, indicadors de gènere i dades desagregades per sexe).

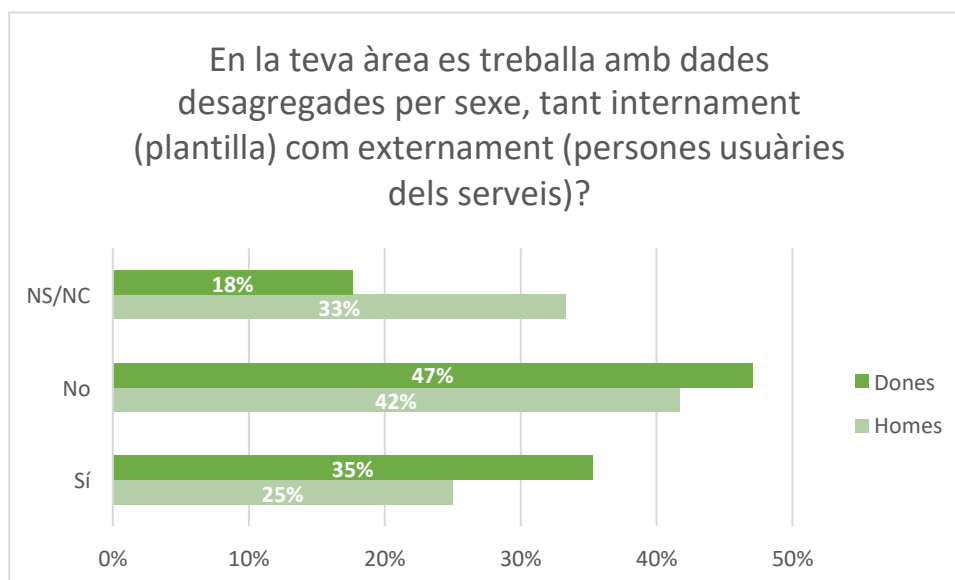


SITUACIÓ ACTUAL

- Les **polítiques d'igualtat de gènere** es lideren des de la regidoria d'Igualtat.
- La **Regidoria d'Igualtat** ha sigut creada en aquesta legislatura.
- No es treballa de forma transversal a tot l'Ajuntament amb **dades desagregades per sexe**, però s'ha detectat la voluntat de començar a treballar en aquest aspecte, sobretot de cara als actes municipals en els quals es treballa per garantir una presència paritària per part del consistori.
- A les entrevistes s'ha detectat que no existeixen mecanismes per conèixer l'opinió del personal sobre la igualtat.
- La **incorporació de la perspectiva de gènere a nivell a transversal** de l'organització es considera un repte a abordar. D'aquesta manera, es proposen fer accions de formació i sensibilització a tot el personal.
- En la **contractació a empreses proveïdores** no es tenen en compte principis d'igualtat.

Percepció de les persones participants en l'enquesta

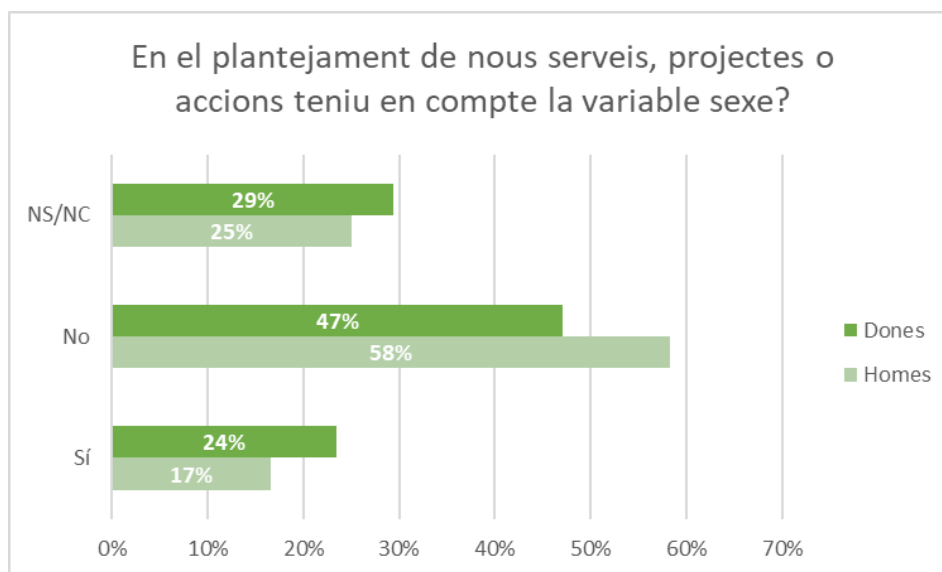
- A la pregunta de si al seu departament treballen amb **dades desagregades per sexe**, la majoria de les persones enquestades responen que no, un 47% de les dones i un 42% dels homes. Un 35% de les dones i un 25% dels homes exposen que Sí que es treballa amb dades desagregades per sexe en les seves àrees, i un 33% dels homes i un 18% de les dones opten per la opció NS/NC.



25

Gràfic 7: Elaboració pròpia a partir del qüestionari dirigit a la plantilla. Març 2020.

- En relació a si en el plantejament de nous projectes o accions es té en compte la **variable de gènere**, homes i dones assenyalen de manera majoritària que No es considera la variable sexe en el plantejament de nous serveis.



Gràfic 5: Elaboració pròpia a partir del qüestionari dirigit a la plantilla. Març 2020.



PUNTS FORTS

- Creació de la Regidoria d'Igualtat en la present legislatura.
- Voluntat d'incorporar la perspectiva de gènere a nivell transversal de l'organització.



OPORTUNITATS DE MILLORA

- Promoure que tots els departaments i les àrees de l'Ajuntament treballin amb dades desagregades per sexe⁴, sempre que aquesta informació sigui significativa pel departament.
- Treballar a partir de la figura de l'Agent d'Igualtat per la integració de les polítiques de gènere a nivell transversal de l'Ajuntament.
- Promoure reunions periòdiques entre membres de diversos departaments per aconseguir una major integració de les polítiques de gènere a nivell transversal.
- Sensibilitzar a tot el personal sobre les polítiques d'igualtat de gènere.
- Avançar en les clàusules socials de contractació a empreses proveïdores des d'un punt de vista valoratiu, però no exclouent.



⁴ La llei 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, estableix, al seu article 20, la necessitat que els poders públics, en l'elaboració dels seus estudis i estadístiques, incloguin sistemàticament la variable de sexe en les estadístiques, enquestes i recollida de dades que es portin a terme

Aquest àmbit analitza la gestió organitzativa de l'Ajuntament i estudia si la distribució del personal està equilibrada en tots els nivells organitzatius (unitats, categories i òrgans de govern), en els càrrecs de decisió i també en tots els departaments o àrees de treball en què s'estructura l'Ajuntament.⁵



SITUACIÓ ACTUAL

Presència de dones i homes en l'Ajuntament

- L'Ajuntament de Bigues i Riells compta amb una **plantilla de 122 persones** (60 dones i 62 homes). S'observa una representació paritària de dones i homes, arribant pràcticament al 50-50.

Plantilla desagregada per sexe					
	Dona	%	Home	%	Total
Plantilla desagregada per sexes	60	49,18%	62	50,82%	122

Característiques generals de la plantilla

- En relació a l'**antiguitat de la plantilla** de l'Ajuntament, la major part del personal (38 dones i 32 homes) porten més de 10 anys a l'Ajuntament.

Distribució de la plantilla per antiguitat							
Franges Antiguitat	Dona	%	Ràtio D	Home	%	Ràtio H	TOTAL
Menys de 6 mesos	3	2,46%	0,05	3	2,46%	0,05	6
de 6 mesos a 1 any	10	8,20%	0,17	9	7,38%	0,15	19
1 a 2 anys	9	7,38%	0,15	13	10,66%	0,21	22
2 a 6 anys	0	0,00%	0,00	7	5,74%	0,11	7
6 a 10 anys	5	4,10%	0,08	5	4,10%	0,08	10
Més de 10 anys	33	27,05%	0,55	25	20,49%	0,40	58
TOTAL	60	49,18%	1,00	62	50,82%	1,00	122

- A l'equip professional de l'Ajuntament hi ha **dues persones amb discapacitat**, tots ells homes.

⁵ Les dades s'analitzen partint del concepte de paritat.

- Pel que fa a l'**edat de la plantilla**, aquesta es concentra en la franja d'edat de 40 a 49 anys i de 50 a 59 anys, amb percentatges similars per dones i homes. La suma dels percentatges d'aquestes dues franges és de més d'un 70%.

Distribució de la plantilla per edat							
Franges d'Edat	Dona	%	Ràtio D	Home	%	Ràtio H	Total
Menys de 20 anys		0,00%	-	1	0,82%	0,02	1
de 21 a 29 anys	6	4,92%	0,10	2	1,64%	0,03	8
de 30 a 39 anys	6	4,92%	0,10	8	6,56%	0,13	14
de 40 a 49 anys	29	23,77%	0,48	23	18,85%	0,37	52
de 50 a 60 anys	13	10,66%	0,22	24	19,67%	0,39	37
Més de 60 anys	6	4,92%	0,10	4	3,28%	0,06	10
TOTAL	60	49,18%	1,00	62	50,82%	1,00	122

Distribució de dones i homes en el conjunt de l'organització

- Segons el Conveni del personal funcionari i el conveni del personal laboral, el personal a l'Ajuntament està classificat en **6 categories professionals**: A1, A2, B, C1, C2 i AP (Agrupacions Professionals).

- Si s'observen les dades de la distribució de la plantilla de l'Ajuntament de Bigues i Riells per aquestes **categories professionals**, les diferències més significatives es troben a:

- Les categories C1 i C2 són les que acumulen a la majoria de les treballadores i treballadors de l'ajuntament.
- La categoria A2 on hi ha més presència de dones que d'homes (13% i 4% respectivament).
- La categoria AP on hi ha més del doble d'homes que de dones (18% i 5% respectivament).

En la resta de categories professionals no s'observen diferències destacables entre dones i homes.

Distribució de la plantilla per categoria professional							
Categoria Professional	Dona	%	Ràtio D	Home	%	Ràtio H	TOTAL
A1	4	3,28%	0,07	3	2,46%	0,05	7
A2	16	13,11%	0,27	5	4,10%	0,08	21
AP	7	5,74%	0,12	22	18,03%	0,35	29
C1	18	14,75%	0,30	17	13,93%	0,27	35
C2	15	12,30%	0,25	15	12,30%	0,24	30
TOTAL	60	49,18%	1,00	62	50,82%	1,00	122

- Per altra banda, la plantilla de l'Ajuntament es troba distribuïda en **5 Àrees de Treball**: Govern Obert i Transparència, Serveis a les persones, Serveis Econòmics, Serveis generals i governació i Serveis Territorials.

- En la distribució d'aquesta, s'observen una **àrees més feminitzades**, Serveis a les persones, i les àrees de Govern obert i transparència i serveis econòmics, pràcticament ocupades per dones. Les **àrees més masculinitzades** són Serveis generals i Governació i Serveis Territorials.

Distribució de la plantilla per àrea de treball							
Àrea de treball	Dona	%	Ràtio D	Home	%	Ràtio H	TOTAL
Govern obert i transparència	8	6,56%	0,13	1	0,82%	0,02	9
Serveis a les persones	25	20,49%	0,42	10	8,20%	0,16	35
Serveis econòmics	4	3,28%	0,07	1	0,82%	0,02	5
Serveis generals i governació	13	10,66%	0,22	26	21,31%	0,42	39
Serveis territorials	10	8,20%	0,17	24	19,67%	0,39	34
TOTAL	60	49,18%	1,00	62	50,82%	1,00	122

- A continuació es realitza un anàlisi dels **llocs de treball** que engloba cadascuna de les 5 àrees de treball:

- **Govern obert i Transparència:** En aquesta àrea trobem una plantilla totalment feminitzada, amb la presència d'un sol home.

Distribució de la plantilla per lloc de treball. Àrea de Govern obert i Transparència.						
Lloc de Treball	Dones	%	Homes	%	TOTAL	
Adm. Comunicació i protocol	1	11,11%	0	0,00%	1	
Administratiu/va OAC	5	55,55%	0	0,00%	2	
Cap àrea govern obert i trans.	1	11,11%	0	0,00%	1	
Tècnic/a comunicació	1	11,11%	0	0,00%	1	
Tècnic/a mig informàtic/a	0	0,00%	1	11,11%	1	
TOTAL	8	88,89%	1	11,11%	9	

- **Atenció a les persones:** En aquesta àrea destaca una alta presència de dones a la majoria de llocs de treball. Destaca la presència de dos homes Auxiliars de Serveis Socials, una àrea tradicionalment molt feminitzada.

Distribució de la plantilla per lloc de treball. Àrea de Serveis a les persones.						
Lloc de Treball	Dones	%	Homes	%	TOTAL	

Admin. Serveis a les persones	4	11,43%	0	0,00%	4
Admin. Serveis socials	2	5,71%	0	0,00%	2

28

Auxiliar de la llar	1	2,86%	0	0,00%	1
Auxiliar de serveis socials	0	0,00%	2	5,71%	2
Cap àrea serveis persones	1	2,86%	0	0,00%	1
Dinamitzador/a gent gran	1	2,86%	0	0,00%	1
Dinamitzador/a juvenil	1	2,86%	0	0,00%	1
Educador/a social	1	2,86%	0	0,00%	1
Educadora social (a)	1	2,86%	0	0,00%	1
Encarregat/da muntatges	0	0,00%	1	2,86%	1
Mestre escola bressol (a)	3	8,57%	0	0,00%	3
Mestre/a de l'escola bressol	5	14,29%	0	0,00%	5
Oficial/a serveis especialitza	0	0,00%	1	2,86%	1
Peó/ona serveis especialitzats	0	0,00%	3	8,57%	3
Psicòleg/òloga	1	2,86%	0	0,00%	1
Tec. Cultura i participació	0	0,00%	1	2,86%	1
Tècnic/a auxiliar biblioteca	1	2,86%	1	2,86%	2
Tècnic/a de joventut i esports	0	0,00%	1	2,86%	1
Treballador/a social	2	5,71%	0	0,00%	2
Treballador/ra familiar	1	2,86%	0	0,00%	1
TOTAL	25	71,43%	10	28,57%	35

- **Àrea de Territori:** Aquesta àrea també es troba altament feminitzada, amb un 80% de la plantilla femenina. Destaca però que la persona amb el càrrec de responsabilitat és un home.

Distribució de la plantilla per lloc de treball. Àrea de Serveis econòmics.					
Lloc de Treball	Dones	%	Homes	%	TOTAL
Adm. Serveis econòmics I	1	20,00%	0	0,00%	1
Adm. Serveis econòmics II	3	60,00%	0	0,00%	3
Cap àrea serveis econòmics	0	0,00%	1	20,00%	1
TOTAL	4	80,00%	1	20,00%	5

- **Àrea de Serveis generals i Governació:** Aquesta àrea té més presència d'homes que de dones treballadores, destaca que hi ha dones que ocupen llocs de treball tradicionalment masculins com consergeries d'equipaments municipals o d'escoles.

31

Distribució de la plantilla per lloc de treball. Àrea de Serveis generals i governació.					
Lloc de Treball	Dones	%	Homes	%	TOTAL
Administratiu/va de secretaria	3	7,69%	0	0,00%	3
Administratiu/va ODAC	1	2,56%	1	2,56%	2
Administratiu/va RRHH	1	2,56%	0	0,00%	1
Agent de policia local	3	7,69%	10	25,64%	13
Cap area SSGG- secre/interven	0	0,00%	1	2,56%	1
Caporal	0	0,00%	3	7,69%	3
Caporal- cap de policia local	0	0,00%	1	2,56%	1
Conserge d'escola	1	2,56%	2	5,13%	3
Conserge equipament municipal	3	7,69%	6	15,38%	9
Conserge pavelló	0	0,00%	2	5,13%	2
Tècnic/a mig recursos humans	1	2,56%	0	0,00%	1
TOTAL	13	33,33%	26	66,67%	39

- A les entrevistes s'ha detectat la voluntat d'incorporar més dones a la plantilla de la Policia Local, una tasca que s'ha començat a dur a terme a principis d'aquest 2020.

- **Àrea de Serveis territorials:** Aquesta àrea té més presència d'homes que de dones treballadores, destaca que és una dona la que ocupa el càrrec de responsabilitat.

Distribució de la plantilla per lloc de treball. Àrea de Serveis territorials.					
Lloc de Treball	Dones	%	Homes	%	TOTAL
Admin. Serveis territorials	5	14,71%	1	2,94%	6
Arquitecte/a	0	0,00%	1	2,94%	1
Arquitecte/a tècnic/a	1	2,94%	2	5,88%	3
Cap àrea serveis territorials	1	2,94%	0	0,00%	1
Enginyer/a tècnic/a municipal	0	0,00%	1	2,94%	1
Inspector/a serveis territori	0	0,00%	1	2,94%	1
Oficial/a lampista	0	0,00%	2	5,88%	2
Oficial/a serveis especialitza	1	2,94%	10	29,41%	11
Oficial/a TAP	0	0,00%	1	2,94%	1
Peó/ona serveis especialitzats	1	2,94%	5	14,71%	6
Tècnic/a de medi ambient	1	2,94%	0	0,00%	1
TOTAL	10	29,41%	24	70,59%	34

- En relació a la **distribució dels despatxos per àrea de treball**, s'observa que a l'Ajuntament de Bigues i Riells hi ha el doble de dones que d'homes amb despatx propi.

Distribució de despatxos per àrea de treball							
Àrea de treball	Dones	%	Ràtio D	Homes	%	Ràtio H	TOTAL
Govern obert i transparència	1	11,11%	0,02	0	0,00%	0,00	1
Serveis a les persones	1	11,11%	0,02	0	0,00%	0,00	1
Serveis econòmics	0	0,00%	0,00	1	11,11%	0,02	1
Serveis generals i governació	2	22,22%	0,03	1	11,11%	0,02	3
Serveis territorials	2	22,22%	0,03	1	11,11%	0,02	3
TOTAL	6	66,67%	0,10	3	33,33%	0,05	9

En relació als **càrrecs de coordinació** de l'Ajuntament, s'observa que un total de 15 persones ocupen aquests càrrecs. D'aquestes, 7 són dones i 8 són homes.

Distribució de la plantilla en càrrecs de coordinació segons Lloc de treball							
Lloc de Treball	Dones	%	Ràtio D	Homes	%	Ràtio H	TOTAL
Arquitecte/a tècnic/a	1	6,67%	0,02	1	6,67%	0,02	2
Cap àrea govern obert i trans.	1	6,67%	0,02	0	0,00%	0,00	1
Cap àrea serveis econòmics	0	0,00%	0,00	1	6,67%	0,02	1
Cap àrea serveis persones	1	6,67%	0,02	0	0,00%	0,00	1
Cap àrea serveis territorials	1	6,67%	0,02	0	0,00%	0,00	1
Cap àrea SSGG - secre/interven	0	0,00%	0,00	1	6,67%	0,02	1
Caporal	0	0,00%	0,00	3	20,00%	0,05	3
Caporal- cap de policia local	0	0,00%	0,00	1	6,67%	0,02	1
Educador/a social	1	6,67%	0,02	0	0,00%	0,00	1
Mestre escola bressol (a)	1	6,67%	0,02	0	0,00%	0,00	1
Mestre/a de l'escola bressol	1	6,67%	0,02	0	0,00%	0,00	1
Oficial/a serveis especialitza	0	0,00%	0,00	1	6,67%	0,02	1
TOTAL	7	46,67%	0,12	8	53,33%	0,13	15

- Si observem la **distribució dels càrrecs de coordinació en les diferents categories professionals**, la majoria es troben a la categoria A2, i la majoria dins d'aquesta categoria són dones. Els homes es concentren majoritàriament a la categoria C1, on no hi ha cap dona.

Distribució de la plantilla en càrrecs de coordinació segons categoria professional							
Categoria Professional	Dones	%	Ràtio D	Homes	%	Ràtio H	TOTAL
A1	2	13,33%	0,29	1	6,67%	0,13	3
A2	5	33,33%	0,71	2	13,33%	0,25	7
C1	0	0,00%	0,00	4	26,67%	0,50	4
C2	0	0,00%	0,00	1	6,67%	0,13	1
TOTAL	7	46,67%	1,00	8	53,33%	1,00	15

Condicions contractuals de dones i homes

- Pel que fa a la **distribució de la plantilla per tipus de contracte**, el 66% de la plantilla de l'Ajuntament de Bigues i Riells té un contracte de tipus laboral, mentre que el 34% té un contracte de funcionari. Si ens fixem en la Ràtio, destaca la distribució diferenciada de dones i homes en els dos tipus de règims, només el 28% de les dones es troba en règim funcionari mentre que en aquest mateix règim s'hi troben el 39% dels homes. El 72% de les dones estan ocupades en règim laboral, mateix règim en el que s'hi troben el 61% dels homes.

Distribució de la plantilla per tipus de règim							
Règim	Dones	%	Ràtio D	Homes	%	Ràtio H	TOTAL
Funcionari	17	13,93%	0,28	24	19,67%	0,39	41
Laboral	43	35,25%	0,72	38	31,15%	0,61	81
TOTAL	60	49,18%	1,00	62	50,82%	1,00	122

- Si observem les dades de **distribució de la plantilla segons la duració del contracte**, la majoria de la plantilla té un contracte indefinit, el 68% de la plantilla, davant del 32% restant que disposa d'un contracte temporal. La incidència de la temporalitat és lleugerament superior en el col·lectiu homes, un 34% dels homes treballadors de l'ajuntament ho fa amb un contracte temporal, davant d'un 30% de les dones.

Distribució de la plantilla segons la duració del contracte							
Duració del contracte	Dones	%	Ràtio D	Homes	%	Ràtio H	TOTAL
Indefinit	42	34,43%	0,70	41	33,61%	0,66	83
Temporal	18	14,75%	0,30	21	17,21%	0,34	39
TOTAL	60	49,18%	1,00	62	50,82%	1,00	122

Distribució de la plantilla per tipologia de contracte							
Tipologia de contracte	Dones	%	Ràtio D	Homes	%	Ràtio H	TOTAL
Conversió de temporal a indefinit a T. Complet	4	3,28%	0,07	3	2,46%	0,05	7
Dur. Determinada T. Complet eventual circumstàncies de producció	1	0,82%	0,02	0	0,00%	0,00	1
Duració determinada interinitat T. Complet	8	6,56%	0,13	19	15,57%	0,31	27
Dur. Determinada de relleu T. Complet	2	1,64%	0,03	0	0,00%	0,00	2
Dur. Determinada per relleu T. Parcial	1	0,82%	0,02	0	0,00%	0,00	1

Dur. Determinada T. Complet obra o servei	1	0,82%	0,02	0	0,00%	0,00	1
Dur. Determinada T. Parcial Jubilació Parcial	2	1,64%	0,03	1	0,82%	0,02	3
Dur. Determinada T. Parcial obra o servei	1	0,82%	0,02	0	0,00%	0,00	1
Dur. Determinada T. Parcial Interinitat	2	1,64%	0,03	1	0,82%	0,02	3
Funcionari de carrera	14	11,48%	0,23	23	18,85%	0,37	37
Funcionari interí	3	2,46%	0,05	1	0,82%	0,02	4
Indefinit a T. Complet	20	16,39%	0,33	10	8,20%	0,16	30
Indefinit a T. Parcial	1	0,82%	0,02	2	1,64%	0,03	3
Indefinit pers. Discapacitat T. Complet	0	0,00%	0,00	2	1,64%	0,03	2
TOTAL	60	49%	1,00	62	51%	1,00	122

Evolució i motius de les finalitzacions de la relació laboral

- Pel que fa a les **baixes laborals**, l'any 2019 hi va haver un total de 14 baixes, afectant de manera paritària a ambdós col·lectius. Observant les tipologies de contracte de les persones que han sigut baixa definitiva, observem que la gran majoria eren contractes temporals que han arribat al seu fi. Destaca que hi ha 4 persones, 3 homes i 1 dona, que eren funcionari/es de carrera.

Baixes definitives segons tipologia de contracte 2019					
Tipologia de contracte	Dones	%	Homes	%	TOTAL
Dur. Determinada T. Complet eventual circumstàncies de producció		0%	1	7%	1
Duració determinada interinitat T. Complet	1	7%	1	7%	2
Dur. Determinada T. Complet obra o servei	2	14%	2	14%	4
Dur. Determinada T. Parcial Jubilació Parcial		0%	1	7%	1
Dur. Determinada T. Parcial obra o servei	1	7%		0%	1
En pràctiques T. Complet	1	7%		0%	1
Funcionari carrera	1	7%	3	21%	4
TOTAL	6	43%	8	57%	14

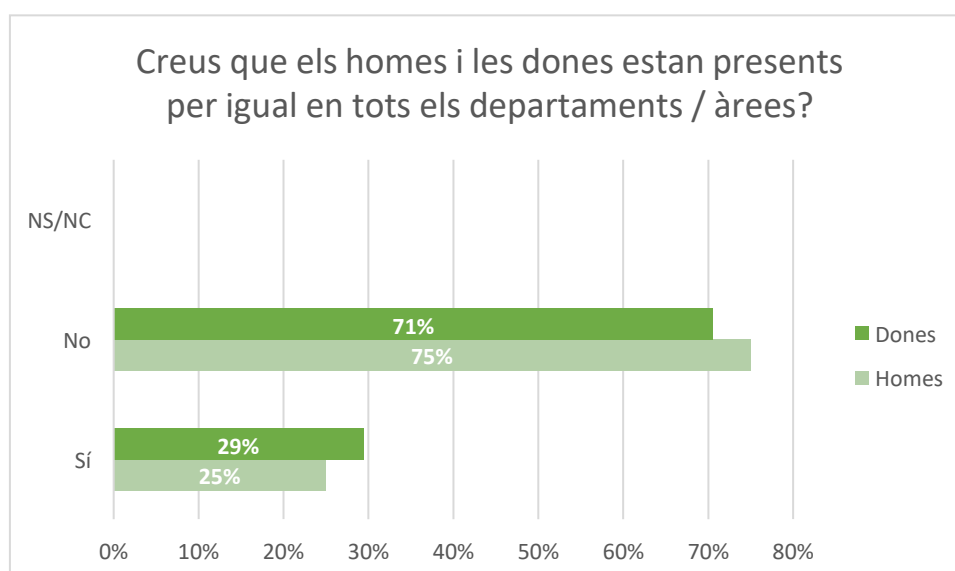
Representació legal de les persones treballadores

- Sobre la **representació legal** de les persones que treballen a l'Ajuntament, trobem que hi ha més presència d'homes que de dones.

Distribució de la representació legal de les persones treballadores							
Sindicat	Dones	%	Ràtio D	Homes	%	Ràtio H	TOTAL
CCOO	2	1,64%	0,03	3	2,46%	0,05	5
INTERSINDICAL	1	0,82%	0,02	2	1,64%	0,03	3
SPC	0	0,00%	0,00	1	0,82%	0,02	1
TOTAL	3	33,33%	0,05	6	66,66%	0,10	9

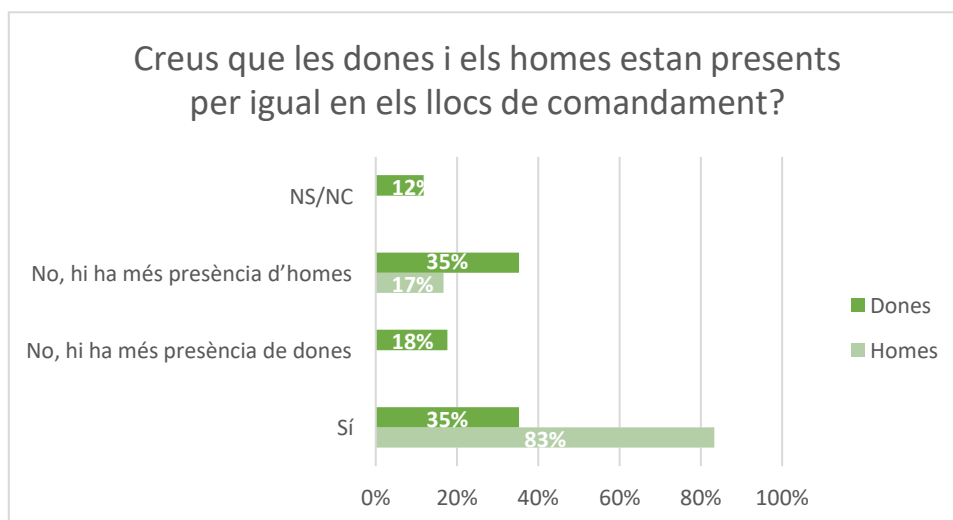
Percepció de les persones participants en l'enquesta

- En relació a la percepció de si les dones i els homes estan **presents per igual a les àrees de treball**, la majoria de dones i d'homes coincideixen en senyalar en més d'un 70% que NO. Destaca que hi ha més dones que pensen que SÍ, un 29%.



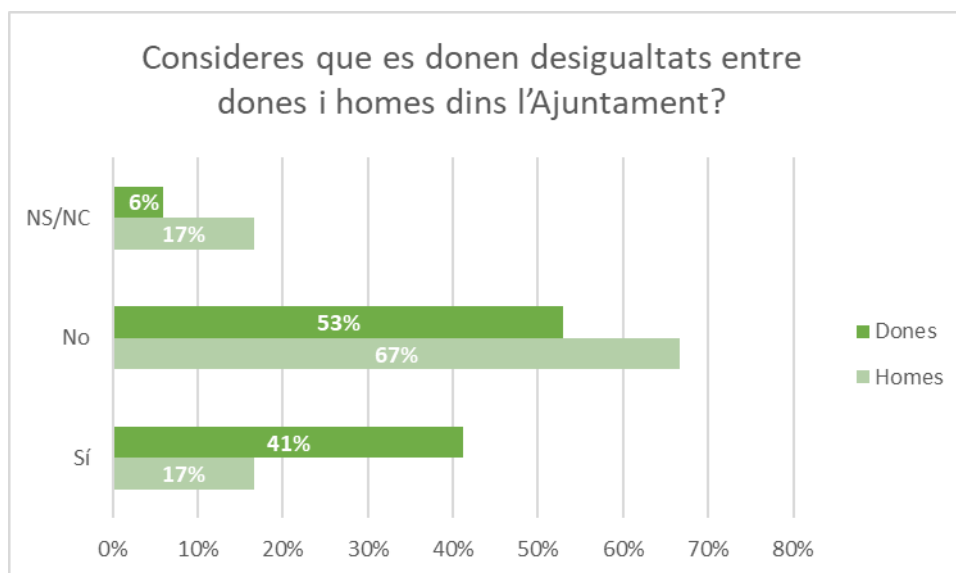
Gràfic 8: Elaboració pròpia a partir del qüestionari adreçat a la plantilla. Març 2020.

- En relació a la percepció de si les dones i els homes estan **presents per igual en els llocs de comandament**, destaca una diferència considerable entre l'opinió de dones i homes. Les dones consideren en un 35% que hi ha més presència d'homes als llocs de comandament, en un 18% que hi ha més presència de dones, i un 35% consideren que si que hi ha igualtat, un 12% ha optat per l'opció NS/NC. Els homes en canvi han contestat en un 17% que consideren que hi ha més presència d'homes i en un 83% que la presència és igualitària.



Gràfic 9: Elaboració pròpia a partir del qüestionari adreçat a la plantilla. Març 2020.

- Pel que fa a la percepció de la plantilla respecte a si es donen **desigualtats entre homes i dones a l'Ajuntament**, les dones es distribueixen en dues respostes, un 53% considera que NO es donen desigualtats, mentre que un 41% considera que SÍ. Els homes en canvi consideren en un 67% que NO es donen desigualtats.



Gràfic10: Elaboració pròpia a partir del qüestionari adreçat a la plantilla. Març 2020.



PUNTS FORTS

- L'Ajuntament compta amb una plantilla paritària (49% de dones i 51% d'homes).
- L'àrea de Serveis Econòmics, habitualment masculinitzada, es troba altament feminitzada.
- A les entrevistes s'ha detectat la voluntat d'incorporar més dones a la plantilla del cos de la Policia Local.



OPORTUNITATS DE MILLORA

- Treballar per millorar la presència equilibrada d'homes i dones en les àrees i ocupacions de l'Ajuntament que estiguin més masculinitzades o feminitzades, com les àrees de Serveis a les persones o de Serveis Territorials, a partir de les contractacions que es porten a terme.⁶
- Millorar la recollida de dades de les persones treballadores per tal de disposar de manera fidel del seu nivell d'estudis completat.
- Millorar la recollida de les dades referents a les baixes definitives del personal, recollint els motius de les baixes.

3. POLÍTIQUES DE SELECCIÓ, CONTRACTACIÓ, PROMOCIÓ I RETRIBUCIÓ DEL PERSONAL

Aquest àmbit analitza i valora el grau d'implementació del principi d'igualtat en les diverses modalitats d'accés al treball (tant en les contractacions com en les promocions internes) així com en la política de retribució del personal.

A – CONTRACTACIONS

S'estudia si es compleix el principi d'igualtat d'oportunitats en la selecció del personal.



SITUACIÓ ACTUAL

- La legislació i el corresponent desplegament normatiu de l'Administració són el marc en base al qual es desenvolupen els processos de selecció a l'Ajuntament.
- El departament de recursos humans inicia un procés de contractació a petició de les persones responsables de cada àrea de l'Ajuntament a partir de les necessitats detectades.

- Els perfils requerits per a cada lloc de treball estan recollits a les descripcions del lloc de treball (DLT).

⁶ La llei 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, a la disposició addicional onzena, contempla: “la negociació col·lectiva pot establir aquest tipus de mesures en les condicions de classificació professional, promoció i formació, de manera que, en igualtat de condicions d’idoneïtat, tinguin preferència les persones del sexe menys representat per afavorir el seu accés en el grup, categoria professional o lloc de treball de què es tracti”

- El procediment estipulat per a la contractació és el **concurs oposició**, a través de la realització d’una prova i valorant també els mèrits.

- Les **categories professionals** en les quals es divideix el personal, tant funcionari com laboral, de l’Ajuntament venen marcades per la llei, estructurant-se en:

- **Grup A.** Dividit en dos subgrups, A1 i A2. Per accedir als cossos o escales d’aquest grup s’exigeix tenir el títol universitari de grau. La classificació dels cossos i escales en cada subgrup està en funció del nivell de responsabilitat de les funcions que s’han d’exercir i de les característiques de les proves d’accés.

- **Grup B.** Per accedir als cossos o escales del grup B s’exigeix tenir el títol de tècnic superior.

- **Grup C.** Dividit en dos subgrups, C1 i C2, segons la titulació exigida per a l’ingrés. C1: títol de batxiller o tècnic. C2: títol de graduat en educació secundària obligatòria.

- **Agrupació Professional E (AP).** Per accedir als cossos o escales del grup AP s’exigeix tenir el títol d’escolaritat.

- L’any 2019 van incorporar-se a la plantilla de l’Ajuntament un total de 55 persones. Si es compara amb els anys anteriors s’observa que les incorporacions han augmentat considerablement a l’ens. En pràcticament totes les incorporacions es manté la paritat.

Incorporacions					
	Dones	%	Homes	%	Total
2016	4	44%	5	56%	9
2017	1	25%	3	75%	4
2018	7	47%	8	53%	15
2019	29	53%	26	47%	55
TOTAL	41	49%	42	51%	83

- Pel que fa als a les **incorporacions per tipus de contracte**, tant en el cas de les dones com dels homes, la majoria de les contractacions són amb contracte temporal i s’observa paritat en les

contractacions indefinides.

Incorporacions any 2019 per tipus de contracte					
Tipus de contracte	Dones	%	Homes	%	Total
Dur. Determinada T. Complet eventual circumstàncies de producció		0%	1	2%	1
Duració determinada interinitat T. Complet	4	7%	11	20%	15
Dur. Determinada de relleu T. Complet	1	2%		0%	1
Dur. Determinada per relleu T. Parcial	1	2%		0%	1
Dur. Determinada T. Complet obra o servei	3	5%	2	4%	5
Dur. Determinada T. Parcial Jubilació Parcial	1	2%	1	2%	2
Dur. Determinada T. Parcial obra o servei	2	4%		0%	2
Dur. Determinada T. Parcial Interinitat	1	2%	2	4%	3
En pràctiques T. Complet	2	4%		0%	2
Funcionari de carrera	5	9%	6	11%	11
Funcionari interí	4	7%		0%	4
Indefinit a T. Complet	5	9%	3	5%	8
TOTAL	29	53%	26	47%	55

- Considerant les **incorporacions per categoria professional**, observem que la majoria de les dones han sigut incorporades a la categoria C1 i C2, i els homes en les categories AP i C2.

Incorporacions any 2019 per Categoria Professional							
Categoria Professional	Dones	%	Ràtio D	Homes	%	Ràtio H	TOTAL
A1	3	5%	10%	2	4%	8%	5
A2	5	9%	17%	4	7%	15%	9
AP	4	7%	14%	8	15%	31%	12
C1	8	15%	28%	3	5%	12%	11
C2	6	11%	21%	8	15%	31%	14
Sense dades	3	5%	10%	1	2%	4%	4
TOTAL	29	53%	100%	26	47%	100%	55



PUNTS FORTS

Augment de la contractació a l'Ajuntament i increment del total de dones contractades en comparació amb els anys anteriors.

- La legislació i el corresponent desplegament normatiu de l'Administració són el marc en base al qual es desenvolupen els processos de selecció a l'Ajuntament i per tant, són garantia d'igualtat d'oportunitats.



OPORTUNITATS DE MILLORA

- Incorporar els coneixements d'igualtat de gènere com a matèria valorable i avaluable en els processos de selecció de personal, en especial en els alts càrrecs.
- Utilitzar un llenguatge on es mencioni explícitament el sexe femení i masculí, indistintament del lloc de treball, a l'hora de redactar les ofertes de feina.
- A la publicació de les ofertes d'ocupació, especificar el compromís de l'empresa amb la igualtat d'oportunitats.

B – PROMOCIÓ

S'avalua en aquest àmbit les promocions internes que es duen a terme a l'Ajuntament, els criteris i mecanismes que s'utilitzen i la igualtat d'oportunitats pel que fa al creixement professional.



SITUACIÓ ACTUAL

- El Conveni del personal funcionari i laboral de l'Ajuntament de Bigues i Riells contempla que tot el personal té dret a la carrera professional administrativa, és a dir, té dret a promocionar.
- Els Convenis Col·lectius estableixen 5 tipologies de promoció diferents per a les persones treballadores:
 1. **Carrera administrativa horitzontal:** consisteix en la progressió de trams professionals successius i el seu progrés depèn de dos requisits, l'antiguitat i els itineraris formatius, i de la valoració de les competències de la persona treballadora que ha de dur a terme la Comissió d'Avaluació de Competències.
 2. **Carrera administrativa vertical:** provisió de llocs de treball singulars, de comandament o de lliure designació mitjançant concursos que consistiran en la valoració dels mèrits i les capacitats, realitzats a través de convocatòries on s'especificaran els requisits de participació i els procediments que es considerin adequats.
 3. **Promoció interna vertical:** ascens al grup professional immediatament superior a través de requisits legalment establerts i de proves corresponents. L'ajuntament reservarà el màxim nombre de places permeses d'acord amb la normativa vigent per a destinar-les a promoció interna.
 4. **Promoció interna horitzontal:** accedir a altres cossos o escales del mateix grup professional a través dels requisits establerts legalment.
 5. **Funcionarització:** unificar la vinculació contractual del personal de l'Ajuntament per incorporar persones amb vincle laboral al règim funcional.

- L'Ajuntament es compromet a oferir en primer lloc totes les places vacants al personal fix de l'Ajuntament del mateix cos o escala al qual pertanyi la vacant.
- En l'actualitat a l'Ajuntament de Bigues i Riells no s'elaboren **plans de carrera** ni existeix cap metodologia per l'**avaluació del personal**.
- A les entrevistes s'ha observat que hi ha persones que elaboren tasques corresponents a una categoria professional superior. Hi ha, aleshores, una **no correspondència** entre les funcions desenvolupades per algunes persones de la plantilla i els respectius grups de classificació. Aquesta problemàtica s'ha volgut solucionar amb la revisió de la Valoració dels llocs de treball.
- L'Ajuntament ha realitzat en aquest últim any una revisió de la valoració dels llocs de treball de l'ens per tal d'assegurar que aquesta es desenvolupa respectant el principi d'igualtat d'oportunitats i que les persones treballadores perceben salaris en línia amb les seves responsabilitats i les característiques dels seus llocs de treball.
- En relació a les promocions internes, s'ha detectat durant les entrevistes que l'Ajuntament disposa de mecanismes per comunicar aquestes vacants a nivell intern, tot i que les oportunitats de promoció són escasses.
- En l'elaboració de la diagnosi, s'ha observat que l'Ajuntament de Bigues i Riells no disposa de mecanismes per avaluar la satisfacció de les persones treballadores.

Participació de dones i homes en la promoció

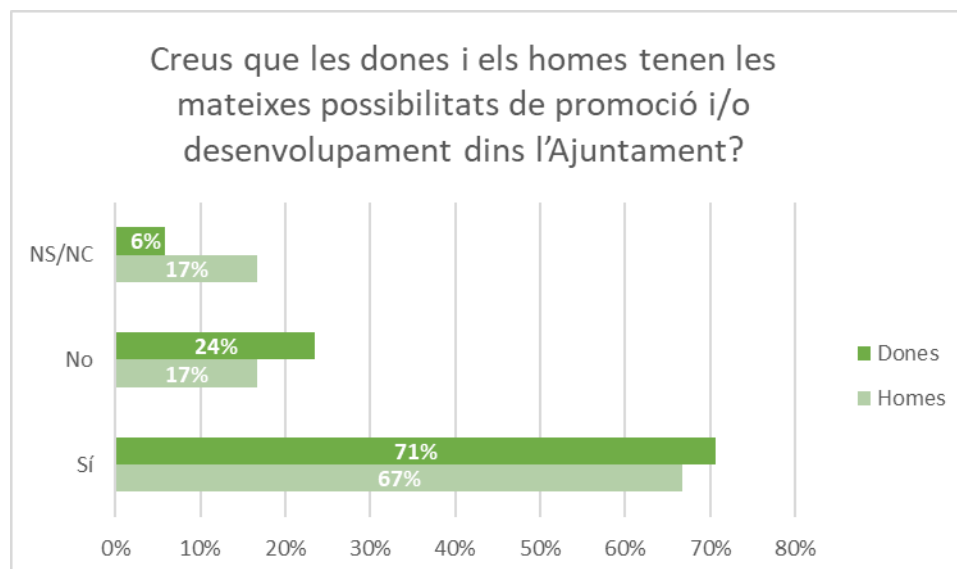
- Durant l'any 2018 han promocionat un total de 2 persones treballadores de l'Ajuntament de Bigues i Riells. Totes les persones que han promocionat són dones. Considerant el **tipus de promocions**, s'observa que les dues promocions que hi ha hagut han sigut per canvi de categoria per prova objectiva.

Tipus de promocions any 2018				
Tipus de promoció	Dones	%	Homes	Total
Canvi de categoria per prova objectiva	2	100%	0	2
TOTAL	2	100%	0	2

Percepció de les persones participants en l'enquesta

- El 71% de les dones i el 67% dels homes consideren que tant homes com dones tenen les

mateixes oportunitats de promocionar dins de l'Ajuntament.



Gràfic 11: Elaboració pròpia a partir del qüestionari adreçat a la plantilla. Març 2020.



PUNTS FORTS

- Percepció d'igualtat d'oportunitats de promoció per part de la plantilla.
- S'ha realitzat una revisió de la Valoració dels Llocs de treball l'any 2019.
- L'Ajuntament es compromet a oferir en primer lloc totes les places vacants al personal fix de l'Ajuntament del mateix cos o escala al qual pertanyi la vacant.



OPORTUNITATS DE MILLORA

- Garantir que en la revisió dels llocs de treball s'estudien les possibilitats de promoció de cada persona treballadora.
- Dur a terme les promocions internes que sorgeixin de la revisió dels llocs de treball.
- Fomentar la formació per assegurar les possibilitats de promoció interna del personal de l'Ajuntament.
- Establir mecanismes formals per realitzar enquestes de clima laboral per conèixer la satisfacció i opinions de les persones treballadores.

C – POLÍTICA RETRIBUTIVA I CÀLCUL DE LA BRETXA SALARIAL

Es valora la política retributiva existent a l'Ajuntament: detectar si a llocs de treballs iguals o d'igual valor els correspon una igual retribució.



SITUACIÓ ACTUAL

- Les retribucions bàsiques i les complementàries del personal tant funcionari com laboral tenen la mateixa estructura i són de la mateixa quantitat que les que s'han establert amb caràcter bàsic per a la Funció Pública:

- Es percep un sou base, la quantia del qual està prevista per a cada grup de classificació en la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat.
- Mensualment es rep un Complement de Destinació i un Complement Específic, a més del trienni corresponent. També s'atorguen el Complement de Dedicació, el Complement de Coordinació i el Complement Personal
- A la present diagnosi, a les compensacions salarials, es tenen en compte el tots els complements salarials:

El Complement de Destí correspon al nivell del lloc de treball que es desenvolupa i la quantitat ve determinada per la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat. Aquests estan fixats en els diversos llocs de treball.

El Complement Específic, aquest és únic per cada lloc de treball i retribueix les condicions d'especial dificultat tècnica, dedicació, responsabilitat, incompatibilitat, nocturnitat, penositat, toxicitat, perillositat, festivitat i d'altres. La quantia està determinada per l'òrgan competent.

El Complement de dedicació, s'atribueix a aquells llocs de treball que requereixen freqüentment una jornada de treball superior a la establerta de caràcter general.

Retribució salarial del personal funcionari

- Prenent en consideració el salari base anual sense complements salarials del personal funcionari de l'Ajuntament, podem veure la distribució per bandes salarials. S'observa com gran part de la plantilla se situa a la banda salarial entre els 7.501€ i els 10.000€.

Distribució del personal funcionari per bandes salarials en concepte de Salari Base							
Bandes Salarials	Dones	%	Ràtio D	Homes	%	Ràtio H	TOTAL
de 5.000 a 7.500€	1	2,44%	0,06	1	2,44%	0,04	2
de 7.501 a 10.000€	11	26,83%	0,65	16	39,02%	0,67	27
de 10.001 a 12.500€	2	4,88%	0,12	3	7,32%	0,13	5
més de 12.5001€	3	7,32%	0,18	4	9,76%	0,17	7
TOTAL	17	41,46%	1,00	24	58,54%	1,00	41

- Si aquestes dades es comparen amb la categoria que ocupa cada professional, s'observa com totes les persones d'una determinada categoria, estan situades en la mateixa franja salarial.

Distribució del personal Funcionari per categoria professional i salari base anual sense compensacions salarials						
Categoria Professional	Gènere	de 5.000 a 7.500€	de 7.501 a 10.000€	de 10.001 a 12.500€	més de 12.5001€	TOTAL
A1	Dona				2	2
	Home				3	3
A2	Dona			2		3
	Home			2		3
AP	Home					1
C1	Dona		7			8
	Home		14			15
C2	Dona		4			4
	Home		2			2
TOTAL		2	27	5	7	41

*S'han eliminat aquelles dades de persones fàcilment identificables.

- Observant la distribució del personal funcionari en bandes salarials en concepte de Sou brut anual amb complements salarials podem veure com més del 50% de les dones funcionaries es situen en les franges d'entre els 22.501€ i els 30.000€ anuals, mentre els homes es situen en un 50% en la franja dels 30.001€ als 35.000€ anuals.

Distribució del personal funcionari per bandes salarials en concepte de Sou brut anual							
Bandes Salarials	Dones	%	Ràtio D	Homes	%	Ràtio H	TOTAL
de 20.001€ a 22.500€	1	2,44%	0,06	0	0,00%	0,00	1
de 22.501 a 25.000€	4	9,76%	0,24	1	2,44%	0,04	5
de 25.001 a 30.000€	5	12,20%	0,29	2	4,88%	0,08	7
de 30.001 a 35.000€	2	4,88%	0,12	12	29,27%	0,50	14
de 35.001 a 40.000€	2	4,88%	0,12	5	12,20%	0,21	7
Més de 40.001€	3	7,32%	0,18	4	9,76%	0,17	7
TOTAL	17	41,46%	1,00	24	58,54%	1,00	41

- A la següent taula podem observar com la distribució de dones i homes en les diverses franges

salarials no sempre correspon a la seva categoria professional, aquesta equivalència només es dona en la categoria A1. A la categoria C1 destaca que els homes es situen en franges salarials més altes, això es degut a la presència majoritària d'homes en aquesta categoria, la majoria d'ells són Agents de Policia i perceben un complement específic alt respecte als altres llocs de treball.

Distribució del personal Funcionari per categoria professional i salari anual amb compensacions salarials								
Categoria Professional	Gènere	de 20.001€ a 22.500€	de 22.501 a 25.000€	de 25.001 a 30.000€	de 30.001 a 35.000€	de 35.001 a 40.000€	Més de 40.001€	TOTAL
A1	Dona						2	2
	Home						3	3
A2	Dona							3
	Home							3
AP	Home							1
C1	Dona			3	2			8
	Home				11	4		15
C2	Dona		3					4
	Home							2
TOTAL		1	5	7	14	7	7	41

*S'han eliminat aquelles dades de persones fàcilment identificables.

Retribució salarial del personal laboral

- En relació a la retribució del personal laboral en concepte de Sou Base sense complements salarials s'observa que les dones es troben principalment a les franges salarials d'entre els 7.501€ i els 12.500€, els homes en canvi són majoria a les franges dels 5.000€ als 10.000€.

Distribució del personal laboral per bandes salarials en concepte de Sou base							
Bandes salarials	Dones	%	Ràtio D	Homes	%	Ràtio H	TOTAL
menys de 5.000€	7	8,64%	0,16	4	4,94%	0,11	11
de 5.000 a 7.500€	6	7,41%	0,14	15	18,52%	0,39	21
de 7.501 a 10.000€	18	22,22%	0,42	17	20,99%	0,45	35
de 10.001 a 12.500€	11	13,58%	0,26	2	2,47%	0,05	13
més de 12.5001€	1	1,23%	0,02	0	0,00%	0,00	1
TOTAL	43	53,09%	1,00	38	46,91%	1,00	81

- Si aquestes dades es comparen amb la categoria que ocupa cada professional, s'observa com les Categories Professionals marquen en gran mesura les bandes salarials que ocupa el personal Laboral.

Distribució del personal Laboral per categoria professional i salari base anual sense compensacions salarials							
Categoria Professional	Gènere	menys de 5.000€	de 5.000 a 7.500€	de 7.501 a 10.000€	de 10.001 a 12.500€	més de 12.500€	TOTAL
A1	Dona						2
A2	Dona			2	10		13
	Home				2		2
AP	Dona	2	4				7
	Home	3	15	3			21
C1	Dona	3		7			10
	Home			2			2
C2	Dona	2		8			11
	Home			12			13
TOTAL		11	21	35	13	1	81

*S'han eliminat aquelles dades de persones fàcilment identificables.

- En relació a la retribució del personal laboral en concepte de Sou Brut Anual amb complements salarials s'observa que les dones se situen principalment en la franja dels 12.501€ als 20.000€ i en les bandes dels 22.501€ als 35.000€. Els homes en canvi se situen majoritàriament a les bandes salarials d'entre 12.501€ i els 22.500€.

Distribució del personal laboral per bandes salarials en concepte de Sou brut anual							
Bandes Salarials	Dones	%	Ràtio D	Homes	%	Ràtio H	TOTAL
Menys de 12.500€	5	6,17%	0,12	4	4,94%	0,11	9
de 12.501€ a 20.000€	11	13,58%	0,26	8	9,88%	0,21	19
de 20.001€ a 22.500€	3	3,70%	0,07	16	19,75%	0,42	19
de 22.501 a 25.000€	6	7,41%	0,14	5	6,17%	0,13	11
de 25.001 a 30.000€	7	8,64%	0,16	1	1,23%	0,03	8
de 30.001 a 35.000€	6	7,41%	0,14	2	2,47%	0,05	8
de 35.001 a 40.000€	4	4,94%	0,09	1	1,23%	0,03	5
Més de 40.001€	1	1,23%	0,02	1	1,23%	0,03	2
TOTAL	43	53,09%	1,00	38	46,91%	1,00	81

- Si es distribueixen aquestes dades segons la categoria professional, s'observa que el personal d'una mateixa categoria es troba en franges diferents, a les diverses categories. Aquesta diferent distribució es deu a diversos factors, entre ells les reduccions de jornada i els complements lligats als llocs de treball.

Distribució del personal Laboral per categoria professional i Sou brut anual amb complements salarials										
Categoria Professional	Gènere	Menys de 12.500€	de 12.501€ a 20.000€	de 20.001€ a 22.500€	de 22.501 a 25.000€	de 25.001 a 30.000€	de 30.001 a 35.000€	de 35.001 a 40.000€	Més de 40.001€	TOTAL
A1	D									2
A2	D		3			3		4		13
	H									2
AP	D		5							7
	H	3	8	10						21
C1	D	2				2		2		10
	H									2
C2	D	2	2		4	2				11
	H			5	5					13
TOTAL		9	19	19	11	8	8	5	2	81

*S'han eliminat aquelles dades de persones fàcilment identificables.

Retribució salarial del personal funcionari i laboral

- Considerant el salari mitjà de dones i homes en concepte de Salari Base sense complements salarials segons la seva categoria professional observem que hi ha bretxa salarial a totes les categories professionals.

Destaca la categoria A2 amb una bretxa salarial del 10% a favor dels homes, aquesta diferència es deguda a la distribució de dones i homes en els diversos llocs de treball que aglutina aquesta categoria, els homes ocupen llocs de treball que requereixen d'una formació prèvia més elevada, són arquitectes o enginyers. Cal destacar també que l'única persona que treballa amb en jornada parcial dins d'aquesta categoria és una dona, contribuint a augmentar la diferència.

Destaca la categoria C1 amb una bretxa salarial del 12% a favor dels homes, aquesta categoria aglutina llocs de treball molt diferents, com llocs administratius, tècnics informàtics, treballadores familiars o agents de policia. Aquesta diferència salarial és motivada per la presència de dues dones que treballen a temps parcial, amb una conseqüent reducció del salari, i per la presència d'un home amb un complement de tasques associat al seu salari base.

Les categories AP i C2 tenen una bretxa salarial negativa, el que significa que les dones tenen un sou mig més elevat que els homes. Aquesta bretxa negativa també apareix quan considerem els salaris totals de la plantilla.

Salari mig en concepte de Sou Base sense complements salarials				
Categoria Professional	Dones	Homes	Diferència Salarial	Bretxa Salarial
A1	13.720,59 €	14.442,72 €	- 722,13 €	5%
A2	11.317,76 €	12.545,98 €	- 1.228,21 €	10%
AP	6.645,45 €	6.540,52 €	104,93 €	-2%
C1	8.421,65 €	9.559,72 €	- 1.138,06 €	12%
C2	8.169,91 €	8.015,26 €	154,66 €	-2%
TOTAL	9.277,05 €	8.591,83 €	685,22 €	-8%

- Si considerem el sou mig en concepte de Sou Brut Anual amb complements salarials observem que les bretxes salarials han augmentat amb l'aplicació dels complements salarials, i que la bretxa salarial de l'organització ha canviat de signe.

Considerant la categoria A2, observem que hi ha una bretxa salarial del 24% a favor dels homes, provocada per la diferent distribució de dones i homes en els diversos llocs de treball d'aquesta categoria i la seva vinculació amb el complement específic que perceben les persones treballadores. Només hi ha cinc homes dins d'aquesta categoria professional, i dos d'ells ocupen càrrecs de responsabilitat, això provoca que la seva percepció mitjana augmenti provocant aquesta bretxa salarial del 24%.

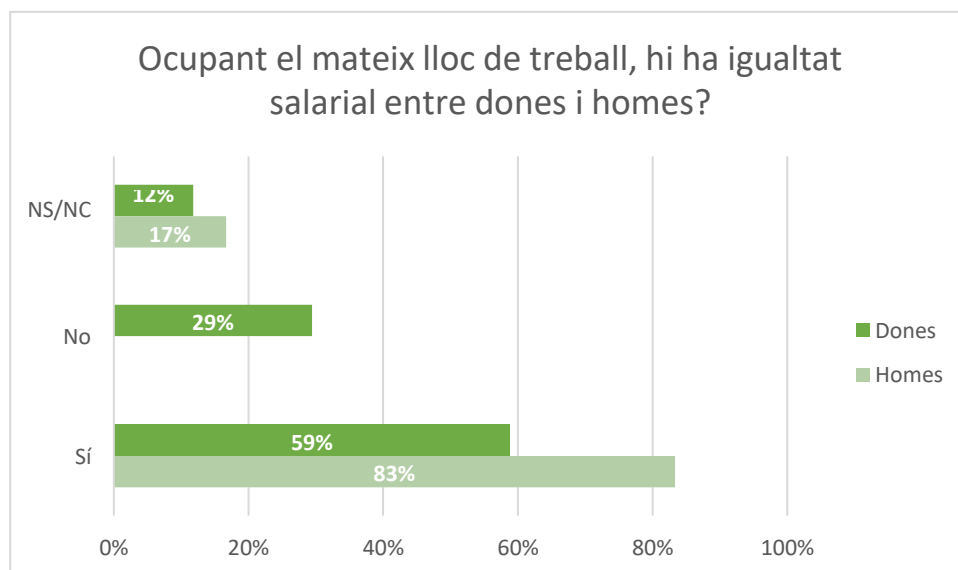
Considerant la categoria C1, observem que hi ha una bretxa salarial del 22% a favor dels homes, aquesta està provocada per la diferent distribució de dones i homes en els diversos llocs de treball que engloba aquesta categoria i en els complements específics que hi tenen relació. Els homes són majoritàriament agents de la policia local, aquest lloc de treball té un dels complements específics més alts, lligat al lloc de treball i les característiques del servei que desenvolupen. També contribueix a augmentar la bretxa salarial el fet que totes les persones amb càrrec de responsabilitat dins d'aquesta categoria són homes.

Observant les dades de la categoria C2 veiem que hi ha una bretxa del 8% a favor dels homes, un canvi considerable ja que quan veiem les dades del sou base existia una bretxa del 2% a favor de les dones. En aquesta categoria hi trobem llocs de treball administratius, on les dones hi són majoria, i llocs de treballs de serveis, on els homes hi són majoria. Hi ha una desigual distribució dels complements salarials lligats als llocs de treball, conseqüència de la diferent distribució de dones i homes dins d'aquesta categoria. Els homes perceben una quantia mitjana superior en concepte de complement de dedicació, complement de coordinació i complement personal.

- A les dades analitzades no s'ha pogut observar la incidència dels resultats de la Revisió de la Valoració dels llocs de treball que ha dut a terme l'ajuntament, en no haver transcorregut el temps suficient.

Percepció de les persones

- En relació a la percepció de la igualtat salarial, el 59% de les dones i el 83% dels homes consideren que SÍ que hi ha igualtat salarial. Destaca que només les dones, en un 29%, consideren que NO hi ha igualtat salarial.



Gràfic 12: Elaboració pròpia a partir del qüestionari adreçat a la plantilla. Març 2020.



PUNTS FORTS

- El personal funcionari i laboral tenen les mateixes condicions retributives.
- La plantilla percep l'existència d'igualtat salarial a l'ajuntament.



OPORTUNITATS DE MILLORA

- Definir en els Convenis Col·lectius tots els complements que formen part del salari de les persones treballadores, detallant els requisits que cal complir per percebre cada un dels complements i els imports dels mateixos.

47

48

- Realitzar una revisió periòdica de la política retributiva i les condicions salarials de la plantilla per tal de comprovar la incidència real de la nova Valoració dels llocs de treball en els sous de les persones treballadores.
- Transmetre a la plantilla els compromisos envers la igualtat salarial incloent aquest als Convenis Col·lectius, la publicació d'ofertes laborals, i d'altra documentació corporativa.

4. FORMACIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

En aquest àmbit s'analitza la formació que ha rebut la plantilla i si aquesta és igualitària entre dones i homes. Es detecta el grau d'implicació de l'Ajuntament i dels responsables per fomentar la formació i el desenvolupament professionals dels treballadors i les treballadores.



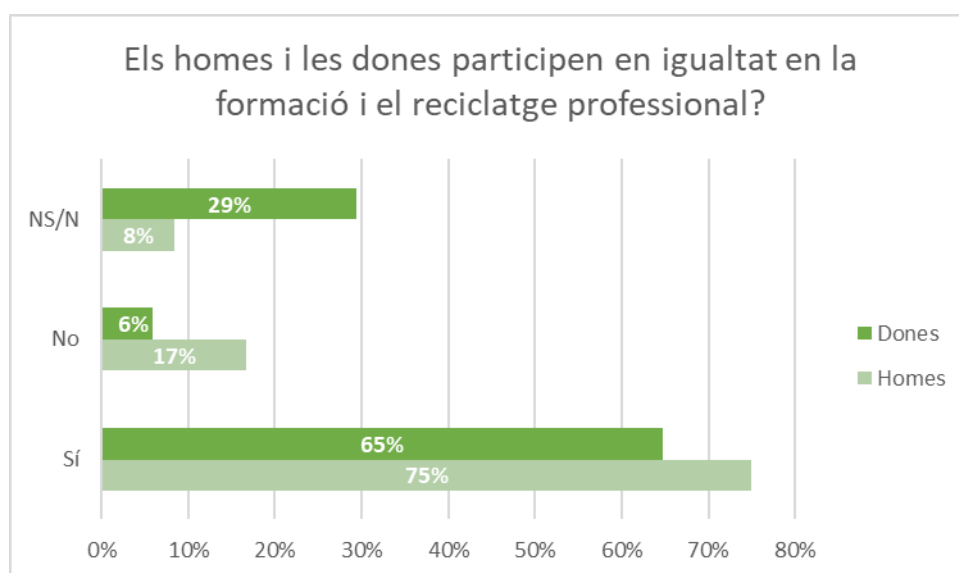
SITUACIÓ ACTUAL

- Els convenis col·lectius d'aplicació del Personal Funcionari i del Personal Laboral estableixen la creació d'un Pla de Formació Anual que ha d'especificar els objectius formatius a assolir en l'exercici i detallar les activitats específiques que intentaran garantir la millora dels coneixements, habilitats i actituds dels treballadors/es municipals. S'ha detectat que no s'ha elaborat un Pla de Formació per aquest any 2020.
- El Pacte de Condicions Laborals de la Policia Local estableix la creació de la Mesa Específica de Policia Local, d'entre les seves funcions es troba la de realitzar un seguiment de la formació del personal que forma part del cos de Policia.
- L'últim trimestre de l'any les persones treballadores presenten les seves necessitats formatives a l'àrea de Recursos Humans.
- Des de l'àrea de Recursos Humans s'informa dels diversos cursos i activitats formatives que poden ser d'interès a les persones treballadores.
- Les formacions que s'imparteixin en la franja horaria considerada horari laboral computaran com a hores efectivament treballades.
- Totes les despeses que originen el trasllat i manutenció del personal en la seva formació seran reintegrades per l'Ajuntament.
- A l'Ajuntament no s'ha portat a terme formació específica en matèria d'igualtat de gènere dirigida a la plantilla, tot i que es considera interessant i prioritari.
- L'ajuntament pot realitzar programes de formació impartits per persones treballadores, oferint la possibilitat d'exercir com a formadors i formadores a les persones treballadores de l'ajuntament, sempre que acreditin haver efectuat cursos que els capacitin per poder impartir formació. Les hores invertides en impartir formació computaran com a hores treballades i podran ser meritades en la promoció professional.

- No s'han pogut obtenir dades sobre la participació de dones i homes en la formació interna i/o continua.

Percepció de les persones participants en l'enquesta

- En relació a la participació de dones i homes en la formació i el reciclatge professional, el 29% de les dones opten per la opció NS/NC, el 6% consideren que NO es participa amb igualtat i un 65% consideren que SÍ que hi ha una participació igualitària. Els homes responen en un 75% que SÍ que hi ha una participació igualitària, un 17% consideren que NO hi ha una participació igualitària i un 8% opten per la opció NS/NC.



Gràfic 13: Elaboració pròpia a partir del qüestionari adreçat a la plantilla. Març 2020.



PUNTS FORTS

- Voluntat d'incloure formació en matèria d'igualtat.
- Les ofertes de formació es fan arribar a totes les persones treballadores.



OPORTUNITATS DE MILLORA

- Registrar i analitzar les dades de participació de les persones treballadores en les diverses formacions ofertes, desagregades per gèneres i posant èmfasi en les hores dedicades a formació dins i fora de l'horari laboral.
- Elaborar un Pla de Formació incorporant una visió estratègica. És a dir, tenint en compte les necessitats derivades del lloc actual del treball, així com dels coneixements necessaris per a una possible futura promoció.

- Incorporar formació en matèria d'igualtat a tota la plantilla amb l'objectiu que la perspectiva de gènere es tingui en compte en totes les activitats de l'Ajuntament.
- Fomentar la participació de la plantilla a l'hora de planificar l'oferta formativa.

5. CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR

En aquest àmbit es du a terme una valoració de les mesures que posa a disposició la institució per facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les treballadores i dels treballadors.



SITUACIÓ ACTUAL

- Tant el Conveni Col·lectiu del Personal Funcionari com el del Personal Laboral de l'Ajuntament de Bigues i Riells estableixen, entre altres qüestions, la jornada de treball, la realització d'hores extraordinàries, els descans setmanal i entre jornades, vacances, permisos, excedències i millores socials.
- Els Convenis Col·lectius estableixen una jornada diària de 7 hores de treball efectiu, amb un horari de les 8 a les 15 hores per a aquelles persones que treballen a les oficines i a la brigada d'obres.
- El Pacte de Condicions Laborals de la Policia Local estableix unes condicions lleugerament diferents per al personal que integra el cos de la Policia Local. La jornada laboral del personal de la policia serà de 40h setmanals, distribuïdes en torns rotatius per poder cobrir el servei les 24h del dia els 365 dies de l'any. El quadrant horari és l'eina a través de la qual s'estableix la distribució de la jornada, té una periodicitat anual.
- Els convenis col·lectius estableixen la possibilitat de realitzar hores extraordinàries, imposant l'obligació als caps immediats de sol·licitar una ampliació horària del personal a l'àrea de Recursos Humans.
- Els convenis contempnen mesures de flexibilitat horària, establint una franja de l'horari de treball que és fixa i d'obligat compliment, de 8:30 a 14:30, i dues franges flexibles, de 7:30 a 8:30 i de 14:30 a 15:30, per tal d'oferir flexibilitat en les hores d'entrada i sortida del personal.
- En l'actualitat l'Ajuntament ha implementat com a mesura de conciliació el teletreball com a conseqüència de la situació de pandèmia provocada per la COVID19. No obstant, un cop acabi la situació de pandèmia, s'haurà de plantejar si es manté o no la possibilitat del teletreball. A les entrevistes realitzades s'ha expressat l'interès per implementar-la en aquells llocs de treball que ho permetin (principalment en els serveis interns).

- L'ajuntament disposa d'un fons social distribuït per diversos conceptes tals com: ajudes per pagar tractaments odontològics, aparells ortopèdics, audiòfons, ulleres, ajudes per material escolar de les criatures, gratificació per 25 anys d'antiguitat, ...

- A nivell de conciliació, el conveni col·lectiu d'aplicació té en compte la violència de gènere per motius de conciliació, especificant que "La treballadora víctima de violència de gènere, per tal de fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social, tindrà dret a un permís retribuït de 2 mesos amb la percepció de totes les retribucions".

- Els Convenis Col·lectius d'aplicació al personal laboral i al personal funcionari estableixen les excedències a les que tenen dret les persones treballadores, entre elles destaca l'excedència voluntària per cura de cada fill en la qual s'estableix "El període de permanència en aquesta situació serà computable a efectes de triennis, consolidació del grau personal, reserva del lloc de treball mentre duri l'excedència i drets passius i el treballador o la treballadora tindrà dret a assistir a cursos de formació i reciclatge."

Ús de les diferents mesures de conciliació

- Pel que fa a la distribució de la plantilla per hores setmanals de treball s'observen algunes diferències en la distribució de dones i homes, un 27% de les dones treballen en jornades parcials, en canvi només un 8% dels homes treballen en jornades parcials. Les dones que treballen en jornades parcials ho fan majoritàriament en jornades de 30 a 35 hores setmanals, però destaca la presència de 4 dones en jornades de 10 a 20 hores.

Jornades	Dones	%	Ràtio D	Homes	%	Ràtio H	TOTAL
menys de 10 hores	1	0,82%	0,02	1	0,82%	0,02	2
10 a 20 hores	4	3,28%	0,07	1	0,82%	0,02	5
20 a 25 hores	2	1,64%	0,03	1	0,82%	0,02	3
25 a 30 hores	2	1,64%	0,03	1	0,82%	0,02	3
30 a 35 hores	7	5,74%	0,12	1	0,82%	0,02	8
35 hores	44	36,07%	0,73	57	46,72%	0,92	101
TOTAL	60	49,18%	1,00	62	50,82%	1,00	122

- En relació al tipus de jornada que realitza la plantilla, tota la plantilla treballa en jornades continuades, excepte aquelles persones que pertanyen al cos de la Policia Local, que per característiques del servei treballen en torns rotatius.

- Pel que fa a les baixes temporals durant l'any 2019 relacionades amb la conciliació dels temps de vida, només se n'han produït 4, totes elles lligades al naixement d'una criatura. Destaca que el 75% han sigut gaudides per dones, el 50% com a Permís per naixement per a la mare biològica i el 25% restant com a Permís del progenitor diferent de la mare biològica per naixement.

Baixes temporals 2019					
Permisos	Dones	%	Homes	%	TOTAL
Permís per naixement per a la mare biològica	2	50%	0%	0%	2
Permís del progenitor diferent de la mare biològica per naixement	1	25%	1	25%	2
TOTAL	3	75%	1	25%	4

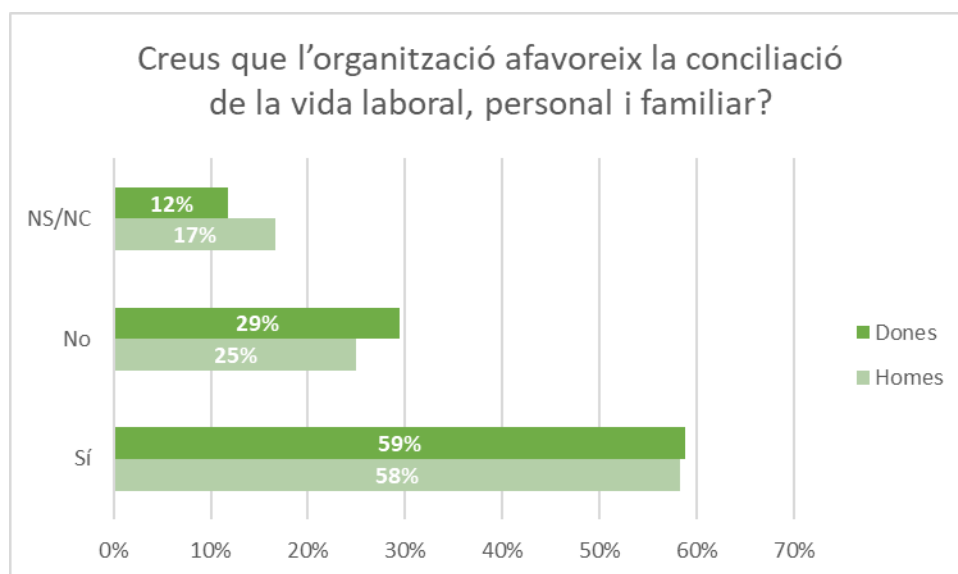
- En relació als permisos que ha demanat la plantilla, l'Ajuntament no porta un seguiment desglossat per tipologia dels mateixos.

- L'ajuntament no disposa de dades relatives del nombre de fills o filles que tenen les persones treballadores.

- No s'ha pogut disposar de dades referents a les excedències sol·licitades i gaudides per les persones treballadores en l'últim any.

Percepció de les persones participant en l'enquesta

- Respecte a la pregunta Creus que l'organització afavoreix la conciliació de la vida laboral, personal i familiar? El 59% de les dones i el 58% dels homes consideren que l'ajuntament afavoreix la conciliació de la vida laboral, personal i familiar; el 29% de les dones i el 25% dels homes consideren que NO, i el 12% de les dones i el 17% dels homes opten per l'opció NS/NC.

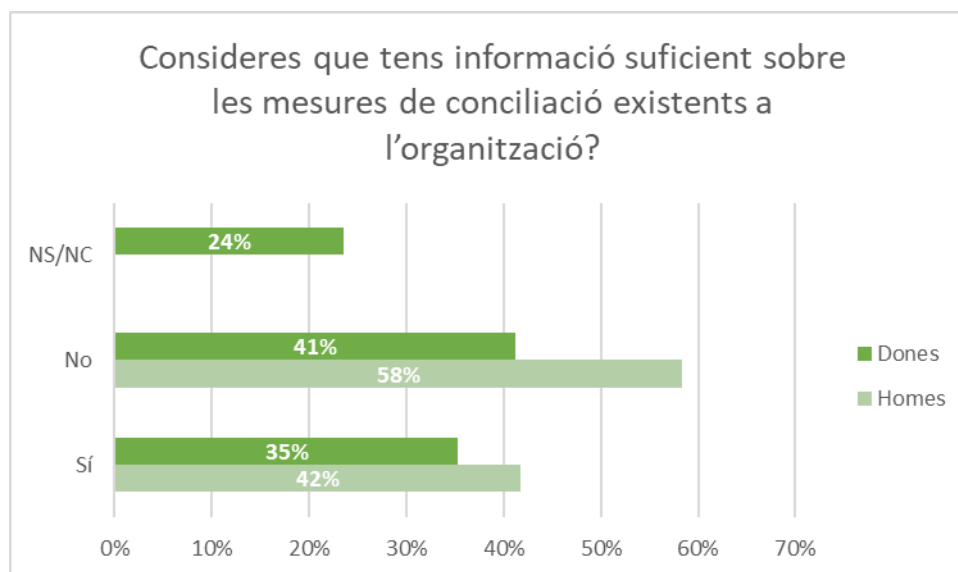


Gràfic 14: Elaboració pròpia a partir del qüestionari adreçat a la plantilla. Març 2020.

- Sobre si el personal compta amb informació suficient sobre les mesures de conciliació, destaca que els homes consideren en un 58% que NO i en un 42% que SÍ, mentre que les dones opten en un 24% per l'opció NS/NC, en un 41% per l'opció NO i en un 35% per l'opció SÍ.

En aquesta pregunta es demanava a les persones treballadores que proposessin millores a les mesures de conciliació, tant homes com dones han proposat:

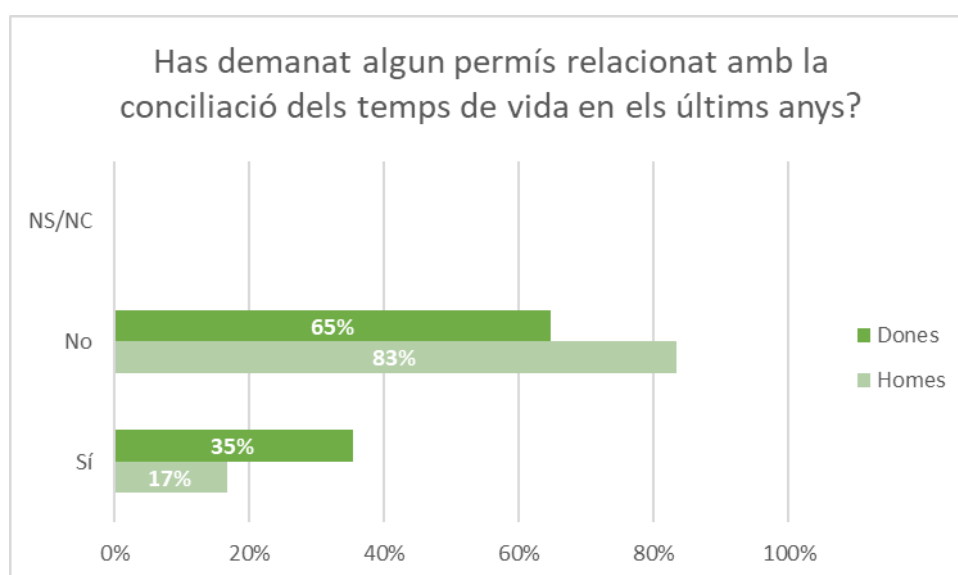
- Millorar la informació sobre les mesures de conciliació que es tenen a l'avast
- Apostar pel teletreball



Gràfic 15: Elaboració pròpia a partir del qüestionari adreçat a la plantilla. Març 2020.

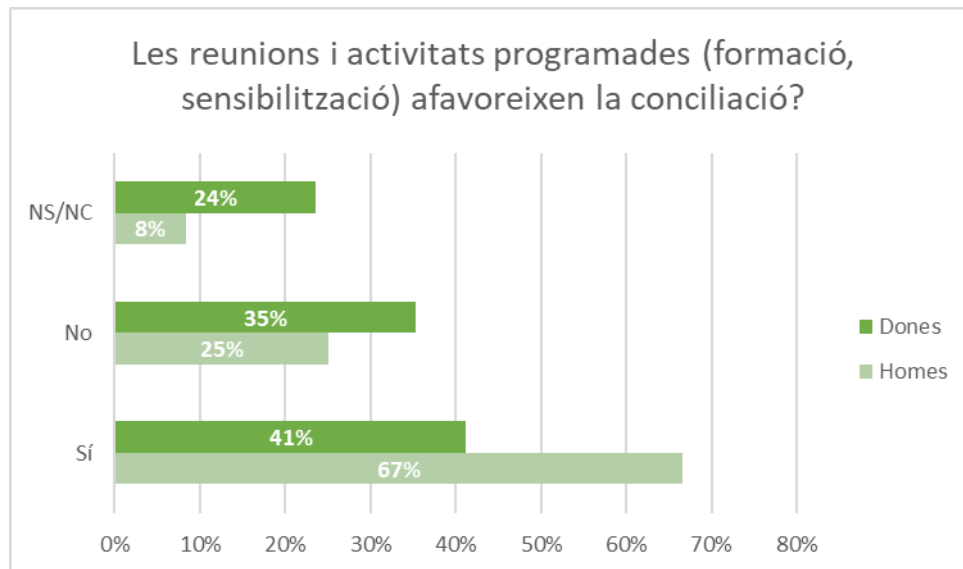
- Al qüestionari també s'ha preguntat sobre si el personal ha demanat permisos per motius de conciliació, un 35% de les dones ha respost que Sí, així com un 17% dels homes.

A les persones que contestaven afirmativament se'ls ha preguntat si han experimentat algun problema amb la sol·licitud d'aquests permisos, les persones treballadores assenyalen algunes problemàtiques, entre elles destaca una sobrecarrega de treball en aquelles persones amb una reducció de jornada aprovada.



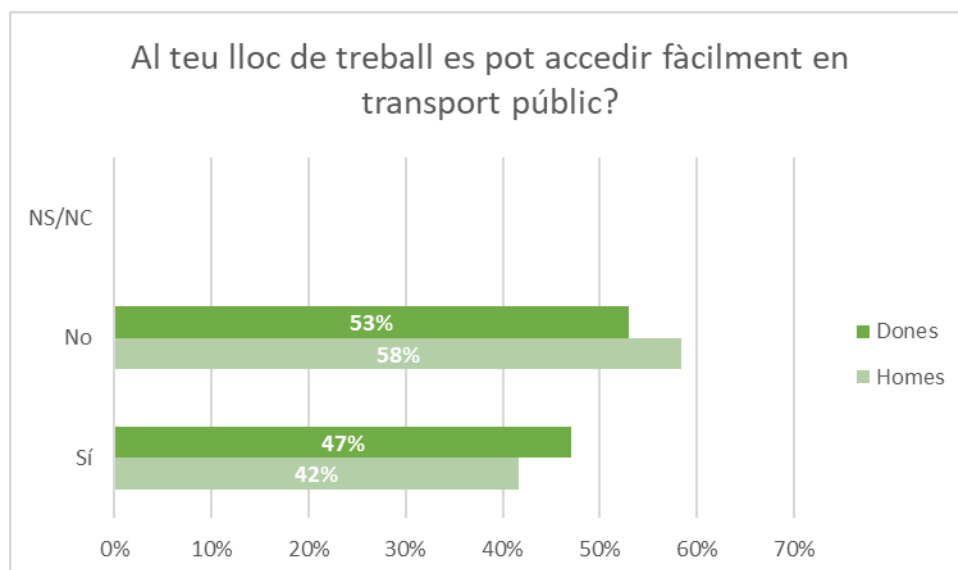
Gràfic 16: Elaboració pròpia a partir del qüestionari adreçat a la plantilla. Març 2020.

- També s'ha preguntat a la plantilla si les reunions i activitats programades afavoreixen la conciliació. En aquest cas la majoria de dones i homes assenyalen que Sí que s'afavoreix la conciliació, destaca per això que les dones consideren en un 35% que NO, i un 24% opten per l'opció NS/NC.



Gràfic 17: Elaboració pròpia a partir del qüestionari adreçat a la plantilla. Març 2020.

- Quan s'ha preguntat a la plantilla si podien accedir fàcilment en transport públic al seu treball, la majoria de dones i homes coincideixen en assenyalar que NO, tot i que més del 40% de cada col·lectiu assenyalen també que Sí que es pot accedir fàcilment en transport públic als seus respectius llocs de treball.



Gràfic 18: Elaboració pròpia a partir del qüestionari adreçat a la plantilla. Març 2020.



PUNTS FORTS

- Les mesures de conciliació i les excedències estan regulades pels Convenis Col·lectius d'aplicació al personal de l'Ajuntament.
- Les persones treballadores disposen de mesures de flexibilitat horaria en les seves hores d'entrada i sortida.
- Els Convenis Col·lectius reconeixen la violència de gènere com un dels casos d'especial protecció als quals ha dotat de permisos específics.



OPORTUNITATS DE MILLORA

- Registrar i analitzar el gaudiment dels permisos per part de la plantilla, recollir les dades desagregades per gèneres.
- Registrar i analitzar les excedències de sol·licitades i gaudides de les persones treballadores, desagregades per gèneres.
- Avaluar la implementació del teletreball en l'actual crisi generada pel COVID-19 per tal d'introduir mesures de teletreball a disposició de les persones treballadores de manera habitual.
- Elaborar materials de difusió de les mesures incloses en el conveni i fer-ne difusió, assegurant que es respecten i concedeixen les mesures de conciliació, amb especial èmfasi a aquelles establertes de manera obligatòria per la llei.
- Implementar mecanismes que permetin recollir dades sobre la situació familiar de les persones treballadores en relació a les cures i les persones a càrrec, així com les edats de les mateixes, per tal de crear mesures de conciliació més adequades a les necessitats reals de les persones treballadores.

6. CONDICIONS FÍSQUES DE L'ENTORN DE TREBALL I SALUT

En aquest àmbit es treballa i s'analitzen les condicions físiques de l'entorn de treball i si aquestes s'adeqüen a les diferents necessitats de dones i homes.



SITUACIÓ ACTUAL

- Els convenis de l'Ajuntament de Bigues i Riells recullen en el Capítol VI (Salut Laboral), els criteris d'adaptació a la Llei 31/95 de Prevenció de Riscos Laborals, comproment-se a vetllar per l'estricta compliment i aplicació de tota la normativa vigent i totes aquelles normes legals que continguin prescripcions relatives a les mesures preventives en l'àmbit laboral.
- Es permeten consultes de salut a demanda de les persones treballadores si aquestes consideren que les condicions de la feina estan afectant a la seva salut.
- La planificació de les activitats de cada exercici es realitza en consonància a les necessitats detectades i a les actuacions fetes en l'exercici anterior, considerant les dades de la memòria d'actuacions.
- L'ajuntament facilitarà a totes les persones treballadores les peces de roba i els equips de protecció individual que la seva activitat requereixi, així com els equips de treball i el vestuari que pertoquin a cada lloc de treball. Als Convenis Col·lectius es troba una relació de tots els equipaments que cada col·lectiu rebrà.
- El conveni incorpora la perspectiva de gènere en els articles relacionats amb la Seguretat i Salut Laboral⁷. Considerant com a personal sensible a aquelles dones embarassades o en període de lactància.
- Pel que fa a les instal·lacions, s'ha detectat que les condicions dels vestuaris de les dones que integren el cos de Policia no són les òptimes, però que l'Ajuntament està treballant en la construcció d'una nova comissaria on ja s'ha contemplat la creació d'espais de vestuari diferenciats i de dimensions suficients per donar cabuda a tot el personal.

Accidents de treball i contingències comunes

- En relació a les dades quantitatives, l'any 2019 hi ha hagut un total de 64 baixes laborals per incapacitat temporal, la gran majoria d'elles per malaltia comuna. Destaca que les baixes per

⁷ Abordar la perspectiva de gènere en matèria de Riscos Laborals té com a objectiu comprendre com les diferències biològiques i socials entre homes i dones deriven en riscos específics pels quals es requereixen mesures diferents en matèria de PRL. Per exemple: càrregues físiques, exigències psicològiques del lloc de treball, etc.

malaltia comuna afecten de manera igualitària a dones i homes, però els accidents laborals han afectat només als homes.

Baixes laborals per incapacitat temporal (2019)					
Tipologia	Dones	%	Homes	%	TOTAL
Incapacitat temporal malaltia comuna	30	50%	30	50%	60
Incapacitat temporal accident laboral	0	0%	4	100%	4
TOTAL	30	47%	34	53%	64

- En relació al nombre d'accidents amb i sense baixa, durant l'any 2019 el 100% dels accidents han produït baixa i han afectat només als homes.

Accidents laborals amb i sense baixa (2019)					
Tipologia	Dones	%	Homes	%	Total
Amb baixa	0	0%	4	100%	4
Sense baixa	0	0%	0	0%	0
TOTAL	0	0%	4	100%	4

- Pel que fa als dies de baixa laboral per malaltia l'any 2019 han estat un total de 3314, afectant en major mesura als homes. La ràtio ens indica el nombre de dies de mitjana que han estat de baixa els homes i les dones, s'observa una diferència significativa, els homes han estat de mitja 77 dies de baixa, i les dones en canvi només 33.

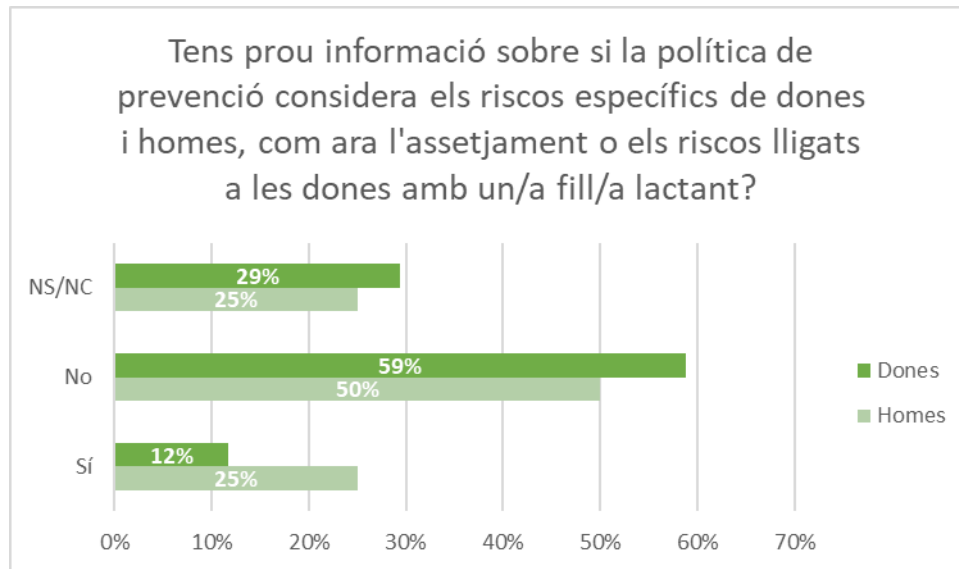
Dies per malaltia (2019)							
	Dones	%	Ràtio D	Homes	%	Ràtio H	Total
Dies	991	30%	33	2323	70%	77	3314

- Pel que fa als dies de baixa per accident, han estat un total de 161 dies, afectant només als homes i amb una ràtio de 40 dies de mitja.

Dies per accident (2019)							
	Dones	%	Ràtio D	Homes	%	Ràtio H	Total
Dies	0	0%	0	161	100%	40	161

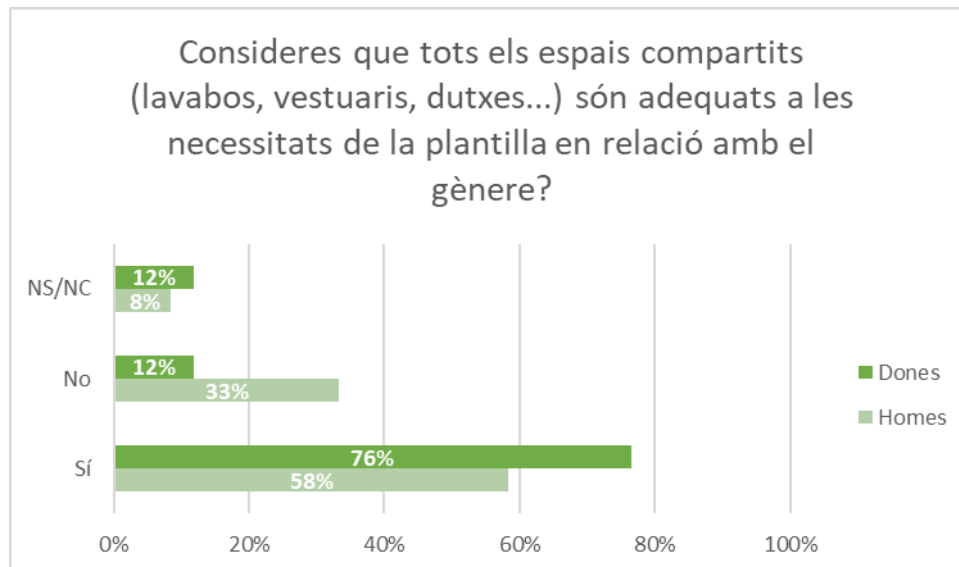
Percepció de les persones participants en l'enquesta

- Pel que fa a la percepció de la plantilla, un 59% de les dones i el 50% dels homes consideren que NO tenen prou informació sobre la política de prevenció de riscos.



Gràfic 19: Elaboració pròpia a partir del qüestionari adreçat a la plantilla. Març 2020.

- En relació a si els espais compartits s'adeqüen a les característiques i necessitats del personal, un 76% de les dones i un 58% dels homes consideren que Sí que es troben adequats a les necessitats de la plantilla.



Gràfic 20: Elaboració pròpia a partir del qüestionari adreçat a la plantilla. Març 2020.



PUNTS FORTS

- Incorporació de la perspectiva de gènere en els articles relacionats amb la Seguretat i Salut Laboral dels convenis col·lectius.
- Bona percepció de la plantilla sobre els espais compartits i la seva adequació a les necessitats de dones i homes.



OPORTUNITATS DE MILLORA

- Seguir avançant en la incorporació de la perspectiva de gènere en la Prevenció de Riscos Laborals.
- Oferir dos cursos d'assistència obligatòria per a tot el personal de l'Ajuntament en prevenció de riscos laborals des de la Perspectiva de Gènere, durant la vigència del Pla.
- Establir mecanismes formals per realitzar enquestes de clima laboral per conèixer la satisfacció i opinions de les persones treballadores, considerant especialment la presència d'actituds sexistes.

7. ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE I ACTITUDS SEXISTES

En aquest àmbit es porta a terme un anàlisi de possibles actituds sexistes i de tracte discriminatori així com mecanismes de prevenció, detecció i actuació en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe que l'Ajuntament ha posat en marxa.



SITUACIÓ ACTUAL

Compromís de l'Ajuntament amb la lluita contra l'assetjament

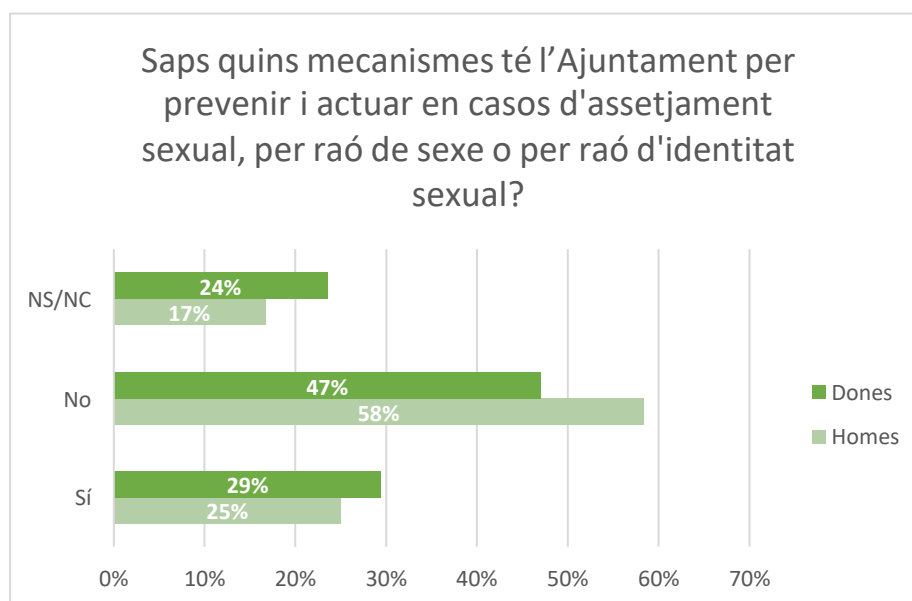
- L'Ajuntament de Bigues i Riells disposa d'un Protocol per a la prevenció detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere, elaborat l'any 2018 que s'aprovarà durant el primer semestre de 2021.
- El protocol és una eina de caràcter intern per treballar la prevenció, detecció i actuació davant de casos d'assetjament sexual i/o discriminació per raó de sexe, orientació sexual

i/o identitat de gènere a l'Ajuntament de Bigues i Riells. Concretament estableix la realització d'accions de sensibilització, el diagnòstic de la situació respecte a l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'organització, estableix el circuit d'accés, comunicació i resolució àgil de les situacions d'assetjament i per últim, defineix les persones responsables del protocol i les seves funcions.

- En el marc del Protocol, per tal de portar-lo a terme, es va constituir la Comissió de detecció, valoració i seguiment. Les seves funcions són la recepció dels casos, la recollida d'informació i la seva anàlisi, l'elaboració de l'informe de conclusions i el seu seguiment.
- L'article 43 del conveni col·lectiu per al personal laboral, s'estableix que l'ajuntament vetllarà per assegurar que no es produeixin conductes d'assetjament a l'àmbit laboral, tant de caràcter moral com sexual, i, en cas d'haver-los, seran tractats d'acord amb el règim disciplinari establert i la representació sindical.
- A nivell extern es disposa del SIAV (Servei d'Informació i Atenció a la Violència de Gènere) i del PADI (Punt d'Assessorament a Dones sobre Igualtat d'Oportunitats), punts d'informació i assessorament per a dones.

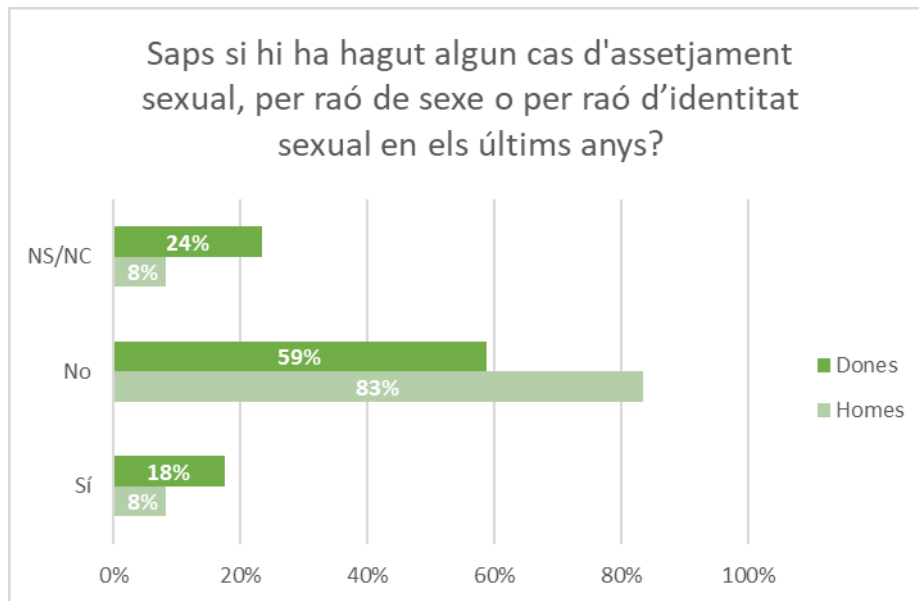
Percepció de les persones participants en l'enquesta

- La majoria de la plantilla, el 47% de les dones i el 58% dels homes han respòs a l'enquesta que no coneixen els mecanismes que té l'Ajuntament per prevenir i actuar en casos d'assetjament sexual o per raó de sexe. Un 25% de les dones i un 29% dels homes ha escollit la resposta Sí i el restant respon que no ho sap o no vol contestar.



Gràfic 21: Elaboració pròpia a partir del qüestionari adreçat a la plantilla. Març 2020.

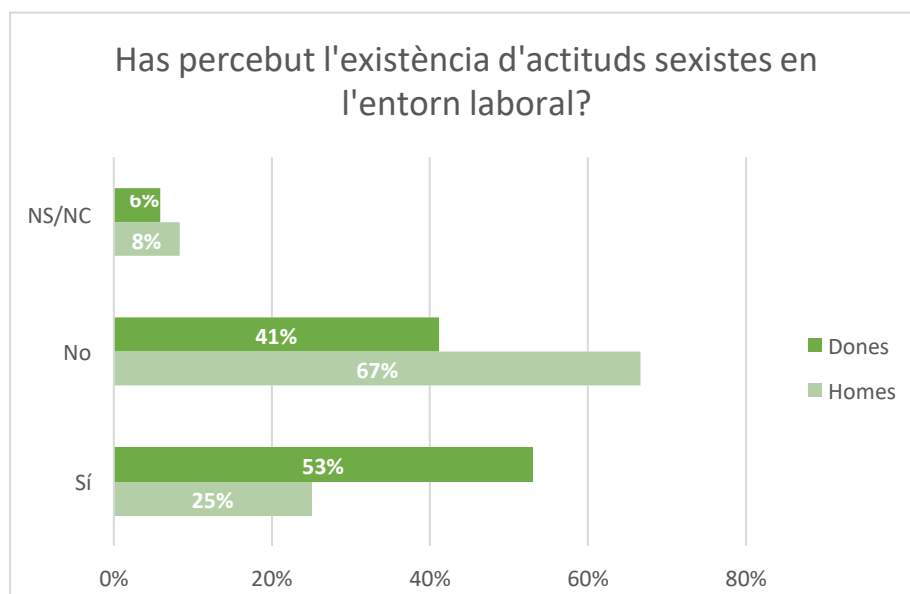
- Al qüestionari s'observa que la majoria de la plantilla, el 59% de les dones i el 83% dels homes, ha respost negativament a la pregunta de si coneixen que hi hagi hagut algun cas d'assetjament sexual o per raó de sexe a l'ajuntament. Per altra banda, el 18% de les dones i el 8% dels homes han contestat que sí, i la resta de la plantilla ha contestat NS/NC.



Gràfic 22: Elaboració pròpia a partir del qüestionari adreçat a la plantilla. Març 2020.

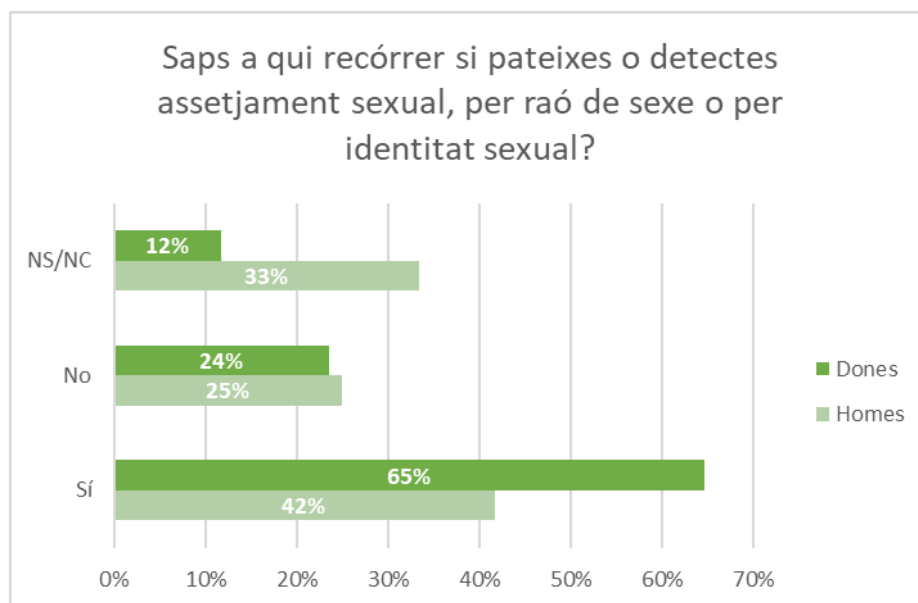
- A les entrevistes realitzades s'ha explicat l'existència d'actituds sexistes a l'Ajuntament, sobretot com a manera d'establir rangs de poder. Específicament s'han detectat actituds sexistes en el cos de policia local.

- Pel que fa a la percepció de la plantilla, la majoria de les dones, amb un 53%, sí que ha detectat actituds sexistes, seguides d'un 41% que no n'ha detectat i un 6% que respon NS/NC. Pel que fa als homes, un 67%, la majoria, responen que no han percebut actituds sexistes, un 25% han afirmat que sí, mentre que el 8% restant ha escollit la resposta NS/NC.



Gràfic 23: Elaboració pròpia a partir del qüestionari adreçat a la plantilla. Març 2020.

- En el qüestionari realitzat, s'ha preguntat a la plantilla si sap a qui recórrer en cas de patir o detectar assetjament. La majoria de la plantilla ha contestat que sí, amb un 65% de les dones i un 42% dels homes. El 24% de les dones i el 25% dels homes han contestat que no saben a qui recórrer, i la resta, el 12% de les dones i el 33% dels homes, contesten NS/NC.



Gràfic 24: Elaboració pròpia a partir del qüestionari adreçat a la plantilla. Març 2020.



PUNTS FORTS

- De manera majoritària, la plantilla sap a qui recórrer en cas de patir o detectar una situació d'assetjament.



OPORTUNITATS DE MILLORA

- Aprovar el Protocol per a la prevenció detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere.
- Fer difusió del protocol a la plantilla a través d'accions formatives i de sensibilització.
- Realitzar accions formatives en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe a càrrecs intermedis i personal polític d'assistència obligatòria.

l'ús de llenguatge igualitari i la incorporació de la perspectiva de gènere en els elements de comunicació corporativa.



SITUACIÓ ACTUAL

- L'Ajuntament de Bigues i Riells no compta amb una guia per a la utilització no sexista del llenguatge.
- A partir de la informació extreta de les entrevistes i del qüestionari realitzat al personal de l'Ajuntament, s'observa que, tot i que s'intenta utilitzar un llenguatge inclusiu en totes les publicacions, no sempre s'incorpora a totes les àrees.
- A partir de la informació estreta de les entrevistes s'ha detectat que dues persones pertanyents al departament de comunicació han realitzat formació específica en l'ús de llenguatge inclusiu.
- En els convenis col·lectius d'aplicació, per al personal funcionari i laboral, s'ha observat un esforça per a la utilització de llenguatge inclusiu, d'especial mèrit en estar elaborats l'any 2011.
- A la pàgina web de l'ajuntament, s'ha detectat un esforç per utilitzar llenguatge inclusiu. No obstant s'han detectat alguns casos de llenguatge no inclusiu.

Exemples de llenguatge no inclusiu:

- Informació institucional i organitzativa de la pàgina web de l'Ajuntament.

Empleats públics

[Plantilla d'empleats públics](#)

[Relació de llocs de treball \(RLT\)](#)

[Tècnics de l'ens](#)

- Formulari de contacte de la pàgina web de l'Ajuntament: *Ens ajudes a millorar?*

Ens agradaria conèixer la vostra opinió

Com de probable és que recomaneu aquest espai de Seu electrònica i Transparència a [un amic](#) o a un [company de feina](#)?

Gens probable

Extremadament probable

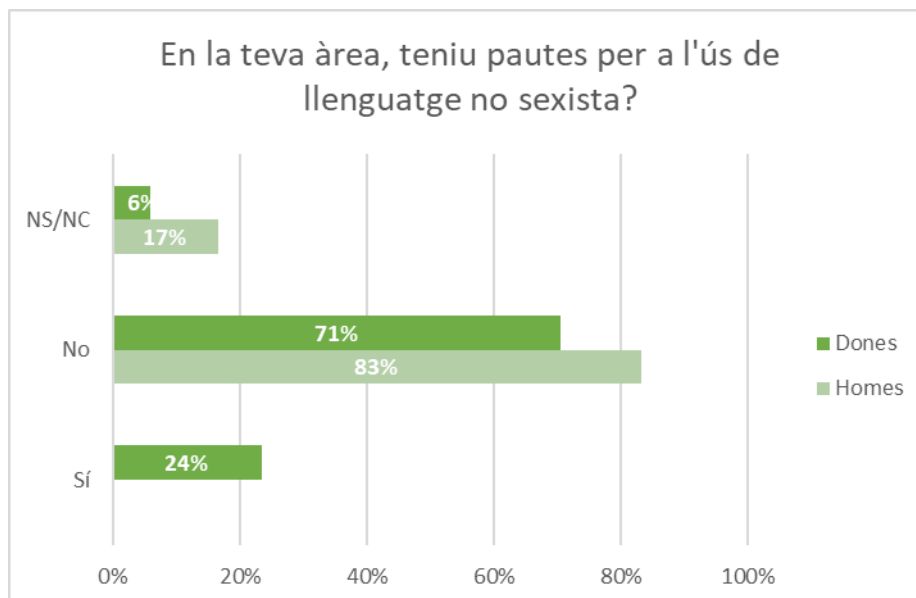
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

- Notícia de la pàgina web de l'Ajuntament:

-Feu **videotrucades** per parlar amb **companys de la classe** o de feina **amics** de sempre i familiars.

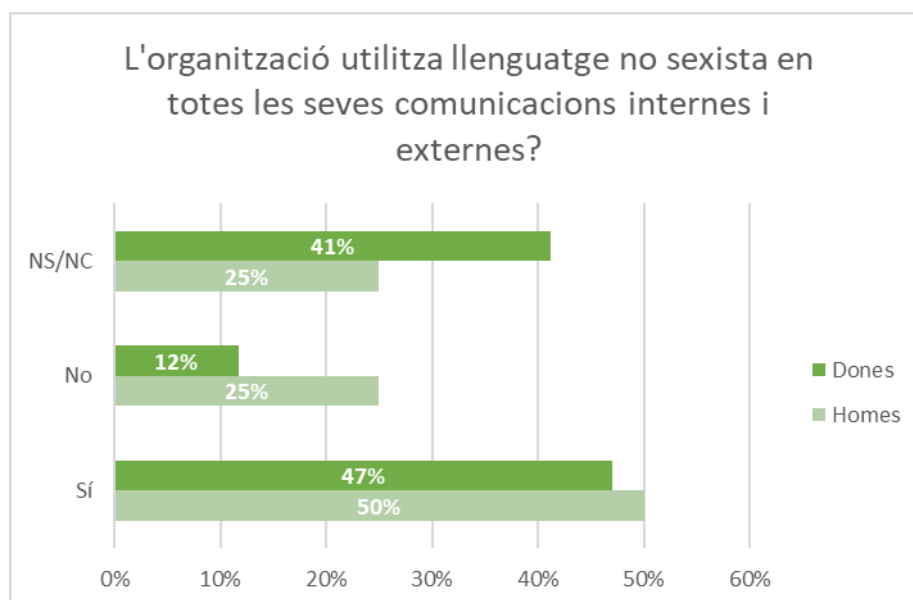
Percepció de les persones treballadores

- La majoria de les persones que han participat al qüestionari, el 71% de les dones i el 83% dels homes indiquen que en la seva àrea no es compta amb cap directriu d'utilització de llenguatge no sexista. El 24% de les dones considera que sí, i un 6% d'elles contesta NS/NC. Pel que fa als homes, no n'hi ha cap que consideri que sí, i un 17% contesta NS/NC.



Gràfic 25: Elaboració pròpia a partir del qüestionari dirigit a la plantilla. Març 2020.

- La majoria de la plantilla, el 47% de les dones i el 50% dels homes, afirma que l'Ajuntament de Bigues i Riells utilitza en totes les seves comunicacions un llenguatge no sexista, mentre que el 12% de les dones i el 25% dels homes opina que no, i el 41% de les dones i el 25% dels homes opta per la opció NS/NC.





Gràfic 26: Elaboració pròpia a partir del qüestionari dirigit a la plantilla. Març 2020.



PUNTS FORTS

- L'Ajuntament està sensibilitzat vers l'ús d'un llenguatge no sexista ni discriminatori.
- En la gran majoria de les comunicacions, s'aprecia un esforç per utilitzar una comunicació inclusiva i no sexista.
- Les persones del departament de comunicació han realitzat formació en llenguatge inclusiu.



OPORTUNITATS DE MILLORA

- Elaborar un manual de llenguatge no sexista, o en el seu defecte adherir-se al de la Diputació de Barcelona i fer-ne difusió a tota la plantilla de l'Ajuntament.
- Realitzar formació i sensibilització específica en llenguatge no sexista ni discriminatori (visual o per escrit) a totes les persones de la plantilla, posant especial èmfasi a aquelles que s'encarreguen d'elaborar documentació.
- Designar a una persona encarregada de vetllar per la utilització d'un correcte ús del llenguatge no sexista des de tots els nivells de la institució.

8. ACCIONS DEL PLA INTERN D'IGUALTAT

Com a resultat de l'anàlisi de la diagnosi, de la sessió participativa amb diferents membres de l'Ajuntament de Bigues i Riells i de les oportunitats de millora detectades, s'han determinat un total de 45 accions que conformen aquest Pla d'Acció que té un calendari d'implementació de 4 anys des de la seva aprovació.

En aquest apartat es resumeixen, per àmbit d'estudi, les accions identificades per continuar impulsant la igualtat d'oportunitats a l'Ajuntament de Bigues i Riells.

ÀMBIT	OBJECTIU	SUBÀMBIT	ACCIONS
ÀMBIT D' ACTUACIÓ 1: CULTURA I POLÍTICA D' IGUALTAT DE GÈNERE	AVANÇAR EN EL COMPROMÍS INSTITUCIONAL I LA GESTIÓ EN MATÈRIA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS	Compromís institucional	Acció 1.1 Designar a una persona referent com Agent d'Igualtat a nivell intern. Definir les seves funcions i comunicar-les a la plantilla. Incloure entre les seves funcions les de treballar per una integració transversal de les polítiques de gènere.
			Acció 1.2 Crear una Comissió de Seguiment del Pla Intern d'Igualtat integrada per entre 5 i 8 persones referents que lideri la implementació i avaluació del pla. Vetllar perquè aquesta comissió sigui paritària i celebri un mínim de tres reunions anuals.
			Acció 1.3 Fer difusió a tota la plantilla dels resultats de la Diagnosi així com del Pla intern d'Igualtat i de les accions que es duren a terme, així com del progrés d'implementació del Pla de manera periòdica.
			Acció 1.4 Crear una bústia de suggeriments per recollir (si cal anònimament) les percepcions i les propostes de la plantilla entorn la igualtat en l'Ajuntament, amb l'objectiu d'identificar oportunitats de millora en les quals seguir avançant.
		Participació política	Acció 1.5 Fomentar la incorporació de les dones al capdavant dels grups municipals per garantir una representació més pròxima a la paritat en el Ple Municipal.



ACCIONS	
Nivell de transversalitat	<p>Acció 1.6</p> <p>Realitzar accions de formació i sensibilització als càrrecs electes per tal de seguir afavorint l'aplicació de polítiques d'igualtat en la formació dels equips de govern. Es proposa dur a terme una formació anual de sensibilització adreçada específicament a la classe política.</p>
	<p>Acció 1.7</p> <p>Promoure activament el compliment de la llei 17/2015 assegurant que tots els departaments i les àrees de l'Ajuntament treballin amb dades desagregades per sexe.</p>
	<p>Acció 1.8</p> <p>Promoure col·laboracions periòdiques entre membres de les diverses àrees per aconseguir una major integració de les polítiques de gènere a nivell transversal.</p>
	<p>Acció 1.9</p> <p>Avançar en la inclusió de clàusules socials de contractació amb empreses proveïdores⁸, des d'un punt de vista valoratiu, però no exclouent. Per exemple, afegir aspectes que siguin puntuables, com la existència d'un Pla d'Igualtat.</p>
	<p>Acció 1.10</p> <p>Assegurar que a l'hora de crear nous serveis o projectes, es considerarà sempre la variable sexe amb la finalitat de tenir en compte les particularitats i necessitats de les persones usuàries o potencialment usuàries en funció del seu sexe.</p>
	<p>Acció 1.11</p> <p>Realitzar accions de formació i sensibilització a tot el personal que promoguin la incorporació de la perspectiva de gènere al treball diari de l'Ajuntament a través de l'enviament d'informació sobre esdeveniments, actualització de la normativa i altres dades d'interès en aquest àmbit, relatives al gènere i les polítiques públiques, la comunicació inclusiva, entre d'altres.</p>

ÀMBIT	OBJECTIU	SUBÀMBIT	ACCIONS
ÀMBIT D' ACTUACIÓ 2: GESTIÓ ORGANITZATIVA IGUALITÀRIA	CONTINUAR IMPULSANT UNA GESTIÓ ORGANITZATIVA IGUALITÀRIA		Acció 2.1 Treballar per millorar la presència equilibrada d'homes i dones en les àrees i ocupacions de l'Ajuntament que estiguin més masculinitzades o feminitzades, com les àrees de Serveis a les persones o de Serveis Territorials, a partir de les contractacions que es porten a terme.
			Acció 2.2 Establir mesures per a que les dones ocupin més càrrecs de coordinació a l'Ajuntament amb la voluntat de comptar amb coordinacions que disposin d'una visió més global incloent les perspectives de dones i homes, establint d'aquesta manera mesures per lluitar contra la segregació vertical. Aquestes mesures es podrien establir mitjançant accions positives o també promovent formacions internes que permetin a les dones adquirir les competències per promocionar.
			Acció 2.3 Millorar la recollida de dades de les persones treballadores per tal de disposar de manera fidel del seu nivell d'estudis completat.
			Acció 2.4 Millorar la recollida de les dades referents a les baixes definitives del personal, recollint els motius de les baixes.



ÀMBIT	OBJECTIU	SUBÀMBIT	ACCIONS
ÀMBIT D' ACTUACIÓ 3: POLÍTiques DE SELECCIÓ, CONTRACTACIÓ, PROMOCIÓ I RETRIBUCIÓ DEL PERSONAL	CONTINUAR IMPULSANT UNA GESTIÓ ORGANITZATIVA IGUALITÀRIA	Contractacions	Acció 3.1 Incorporar els coneixements d'igualtat de gènere com a matèria valorable i avaluable en els processos de selecció de personal, en especial en els llocs de responsabilitat.
			Acció 3.2 Utilitzar un llenguatge inclusiu a l'hora de redactar les ofertes de feina fent ús de la Guia de llenguatge inclusiu de l'acció 8.1.
			Acció 3.3 A la publicació de les ofertes d'ocupació, especificar el compromís de l'ajuntament amb la igualtat d'oportunitats.
		Promoció	Acció 3.4 Garantir que en la revisió dels llocs de treball s'estudien les possibilitats de promoció de cada persona treballadora.
			Acció 3.5 Dur a terme les promocions internes que sorgeixin de la revisió dels llocs de treball.
			Acció 3.6 Fomentar la formació per assegurar les possibilitats de promoció interna del personal de l'Ajuntament.
		Política Salarial	Acció 3.7 Definir en els Convenis Col·lectius tots els complements que formen part del salari de les persones treballadores, detallant els requisits que cal complir per percebre cada un dels complements i els imports dels mateixos.
			Acció 3.8 Realitzar una revisió periòdica de la política retributiva i les condicions salarials de la plantilla per tal de comprovar la incidència real de la nova Valoració dels llocs de treball en els sous de les persones treballadores.
			Acció 3.9 Transmetre a la plantilla els compromisos envers la igualtat salarial incloent aquest als Convenis Col·lectius, la publicació d'ofertes laborals, i d'altra documentació corporativa.

ÀMBIT	OBJECTIU	SUBÀMBIT	ACCIONS
ÀMBIT D' ACTUACIÓ 4: FORMACIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL	INTEGRAR LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS EN LES ACCIONS FORMATIVES QUE IMPULSI L'AJUNTAMENT		Acció 4.1 Registrar i analitzar les dades de participació de les persones treballadores en les diverses formacions ofertades, desagregades per gèneres i posant èmfasi en les hores dedicades a formació dins i fora de l'horari laboral.
			Acció 4.2 Elaborar un Pla de Formació incorporant una visió estratègica, tenint en compte les necessitats derivades del lloc actual del treball, així com dels coneixements necessaris per a una possible futura promoció.
			Acció 4.3 Incorporar formació anual en matèria d'igualtat a tota la plantilla amb l'objectiu que la perspectiva de gènere es tingui en compte en totes les activitats de l'Ajuntament. La temàtica d'aquestes pot ser, per exemple, "Comunicació i ús d'un llenguatge no sexista", "Gènere i polítiques públiques".
			Acció 4.4 Fomentar la participació de la plantilla a l'hora de planificar l'oferta formativa.
D' ACTUACIÓ 5: CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR	AFAVORIR LA CONCILIACIÓ LABORAL, FAMILIAR I PERSONAL DE TOTES LES PERSONES TREBALLADORES		Acció 5.1 Registrar i analitzar periòdicament el gaudiment dels permisos per part de la plantilla, desglossant-ho per tipus de permís i sexe.
			Acció 5.2 Registrar i analitzar les excedències sol·licitades i gaudides de les persones treballadores, desagregades per gèneres.
			Acció 5.3 Avaluar la implementació del teletreball en l'actual crisi generada pel COVID-19 per tal d'introduir mesures de teletreball a disposició de les persones treballadores de manera habitual.

ÀMBIT	OBJECTIU	SUBÀMBIT	ACCIONS
			<p>Acció 5.4 Elaborar materials de difusió de les mesures incloses en el conveni i fer-ne difusió, assegurant que es respecten i concedeixen les mesures de conciliació, amb especial èmfasi a aquelles establertes de manera obligatòria per la llei.</p> <p>Acció 5.5 Implementar mecanismes que permetin recollir dades sobre la situació familiar de les persones treballadores en relació a les cures i les persones a càrrec, així com les edats de les mateixes, per tal de crear mesures de conciliació més adequades a les necessitats reals de les persones treballadores.</p>
D' ACTUACIÓ 6: CONDICIONS FÍSQUES DE L'ENTORN DE TREBALL I SALUT LABORAL	GARANTIR UNES CONDICIONS IGUALITÀRIES EN RELACIÓ A LA SALUT I SEGURETAT LABORAL		<p>Acció 6.1 Seguir avançant en la incorporació de la perspectiva de gènere en la Prevenció de Riscos Laborals seguint les recomanacions de l'Agència Europea per la Seguretat i la Salut en el Treball. Es proposa revisar el conveni i incorporar riscos específics derivats de les diferències biològiques i socials entre homes i dones. Per exemple: càrregues físiques, exigències psicològiques del lloc de treball, etc.</p> <p>Acció 6.2 Oferir dos cursos d'assistència obligatòria per a tot el personal de l'Ajuntament en prevenció de riscos laborals des de la Perspectiva de Gènere, durant la vigència del Pla.</p> <p>Acció 6.3 Establir mecanismes formals per realitzar enquestes de clima laboral per conèixer la satisfacció i opinions de les persones treballadores, considerant especialment la presència d'actituds sexistes.</p>
ÀMBIT D' ACTUACIÓ	AVANÇAR EN LA PREVENCIÓ I		<p>Acció 7.1 Aprovar el Protocol per a la prevenció de detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere.</p>



GESTIÓ DE LES
SITUACIONS
D'ASSETJAMENT
SEXUAL I PER RAÓ
DE SEXE I LES
ACTITUDS SEXISTES

Acció 7.2

Fer difusió del nou protocol a la plantilla a través d'accions formatives i de sensibilització, fent especial èmfasi en el circuit d'actuació que estableix el protocol.

Es recomana la utilització de materials de caire didàctic a l'hora de realitzar campanyes de sensibilització tals com díptics, pòsters o gràfics.

ÀMBIT	OBJECTIU	SUBÀMBIT	ACCIONS
			<p>Acció 7.3</p> <p>Realitzar accions formatives en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe a càrrecs intermedis i personal polític, i en especial a aquelles persones que han de formar part de la Comissió d'Investigació i Resolució dels casos.</p>
			<p>Acció 7.4</p> <p>Fer difusió del compromís de l'Ajuntament per garantir que es vetllarà per un ambient de treball segur i saludable lliure d'actituds sexistes.</p>
D' ACTUACIÓ 8: COMUNICACIÓ INCLUSIVA, LLENGUATGE NO SEXISTA NI DISCRIMINATÒRI	AVANÇAR EN LA COMUNICACIÓ INCLUSIVA I LA UTILITZACIÓ NO SEXISTA DEL LLENGUATGE		<p>Acció 8.1</p> <p>Elaborar un manual de llenguatge no sexista, o en el seu defecte adherir-se al de la Diputació de Barcelona i fer-ne difusió a tota la plantilla de l'Ajuntament.</p>
			<p>Acció 8.2</p> <p>Portar a terme formació específica en llenguatge no sexista ni discriminatori (visual o per escrit) a aquelles persones de la plantilla que elaboren documentació o comunicacions tant internes com externes.</p>
			<p>Acció 8.3</p> <p>Sensibilitzar a la totalitat de la plantilla sobre la importància de la utilització de llenguatge inclusiu, no sexista ni discriminatori.</p>
			<p>Acció 8.4</p> <p>Designar com a funcions d'una persona de l'àrea comunicació la de ser encarregada de vetllar per a la utilització d'un correcte ús del llenguatge no sexista des de tots els nivells de l'ens.</p>
			<p>Acció 8.5</p> <p>Revisar els documents de l'Ajuntament existents per adaptar-los a un llenguatge no sexista ni androcèntric.</p>



9. PLA D'ACCIÓ

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 1: CULTURA I POLÍTICA D'IGUALTAT DE GÈNERE		
OBJECTIU: AVANÇAR EN EL COMPROMÍS INSTITUCIONAL I LA GESTIÓ EN MATÈRIA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS		
Subàmbit: Compromís institucional		
Acció 1.1		
Designar a una persona referent com Agent d'Igualtat a nivell intern. Definir les seves funcions i comunicar-les a la plantilla.		
Incloure entre les seves funcions les de treballar per una integració transversal de les polítiques de gènere.		
Àrea responsable		Persones destinatàries
Regidoria d'Igualtat Àrea de Recursos Humans		Personal polític Plantilla
Recursos materials i humans	Prioritat	Calendari d'implantació
Àrea de Recursos Humans Representants de les persones treballadores	Molt Alta	Primer Semestre 2021
Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors		
<ul style="list-style-type: none"> - Designació de l'Agent d'Igualtat intern indicant el percentatge de dedicació. - Evidències de la comunicació formal a la plantilla. 		
Acció 1.2		
Crear una Comissió de Seguiment del Pla Intern d'Igualtat integrada per entre 5 i 8 persones referents que lideri la implementació i avaluació del pla.		
Vetllar perquè aquesta comissió sigui paritària i celebri un mínim de tres reunions anuals.		
Àrea responsable		Persones destinatàries
Regidoria d'Igualtat		Personal polític Plantilla Persones que formen part de la Comissió
Recursos materials i humans	Prioritat	Calendari d'implantació
Àrea de Recursos Humans Representació dels treballadors/es Agent d'Igualtat	Molt Alta	Primer Semestre 2021
Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors		
<ul style="list-style-type: none"> - Elaboració d'un document formal que reflecteixi la creació de la comissió així com les persones que en formen part. - Nombre de reunions de treball de la Comissió de Seguiment/ any. 		
Acció 1.3		
Fer difusió a tota la plantilla dels resultats de la Diagnosi així com del Pla intern d'Igualtat i de les accions que es duren a terme, així com del progrés d'implementació del Pla de manera periòdica.		
Àrea Responsable		Persones destinatàries
Regidoria d'Igualtat		Personal polític Plantilla
Recursos materials i humans	Prioritat	Calendari d'implantació
Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors		



- Elaboració de comunicacions dirigides a la plantilla i al personal polític.
- Nombre de comunicacions enviades a la plantilla i al personal polític

Acció 1.4

Crear una bústia de suggeriments per recollir (si cal anònimament) les percepcions i les propostes de la plantilla entorn la igualtat en l'Ajuntament, amb l'objectiu d'identificar oportunitats de millora en les quals seguir avançant.

Àrea responsable		Persones destinatàries	
Àrea de Recursos Humans		Plantilla Personal polític	
Recursos materials i humans	Prioritat	Calendari d'implantació	
Àrea de Recursos Humans Comissió de Seguiment Agent d'Igualtat	Molt Alta	Primer Semestre 2021	
Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors			
<ul style="list-style-type: none"> - Creació de la bústia (sí/no). - Nombre de suggeriments rebuts per sexe a l'any. - Nombre d'accions de resposta impulsades en relació al nombre de suggeriments rebuts per any. 			
Subàmbit: Participació política			

Acció 1.5

Fomentar la incorporació de les dones al capdavant dels grups municipals per garantir una representació més pròxima a la paritat en el Ple Municipal.

Àrea responsable		Persones destinatàries	
Ple Municipal		Classe Política	
Recursos materials i humans	Prioritat	Calendari d'implantació	
Agent d'Igualtat Regidoria d'Igualtat	Mitja	Primer semestre 2023	
Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors			
<ul style="list-style-type: none"> - Nº d'accions de foment de la presència de dones fetes pels partits polítics - Nº de dones al capdavant dels partits polítics a 2021 - Nº de dones al capdavant dels partits polítics a 2024 			
Àrea de Recursos Humans Representació dels treballadors/es Agent d'Igualtat	Molt Alta	Primer Semestre 2021	

Acció 1.6

Realitzar accions de formació i sensibilització als càrrecs electes per tal de seguir afavorint l'aplicació de polítiques d'igualtat en la formació dels equips de govern. Es proposa dur a terme una formació anual de sensibilització adreçada específicament a la classe política.

Àrea responsable		Persones destinatàries	
Àrea de Recursos Humans		Personal polític	
Recursos materials i humans	Prioritat	Calendari d'implantació	
Àrea de Recursos Humans Agent d'igualtat Comissió de Seguiment	Alta	Anualment a partir del segon semestre de 2021	
Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors			
<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de cursos i accions de sensibilització que ha realitzat el personal polític. - Nombre de persones assistents a les accions formatives desagregat per sexe i per partit polític. - Valoració qualitativa de la formació per part de les persones participants 			

Subàmbit: Nivell de transversalitat de polítiques de gènere		
Acció 1.7		
Promoure activament el compliment de la Llei 17/2015 assegurant que tots els departaments i les àrees de l'Ajuntament treballin amb dades desagregades per sexe.		
Àrea responsable	Persones destinatàries	
Tots els departaments	Plantilla Ciutadania Personal Polític	
Recursos materials i humans	Prioritat	Calendari d'implantació
Regidoria d'Igualtat Comissió de Seguiment Agent d'Igualtat	Baixa	Primer semestre 2024
Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors		
<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'accions de sensibilització sobre la Llei 17/2015 - Nombre de departaments que treballen amb dades desagregades per sexe. 		
Acció 1.8		
Promoure col·laboracions periòdiques entre membres de les diverses àrees per aconseguir una major integració de les polítiques de gènere a nivell transversal.		
Per exemple, oferir la possibilitat de col·laborar en la organització d'esdeveniments relacionats amb la igualtat a persones que no hi ha estat mai implicades; organitzar sessions de treball conjuntes on compartir els coneixements; etc		
Àrea responsable	Persones destinatàries	
Àrea de Recursos Humans	Plantilla Personal polític	
Recursos materials i humans	Prioritat	Calendari d'implantació
Àrea de Recursos Humans Agent d'igualtat Comissió de Seguiment	Mitja	Primer semestre 2023
Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors		
<ul style="list-style-type: none"> - Nombre total d'accions realitzades - Nombre de persones participants en les diverses accions, desagregat per sexes i departaments 		
Acció 1.9		
Avançar en la inclusió de clàusules socials de contractació amb empreses proveïdores ⁹ , des d'un punt de vista valoratiu, però no exclouent. Per exemple, afegir aspectes que siguin puntuables, com la existència d'un Pla d'Igualtat.		
Àrea responsable	Persones destinatàries	
Tots els departaments	Empreses proveïdores	
Recursos materials i humans	Prioritat	Calendari d'implantació
Secretari Comissió de Seguiment Agent d'Igualtat	Baixa	Segon semestre 2024
Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors		



- Model de plecs de contractació que incorpori clàusules socials i de gènere i aspectes puntuables.
- Nombre de licitacions en què s'han valorat les mesures socials de les empreses proveïdores.
- Nombre total d'empreses proveïdores amb clàusules socials amb què es col·labora sobre el total.

⁸ Article 10 de la [Llei 17/2015, del 21 de juliol](#), d'igualtat efectiva de dones i homes.

Acció 1.10

Assegurar que a l'hora de crear nous serveis o projectes, es considerarà sempre la variable sexe amb la finalitat de tenir en compte les particularitats i necessitats de les persones usuàries o potencialment usuàries en funció del seu sexe.

Àrea responsable		Persones destinatàries	
Tots els departaments		Ciutadania Plantilla	
Recursos materials i humans		Prioritat	Calendari d'implantació
Secretari Comissió de Seguiment Agent d'Igualtat		Alta	Anualment a partir del segon semestre de 2021
Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors			
<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de nous serveis o projectes plantejats - Nombre de nous serveis o projectes plantejats incorporant la variable sexe 			

Acció 1.11

Realitzar accions de formació i sensibilització a tot el personal que promoguin la incorporació de la perspectiva de gènere al treball diari de l'Ajuntament a través de l'enviament d'informació sobre esdeveniments, actualització de la normativa i altres dades d'interès en aquest àmbit, relatives al gènere i les polítiques públiques, la comunicació inclusiva, entre d'altres.

Àrea responsable		Persones destinatàries	
Àrea de Recursos Humans		Plantilla	
Recursos materials i humans		Prioritat	Calendari d'implantació
Regidoria d'Igualtat Comissió de Seguiment Agent d'Igualtat		Molt Alta	Segon Semestre 2021
Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors			
<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'accions de formació i sensibilització realitzades - Nombre de persones que han participat a les diverses accions de formació, desagregat per gènere - Nombre de persones que han rebut les comunicacions de sensibilització 			

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 2:
GESTIÓ ORGANITZATIVA IGUALITÀRIA

OBJECTIU:
CONTINUAR IMPULSANT UNA GESTIÓ ORGANITZATIVA IGUALITÀRIA

Acció 2.1

Treballar per millorar la presència equilibrada d'homes i dones en les àrees i ocupacions de l'Ajuntament que estiguin més masculinitzades o feminitzades, com les àrees de Serveis a les persones o de Serveis Territorials, a partir de les contractacions que es porten a terme.

Àrea responsable	Persones destinatàries	
Àrea de Recursos Humans Regidoria d'Igualtat	Plantilla	
Recursos materials i humans	Prioritat	Calendari d'implantació
Comissió de Seguiment Agent d'Igualtat	Baixa	Primer semestre 2024
Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors		
<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'accions implementades - Nombre de dones en plantilla desagregades per àrees de treball, anualment 		

Acció 2.2

Establir mesures per a que les dones ocupin més càrrecs de coordinació a l'Ajuntament amb la voluntat de comptar amb coordinacions que disposin d'una visió més global incloent les perspectives de dones i homes, establint d'aquesta manera mesures per lluitar contra la segregació vertical.

Aquestes mesures es podrien establir mitjançant accions positives o també promovent formacions internes que permetin a les dones adquirir les competències per promocionar.

Àrea responsable	Persones destinatàries	
Àrea de Recursos Humans Regidoria d'Igualtat	Plantilla	
Recursos materials i humans	Prioritat	Calendari d'implantació
Àrea de Recursos Humans Comissió de Seguiment Agent d'Igualtat	Mitja	Segon semestre 2022
Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors		
<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de mesures dutes a terme - Tipologia de les mesures dutes a terme - Nombre de dones en càrrecs de coordinació 2021, 2022, 2023 i 2024 		

Acció 2.3

Millorar la recollida de dades de les persones treballadores per tal de disposar de manera fidel del seu nivell d'estudis completat.

Àrea responsable	Persones destinatàries	
Àrea de Recursos Humans	Plantilla Ciudadania	
Recursos materials i humans	Prioritat	Calendari d'implantació
Regidoria d'Igualtat Comissió de Seguiment Agent d'Igualtat	Mitja	Segon semestre 2023
Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors		
<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de persones de les quals es disposa del seu nivell d'estudis completat 		

Acció 2.4

Millorar la recollida de les dades referents a les baixes definitives del personal, recollint els motius de les baixes.

Àrea responsable		Persones destinatàries	
Àrea de Recursos Humans Representació legal de les persones treballadores		Plantilla	
Recursos materials i humans		Prioritat	Calendari d'implantació
Regidoria d'Igualtat Comissió de Seguiment Agent d'Igualtat		Baixa	Primer semestre 2024
Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors			
<ul style="list-style-type: none"> - Recull de mesures implementades per recollir els motius de les baixes definitives (entrevistes, qüestionaris, ...) - Recull dels diversos motius que han al·legat les persones treballadores que han cursat baixa definitiva, desagregats per gènere 			

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 3:

POLÍTIQUES DE SELECCIÓ, CONTRACTACIÓ, PROMOCIÓ I RETRIBUCIÓ DEL PERSONAL

OBJECTIU:

GARANTIR LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS EN LA CONTRACTACIÓ, PROMOCIÓ I RETRIBUCIÓ SALARIAL

Subàmbit: Contractacions

Acció 3.1

Incorporar els coneixements d'igualtat de gènere com a matèria valorable i avaluable en els processos de selecció de personal, en especial en els llocs de responsabilitat.

Àrea responsable		Persones destinatàries	
Àrea de Recursos Humans		Plantilla	
Recursos materials i humans		Prioritat	Calendari d'implantació
Regidoria d'Igualtat Comissió de Seguiment Agent d'Igualtat		Baixa	Segon Semestre 2024
Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors			
<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de persones contractades amb coneixements acreditats en igualtat de gènere - Nombre de persones contractades amb coneixements acreditats en igualtat de gènere que ocupen un càrrec de responsabilitat. 			

Acció 3.2

Utilitzar un llenguatge inclusiu a l'hora de redactar les ofertes de feina fent ús de la Guia de llenguatge inclusiu de l'acció 8.1.

Àrea responsable		Persones destinatàries	
Àrea de Recursos Humans		Plantilla	
Recursos materials i humans		Prioritat	Calendari d'implantació
Regidoria d'Igualtat Comissió de Seguiment Agent d'Igualtat		Alta	Segon semestre 2022
Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors			



- Nombre d'ofertes de feina redactades seguint les recomanacions de la Guia de llenguatge inclusiu
- Nombre d'ofertes de feina que s'han resolt exitosament amb una representació paritària¹⁰

¹⁰ La paritat, segons la Llei Orgànica 03/2007 s'entén com una representació que no baixi del 40% ni excedeixi del 60% en cada un dels sexes.

Acció 3.3

A la publicació de les ofertes d'ocupació, especificar el compromís de l'empresa amb la igualtat d'oportunitats.

Àrea responsable	Persones destinatàries	
Àrea de Recursos Humans	Plantilla Ciutadania	
Recursos materials i humans	Prioritat	Calendari d'implantació
Regidoria d'Igualtat Comissió de Seguiment Agent d'Igualtat	Mitja	Segon semestre 2023
Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors		
<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'ofertes d'ocupació publicades amb el compromís de l'Ajuntament - Nombre de dones que s'han presentat a les ofertes - Percentatge de dones respecte al total de persones que s'han presentat a les ofertes 		
Subàmbit: Promoció		

Acció 3.4

Garantir que en la revisió dels llocs de treball s'estudien les possibilitats de promoció de cada persona treballadora.

Àrea responsable	Persones destinatàries	
Àrea de Recursos Humans	Plantilla	
Recursos materials i humans	Prioritat	Calendari d'implantació
Regidoria d'Igualtat Comissió de Seguiment Agent d'Igualtat	Molt Alta	Segon semestre 2021
Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors		
<ul style="list-style-type: none"> - Revisió de les possibilitats de promoció en la revisió dels llocs de treball - Nombre de possibilitats de promoció detectades - Nombre de persones amb possibilitats de promoció detectades, desagregades per gènere 		

Acció 3.5

Dur a terme les promocions internes que sorgeixin de la revisió dels llocs de treball.

Àrea responsable	Persones destinatàries	
Àrea de Recursos Humans	Plantilla	
Recursos materials i humans	Prioritat	Calendari d'implantació
Regidoria d'Igualtat Comissió de Seguiment Agent d'Igualtat	Molt Alta	Segon semestre 2021
Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors		
<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de promocions internes realitzades, desagregades per gènere 		

Acció 3.6

Fomentar la formació per assegurar les possibilitats de promoció interna del personal de l'Ajuntament.

Àrea responsable	Persones destinatàries	
Àrea de Recursos Humans	Plantilla	
Recursos materials i humans	Prioritat	Calendari d'implantació
Regidoria d'Igualtat Comissió de Seguiment Agent d'Igualtat	Molt Alta	Segon semestre 2021
Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors		



- Nombre d'accions de foment de la formació
- Nombre de formacions relacionades amb la promoció realitzades
- Nombre de persones formades, desagregades per gènere

Subàmbit: Política Salarial

Acció 3.7

Definir en els Convenis Col·lectius tots els complements que formen part del salari de les persones treballadores, detallant els requisits que cal complir per percebre cada un dels complements i els imports dels mateixos.

Àrea responsable	Persones destinatàries	
Àrea de Recursos Humans	Plantilla	
Recursos materials i humans	Prioritat	Calendari d'implantació
Àrea de Recursos Humans Representants de les persones treballadores Comissió de seguiment Agent d'Igualtat	Molt Alta	Segon semestre 2021
Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors		
<ul style="list-style-type: none"> - Definició efectiva dels diversos complements que conformen el salari en el Conveni Col·lectiu del Personal Laboral - Definició efectiva dels diversos complements que conformen el salari en el Conveni Col·lectiu de la policia - Definició efectiva dels diversos complements que conformen el salari en el Conveni Col·lectiu del Personal Funcionari 		

Acció 3.8

Realitzar una revisió periòdica de la política retributiva i les condicions salarials de la plantilla per tal de comprovar la incidència real de la nova Valoració dels llocs de treball en els sous de les persones treballadores.

Àrea responsable	Persones destinatàries	
Alcaldia Àrea de Recursos Humans	Plantilla	
Recursos materials i humans	Prioritat	Calendari d'implantació
Àrea de Recursos Humans Representants de les persones treballadores Comissió de seguiment Agent d'Igualtat	Alta	Anualment a partir del segon semestre de 2021
Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors		
<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de revisions de la política retributiva dutes a terme - Millores en la política retributiva fruit de la valoració dels llocs de treball - Millores en els salaris fruit de la valoració dels llocs de treball 		

Acció 3.9

Transmetre a la plantilla els compromisos envers la igualtat salarial incloent aquest als Convenis Col·lectius, la publicació d'ofertes laborals, i d'altra documentació corporativa.

Àrea responsable	Persones destinatàries	
Alcaldia Àrea de Recursos Humans	Plantilla	
Recursos materials i humans	Prioritat	Calendari d'implantació
Àrea de Recursos Humans Representants de les persones treballadores Comissió de seguiment Agent d'Igualtat	Alta	Primer semestre de 2022
Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors		



- Nombre de documents on s'incorpora el compromís vers la igualtat salarial.
- Documents on s'incorpora el compromís vers la igualtat salarial.

**ÀMBIT D'ACTUACIÓ 4:
FORMACIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL**

OBJECTIU:
INTEGRAR LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS EN LES ACCIONS FORMATIVES QUE IMPULSI L'AJUNTAMENT

Acció 4.1

Registrar i analitzar les dades de participació de les persones treballadores en les diverses formacions ofertades, desagregades per gèneres i posant èmfasi en les hores dedicades a formació dins i fora de l'horari laboral.

Àrea responsable	Persones destinatàries	
Àrea de Recursos Humans	Plantilla	
Recursos materials i humans	Prioritat	Calendari d'implantació
Àrea de Recursos Humans Comissió de Seguiment Agent d'Igualtat	Baixa	Segon semestre 2024

Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors

- Establiment d'un mecanisme que permeti recollir les dades de participació desagregades per sexes.
- Revisió anual de les dades recollides
- Nº d'oportunitats de millora detectades en aquest àmbit
- Nº de mesures adoptades per millorar la participació de dones i homes en la formació, adreçades a un o altre gènere.

Acció 4.2

Elaborar un Pla de Formació incorporant una visió estratègica, tenint en compte les necessitats derivades del lloc actual del treball, així com dels coneixements necessaris per a una possible futura promoció.

Àrea responsable	Persones destinatàries	
Àrea de Recursos Humans	Plantilla	
Recursos materials i humans	Prioritat	Calendari d'implantació
Àrea de Recursos Humans Comissió de Seguiment Agent d'Igualtat	Molt Alta	Primer semestre 2021

Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors

- Document formal que reculli el Pla de Formació anual.
- Nombre de cursos de formació anual per departament.
- Nombre de dones i homes que han rebut formació anual, per departament.
- Recursos econòmics destinats a la formació.

Acció 4.3

Incorporar formació anual en matèria d'igualtat a tota la plantilla amb l'objectiu que la perspectiva de gènere es tingui en compte en totes les activitats de l'Ajuntament.

La temàtica d'aquestes pot ser, per exemple, "Comunicació i ús d'un llenguatge no sexista", "Gènere i polítiques públiques".

Àrea responsable	Persones destinatàries	
Àrea de Recursos Humans	Plantilla	
Recursos materials i humans	Prioritat	Calendari d'implantació
Àrea de Recursos Humans Comissió de Seguiment Agent d'Igualtat	Baixa	Primer semestre 2024



Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors

- Nombre de cursos i acció de sensibilització a les quals ha participat el personal
- Nombre de persones assistents a les accions formatives per departament i gènere

Acció 4.4
Fomentar la participació de la plantilla a l'hora de planificar l'oferta formativa.

Àrea responsable	Persones destinatàries	
Àrea de Recursos Humans Departament de Comunicació	Plantilla	
Recursos materials i humans	Prioritat	Calendari d'implantació
Àrea de Recursos Humans Departament de Comunicació Representació legal de les persones treballadores Comissió de Seguiment Agent d'Igualtat	Baixa	Segon semestre 2024
Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors		
<ul style="list-style-type: none"> - % de la plantilla per gènere que ha fet propostes formatives - Nombre de propostes realitzades per part de la plantilla 		

**ÀMBIT D'ACTUACIÓ 5:
CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR**

OBJECTIU:
AFAVORIR LA CONCILIACIÓ LABORAL, FAMILIAR I PERSONAL DE TOTES LES PERSONES TREBALLADORES

Acció 5.1

Registrar i analitzar periòdicament el gaudiment dels permisos per part de la plantilla, desglossant-ho per tipus de permís i gènere.

Àrea responsable	Persones destinatàries	
Àrea de Recursos Humans	Plantilla	
Recursos materials i humans	Prioritat	Calendari d'implantació
Àrea de Recursos Humans Comissió de Seguiment Agent d'Igualtat	Alta	Segon semestre 2022
Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors		
<ul style="list-style-type: none"> - Nombre total de persones que han sol·licitat permisos, per tipus de permís i gènere - Nombre total de persones que han gaudit de permisos, per tipus de permís i gènere. 		

Acció 5.2

Registrar i analitzar les excedències de sol·licitades i gaudides de les persones treballadores, desagregades per gèneres.

Àrea responsable	Persones destinatàries	
Àrea de Recursos Humans	Plantilla	
Recursos materials i humans	Prioritat	Calendari d'implantació
Àrea de Recursos Humans Comissió de Seguiment Agent d'Igualtat	Baixa	Segon semestre 2024
Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors		
<ul style="list-style-type: none"> - Nombre total de persones que han sol·licitat excedències, per tipus d'excedència i gènere. - Nombre total de persones que han gaudit d'excedències, per tipus d'excedència i gènere. 		

Acció 5.3

Avaluar la implementació del teletreball en l'actual crisi generada pel COVID-19 per tal d'introduir mesures de teletreball a disposició de les persones treballadores de manera habitual.

Àrea responsable	Persones destinatàries	
Àrea de Recursos Humans	Plantilla	
Recursos materials i humans	Prioritat	Calendari d'implantació
Àrea de Recursos Humans Comissió de Seguiment Agent d'Igualtat	Alta	Primer semestre 2022
Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors		
<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de persones que han fet teletreball en la crisi de la COVID-19, desagregades per gènere - Valoració del teletreball per part de les persones que n'han realitzat - Valoració del teletreball per part de les persones responsables d'àrea - Nombre de persones que volen teletreballar en algun percentatge de la jornada, desagregades per gènere 		

Acció 5.4

Elaborar materials de difusió de les mesures incloses en el conveni i fer-ne difusió, assegurant que es respecten i concedeixen les mesures de conciliació, amb especial èmfasi a aquelles establertes de manera obligatòria per la llei.

Àrea responsable	Persones destinatàries	
Àrea de Recursos Humans	Personal Polític Plantilla	
Recursos materials i humans	Prioritat	Calendari d'implantació
Àrea de Recursos Humans Comissió de Seguiment Agent d'Igualtat	Alta	Primer semestre 2022
Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors		
<ul style="list-style-type: none"> - Elaboració efectiva del recull - Nombre de persones a qui s'ha fet difusió del recull de mesures de conciliació, desagregat per gènere - Nombre de persones que han sol·licitat alguna mesura de conciliació com a resposta a la difusió 		

Acció 5.5

Implementar mecanismes que permetin recollir dades sobre la situació familiar de les persones treballadores en relació a les cures i les persones a càrrec, així com les edats de les mateixes, per tal de crear mesures de conciliació més adequades a les necessitats reals de les persones treballadores.

Àrea responsable	Persones destinatàries	
Àrea de Recursos Humans	Personal Polític Plantilla	
Recursos materials i humans	Prioritat	Calendari d'implantació
Àrea de Recursos Humans Comissió de Seguiment Agent d'Igualtat	Mitja	Segon semestre 2023
Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors		
<ul style="list-style-type: none"> - Implementació d'un mecanisme que permeti recollir la informació - Nº de persones en plantilla amb fills/filles, desagregades per gènere - Nº de persones en plantilla amb persones dependents a càrrec, desagregades per gènere 		

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 6: CONDICIONS FÍSQUES DE L'ENTORN DE TREBALL I SALUT LABORAL		
OBJECTIU: GARANTIR UNES CONDICIONS IGUALITÀRIES EN RELACIÓ A LA SALUT I SEGURETAT LABORAL		
Acció 6.1		
Seguir avançant en la incorporació de la perspectiva de gènere en la Prevenció de Riscos Laborals seguint les recomanacions de l'Agència Europea per la Seguretat i la Salut en el Treball.		
Es proposa revisar el conveni i incorporar riscos específics derivats de les diferències biològiques i socials entre homes i dones. Per exemple: càrregues físiques, exigències psicològiques del lloc de treball, etc.		
Àrea responsable	Persones destinatàries	
Alcaldia Àrea de Recursos Humans	Plantilla	
Recursos materials i humans	Prioritat	Calendari d'implantació
Àrea de Recursos Humans Comissió de Seguiment Agent d'Igualtat Representants de les persones treballadores	Mitja	Primer semestre 2023
Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors		
<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de revisions del conveni col·lectiu realitzades - Nombre de revisions de la política de Prevenció 		
Acció 6.2		
Oferir dos cursos d'assistència obligatòria per a tot el personal de l'Ajuntament en prevenció de riscos laborals des de la Perspectiva de Gènere, durant la vigència del Pla.		
Àrea responsable	Persones destinatàries	
Àrea de Recursos Humans	Plantilla	
Recursos materials i humans	Prioritat	Calendari d'implantació
Àrea de Recursos Humans Comissió de Seguiment Agent d'Igualtat	Mitja	Segon semestre 2023
Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors		
<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de cursos oferts durant el període de vigència del Pla - N^o de persones que han ates als cursos, desagregades per gènere - % de la plantilla que ha ates als cursos 		
Acció 6.3		
Establir mecanismes formals per realitzar enquestes de clima laboral per conèixer la satisfacció i opinions de les persones treballadores, considerant especialment la presència d'actituds sexistes.		
Àrea responsable	Persones destinatàries	
Àrea de Recursos Humans	Plantilla	
Recursos materials i humans	Prioritat	Calendari d'implantació
Àrea de Recursos Humans Comissió de Seguiment Agent d'Igualtat	Alta	Segon semestre 2021
Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors		



- Nombre de departaments que han participat en l'enquesta.
- Nombre total de personal de l'Ajuntament que ha respost l'enquesta per gènere.
- Informe dels resultats obtinguts i proposta de mesures correctores.
- Difusió de l'informe dels resultats obtinguts.

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 7: ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE I ACTITUDS SEXISTES		
OBJECTIU: AVANÇAR EN LA PREVENCIÓ I GESTIÓ DE LES SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE I LES ACTITUDS SEXISTES		
Acció 7.1		
Aprovar el Protocol per a la prevenció detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere.		
Àrea responsable	Persones destinatàries	
Regidoria d'Igualtat Àrea de Recursos Humans	Plantilla	
Recursos materials i humans	Prioritat	Calendari d'implantació
Àrea de Recursos Humans Comissió de Seguiment Agent d'Igualtat Representants de les persones treballadores	Molt Alta	Primer semestre 2021
Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors		
<ul style="list-style-type: none"> - Aprovació efectiva del Protocol - Acta d'aprovació del Protocol 		
Acció 7.2		
Fer difusió del nou protocol a la plantilla a través d'accions formatives i de sensibilització, fent especial èmfasi en el circuit d'actuació que estableix el protocol.		
Es recomana la utilització de materials de caire didàctic a l'hora de realitzar campanyes de sensibilització tals com díptics, pòsters o gràfics.		
Àrea responsable	Persones destinatàries	
Regidoria d'Igualtat Àrea de Recursos Humans	Plantilla	
Recursos materials i humans	Prioritat	Calendari d'implantació
Regidoria d'Igualtat Àrea de Recursos Humans Departament de Comunicació Comissió de Seguiment Agent d'Igualtat	Molt Alta	Primer semestre 2021
Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors		
<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de materials de difusió elaborats - Nombre d'accions de difusió del protocol realitzades - % de la plantilla que ha rebut les accions de difusió, desagregada per sexes - Nombre de formacions amb contingut referent al protocol d'assetjament realitzades - % de la plantilla que ha participat a les accions formatives, desagregat per sexes 		

Acció 7.3

Realitzar accions formatives en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe a càrrecs intermedis i personal polític, i en especial a aquelles persones que han de formar part de la Comissió d'Investigació i Resolució dels casos.

Àrea responsable	Persones destinatàries	
Regidoria d'Igualtat Àrea de Recursos Humans	Plantilla Personal Polític	
Recursos materials i humans	Prioritat	Calendari d'implantació
Àrea de Recursos Humans Regidoria d'Igualtat Comissió de Seguiment Agent d'Igualtat	Molt Alta	Segon semestre 2021
Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors		
<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'accions formatives realitzades - Nombre de persones que han ates les accions formatives, desagregat per gènere 		

Acció 7.4

Fer difusió del compromís de l'Ajuntament per garantir que es vetllarà per un ambient de treball segur i saludable lliure d'actituds sexistes.

Àrea responsable	Persones destinatàries	
Regidoria d'Igualtat Àrea de Recursos Humans	Plantilla Personal Polític	
Recursos materials i humans	Prioritat	Calendari d'implantació
Àrea de Recursos Humans Regidoria d'Igualtat Departament de Comunicació Comissió de Seguiment Agent d'Igualtat	Alta	Anualment a partir de l'aprovació del Protocol
Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors		
<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'accions de difusió realitzades - % de la plantilla que ha rebut les accions de difusió - Percepció de la presència d'actituds sexistes per part de la plantilla a les enquestes de clima laboral de l'acció 6.3 		

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 8: COMUNICACIÓ INCLUSIVA, LLENGUATGE NO SEXISTA NI DISCRIMINATÒRI		
OBJECTIU: AVANÇAR EN LA COMUNICACIÓ INCLUSIVA I LA UTILITZACIÓ NO SEXISTA DEL LLENGUATGE		
Acció 8.1		
Elaborar un manual de llenguatge no sexista, o en el seu defecte adherir-se al de la Diputació de Barcelona i fer-ne difusió a tota la plantilla de l'Ajuntament.		
Àrea responsable	Persones destinatàries	
Regidoria d'Igualtat Àrea de Recursos Humans	Plantilla Personal Polític	
Recursos materials i humans	Prioritat	Calendari d'implantació
Departament de Comunicació Comissió de Seguiment Agent d'Igualtat	Alta	Primer semestre 2022
Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicators		
<ul style="list-style-type: none"> - Elaboració o adhesió a un Manual existent - Nombre de comunicacions sobre el manual realitzades - Nombre de persones que han rebut el Manual, desagregades per gènere 		
Acció 8.2		
Portar a terme formació específica en llenguatge no sexista ni discriminatori (visual o per escrit) a aquelles persones de la plantilla que elaboren documentació o comunicacions tant internes com externes.		
Àrea responsable	Persones destinatàries	
Regidoria d'Igualtat Àrea de Recursos Humans Departament de Comunicació	Plantilla Personal Polític	
Recursos materials i humans	Prioritat	Calendari d'implantació
Regidoria d'Igualtat Àrea de Recursos Humans Departament de Comunicació Comissió de Seguiment Agent d'Igualtat	Alta	Segon semestre 2022
Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicators		
<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'accions formatives realitzades - Nombre de persones assistents a les sessions de formació per gènere i departament. 		
Acció 8.3		
Sensibilitzar a la totalitat de la plantilla sobre la importància de la utilització de llenguatge inclusiu, no sexista ni discriminatori.		
Àrea responsable	Persones destinatàries	
Regidoria d'Igualtat Àrea de Recursos Humans Departament de Comunicació	Plantilla Personal Polític	
Recursos materials i humans	Prioritat	Calendari d'implantació
Regidoria d'Igualtat Àrea de Recursos Humans Departament de Comunicació Comissió de Seguiment Agent d'Igualtat	Alta	Segon semestre 2022



Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors

- Nombre de materials de sensibilització creats
- Nombre d'accions de sensibilització realitzades
- Nombre de persones que han rebut les accions de sensibilització, desagregades per gènere

Acció 8.4

Designar com a funcions d'una persona de l'àrea comunicació la de ser encarregada de vetllar per a la utilització d'un correcte ús del llenguatge no sexista des de tots els nivells de l'ens.

Àrea responsable		Persones destinatàries	
Departament de Comunicació Àrea de Recursos Humans		Plantilla Personal Polític	
Recursos materials i humans		Prioritat	Calendari d'implantació
Àrea de Recursos Humans Regidoria d'Igualtat Departament de Comunicació Comissió de Seguiment Agent d'Igualtat		Mitja	Primer semestre 2023
Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors			
<ul style="list-style-type: none"> - Designació efectiva de la persona - Establir les funcions de la persona relacionades amb l'ús del llenguatge inclusiu - Nombre d'accions rellevants posades en marxa per part de la persona responsable 			

Acció 8.5

Revisar els documents de l'Ajuntament existents per adaptar-los a un llenguatge no sexista ni androcèntric.

Àrea responsable		Persones destinatàries	
Departament de Comunicació Àrea de Recursos Humans		Plantilla Personal Polític	
Recursos materials i humans		Prioritat	Calendari d'implantació
Àrea de Recursos Humans Regidoria d'Igualtat Departament de Comunicació Comissió de Seguiment Agent d'Igualtat		Baixa	Primer semestre 2023
Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors			
<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de documents adaptats 			

10. CALENDARI

A continuació es presenta la previsió de la implantació de les mesures considerades en el Pla intern d'Igualtat, dividit en els 4 anys de la seva implementació i segons el semestre en funció de les valoracions realitzades en la Sessió Participativa per part de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat intern.

Calendari d'Implementació de les accions

Accions Anuals

3.8	Realitzar una revisió periòdica de la política retributiva i les condicions salarials de la plantilla per tal de comprovar la incidència real de la nova Valoració dels llocs de treball en els sous de les persones treballadores.
1.10	Assegurar que a l'hora de crear nous serveis o projectes, es considerarà sempre la variable sexe amb la finalitat de tenir en compte les particularitats i necessitats de les persones usuàries o potencialment usuàries en funció del seu sexe.
7.4	Fer difusió del compromís de l'Ajuntament per garantir que es vetllarà per un ambient de treball segur i saludable lliure d'actituds sexistes.
1.6	Realitzar accions de formació i sensibilització als càrrecs electes per tal de seguir afavorint l'aplicació de polítiques d'igualtat en la formació dels equips de govern. Es proposa dur a terme una formació anual de sensibilització adreçada específicament a la classe política.

2021

Calendari d'Implementació de les accions

2021

1r semestre

- | | |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.1 | Designar a una persona referent com Agent d'Igualtat a nivell intern. Definir les seves funcions i comunicar-les a la plantilla. |
| 1.2 | Crear una Comissió d'Igualtat que lideri i avaluï el compliment del Pla. |
| 1.3 | Fer difusió a tota la plantilla dels resultats de la Diagnosi així com del Pla intern d'Igualtat i de les accions que es duren a terme. |
| 1.4 | Crear una bústia de suggeriments per recollir (si cal anònimament) les percepcions i les propostes de la plantilla entorn la igualtat en l'Ajuntament, amb l'objectiu d'identificar oportunitats de millora en les quals seguir avançant. |
| 7.1 | Aprovar el Protocol per a la prevenció detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere. |
| 7.2 | Fer difusió del protocol a la plantilla a través d'accions formatives i de sensibilització. |
| 4.2 | Elaborar un Pla de Formació incorporant una visió estratègica. És a dir, tenint en compte les necessitats derivades del lloc actual del treball, així com dels coneixements necessaris per a una possible futura promoció. |

Calendari d'Implementació de les accions

2021

2n semestre

1.11	Realitzar accions de formació i sensibilització a tot el personal que promoguin la incorporació de la perspectiva de gènere al treball diari de l'Ajuntament a través de l'enviament d'informació sobre esdeveniments, actualització de la normativa i altres dades d'interès en aquest àmbit, relatives al gènere i les polítiques públiques, la comunicació inclusiva, entre d'altres.
3.4	Garantir que en la revisió dels llocs de treball s'estudien les possibilitats de promoció de cada persona treballadora.
3.5	Dur a terme les promocions internes que sorgeixin de la revisió dels llocs de treball.
3.6	Fomentar la formació per assegurar les possibilitats de promoció interna del personal de l'Ajuntament.
6.3	Establir mecanismes formals per realitzar enquestes de clima laboral per conèixer la satisfacció i opinions de les persones treballadores, considerant especialment la presència d'actituds sexistes.
3.7	Definir en els Convenis Col·lectius tots els complements que formen part del salari de les persones treballadores, detallant els requisits que cal complir per percebre cada un dels complements i els imports dels mateixos.
7.3	Realitzar accions formatives en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe a càrrecs intermedis i personal polític, i en especial a aquelles persones que han de formar part de la Comissió d'Investigació i Resolució dels casos.

Calendari d'Implementació de les accions

2022

1er semestre

- | | |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 5.3 | Avaluar la implementació del teletreball en l'actual crisi generada pel COVID-19 per tal d'introduir mesures de teletreball a disposició de les persones treballadores de manera habitual. |
| 3.9 | Transmetre a la plantilla els compromisos envers la igualtat salarial incloent aquest als Convenis Col·lectius, la publicació d'ofertes laborals, i d'altra documentació corporativa. |
| 5.4 | Elaborar materials de difusió de les mesures incloses en el conveni i fer-ne difusió, assegurant que es respecten i concedeixen les mesures de conciliació, amb especial èmfasi a aquelles establertes de manera obligatòria per la llei. |
| 8.1 | Elaborar un manual de llenguatge no sexista, o en el seu defecte adherir-se al de la Diputació de Barcelona i fer-ne difusió a tota la plantilla de l'Ajuntament. |

2n semestre

- | | |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3.2 | Utilitzar un llenguatge inclusiu a l'hora de redactar les ofertes de feina fent ús de la Guia de llenguatge inclusiu de l'acció 8.1. |
| 5.1 | Registrar i analitzar el gaudiment dels permisos per part de la plantilla, recollir les dades desagregades per gèneres. |
| 8.2 | Portar a terme formació específica en llenguatge no sexista ni discriminatori (visual o per escrit) a aquelles persones de la plantilla que elaboren documentació o comunicacions tant internes com externes. |
| 8.3 | Sensibilitzar a la totalitat de la plantilla sobre la importància de la utilització de llenguatge inclusiu, no sexista ni discriminatori. |
| 2.2 | Establir mesures per a que les dones ocupin més càrrecs de coordinació a l'Ajuntament amb la voluntat de comptar amb coordinacions que disposin d'una visió més global incloent les perspectives de dones i homes, establint d'aquesta manera mesures per lluitar contra la segregació vertical. |

Calendari d'Implementació de les accions

2023

1er semestre

- | | |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.5 | Fomentar la incorporació de les dones al capdavant dels grups municipals per garantir una representació més pròxima a la paritat en el Ple Municipal. |
| 1.8 | Promoure reunions periòdiques entre membres de diversos departaments per aconseguir una major integració de les polítiques de gènere a nivell transversal. |
| 6.1 | Seguir avançant en la incorporació de la perspectiva de gènere en la Prevenció de Riscos Laborals. |
| 8.4 | Designar a una persona encarregada de vetllar per la utilització d'un correcte ús del llenguatge no sexista des de tots els nivells de la institució. |
| 8.5 | Revisar els documents de l'Ajuntament existents per adaptar-los a un llenguatge no sexista ni androcèntric. |

2n semestre

- | | |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2.3 | Millorar la recollida de dades de les persones treballadores per tal de disposar de manera fidel del seu nivell d'estudis completat. |
| 3.3 | A la publicació de les ofertes d'ocupació, especificar el compromís de l'empresa amb la igualtat d'oportunitats. |
| 5.5 | Implementar mecanismes que permetin recollir dades sobre la situació familiar de les persones treballadores en relació a les cures i les persones a càrrec, així com les edats de les mateixes, per tal de crear mesures de conciliació més adequades a les necessitats reals de les persones treballadores. |
| 6.2 | Oferir dos cursos d'assistència obligatòria per a tot el personal de l'Ajuntament en prevenció de riscos laborals des de la Perspectiva de Gènere, durant la vigència del Pla. |

Calendari d'Implementació de les accions

2024

1er semestre

- | | |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.7 | Promoure activament el compliment de la llei 17/2015 assegurant que tots els departaments i les àrees de l'Ajuntament treballin amb dades desagregades per sexe. |
| 2.1 | Treballar per millorar la presència equilibrada d'homes i dones en les àrees i ocupacions de l'Ajuntament que estiguin més masculinitzades o feminitzades, com les àrees de Serveis a les persones o de Serveis Territorials, a partir de les contractacions que es porten a terme. |
| 2.4 | Millorar la recollida de les dades referents a les baixes definitives del personal, recollint els motius de les baixes. |
| 4.3 | Incorporar formació en matèria d'igualtat a tota la plantilla amb l'objectiu que la perspectiva de gènere es tingui en compte en totes les activitats de l'Ajuntament. |

2n semestre

- | | |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.9 | Avançar en les clàusules socials de contractació a empreses proveïdores des d'un punt de vista valoratiu, però no exclouent. |
| 3.1 | Incorporar els coneixements d'igualtat de gènere com a matèria valorable i avaluable en els processos de selecció de personal, en especial en els alts càrrecs. |
| 4.1 | Registrar i analitzar les dades de participació de les persones treballadores en les diverses formacions ofertades, desagregades per gèneres i posant èmfasi en les hores dedicades a formació dins i fora de l'horari laboral. |
| 4.4 | Fomentar la participació de la plantilla a l'hora de planificar l'oferta formativa. |
| 5.2 | Registrar i analitzar les excedències de sol·licitades i gaudides de les persones treballadores, desagregades per gèneres. |

11. ACTORS DEL PLA INTERN D'IGUALTAT

Tal com s'ha especificat en les accions contemplades en el Pla, és important que el Pla intern d'Igualtat compti amb actors responsables per tal d'impulsar-lo i garantir-ne el seu funcionament i l'acompliment de les diferents accions plantejades.

En aquest sentit, es recomana comptar amb l'estructura següent:

A. AGENT D'IGUALTAT

Es proposa crear la figura de l'Agent d'Igualtat com a persona que actui de referent en l'àmbit de la igualtat d'oportunitats de gènere de manera interna, i que gestioni d'una manera més operativa la coordinació i l'acompliment de les accions del Pla intern d'Igualtat.

Així, l'Agent d'Igualtat haurà d'estar en contacte directe i periòdic amb les diferents àrees implicades en les accions en matèria d'igualtat que contempla aquest Pla, per tal de donar suport en el cas que sigui necessari i per assegurar-se que es va complint amb els terminis estipulats.

Tanmateix, haurà d'elaborar informes de seguiment periòdics que es presentaran a la Comissió de Seguiment del Pla intern d'Igualtat.

L'Agent d'Igualtat ha de formar part, a la vegada, de la Comissió de Seguiment del Pla intern d'Igualtat.

B. COMISSIÓ DE SEGUIMENT DEL PLA INTERN D'IGUALTAT

Aquesta comissió ha d'estar creada per membres de l'estructura política, l'estructura tècnica i per persones representants dels treballadors/es que es considerin oportuns per tal de vetllar per l'execució del Pla.

La Comissió haurà d'assegurar-se que es faciliten els recursos necessaris per garantir l'execució del Pla intern d'Igualtat i també haurà de portar a terme reunions periòdiques de seguiment i avaluació.

12. SISTEMA DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

El seguiment i avaluació del Pla intern d'Igualtat és una acció clau per assegurar l'èxit de la implementació de les accions proposades i la consecució dels objectius plantejats.

És necessari, per tant, garantir que hi hagi diferents nivells de coordinació per tal de poder dur a terme les accions contemplades en el Pla, proposar-ne de noves i vetllar perquè es compleixin.

Per garantir una implementació efectiva del Pla intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Bigues i Riells, es proposen les següents accions de seguiment i avaluació:

- A. Seguiment periòdic semestral de les accions contemplades en el Pla: A partir de l'elaboració d'informes de seguiment i avaluació.
- B. Reunions periòdiques de la Comissió de seguiment del Pla intern d'Igualtat: Es proposa que la Comissió celebri un mínim de tres reunions anuals.
- C. Avaluació anual i incorporació d'oportunitats de millora: Es recomana l'elaboració d'un informe anual amb la finalitat de realitzar una avaluació del compliment del Pla intern d'Igualtat i que es realitzin les modificacions o incorporacions d'oportunitats de millora necessàries per a la implementació del Pla.

A continuació es descriuen cada una d'aquestes accions de seguiment i avaluació:

A. SEGUIMENT PERIÒDIC SEMESTRAL

Es proposa que l'Agent d'Igualtat, amb el suport de les persones referents en igualtat en cas que es consideri necessari, sigui la persona responsable de realitzar el seguiment periòdic del Pla.

Així, per portar a terme el seguiment periòdic del Pla intern d'Igualtat, es planteja l'elaboració d'informes trimestrals de seguiment, que mesurin el grau d'implantació de les accions i el seu funcionament.

Els informes trimestrals de seguiment hauran de contemplar la següent informació en relació a l'avaluació de resultats i indicadors:

- Nivell d'execució del Pla: número total d'accions per àmbit.

Àmbit d'actuació	Nº d'accions implementades
1. Compromís de l'entitat amb la igualtat de	
2. Gestió organitzativa igualitària	
3. Polítiques de selecció, contractació, promoció i retribució del personal	
4. Formació i desenvolupament professional	
5. Conciliació de la vida laboral, personal i professional	
6. Riscos laborals i salut laboral	
7. Assetjament sexual i per raó de sexe i	
8. Comunicació inclusiva, llenguatge no sexista ni discriminatori	
TOTAL:	

- Reportar els diferents indicadors de seguiment de les accions contemplades en el Pla intern d'Igualtat.

B. REUNIONS PERIÒDIQUES DE LA COMISSIÓ DE SEGUIMENT DEL PLA INTERN D'IGUALTAT EI

seguiment continuat de l'avenç en la implementació de les accions contemplades en el Pla intern d'Igualtat serà portat a terme per la Comissió de Seguiment de manera periòdica. Es proposa que la Comissió es reuneixi un mínim de quatre sessions anuals.

De manera alternada, cada sis mesos, l'Agent d'Igualtat presentarà l'informe de seguiment semestral de les accions contemplades en el Pla.

C. AVALUACIÓ I OPORTUNITATS DE MILLORA

Es contempla la realització d'una avaluació periòdica de caràcter anual, liderada per l'Agent d'Igualtat i presentada en una de les reunions amb la Comissió de Seguiment del Pla intern d'Igualtat, amb l'objectiu de valorar l'impacte de les accions desenvolupades en relació amb els objectius del Pla, i en cas necessari, proposar nous objectius i/o noves accions.

Per portar a terme aquesta valoració periòdica, es proposa l'elaboració d'un informe anual d'avaluació, que contempli la següent informació:

- Informació relativa als dos informes semestrals de seguiment
- Avaluació de procés:
 - Grau d'informació i difusió entre la plantilla.
 - Grau d'adequació dels recursos humans.
 - Grau d'adequació de les eines de recollida d'informació (enquestes clima laboral, bústia de suggeriments, ...)
 - Mecanismes de seguiment periòdic posats en marxa.
 - Incidències i dificultats en la posada en marxa de les accions.
 - Solucions aportades respecte les incidències i dificultats en la posada en marxa.
 - Qualsevol altre aspecte que l'organització consideri oportú.
- Avaluació d'impacte:
 - Reducció de les desigualtats entre dones i homes a la plantilla.
 - Disminució de la segregació vertical.
 - Disminució de la segregació horitzontal.
 - Canvis en els comportaments, interacció i relació tant de la plantilla com dels òrgans de govern en els que s'identifiqui una major igualtat entre dones i homes.
 - Canvis en la valoració de la plantilla respecte a la igualtat d'oportunitats.
 - Canvis en la cultura de l'Ajuntament.
 - Canvis en la imatge de l'Ajuntament.
 - Canvis en les relacions externes de l'ajuntament.
 - Millora de les condicions de treball.

- Augment del coneixement i consciència respecte a la igualtat d'oportunitats.
- Qualsevol altre aspecte que l'organització consideri oportú.

En cas de que s'identifiqui com a necessari la incorporació d'ajustaments i /o oportunitats de millora en la fase d'implementació del Pla intern d'Igualtat, aquestes han de ser valorades i aprovades prèviament per la Comissió de seguiment i l'equip de govern.

13. GLOSSARI

A continuació es presenta un llistat de conceptes vinculats amb la igualtat de gènere¹¹. **Perspectiva de gènere:** la presa en consideració de les diferències entre dones i homes en un àmbit o una activitat per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, tenint en compte la manera en què les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten les dones. La perspectiva de gènere permet de visualitzar dones i homes en llur dimensió biològica, psicològica, històrica, social i cultural, i també permet de trobar línies de reflexió i d'actuació per erradicar les desigualtats.

Equitat de gènere: la distribució justa dels drets, els beneficis, les obligacions, les oportunitats i els recursos sobre la base del reconeixement i el respecte de la diferència entre dones i homes en la societat.

Igualtat de gènere: la condició d'ésser iguals homes i dones en les possibilitats de desenvolupament personal i de presa de decisions, sense les limitacions imposades pels rols de gènere tradicionals, per la qual cosa els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i d'homes són igualment considerats, valorats i afavorits.

Representació equilibrada: la situació que garanteix la presència de les dones en una proporció adequada en cada circumstància.

Representació paritària: la situació que garanteix una presència de dones i homes segons la qualcap sexe no supera el 60% del conjunt de persones a què es refereix ni és inferior al 40%, i que ha de tendir a assolir el 50% de persones de cada sexe.

Estereotips de gènere: les imatges simplificades que atribueixen uns rols fixats sobre els comportaments pretesament «correctes» o «normals» de les persones en un context determinat en funció del sexe al qual pertanyen. Els estereotips de gènere són a la base de la discriminació entre homes i dones i contribueixen a justificar-los i a perpetuar-los.

Discriminació directa: la situació en què es troba una persona que és, ha estat o pot ésser tractada, per raó de sexe o de circumstàncies directament relacionades amb la seva condició biològica, d'una manera menys favorable que una altra en una situació anàloga. No són mesures discriminatòries per raó de sexe les que, encara que plantegin un tractament diferent per a homes i dones, tenen una justificació objectiva i raonable, com ara les que es fonamenten en l'acció positiva per a les dones, en la necessitat d'una protecció especial per motius biològics o en la promoció de la corresponsabilitat de dones i homes en el treball domèstic o en el de cura de persones.

Discriminació indirecta: la situació discriminatòria creada per una disposició, un criteri, una interpretació o una pràctica pretesament neutres que poden causar un perjudici més gran a les persones d'un dels sexes, excepte si resulten adequats i necessaris i es poden justificar amb criteris objectius que no tinguin cap relació amb qüestions de gènere.

¹¹Definicions contemplades en la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

Assetjament per raó de sexe: qualsevol comportament que, per motiu del sexe d'una persona, s'exerceix amb la finalitat d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest, o que provoca aquests mateixos efectes, segons el que disposa l'article 5 de la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

Assetjament sexual: qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual, que s'exerceix amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment si li crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu, sens perjudici del que estableix el Codi penal i segons el que disposa l'article 5 de la Llei 5/2008.

Bigues i Riells, 15 de març de 2021

Rosa Reinon Martínez

Antonio Moreno López

Josep Codina Cid

Maria Teresa Escobar Gomera

Antonio José Hierro Medina

Aurora León Lechuga