

# Pla Intern d'Igualtat de Gènere (2022-2026)

Ajuntament de Canyelles



**Coordinació del treball:**

Oficina de Polítiques d'Igualtat

**Autoria:**

Blanca Moreno Triguero (Coordinadora)

Ariadna Micó Peralta

Laia Nualart Moratalla

Consultoria MiT

**Amb la col·laboració de:**

Ajuntament de Canyelles

© Diputació de Barcelona

Juny, 2022

# Índex

1.	Presentació .....	4
2.	Procés d'elaboració del Pla .....	5
2.1.	Fases de la metodologia.....	5
2.2.	Eines metodològiques .....	5
3.	Diagnosi de gènere .....	7
3.1.	Condicions generals .....	7
a)	Informació bàsica de la plantilla de l'ens local.....	7
b)	Compromís municipal i cultura organitzativa des de la perspectiva de gènere 12	
c)	Comunicació i llenguatge inclusiu .....	14
3.2.	Processos de selecció, contractació, formació i promoció professional .....	15
a)	Procés de selecció i contractació.....	16
b)	Formació .....	17
c)	Promoció professional .....	18
3.3.	Classificació professional, retribucions i auditories retributives .....	19
3.4.	Condicions de treball .....	29
3.5.	Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral .....	32
3.6.	Infrarepresentació femenina .....	35
3.7.	Prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere .....	37
3.8.	Anàlisi de l'enquesta .....	38
a)	Introducció: dades generals de les persones enquestades.....	38
b)	Representativitat igualitària.....	42
c)	Condicions laborals .....	45
d)	Prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere.....	47
e)	Comunicació i formació inclusiva i igualitària .....	51
f)	Propostes d'actuació .....	55
3.9.	Conclusions de la diagnosi .....	58
4.	Pla d'Accions.....	59
5.	Annexos .....	68
5.1.	Documentació analitzada.....	68

# 1. Presentació



Benvolguts i Benvolgudes,

Em complau comunicar-vos que l'Ajuntament de Canyelles, amb el ferm propòsit d'assolir la igualtat efectiva de tots els seus treballadors i treballadores, ha elaborat i aprovat el Pla d'Igualtat Intern.

Per garantir aquesta defensa de la paritat entre dones i homes en els diferents àmbits de la societat, l'Ajuntament de Canyelles va crear el 2019 la Regidoria de Polítiques de la Dona i la Igualtat LGTBIQ, i una de les primeres passes per donar-li l'impuls necessari ha estat l'elaboració del Pla d'Igualtat Intern.

Malauradament, la desigualtat de gènere encara és una realitat i una xacra que es manté instaurada a la societat i contra la qual s'ha de lluitar per abolir-la en tots els àmbits.

Per poder aconseguir aquest equilibri real és necessari identificar els punts febles, detectar les errades i aplicar diverses mesures correctores. I paral·lelament fer un esforç per a la conscienciació social.

En aquest sentit, l'Ajuntament de Canyelles ha fet un minuciós diagnòstic de la situació actual de la seva plantilla en matèria d'igualtat de gènere, que ha permès l'elaboració d'aquest document, el qual té per finalitat la identificació de tots els obstacles que impedeixen assolir una igualtat real entre dones i homes treballadores i treballadors de la Corporació. I, de la mateixa manera, marcar les línies de treball durant els quatre anys de vigència del Pla, que permetran avançar en la millora de les condicions de paritat efectives, amb la col·laboració i implicació de tot el personal municipal.

Termes com *sostre de vidre*, *terra enganxifós* i *bretxa salarial* hauran de ser cosa del passat i això comportarà un esforç, dedicació i treball conjunt en benefici de tota la societat.

És per això que, agraïm la feina i la implicació dels diferents serveis i àrees municipals que han fet possible l'elaboració del Pla. I us animem, a totes i a tots, a implicar-vos al màxim per, amb el mateix rigor i il·lusió, desplegar totes les accions contingudes per acabar definitivament amb la desigualtat.

Atentament,

Rosa Huguët i Sugranyes  
Alcaldeessa de Canyelles

1 de juny de 2022

Carmen Pilar Jelonch i Rafecas  
Regidora de Polítiques de la Dona i la  
Igualtat LGTBIQ

## 2. Procés d'elaboració del Pla

El Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Canyelles s'estructura en dos grans blocs: **la diagnosi de gènere i el Pla d'Accions**. La diagnosi de gènere permet realitzar una radiografia de l'ens local i conèixer la realitat de l'Ajuntament vers la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. A més, aquesta diagnosi es complementa amb l'enquesta feta a les persones treballadores, que permet aprofundir en la seva percepció vers la igualtat d'oportunitats a l'organització.

La diagnosi ha permès detectar els punts forts i febles de la corporació en relació amb la igualtat de gènere. Aquests han afavorit el disseny del Pla d'Accions, que recull les mesures a desenvolupar al llarg de la vigència del present Pla, amb l'objectiu d'erradicar les desigualtats detectades i afavorir a l'assoliment de la igualtat de gènere a l'ens.

### 2.1. Fases de la metodologia

El Pla Intern d'Igualtat s'ha elaborat a través d'una metodologia mixta, combinant l'anàlisi quantitativa i qualitativa. Aquesta anàlisi s'ha desenvolupat en 3 fases: la recollida de la documentació i de dades, l'enquesta a la plantilla i l'elaboració del Pla d'Accions.

En paral·lel s'han desenvolupat diverses reunions de treball amb la Comissió d'Igualtat i la Diputació de Barcelona, que han permès el desenvolupament de la diagnosi de gènere i el Pla d'Accions.

### 2.2. Eines metodològiques

1) La metodologia **quantitativa** compta amb els següents elements:

#### Recollida de dades de l'Ajuntament de Canyelles

S'han analitzat les bases de dades del Departament de Personal i les dades recollides explícitament per a l'elaboració de la diagnosi de gènere.

#### Enquesta a la plantilla de l'ens local

S'ha fet l'enquesta online a la plantilla de l'ens local, per tal de conèixer la seva percepció en relació amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i impulsar així la seva implicació en el present Pla d'Igualtat.

2) La metodologia **qualitativa** s'ha desenvolupat amb les següents tècniques:

### **Anàlisi documental**

S'han recopilat la documentació de l'Ajuntament i del Departament de Personal que permet observar l'estat de la igualtat d'oportunitats a l'organització. Al final del document es recull el llistat de documents analitzats, alguns d'ells són:

- Conveni col·lectiu,
- Convocatòria de places i bases de selecció,
- Mesures de prevenció de Riscos Laborals,
- Pla de formació, i
- Altres documents estipulats com a necessaris.

### **Comissió d'igualtat**

Les reunions amb la Comissió d'Igualtat han permès l'elaboració d'una diagnosi de gènere acurada a la realitat de l'organització i ha facilitat la definició de les prioritats i les propostes a impulsar per avançar en la igualtat d'oportunitats a l'Ajuntament de Canyelles.

### **3. Diagnosi de gènere**

La diagnosi de gènere és el primer bloc del present Pla Intern d'Igualtat, el que permet analitzar la realitat de l'estructura organitzativa de l'Ajuntament de Canyelles, mitjançant una radiografia de la situació actual en relació amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Tal com s'ha recollit anteriorment, es divideix en dos blocs:

- L'anàlisi qualitativa i quantitativa de les dades recollides del Departament de personal, que permet observar les condicions contractuals de les persones treballadores i la seva participació en la igualtat d'oportunitats.
- L'enquesta realitzada a la plantilla de l'ens local, que permet recollir les percepcions de les persones treballadores vers la igualtat de gènere i l'aplicació de la perspectiva de gènere a l'organització.

La diagnosi està organitzada en 8 subapartats, seguint les especificacions del Real Decret 901/2020 pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, incorporant-hi finalment els principals resultats de l'enquesta.

Seguin les indicacions del Real Decret, les dades analitzades són del 2021, tot l'any natural.

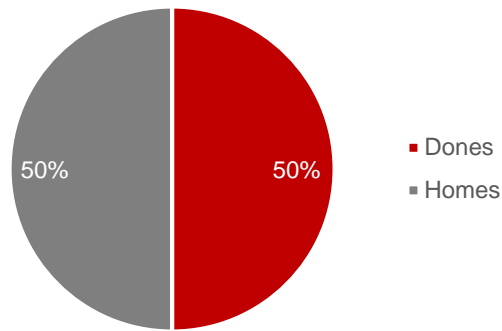
#### **3.1. Condicions generals**

La primera línia estratègica del Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Canyelles recull les condicions generals de les persones treballadores de l'ens local, fent èmfasi en els elements relacionats amb el compromís de la corporació vers la igualtat de gènere, i observant la incorporació de la perspectiva de gènere al desenvolupament de l'organització.

##### **a) Informació bàsica de la plantilla de l'ens local**

En primer lloc, s'exposen les dades relatives al perfil de les persones treballadores, desagregant les dades per sexe, per tal d'observar els trets principals que caracteritzen l'equip de la corporació i la seva estructura.

**Gràfic 1. Distribució de la plantilla, per sexe**

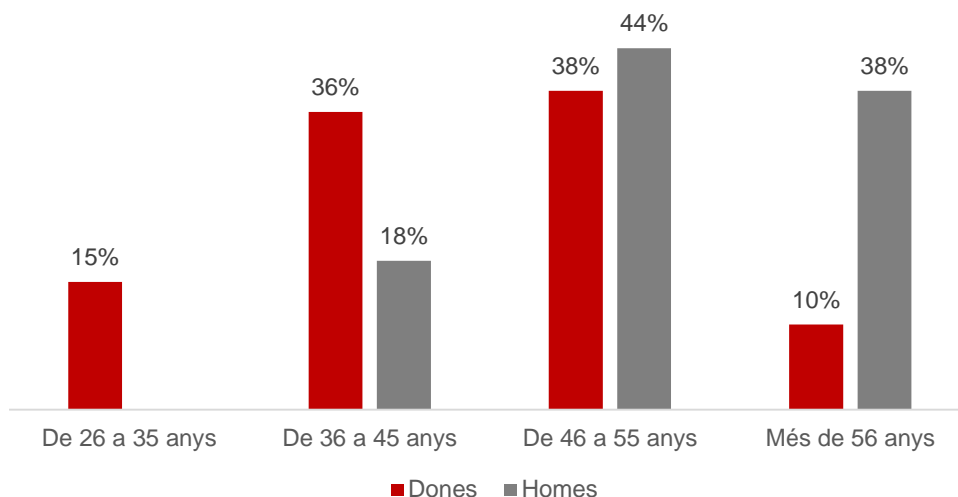


Base: 78.

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Canyelles (2021).

La composició de la plantilla de l'Ajuntament de Canyelles **és completament paritària en gènere**, sent la presència de dones i homes equitativa al 50%. Concretament, l'any 2021 la plantilla es componia de 78 persones, treballant-hi 39 dones i 39 homes.

**Gràfic 2. Distribució de la plantilla, per edat i sexe**



Base: 78.

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Canyelles (2021).

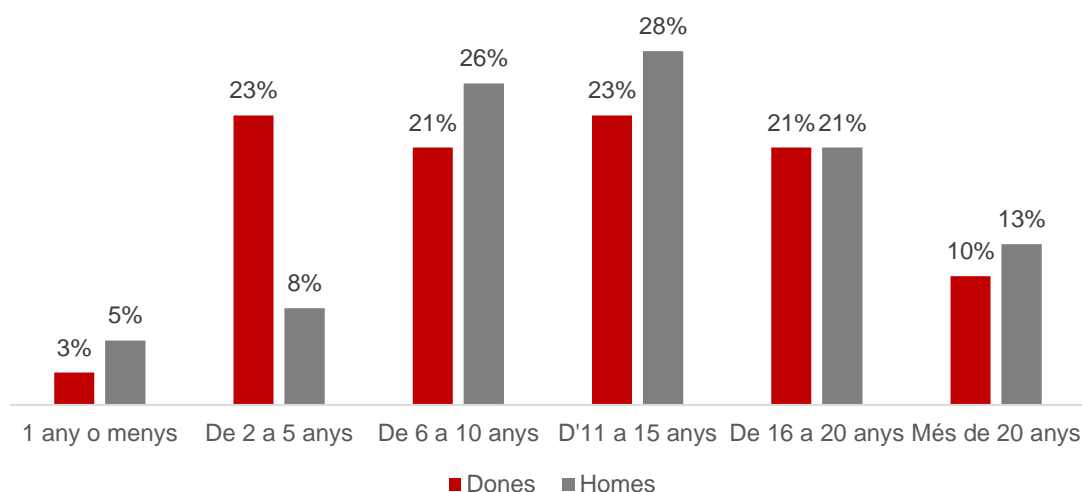
Pel que fa a la distribució de la plantilla per edat, ressalta que la majoria de les persones treballadores són majors de 46 anys. Tanmateix, en desagregar les dades per sexe s'observen diferències significatives entre les dones i els homes que conformen l'ens.

En general, **els homes que treballen a la corporació són més grans que les dones que hi treballen, per la qual cosa la presència d'homes joves és residual.**

En aquest sentit, un 38% dels homes tenen més de 56 anys, mentre que només un 10% de les dones se situa en aquesta franja d'edat. Per contra, no hi ha homes menors de 35 anys entre la plantilla, mentre que entre les dones aquest percentatge és del 15%. També és elevat el percentatge de dones d'entre 36 a 45 anys (36%), que entre els homes descendeix al 18%.

Finalment ressalta que **no hi ha persones menors de 25 anys treballant a la corporació.**

**Gràfic 3. Distribució de la plantilla, per antiguitat i sexe**



Base: 78.

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Canyelles (2021).

En relació amb la distribució de la plantilla segons la seva antiguitat a la corporació, s'observa que aquesta és força similar entre les dones i els homes. Això i tot, **és lleugerament superior el percentatge d'homes que fa més d'11 anys que treballa a l'Ajuntament de Canyelles, mentre que un elevat percentatge de dones s'hi ha incorporat recentment.**

Concretament, un 23% de les dones de la plantilla porta entre 2 i 5 anys treballant a l'ens local.

### ➤ Representativitat horitzontal

A continuació es porta a terme l'anàlisi de la distribució de les dones i els homes de l'ens local, segons el lloc de treball i desagregant les dades per sexe, amb la voluntat d'observar si a l'ens local existeixen àrees masculinitzades o feminitzades, detectant així si hi ha presència de segregació horitzontal a la corporació.

**Taula 1. Distribució de la plantilla de l'ens local, segons lloc de treball i sexe**

Llocs de treball	Dones	Homes	Total
Alcaldia	100%	0%	2
Cultura	100%	0%	1
Ensenyament	100%	0%	12
Esports	0%	100%	1
Guàrdia municipal	29%	71%	7

Intervenció	50%	50%	2
Joventut	50%	50%	2
Llar d'infants	100%	0%	1
OAC	100%	0%	3
ODU	33%	67%	3
Oficines	0%	100%	1
Promoció econòmica	67%	33%	3
RRHH / Ocupació	100%	0%	2
Sanitat	100%	0%	1
Secretaria	50%	50%	4
Serveis Generals	50%	50%	2
Serveis Municipals	12%	88%	26
Serveis Socials	100%	0%	1
TIC	100%	0%	1
Urbanisme	50%	50%	2
Urbanisme OAC	100%	0%	1
<b>TOTAL</b>	<b>39</b>	<b>39</b>	<b>78</b>

Base: 78.

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Canyelles (2021).

Així, en analitzar la distribució de la plantilla, s'observa l'existència de **serveis feminitzats i d'altres masculinitzats**. Els serveis més feminitzats són Ensenyament, l'Oficina d'Atenció a la Ciutadania, Alcaldia i Recursos Humans, en major mesura. Per contra, els serveis més masculinitzats són la Guàrdia Municipal, Serveis Municipals, Esports i Oficines, principalment.

Val a dir que també existeixen departaments més paritaris, com són Secretaria, Serveis Generals, Joventut i Intervenció, tot i que no és la dinàmica general.

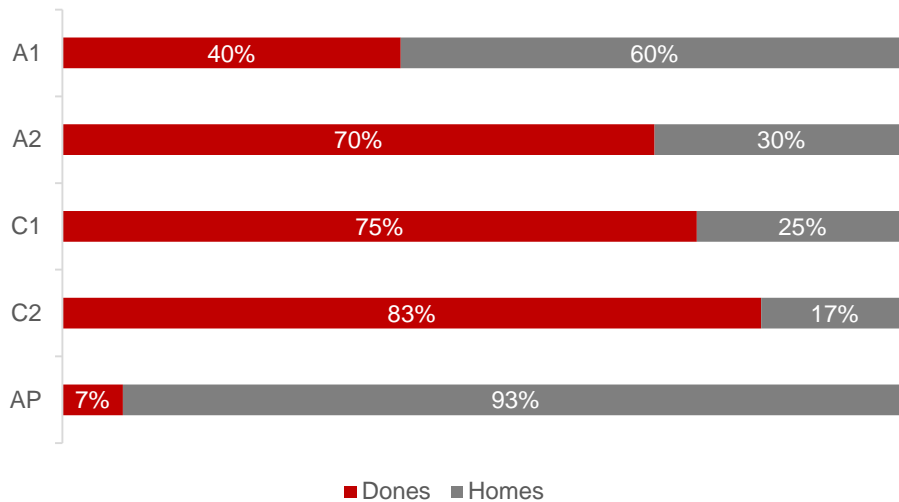
La desigual representació de les dones i homes en els diferents llocs de treball es relaciona directament amb els rols de gènere i la distribució de les tasques que se'n deriven d'aquesta socialització, per la qual cosa **s'evidencia l'existència del fenomen anomenat terra enganxós**.

Aquest mot fa referència a la barrera invisible amb què es troben les dones al mercat laboral, assumint les tasques i les càrregues que culturalment se'ls hi associen i els hi dificulta el desenvolupament de la seva carrera professional en igualtat de condicions que els seus companys. Les dones, tradicionalment tendeixen a assumir aquelles tasques més relacionades amb la cura, l'educació i la gestió, mentre que els homes desenvolupen més aquelles relacionades amb la protecció, l'actuació i els treballs més físics i de manteniment.

### ➤ Representativitat vertical

Avançant en l'anàlisi representativa de la plantilla, a continuació s'observa la distribució d'aquesta en els diferents grups professionals, per tal de detectar si es produeix la segregació vertical a l'ens local.

**Gràfic 4. Distribució de la plantilla, per grup professional i sexe**



Base: 78.

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Canyelles (2021).

Pel que fa a la distribució de les persones treballadores de la corporació segons el grup professional, ressalten diferències significatives en desagregar les dades per sexe. **Els grups professionals més masculinitzats són l'A1, on els homes representen el 60% de la categoria, i l'AP, on són el 93% del total.**

Per contra, els altres grups professionals estan més feminitzats, sobretot el C2, on elles són el 83% de la categoria professional.

Així, la majoria de les persones que conformen el grup professional més elevat, A1, són homes, mentre que al grup A2 són dones (70%), element que posa de manifest una tendència a mantenir-se en aquesta classificació i no promocionar jeràrquicament.

**Taula 2. Distribució de la plantilla, per grup professional, nivell d'estudis i sexe**

Grup Professional	Nivell d'Estudis	Dones	Homes
A1	Estudis Universitaris	100%	100%
	<i>Total GP:</i>	2	3
A2	Estudis Universitaris	100%	100%
	<i>Total GP:</i>	7	3
C1	Formació Professional	100%	100%
	<i>Total GP:</i>	9	3
C2	Estudis Universitaris	32%	0%
	Formació Professional	21%	0%
	Batxillerat	21%	25%
	Secundària	26%	50%
	Educació Primària	0%	25%
	<i>Total GP:</i>	19	4

<b>AP</b>	Estudis Universitaris	50%	0%
	Formació Professional	50%	23%
	Batxillerat	0%	4%
	Secundària	0%	69%
	Educació Primària	0%	4%
	<i>Total GP:</i>	2	26
	<b>TOTAL</b>	<b>39</b>	<b>39</b>

Base: 78.

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Canyelles (2021).

En desagregar les dades referents a la distribució de la plantilla segons el grup professional i incorporant-hi el nivell d'estudis, s'observen diferències significatives en relació amb el gènere: **les dones que treballen a l'Ajuntament de Canyelles tendeixen a estar més qualificades que els seus companys, sobretot en els grups professionals inferiors.**

A més, ressalta que als nivells C2 i AP, la majoria de les dones que conformen el grup professional tenen estudis universitaris, el que indica que estan sobrequalificades pel seu lloc de treball. En canvi, en aquests grups professionals, els homes tenen nivells d'estudis més baixos.

## b) Compromís municipal i cultura organitzativa des de la perspectiva de gènere

Analitzar el compromís municipal i la cultura organitzativa des de la perspectiva de gènere esdevé fonamental per a conèixer el compromís de l'Ajuntament de Canyelles en relació amb la igualtat d'oportunitats i la incorporació de la perspectiva de gènere al desenvolupament habitual de les tasques de la corporació i la seva incidència en la ciutadania.

### Figura 1. Principals polítiques per a la igualtat de gènere a l'Ajuntament de Canyelles

- Regidoria de Polítiques de la Dona i la Igualtat LGTBIQ
- Servei d'Informació i Atenció a les Dones
- Servei Comarcal d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD - Garraf)
- Servei d'Atenció Integral (SAI - Garraf)
- Pla de Polítiques de Dones del Consell Comarcal del Garraf (2017-2020)

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Canyelles

**L'Ajuntament de Canyelles disposa de la Regidoria de Polítiques de la Dona i la Igualtat LGTBIQ**, des de la qual s'impulsen les principals actuacions adreçades a les dones del municipi, amb la voluntat de sensibilitzar a la població vers la igualtat de gènere i evitar les discriminacions de gènere i la violència masclista.

A més, ressalta que actualment l'ens té en marxa el Servei d'Orientació i Acompanyament a les Famílies (SOAF) i el Servei d'Informació i Atenció a les Dones. L'impuls d'aquests serveis es valora molt positivament de cara a l'avenç vers les polítiques de dones i la diversitat de gènere.

Aquests serveis estan actius tot l'any i disposen d'una psicòloga, a través de la qual s'ofereix una atenció personalitzada a les dones, especialment en casos de violència masclista.

Paral·lelament, la població de Canyelles, en tractar-se d'un municipi de menys de 20.000 habitants té accés al SIAD del Garraf, el servei d'àmbit comarcal adreçat a les dones de Canyelles, Cubelles i Olivella. Aquest té la finalitat de donar resposta a les demandes d'informació i atenció de les dones, potenciant els seus processos d'autonomia i contribuint a la superació de totes les situacions de desigualtat de gènere.

Les actuacions del SIAD comarcal s'emmarquen en el Pla Comarcal de Polítiques de Dones, que recull un conjunt d'objectius i mesures amb la finalitat avançar en la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, reconeixent les desigualtats i discriminacions existents per raó de gènere i amb la voluntat de transformar aquesta realitat. Els eixos transversals d'aquest Pla són:

- Compromís amb la igualtat
- Acció contra la violència masclista
- Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària
- Reformulació dels treballs i dels temps
- Reconeixement del lideratge i la participació de les dones

En relació amb la igualtat de gènere i la sensibilització ciutadana, ressalta molt positivament el concurs realitzat en commemoració del Dia Internacional per a l'Eliminació de la violència envers les dones, amb l'objectiu d'implicar a la ciutadania del Garraf amb el compromís d'erradicació de les violències masclistes.

**Imatge 1. Cartell guanyador del 1r concurs de cartell del 25N**



Font: <https://www.cgarraf.cat/>

També des del Consell Comarcal del Garraf s'impulsa el Servei d'Atenció Integral, per tal de garantir l'assessorament i acompanyament a les persones LGTBI de la comarca i donar un suport específic a les seves necessitats, a tramitar documentació i davant la presentació d'incidències i denúncies per discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

#### ➤ **Organigrama i estructura organitzativa**

L'Ajuntament de Canyelles actualment no disposa d'un organigrama que reculli les diverses àrees de l'ens local i els serveis que hi depenen. El servei d'Igualtat depèn directament de la Regidoria de Polítiques de la Dona i la Igualtat LGTBIQ, encapçalat per una regidora i la tècnica d'igualtat de l'ens.

De cara a les accions del present Pla es recomana elaborar l'organigrama de la corporació, en el qual es recullin totes les àrees i serveis de la corporació.

#### **c) Comunicació i llenguatge inclusiu**

L'Ajuntament de Canyelles no disposa d'un document d'estil ni tampoc una guia de llenguatge inclusiu no sexista, per tal d'afavorir que els diferents departaments disposin de les eines apropiades per a realitzar les comunicacions internes i externes des de la

perspectiva de gènere. Element que es recomana abordar a través de les mesures d'actuació del present Pla Intern d'Igualtat.

En analitzar els diferents documents relatius a la corporació, com el Conveni Col·lectiu, la plantilla de personal i les bases de convocatòria per a la borsa de treball, entre d'altres, s'observa l'ús del masculí genèric en diverses ocasions, element que convindria resoldre a partir d'una revisió del llenguatge emprat en la documentació. A tall d'exemple, alguns dels mots més repetits són: treballador, funcionaris, el cònjuge, els descendents, els aspirants, entre d'altres.

PUNTS FORTS	PUNTS FEBLES
La composició de la plantilla de l'Ajuntament de Canyelles és paritària en gènere.	Hi ha poca presència de personal jove a l'organització, sobretot entre els homes.
L'Ajuntament de Canyelles disposa de la Regidoria de Polítiques de la Dona i la Igualtat LGTBIQ i el SIAD.	A l'ens local es detecta el terra enganxós, davant l'existència de serveis més feminitzats, relacionats amb l'educació i la gestió, i d'altres més masculinitzats, relacionats amb la força física i la protecció.
	La majoria de les dones que treballen als grups professionals inferiors estan sobrequalificades.
	L'ens local no disposa d'organigrama.
	La plantilla no gaudeix de cap document ni guia de llenguatge que impulsi les comunicacions en clau inclusiva i no sexista.

### **3.2. Processos de selecció, contractació, formació i promoció professional**

L'Anàlisi dels processos de selecció, contractació, formació i promoció professional permet detectar si l'ens local disposa de mesures que garanteixin l'accés igualitari a les dones i als homes i la seva promoció en la corporació.

## a) Procés de selecció i contractació

En primer lloc, es porta a terme l'anàlisi als processos de selecció i contractació de l'ens local, segons els acords sindicals i les bases de convocatòries dels processos selectius dels darrers anys.

### **Figura 2. Documentació corporativa en relació amb l'accés igualitari a l'Ajuntament de Canyelles**

- **Conveni Col·lectiu de l'Ajuntament de Canyelles (2010)**
- **Annex Conveni Col·lectiu de l'Ajuntament de Canyelles (2015)**
- **Nota informativa del Comitè d'Empresa de l'Ajuntament de Canyelles relativa al Conveni Col·lectiu (2015)**
- **Bases convocatòria per a la provisió d'una Borsa de Treball de personal Oficial 1a electricista - lampista**
- **Bases de convocatòria per a la provisió d'una Borsa de Treball de Mestre/a d'educació infantil per a la llar d'infants municipal**

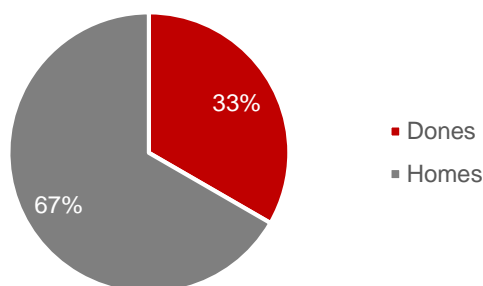
Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Canyelles

El Conveni Col·lectiu de l'Ajuntament de Canyelles exposa que la selecció el personal laboral de l'ens local es realitzarà sota els principis de publicitat, igualtat, mèrit i capacitat establerts a la Constitució.

Així, les ofertes de treball de l'Ajuntament de Canyelles es publiquen al tauler electrònic de l'ens i a la seva pàgina web, per tal de facilitar l'accés a les persones interessades. Aquestes bases especifiquen l'objecte de la convocatòria, les característiques de la plaça, els requisits de les persones aspirants i els passos a seguir per a accedir a la convocatòria, així com les proves i el tribunal que conformarà la selecció.

Destaca molt positivament que entre els requisits de les persones aspirants un d'ells és presentar una declaració jurada on consti no haver estat condemnat/da per sentència ferma per algun delictes contra la llibertat i indemnitat sexual o tràfic de persones, ni haver estat objecte de sancions administratives per haver exercit o tolerat pràctiques discriminatòries per raó de sexe o de gènere.

### Gràfic 5. Persones contractades l'any 2020



Base: 3.

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Canyelles (2021).

L'any 2021 s'han incorporat a la plantilla de l'Ajuntament de Canyelles 3 persones. D'aquestes, un 66% són homes, element que ha facilitat la composició equitativa entre dones i homes a l'ens local.

#### b) Formació

Aquest segon bloc observa les formacions realitzades a la corporació, segons la participació de la plantilla en aquestes i desagregant les dades per sexe, tot detectant les principals inquietuds formatives de les persones treballadores.

El Conveni Col·lectiu de l'Ajuntament de Canyelles recull en l'article 26. que l'ens local assegurarà a les persones treballadores una formació continuada, mitjançant la realització de cursos d'especialització i perfeccionament adequats als serveis. Per tal de participar en el Pla de formació anual de l'ens, la corporació disposa d'una comissió de formació, integrada per una persona representant de la plantilla i una de l'empresa.

El Pla de Formació de l'Ajuntament de Canyelles depèn dels Serveis de Formació de la Diputació de Barcelona, a través del projecte que dota de recursos formatius per als ajuntaments de menys de 5000 habitants.

En relació amb les matèries formatives més seleccionades, en l'àmbit de l'Administració general, les temàtiques més demandades són:

- Funcionament dels ajuntaments,
- Procediment administratiu i administració electrònica, i
- Gestió i prestació de serveis públics.

**Taula 3. Persones formades de la plantilla de l'Ajuntament de Canyelles, per any i sexe**

Any	Dones	Homes	Total
2021	25	3	28
2020	14	4	18

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Canyelles (2021)

**Taula 4. Mitjana d'hores dedicades a la formació a l'Ajuntament de Canyelles, per any i sexe**

Any	Dones	Homes	Total (mitjana dones i homes)
2021	8,26	1,76	5,01
2020	4,79	1,49	3,14

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Canyelles (2021)

Tal com recullen les anteriors taules, **les dones han realitzat més formacions que els seus companys aquests darrers anys**, sent el 2021 el 89% de les persones formades a proposta de l'Ajuntament de Canyelles. Totes les formacions s'han desenvolupat en horari laboral, i la majoria d'elles, per millorar la qualificació per al lloc ocupat.

A més, de mitjana, les dones han dedicat més hores a la formació interna que els seus companys, sobretot l'any 2021. Entre les dones, s'han format en major mesura les que conformen els grups professionals A2 i C2, mentre que entre els homes ho han fet els de l'AP i l'A2.

En els darrers anys, no s'han realitzat a l'Ajuntament de Canyelles formacions relacionades amb la igualtat de gènere.

### c) Promoció professional

El Conveni Col·lectiu de l'Ajuntament de Canyelles, estableix facilitar la promoció interna en les places que sigui possible de les vacants produïdes a la plantilla. A més, es facilitarà l'ascens a les places del grup immediatament superior, sempre que es tingui la titulació corresponent a la plaça convocada. Aquestes, seguiran els principis d'igualtat, mèrit i capacitat.

Tanmateix, l'any 2021 no hi ha hagut cap procés de promoció professional a l'Ajuntament.

PUNTS FORTS	PUNTS FEBLES
Els processos selectius de l'Ajuntament segueixen els principis d'igualtat, segons mèrits i capacitats.	
Les noves incorporacions a l'ens local han afavorit a la composició paritària en gènere de la plantilla.	

	Els homes de la plantilla participen en menor mesura de les activitats formatives proposades des de l'Ajuntament de Canyelles. També la mitjana de temps d'assistència a aquestes és menor.
	A l'ens local no s'han realitzat formacions de sensibilització de gènere en els darrers anys.
La igualtat, el mèrit i la capacitat són els principis bàsics dels processos de promoció interna.	En el darrer any, no hi ha hagut cap promoció professional.

### 3.3. Classificació professional, retribucions i auditories retributives

La tercera línia estratègica versa sobre la classificació professional, les retribucions i les auditories retributives, amb la voluntat d'observar si aquestes afavoreixen a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

L'Ajuntament de Canyelles no disposa actualment de la relació i la descripció dels llocs de treball, tot i que són documents que estan en procés d'elaboració i la seva posterior aprovació.

Tanmateix, l'ens disposa de la descripció de la plantilla de personal, on es recullen les denominacions de places, el nombre de persones que les ocupen, el nombre de vacants i el grup professional de la plaça. La plantilla es divideix entre el personal funcionari (estatal i d'administració general) i el personal laboral (dedicació completa i dedicació parcial).

#### ➤ **Retribucions**

L'Ajuntament de Canyelles no disposa del registre retributiu ni de l'auditoria salarial, element que es recomana abordar a les mesures del present Pla, seguint amb les indicacions del Real Decret 901/2020 i el Real Decret 902/2020.

Amb la voluntat d'observar la política retributiva de l'ens local, a continuació es recullen les anàlisis salarials relatives a la plantilla de la corporació, per tal de detectar si aquestes són equitatives en clau de gènere.

Per a calcular aquest apartat s'han tingut en compte les retribucions percebudes per les persones treballadores de l'Ajuntament de Canyelles l'any 2021. En el càlcul de les retribucions totals s'inclouen el salari base brut anual, els complements voluntaris, els complements obligatoris, el complement específic, el complement de destí i els complements variables.

**Taula 5. Mitjana de retribució anual bruta, per sexe**

Retribucions	Dones	Homes	Total
Mitjana retribució bruta anual	21.060,85 €	24.187,24 €	22.624,05 €
Mitjana guany salari brut per hora	13,82 €	14,73 €	14,27 €

Base: 78.

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Canyelles (2021).

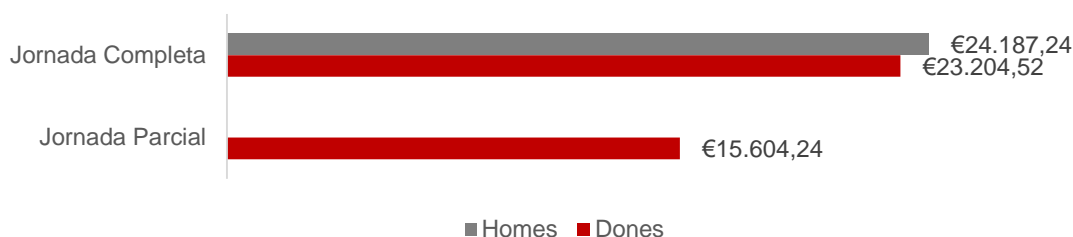
En analitzar la mitjana de les retribucions anuals i el salari per hora que van percebre les persones treballadores de l'Ajuntament de Canyelles l'any 2021, ressalten diferències significatives en desagregar les dades per sexe. Les dones perceben en ambdós casos una retribució menor que els seus companys. Tanmateix, aquesta diferència varia segons si observem la retribució anual o si observem la retribució per hora.

Els homes de l'ens local l'any 2021 han percebut de mitjana un total de 13.126,39 € més que les seves companyes, el que representa que **ells han cobrat anualment un 13% més que les dones treballadores de la corporació.**

Això i tot, **en analitzar el salari per hora aquesta desigualtat disminueix fins al 6%, sent la diferència de 0,91 € per hora treballada.** Aquest fet es produeix perquè totes les persones que treballen a jornada parcial són dones, element que fa augmentar la diferència salarial anual.

A continuació s'analitza específicament la retribució percebuda per la plantilla, desagregant les dades per jornada laboral i sexe, per ampliar la informació sobre aquesta distribució salarial:

**Gràfic 6. Mitjana guany salarial brut anual, per sexe i jornada**



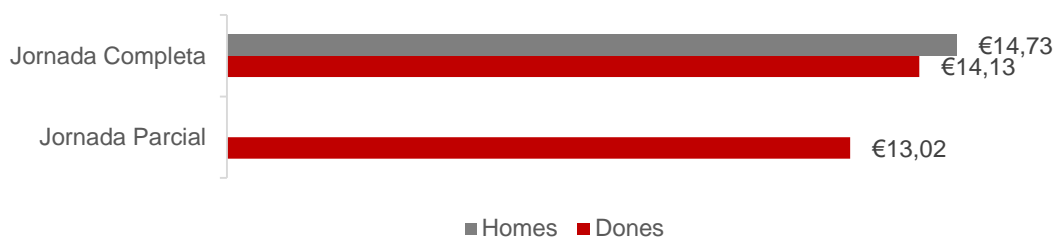
Base: 78.

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Canyelles (2021).

Tal com s'observa a l'anterior gràfic, els homes que treballen a jornada completa perceben de mitjana una retribució superior a la de les seves companyes. Aquest fet s'accentua en comparar la retribució amb les dones que treballen a jornada parcial, però s'explica per la diferència d'hores treballades.

Tanmateix, **la bretxa salarial entre les dones i els homes que treballen a jornada completa és del 4%, en detriment a les dones.**

### Gràfic 7. Mitjana guany salarial brut per hora, sexe i jornada



Base: 78.

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Canyelles (2021).

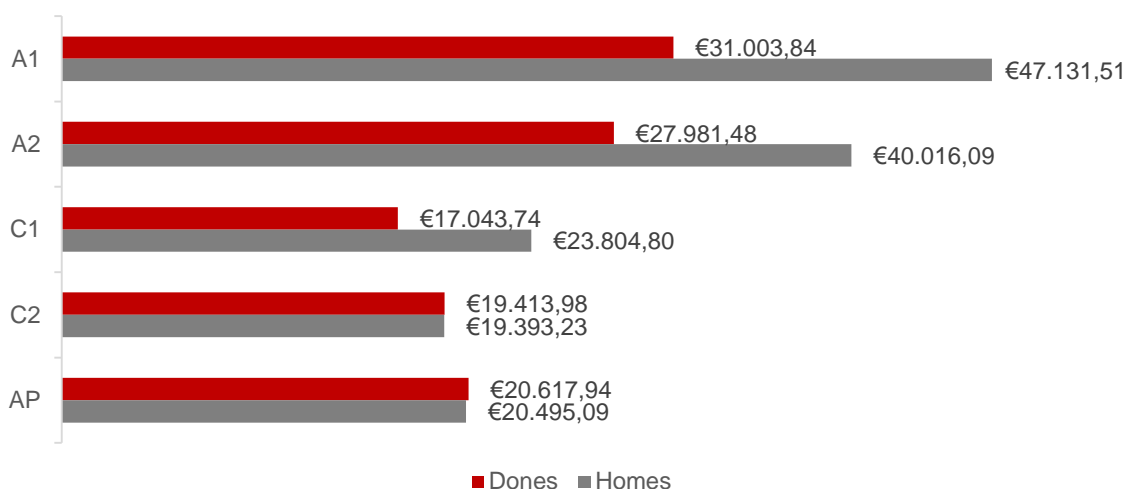
Pel que fa a la retribució per hora, desagregant de nou les dades per sexe i jornada, s'observen les mateixes tendències, sent els homes els qui perceben un salari més elevat que les seves companyes.

**Les dones que treballen a jornada parcial perceben per hora un 12% menys que els homes que fan jornada completa i un 8% menys que les dones que treballen també la totalitat de la jornada.** La bretxa salarial entre dones i homes es manté en el 4% en la jornada completa.

Amb la voluntat d'aprofundir en l'anàlisi retributiva de la corporació, s'han incorporat variables com el grup professional, els complements percebuts i les hores extraordinàries, desagregant les dades per sexe, per observar la distribució de la desigualtat salarial. Com la plantilla de l'Ajuntament de Canyelles és de 78 persones, hi ha grups professionals conformats per un menor nombre de persones, pel que és rellevant recordar la distribució de la plantilla:

- **Grup A1:** 2 dones i 3 homes
- **Grup A2:** 7 dones i 3 homes
- **Grup C1:** 9 dones i 3 homes
- **Grup C2:** 19 dones i 4 homes
- **Grup AP:** 2 dones i 26 homes

**Gràfic 8. Mitjana retribucions anuals per sexe i grup professional**



Base: 78.

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Canyelles (2021).

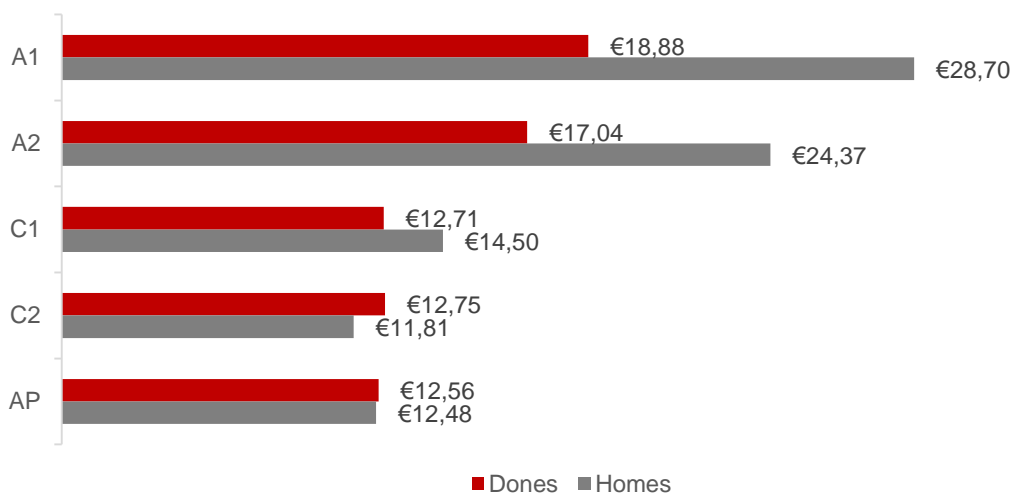
En analitzar la retribució anual percebuda per les persones treballadores de l'ens, ressalten també diferències significatives en desagregar les dades per sexe.

Als grups inferiors, C2 i AP, la diferència entre les retribucions anuals és poc significativa. Això i tot, són les dones les que perceben un salari lleugerament superior al dels seus companys, tot i ser menor a l'1% en ambdós casos.

Això i tot, en els grups superiors la diferència salarial entre dones i homes és molt elevada, en detriment a les dones. **Aquesta desigualtat salarial augmenta a mesura que augmenta el grup professional, produint-se la bretxa més gran al grup A1, on les dones perceben de mitjana un 34% menys que els seus companys de grup professional.**

Al grup A2 la diferència salarial és del 30%, també en detriment a les dones, i del 28% al grup C1, de nou, a favor dels homes.

**Gràfic 9. Mitjana retribucions per hora, sexe i grup professional**



Base: 78.

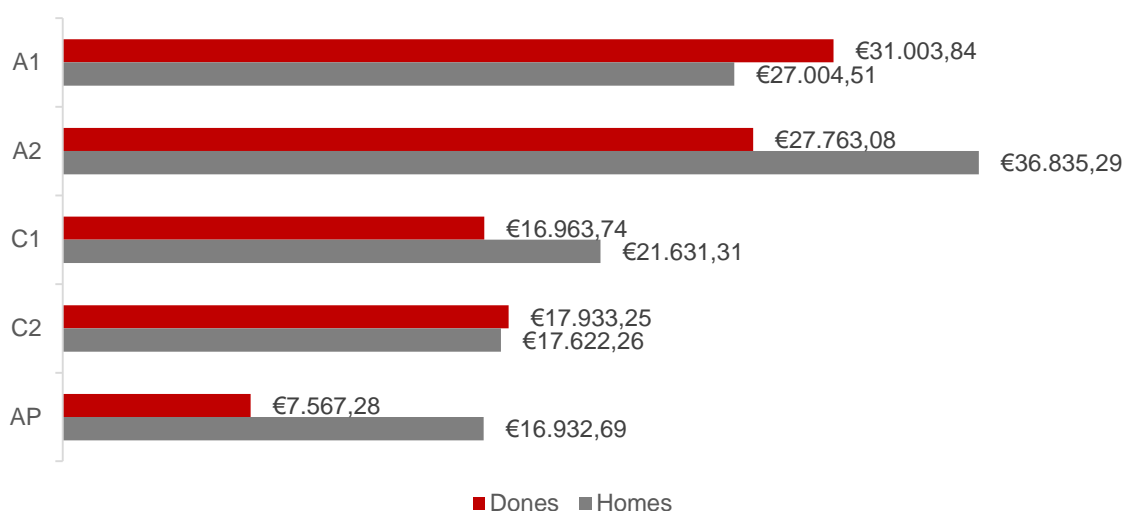
Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Canyelles (2021).

Pel que fa a la retribució del salari per hora, ressalten les mateixes tendències en les retribucions anuals. Les menors diferències es produeixen als grups AP (1%) i al C2 (7%), a favor de les dones en ambdós casos.

Així, les diferències entre dones i homes als grups superiors és manté molt elevada. Al grup A1 aquesta és del 34%, el que implica que **els homes cobren de mitjana 9,82 € més que les dones de l'A1 per hora**. A l'A2 el percentatge disminueix lleugerament, sent la bretxa del 30%, també en detriment a les dones.

Destaca que **al grup C1 la bretxa ha disminuït fins al 12% en la retribució total per hora**, element positiu a destacar, ja que en la retribució anual aquesta era del 28% a favor dels homes. Tanmateix, les dones d'aquest grup professional perceben de mitjana 1,79 € menys que els seus companys de grup.

**Gràfic 10. Mitjana sou base anual, per sexe i grup professional**



Base: 78.

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Canyelles (2021).

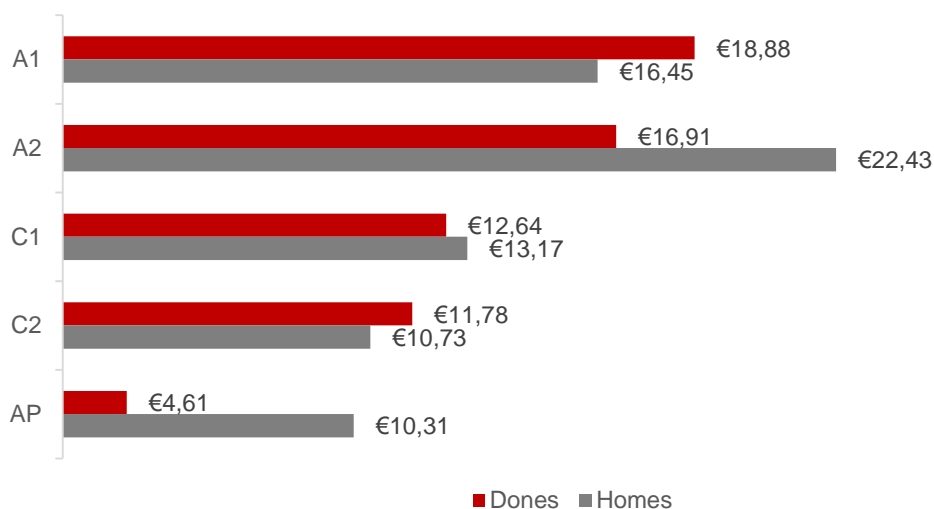
En analitzar el salari base anual, s'observen de nou desigualtats retributives en tots els grups professionals, tot i que canviant la seva distribució. **La bretxa més elevada es detecta al grup AP, on els homes cobren de mitjana un 55% més que les seves companyes de grup professional.**

Seguint aquesta dinàmica, al grup A2 la diferència també és elevada i a favor dels homes, sent aquesta del 25%. Pel que fa al C1, la diferència disminueix lleugerament fins al 22%, també en detriment a les dones. A la resta de grups professionals canvia la tendència, sent aquesta del 2% en detriment als homes al grup C2.

Finalment, **ressalta que al grup A1, on prèviament s'havia detectat una diferència salarial del 34% en detriment a les dones en la retribució total, en analitzar la retribució del salari base són les dones les qui perceben un salari superior, sent aquesta diferència del 13% en detriment als homes**. Per això, caldrà observar en detall les retribucions dels complements, que són principalment els que provoquen aquestes bretxes salarials tan elevades, i ajuden a corregir la diferència dels grups inferiors.

Tanmateix, cal destacar que hi ha diversos casos de persones que tot i treballar en la mateixa categoria professional, tenen salaris bases diferents, atenent que s'ha aplicat alguna adequació singular per assumir més tasques. A vegades aquesta adequació s'ha aplicat en el sou base o bé a través d'un complement salarial.

**Gràfic 11. Mitjana sou base anual, per hora, sexe i grup professional**



Base: 78.

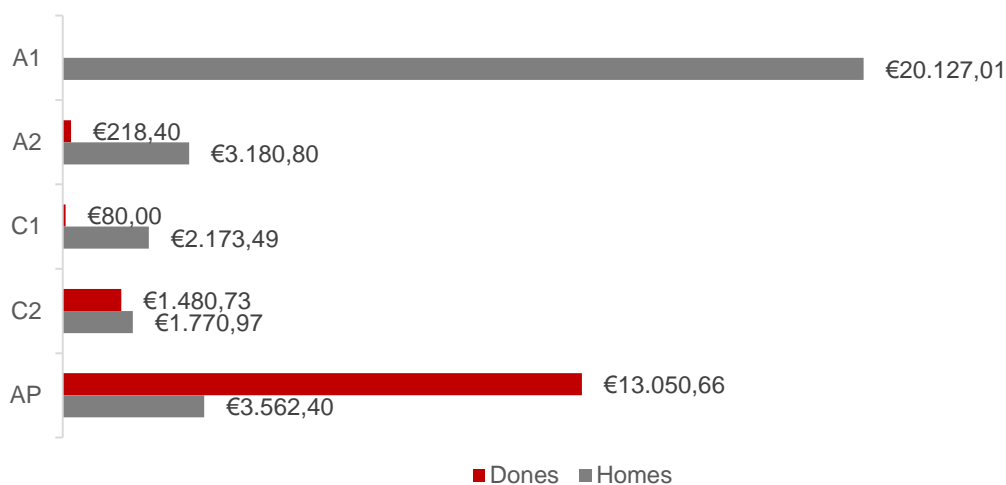
Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Canyelles (2021).

En relació amb el sou base anual per hora, desagregant de nou les dades per sexe i grup professional, s'observen les mateixes tendències que s'havien detectat prèviament en l'anàlisi anual.

Això i tot, ressalta una diferència molt significativa en el grup C1. La bretxa salarial en aquest grup professional s'ha reduït al 4% en detriment a les dones, sent aquesta la menor bretxa detectada en la retribució del salari base per hora.

Per contra, ha augmentat la desigualtat al grup C2, on les dones perceben de mitjana un 9% més per hora que els seus companys de grup.

**Gràfic 12. Mitjana retribució total complements, sexe i grup professional**



Base: 31.

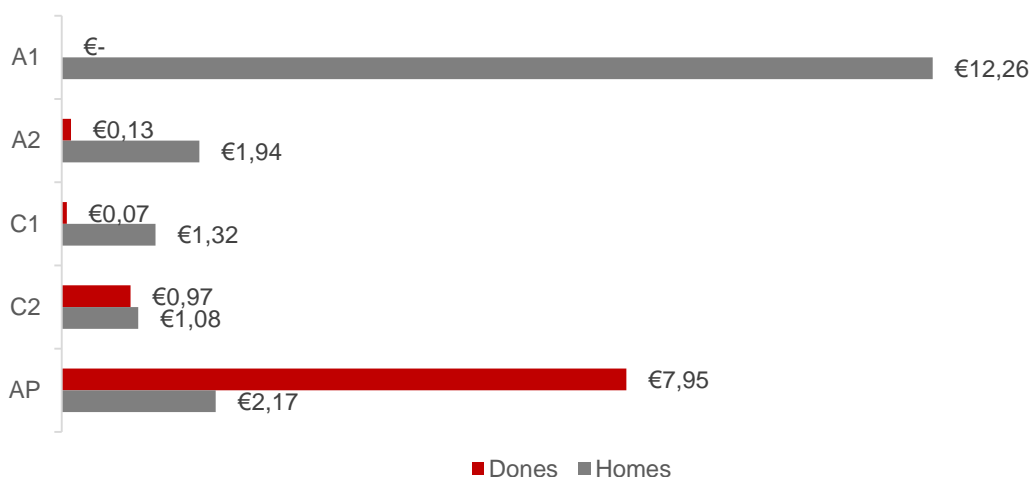
Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Canyelles (2021).

Pel que fa a les retribucions anuals dels complements salarials, destaca, en primer lloc, que no totes les persones treballadores perceben complements salarials i que són principalment els homes els que reben aquest tipus de retribució. En aquest sentit, **cap dona del grup A1 ha percebut l'any 2021 una retribució complementària, mentre que els homes d'aquest grup professional són els que han percebut de mitjana la xifra més elevada en aquest tipus de retribució.** Aquest fet té un impacte directe en el salari total de l'A1, on la bretxa recordem que és del 34%, en detriment a les dones.

En la resta dels grups professionals les diferències entre dones i homes són elevades, sent del 96% en el grup C1 i del 93% al grup A2, en detriment a les dones. Per contra, al grup AP aquesta és del 73% en detriment als homes.

Finalment ressalta que la diferència més acurada és al grup C2, on les dones han percebut de mitjana un 16% menys que els seus homòlegs masculins.

**Gràfic 13. Mitjana retribució total complements, per hora, sexe i grup professional**

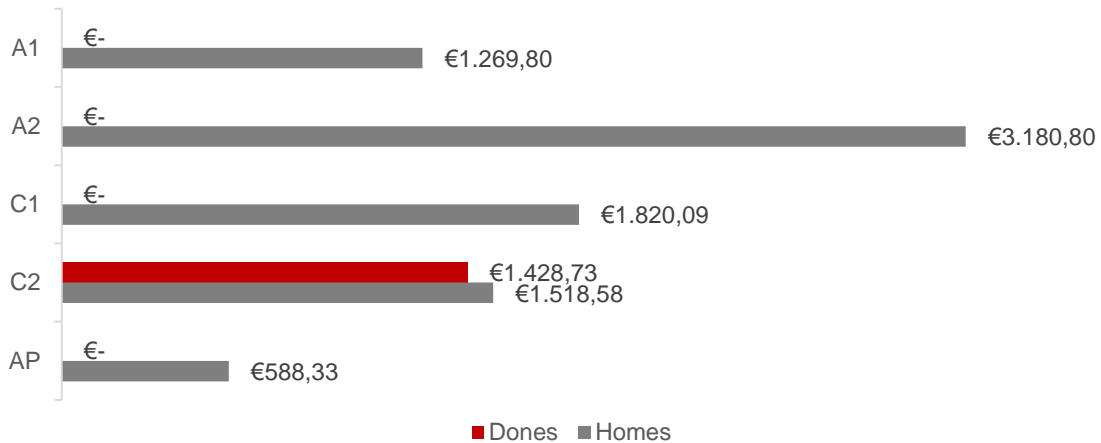


Base: 31.

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Canyelles (2021).

En observar la retribució per hora dels complements salarials s'observa la mateixa tendència que en la retribució anual, tot i que amb petits matisos. Al grup C1 la diferència salarial disminueix 2 punts percentuals, situant-se en el 94% a favor dels homes, i al grup C2 disminueix fins al 10%, també en detriment a les dones. De nou, **és al C1 on la diferència entre aquesta retribució és menor, sent la diferència d'11 cèntims per hora a favor dels homes.**

**Gràfic 14. Mitjana retribució complements voluntaris, per sexe i grup professional**



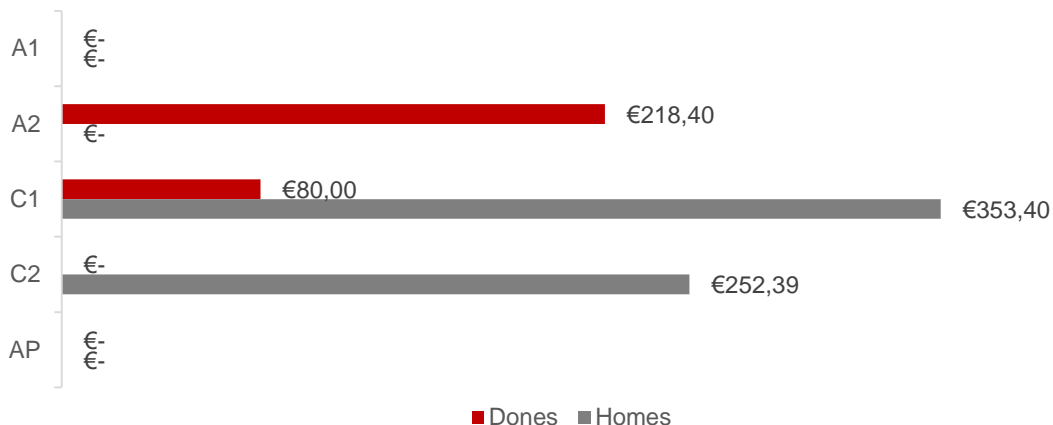
Base: 9.

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Canyelles (2021).

En referència als complements voluntaris, ressalta que **són principalment els homes els qui perceben aquest tipus de retribució**. En aquest sentit, només les dones del grup C2 cobren aquest tipus de complement, amb una diferència del 6% entre la retribució dels homes del mateix grup professional.

Aquest concepte retributiu inclou el complement de dedicació, de responsabilitat i de funcions per categoria superior. Són els homes de l'A2 els qui gaudeixen en major mesura d'aquest complement.

**Gràfic 15. Mitjana retribució complements obligatoris, per sexe i grup professional**



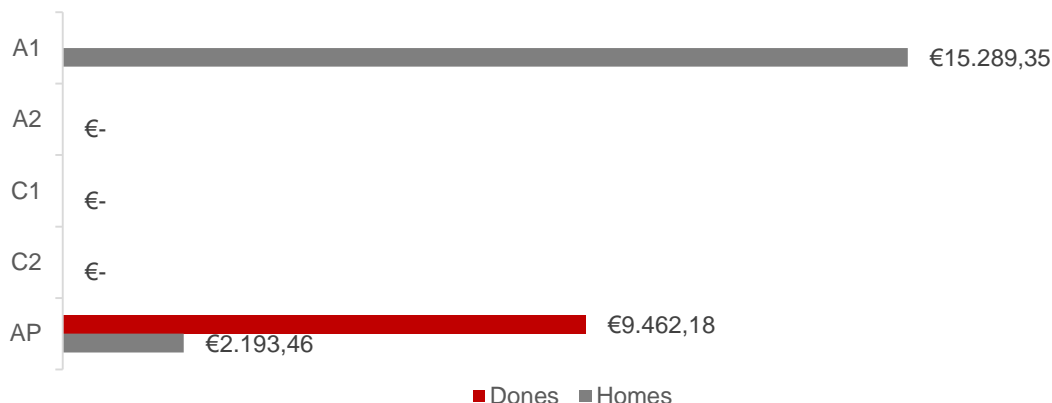
Base: 5.

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Canyelles (2021).

Pel que fa amb la retribució dels complements obligatoris, de nou s'observen diferències significatives entre les dones i els homes. En primer lloc ressalta que **cap persona del grup A1 ni de l'AP perceben aquest complement**, on s'inclouen aquells ajuts reconeguts en el conveni, com són el plus per transport, les dietes i l'ajuda a la llar d'infants.

Al grup A2 només les dones el perceben, i al grup C2 només ho fan els homes. Tanmateix, al grup C1 el cobren ambdós, tot i que ells en major mesura. Concretament, **els homes d'aquest grup professional l'any 2021 han cobrat un 77% més que les seves companyes en aquest tipus de complement.**

**Gràfic 16. Mitjana retribució complement específic, per sexe i grup professional**

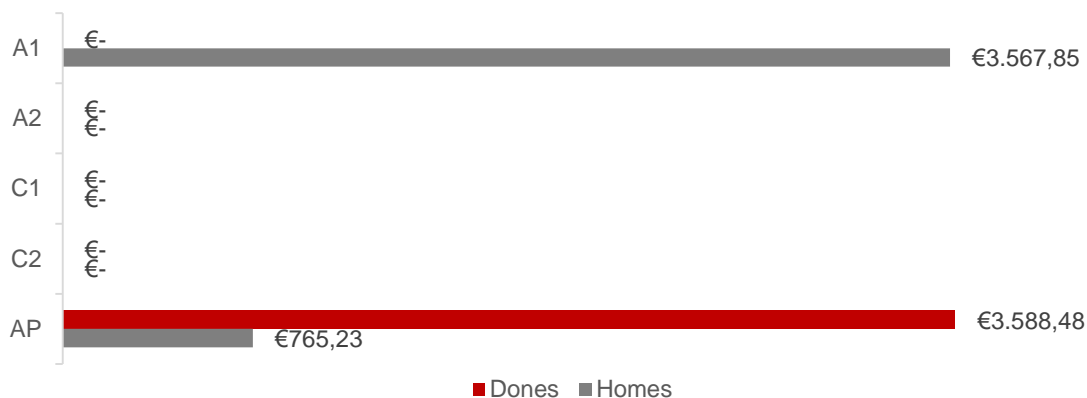


Base: 8.

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Canyelles (2021).

En canvi, **el complement específic l'han percebut exclusivament les persones que conformen el grup AP i els homes de l'A1.** Les dones de l'AP han percebut anualment un 77% més de mitjana que els seus companys de grup professional. Tanmateix, la retribució més gran en aquest concepte és per als homes de l'A1.

**Gràfic 17. Mitjana retribució complement de destí, per sexe i grup professional**

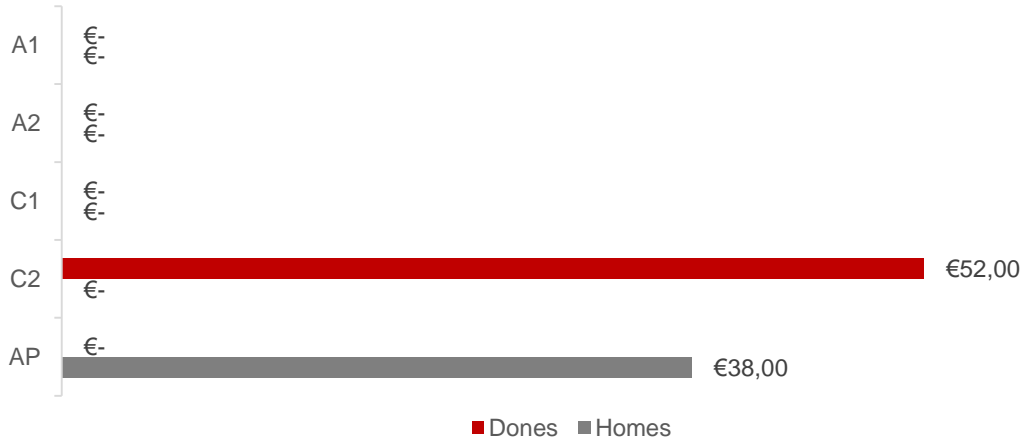


Base: 8.

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Canyelles (2021).

Amb el complement de destí s'observa la mateixa tendència que amb l'específic, sent de nou el grup AP i els homes de l'A1 les úniques persones que el perceben. També és manté la diferència entre la retribució de les dones de l'AP i els homes (79% en detriment d'ells). Això i tot, ja no són els homes de l'A1 els qui perceben una major retribució en aquest tipus de complement.

**Gràfic 18. Mitjana retribució complements variables, per sexe i grup professional**

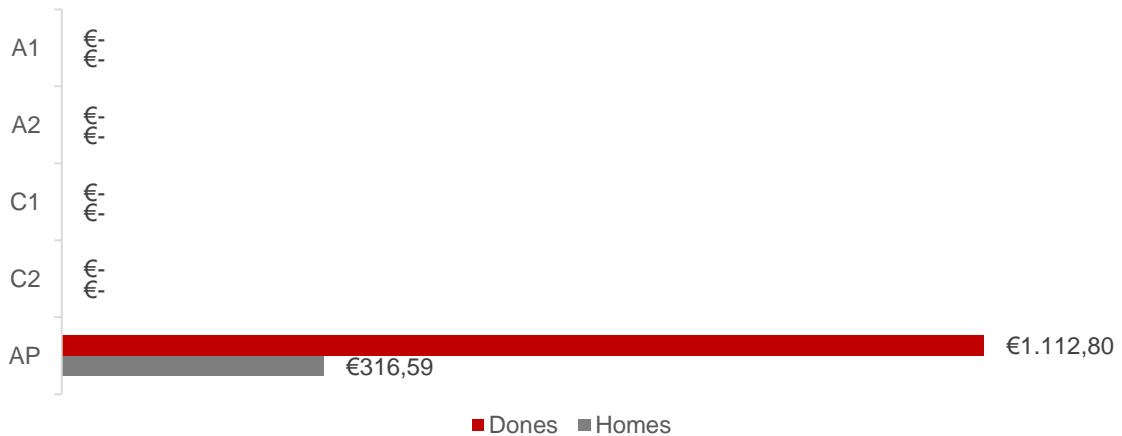


Base: 2.

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Canyelles (2021).

En relació amb els complements variables, **només les dones del grup C2 i els homes de l'AP han cobrat aquest complement l'any 2021**. Aquí s'inclouen el plus de dedicació i el plus per funcions.

**Gràfic 19. Mitjana retribució hores extra, per sexe i grup professional**



Base: 14.

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Canyelles (2021).

Finalment, en la retribució de les hores extra, ressalta que **només les persones del grup AP han cobrat aquest concepte**. Les dones han cobrat de mitjana anual un 72% més que els homes del mateix grup.

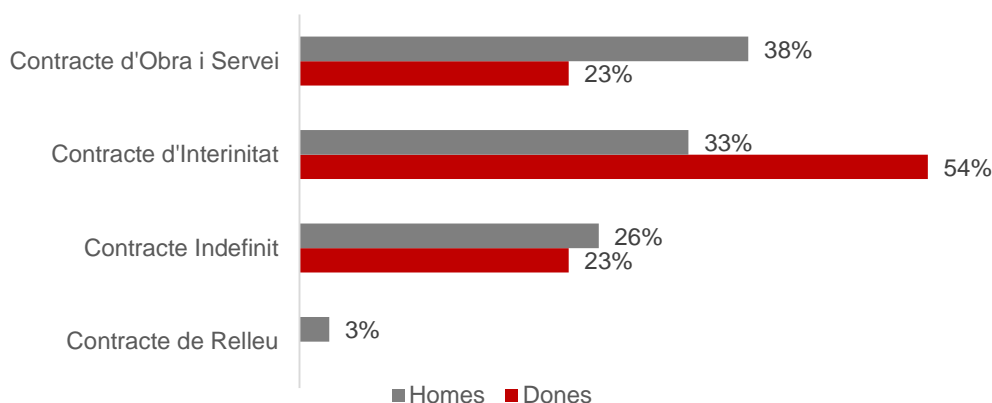
PUNTS FORTS	PUNTS FEBLES
La corporació disposa de la descripció de la plantilla de personal segons el lloc de treball, tot i que en algunes ocasions estan redactades en llenguatge sexista.	L'ens local no ha elaborat el registre retributiu ni l'auditoria salarial.

	La bretxa salarial de gènere de l'Ajuntament de Canyelles és del 13% en detriment a les dones en les retribucions anuals. Aquesta bretxa de gènere disminueix al 6% en calcular-la a través del salari per hora.
Entre les persones que treballen a jornada completa la bretxa salarial de gènere disminueix al 4%, a favor dels homes.	Les dones que treballen a jornada parcial són les que perceben una menor retribució per hora, en relació amb els seus companys i companyes que treballen a jornada completa.
Tot i haver-hi diferències salarials elevades en el sou base, la retribució dels complements salarials afavoreix a la paritat en els grups inferiors (C2 i AP).	Es detecten diferències salarials en el salari base, que augmenten a través dels complements en els grups professionals superiors (A1, A2 i C1).

### 3.4. Condicions de treball

La quarta línia estratègica recull les condicions laborals de la plantilla municipal de Canyelles, principalment a través de la tipologia de contractes predominants, la distribució de les jornades laborals i mitjançant la documentació relativa a la salut laboral i la seva prevenció.

**Gràfic 20. Tipologia de contracte, per sexe**



Base: 78.

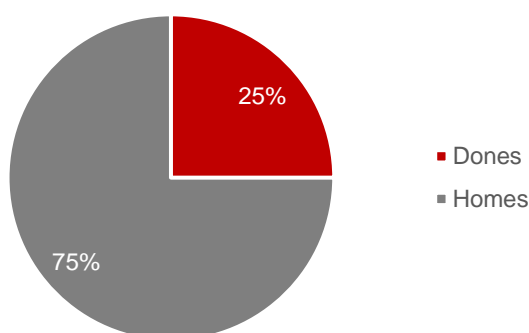
Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Canyelles (2021).

Tal com s'observa a l'anterior gràfic, **la tipologia de contracte majoritària entre les dones és d'interinitat (54%)**. Entre els homes és major el percentatge que té un contracte d'Obra i Servei (38%), tot seguit dels que tenen un contracte d'interí (33%).

Entre les persones amb contracte indefinit ressalten lleugerament els homes, tot i que la diferència és poc significativa (26% vers 23%).

Finalment, només els homes tenen un contracte de relleu, concretament el 3% d'ells.

**Gràfic 21. Extinció laboral, per sexe**

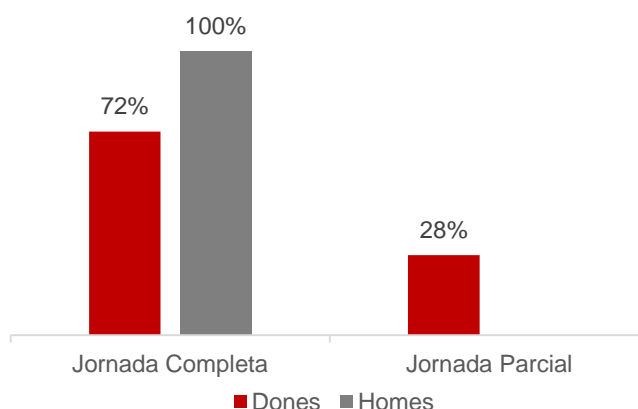


Base: 4.

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Canyelles (2021).

**L'any 2021 han extingit el seu contracte 4 persones, de les quals la majoria són homes (75%).** Entre els homes, les extincions han sigut majoritàriament per finalització de contracte i en un cas per jubilació. Entre les dones, l'extinció ha sigut per baixa voluntària.

**Gràfic 22. Tipus de jornada laboral, per sexe**



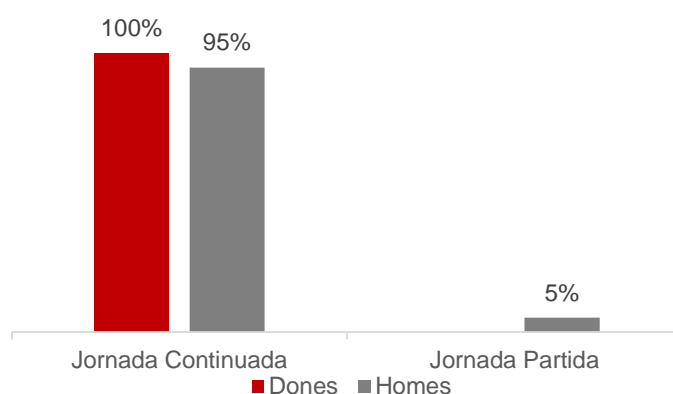
Base: 78.

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Canyelles (2021).

Tal com s'ha mencionat anteriorment, **només les dones treballen a jornada parcial a l'Ajuntament de Canyelles.** D'elles, el 28% desenvolupa aquest tipus de jornada laboral. Aquest fet està intrínsecament relacionat amb la distribució de les tasques de cura i reproductives associades directament als rols de gènere. Les dones són tradicionalment les que assumeixen en major mesura aquestes tasques, element que té un impacte directe en la seva carrera professional.

D'entre les 11 dones que tenen una jornada parcial, el 73% d'elles ho fa per la seva tipologia de contracte, mentre que el 27% restant ha reduït la seva jornada per cura de menors o interès particular.

### Gràfic 23. Desenvolupament de la jornada laboral, per sexe



Base: 78.

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Canyelles (2021).

Per contra, observant la distribució del desenvolupament de la jornada laboral, ressalta que majoritàriament aquesta es fa en jornada continuada. Això i tot, **un 5% dels homes desenvolupen la seva jornada amb un horari partit, element que pot dificultar la coresponsabilitat.**

### Figura 3. Documentació relativa a la prevenció de riscos

- Pla de Prevenció de l'Ajuntament de Canyelles (2015)
- Avaluació de riscos de llocs de treball - Planificació de les mesures preventives

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Canyelles

El Pla de Prevenció de l'Ajuntament de Canyelles té l'objectiu d'establir el sistema per a la gestió de la prevenció de riscos laborals a l'ens local, incloent l'estructura i els processos necessaris que assegurin el funcionament de l'activitat preventiva, integrant-la en tots els nivells jeràrquics i en el conjunt de les activitats que s'hi desenvolupin. El Pla assigna responsabilitats i defineix els mitjans que han de garantir la implementació de les mesures dirigides a la protecció de la seguretat i la salut de la plantilla.

Ressalta que s'inclouen mesures específiques per a les dones en situació d'embaràs o en període de lactància, tant en la vigilància de la salut com en l'avaluació de riscos laborals. Tanmateix, **no s'observen altres factors que puguin relacionar-se amb les necessitats específiques de les dones.** A banda, també seria positiu incorporar elements relacionats amb la càrrega mental en l'avaluació de riscos.

A més, en la redacció del Pla s'empra majoritàriament el llenguatge sexista, a través del masculí genèric, element que es recomana revisar a través de les accions del present Pla d'Igualtat.

### Taula 6. Baixes, per sexe i tipologia

Baixes	Dones 2021	Homes 2021
Nombre de baixes	21	15

<b>Mitjana de dies de baixa</b>	37,19	76,53
<b>Per malaltia comuna</b>	21	14
<b>Per accident de treball</b>	0	1

Base: 78.

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Canyelles (2021).

En analitzar els processos de baixa laboral de l'any 2021 a l'ens local, ressalta que aquest nombre és lleugerament major entre les dones. Això i tot, **entre els homes, el procés de baixa mèdica ha tingut una durada més elevada**, amb una mitjana de 76,53 dies.

Ressalta que la majoria dels processos de baixa es deuen a contingències comunes. Només un home ha patit un accident de treball l'any 2021 a l'Ajuntament de Canyelles.

<b>PUNTS FORTS</b>	<b>PUNTS FEBLES</b>
L'accés de les persones que s'han incorporat a l'ens l'any 2021 equilibren les extincions que han tingut lloc aquest mateix any, també en clau de gènere.	Les dones tendeixen més a contractes d'interinitat que els seus companys (55% vers 38%).
	Només les dones treballen a jornada parcial a l'Ajuntament de Canyelles.
Només un home ha patit un accident de treball l'any 2021 a l'Ajuntament.	El Pla de Prevenció de Riscos Laborals no contempla factors específics al gènere més enllà de la protecció de la maternitat i la lactància.

### **3.5. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral**

En aquest apartat s'analitzen les mesures de les que disposa l'Ajuntament de Canyelles per tal d'afavorir a les persones treballadores als drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

#### **Figura 4. Mesures de conciliació presents al Conveni Col·lectiu de l'Ajuntament de Canyelles**

- Jornada laboral, horari i calendari (art. 9): recull la durada de la jornada ordinària de l'ens, de 37 hores setmanals.
- Horari general (art. 10): s'estableixen els horaris relatius als diferents llocs de treball de l'organització.
- Descans diari (art. 11): exposa la durada de descans diari de la plantilla.
- Assistència, control horari i justificació d'absències (art. 12): s'indica l'horari en què cal comunicar la falta d'assistència i les especificacions de les baixes mèdiques.
- Vacances (art. 14): aplega els dies laborables que la plantilla pot gaudir de vacances, el termini de sol·licitud d'aquestes i altres especificats relatives a aquest concepte.
- Assumptes propis (art. 15): s'esmenten els dies d'assumptes propis de què disposen les persones treballadores i l'antelació amb la qual s'han de preavisar.
- Permisos retribuïts (art. 16): es recullen les tipologies de llicències i permisos retribuïts disponibles a la corporació, entre els quals s'hi compten la maternitat, l'embaràs, la lactància, per exàmens prenatals, per naixement i per consultes mèdiques, entre d'altres.
- Llicències i permisos no retribuïts (art. 17): on s'incorporen aquelles llicències especials no retribuïdes, la reducció de la jornada per motius familiars i les excedències.

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Canyelles

A més, a través de l'Annex al Conveni Col·lectiu de l'Ajuntament de Canyelles, es recullen les següents mesures conciliadores:

### Figura 5. Mesures de conciliació presents a l'Annex Conveni Col·lectiu de l'Ajuntament de Canyelles

- **Flexibilitat horària:** que pot ser d'una hora en entrades i sortides, tenint en compte el còmput d'hores anuals que la persona treballadora ha d'assumir.
- **Dies per antiguitat:** les persones treballadores disposaran de dies de vacances addicionals per antiguitat a l'empresa.
- **Regulació d'assumptes propis:** el període per a sol·licitar-los s'allarga fins al primer trimestre de l'any següent.
- **Dies festius al calendari laboral:** s'incorporen els dies 7, 24 i 31 de desembre.

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Canyelles

Pel que fa a l'ús d'aquestes mesures de conciliació per part de les persones treballadores, l'any 2021 a l'Ajuntament de Canyelles se'n recullen:

**Taula 7. Ús de les mesures de conciliació, per sexe**

Mesures de conciliació	Dones 2021	Homes 2021
Excedències	3	1
Maternitat/paternitat	0	1
Hores de lactància	0	0

Base: 78.

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Canyelles (2021).

Tal com recull l'anterior taula, l'any 2021 són 3 les dones que han sol·licitat una excedència i 1 l'home que així ho ha fet. En aquest sentit, només un home ha fet ús del permís de paternitat, i cap persona ha sol·licitat el permís de lactància.

**Taula 8. Reducció de jornada, per sexe**

Mesures de conciliació	Dones 2021	Homes 2021
Reducció de jornada	3	0
Per cura de menors	2	0
Per estudis o interès particular	1	0

Base: 78.

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Canyelles (2021).

Pel que fa a la reducció de jornada, ressalta que **només les dones han fet ús d'aquesta mesura de conciliació**. Concretament, de les dones que han reduït la seva jornada, el

67% d'elles ho ha fet per a la cura de menors, mentre que el 33% restant ho ha fet per estudis o interès particular.

Cap home ha reduït la seva jornada laboral a l'Ajuntament l'any 2021.

**Taula 9. Ús de mesures de temps de treball i corresponsabilitat, per sexe**

Mesures de temps de treball	Dones 2021	Homes 2021
Flexibilitat	4	2
Teletreball	5	3

Base: 78.

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Canyelles (2021).

En relació amb les mesures de treball i corresponsabilitat, ressalta que **aquestes són majorment emprades per dones, element que indica una desigual repartició de les tasques de cura i reproductives, fet que dificulta la corresponsabilitat.**

En aquest sentit, d'entre les persones que han fet ús de la flexibilitat horària el 67% són dones i el 33% restant són homes. Pel que fa al teletreball, les dones són el 62,5% del total que utilitza aquesta mesura i els homes són el 37,5%.

PUNTS FORTS	PUNTS FEBLES
L'Annex Conveni Col·lectiu de l'ens local beneficia a les mesures conciliadores disponibles a la corporació.	Només les dones han reduït la seva jornada laboral l'any 2021 a l'ens local. La majoria d'elles ho ha fet per cura de menors.
	La majoria de mesures de corresponsabilitat són utilitzades per dones, element que posa de manifest la desigual distribució de les tasques de cura.

### 3.6. Infrarepresentació femenina

La present línia estratègica es dedica a l'anàlisi de la participació de les dones i els homes en la corporació, a través de la representació política i sindical de l'Ajuntament de Canyelles.

**Figura 6. Representació política**

- Junta de Govern Local: 1 dona (25%) i 3 homes (75%)
- Total consistori: 4 dones (36%) i 7 homes (64%)

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Canyelles

La representació política de l'Ajuntament de Canyelles és principalment masculina, sent els homes la major part de les persones que conformen la Junta de Govern Local (75%) i també a nivell de consistori (64%).

Tanmateix, ressalta positivament que **l'alcaldia està en mans d'una dona, element que afavoreix a la representació política de les dones a l'Ajuntament de Canyelles i a la ciutadania.**

### Figura 7. Representació sindical

- Comitè d'Empresa: 2 dones (40%) i 3 homes (60%)

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Canyelles

La representació sindical segueix la mateixa dinàmica, sent lleugerament major la participació dels homes en aquesta. Així, el comitè està conformat per un 60% d'homes i un 40% de dones, sent la presència de dones més residual.

### Figura 8. Representació directiva

- Direcció: 1 home (100%)

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Canyelles

Pel que fa a la representació de la plantilla segons el grup professional, ressalta que només un home desenvolupa un càrrec de director, pel que no hi ha representació de les dones en aquesta categoria.

PUNTS FORTS	PUNTS FEBLES
L'alcaldia de l'Ajuntament de Canyelles està en mans d'una dona.	Les dones són lleugerament infrarepresentades a la representació política i sindical.
	No hi ha dones directores d'àrea entre la plantilla de l'Ajuntament.

### 3.7. Prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere

La darrera línia estratègica es dedica a la prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere, amb la voluntat de garantir a les persones treballadores la seva protecció i disposar de les eines que permeten la prevenció i l'actuació davant aquests casos.

**Figura 9. Documentació relativa a l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere**

- **Procediment d'actuació en matèria d'assetjament i violència en el treball de l'Ajuntament de Canyelles (2016)**

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Canyelles

Aquest Protocol té per objectiu facilitar la informació sobre l'assetjament i la violència en el treball, per a prevenir-la i articular les vies efectives de protecció i resposta en el marc de l'empresa. En aquest s'hi recullen les principals definicions d'assetjament sexual i per raó de sexe, així com el codi ètic en matèria d'assetjament i violència en el treball. A més, s'exposen les vies per abordar un cas d'assetjament, a través d'un circuit d'actuació.

Tanmateix, seria positiu actualitzar aquest Protocol, incorporant la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere i impulsar el circuit d'actuació amb una Comissió permanent, que no s'hagi de crear quan es denuncia un fet, sinó que ja existeixi prèviament i pugui desenvolupar la investigació. Aquesta haurà d'estar sensibilitzada en prevenció de l'assetjament i sensibilització de gènere.

Des del Comitè d'Empresa s'ha designat a una persona de referència, que juntament amb la persona responsable del Departament de Personal serien les persones referents davant d'un possible cas d'assetjament. De cara a les accions del present Pla es recomana també que les persones de referència estiguin formades en la prevenció i actuació vers l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere, així com en la sensibilització de gènere.

PUNTS FORTS	PUNTS FEBLES
L'Ajuntament disposa del procediment d'actuació en matèria d'assetjament.	Manca incorporar la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere al Protocol.

No s'han detectat casos d'assetjament sexual, per raó de de sexe, orientació sexual o identitat de gènere en el darrer any.	
---	--

### 3.8. Anàlisi de l'enquesta

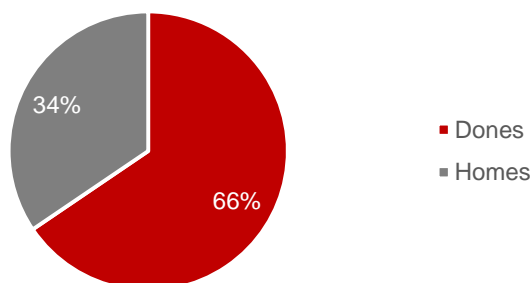
Tal com s'ha esmentat anteriorment, la diagnosi de gènere del Pla ve seguida de l'anàlisi de l'enquesta realitzada a la plantilla de l'Ajuntament de Canyelles, amb la voluntat de recollir les percepcions de les persones enquestades al voltant de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes al consistori.

#### a) Introducció: dades generals de les persones enquestades

El primer apartat té la voluntat de recollir el nombre de persones que han participat del total de la plantilla, així com el perfil que les caracteritza.

Primerament, ressaltar que del total de la plantilla que conforma l'ens local (78 persones) són 29 les que han contestat l'enquesta, és a dir, el 37% de l'equip municipal.

#### Gràfic 24. Percentatge de persones que han contestat l'enquesta, per sexe:



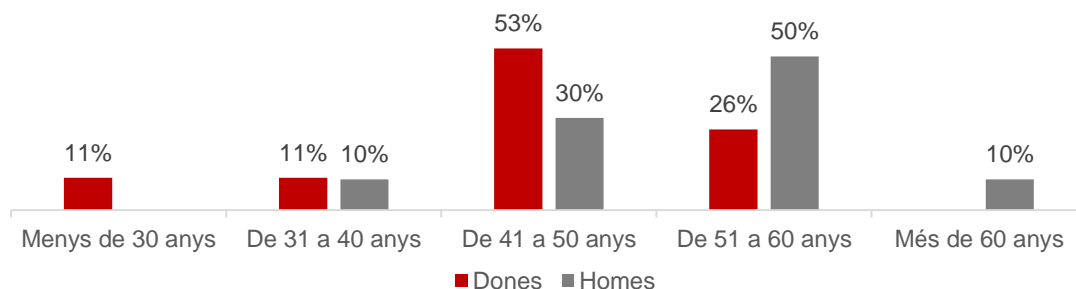
Base: 29.

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Canyelles (febrer 2022).

Així, tal com recull l'anterior gràfic, **la majoria de les persones enquestades són dones (66%) i entre els homes la participació ha sigut més reduïda (34%)**. En comparar-ho amb la composició de la plantilla de l'ens, en tractar-se d'una plantilla completament equitativa, resalta una major participació de les dones que dels seus companys, que han contestat de manera residual.

Concretament, d'entre les dones que conformen la plantilla municipal ha participat el 49% d'elles, mentre que entre els homes el percentatge ha disminuït fins al 26%, fent que la participació total sigui del 37%, tal com s'ha mencionat anteriorment.

**Gràfic 25. Percentatge de persones que han contestat l'enquesta, per edat i sexe:**



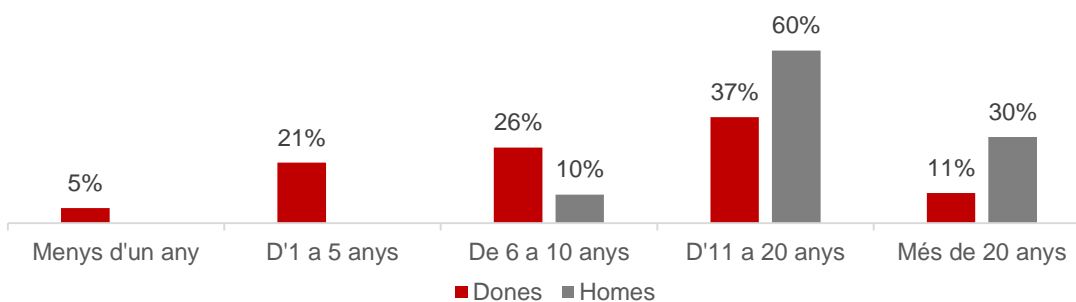
Base: 29.

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Canyelles (febrer 2022).

En observar la distribució de les persones enquestades, segons l'edat i desagregant també les dades per sexe ressalten element significatius. **La representació de les persones joves és principalment femenina i en les edats més grans ho és principalment masculina.**

En aquest sentit, la majoria de persones més grans de 51 anys són homes i la majoria de dones tenen menys de 51 anys. A més, només hi ha homes enquestats a la franja de més de 60 anys i a la franja de menors de 30 anys només hi ha dones.

**Gràfic 26. Percentatge de persones que han contestat l'enquesta, per antiguitat i sexe:**



Base: 29.

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Canyelles (febrer 2022).

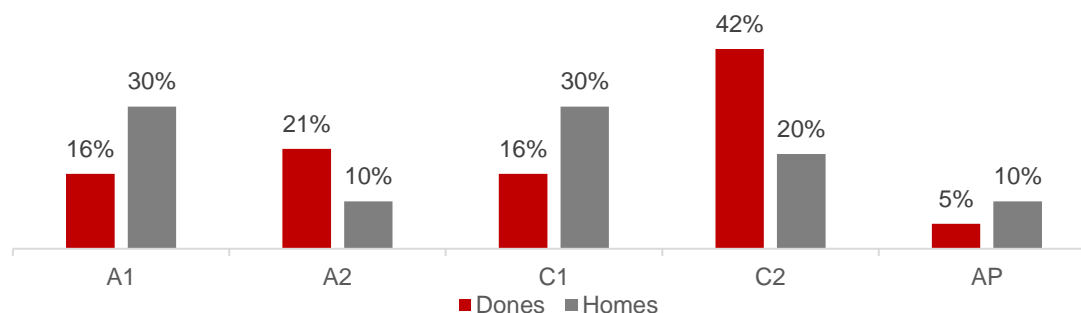
Pel que fa a la distribució de les persones enquestades segons el temps que fa que treballen a l'Ajuntament de Canyelles i desagregant les dades per sexe, de nou ressalten diferències significatives entre les dones i els homes participants.

Entre les dones, **hi ha una participació força equitativa en les diverses franges de temps recollides**, sent lleugerament superior el percentatge d'elles que porta d'11 a 20 anys treballant a l'ens (37%), però seguides de prop de les que fa entre 6 i 10 anys que hi treballen (26%) i d'un a 5 anys (21%).

Pel que fa als homes, **la majoria dels enquestats (60%) fa entre 11 i 20 anys que treballen al consistori**, i un 20% d'ells fa més de 20 anys que hi són.

Finalment, ressaltar que no hi ha cap home enquestat que faci menys de 6 anys que hi és a l'Ajuntament.

**Gràfic 27. Percentatge de persones que han contestat l'enquesta, per grup professional i sexe:**



Base: 29.

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Canyelles (febrer 2022).

En observar el grup professional de les persones enquestades, destaca la representació de tots els grups de l'ens, tot i que ressalten algunes diferències entre les dones i els homes.

**La majoria de les dones enquestades són del grup C2 (42%), mentre que entre els homes es divideixen entre el grup A1 (30%) i el C1 (30%).** Per contra, els grups A1 i C1 tenen una menor presència femenina, sent en ambdós casos del 16%.

El grup AP és el que té una menor representació entre les persones enquestades, sobretot entre les dones, sent el 5% d'elles i el 10% d'ells.

**Taula 10. Distribució de la plantilla per àrees:**

	Dones	Homes	Total absolut
<b>Alcaldia</b>	100%	0%	2
<b>Comunicació</b>	100%	0%	1
<b>Consergeria</b>	0%	100%	1
<b>Urbanisme</b>	50%	50%	6
<b>Educació</b>	100%	0%	1
<b>Educació, Gent gran, Consum, Igualtat</b>	100%	0%	1
<b>Esports</b>	0%	100%	1
<b>Governació</b>	0%	100%	1
<b>Guàrdia Municipal</b>	50%	50%	2

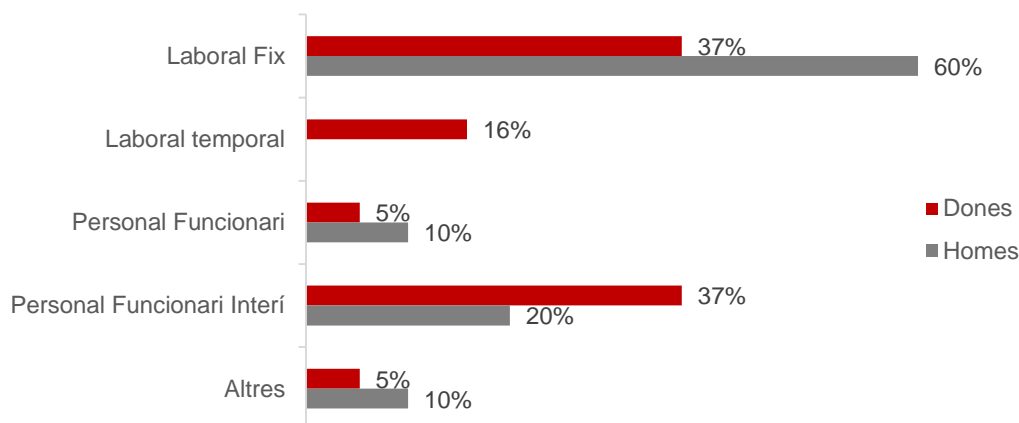
<b>Intervenció</b>	0%	100%	1
<b>Medi Ambient</b>	100%	0%	1
<b>OAC</b>	100%	0%	2
<b>Oficina de Desenvolupament Urbanístic</b>	100%	0%	1
<b>Promoció Econòmica</b>	100%	0%	1
<b>Recepció</b>	100%	0%	1
<b>Serveis Generals</b>	50%	50%	2
<b>Serveis Municipals</b>	50%	50%	2
<b>Serveis Socials</b>	100%	0%	1
<b>Tècnica</b>	100%	0%	1
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>10</b>	<b>29</b>

Base: 29.

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Canyelles (febrer 2022).

En demanar a les persones enquestades que indiquessin l'àrea en què treballen, les respostes obtingudes són molt diverses, ressaltant una residual presència paritària en gènere. En aquest sentit, **les àrees que recullen una participació més paritària són urbanisme, guàrdia municipal, serveis generals i serveis municipals**. La resta estan principalment conformades per dones, i més reduïdament, per homes.

**Gràfic 28. Percentatge de persones que han contestat l'enquesta, per relació laboral i sexe:**



Base: 29.

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Canyelles (febrer 2022).

Pel que fa a la relació laboral de les persones enquestades, trobem diferències significatives en desagregar les dades per sexe. **La majoria d'homes enquestats tenen una relació contractual de laboral fix (60%), mentre que entre les dones es divideix entre aquesta mateixa relació contractual (37%) i personal funcionari interí (37%).**

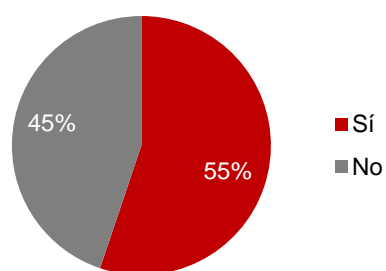
A més, destaca que només les dones enquestades han indicat ser personal laboral temporal (16%).

En darrer lloc, ressalta que una dona i un home han indicat treballar en altres relacions laborals, però només la dona ha assenyalat estar contractada per urgència.

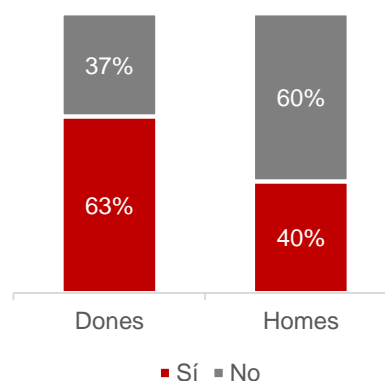
## b) Representativitat igualitària

El segon bloc de l'informe de l'enquesta es basa en les percepcions de la plantilla enquestada en relació amb l'assoliment de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'ens local i les necessitats i fortaleses del consistori al voltant d'aquest fet, fent èmfasi en el desenvolupament equitatiu de la carrera professional.

**Gràfic 29. Percentatges totals sobre la percepció d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'Ajuntament de Canyelles:**



**Gràfic 30. Percentatges sobre la percepció d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'Ajuntament de Canyelles, per sexe:**



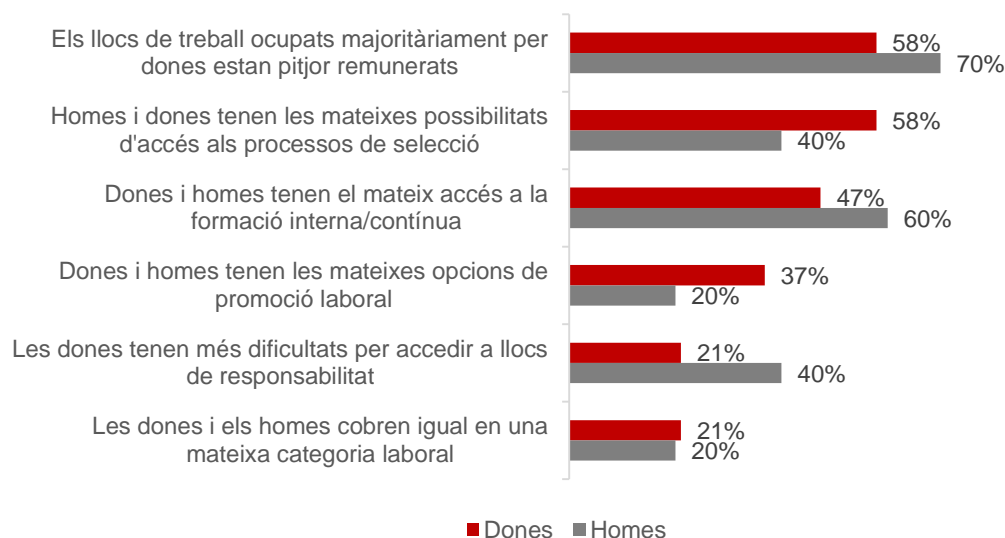
Base: 29.

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Canyelles (febrer 2022).

**La percepció de les persones enquestades al voltant de la igualtat d'oportunitats a l'ens local és molt diversa, sent el 55% de les participants les qui afirmen aquest fet i el 45% restant qui nega que a l'Ajuntament de Canyelles es tingui en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.**

En desagregar les dades per sexe ressalta que **són els homes principalment els qui estan en desacord amb l'afirmació plantejada**, sent el 60% dels enquestats els que neguen la igualtat d'oportunitats al consistori. **Per contra, entre les dones és superior el percentatge d'elles que afirmen que sí que es dona aquesta igualtat (63%).**

**Gràfic 31. Afirmacions que les persones enquestades valoren com a certes, per sexe:**



Base: 29.

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Canyelles (febrer 2022).

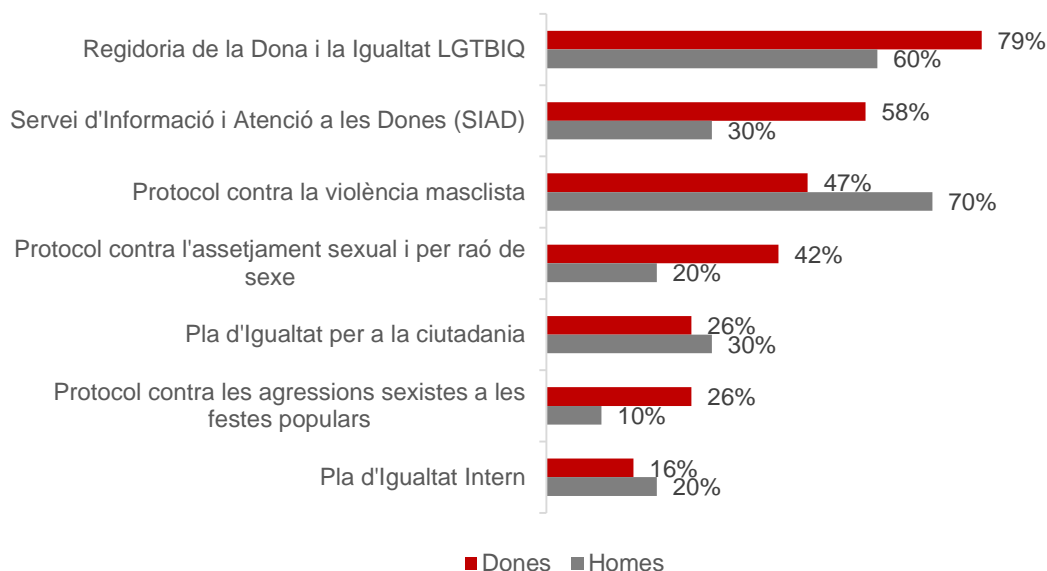
Analitzant les afirmacions referides a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'ens local, destaca que els homes són els qui en major mesura neguen l'assoliment d'aquest fet a l'Ajuntament de Canyelles, tot i que la percepció de les dones és força negativa, sobretot en els elements relacionats amb la igualtat retributiva.

Tot i haver-hi diferències en desagregar les dades per sexe, **la majoria de les persones enquestades coincideixen a afirmar que els llocs de treball ocupats majoritàriament per dones estan pitjor remunerats** (70% d'homes i 58% de les dones). En aquest sentit, només un 21% d'elles i un 20% d'ells afirmen que dones i homes cobren igual en una mateixa categoria laboral, fet que posa de manifest que **el 80% de les persones enquestades consideren que no hi ha igualtat retributiva a l'Ajuntament de Canyelles**.

**Pel que fa a l'accés a l'ens local, la percepció entre les persones és més positiva**, sent el 58% de les dones les qui consideren tenir les mateixes possibilitats que els seus companys d'accedir als processos de selecció. Això i tot, l'opinió d'ells és més negativa, sent només el 40% els qui afirmen aquest fet.

En canvi, **la percepció al voltant de la igualtat en la promoció professional és més negativa ja que la majoria de persones enquestades neguen que dones i homes tinguin les mateixes opcions de promoció laboral**. Només el 37% de les dones i el 20% dels homes han afirmat que la promoció professional té en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Paral·lelament, també **el 40% d'ells considera que les dones tenen més dificultats d'accedir a llocs de responsabilitat**, percentatge que entre les dones disminueix al 21%.

### Gràfic 32. Percentatges sobre les polítiques o actuacions referents a la igualtat de gènere que existeixen a l'Ajuntament de Canyelles, per sexe:



Base: 29.

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Canyelles (febrer 2022).

En relació amb les polítiques que les persones enquestades han indicat que existeixen a l'Ajuntament de Canyelles, destaca de nou la diferenciació entre la percepció de les dones i els homes.

**La majoria de les dones enquestades coneixen la Regidoria de la Dona i la Igualtat LGTBIQ (79%), però entre els homes és menys coneguda (60%).** En canvi, entre els homes és major el percentatge d'ells que afirma conèixer el Protocol contra la violència masclista (70%), el qual només és conegut pel 47% de les dones enquestades. Tanmateix, aquest protocol és comarcal i no específic del municipi.

També és majoritari el percentatge de dones que afirma conèixer el SIAD (58%), però entre els homes és més residual (30%). A més, **només el 42% de les dones enquestades coneix el Protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe, i entre els homes el percentatge disminueix al 20%.**

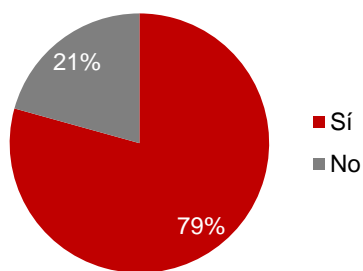
Val a dir que un nombre residual de persones treballadores han afirmat que coneixen el Pla d'Igualtat per a la ciutadania de Canyelles, el Protocol contra les agressions sexistes a les festes populars i el Pla d'Igualtat Intern, tot i tractar-se d'actuacions que avui en dia no existeixen a l'Ajuntament de Canyelles.

**De cara a les actuacions del present Pla, seria recomanable reforçar el coneixement de la plantilla al voltant de les polítiques d'igualtat disponibles a l'ens, per garantir a tot l'equip municipal el seu accés i facilitar el seu coneixement vers la ciutadania.**

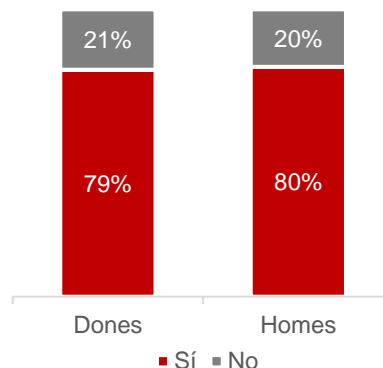
### c) Condicions laborals

El tercer apartat de l'enquesta versa sobre les condicions laborals a l'Ajuntament de Canyelles i la percepció de les persones enquestades al voltant del grau d'incorporació de la perspectiva de gènere, la corresponsabilitat i la facilitat de conciliar la vida laboral, personal i familiar.

**Gràfic 33. Percentatges totals sobre la facilitat d'afavorir l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral a l'Ajuntament de Canyelles:**



**Gràfic 34. Percentatges sobre la facilitat d'afavorir l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral a l'Ajuntament de Canyelles, per sexe:**

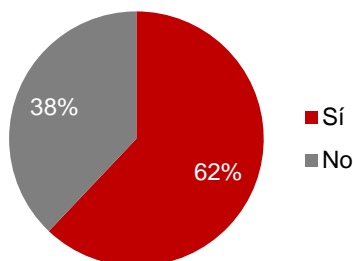


Base: 29.

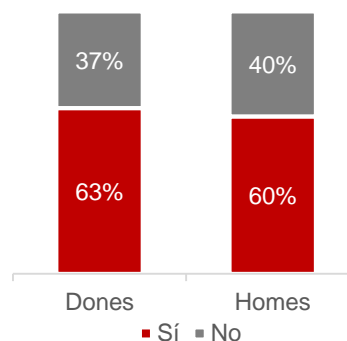
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Canyelles (febrer 2022).

En preguntar a les persones enquestades si consideren que l'Ajuntament de Canyelles afavoreix a l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral, **la majoria de la plantilla té una opinió positiva al respecte**. El 79% del total considera que sí s'afavoreix a aquest equilibri, mentre que el 21% restant ho nega. En desagregar les dades per sexe no s'observen diferències significatives entre les percepcions de les dones i els homes al respecte, **sent en ambdós casos opinions favorables**.

**Gràfic 35. Percentatges totals sobre tenir coneixement o no de les mesures de conciliació de l'Ajuntament de Canyelles:**



**Gràfic 36. Percentatges sobre tenir coneixement o no de les mesures de conciliació de l'Ajuntament de Canyelles, per sexe:**



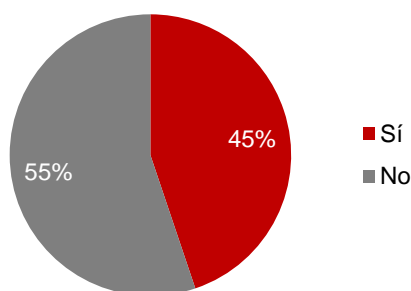
Base: 29.

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Canyelles (febrer 2022).

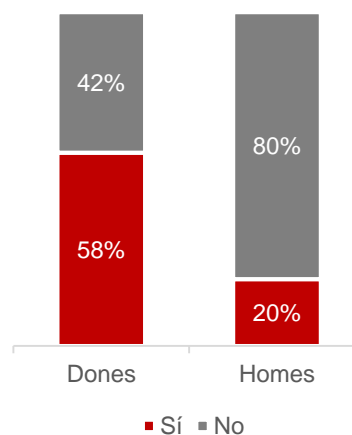
En aquest sentit, la majoria de les persones enquestades coneixen les mesures de conciliació disponibles a l'ens (62%), però és força elevat el percentatge del total que nega conèixer de quines disposen (38%).

En desagregar les dades per sexe ressalta que són els homes els qui neguen en major mesura conèixer-les, tot i que la diferència en ambdós perfils és poc rellevant (40% vers 37% de desconeixement).

**Gràfic 37. Percepció de si el fet de sol·licitar un permís de maternitat/paternitat pot perjudicar la carrera professional:**



**Gràfic 38. Percepció de si el fet de sol·licitar un permís de maternitat/paternitat pot perjudicar la carrera professional, per sexe:**



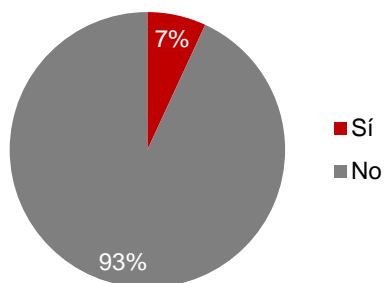
Base: 29.

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Canyelles (febrer 2022).

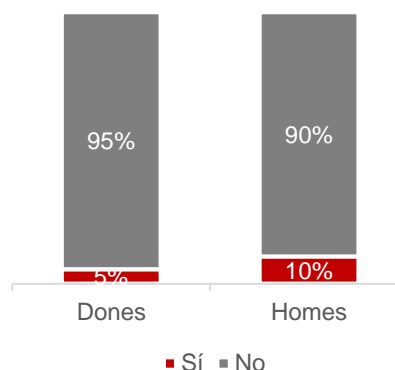
Pel que fa a la maternitat i la paternitat, destaca que hi ha una percepció dividida entre la plantilla per l'impacte que consideren que té el fet de sol·licitar un permís de maternitat o paternitat. Un 55% de les persones enquestades consideren que gaudir d'aquest permís no té cap impacte en la carrera professional, però un 45% afirma que sí que té un efecte negatiu vers aquesta.

En desagregar les dades per sexe destaca que són principalment les dones les qui afirmen que sol·licitar el permís de maternitat pot perjudicar la carrera professional (58%). Els homes, en canvi, són del parer de què aquest permís no la perjudica (80%).

**Gràfic 39. Percentatges totals de persones treballadores que s'han plantejat retardar la maternitat o paternitat per qüestions estrictament laborals:**



**Gràfic 40. Percentatges de persones treballadores que s'han plantejat retardar la maternitat o paternitat per qüestions estrictament laborals, per sexe:**



Base: 29.

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Canyelles (febrer 2022).

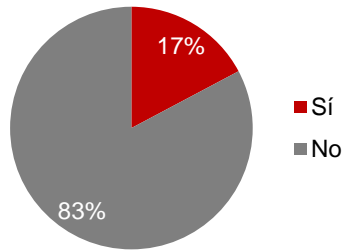
Tanmateix, és residual el percentatge de persones que ha plantejat retardar la maternitat o paternitat per qüestions estrictament laborals, **sent el 7% del total enquestat qui afirma aquest fet**. En desagregar les dades per sexe ressalta que en ambdós sexes només una persona s'ha plantejat aquesta situació (5% de les enquestades i 10% dels enquestats).

Per a la dona que ha afirmat haver-se plantejat retardar la maternitat, els motius esdevenen de les possibles dificultats per promocionar una vegada incorporada de nou al lloc de treball i per a l'home, pel volum de feina i per la manca de flexibilitat horària. **Entre les dones té un major impacte la projecció professional i entre els homes les dificultats de conciliar a causa de la flexibilitat horària i el volum de feina.**

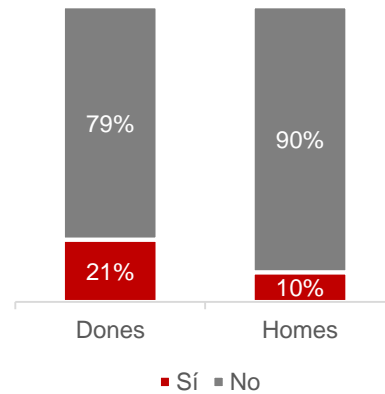
#### **d) Prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere**

El quart bloc de l'enquesta, recull les percepcions de la plantilla al voltant de la prevenció i l'actuació de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere, amb l'objectiu de garantir que l'Ajuntament de Canyelles sigui un espai segur de treball i lliure de discriminacions.

**Gràfic 41. Percentatges totals sobre el coneixement dels drets laborals de les treballadores víctimes de violència masclista:**



**Gràfic 42. Percentatges sobre el coneixement dels drets laborals de les treballadores víctimes de violència masclista, per sexe:**



Base: 29.

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Canyelles (febrer 2022).

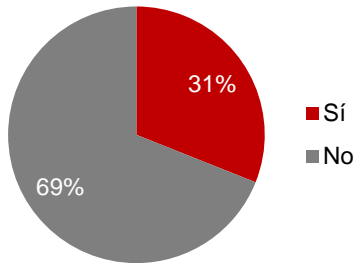
Primerament, s'ha demanat a les persones enquestades que indiquin si coneixen els drets laborals de les treballadores víctimes de violència masclista, drets que la majoria de la plantilla ha negat conèixer. Concretament, **només el 17% del total enquestat ha afirmat conèixer-los, pel que el 83% desconeix quins són aquests drets.**

En desagregar les dades per sexe s'observa que **són principalment les dones les que coneixen aquests drets**, tot i l'elevat nombre d'elles que encara els desconeixen. Entre les dones, el 21% d'elles ha indicat saber quins són i entre els homes el percentatge es redueix fins al 10%.

Tanmateix, només dues persones han sabut assenyalar quins són específicament aquests drets, indicant-ne:

- [Permisos laborals.](#)
- [Renda Activa d'Inserció \(RAI\) per violència de gènere.](#)

**Gràfic 43. Percentatges totals sobre haver patit algun conflicte relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat entre dones i homes a l'Ajuntament de Canyelles:**



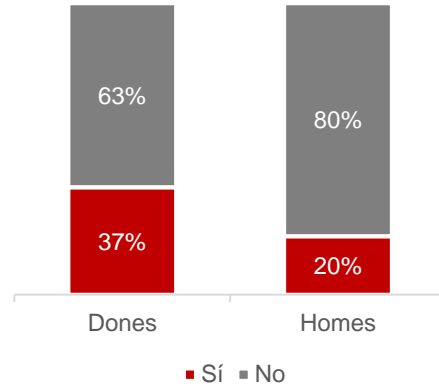
Base: 29.

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Canyelles (febrer 2022).

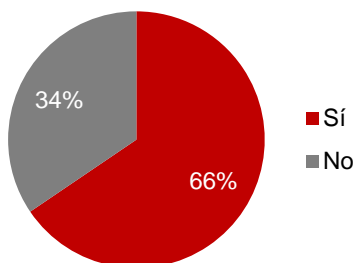
En preguntar específicament a les persones treballadores si han patit algun conflicte relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat a l'Ajuntament de Canyelles, destaca positivament que la majoria de les persones enquestades ha negat aquest fet (69%). Això i tot, és elevat el percentatge del total que ha afirmat haver viscut aquest tipus de situacions a l'ens local (31%).

Desagregant les dades per sexe es pot observar com **el percentatge de dones que ha assenyalat haver viscut aquestes situacions és més elevat que el dels homes, sent el 37% d'elles les qui han detectat aquest fet**, vers el 20% dels homes que també ho ha indicat.

**Gràfic 44. Percentatges sobre haver patit algun conflicte relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat entre dones i homes a l'Ajuntament de Canyelles, per sexe:**



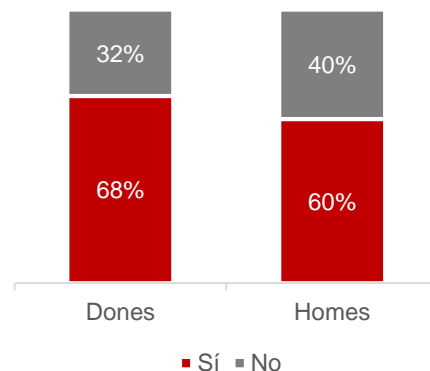
**Gràfic 45. Percentatges totals sobre coneixement de què fer o a qui dirigir-se en cas de patir, o haver detectat, assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere:**



Base: 29.

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Canyelles (febrer 2022).

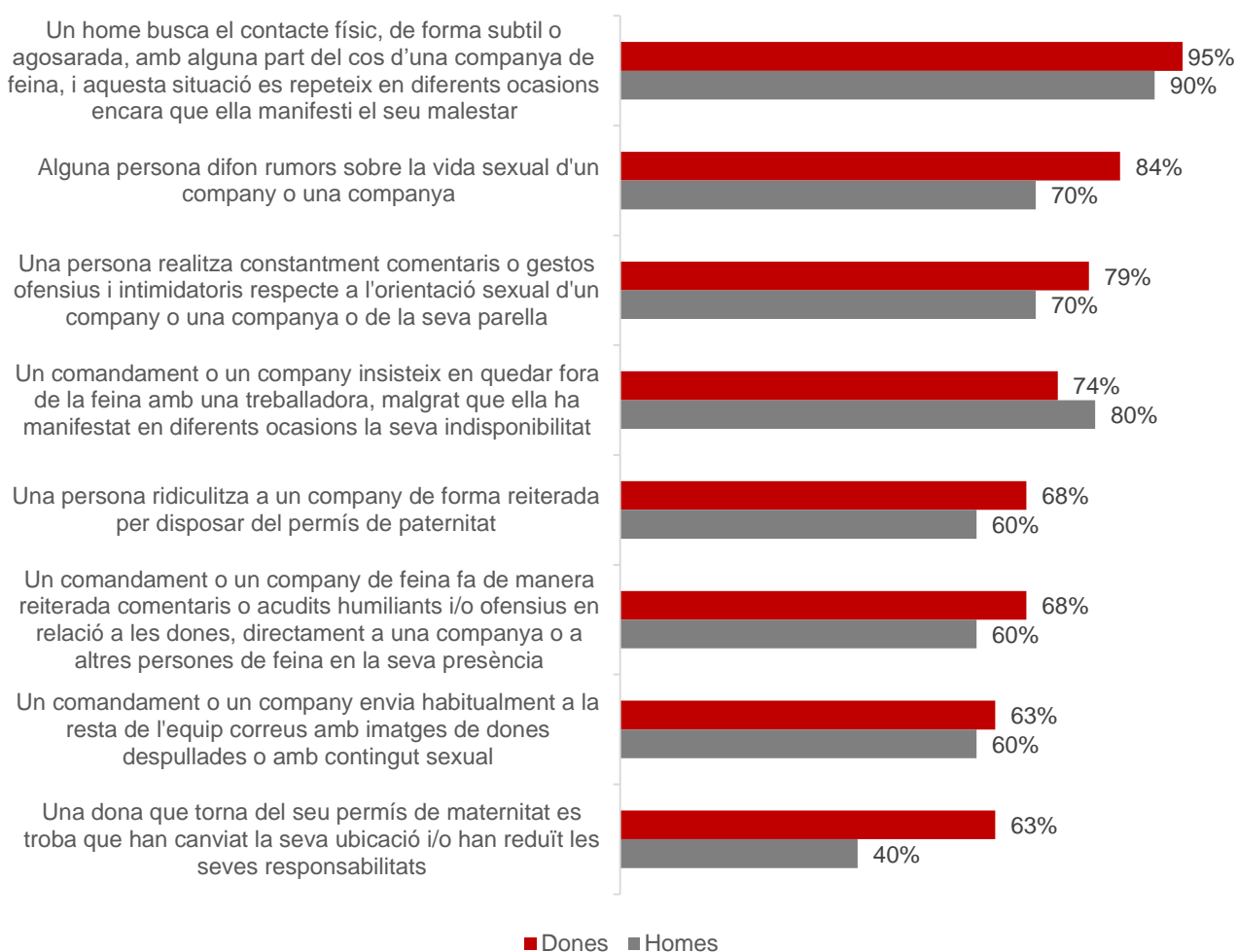
**Gràfic 46. Percentatges sobre coneixement de què fer o a qui dirigir-se en cas de patir, o haver detectat, assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere, per sexe:**



En relació amb l'actuació davant la vivència d'un cas d'assetjament, destaca positivament que **la majoria de les persones enquestades sabrien com actuar en viure'l o presenciar-lo (66%)**. Això i tot, encara un 34% del total enquestat desconeix com actuar davant aquest fet.

En desagregar les dades per sexe s'observa que el percentatge de dones que ha afirmat saber com actuar és lleugerament superior al dels seus companys (68% vers 60%), i per això **serà rellevant impulsar actuacions de sensibilització per tal que tota la plantilla conegui les eines de què disposa en cas de viure o presenciar un cas d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere**.

**Gràfic 47. Percentatges d'accions considerades assetjament, per sexe**



Base: 29.

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Canyelles (febrer 2022).

En preguntar específicament per situacions d'assetjament concretes, amb la voluntat que les persones enquestades indiquin quines situacions consideren que són assetjament, destaca, en primer lloc, que **cap d'elles ha estat assenyalada com a tal per la totalitat de la plantilla, element que indica una dificultat per detectar les situacions d'assetjament, fins i tot les més explícites**.

Això i tot, la situació que més persones (el 95% de les dones i el 90% dels homes) han indicat que és un cas d'assetjament sexual és:

*“Un home busca el contacte físic, de forma subtil o agosarada, amb alguna part del cos d’una companya de feina, i aquesta situació es repeteix en diferents ocasions tot i que ella manifesti el seu malestar”.*

Entre les dones (84%), la següent acció que més han identificat com a assetjament fa referència a “difondre rumors sobre la vida sexual d’un company o companya”, però entre els homes aquesta ha tingut una menor consideració (70%).

Per contra, els homes han assenyalat en major mesura (80% vers 74% de les dones) l’acció que fa referència a:

*“Un comandament o un company insisteix en quedar fora de la feina amb una treballadora, malgrat que ella ha manifestat en diferents ocasions la seva indisponibilitat”.*

Tanmateix, la majoria de dones i homes participants de l’enquesta coincideixen en assenyalar que una persona que “realitza constantment comentaris o gestos ofensius i intimidatoris respecte a l’orientació sexual d’un company o una companya o de la seva parella” està exercint assetjament per raó d’orientació sexual. Específicament, així ho identifica el 79% d’elles i el 70% d’ells.

**La resta de situacions d’assetjament recollides són les que menys s’han identificat com a tal, en especial aquelles que fan referència a l’assetjament per raó de sexe, relacionat directament amb els permisos de maternitat i paternitat i amb la cosificació de les dones.** Concretament, el 68% de les dones i el 60% dels homes, (en ambdós casos) consideren que aquestes situacions són assetjament:

*“Un comandament o un company de feina fa de manera reiterada comentaris o acudits humiliants i/o ofensius en relació a les dones, directament a una companya o a altres persones de feina en la seva presència”.*

*“Una persona ridiculitza a un company de forma reiterada per disposar del permís de paternitat”.*

A més, un 63% de les dones i un 60% dels homes enquestats afirma que: “Un comandament o un company envia habitualment a la resta de l’equip correus amb imatges de dones despullades o amb contingut sexual”, és assetjament sexual.

Finalment, el 63% de les dones enquestades i només un 40% dels homes identifica l’assetjament per raó de sexe en aquesta situació:

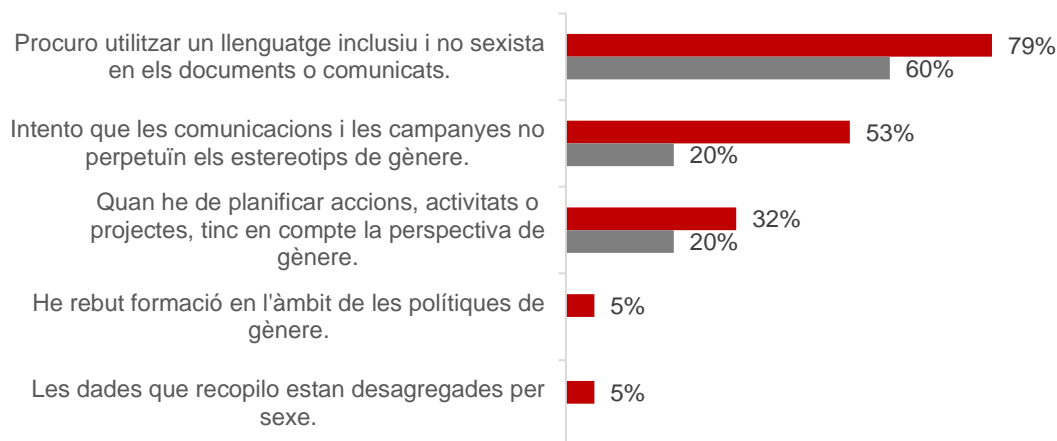
*“Una dona que torna del seu permís de maternitat es troba que han canviat la seva ubicació i/o han reduït les seves responsabilitats”.*

#### **e) Comunicació i formació inclusiva i igualitària**

La cinquena branca d’anàlisi es basa en la comunicació i la formació des de la perspectiva de gènere, amb la voluntat de recollir les percepcions de la plantilla al voltant

d'aquestes i detectar així les seves necessitats i fortaleces per avançar en la transversalitat de gènere.

**Gràfic 48. Percentatges sobre tasques habituals que es desenvolupen en l'àmbit laboral en relació a la comunicació, per sexe:**



Base: 29.

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Canyelles (febrer 2022).

Analitzant les afirmacions referides a la incorporació de la perspectiva de gènere en el seu lloc de treball, destaca que **és lleugerament superior el percentatge de dones que afirmen incorporar aquesta perspectiva al seu lloc de treball, generalment.**

Tanmateix, un 50% dels homes enquestats i un 21% de les dones han afirmat no desenvolupar tasques com les anteriorment descrites al seu lloc de treball.

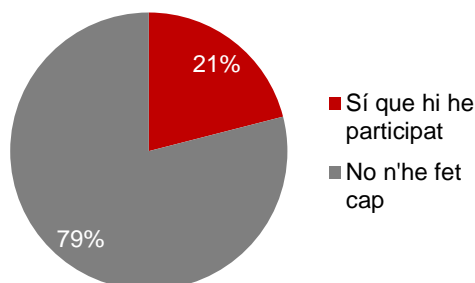
Això i tot, l'element més assenyalat per a dones i homes es refereix a l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista en els documents o comunicats, tot i que en desagregar les dades per sexe ressalta que **són les dones les qui més procuren aquest estil comunicatiu (79% vers 60%).**

També prop de la meitat de les dones enquestades intenta que les comunicacions i les campanyes no perpetuïn els estereotips de gènere (53%), però entre els homes aquest percentatge disminueix al 20%.

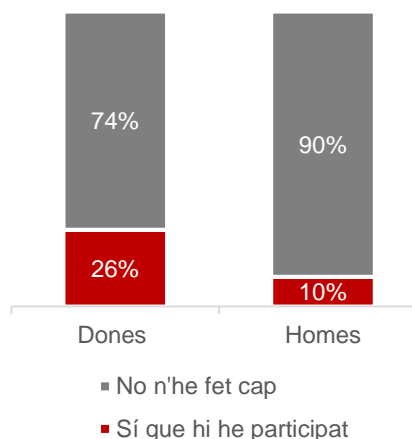
La resta de tasques són menys assenyalades també per les dones, sent només el 32% de les enquestades i el 20% d'ells els qui han afirmat planificar accions, activitats o projectes des de la perspectiva de gènere.

Per acabar, només un 5% de les dones enquestades han indicat desagregar les dades per sexe i haver rebut formació en l'àmbit de les polítiques de gènere.

**Gràfic 49. Percentatges totals de persones formades en l'àmbit de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, a proposta de l'Ajuntament de Canyelles:**



**Gràfic 50. Percentatges de persones formades en l'àmbit de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, a proposta de l'Ajuntament de Canyelles, per sexe:**



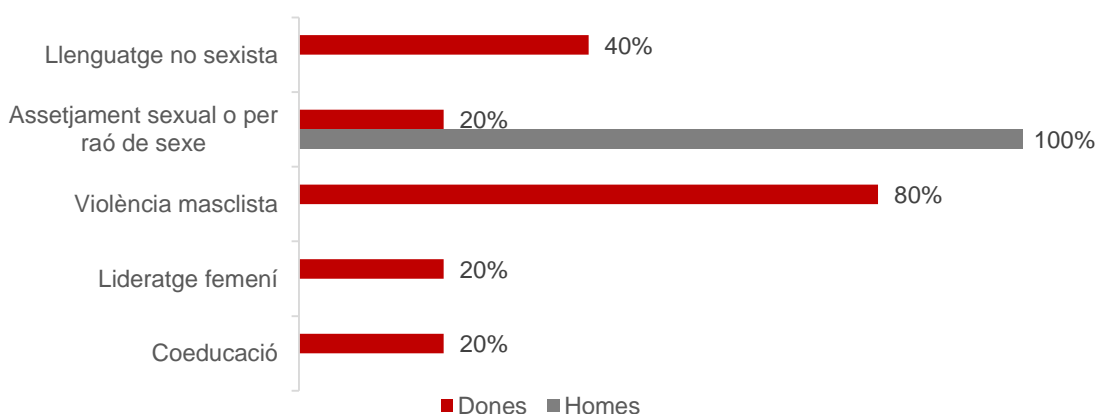
Base: 29.

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Canyelles (febrer 2022).

En preguntar específicament si les persones enquestades han rebut formacions a proposta de l'Ajuntament de Canyelles, en l'àmbit de la igualtat de gènere, es recull que **només el 21% del total enquestat ha participat d'aquestes.**

En desagregar les dades per sexe s'observa que **són les dones les que en major mesura han participat d'aquestes formacions (26%),** sent només un home el que ha participat d'elles.

**Gràfic 51. Percentatges sobre formacions realitzades a proposta de l'Ajuntament de Canyelles en l'àmbit de la igualtat de gènere, per sexe:**



Base: 6.

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Canyelles (febrer 2022).

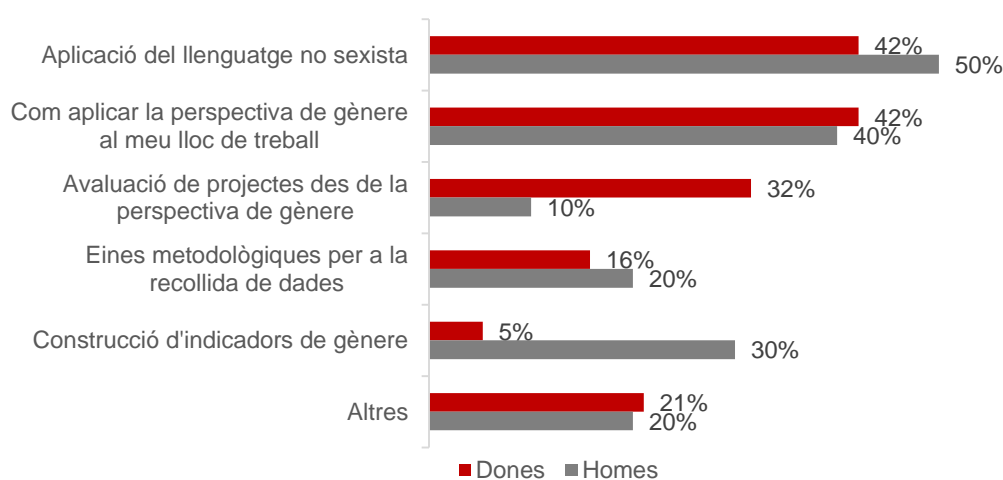
Observant les formacions concretes realitzades i desagregant les dades per sexe, ressalta que l'home ha participat de la formació sobre l'assetjament sexual o per raó de

sexe, mentre que les dones han participat en major mesura de sensibilització sobre la violència masclista (80%).

Tanmateix, també un 40% d'elles han participat a la formació relacionada amb el llenguatge no sexista i un 20% ha afirmat haver rebut formació al voltant de:

- Lideratge femení
- Coeducació
- Assetjament sexual o per raó de sexe

**Gràfic 52. Percentatges totals d'accions formatives que serien útils pel lloc de treball de les persones enquestades, per sexe:**



Base: 29.

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Canyelles (febrer 2022).

Per tal de conèixer les inquietuds de les persones enquestades a nivell formatiu, s'ha preguntat quines accions formatives consideren que serien útils pel seu lloc de treball. En desagregar les dades per sexe s'ha extret que les dones i els homes enquestats tenen diferents inquietuds formatives, tot i **que coincideixen en prioritzar la formació sobre l'aplicació de llenguatge no sexista** (50% dels homes i 42% de les dones) i **l'aplicació de la perspectiva de gènere al lloc de treball** (42% de les dones i un 40% dels homes).

Això i tot, per a les dones enquestades és més important l'avaluació de projectes des de la perspectiva de gènere (32% vers 10%), mentre que pels homes ho és la construcció d'indicadors de gènere (30% front 5%).

També un 16% d'elles i un 20% d'ells considera necessària la formació al voltant de les eines metodològiques per a la recollida de dades.

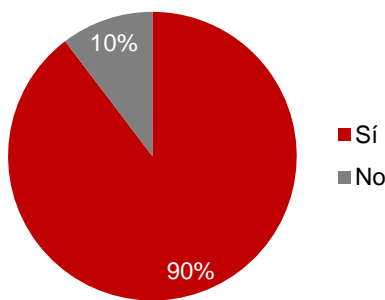
I per últim, un 21% de les dones i un 20% dels homes han indicat que altres formacions els hi serien útils per al seu lloc de treball, però només un 11% de les dones ha especificat quines:

- Igualtat real i efectiva sense discriminacions, d'acord amb els principis d'igualtat, mèrit i capacitat d'accés a la funció pública.
- Un altre tipus d'acció formativa (cursos d'excel, bbdd, comptabilitat...) per desenvolupar millor la meua feina.

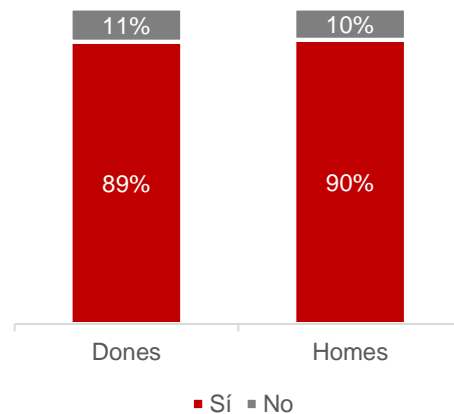
## f) Propostes d'actuació

L'últim apartat de l'enquesta té l'objectiu de detectar les prioritats de les persones enquestades en relació amb el Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Canyelles i recollir de manera específica quines són les situacions que consideren que s'han d'abordar amb una major celeritat.

**Gràfic 53. Percentatges totals sobre la percepció de la necessitat del Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Canyelles:**



**Gràfic 54. Percentatges sobre la percepció de la necessitat del Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Canyelles, per sexe:**



Base: 29.

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Canyelles (febrer 2022).

En preguntar a les persones enquestades si consideren necessari impulsar el Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Canyelles, **la majoria de la plantilla coincideix en la seva necessitat (90% vers 10%)**. En desagregar les dades per sexe no s'observen diferències significatives entre la percepció de les dones i els homes.

Per tal de conèixer per què un 10% del total de participants neguen la necessitat del Pla Intern d'Igualtat, es va formular una pregunta oberta que recollia aquestes inquietuds. Les respostes literals obtingudes, per part de les dones són:

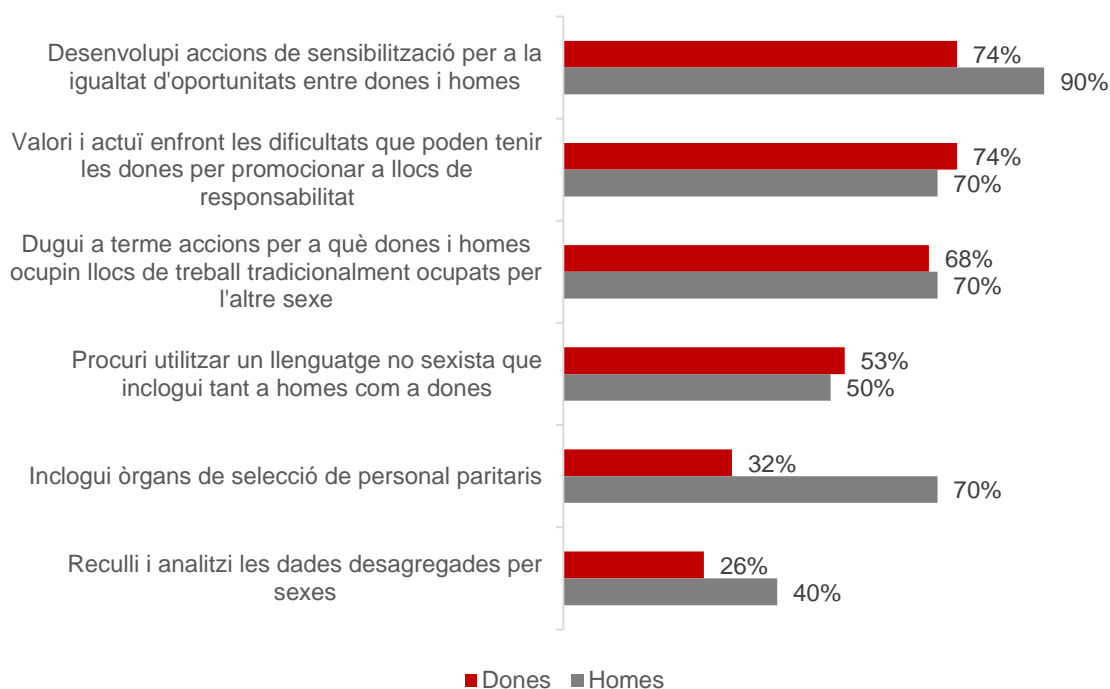
- Crec que s'està portant tot molt l'extrem, ens hauríem de poder comportar amb naturalitat sense fixar-nos si som dones o homes incloent els diferents col·lectius sexuals sense diferències.
- No hi ha assetjament per raó de sexe.

I per part dels homes:

- Perquè ja estan igualats per llei, i cobren el mateix els homes i les dones, segons la seva categoria laboral i lloc de feina.

A banda, per conèixer específicament les prioritats de la plantilla, es va demanar a les persones enquestades que indiquessin quines accions consideren prioritàries a desenvolupar en el marc del Pla Intern d'Igualtat:

**Gràfic 55. Percentatges totals sobre prioritats d'accions, per sexe:**



Base: 29.

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Canyelles (febrer 2022).

Per als homes (90%) i les dones (74%), **desenvolupar accions de sensibilització per a la igualtat entre dones i homes són la màxima prioritat**. Però, també el 74% de les dones i el 70% dels homes creuen que és important valorar i actuar enfront les dificultats que poden tenir les dones per promocionar a l'ens.

Tanmateix, entre els homes també és molt elevat el percentatge que considera necessari incloure òrgans de selecció de personal paritaris, mentre que entre les dones es tracta d'una acció poc prioritària (70% vers 32%).

A més, el 70% dels homes i el 68% de les dones coincideixen amb la importància de desplegar accions perquè dones i homes ocupin llocs tradicionalment ocupats per l'altre sexe.

Finalment, les accions considerades menys prioritàries versen sobre l'ús del llenguatge no sexista (53% de les dones i 50% dels homes), tot i ser la formació que consideraven més necessària a l'ens local. Finalment, recollir i analitzar les dades desagregades per

sexe és la darrera prioritat, per a les dones i els homes enquestats (26% i 40%, respectivament).

Per tancar l'informe de l'enquesta, es va formular una pregunta oberta a la plantilla, que tenia per objectiu **saber quines actuacions específiques consideren prioritàries a desenvolupar al consistori en el marc del Pla Intern d'Igualtat** i acabar de conèixer les seves percepcions al voltant de l'ens local i l'impuls de la igualtat de gènere.

Val a dir que en la darrera pregunta oberta dues dones han manifestat haver viscut situacions de discriminació per part de la ciutadania, mentre desenvolupaven les seves tasques laborals i intromissions de companys en la vida privada, més enllà de la relació estrictament laboral, elements que caldrà tenir en compte de cara a la planificació de les accions.

Es recullen a continuació les respostes literals de la plantilla respecte a les seves prioritats:

#### **Procés de selecció i contractació:**

- Facilitar l'accés en igualtat de condicions a la funció pública, així com futures condicions.

#### **Classificació professional:**

- Pujar de categoria a la gent que esta en categoria d'auxiliars des de fa molts anys, però que realment estan fent feines superiors.

#### **Formació:**

- Formació professional per al desenvolupament de les feines requerides.
- Sensibilitzar el personal tècnic i polític envers temes referents l'àmbit d'igualtat de gènere i de la diversitat sexual, afectiva i de gènere tant a nivell intern de les dinàmiques de treball i relacionals com de planificació d'accions envers el municipi de Canyelles.

### 3.9. Conclusions de la diagnosi

- L'Ajuntament de Canyelles ha demostrat el seu compromís amb la promoció de la igualtat de gènere a través de la Regidoria de Polítiques de la Dona i la Igualtat LGTBIQ i impulsant diversos serveis d'atenció i acompanyament a les dones.
- El 90% de les persones enquestades consideren important disposar d'un Pla Intern d'Igualtat a l'Ajuntament de Canyelles. A més, consideren prioritari desenvolupar accions de sensibilització per a la igualtat entre dones i homes i valorar i actuar enfront les dificultats que poden tenir les dones per a promocionar a llocs de responsabilitat.
- La plantilla que compon el consistori és completament equitativa entre dones i homes, tot i que la participació a l'enquesta ha estat principalment femenina (66% vers 34%). Tanmateix, hi ha poca presència de personal jove que treballi a l'organització i els serveis més relacionats amb l'educació i la gestió són més feminitzats, mentre que els que es relacionen amb la força física i la protecció estan més masculinitzats.
- La bretxa salarial de gènere a l'Ajuntament de Canyelles és del 13% anual. Els homes que han treballat l'any 2021 a l'ens local han cobrat de mitjana un 13% més que les seves companyes. En la retribució per hora aquesta bretxa disminueix set punts percentuals. Els homes l'any 2021 han cobrat per hora un 6% més de mitjana que les seves companyes. Aquesta diferència es deu al fet que només les dones treballen a jornada parcial a l'Ajuntament.
- La majoria de les persones enquestades consideren que els llocs ocupats majoritàriament per dones estan pitjor remunerats (58% de les dones i 70% dels homes). A més, només el 21% del total creu que les dones i els homes cobren igual en una mateixa categoria laboral.
- Les dones que treballen a l'ens local tendeixen a tenir més contractes d'interinitat que els seus companys.
- Les dones són qui utilitza en major mesura les mesures de conciliació i són les úniques que han reduït la seva jornada laboral l'any 2021, la majoria, per cura de menors. A més, el 58% de les dones enquestades consideren que sol·licitar un permís de maternitat pot perjudicar la seva carrera professional.
- La majoria de les persones enquestades no coneixen els drets laborals de les treballadores víctimes de violència masclista (83%).
- Tot i no disposar d'una guia de llenguatge no sexista, la majoria de les persones enquestades procuren aquest ús del llenguatge en les seves comunicacions.
- La majoria de la plantilla de l'Ajuntament de Canyelles no ha rebut mai una formació al voltant de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Les formacions que les persones enquestades consideren que serien més útils són l'aplicació del llenguatge no sexista i l'aplicació de la perspectiva de gènere al lloc de treball.

## 4. Pla d'Accions

Línia 1: Compromís municipal i cultura organitzativa des de la perspectiva de gènere				
<b>Objectiu:</b> Reforçar el compromís de l'Ajuntament de Canyelles amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, impulsant la transversalitat de gènere i fomentant entre la plantilla la sensibilització amb la igualtat de gènere.				
Accions	Responsable (s)	Any	Indicadors	
1	Aprovar el Pla Intern d'Igualtat al Ple de l'Ajuntament de Canyelles i difondre'l entre tota la plantilla.	Departament de Personal Comissió d'Igualtat	2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>Acta d'aprovació del Pla</li> <li>Existència del document al servidor intern</li> <li>Nre. de comunicacions realitzades a la plantilla</li> </ul>
2	Establir el pla de treball anual de la Comissió d'Igualtat.	Comissió d'Igualtat	2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>Existència d'un pla de treball amb objectius i calendarització</li> <li>Nre. de reunions realitzades per la comissió de seguiment</li> </ul>
3	Nomenar una persona referent del Departament de Personal que tingui responsabilitat directa en la implementació del Pla.	Comissió d'Igualtat	2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>Acta de nomenament</li> </ul>
4	Formar específicament en igualtat de gènere a la persona referent del Departament de Personal.	Comissió d'Igualtat Departament de Personal Servei d'Igualtat	2022 - 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nre. d'hores de formació realitzades</li> <li>Certificat de formació</li> </ul>
5	Realitzar una memòria anual de la regidoria de la Dona i la Igualtat LGTBIQ.	Regidoria de la Dona i la Igualtat LGTBIQ	2023 - 2026	<ul style="list-style-type: none"> <li>Existència de la memòria anual</li> </ul>

6	Crear la Guia de llenguatge no sexista que faciliti la redacció de les comunicacions des d'aquest estil comunicatiu.	Comissió d'Igualtat Comunicació	2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existència de la Guia de llenguatge no sexista</li> <li>• Existència del document al servidor intern</li> </ul>
7	Afavorir la contractació de les empreses que disposin d'un Pla d'Igualtat Intern i un Protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe.	Contractació	2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % d'empreses subcontractades que disposen del Pla</li> </ul>
8	Formar a la plantilla en la Guia d'ús de llenguatge no sexista, per garantir que els nous documents emprin aquest llenguatge.	Departament de Personal	2024	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nre. de persones formades, per àrea i per sexe</li> <li>• Certificat de formació</li> </ul>
9	Avaluar "in itinere" el Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Canyelles, als 2 anys de la seva aprovació.	Comissió d'Igualtat	2024	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informe de l'avaluació</li> <li>• Personal implicat en l'avaluació, per àrees i per sexe</li> </ul>
10	Avaluar en la seva finalització el Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Canyelles.	Comissió d'Igualtat	2026	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informe de l'avaluació.</li> <li>• Personal implicat en l'avaluació, per àrees i per sexe</li> </ul>

## Línia 2: Processos de selecció, contractació, formació i promoció professional

**Objectiu:** Incorporar la perspectiva de gènere als processos de selecció, contractació, formació i promoció professional, per tal d'afavorir a la igualtat d'oportunitats de dones i homes en tots els processos relacionats amb la cultura del treball de l'ens local i l'accés al consistori.

Accions		Responsable (s)	Any	Indicadors
1	Establir com a criteri en la selecció de personal que, en cas d'empat entre candidatures, se seleccionarà la persona del sexe infrarepresentat a l'àrea de destí.	Departament de Personal	2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nre. de persones contractades, per sexe i àrea</li> <li>Ús de la clàusula</li> </ul>
2	Incloure com a requisit en totes les bases i convocatòries dels processos de selecció la presentació d'una declaració jurada on consti no haver estat condemnat/da per sentència ferma per algun delictes contra la llibertat i indemnitat sexual o tràfic de persones, ni haver estat objecte de sancions administratives per haver exercit o tolerat pràctiques discriminatòries per raó de sexe o de gènere.	Departament de Personal	2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incorporació de la clàusula a les bases i convocatòries de selecció de personal</li> </ul>
3	Afegir el marc normatiu relatiu a la igualtat de gènere a totes les bases i convocatòries dels processos de selecció de l'ens local.	Departament de Personal	2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incorporació a les bases i convocatòries de personal</li> </ul>

4	Impulsar la formació periòdica en igualtat de gènere a càrrecs polítics i comandaments de l'Ajuntament de Canyelles.	Departament de Personal Regidoria de la Dona i la Igualtat LGTBIQ	2023 - 2026	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nre. de formacions realitzades</li> <li>• Nre. de persones formades, desagregades per sexe</li> <li>• Certificats de formació</li> </ul>
5	Formar anualment i de manera obligatòria a totes les persones treballadores de l'Ajuntament de Canyelles, adaptant la formació al seu àmbit de treball.	Departament de Personal	2023 - 2026	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nre. d'àrees formades</li> <li>• Nre. de formacions realitzades</li> <li>• Nre. de persones formades, desagregades per sexe</li> <li>• Certificats de formació</li> </ul>
6	Revisar la redacció de les bases i les convocatòries dels processos de selecció, per assegurar que les noves es redactin en llenguatge inclusiu i no sexista.	Departament de Personal	2024	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nre. de bases revisades</li> <li>• Bases de processos redactades en llenguatge no sexista</li> </ul>
7	Potenciar la incorporació de l'altre sexe en els llocs de treball més masculinitzats i els més feminitzats, a través de Plans d'Ocupació específics.	Departament de Personal Servei Local d'Ocupació	2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nre. de plans d'ocupació creats</li> <li>• Nre. de persones contractades, per sexe i lloc de treball</li> </ul>

### Línia 3: Classificació professional, retribucions i auditories retributives

**Objectiu:** Garantir la igualtat retributiva entre les dones i els homes que treballen a l'Ajuntament de Canyelles.

Accions		Responsable (s)	Any	Indicadors
1	Elaborar anualment el registre retributiu de la plantilla de l'Ajuntament de Canyelles.	Departament de Personal	2023 - 2026	<ul style="list-style-type: none"><li>• Existència del registre retributiu</li></ul>
2	Realitzar la valoració de llocs de treball des de la perspectiva de gènere.	Departament de Personal	2025	<ul style="list-style-type: none"><li>• Existència de la valoració dels llocs de treball</li></ul>
3	Fer l'auditoria salarial de la plantilla de l'Ajuntament de Canyelles, emfatitzant en els complements salarials.	Departament de Personal	2026	<ul style="list-style-type: none"><li>• Existència de l'auditoria salarial</li></ul>

#### Línia 4: Condicions de treball

**Objectiu:** Garantir la no discriminació entre les dones i els homes en les condicions laborals de la plantilla municipal i incorporar la perspectiva de gènere a la prevenció i l'avaluació de riscos.

Accions		Responsable (s)	Any	Indicadors
1	Estudiar fórmules que afavoreixin progressivament a la reducció de la interinitat de les dones.	Departament de Personal	2024	<ul style="list-style-type: none"><li>• Elaboració de l'informe</li></ul>
2	Actualitzar el Pla de Prevenció de Riscos Laborals des de la perspectiva de gènere, tenint en compte les necessitats específiques de les dones.	Departament de Personal Prevenció de Riscos Laborals	2025	<ul style="list-style-type: none"><li>• Actualització del Pla de Prevenció de Riscos Laborals</li></ul>
3	Incorporar elements relacionats amb la càrrega mental en l'avaluació de riscos psicosocials.	Departament de Personal Prevenció de Riscos Laborals	2025	<ul style="list-style-type: none"><li>• Realització de l'enquesta de riscos psicosocials</li><li>• Informe de l'enquesta</li></ul>

### Línia 5: Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, laboral i familiar

**Objectiu:** Promoure la corresponsabilitat de la vida personal, familiar i laboral a través de la valoració de l'ètica de les cures.

Accions		Responsable (s)	Any	Indicadors
1	Dissenyar una infografia amb les principals mesures de conciliació disponibles per a les persones treballadores de l'Ajuntament de Canyelles.	Departament de Personal Comunicació	2023	<ul style="list-style-type: none"><li>• Realització de la infografia</li><li>• Infografia disponible al servidor intern</li></ul>
2	Fomentar el teletreball, sempre que el servei ho permeti.	Departament de Personal	2023	<ul style="list-style-type: none"><li>• Nre. de persones que realitzen teletreball, per sexe i jornada, sobre el total de la plantilla</li></ul>

## Línia 6: Infrarepresentació femenina

**Objectiu:** Fomentar la participació de les dones als diferents nivells jeràrquics, grups i subgrups professionals del consistori.

Accions		Responsable (s)	Any	Indicadors
1	Destinar el 40% de les places de la convocatòria per a Polícies Locals a les dones, seguint la Llei 5/2020.	Departament de Personal	2022 - 2026	<ul style="list-style-type: none"><li>• Nre. de places convocades</li><li>• Nre. de places proveïdes a dones i homes</li></ul>
2	Formar a les dones en càrrecs de responsabilitat del consistori sobre les claus del lideratge femení.	Departament de Personal	2024	<ul style="list-style-type: none"><li>• Nre. d'hores de formacions realitzades</li><li>• Nre. de dones formades</li><li>• Certificats de formació</li></ul>

## Línia 7: Prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere

**Objectiu:** Garantir les actuacions preventives, de sensibilització, actuació i recuperació vers l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere a l'àmbit laboral de l'Ajuntament de Canyelles.

Accions		Responsable (s)	Any	Indicadors
1	Actualitzar el Protocol existent en matèria d'assetjament, incorporant la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere.	Departament de Personal Servei d'Igualtat	2023 - 2024	<ul style="list-style-type: none"> <li>Actualització del Protocol</li> </ul>
2	Crear una Comissió permanent que sigui l'òrgan de referència davant d'un cas d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere.	Departament de Personal Servei d'Igualtat	2023 - 2024	<ul style="list-style-type: none"> <li>Creació de la Comissió</li> </ul>
3	Difondre el Protocol actualitzat entre la plantilla de l'Ajuntament.	Departament de Personal	2024	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nre. de canals de difusió emprats</li> <li>Protocol disponible al servidor intern</li> </ul>
4	Formar en matèria d'abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere a les persones membres de la Comissió permanent.	Departament de Personal Servei d'Igualtat	2024	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nre. d'hores de formacions realitzades</li> <li>Nre. de persones formades, per sexe</li> <li>Certificats de formació</li> </ul>

## 5. Annexos

### 5.1. Documentació analitzada

- Annex Conveni Col·lectiu de l'Ajuntament de Canyelles (2015)
- Avaluació de riscos de llocs de treball - Planificació de mesures preventives (2019)
- Bases convocatòria per a la provisió d'una Borsa de Treball de personal Oficial 1a electricista - lampista
- Bases de convocatòria per a la provisió d'una Borsa de Treball de Mestre/a d'educació infantil per a la llar d'infants municipal
- Conveni Col·lectiu de l'Ajuntament de Canyelles (2010)
- Designació de membres de la Junta de Govern Local (2019)
- Nota informativa del Comitè d'Empresa de l'Ajuntament de Canyelles relativa al Conveni Col·lectiu (2015)
- Pla de formació (2021)
- Pla de Polítiques de Dones del Consell Comarcal del Garraf (2017-2020)
- Pla de Prevenció de Riscos Laborals de l'Ajuntament de Canyelles (2015)
- Plantilla de personal (2020)
- Procediment d'actuació en matèria d'assetjament i violència en el treball de l'Ajuntament de Canyelles (2016)