

DIAGNÒSTIC DE LA CORPORACIÓ MUNICIPAL DES
D'UN ENFOCAMENT DE GÈNERE
Pla Intern d'Igualtat

Fase 1. Informe Diagnòstic

Ajuntament de Viladecavalls

Febrer 2022

Elaboració:

Cristina Pérez Opi

Niu de Projectes

Amb la col·laboració de:

Ajuntament de Viladecavalls

INDEX	Pàg.
Presentació	4
Marc legal de referència	5
Objectius del procés	7
Plantejament Metodològic	7
Diagnosi de Gènere de l'Ajuntament de Viladecavalls	9
Eix. 1 Compromís i Trajectòria en el desplegament de Polítiques d'Igualtat	10
Eix.2. Anàlisi de la Plantilla de Personal i condicions de treball	20
Eix.3. Formació i Promoció Professional	31
Eix.4. Jornades i Organització del temps de treball. Mesures de conciliació	37
Eix 6. Política retributiva i anàlisi de la bretxa salarial	43
Eix.6. Política de salut laboral i mecanismes de prevenció assetjament sexual i/o per raó de gènere	55

1. Presentació

Les administracions locals han mostrat de manera efectiva el seu compromís amb la ciutadania desenvolupant polítiques transversals de gènere. Així mateix, són ja en l'actualitat molts els ajuntaments de Catalunya que han començat a fer els seus plans d'igualtat dins de la mateixa organització municipal vetllant perquè homes i dones que treballen al seu servei compten amb les mateixes oportunitats de desenvolupament i creixement professional.

Aquest pas suposa un avenç en la prestació de serveis, la innovació en les polítiques locals i sobretot suposa un bon exemple per altres agents amb els quals les administracions interactuen, convertint-se en motor de canvi cap a un model de societat més equitatiu.

Segons la guia metodològica¹ de la Diputació de Barcelona "Els Plans d'igualtat Interns a les administracions locals", aquests plans es configuren com: *"una estratègia per assolir la igualtat real entre dones i homes en les polítiques internes dels ajuntaments per tal d'eliminar els estereotips, actituds i obstacles que dificulten a les dones accedir a professions i llocs de treball en igualtat de condicions que els homes"*

De manera general els objectius del Pla han de ser:

- Assolir el compromís polític des de l'Ajuntament per avançar en matèria de polítiques de gènere.
- Incorporar el principi d'igualtat de gènere en l'organització interna de l'ajuntament.
- Identificar els obstacles i barreres que dificulten la igualtat de gènere.
- Potenciar el talent femení de la mateixa organització de l'ajuntament.
- Enfortir la credibilitat i compromís de l'ajuntament amb les polítiques de gènere a través de la coherència entre el discurs i la pràctica interna.

El document que es presenta recull els resultats del diagnòstic intern amb enfocament de gènere de l'Ajuntament de Viladecavalls realitzat com a fase prèvia per elaborar el 1r Pla Intern d'Igualtat.

L'anàlisi de l'organització ens permet conèixer la situació actual de dones i homes que treballen a la Corporació municipal, tenint en compte les seves necessitats específiques i detectant aspectes que puguin ser susceptibles de millora en el marc del Pla Intern d'igualtat que es disseny.

D'altra banda, qualsevol anàlisi també ajuda a posar en relleu la trajectòria desenvolupada en el desplegament d'accions de foment de la igualtat i els seus punts forts, que sense dubte, ajudaran a consolidar les polítiques d'igualtat i aconseguir una organització més sensible a la igualtat.

¹ Plans d'Igualtat Interns a les Administracions Públiques locals. Oficina de Promoció de Polítiques d' Igualtat Dona- Home Secció Tècnica Pla Igualtat. Diputació de Barcelona 2010

Per tant, aquest diagnòstic es configura com l'eina fonamental per identificar punts forts, necessitats i prioritats d'intervenció segons els diferents àmbits d'anàlisi.

2.- Marc Legal de Referència

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

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

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

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

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

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

Article 52. Titulars d'òrgans directius

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

Capítol I. Criteris d'actuació de les administracions públiques

Article 53. Òrgans de selecció i comissions de valoració

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

Nous canvis normatius:

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

Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.

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

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

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

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

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

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

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

Article 15

Plans d'igualtat de dones i homes del sector públic

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

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

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

Finalment, a la **Llei 7/2007 del 12 d'abril de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic L'EBEP** **També és un referent normatiu** amb relació a l'accés a la funció pública i que ha de ser

considerat en la present anàlisi. Concretament, hi ha dos articles que fan referència als sistemes i procediments en l'accés a l'ocupació pública:

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

Article 60. Òrgans de selecció

Article 61. Sistemes selectius.

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

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

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

3. Objectius del procés:

3.1 Objectiu general:

Elaborar un diagnòstic intern de la Corporació Municipal que servirà de base i orientació en el disseny del **I Pla Intern d'igualtat de l'Ajuntament de Viladecavalls**.

3.2 Objectius específics:

- Realitzar un **diagnòstic organitzacional** en clau de gènere per tal d'identificar àmbits en què l'organització municipal es posiciona de manera favorable envers el principi d'igualtat i aquells en què s'han d'incorporar mesures de millora.
- Obrir un **espai d'entrevistes personals i espais de reflexió conjunta** entre el personal de l'organització per tal de recollir les seves percepcions, necessitats, demandes respecte al posicionament de l'organització envers diferents dimensions d'anàlisi.

4.- Plantejament Metodològic:

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

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

D'altra banda, s'ha fet la revisió i anàlisi des d'un enfocament de gènere de diferents documents institucionals: Acord que regula les condicions de treball, Relació de Llocs de Treball de la Corporació municipal, PAM, Pla de Prevenció de Riscos laborals, organigrama tècnic i polític, protocol d'actuació contra l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

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

Perspectiva qualitativa: han estat realitzades les següents accions:

Entrevistes realitzades:

- Alcaldessa i regidora de Recursos humans juntament amb la regidora de Polítiques d'Igualtat (entrevista conjunta).
- Gerència
- Cap de RRHH
- Tècnica d'igualtat i la Cap de Serveis Socials
- President/a Junta personal – comitè empresa: Conjunta.

1 Qüestionari en línia adreçat al conjunt de la plantilla. S'han obtingut un total de 55 respostes.

**DIAGNÒSTIC EN CLAU DE GÈNERE
PRESENTACIÓ DE RESULTATS**

1.- COMPROMIS INSTITUCIONAL AMB LES POLITIQUES D'IGUALTAT

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

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

1.TRAJECTÒRIA INTERNA I COMPROMÍS ENVERS LA IGUALTAT

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

L'Ajuntament de Viladecavalls compta amb una regidora d'igualtat que es responsabilitza conjuntament de les carteres **de polítiques de gènere i drets humans, serveis socials, integració i solidaritat gestió de persones i desenvolupament del talent**. Les polítiques d'igualtat queden integrades organitzativament dins de l'àrea de Serveis i atenció a la ciutadania. Des d'aquesta àrea es desenvolupen accions de foment de la igualtat de dones i homes, tot i que molt vinculades als actes de les diades internacionals i a les actuacions que es despleguen des del Pla d'igualtat de la comarca del Vallès Occidental, al qual, l'Ajuntament està adherit.

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

Constitució Comissió Negociadora del Pla d'igualtat:

Donant compliment als requisits legals vigents (RD901/2020 i RD902/2020), des de Recursos humans s'ha impulsat la creació de la **comissió negociadora**. Aquesta comissió està formada per tres persones de la representació de treballadors/es (3 dones) i tres persones en representació de l'ajuntament – empresa (regidora, gerència, cap de recursos humans, tècnica d'igualtat).

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

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

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

El PAM (Programa d'Acció Municipal)

En la redacció del Pla d'Actuació Municipal de Viladecavalls s'han integrat els Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) de l'Agenda 2030. L'ajuntament està, per tant, duent a terme un procés d'alineament de les polítiques municipals amb els 17 objectius establerts a l'Agenda 2030.

"Viladecavalls ha d'afrontar el seu futur amb un projecte de poble integrador, lluitar contra la desigualtat i la injustícia, erradicar la pobresa, la salut, la igualtat de gènere, municipi sostenible i posar fre al canvi climàtic entre altres. I aquest grans reptes no els pot fer d'esquena al món".

Font: PAM Ajuntament de Viladecavalls.

VALORS I EIXOS TRANSVERSAIS DE L'ACCIÓ DE GOVERN PER UNA BONA GOVERNANÇA

VALORS I EIXOS TRANSVERSAIS DE L'ACCIÓ DE GOVERN PER UNA BONA GOVERNANÇA



En la **línia estratègica 11**. De gestió de persones, trobem algunes accions que es vinculen directament amb el pla intern d'igualtat actualment en procés. Per exemple, l'anàlisi de la relació de llocs de treball haurà d'incorporar la perspectiva de gènere:

1.1. LÍNIA ESTRATÈGICA GESTIÓ DE PERSONES I DESENVOLUPAMENT DEL TALENT (RRHH):

- 1.1.1. Reducció de la taxa de temporalitat del empleats públics de l'Ajuntament de Viladecavalls.
- 1.1.2. Desenvolupar les competències dels treballadors municipals per oferir un bon servei a la ciutadania (formació)
- 1.1.3. Anàlisi i millora de la plantilla
 - 1.1.3.1. Necessitats de serveis municipals
 - 1.1.3.2. Anàlisi de l'adequació de la relació de llocs de treball
 - 1.1.3.3. Servei de policia
- 1.1.4 Foment de la conciliació familiar en l'àmbit de les persones que formen l'organització laboral i política de l'Ajuntament de Viladecavalls.
- 1.1.5 Foment de la formació laboral amb el projecte de formació professional Dual.
- 1.1.6 Actualització de la gestió del Pla de Prevenció de Riscos Laborals.

D'altra banda, també en la línia 2.6, es recullen algunes actuacions vinculades a les polítiques de gènere:

2.6 LÍNIA ESTRATÈGICA POLÍTIQUES DE GÈNERE I DRETS HUMANS

- 2.6.1 Seguirem treballant en la prevenció i acompanyament de víctimes de violència de gènere.**
- 2.6.2 Millora de l'espai de recollida i repartiment d'aliments.
- 2.6.3 Creació d'una partida en el pressupost d'ajut a l'emergència humanitària.
- 2.6.4 Aplicació d'un pla LGTBIQ per tal de prevenir, eradicar i abordar situacions de discriminació.

2.6.5 Implementació en tots els esdeveniments municipals, de gran format o adreçats a joves, la presència de punts liles d'informació i assistència.

2.6.6 Establir instruments de coordinació entre les actuacions de les administracions públiques i les de les entitats que actuen dins l'àmbit d'acollida de les persones demandants de protecció internacional o refugiades a Catalunya.

2.6.7 Foment de l'efectiva igualtat de gènere, vetllant per la inclusió de la igualtat de gènere en totes les normatives i accions municipal.

2.6.8 Actualització del pla d'igualtat de gènere.

El desenvolupament actual del Pla Intern d'igualtat, més enllà del compliment de la legislació, respon també a la voluntat i compromís institucional per incorporar la mirada de gènere dins de la cultura de treball.

Així mateix, arran de les entrevistes realitzades, es percep una alta sensibilització política per a la promoció de la igualtat efectiva de dones i homes. En el PAM existeix dues línies estratègiques: desenvolupament del talent i Igualtat i Drets humans, en què la igualtat de gènere travessa aquest compromís. També, es visibilitza aquest compromís, a partir de l'aplicació de l'acció positiva en una recent convocatòria per a cobrir places de policia local.

OBSERVACIONS GENERALS PAM 2019 -2023

De la lectura del PAM s'observen algunes actuacions que connecten amb els principis d'igualtat, i que es considera fora recomanable incorporar la perspectiva de gènere en la seva implementació. Per exemple s'apunta la millora web municipal, en aquest sentit s'haurà de tenir en consideració el llenguatge escrit, de contingut i gràfic de manera que sigui inclusiu. També es recull com actuació l'actualització del pla de Joventut així com la revisió dels equipaments municipals – programació i vestuaris – actuacions en les quals fora bo incloure l'enfocament de gènere.

Revisió del Conveni Col·lectiu:

L'Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari i laboral de l'Ajuntament de Viladecavalls es va aprovar per una vigència fins a desembre de 2015. Aquest conveni es va revisar i actualitzant i és d'aplicació a tot el personal funcionari i laboral de l'Ajuntament de Viladecavalls, de carrera o interí.

De la consulta del Conveni Col·lectiu podem destacar que incorpora en el seu articulat aquest compromís de vetllar per la igualtat efectiva de dones i homes.

REVISIÓ PACTE CONDICIONS LABORALS

Disposició Addicional. Durant l'any 2014 s'elaborarà, per a la seva posterior aplicació a partir del segon semestre del 2015, un Pla d'igualtat que haurà de ser objecte de negociació amb els representants dels empleats/ades de la Corporació. El seu abast i contingut estan establerts a la Llei Orgànica 3/2007 d'igualtat d'oportunitats per a la igualtat efectiva entre homes i dones així com la resta de normativa concordant.

El conveni dedica un capítol a descriure les mesures de foment de la conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal treballador.

En aquest capítol es descriuen totes les mesures, permisos i excedències que l'ajuntament de Viladecavalls posa a l'abast del personal. Així mateix, hi ha un apartat destinat a protegir les dones que són víctimes de violència de gènere.

PERMISOS PER SITUACIONS DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE Les dones víctimes de situacions de violència de gènere que, per aquest motiu, s'hagin d'absentar del lloc de treball tenen dret que aquestes faltes d'assistència es considerin justificades d'acord amb el que determinin els serveis socials, policials o de salut corresponents. Així mateix, tenen dret a les hores de flexibilitat horària que, d'acord amb cada situació concreta, siguin necessàries per a llur protecció o assistència social

Revisió del principi d'igualtat en la comunicació institucional:

De la consulta de diferents documents institucionals, s'observa que no sempre es vetlla per fer servir un llenguatge no sexista. En general, el redactat del Pla Municipal d'Actuació utilitza principalment del genèric masculí. Tot i que en moments puntuals també s'utilitzen genèrics neutres. Tot i això, en general, de la consulta d'altres documents i de la web institucional s'observa el recurs a un llenguatge inclusiu, genèrics neutres com ara ciutadania, persones, personal.

En altres documents institucionals que han estat revisats, com és el protocol contra l'assetjament sexual i/o per raó de gènere, de nou personal, s'observa que sovint es fa ús d'un llenguatge inclusiu, amb referències a genèrics neutres com ara personal treballador, per exemple.

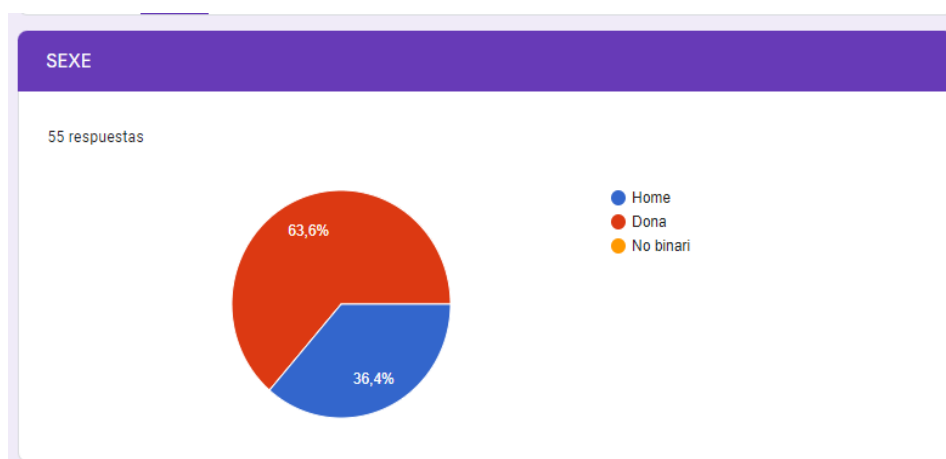
Aportacions de les persones consultades envers aquest àmbit:

- Hi ha consciència clara de la importància i necessitat de disposar d'un pla d'igualtat, no només per donar resposta a la normativa vigent, sinó per avançar en la igualtat efectiva. Amb una visió de futur.
- En l'àmbit polític es percep alt compromís també ideològic envers aquest principi. En el PAM es recullen objectius vinculats directament amb la igualtat de gènere i vinculats amb els ODS.
- El pla intern d'igualtat ajudarà a fer una radiografia del punt en què està l'Ajuntament en matèria d'igualtat de gènere, assenyalant les fortaleeses i febleses. Al temps que permetrà avançar.
- En general, les persones consultades consideren que hi ha una alta sensibilitat institucional amb aquest principi, tant des de la part política i organitzativa com també des de la plantilla en general. Es considera que la plantilla està molt mentalitzada i té incorporada la mirada de gènere. A més no es parteix de zero, doncs, ja s'han fet per exemple accions formatives en igualtat adreçades a tota la plantilla.
- El fet de destinar també un pressupost econòmic específic a les polítiques de gènere és ja un indicador del compromís polític.

- De fet, es planteja la formació com una obligació, no voluntària. Aquesta formació es realitza tant a nivell polític, regidories i oposició del govern. Així com al conjunt de la plantilla. Inclosa les brigades.
- Respecte a l'aplicació de les accions positives, l'Ajuntament de Viladecavalls ja està començant a incorporar aquestes mesures. Per exemple en una convocatòria recent per a cobrir una plaça de policia.
- La perspectiva de gènere s'intenta incorporar en totes les polítiques, per exemple en el Punt Lila, així com en altres serveis. També des de Recursos humans s'incorpora aquesta perspectiva en la definició de les bases de selecció. Hi ha una voluntat de treballar des de la transversalitat, tot i que caldrà aprofundir ja que és percepció certa dificultat d'incorporar aquesta perspectiva des del cos tècnic.
- Segons les aportacions de les persones consultades, la persona que porta el servei de comunicació està molt sensibilitzada. Normalment utilitza un llenguatge genèric. Tot i això, es valora la necessitat de fer un recordatori, aprofundir en aquest aspecte, per tal de sistematitzar-lo.
- Es valora que es podrien també incorporar la perspectiva de gènere en les clàusules socials de la contractació. Actualment, s'està treballant amb les entitats perquè incorporin la mirada de gènere.

Respostes de la Plantilla al qüestionari:

Destacar un alt nivell de respostes obtingudes al qüestionari adreçat al conjunt de la plantilla de personal. Són 55 les respostes obtingudes, amb una major participació de dones, un 63,6% de les respostes enfront del 36,4% d'homes.

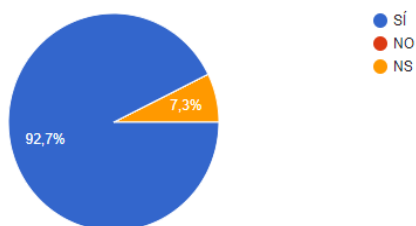


La majoria de persones consideren que l'Ajuntament de Viladecavalls està sensibilitzat amb el principi d'igualtat de dones i homes, un 92,7% de les respostes al qüestionari així ho mostren.

CULTURA EMPRESA

L'ajuntament està sensibilitzat amb el principi d'igualtat entre gèneres

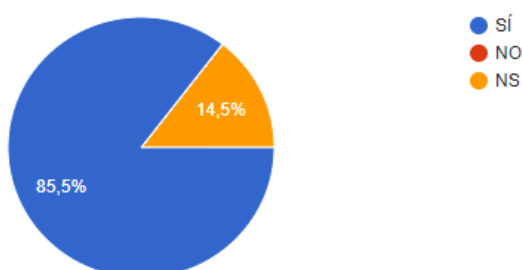
55 respuestas



Respecte al grau de coneixement al voltant de les accions que desenvolupa l'Ajuntament per assolir la igualtat de dones i homes, un 85,5% afirmen que sí que es realitzen accions, tot i que hi ha un 14,5% de les respostes obtingudes que indiquen un desconeixement al respecte.

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

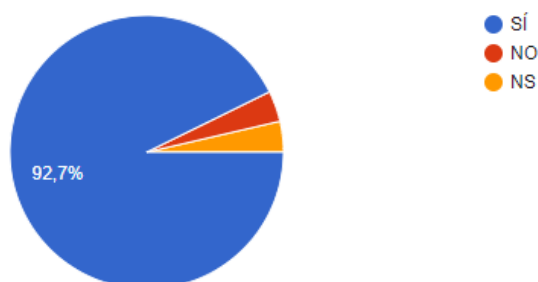
55 respuestas



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

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

55 respuestas



Pel que fa a la comunicació, la majoria de les respostes, un 83,6% consideren que l'ajuntament vetlla per a la utilització d'un llenguatge no sexista.

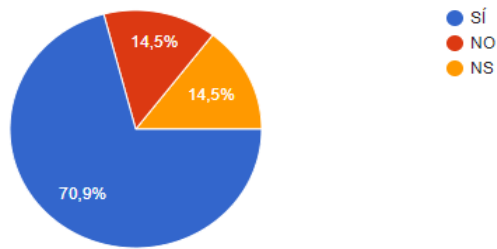


Aquesta opinió favorable s'estén també a les relacions interpersonals entre l'empresa i el personal treballador, així com entre companys/es de feina. Tot i que la comunicació entre companys i companyes de treball es podria millorar, ja que un 14,5% de les respostes contesten que no sempre es vetlla per a la utilització d'un llenguatge inclusiu i respectuós.



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

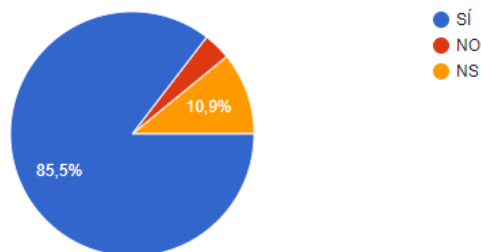
55 respuestas



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

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

55 respuestas



RESUM PUNTS FORTS I ASPECTES DE MILLORA

LES OPORTUNITATS :	LES NECESSITATS:
Compromís polític i institucional. Reflex del compromís amb les polítiques d'igualtat en el PAM 2019-2023. Sensibilitat del conjunt de la plantilla envers el principi d'igualtat. Creació comissió negociadora del Pla d'igualtat intern. Existència de protocol contra l'assetjament sexual i/o per raó de gènere. Aplicació d'accions positives en procés de selecció de policia local. Atenció i millora en la comunicació escrita, visual que projecta l'ajuntament per trencar estereotips de gènere. Formació en igualtat de gènere adreçada a tota la plantilla.	Reforçar la formació pràctica per incorporar la perspectiva de gènere en el conjunt de polítiques. Més difusió interna de les accions realitzades per al foment de la igualtat de dones i homes. Sistematització en la revisió dels documents des d'una perspectiva de gènere: plans estratègics, documents interns. Estadístiques desagregades per sexe. Disposar d'un manual - guia – protocol per l'ús d'un llenguatge inclusiu.

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

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

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

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

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

Accés a l'Ocupació i Processos de selecció

Els processos de selecció estan regulats per la normativa vigent i segueixen els criteris que marca l'EBEP garantint la igualtat en l'accés i transparència en la participació en les convocatòries, vetllant pel principi d'igualtat d'oportunitats.

L'accés a la corporació està regulada en les bases generals dels processos selectius per a l'accés a les places vacants de personal funcionari de carrera i de personal laboral de l'ajuntament de Viladecavalls.

En aquestes bases es fa **referència expressa a la composició dels tribunals de Selecció** observant que es compleix amb la normativa vigent, ja que incorpora la instrucció referent a la paritat dels Tribunals de selecció:

7. ÒRGAN DE SELECCIÓ

7.1 El Tribunal del procés selectiu tindrà la constitució següent: · Un terç és integrat per funcionaris de carrera o personal laboral fix de la Corporació. · Un terç és integrat per personal tècnic, que pot ser o no de la pròpia corporació. · Un terç és integrat per persones assignades a proposta de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya. En cas que el/la secretari/ària no formi part dels membres del tribunal, actuarà amb veu però sense vot. 7.2 La designació nominal dels membres, per part de l'alcaldia, que inclourà la dels seus respectius suplents, es publicarà juntament amb la llista provisional de persones admeses i excloses.

En la composició del tribunal de selecció es vetllarà que es compleixi el principi d'especialitat, de manera que la meitat més un dels membres tingui una titulació adequada als diversos coneixements que s'exigeixen en les proves i per què tots aquests tinguin un nivell acadèmic igual o superior al que s'exigeix a la convocatòria. **També es vetllarà pel compliment dels principis d'imparcialitat i professionalitat, i es tendirà a la paritat entre dona i home.**

Altres mesures que afecten l'accés a la corporació local, són les relatives a les accions positives. L'ajuntament de Viladecavalls ja ha incorporat en algunes convocatòries públiques l'acció positiva com a instrument reconegut legalment per equilibrar aquelles àrees o departaments en els quals s'observa subrepresentació de dones. Concretament l'acció positiva es va incorporar en les següents bases del procés selectiu:

BASES REGULADORES DEL PROCÉS SELECTIU PER A LA PROVISIÓ MITJANÇANT PROCEDIMENT DE CONCURS OPOSICIÓ LLIURE DE 3 PLACES D'AGENT DE LA POLICIA LOCAL I 3 PLACES D'AGENT DE LA POLICIA LOCAL MITJANÇANT MOBILITAT HORIZONTAL, MÉS LES VACANTS QUE PUGUIN PRODUIR-SE FINS A LA FINALITZACIÓ DEL PROCÉS SELECTIU, ENQUADRADES A L'ESCALA D'ADMINISTRACIÓ ESPECIAL, SUBESCALA DE SERVEIS ESPECIALS, ESCALA BÀSICA, CLASSE POLICIA LOCAL DEL GRUP DE CLASSIFICACIÓ C2.

En aplicació de L'article 108 de la Llei 5/2020, de 29 d'abril, de mesures fiscals, financeres, administratives i del sector públic, que modifica la llei 16/1991, de 10 de juliol, de Polícies Locals, afegint la vuitena disposició addicional d'aquesta llei, **aquesta convocatòria reserva a dones 2 de les 6 places convocades.**

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

2.2. ANÀLISI DE LA PLANTILLA DE PERSONAL: PERFIL I DISTRIBUCIÓ

2.2.1.Composició política del govern:

El Govern de la Corporació Municipal està format actualment (legislatura 2019-2023), per un total de 8 càrrecs electes. Dels quals, 5 són homes i 3 dones, el que suposa en termes relatius, el 62,5% i 37,5% respectivament. Per tant, cal destacar que en l'actualitat hi ha més homes polítics tot i que el percentatge de dones està proper a la paritat (40%-60%). L'alcaldia és ocupada per una dona. L'oposició està formada per un total de 5 regidors/es també amb majoria d'homes, ja que 4 homes i 2 dones.

ORGANIGRAMA POLÍTIC	DONES	HOMES
ALCALDIA	1	
REGIDORIES	DONES	HOMES
Govern Municipal	2	5
Oposició	2	4
TOTAL	5	9

Àrea Presidència - Alcaldia	DONES	HOMES
Alcaldia	x	
GESTIÓ DE PERSONES I DESENVOLUPAMENT DEL TALENT (RRHH)	x	
SEGURETAT I CONVIVÈNCIA CIUTADANA		x
COMUNICACIÓ, INNOVACIÓ DIGITAL I TRANSPARÈNCIA	x	
PARTICIPACIÓ I PROJECTES VEÏNALS	x	
GENT GRAN I ENVELLIMENT ACTIU	x	
COORDINACIÓ I GESTIÓ D'EMERGÈNCIES I PROTECCIÓ CIVIL		x

Àrea de Serveis i atenció a la ciutadania: Regidories	DONES	HOMES
SALUT		x
ESPORTS		x
CULTURA I OCI		x
JOVENTUT		x
EDUCACIÓ		
SERVEIS SOCIALS, INTEGRACIÓ I SOLIDARITAT POLÍTIQUES DE GÈNERE I DRETS HUMANS	x	

Àrea de Serveis i atenció a la ciutadania: Regidories	DONES	HOMES
SERVEIS ECONÒMICS I PATRIMONI	x	
OCUPACIÓ, EMPRESA, INDÚSTRIA, POLÍGONS I PROJECCIÓ DEL MUNICIPI COMERÇ I MERCATS		x

Àrea de Territori i sostenibilitat: Regidories	DONES	HOMES
URBANISME, OBRES PÚBLIQUES I HABITATGE	x	
MANTENIMENT URBÀ, VIA PÚBLICA		x
MOBILITAT I TRANSPORT URBÀ		x
MEDI AMBIENT, BOSCOS, SOSTENIBILITAT I LLUITA CONTRA EL CANVI CLIMÀTIC:		x

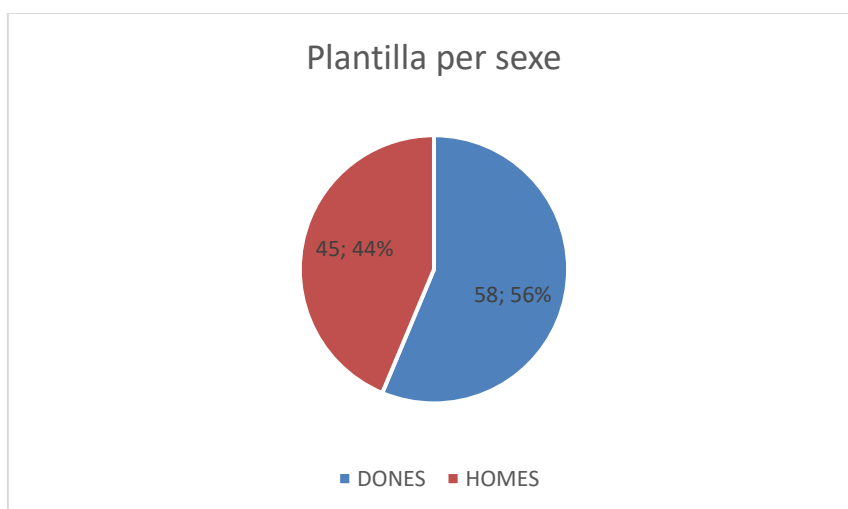
La distribució de les carteres que ocupen tant homes com dones reproduceix la tendència històrica de reproducció dels rols de gènere, ja que per exemple, regidories com són les de manteniment urbà i via pública, mobilitat i transport urbà i medi ambient, sostenibilitat són ocupades per homes. En sentit invers, en el cas de Serveis socials, integració i solidaritat polítiques de gènere i drets humans l'ocupa una dona. Tot i així cal destacar que en el cas de Viladecavalls, també trobem que altres regidories no segueixen aquesta tendència: per exemple, la regidoria d'urbanisme, esta ocupada per una dona. O la de salut, és ocupada per un home.

2.2.2. Distribució de la Plantilla de Personal per sexe.

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

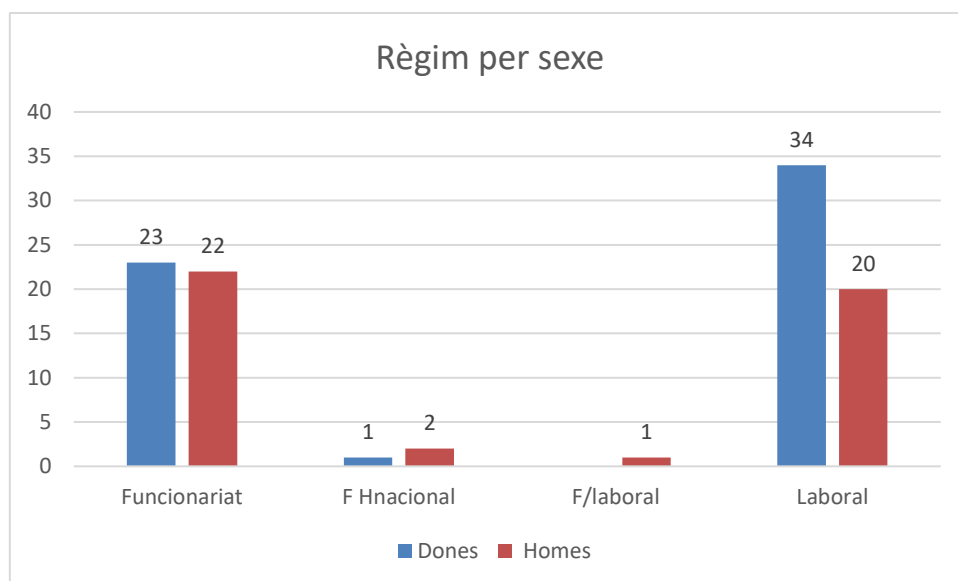
A desembre de 2021, la plantilla de l'Ajuntament de Viladecavalls sumava un total de **103 treballadors/es** entre personal funcionari i laboral. De les quals, **58 són dones, el 56%** i **45 són efectius masculins, el 44% del total.**

Núm. dones i homes	Núm. per Sexe	% per sexe
DONA	58	56%
HOME	45	44%
Total general	103	100



Si atenem a la **relació laboral, personal funcionari i/o laboral**, s'observa que hi ha més dones com a personal laboral que com a funcionàries. Hi ha una distribució paritària entre personal funcional.

	DONES	HOMES	Total
Personal Funcionari	24	24	48
Personal Laboral	34	20	54



Plantilla de personal segons categoria professional

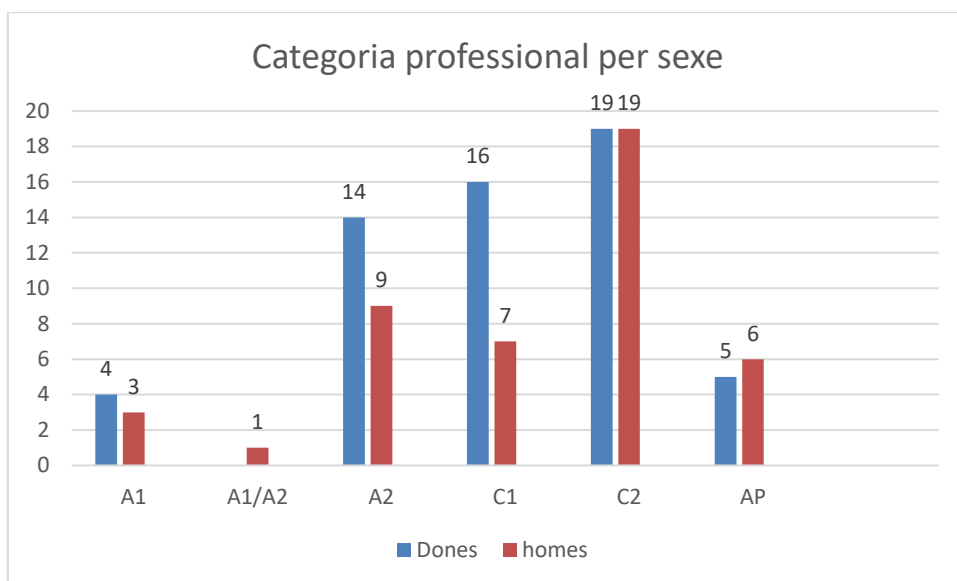
El gruix de la plantilla de personal de l'Ajuntament de Viladecavalls té una **categoria professional de nivell C2** corresponent a un nivell de batxillerat o d'ESO. En aquesta categoria trobem un total de 38 persones. En aquesta categoria hi ha paritat entre homes i dones, ja que hi trobem 19 dones i 19 homes respectivament.

En la categoria C1 a una formació equivalent a un títol de Batxillerat o tècnic (F.P. Grau Mig), hi ha un total de 23 persones, en la seva majoria dones: un total de 16, i 7 homes.

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

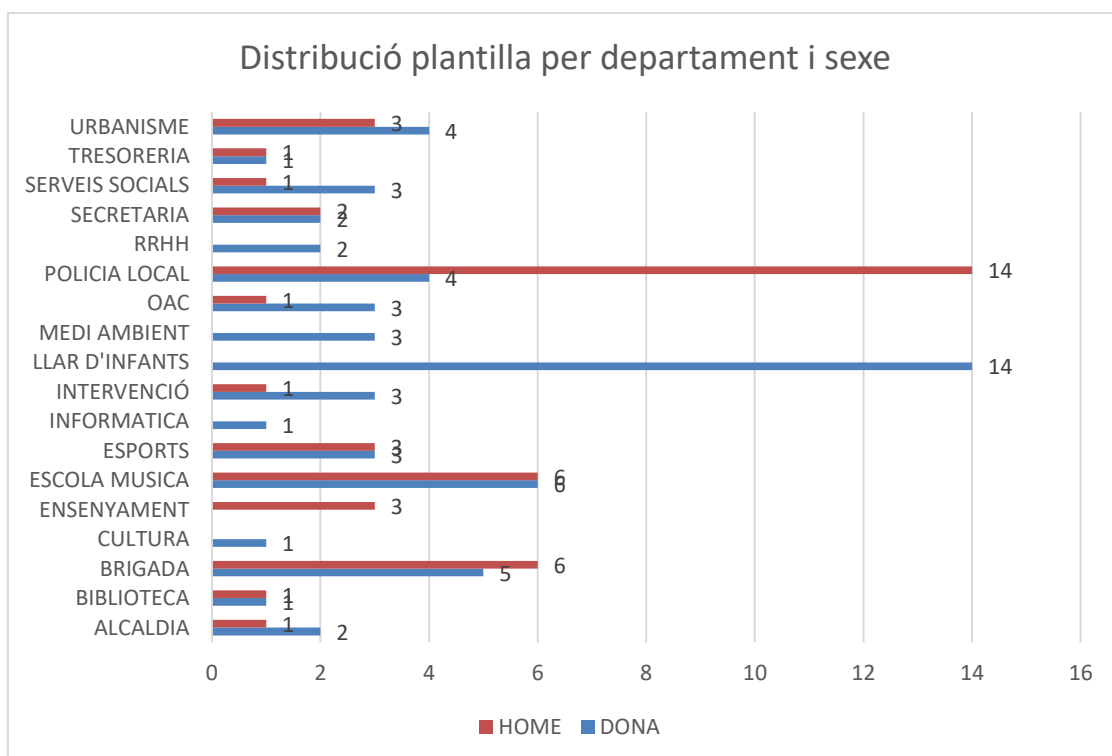
- A1 Llicenciat/da
- A2 Diplomat/da
 - Batxillerat/Cicle formatiu grau
- C1 superior
 - Graduat escolar/ESO/Cicle de grau
- C2 mitjà
- Ap Certificat d'estudis primaris

	Dones	homes	Total
A1	4	3	7
A1/A2		1	1
A2	14	9	23
C1	16	7	23
C2	19	19	38
AP	5	6	11
total	58	45	103



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

La distribució de la plantilla de personal per **departaments** mostra clarament un biaix de gènere, és a dir, segregació horitzontal. Tal i com podem constatar amb la llar d'infants, amb 14 dones i cap home, i la policia local, també amb 14 homes i 4 dones. També trobem alguns departaments més feminitzats com serveis socials, recursos humans, l'OAC, Medi ambient. Tot i que hi ha d'altres amb paritat: Urbanisme, Secretaria, Escola de música i brigades.



DEPARTAMENT	DONA	HOME
ALCALDIA	2	1
BIBLIOTECA	1	1
BRIGADA	5	6
CULTURA	1	
ENSENYAMENT		3
ESCOLA MUSICA	6	6
ESPORTS	3	3
INFORMATICA	1	
INTERVENCIÓ	3	1
LLAR D'INFANTS	14	
MEDI AMBIENT	3	
OAC	3	1
POLICIA LOCAL	4	14
RRHH	2	
SECRETARIA	2	2
SERVEIS SOCIALS	3	1
TRESORERIA	1	1
URBANISME	4	3
total	58	43

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

La Segregació Vertical es produeix quan hi ha més homes que dones ocupant càrrecs de decisió i comandament. De l'anàlisi de la distribució de plantilla de l'ajuntament de Viladecavalls no s'observa aquesta realitat, ja que hi trobem paritat en la distribució per sexes del càrrecs de comandament.

PERSONAL DIRECTIU	DONES	HOMES
Gerència		1
Caps de Servei	3	
Directors/es	2	1
Encarregat/da		1
Coordinador de brigades		1

Si analitzem el cos de Policia local, un sector molt masculinitzat, veiem que en aquest àmbit es produeix segregació Horitzontal (més agents homes que dones) així com segregació vertical, amb més presència masculina en els llocs de comandament. Existeix un compromís polític per canviar aquesta realitat tal com es veu en la recent convocatòria de policia local, que destina una reserva de 2 places a contractar dones policies.

POLICIA LOCAL	Dones	Homes
Sergent		1
Caporal		3
Agent	4	14

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

El **comitè d'empresa i la Junta de Personal** són els òrgans de representació del conjunt de treballadors/es de la Corporació municipal. El comitè d'empresa és paritari. No així en la comissió negociadora del Pla d'igualtat, en la qual només hi trobem un home.

ÒRGANS PARTICIPACIÓ	DONES	HOMES
Comitè Empresa	3	2
Delegats personal funcionari	1	1
Comissió Negociadora del Pla d'igualtat	2	2

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

Tal com es reflecteix, en els diversos òrgans de participació social existents a l'Ajuntament hi ha una alta participació femenina.

Aportacions de les persones consultades envers aquest àmbit:

- En general la percepció de les persones consultades respecte a la distribució de la plantilla per sexes i serveis és que les dones estan molt representades en tots els serveis i també en aquells de comandament. De fet moltes dones ocupen llocs estratègics. És a dir, no es percep segregació vertical.
- Respecte a la segregació horitzontal, es detecten alguns llocs de treball altament feminitzats (llar d'infants, serveis socials i llocs administratius) i d'altres masculinitzats (policia local).
- S'han fet ja algunes accions per trencar aquesta segregació, com és l'aplicació d'accions positives per a la contractació d'una agent de policia.
- En les bases de selecció s'incorpora puntualment l'acció positiva com a recurs per a trencar la segregació horitzontal.
- No existeix manual d'acollida. L'Acollida de nou personal es fa de manera personalitzada.
- Respecte als processos de selecció: s'intenta que els tribunals siguin partidaris, tot i que no sempre és possible.
- Es valora important la incorporació de temaris d'igualtat en les bases de selecció. Fins el moment no s'han aplicat, tot i que es valora que seria interessant.
- Recentment s'ha fet la nova relació de llocs de treball, aprovada en 2019. Però no la valoració de llocs de treball.

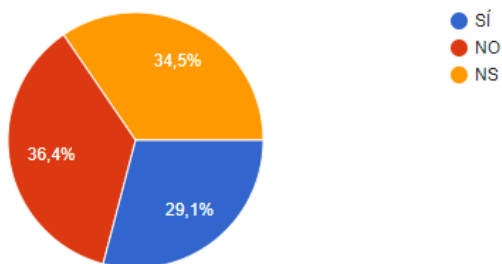
Respostes al qüestionari complimentat per la plantilla:

Un percentatge elevat de respostes consideren que no existeix igualtat en la distribució del personal pels departaments i serveis. És a dir, hi ha la percepció que existeix segregació horitzontal. Així ho consideren el 36,4% de les persones que han omplert l'enquesta.

DISTRIBUCIÓ PLANTILLA

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

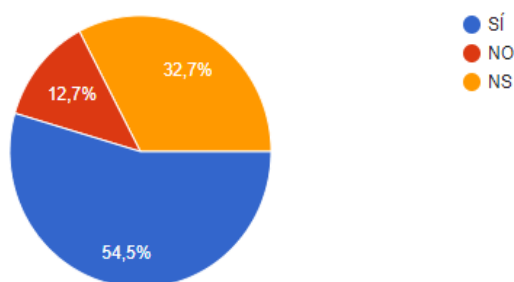
55 respuestas



Pel que fa a la segregació vertical, la percepció general és que les dones estan presents de manera paritària en llocs de comandament, hi ha un 54,5% que han respost afirmativament a la pregunta.

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

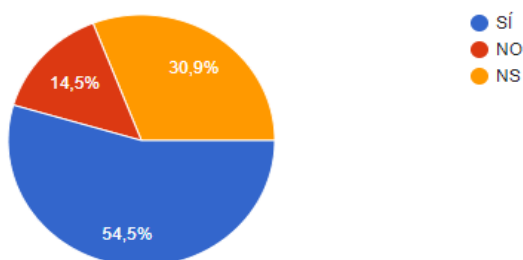
55 respuestas



Per últim, més de la meitat de les respostes apunten a la necessitat de fer accions per tendir a un major equilibri en la representació de dones i homes en els diferents departaments/serveis de l'Ajuntament.

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

55 respuestas



RESUM PUNTS FORTS I ASPECTES DE MILLORA

LES OPORTUNITATS :	LES NECESSITATS:
Paritat en la presència per sexes de la plantilla de l'Ajuntament. Component important de talent femení: Més dones amb Categories Estudis Universitaris de diplomatura i grau Superior. Presència de més dones en càrrecs de comandament. Presència de dones en els diferents òrgans de representació del personal treballador. Aplicació de l'acció positiva per trencar segregació horitzontal en policia local.	Segregació horitzontal en àrees amb forta divisió sexual del treball (serveis socials, llar d'infants i policia local). Disposar d'un manual d'acollida en què quedin explicitats els compromisos de la corporació local amb la igualtat de gènere (pla intern d'igualtat). Incorporar en els temaris d'accés a la funció pública continguts d'igualtat (conceptes, normativa, etc.)

EIX.3. POLÍTIQUES DE FORMACIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

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

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

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

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

La formació i reciclatge professional també està regulada en el conveni col·lectiu, tant pel que fa a la formació per al personal funcionari com del personal laboral. Aquest tema està regulat en **el capítol 9: Formació**.

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

9. FORMACIÓ

1. El personal de l'Ajuntament tindrà dret, en igualtat de condicions, a la promoció, a la formació i a un perfeccionament professional constant. 2. La formació s'entén com un procés d'aprenentatge personal i en grup on conclouen l'anàlisi de pràctiques, informació, coneixements i capacitació i el desenvolupament de valors i habilitats orientats a aconseguir noves respostes i conductes organitzatives. La formació ha de pretendre uns objectius concrets: millorar el que es fa, preparar-se per tal d'assumir canvis organitzatius i una millor capacitació per tal d'afrontar els nous reptes.

4. La formació és un element integrant de la política de recursos humans, interrelacionada amb la selecció, el disseny de carreres, la promoció professional, els sistemes retributius, la incentivació i la motivació, en un conjunt coherent que incideix en la cultura de l'organització

5. L'Ajuntament promourà a través de la Comissió paritària, l'assistència del personal en igualtat de condicions a qualsevol classe de cursos per al perfeccionament de la seva formació professional i donarà publicitat dels cursos que promoguin organismes públics o privats entre tot el personal que, per les seves funcions, pugui estar interessat a realitzar-los amb el vist i plau del Cap del departament, garantint en tot moment la igualtat d'oportunitats per a l'assistència.

Per la seva banda, serà obligatòria l'assistència del personal als cursos de formació que es duguin a terme dins de l'horari laboral sense perjudici que la comissió pugui acordar altre tipus d'organització i/o compensació en el supòsit que el receptor dels cursos sigui el personal de la policia, de la brigada

municipal, de la llar d'infants o qualsevol altre col·lectiu de característiques especials que facin recomanable aquesta adaptació.

6. L'Ajuntament proposarà la creació d'un catàleg de cursos necessaris per a cada lloc de treball, regulant la categoria dels cursos:

1) Proposta categoria 1: Els cursos proposats per l'Ajuntament, o que proposats per l'interessat consideri la Corporació que és del seu interès, i que siguin necessaris pel lloc de treball seran finançats al 100% en quant al cost del curs i desplaçaments.

2) Proposta categoria 2: Els cursos proposats per l'empleat/da i acceptats per la Corporació, complementaris per al seu lloc de treball es finançaran en un 50% quant al cost del curs. No s'abonarà cap altre tipus de dieta.

3) Proposta categoria 3: Per subvencionar estudis reglats, es reunirà la Comissió paritària i de seguiment per acordar fins a quin punt aquests es financen fins a un màxim del 50% del cost del curs dins de la partida de formació que es decidirà a final d'any i sobre la que tindran preferència els cursos de formació. L'efectivitat de la subvenció estarà condicionada a que hagi aprofitament per part de l'alumne aprovant els cursos en què s'hagi matriculat.

Accions formatives

Respecte a la participació en accions formatives, segons les dades que consten al departament de recursos humans l'any 2020, es van realitzar un total de 141 accions formatives. Un total de 39 dones van participar en un 84 accions (una mateixa persona pot fer més d'una acció), i un total de 41 homes ho van fer en 57 accions formatives. L'any 2021 la participació d'homes i dones en accions formatives va ser molt similar.

ANY	CURSOS DONES	CURSOS HOMES	TOTAL CURSOS
2020	84	57	141
2021	84	53	145

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

L'ajuntament de Viladecavalls l'any 2020 va organitzar una acció formativa per a la sensibilització en gènere " píndola de sensibilització de gènere", en la que van participar 37 dones i 41 homes. L'any 2021 aquesta formació s'ha ampliat a dos cursos, Gènere i polítiques públiques de 6 hores, i un altre de llenguatge inclusiu, també de 6 hores. Cal destacar per tant, el compromís de la corporació per dotar d'un marc conceptual i pràctic al conjunt de la plantilla en l'àmbit de la igualtat de gènere. Tot i això, de les consultes realitzades es valora la importància de continuar oferint formació.

ANY	CURSOS	DURADA	DONES	HOMES	TOTAL
2020	Sensibilització de gènere	2 hores	37	41	78
2021	Gènere i polítiques públiques	6 hores	14	14	28
	Llenguatge inclusiu	6 hores	40	33	73

Promoció interna i Carrera professional

La promoció interna i carrera professional estan recollides al conveni col·lectiu. **L'article 58 del conveni** descriu el procés que regula la carrera professional seguint la normativa vigent i fent especial atenció a la negociació col·lectiva en allò que pot afectar a la progressió professional dels treballadors/es de la corporació.

58. PROMOCIÓ INTERNA

1. La promoció interna vertical del personal consisteix en l'ascens d'una categoria enquadrada en un grup o subgrup de classificació professional a una categoria enquadrada en el grup professional immediatament superior. A tal efecte, el personal haurà de posseir la titulació requerida per l'ingrés en el grup o subgrup de classificació professional superior i haver prestat serveis efectius durant almenys dos anys com a personal laboral fix o funcionari de carrera en el grup o subgrup de classificació professional immediatament inferior al que pretengui accedir, així com reunir els requisits i superar les proves que s'estableixin. 2. A l'efecte de promoció interna, l'ascens es farà pels sistemes de concurs o concurs-oposició, subjectes als principis d'igualtat, mèrit i capacitat. 3. L'empleat/ada podrà ser destinat a llocs de treball de superior categoria amb dret a percebre les retribucions establertes per al lloc de treball desenvolupat.

L'any 2020 es va aprovar dos processos selectius per a dur a terme 2 promocions internes a l'Ajuntament. En els que es van presentar una dona i dos homes. La dona no va superar el procés selectiu quedant deserta. La segona plaça per a promoció interna és de caporal (s'han presentat dos homes) i encara es troba en curs.

Aportacions de les persones consultades:

- Es valora que existeix igualtat entre homes i dones en la participació en accions formatives.
- La formació que es van realitzant en l'àmbit de les polítiques d'igualtat mostra el compromís institucional per incorporar la perspectiva de gènere en l'àmbit de les polítiques locals.
- Pel que fa a la formació en igualtat de gènere, algunes de les persones participants en la fase de consulta han apuntat que han participat en alguna formació en l'àmbit de la igualtat i la comunicació no sexista. Tot i això, es valora la necessitat continuar en aquesta línia d'oferir formació anual al conjunt de la plantilla. Caldria aprofundir en la transversalitat de gènere en el disseny de totes les polítiques locals.
- L'accés a la formació està contemplada també en el cas que la persona treballadora estigui gaudint d'un permís per motius de cura o en excedència. O bé per baixa per malaltia. En aquests casos es pot fer la formació en la reincorporació.
- Respecte a les opcions per a la promoció professional, també hi ha consens que existeix igualtat d'accés a les mateixes.

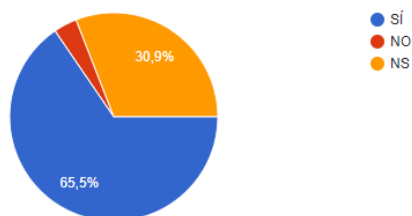
Aportacions de les respostes al qüestionari:

Pel que fa a les oportunitats de participar en accions de formació, la majoria de les persones afirmen que existeix igualtat d'oportunitats. Un 65,5% de les respostes. Hi ha un 30,9% de respostes que manifesten desconeixement respecte a aquest tema.

FORMACIÓ

Dones i homes participen amb igualtat d'oportunitats en les accions de formació per al reciclatge professional.

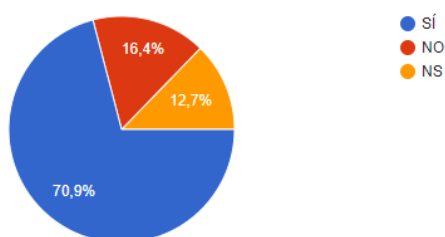
55 respuestas



Respecte a la pregunta referent a la necessitat d'impartir alguna acció formativa en igualtat de gènere, la majoria, un 70,9% de les respostes són afirmatives.

S'han de fer accions de Formació sobre igualtat de gèneres al conjunt de la plantilla de l'Ajuntament.

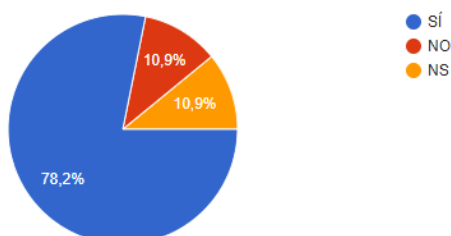
55 respuestas



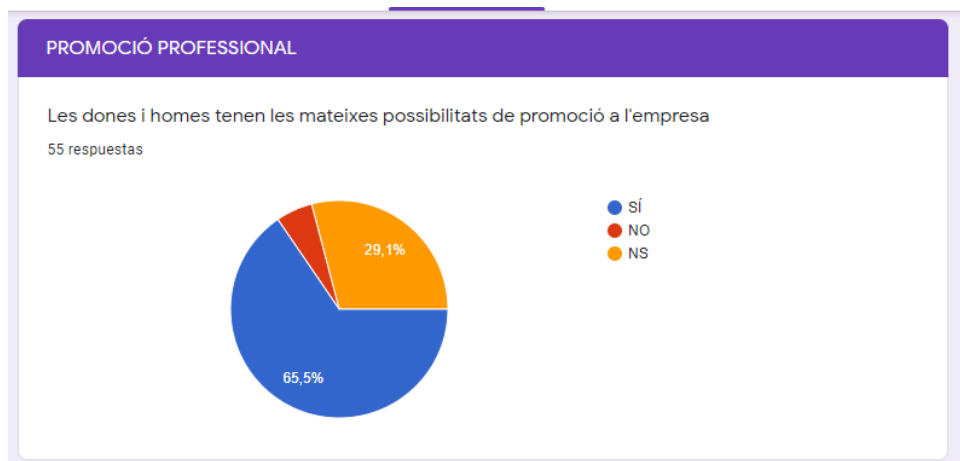
En aquesta línia, cal destacar que un 78,2% de les respostes consideren que s'haurien d'incorporar temes relacionats amb les polítiques d'igualtat dins dels temaris d'accés a l'administració pública.

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

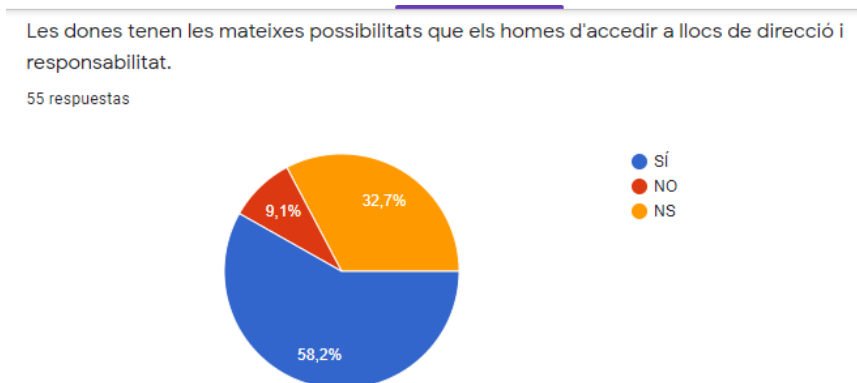
55 respuestas



Respecte a la política de promoció professional, la majoria de les respostes afirmen que existeix igualtat d'oportunitats. Un 65,5% de les respostes són afirmatives.



D'altra banda, un 58,2% de les respostes als qüestionaris, consideren que les dones tenen igualtat de condicions en la promoció a llocs de direcció en l'empresa. Un 32,7% assenyalen desconeixement i un 9,1% han respost que no.



Cal destacar que un 81,8% de les respostes valoren que seria positiu fer accions orientades a millorar les possibilitats de promoció de les dones.



RESUM PUNTS FORTS I ASPECTES DE MILLORA

LES OPORTUNITATS	LES NECESSITATS:
Sistemes de formació, promoció professional recollits al marc de la negociació col·lectiva, sota els principis d'igualtat i transparència. Accions de sensibilització i formació específica en l'àmbit de la igualtat de gènere adreçada a tota la plantilla.	Continuïtat de la formació en gènere. Formació en Prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

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

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

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

La jornada de treball així com el total de dies i hores efectives, estan regulades en l'article 7 del conveni marc de les condicions de treball. Així com els dies d'assumptes personals dels que pot gaudir la plantilla de l'Ajuntament.

7. JORNADA I HORARI DE TREBALL

1. La jornada general de treball de tot el personal serà de 37,5 hores setmanals equivalents a 1664 hores anuals, i amb caràcter general, durant la vigència d'aquest Pacte de condicions es complirà de dilluns a divendres de les 7'30 a 15 hores amb una flexibilitat horària de 30 minuts posteriors a l'hora d'entrada i que es recuperaran dins la mateixa jornada. No serà aplicable aquesta flexibilitat quan, per les especials característiques dels llocs de treball, sigui necessària la presència puntual dels seus ocupants. **Font: conveni col·lectiu)**

2. En casos especials els empleats podran sol·licitar a l'Alcaldia la concessió d'una flexibilitat diferent a la indicada al paràgraf 1, la qual de forma molt excepcional i individualitzada es podrà concedir tenint en compte les circumstàncies personals concurrents de l'interessat/ada.

11. ASSUMPTES PERSONALS

1. El personal al servei de l'Ajuntament de Viladecavalls podrà disposar de fins a quatre dies de permís a l'any, com a màxim, o la part proporcional que li pertorqui segons el temps de prestació de serveis computat amb caràcter anual, per assumptes personals sense justificació, amb caràcter no recuperables i retribuïts.

No podran gaudir d'aquests dies de permís el personal de la Llar d'infants, Escola de música, personal de l'escola taller i conserges d'escola els quals seguiran el calendari escolar que marca el Departament d'Ensenyament pel que fa al Nadal i Setmana Santa, llevat que la jornada anual que aquest calendari estableix superi la que, amb caràcter general, es d'aplicació al personal de l'Ajuntament de Viladecavalls.

4. El personal de l'Ajuntament de Viladecavalls podrà gaudir el permís d'assumptes personals de forma fraccionada havent-se de determinar l'equivalència en hores dels dies sencers de l'esmentat permís en base a un criteri de proporcionalitat.

Horari treball i flexibilitat horària

L'acord de les condicions de treball, explicita l'horari de treball i estableix la flexibilitat horària:

Article 7 Horaris

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

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

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

Permisos i llicències, excedències i reduccions de jornada

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

12. PERMISOS RETRIBUÏTS

1. Es poden concedir permisos per les causes següents, degudament justificades

d) Pel temps indispensable per al compliment dels deures relacionats amb la conciliació de la vida laboral fins a un màxim de tres dies l'any de conformitat amb l'article 48.j) de l'EBEP. Aquest permís es podrà gaudir en dies sencers o per hores (senceres) i la seva concessió es regularà per les normes del permís d'assumptes personals. L'empleat que sol·liciti aquest permís haurà d'adjuntar un model de declaració responsable en què manifestarà que utilitzarà el permís per fer les gestions corresponents als següents supòsits de conciliació de la vida laboral i familiar previstos a l'article 48.j) de l'EBEP:

- La necessitat d'atendre situacions familiars de persones fins al tercer grau de consanguinitat o afinitat de l'empleat.
- La necessitat d'atendre persones properes a l'empleat que no es puguin valer per si mateixes.
- La necessitat d'atendre deures i obligacions propis de l'empleat la realització dels quals no pot fer-se fora de la jornada de treball.

A banda dels supòsits anteriors, es poden autoritzar permisos d'absència del lloc de treball pel temps imprescindible, i amb un màxim de 25 hores anuals, perquè l'empleat pugui acudir a visites o proves mèdiques pròpies en un centre del sistema públic de salut. El beneficiari d'aquest permís haurà de presentar el corresponent justificant d'assistència on constin tant l'hora d'entrada com la de sortida del centre mèdic

e) Les dones embarassades tenen dret a absentar-se del lloc treball per a assistir a exàmens prenatals i a tècniques de preparació per al part, durant el temps necessari per a dur a terme aquestes pràctiques, amb la justificació prèvia de la necessitat de fer-ho dins la jornada de treball.

14. LLICÈNCIES I PERMISOS NO RETRIBUÏTS

Es podrà sol·licitar i concedir, d'acord amb les necessitats del servei, permís no retribuït pel temps indispensable per acompanyar al metge a un familiar, dins del primer grau de consanguinitat o afinitat, a rebre assistència mèdica. En aquest cas es podrà acordar la recuperació del temps esmerçat.

CAPÍTOL III. MESURES PER A LA CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL 15. CONDICIONS GENERALS COMUNS A TOTES LES MESURES

1. Al personal laboral temporal li seran d'aplicació aquestes mesures llevat el cas de l'excedència voluntària pel manteniment de la convivència.

2. Les mesures regulades en aquest capítol s'apliquen al personal que tingui un vincle matrimonial com als que formin part d'una parella de fet acreditada d'acord amb la Llei 25/2010 per la qual s'aprova el Llibre segon del Codi Civil de Catalunya, o norma que la substitueixi.

Les mesures igualment s'aplicaran en els supòsits de filiació biològica o adoptiva com en els d'acolliment permanent o preadoptiu.

En el conveni es fa referència a tot un ample ventall de mesures i permisos per tal de conciliar la vida laboral, personal i familiar. Així mateix, també es contemplen mesures específiques en situacions de violència de gènere.

18. EXCEDÈNCIA VOLUNTÀRIA PER A TENIR CURA DE FAMILIARS 1. L'excedència voluntària per a tenir cura de familiars es pot sol·licitar per a tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat inclòs, amb la condició que no es pugui valer i que no pugui exercir cap activitat retribuïda. 2. Aquesta excedència pot ésser atorgada per un període màxim de tres anys. El període concret d'excedència és determinat segons l'acreditació del grau de dependència i la durada estimada d'aquesta. 3. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement d'antiguitat. Així mateix, durant tot el tot el període d'excedència la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, conserva els drets generals sobre aquest fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.

20. EXCEDÈNCIA VOLUNTÀRIA PER VIOLÈNCIA DE GÈNERE 1. L'excedència voluntària per violència de gènere s'atorga a les dones víctimes de la violència de gènere pel temps que sol·licitin. 2. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement d'antiguitat i comporta la reserva del mateix lloc de treball durant sis mesos, sense perjudici que es pugui ampliar aquest termini, d'acord amb el que disposa la normativa sobre violència de gènere.

Jornades Laborals del Personal

Quasi la totalitat de la plantilla del personal de l'Ajuntament de Viladecavalls té una jornada completa, el 85,43% del total del personal. Respecte a la jornada parcial, de les 14 persones amb aquesta modalitat de jornada, trobem més dones que homes, 9 dones, un 64,28% del total, enfront 5 homes, que representa el 35,71% del total.

Tipus de jornada del personal de l'Ajuntament:

JORNADA	DONES	HOMES
COMPLETA	49	39
PARCIAL	9	5

Dades de Persones que s'han acollit a permisos per motiu de conciliació:

Tal com reflecteixen les dades l'any 2021, són 2 les dones i un home el personal que va acollir-se a la reducció de jornada per motius de cura de persones dependents. Tal com s'observa, altres mesures com adaptacions horàries han estat més sol·licitades per homes.

PERMISOS ESPECIALS PER ATENCIÓ I CURA	2021		
	DONES	HOMES	TOTAL
REDUCCIÓ JORNADA MOTIUS DE CURA PERSONES DEPENDENTS	2	1	3
PERMISOS MATERNITAT/PATERNITAT	4	1	5
EXCEDÈNCIES PER CURA PERSONES DEP.		1	1
ALTRES MESURES: Adaptacions horàries per motius de conciliació (cura de fills menors 12 anys)	1	3	4

Aportacions de les persones consultades respecte aquest àmbit:

- Existència de flexibilitat horària, i possibilitat de gaudir de diferents permisos per afavorir la conciliació de la vida laboral i personal.
- Les persones consultades consideren que l'administració pública és capdavantera en l'aplicació de mesures de conciliació.
- Tot i que en els darrers mesos es percep que caldria fer més difusió, revisar i ordenar les mesures existents per tal que no depenguin de sensibilitats individuals.
- Segons les dades facilitades des de recursos humans s'observa que tant homes com dones es demanen permisos per motius de conciliació. Tot i que la reducció de jornada la demanen més dones.

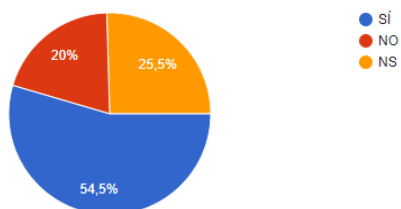
Aportacions de les respostes al qüestionari de la plantilla:

Un 54,5% de les respostes afirmen que l'Ajuntament de Viladecavalls té sensibilitat cap a les necessitats de conciliació de les persones treballadores. Tot i això, un 20% han contestat que l'ajuntament no afavoreix la conciliació de la vida laboral i personal.

CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL I FAMILIAR

L'empresa afavoreix la conciliació de la vida personal i laboral de totes les persones treballadores.

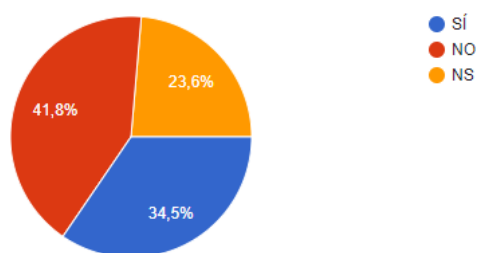
55 respuestas



Cal destacar una manca d'informació respecte les mesures existents. Un 41,8% de les respostes assenyalen que no hi ha informació suficient.

Hi ha informació suficient i disponible per a tot el personal sobre les mesures de conciliació existents.

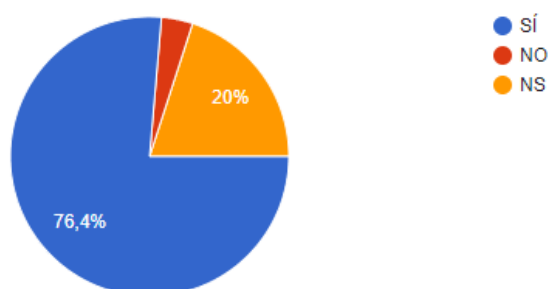
55 respuestas



En aquesta línia també ha estat apuntada la necessitat de revisar les mesures de conciliació existents. Així un 76,4% de les respostes ho confirmen.

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

55 respuestas



RESUM PUNTS FORTS I ASPECTES A MILLORAR

LES OPORTUNITATS :	LES NECESSITATS:
Ample ventall de mesures afavoridores de la conciliació de la vida familiar, laboral i personal. Dies de lliure disposició. Sensibilitat per facilitar la conciliació de la vida laboral i familiar.	Recollir i revisar mesures existents. Recollir anualment informe de persones que han gaudit de les mesures de conciliació per sexe, amb la finalitat de detectar noves necessitats de la plantilla. Ex. Anàlisis dades, i qüestionari a la plantilla per detectar noves necessitats. Difondre aquestes mesures.

EIX.5. CONDICIONS LABORALS I POLÍTICA RETRIBUTIVA

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

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

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

5. 1.- ANÀLISIS DE LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONS

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

39. RETRIBUCIONS Les retribucions del personal al servei de l'Ajuntament de Viladecavalls tindran la mateixa estructura que les establertes amb caràcter bàsic per a la Funció Pública local de Catalunya classificant-se en retribucions bàsiques i retribucions complementàries.

A) Retribucions bàsiques a) Sou. És la quantitat que es correspon amb el grup o subgrup de classificació professional (A1, A2, B, C1, C2, E i Agrupacions Professionals) i la seva quantia serà la que es fixi anualment, pels funcionaris, a la Llei de pressupostos generals de l'Estat de cada any. b) Triennis consisteixen en una quantitat es fixa a la Llei de pressupostos generals de l'Estat de cada any per a cada grup de titulació o professional per cada tres anys de servei en el cos, escala, classe o categoria. Quant a la seva meritació i còmput serà d'aplicació la normativa sobre funció pública, no essent d'aplicació la regulació relativa al reconeixement del serveis previs prestats en altres administracions c) Pagues extraordinàries. El personal percebrà anualment dues pagues extraordinàries les quals es meritaren els mesos de juny i desembre segons la normativa sobre funció pública i s'abonaran en els mesos esmentats. El seu import comprendrà la quantia d'una retribució íntegra mensual (exclosos el complement de nocturnitat o similar) o la part proporcional si el temps realment treballat fos inferior al període de meritació. Quan el temps de serveis prestats fins el dia en que es meriti la paga extraordinària no contempli la totalitat dels 6 mesos anteriors als mesos de juny o desembre, l'import de la paga extraordinària es reduirà proporcionalment computant cada dia de serveis prestats en l'import resultant de dividir la quantia de la paga que en la data de meritació hagués correspost per un període de 6 mesos entre 182 (183 els anys de traspàs) ó 183 dies, respectivament.

B) Retribucions complementàries a) Complement de destinació. Consisteix en un quantia que retribueix el nivell que se li hagi assignat al lloc de treball (dels 30 existents a la normativa sobre funció pública) i la seva quantia vendrà fixada, per a cada grup o subgrup de classificació professional a la Llei de Pressupostos generals de l'Estat de cada any.

b) Complement específic. Retribueix les condicions particulars del lloc de treball que s'ocupa, tal com la especial dificultat tècnica, el grau de dedicació, la responsabilitat, incompatibilitat, perillositat, penalitat, etc. Aquest complement ha de figurar a la relació de llocs de treball (o, en absència d'aquesta, en el Catàleg). Aquest complement és d'indole funcional i la seva percepció dependrà exclusivament de l'exercici de l'activitat professional i lloc assignat, per la qual cosa no tindrà caràcter consolidable.

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

Aquest decret regula els instruments de transparència que han d'aplicar les empreses per a garantir la igualtat retributiva i lluitar contra la bretxa salarial. Aquests instruments són el Registre retributiu (obligat per a totes les empreses) i l'Auditoria retributiva (obligat per aquelles empreses que han de fer Plans d'igualtat). En aquest decret queden definits aquest instruments:

Registre Retributiu:

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

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

Auditoria Retributiva:

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

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

Article 8. Contingut de l'auditoria retributiva. 1. L'auditoria retributiva implica les obligacions següents per a l'empresa: a) Realització del diagnòstic de la situació retributiva a l'empresa. El diagnòstic requereix: 1r L'avaluació dels llocs de treball tenint en compte el que estableix l'article 4, tant en relació amb el sistema retributiu com en relació amb el sistema de promoció. La valoració de llocs de treball té per objecte fer una estimació global de tots els factors que concorren o poden concórrer en un lloc de treball, tenint en compte la seva incidència i permetent l'assignació d'una puntuació o valor numèric a aquest. Els factors de valoració han de ser considerats de manera objectiva i han d'estar vinculats de manera

necessària i estricta amb el desenvolupament de l'activitat laboral. La valoració s'ha de referir a cadascuna de les tasques i funcions de cada lloc de treball de l'empresa, oferir confiança respecte dels seus resultats i ser adequada al sector d'activitat, tipus d'organització de l'empresa i altres característiques que a aquests efectes puguin ser significatives, amb independència, en tot cas, de la modalitat de contracte de treball amb el qual s'hagin de cobrir els llocs. 2n La rellevància d'altres factors desencadenants de la diferència retributiva, així com les possibles deficiències o desigualtats que es puguin apreciar en el disseny o l'ús de les mesures de conciliació i corresponsabilitat a l'empresa, o les dificultats que les persones treballadores puguin trobar en la seva promoció professional o econòmica derivades d'altres factors com les actuacions empresarials discrecionals en matèria de mobilitat o les exigències de disponibilitat no justificades. b) Establiment d'un pla d'actuació per a la correcció de les desigualtats retributives, amb determinació d'objectius, actuacions concretes, cronograma i persona o persones responsables de la seva implantació i seguiment. El pla d'actuació ha de contenir un sistema de seguiment i d'implementació de millores a partir dels resultats obtinguts.

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

En els ajuntaments, segons la disposició addicional quarta, queda per tant, restringit l'anàlisi de la retribució, al **personal laboral de l'administració pública**. Així doncs, en el present capítol es realitza una anàlisi de la retribució del personal laboral, tot i que s'ha valorat recomanable ampliar aquesta anàlisi al conjunt de les persones treballadores (personal funcionari i laboral), ja que totes són objecte del diagnòstic i pla d'acció que es derivi. D'altra banda, cal dir que l'Ajuntament de Viladecavalls no té una valoració de llocs de treball que permeti fer una anàlisi des de la perspectiva de sous iguals per a treballs d'igual valor.

En el present capítol es fa una aproximació a l'anàlisi retributiu de la corporació, considerant les categories professionals, per sexe i analitzant la bretxa salarial.

En aquest capítol presentem **2 tipus d'anàlisi:**

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

Per tal d'analitzar les retribucions del personal de l'Ajuntament de Viladecavalls s'han analitzat els salaris bruts mitjans anuals, per sexe i categoria professional. Per aquest anàlisi s'ha considerat el salari brut mensual (sou base i complement específic) del conjunt dels llocs de treball de la RLT, tenint en compte les persones que tenen jornades completes.

- 2. Una anàlisi amb la mostra de persones treballadores (funcionariat i laboral) amb jornades completes.**

Càlcul de la Bretxa Salarial

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

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

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

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

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

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

1. Anàlisi de la retribució del Personal Laboral

El personal laboral amb jornada completa ascendia a 40 persones i les persones amb jornada parcial sumen 14.

L'anàlisi de les **retribucions globals mitjanes del personal laboral, considerant el sou base i complement específic** dona una bretxa salarial global del 1,82%. Per tant, podem destacar que aquesta bretxa és molt poc significativa ja que no arriba a 2%. El real decret apunta que quan la bretxa salarial sigui igual o superior al 25% l'empresa haurà d'argumentar que aquesta no s'explica per raó de gènere. Per tant, aquesta petita diferència pot ser explicada pels diferents llocs de treballs i altres factors, com ara l'antiguitat entre d'altres.

PERSONAL LABORAL	TOTAL		
Dones	11.545,60		
Homes	11.759,99		
Retribucions Totals	11.537,23	Bretxa	1,82%

Anàlisi per Categories Professionals i sexe.

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

En la categoria A2 trobem un total de 5 treballadors/es amb jornada completa, 4 dones i 1 treballador. A nivell global, la suma del sou base i complements específics per sexe presenta una bretxa de -2,28% és a dir, en aquest cas, el salari mitjà dels treballadors presenta aquest percentatge de diferència respecte al de les dones. En el sou base, no es dona cap bretxa. Trobem diferència i bretxa salarial en el complement específic, que es determina per a cada lloc de treball en concret. Per tant, les diferències poden ser explicades pel lloc de treball concret que exerceixen les persones, així com per un major pes de dones en la mateixa categoria, amb més variabilitat de llocs de treball).

A2	Dona	Home	Bretxa
Sou Base	14.415,02	14.415,02	0,00%
Compl. Específic	955,05	611,7	-56,13%
Sou brut total	15.370,07	15.026,72	-2,28%

Un altre concepte retributiu és el complement de destí, assignat per una escala de diferents nivells, i que guarda relació amb la categoria professional i NCD: Nivell de complement de destinació. Es determina quan es fan les valoracions dels llocs de treball. Va associat al nivell de responsabilitat entre d'altres, del lloc en concret.

Nivells de Complement de destí:

A2	Dona	Home
21	1	1
20	3	0
Total	4	1

En el cas de Viladecavalls, hi ha personal treballador, distribuït en dos nivells del complement de destí, en el nivell 21 (més alt per a la categoria professional) hi ha paritat, una dona i un home i en el nivell 20 trobem la resta de dones en aquesta categoria.

En la categoria C1 s'observa una bretxa salarial global del 2,88%. En el cas del complement específic es dona una bretxa salarial del 46,13%. Aquesta diferència pot ser explicada pel lloc de treball concret, ja que hi trobem llocs de treball amb requeriments i nivells de competència diversos, com és el d'educadores de la llar d'infants que cobren uns complements específics diferents als que cobren els i les treballadores que ocupen llocs com a tècnics/ques auxiliars de diferents serveis (tècnic auxiliar informàtic, tècnic auxiliar de biblioteca, entre d'altres) també recollits amb aquesta categoria professional. Tot i això, tal com indica el decret, quan la bretxa supera el 25% caldrà fer una revisió per tal d'argumentar que aquesta diferència no respon a una raó de gènere.

C1	Dona	Home	Bretxa
Sou Base	11.040,40	11.040,40	0,00%
Compl. Específic	384,17	713,27	46,13%
Sou brut total	11.424,57	11.753,67	2,88%

Complement de destí:

C1	Dona	Home
20	1	1
18		1
17	2	1
16	8	
Total	11	3

Respecte als complements de destí, veiem que la majoria de dones treballadores s'ubiquen en el complement de nivell 16. Els salaris dels treballadors estan més repartits per nivells de destí.

En la categoria C2 trobem 10 persones treballadores, de les quals 5 són dones i 5 homes. Es produeix una bretxa salarial global del 3,16%. En el Complement Específic és un cop més on s'observa una bretxa positiva, és a dir, les dones treballadores cobren un 38,14% de diferència de mitjà en aquest concepte retributiu. En aquest cas, trobem a persones de la brigada, entre les que hi trobem encarregat/da de brigades i oficials de primera. Per altra banda, les dones ocupen llocs de treball d'auxiliars administratives amb complements de destí més baixos, que poden explicar aquesta bretxa.

C2	Dona	Home	Bretxa
Sou Base	9.358	9.358	0,00%
Compl.Específic	523,56	846,39	38,14%
Sou brut total	9.881,56	10.204,39	3,16%

Complement de destí:

C2	Dona	Home
14	5	5
Total	5	5

Pel que fa al complement de destí hi ha paritat en el nivell assignat a homes i dones.

Per últim, **en la categoria AP** trobem un total de 9 treballadors/es dels quals 5 dones i 4 són homes. En aquesta categoria també la diferència salarial global és molt petita, pràcticament hi ha paritat salarial en el sou brut mitjà global. Trobem diferències en el complement específic, amb una bretxa salarial del 13,81%. Aquesta diferència pot ser explicada pel lloc de treball ocupat, principalment llocs de consergeries en diferents equipaments municipals, que pot explicar un sou base amb una lleugera diferència.

AP	Dona	Home	Bretxa
Sou Base	8.576,26	8.576,26	0,00%
Compl. Destí	552,99	641,61	13,81%
Sou brut total	9.129,25	9.217,87	0,96%

Complement de destí:

AP	Dona	Home
14	4	2
10	1	2
Total	5	4

Pel que fa al complement de destí, no s'aprecien diferències significatives.

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

Retribució Global Salari Brut (sou base més complement específic)

Considerant el total de la plantilla de l'Ajuntament amb jornada completa (suma de personal funcionari i laboral, de totes les categories professionals), la bretxa salarial global és d'un -1,58%.

SALARI BRUT MITJÀ	Bretxa Global	
DONES	12.003,78	-1,58%
HOMES	11.816,64	
RETRIBUCIÓ TOTAL	11.977,72	

Si analitzem de manera desglossada els diferents components de la retribució, de la plantilla global, i considerant un cop més la diversitat de categories, s'observa que és en el **Complement específic** en què s'observa una bretxa salarial més alta, d'un 29,82%, és a dir, que de mitjana les dones cobren aquest percentatge menys de mitjana en aquest complement.

Personal funcionari i laboral 100% jornada	DONES	HOMES	Bretxa
SOU BASE	11.291,25	10.744,35	-5,09
C.ESPECÍFIC	731,32	1.042,15	29,82%
SOU TOTAL	12.003,78	11.816,64	-1,58%

Anàlisi retribucions per categoria professional i sexe

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

En la **categoria A1**, trobem un total de 7 persones amb aquesta categoria, de les quals, 3 són homes i 4 dones. En aquesta categoria observem una bretxa salarial del sou brut total mitjà de -4,64%. En l'anàlisi dels conceptes retributius aquesta bretxa puja al -25,31% en el Complement específic.

Bretxes x Categories i salari desglossat			
A1	Dona	Home	Bretxa
Sou Base	16.392,90 €	16.392,90 €	0,00%
Compl.Específic	1.813	1.446,76	-25,31%
Sou brut total	18.205,90	17.398,21	-4,64

Complement de destí:

A1	Dona	Home
22	2	1
25	1	1
26	1	1
Total	4	3

Respecte del complement de destí, hi trobem paritat en la distribució entre dones i homes.

En la categoria A2 trobem un total de 13 persones, un total de 4 enfront de 9 dones. En aquesta categoria s'observa una bretxa salarial global (del sou brut mitjà total) del -1,27%, és a dir, que els homes cobren menys aquest percentatge en el còmput total dels diferents conceptes retributius. Així mateix, en el complement específic també s'observa bretxa del -27,05%. Tal com recull el decret que regula els instruments de transparència retributiva, l'empresa haurà d'argumentar que aquestes diferències no s'expliquen per raó de gènere.

A2	Dona	Home	Bretxa
Sou Base	14.415,02	14.415,02	0,00%
Compl.Específic	903,04	710,72	-27,05%
Sou brut total	15.318,06	15.125,74	-1,27%

Complement de destí:

A2	Dona	Home
18		1
20	5	1
21	2	2
23	2	0
Total	9	4

Respecte el complement de destí, les dones s'ubiquen principalment en el nivell 20,21 i 23, mentre que els treballadors es distribueixen entre el nivell 18, 20 i 21.

En la categoria C1 trobem un total de 25 persones treballadores, de les que 16 són dones i 7 homes. En aquesta categoria es produeix bretxa salarial femenina en el salari brut global mitjà d'un 24,16% i del 51,57% en el Complement específic.

C1	Dona	Home	Bretxa
Sou Base	11.040,40	11.040,40	0,00%
Compl.Específic	519,11	1.052,77	50,69%
Sou brut total	12.235,62	12.093,00	-1,22%

Complement de destí:

C1	Dona	Home
16	9	
17	2	1
18	3	3
20	2	3
Total	16	7

En aquesta categoria s'observa una concentració de les dones en el nivell més baix del complement de destí, el 16, en què hi trobem 9 dones que el cobren. Els homes, s'ubiquen en els nivells més alts, el 18 i 20.

En la categoria C2 trobem un total de 38 persones treballadores, 16 dones i 19 homes. En aquest cas existeix una mínima bretxa salarial en el total de la retribució mitjana, del 4,59%, bretxa. El complement específic presenta una bretxa del 42,73%, per tant, aquest complement s'haurà de revisar tal com especifica la normativa vigent.

C2	Dona	Home	Bretxa
Sou Base	9.358,00	9.358,00	0,00%
Compl.Específic	645,46	1.127,23	42,73%
Sou brut total	10.003,46	10.485,23	4,59%

Complement de destí:

C2	Dona	Home
12		1
14	13	6
15	3	9
17		3
Total	16	19

Per últim, **en la categoria AP** trobem un total de 11 persones, 6 homes i 5 dones. En aquesta categoria també s'observa que hi ha paritat retributiva. Només trobem una diferència del 0,32% en el sou brut total. I d'un -6,12% en el salari base.

AP	Dona	Home	Bretxa
Sou Base	8.576,26	8.576,26	0,00%
Compl.Específic	510,71	481,23	-6,12%
Sou brut total	9.086,97	9.057,49	0,32

Complement de destí:

AP	Dona	Home
10	1	2
14	4	4
Total	5	6

CONCLUSIONS

Cal recordar que el RD 902/2020 per a la igualtat retributiva, marca la necessitat de fer una anàlisi que contempli Igual salari per Treball d'igual valor. Aquesta anàlisi no ha estat possible en el cas de Viladecavalls ates que encara no s'ha fet aquesta Valoració de Llocs de treball.

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

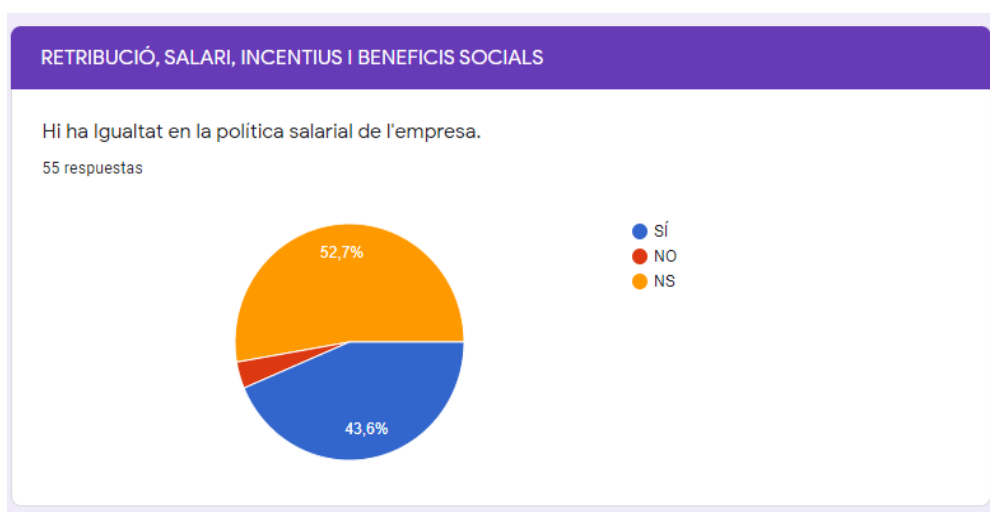
Així mateix, cal recordar que aquest decret apunta de manera específica que en el cas de les Administracions Públiques l'auditoria retributiva s'ha de fer només amb el personal laboral, tot i que la Diputació recomana que es faci de manera global també.

Com a propostes d'acció prioritàries del Pla d'Igualtat, caldrà per tant, incorporar aquests requeriments normatius: per una banda, fer l'auditoria salarial en base a treballs d'igual valor, i per altra, disposar del registre salarial que és d'obligat compliment per a totes les empreses. En el cas de les administracions públiques, tornem a recordar que el decret apunta al personal laboral.

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

Aportacions de les persones consultades

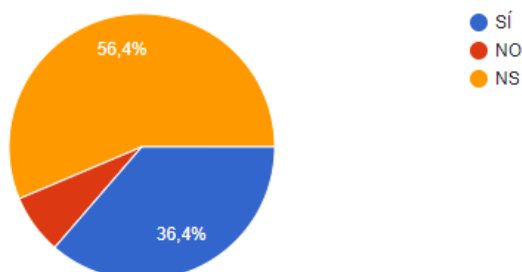
De les respostes en el qüestionari relacionades amb la retribució, s'observa que grau elevat de persones que manifesten desconeixement respecte aquest àmbit. I una part molt significativa, el 43,6% consideren que sí que existeix igualtat retributiva.



Davant la pregunta si existeix igualtat retributiva en relació als conceptes variables o incentius, el 56,4% de les respostes manifesten també desconeixement al respecte.

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

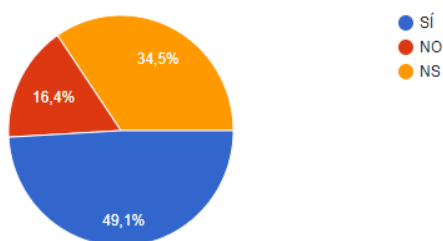
55 respuestas



Per últim destacar que davant la pregunta si caldria fer una revisió de les retribucions, un 49,1% apunta que sí seria convenient incorporar la perspectiva de gènere en la política retributiva. Un 34,5% contesten que no saben i un 16,4% contesta que no és necessari.

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

55 respuestas



RESUM PUNTS FORTS I ASPECTES A MILLORAR

LES OPORTUNITATS :	LES NECESSITATS:
Transparència i objectivitat en els conceptes salarials de la corporació quedant recollits a la RLT i conveni col·lectiu. Criteri de l'atribució salarial és el lloc de treball independent que sigui home o dona qui l'ocupi. A nivell global la bretxa salarial és molt baixa. Igualtat retributiva en el sou base en totes les categories.	Realització de la Valoració de llocs de treball per incorporar la perspectiva de gènere. La bretxa salarial és dona en el complement de destí en totes les categories. Revisió amb un enfocament de gènere dels criteris d'assignació dels complements que és on es detecta principalment la bretxa salarial. Auditoria Salarial segons marca el RD902/2020 Registre Salarial.

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

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

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

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

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

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

Organització preventiva municipal

L'Ajuntament de Viladecavalls, disposa d'un pla de prevenció de riscos laborals actualitzat a maig de 2020. El Pla de prevenció de riscos laborals és l'eina a través de la qual s'integra l'activitat preventiva de l'empresa en el seu sistema general de gestió i s'estableix la seva política de prevenció de riscos laborals.

Aquest Pla engloba les diferents accions a realitzar en matèria preventiva. Una de les accions d'obligat compliment és la disposició d'un servei de prevenció aliè a l'organització municipal. L'ajuntament de Viladecavalls compta amb l'assessorament i suport de SPA.

Comitè de Salut i Seguretat

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

En el pla de prevenció es regulen totes les matèries de prevenció i actuació amb relació a la seguretat laboral. Així mateix, en el conveni col·lectiu hi trobem articles que fan referència a revisions mèdiques així com a la protecció de l'embaràs.

63. RECONeixEMENT MÈDIC 1. L'Ajuntament garantirà als empleats/ades, mitjançant la realització de revisions mèdiques específiques, la vigilància periòdica del seu estat de salut en funció dels riscos inherents al treball.

65. PROTECCIÓ DE L' EMBARÀS

1. Si l' avaluació de riscos posa de manifest l' existència d' un risc per a la seguretat o la salut de la dona embarassada, o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància de les empleades, s'adoptaran les mesures necessàries per evitar l'exposició a aquest risc, mitjançant l'adaptació de les condicions de treball o del temps de dedicació de l'empleada afectada. Aquestes mesures inclouran, quan sigui necessari, la no realització de treball nocturn o a torns. 2. Si no és possible l' adaptació de les condicions del lloc de treball, quan les condicions d'aquest puguin suposar un perjudici per a la salut de l'empleada o del nadó, segons certificat mèdic emès pels serveis oficials, l'empleada haurà de ser traslladada a altre lloc de treball diferent, compatible amb el seu estat, fins que pugui reincorporar-se a l' anterior. 3. L' Ajuntament haurà de determinar, prèvia consulta amb els representants dels empleats , la relació de llocs de treball que, a aquests efectes, estiguin exempts de riscos. 4. Amb caràcter general, en tot allò que fa referència a la protecció de la dona treballadora durant l' embaràs es tindrà en compte les disposicions al respecte del Reial Decret 1251/2001, de 16 de novembre, que regula les prestacions econòmiques del sistema de la Seguretat Social per maternitat i risc durant l' embaràs.

Baixes malaltia – ILT i accidents

Les dades facilitades per recursos humans, relatives a les baixes per malaltia i/o accident de treball, de l'any 2020-2021 apunten un major impacte de baixes per malaltia (incapacitat laboral temporal) en el cas de les dones. Del total de baixes per aquesta causa, 57 eren dones, enfront 20 homes. En termes relatius representa un 74,02% de les baixes. D'altra banda, els homes van patir més baixes per accident laboral, tot i que la diferència amb les baixes de dones causades per accident és petita, un total de 29 homes i 25 dones.

	DONES	HOMES	TOTAL
Malaltia comuna	57	20	77
Accident laboral	25	29	54
Accident no laboral	1	3	4
TOTAL	83	52	135

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

L'Ajuntament de Viladecavalls disposa d'un protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual o per raó de sexe, aprovat el gener de 2020.

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

AJUNTAMENT DE VILADECALLS, conscient que les organitzacions poden constituir llocs on poden donar-se situacions d'assetjament, s'ha establert un nivell de TOLERÀNCIA ZERO davant aquest tipus de comportaments, intentat prevenir i/o evitar aquestes actituds, així com oferir un procediment d'actuació davant aquest tipus de situacions, tot això amb la intenció d'adoptar aquelles mesures que siguin necessàries per assegurar un ambient de treball psicosocialment saludable.

El protocol té per objecte, regular els mitjans d'actuació per a la intervenció en els possibles casos de conflicte i assetjament psicològic, sexual o per raó de sexe i/o violència física, i les formes de procedir a l'hora de prevenir, identificar, avaluar i intervenir davant d'aquestes situacions.

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

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

Així mateix, en el document es fa referència a l'àmbit de la prevenció, amb el compromís de fomentar una cultura de respecte cap a les persones treballadores. Per aquest fi, es compromet a desenvolupar accions de comunicació, sensibilització i formació.

Comunicar a tots els components de l'organització, què és l'assetjament psicològic (laboral), sexual o per raó de sexe i/o violència física, i quin és el procediment a dur a terme per part de AJUNTAMENT DE VILADECALLS, a l'hora d'actuar davant d'una de les situacions descrites anteriorment, sigui del tipus que sigui i que afecti directe o indirectament a l'organització.

Amb relació les actuacions dutes a terme en matèria preventiva, s'ha fet difusió però no accions de sensibilització. Ara per ara tampoc ha quedat constituïda la comissió referent del protocol.

Cal destacar que l'any 2021 no s'ha rebut cap denúncia per aquest fet.

MECANISMES DE PREVENCIÓ ASSETJAMENT SEXUAL	2021
Existència Protocol Prevenció	SI
Persona o Comissió Referent en Comitè Prevenció	NO
Acció Formació/sensibilització per prevenció	NO
Mecanismes de denúncia	SI
Denuncies/Queixes rebudes	0

Aportacions de les persones consultades respecte aquest àmbit:

- Respecte a l'àmbit de prevenció i salut laboral, en general les persones consultades consideren que el pla de prevenció dona resposta a les necessitats específiques de dones i homes.
- Es vol fer un estudi de riscos psicosocials, que incorporarà la mirada de gènere.
- Respecte al protocol contra l'assetjament, es considera que no es donen casos i que hi ha una sensibilitat i respecte envers la diversitat. Tot i que també es comenta que cal més informació, es percep desconeixement respecte a l'existència del protocol així com tampoc s'han fet accions de comunicació i formació.
- Des d'aquesta perspectiva cal fer una major difusió i accions per a sensibilitzar al conjunt de la plantilla. Així mateix caldria fer una acció de formació adreçada a les persones que puguin participar en la comissió d'activació del mateix.

Aportacions de les respostes al qüestionari:

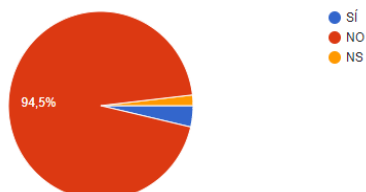
Pel que fa a la política de prevenció, un 40% de les persones que han respost el qüestionari consideren que incorpora la perspectiva de gènere. Tot i que trobem també un percentatge significatiu de persones que desconeixen el tema així com aquelles que diuen que no.



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

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

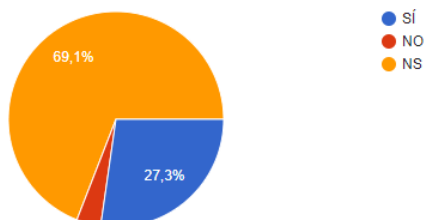
55 respuestas



Respecte als procediments per a prevenir i actuar davant l'assetjament sexual, cal observar que el 69,1% de les persones que han omplert el qüestionari desconeixen la seva existència. Només afirmen conèixer aquest protocol el 27,3% de les respostes.

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

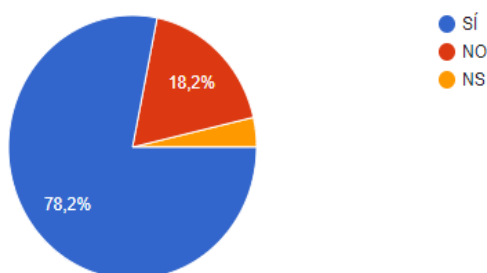
55 respuestas



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

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

55 respuestas



RESUM PUNTS FORTS I ASPECTES A MILLORAR

LES OPORTUNITATS :	LES NECESSITATS:
Pla de prevenció de riscos laborals. Protocol de Prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.	Anàlisi baixes laborals per malaltia amb perspectiva de gènere. Estudi riscos psicosocials. Revisió clàusules per a la contractació de les empreses que presten el servei de prevenció perquè incorporin la perspectiva de gènere. Informar empreses alienes del protocol d'assetjament sexual i/o per raó de sexe i la seva aplicació a treballadors/es que presten serveis als centres de treball municipals. Difusió i Formació en el Protocol d'assetjament sexual i per raó de gènere.