



**PLA D'IGUALTAT INTERN DE
L'AJUNTAMENT DE PALAU SOLITÀ I
PLEGAMANS**

2020 - 2022

Elaborat per L'Esberla SCCL



Índex

Presentació institucional	4
Introducció	6
Què és un pla d'igualtat?	6
Marc Normatiu	7
Objectius del 2n Pla d'Igualtat de Palau Solità i Plegamans	9
Pla de treball i metodologia	9
Diagnosi	11
Glossari	12
L'Ajuntament: cultura organitzativa i comunicació	14
Estructura i composició de l'equip humà	20
Tipus de jornada i contracte	27
Política retributiva i estructura salarial	31
Accés i promoció	36
Política de formació continuada	39
Mesures de conciliació amb la vida personal	41
Mesures de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual	47
Taula resum de la diagnosi	51
Pla d'accions	57
Calendari	66
Sistemes de seguiment i avaluació del pla	67
Bibliografia	68



Presentació institucional

El principi d'igualtat és un dels pilars bàsics de qualsevol societat democràtica. No obstant, malgrat totes les iniciatives públic-privades, el desenvolupament d'un ordenament jurídic propi i l'aplicació de recursos evidencien la insuficiència per assolir l'aplicació efectiva d'aquest principi en matèria de gènere. Aquest fet justifica i legitima àmpliament la necessitat d'incorporar tractaments diferenciats i discriminacions positives per assolir la plena igualtat entre homes i dones. En aquesta línia, les polítiques en matèria d'igualtat en l'àmbit local esdevenen fonamentals per aconseguir-ho.

Només en aplicació de la igualtat real serà possible l'eradicació de la violència envers les dones així com l'eradicació de la marginació i la discriminació de les dones en tots els àmbits. En aquest sentit, l'administració local, com a administració més propera a la ciutadania, és la millor coneixedora de la realitat de les dones i la que pot respondre amb més eficàcia a les seves necessitats i problemàtiques. La comunicació i la col·laboració entre l'administració local, les entitats i associacions implicades, la comunitat educativa i la resta de serveis municipals i xarxes supra-municipals, ha de permetre optimitzar i racionalitzar recursos per tal de consolidar una veritable xarxa institucional que treballi de manera transversal i doni respostes conjuntes.

A Palau-solità i Plegamans s'ha treballat en aquesta línia, prova d'això és el Protocol per a l'abordatge integral contra la violència masclista, el programa anual d'accions i activitats que conformen el Pla Local a la Ciutadania i les diverses iniciatives i projectes que des del 2014 s'han posat en marxa des de la Regidoria. L'actualització d'aquest Pla d'igualtat Intern vol ser un pas més en el compromís de l'Ajuntament en incorporar la transversalitat de les polítiques de gènere en la gestió quotidiana de l'organització per tal que esdevingui un element diferencial de competitivitat i de responsabilitat social. El repte dels propers anys serà mantenir la qualitat d'aquests serveis així com consolidar aquesta tasca però, sobretot, continuar sensibilitzant i informant la ciutadania per ser els principals implicats en l'aplicació efectiva de la igualtat. Compromís polític per incorporar el principi d'igualtat en totes les polítiques municipals per tal d'afavorir la transformació de les relacions entre homes i dones i el progrés de la ciutadania.

Per arribar a la instauració d'una societat basada en la igualtat, és de capital importància que els governs locals i regionals integrin plenament la dimensió del gènere en les seves polítiques, en la seva organització i en les seves pràctiques.



2n Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Palau-solità i Plegamans

Patricia Freire Nuñez

Regidora d'Acció Social, Igualtat, Feminisme i Polítiques LGTBIQ+



Introducció

Què és un pla d'igualtat?

Un Pla d'Igualtat és un conjunt de mesures ordenades, prioritzades i calendaritzades en el sí d'una empresa, entitat o òrgan de l'administració, amb l'objectiu de conduir un procés vers l'equitat de gènere en la seva organització interna i, d'aquesta manera, contribuir a la igualtat real i efectiva de la societat en general.

Segons el marc jurídic català i espanyol referent a l'administració pública i a la igualtat efectiva entre dones i homes, l'Ajuntament de Palau-solità i Plegamans té el deure de disposar d'un pla d'igualtat intern. L'Ajuntament ja disposava d'un primer Pla d'Igualtat per al període 2013-2016, que s'ha volgut replantejar i actualitzar per adaptar-se a la nova composició de l'ajuntament, així com als nous temps i paradigmes.

Treballar per la igualtat real i efectiva en el sí d'una organització, amb la implicació i voluntat amb les que s'aborda des de l'Ajuntament de Palau-solità i Plegamans, és un procés col·lectiu d'anàlisi i revisió interna dels sistemes de creences, organització i funcionament, i de les relacions personals en el seu sí; és un procés doncs, que condueix a una major consciència i sensibilització, i a una millora del benestar de les persones i les relacions de les persones que formen part del consistori. Només d'aquesta manera, vetllant i posant les mesures necessàries per avançar cap a la igualtat i el benestar interns, l'Ajuntament podrà treballar de manera coherent i efectiva en les seves accions i programes per a la igualtat de gènere, LGBTIQ+ i el feminisme.

El present pla d'igualtat aborda els següents àmbits:

1. Cultura organitzativa i comunicació
2. Estructura i composició de l'equip humà
3. Tipus de jornada i contracte
4. Política retributiva i estructura salarial
5. Accés i promoció
6. Política de formació continuada
7. Mesures de conciliació amb la vida personal
8. Mesures de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual



Marc Normatiu

El present Pla d'Igualtat s'emmarca en la Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes, la llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes, la llei 5/2008 de 24 d'abril del dret de les dones a eradicar la violència masclista, els principis de l'estatut d'autonomia de Catalunya i l'article 14 del principi d'igualtat efectiva i no discriminació per raó de sexe de la Constitució Espanyola.

La igualtat a l'àmbit de les polítiques locals

A **nivell local** el marc normatiu de les polítiques de gènere el trobem en primer lloc en la Constitució Espanyola i en els textos jurídics sectorials que s'han anat aprovant en els últims anys que incorporen mesures específiques per abordar la igualtat de gènere.

Les competències de les administracions públiques locals s'estableixen en la **Llei 7/1985 de Bases de Règim Local** en dos articles bàsics que delimiten la capacitat d'actuació dels ajuntaments:

- Article 25: “El municipi, per a gestió dels seus interessos en l'àmbit de les seves competències, pot promoure tota classe d'activitats i prestar tots els serveis públics que contribueixin a satisfer les necessitats i aspiracions de la comunitat veïnal”
- Article 28: “Els municipis poden realitzar activitats complementàries de les pròpies o altres administracions públiques i, en particular, les relatives a l'educació, la cultura, la promoció de la dona, l'habitatge, la sanitat i la protecció del mediambient”.

Finalment a la **Llei 7/2007 del 12 d'abril de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic**, a l'article 100, a la **disposició vuitena escriu** :

1. 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.
2. 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.

Així doncs, es desprèn que els **Ajuntaments com administració local**, tenen la obligatorietat d'elaborar un **Pla d'igualtat intern** que promogui la equitat real entre dones i homes. L'elaboració d'aquests plans interns són també un element imprescindible per donar coherència a les seves estratègies i polítiques de foment de la igualtat de gènere a l'àmbit local.

És per tant important per a les administracions locals, donar un pas endavant i posicionar-se davant de la ciutadania com institució que aplica el principi d'igualtat de dones i homes a la seva gestió interna, procurant tant en relació a la plantilla de persones que hi treballen (tant personal polític com tècnic i administratiu) com en les seves relacions externes (relacions amb empreses concessionàries i adjudicatàries, comunicació, serveis a la ciutadania...) les millors condicions de treball i garantint que tothom, sigui dona sigui home, tingui les mateixes oportunitats de desenvolupar-se personal i professional en el sí de l'organització.

Altres lleis importants en matèria d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones a l'Estat espanyol que cal tenir presents són:

Llei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.

Llei 30/2003, de 13 d'octubre, sobre mesures per incorporar la valoració de l'impacte de gènere en les disposicions normatives que elabori el Govern.

Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere. Publicada en el BOE N.º 313 de 29 de desembre de 2004. Aquesta llei va suposar un destacat avenç en l'afrontament de la xacra de la violència contra les dones, a nivell de rellevància social i de disposició d'una protecció formal en casos de perill emparada amb un rang elevat de l'ordenament jurídic. S'introdueixen mesures a nivell preventiu, d'intervenció i de protecció per a les víctimes, en l'àmbit laboral, de reinserció social, formació ocupacional, habitatge social, serveis socials, educació, salut. Així mateix, estableix el desplegament d'una bateria de recursos jurídics per atendre les mesures disposades davant les denúncies i els crims que es presentin.



Llei 15/2005, de 8 de juliol, per la qual es modifiquen el Codi Civil i la Llei de Enjudiciament Civil en matèria de separació i divorci.

Objectius del 2n Pla d'Igualtat de Palau Solità i Plegamans

Els objectius generals que guien la diagnosi i l'elaboració del segon pla d'igualtat de l'Ajuntament de Palau-solità i Plegamans són els següents:

- Actualitzar el compromís polític de l'Ajuntament per avançar en matèria de polítiques de gènere
- Identificar els obstacles i barreres que dificulten la igualtat de gènere al consistori
- Incorporar de manera transversal el principi d'igualtat de gènere en l'organització interna de l'ajuntament
- Enfortir la credibilitat i compromís de l'ajuntament en les polítiques de gènere a través de la coherència entre el discurs i la pràctica interna

Aquests objectius, comuns a molts plans d'igualtat, parteixen de la premissa que totes les organitzacions humanes reproduïxen les relacions de poder dels homes vers les dones característiques de la societat patriarcal en la que vivim. Les desigualtats de gènere es reproduïxen i configuren a través de les estructures formals i informals de les organitzacions mitjançant les regles, polítiques, procediments de treball, normes i relacions espontànies que sorgeixen entre les persones que componen les entitats. És per aquest motiu que els objectius del Pla d'Igualtat tenen la intenció principal de promoure l'equitat des de la perspectiva de gènere, per tal de generar un canvi en l'organització formal i informal.

Pla de treball i metodologia

Les fases i accions per a l'actualització de la diagnosi i l'elaboració de la concreció del pla d'accions han estat les següents:

Fase I: Planificació del procés de diagnosi i elaboració del pla



- Reunió de coordinació amb la comissió de seguiment del pla d'igualtat per a:
 - Definició d'objectius del pla
 - Acords de funcionament i coordinació
 - Traspàs de dades preexistents

Fase II: Recollida i anàlisi de dades

- Revisió, el buidatge i l'anàlisi de les dades preexistents, proporcionades per recursos humans
- Disseny i realització de 1 entrevista a les tècniques d'igualtat
- Disseny i realització de 2 grups de discussió amb la participació d'entre 50 i 60 dones (treballadores i regidores)
- Disseny i enviament de qüestionaris a l'equip tècnic i als i les regidores, respost per 80 persones
- Buidatge i anàlisi de les dades recollides a les entrevistes, als grups de discussió i als qüestionaris

Fase III: Presentació i valoració de l'actualització de la diagnosi

- Elaboració de l'informe d'actualització de la diagnosi
- Sessió de treball amb l'equip de seguiment per:
 - Presentar l'informe
 - Valorar participativament l'actualització de la diagnosi i recollir el feedback
 - Ratificar les línies principals del pla d'igualtat i, si s'escau, afegir-ne de noves

Fase IV: Redacció i presentació de la proposta de concreció del pla d'accions

- Redacció de l'esborrany de la proposta de concreció del pla d'accions
- Sessió de treball amb l'equip de seguiment per:
 - Presentar l'esborrany
 - Treballar de manera participativa les accions concretes del Pla d'Igualtat proposades per la consultora
 - Sessió de consells i instruments per a la implementació i avaluació del pla, i tancament del procés.



Diagnosi

Per tal d'elaborar un pla d'igualtat que s'ajusti a les característiques, necessitats i recursos de l'Ajuntament de Palau-solità i Plegamans és essencial conèixer la realitat i situació interna de la que es parteix des de l'òptica de la igualtat efectiva.

La diagnosi és una eina clau en tots els plans d'igualtat, que ens permet conèixer quins són els punts forts i els punts febles en termes d'igualtat efectiva dins les organitzacions: els punts forts ens indiquen les potencialitats, les fortaleses i les oportunitats existents a l'equip, i cal apreciar-les, visibilitzar-les i reforçar-les per tal esdevinguin una palanca vers la igualtat real i efectiva; els punts febles ens ajuden a identificar i visibilitzar els reptes, els obstacles i les resistències que reproduïxen les situacions de discriminació existents, i ens indiquen on cal intervenir amb fermesa.

La present diagnosi s'ha realitzat ajustant-se a les àrees descrites a la llei, mitjançant les dades proporcionades pel consistori, 2 grups de discussió amb totes les dones de càrrecs tècnics i polítics de l'ajuntament, i un qüestionari realitzat a totes les persones treballadores i voluntàries el gener de 2020.

La diagnosi ha estat presentada i validada pels membres de la comissió del pla d'igualtat, creada arran de l'elaboració del segon pla d'igualtat de l'Ajuntament de Palau-solità i Plegamans.



Glossari

La Llei orgànica 3/2007, defineix els conceptes de discriminació directe i indirecte, així com els d'assetjament sexual i per raó de sexe de la següent manera:

Principi d'igualtat de tracte entre dones i homes

1. El principi d'igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de tota discriminació, directament o indirecta, per raó de sexe i especialment, les derivades de la maternitat, la assumptió d'obligacions familiars i l'estat civil.

Discriminació directa i indirecta

1. Es considera discriminació directa per raó de sexe la situació en què es troba una persona que sigui, hagi estat o pugui ser tractada, atenent el seu sexe, de manera menys favorable que una altra en situació comparable.
2. Es considera discriminació indirecta per raó de sexe la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posa persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a persones de l'altre sexe, llevat que aquesta disposició, criteri o pràctica es puguin justificar objectivament atenent una finalitat legítima i que els mitjans per assolir aquesta finalitat siguin necessaris i adequats.
3. En qualsevol cas, es considera discriminatòria qualsevol ordre de discriminar, directament o indirectament, per raó de sexe.

Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe

1. Sense perjudici del que estableix el Codi penal, als efectes d'aquesta Llei constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.
2. Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.
3. Es consideren sempre discriminatoris l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
4. El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe també es considera acte de discriminació per raó de sexe.



Aquesta llei, sota el principi de igualtat de les dones i homes en dignitat humana i en drets i deures, planteja l'acció positiva com a eina per aconseguir aquesta igualtat i corregir la desigualtat. La definició que utilitza és la següent:

Accions positives

1. Amb la finalitat de fer efectiu el dret constitucional de la igualtat, els poders públics han d'adoptar mesures específiques a favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte als homes. Aquestes mesures, que s'han d'aplicar mentre subsisteixin aquestes situacions, han de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas.
2. També les persones físiques i jurídiques privades poden adoptar aquest tipus de mesures en els termes que estableix aquesta Llei.

Segregació horitzontal en l'ocupació

És la concentració de dones en determinat nombre de professions. És el fenomen que s'anomena la situació laboral de les dones, determinada per la concentració majoritària d'aquestes en determinats sectors d'activitat, reagrupant-se en un petit nombre de professions fortament feminitzades.

Segregació vertical en l'ocupació

En l'estructura ocupacional, les dones es concentren en els esglaons més baixos i tenen una escassa presència als llocs directius. Es tracta per tant, del fenomen que anomena la situació laboral de les dones, determinada per la concentració majoritària d'aquestes en les categories professionals menys valorades i pitjor retribuïdes dins de les escales jeràrquiques de les empreses.



L'Ajuntament: cultura organitzativa i comunicació

La cultura organitzativa d'un col·lectiu laboral o òrgan administratiu, així com la manera en com s'expressa en la seva comunicació interna i externa - íntimament lligats - ens permeten diagnosticar, per una banda, els sistemes de creences que sustenten l'estat actual de la igualtat en el sí del consistori, i, per altra banda, les facilitats o resistències amb les que les mesures del pla d'igualtat es pot trobar.

La cultura organitzacional i la comunicació, per tant, estan directament relacionades amb la consciència de les relacions de poder per raó de gènere, el compromís de les persones que formen l'empresa o entitat per eradicar-les, el benestar de les persones, les possibilitats d'expressar-se amb llibertat i poder abordar conflictes o agressions per raó de gènere de manera conscient i segura.

La cultura organitzativa i la comunicació les analitzarem a partir dels documents interns de l'organització i la comunicació, així com dels resultats dels qüestionaris de la percepció de les persones treballadores i càrrecs polítics.

Indicadors

- Posicionament, valors i objectius del consistori
- Comunicació oral i escrita no discriminatòria
- Ambient de treball
- Percepció de l'estat de la igualtat de gènere i LGBTIQ+, i de la necessitat d'un pla d'igualtat

Posicionament, valors i objectius del consistori

L'actual equip de govern de l'Ajuntament de Palau-solità i Plegamans ha entomat amb convicció la lluita per la igualtat de gènere i la incorporació del feminisme en la seva organització interna i les seves accions externes.

Mostra d'això és:

- **A nivell simbòlic:** el canvi de nom de regidoria: d'"Igualtat" a "Feminismes i LGBTIQ+"



- **A nivell de sensibilització i capacitació personal, professional i política:** la realització d'un programa de formacions per als càrrecs polítics (n'han fet una sobre polítiques públiques d'igualtat; tenen proposada una sobre LGBTIQ+)
- **A nivell estructural:** properament està prevista l'obertura d'una plaça de tècnica d'igualtat (fins a dia d'avui hi havia dues persones amb molt poques hores de dedicació). No obstant, per a l'any 2020 no s'ha augmentat el pressupost de l'àrea respecte l'anterior.
- **A nivell d'acció externa:** el 2018¹ s'han dut a terme les següents accions:
 - Commemoració i programa d'activitats al voltant del 8 de març (diada internacional de les dones), 28 de maig (diada internacional de la salut de les dones), 28 de juny (diada internacional per a l'alliberament de les persones LGBTIQ+) 25 de novembre (diada internacional contra les violències masclistes)
 - Campanya "No tot s'hi val", per a l'eradicació de les agressions masclistes i LGTBIfòbiques i la violència sexual en els contextos d'oci nocturn a l'espai públic.
 - Programa de coeducació a les escoles bressol, de primària i a la biblioteca municipal
 - Col·laboració en el projecte de l'espai jove "L' Escorxador Feminista"
 - Accions per promoure la corresponsabilitat en la cura de les persones, i per promoure la participació i el lideratge de les dones
 - Assessoria jurídica i atenció psicosocial per a les dones que viuen situacions de violència masclista

Comunicació oral i escrita no discriminatòria

A nivell de comunicació oral i escrita enguany s'han realitzat dues formacions, una per als càrrecs polítics i una per als i les treballadores del consistori, ambdues molt ben valorades. Es considera que arran de les accions formatives, així com del context social general, les persones posen força cura en el llenguatge escrit i són conscient de les errades en el llenguatge oral. Per altra banda, es detecten encara resistències per part d'algunes persones a usar un llenguatge inclusiu.

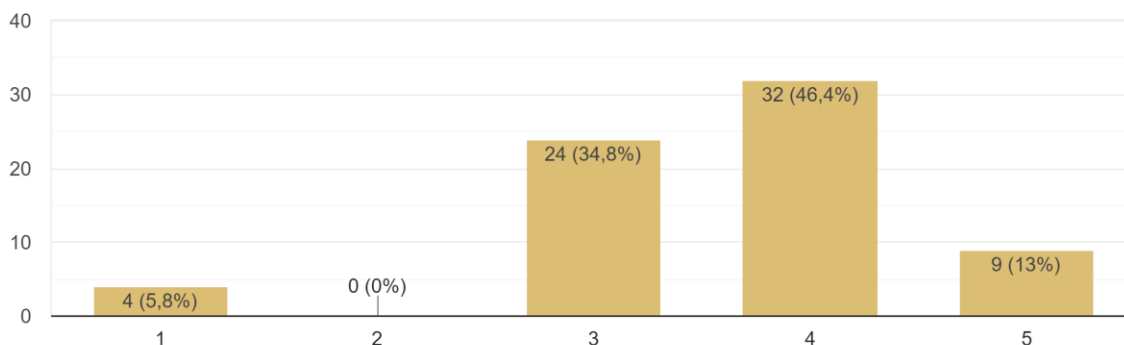
A part de la formació, a la intranet del personal hi ha disponible i a l'abast de tothom un manual de llenguatge inclusiu.

¹ Es presenten només les accions desenvolupades el 2018 i presents a la memòria de l'àrea. No es disposen de les dades del 2019.



L'Ajuntament fa servir un llenguatge i imatges no sexistes en les comunicacions internes

69 respostes



La percepció general, però, és que tot i que la formació hagi accelerat la revisió interna de les comunicacions de l'ajuntament, aquesta no s'ha fet de manera sistemàtica i, per tant, depèn de la voluntat i sensibilització de les persones a nivell individual.

Ambient de treball

Com es veurà al proper apartat, l'Ajuntament presenta una marcada segregació horitzontal en les àrees i departaments: els vinculats a les cures i atenció a les persones (educació, joventut, serveis socials, escola bressol...) estan majoritàriament ocupats per dones, i els departaments més tècnics (tresoreria, urbanisme, seguretat...) estan majoritàriament ocupats per homes. Davant d'aquest fet, s'aprecia la voluntat de l'actual equip de govern de situar dones regidores al capdavant de les àrees ocupades tradicionalment per homes (són els casos, per exemple, d'empresa i ocupació, seguretat ciutadana, cultura i patrimoni, comunicació i transparència, habitatge i via pública).

Aquesta segregació es materialitza, entre altres aspectes, en diferents ambients de treball més o menys amables per a les dones. En ambients masculinitzats, les dones que en formen part expliquen que han rebut en algun moment actituds de superioritat, paternalisme, i menysteniment per part dels seus companys homes; actituds sovint recolzades per altres dones. Hi ha la percepció que, en general, l'opinió professional de les dones està menys valorada que la dels homes.

Aquesta segregació horitzontal i l'ambient de treball descrit pot facilitar l'aparició d'actituds, comportaments i comentaris de caire masclista i sexista, i la sensació que estan legitimats. En aquesta



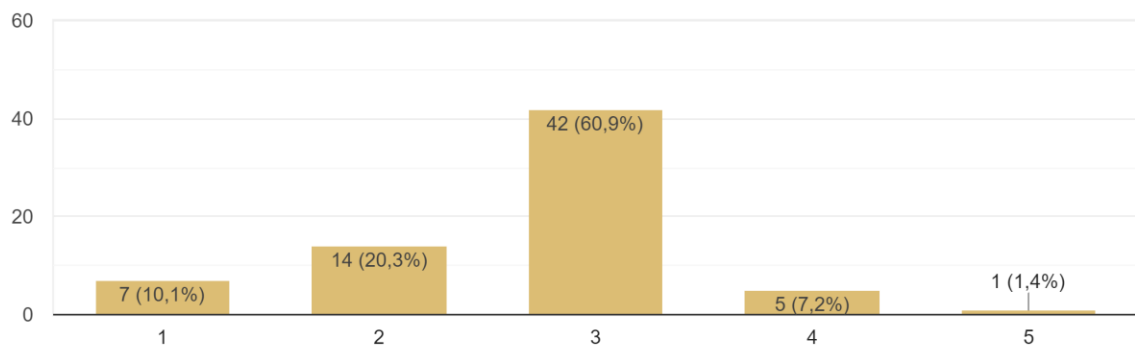
línia, s'han viscut i observat situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, amb els quals les persones apunten descontentament en la seva gestió.

Un altre aspecte a destacar, en continuïtat amb la segregació horitzontal observada, és la percepció de la desigual distribució de les tasques i treballs transversals en funció del gènere: les dones acostumen a assumir tasques de cura de les persones, els equips i l'espai, i els homes acostumen a assumir tasques de representació i coordinació.

En aquest sentit, hi ha una percepció generalitzada que no hi ha sensibilització en aquest tema pel que fa a la corresponsabilitat i la distribució equitativa entre homes i dones, i també que les tasques vinculades a les cures no estan gaire valorades ni reconegudes.

Consideres que les tasques de cura de l'espai i les persones estan valorades i reconegudes a l'entitat?

69 respostes



Una altra qüestió a tenir en compte, és la constatació de resistències en la transversalització de la perspectiva de gènere a nivell intern de l'Ajuntament, ja sigui per motius ideològics, de manca de temps o de manca de formació.

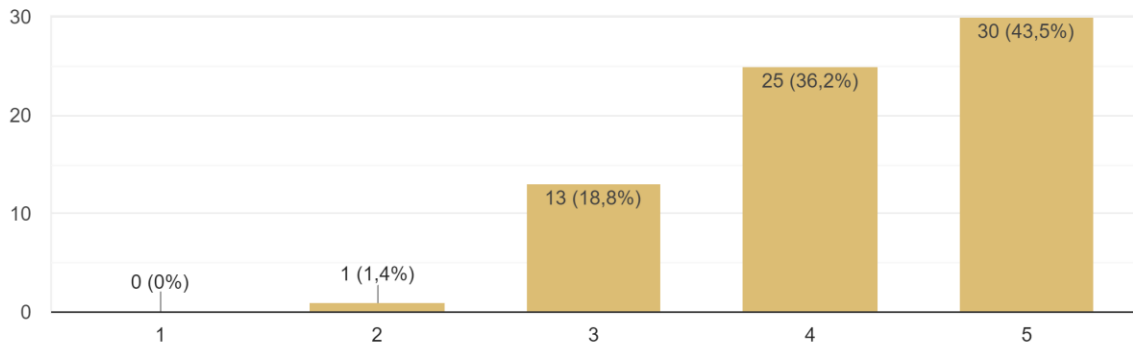
Percepció de l'estat de la igualtat de gènere i LGBTIQ+, i de la necessitat d'un pla d'igualtat (informació provisional, pendent de les respostes finals dels qüestionaris)



Hi ha una percepció generalitzada sobre la necessitat d'elaborar un pla d'igualtat, alhora que les persones són optimistes en relació a la seva aplicació.

Creus que és necessari fer un pla d'igualtat intern a l'Ajuntament?

69 respostes



ASPECTES POSTIUS	ASPECTES A MILLORAR
<ul style="list-style-type: none"> - Posicionament clar i convençut per part l'actual equip de govern vinculat a un programa d'accions en la seva organització interna i les seves accions externes. - Lideratges femenins a regidories tradicionalment ocupades per homes 	
<ul style="list-style-type: none"> - Sensibilitat i preocupació generalitzada entorn l'ús del llenguatge, i realització de formació per a la plantilla. 	<ul style="list-style-type: none"> - Revisar de manera sistemàtica la comunicació interna i externa de l'ajuntament en clau de gènere - Fomentar el coneixement i l'ús del manual de llenguatge no sexista - Garantir la formació de llenguatge no sexista per a totes les persones treballadores



<ul style="list-style-type: none">- Percepció força homogènia i compartida de la necessitat i utilitat d'un Pla d'Igualtat	<ul style="list-style-type: none">- Detecció d'actituds, comportaments i comentaris sexistes i masculistes- Identificació d'algunes resistències en la transversalització de la perspectiva de gènere a nivell intern de l'Ajuntament, per manca de coneixement i de temps- Distribució desigual per gèneres de les tasques quotidianes i transversals
--	--



Estructura i composició de l'equip humà

Conèixer l'estructura i composició de l'equip humà del consistori, qui en forma part, quants homes i quantes dones hi ha, de quines edats, si tenen o no persones al càrrecs, quins llocs de treball ocupen, o quants anys porten a l'ajuntament és un pas clau alhora de detectar possibles biaixos de gènere, desigualtats, discriminacions i relacions de poder; alhora que ens pot permetre avançar situacions vinculades al pla d'igualtat que poden ocórrer en un futur més o menys llunyà, com per exemple, les necessitats de conciliació de determinats col·lectius.

Indicadors

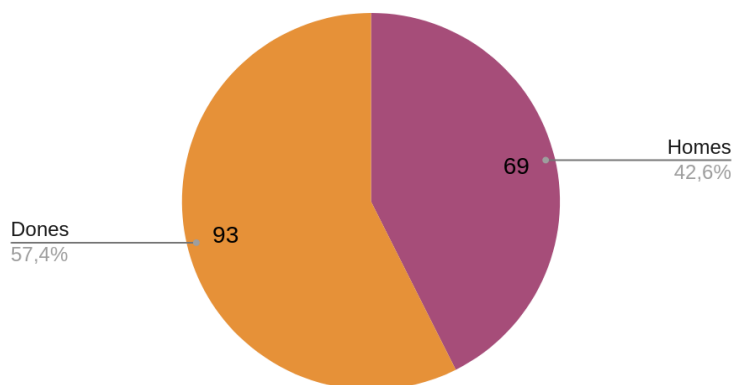
- Nombre de dones i homes a l'organització
- Nombre de dones i homes de cada àrea de l'Ajuntament
- Nombre de dones i homes caps i/o coordinadors/es
- Edat mitjana dels homes i les dones, i antiguitat i edat de les àrees

Nombre de dones i homes a l'organització

L'Ajuntament de Palau-solità i Plegamans està conformat per un equip de 162 persones: un 57,4% dones i un 42,6% d'homes.

La proporció de dones es troba lleugerament per sota de la mitjana de Catalunya, on trobem un 62% de dones a l'administració pública².

Dones i Homes: Percentatge



² UGT. "Bretxa salarial de gènere a Catalunya als sectors públic i privat. Determinants i propostes"

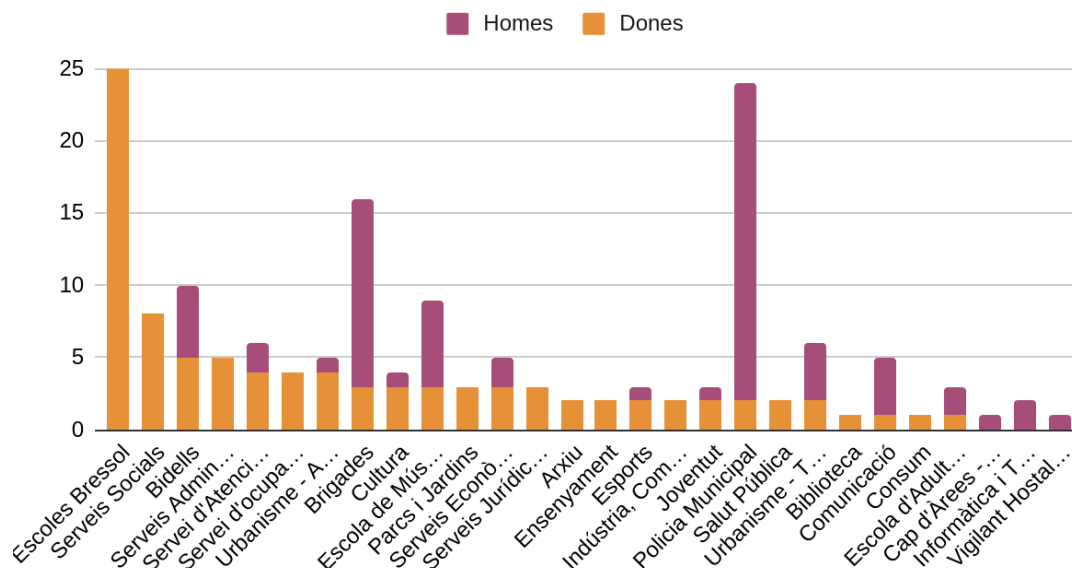


Distribució de dones i homes segons àrees de l'Ajuntament

Pel que fa a la distribució d'homes i dones en les diverses àrees de l'Ajuntament, aquest presenta un patró de segregació horitzontal molt similar al que trobem tant al mercat laboral general, com a l'administració pública.

Les dones ocupen majoritàriament els sectors tradicionalment associats a la feminitat, caracteritzat per l'atenció a les persones (serveis socials, escola bressol, agents de salut, serveis d'administració...), i els homes ocupen majoritàriament sectors tècnics, de seguretat ciutadana i vinculats a les reparacions i la construcció (urbanisme, policia local i brigades).

Dones i Homes: distribució per àrees



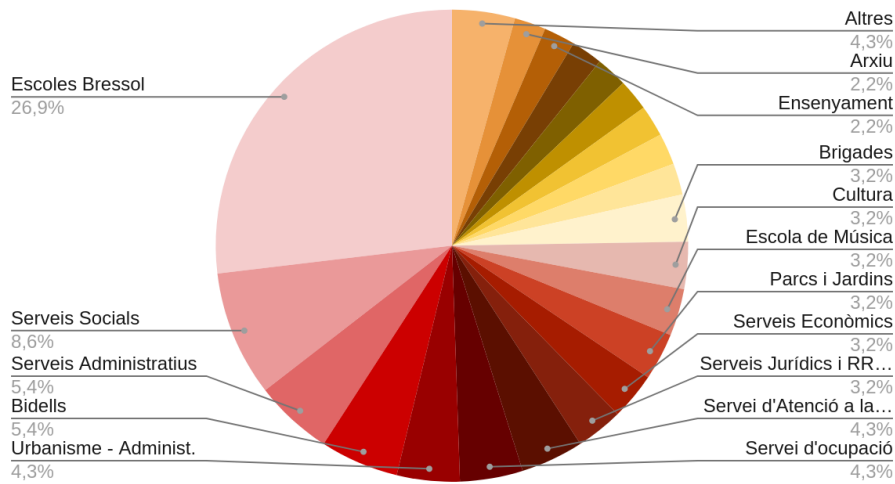
La segregació horitzontal és un dels factors que trobem a l'origen de la bretxa salarial, ja que els treballs vinculats a les cures i l'atenció a les persones acostumen a ser menys valorats socialment, i això es tradueix en una atribució de salaris més baixos

Si observem les dades de manera desagregada, i per percentatges, observem la següent distribució:

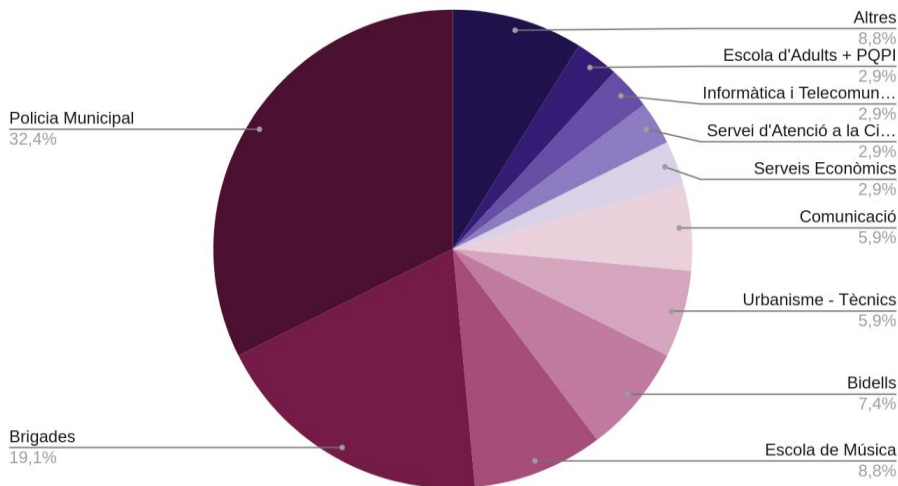


2n Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Palau-solità i Plegamans

Dones



Homes



El 50% de les dones estan ocupades en les àrees d'escola bressol, serveis socials, serveis administratius (incloses les persones d'administració de l'àrea d'urbanisme) i bidells. I el 50% dels homes estan ocupats en les àrees de policia municipal i brigades.

Un altre aspecte interessant a destacar és que les dones presenten més diversitat de llocs de treball que els homes.

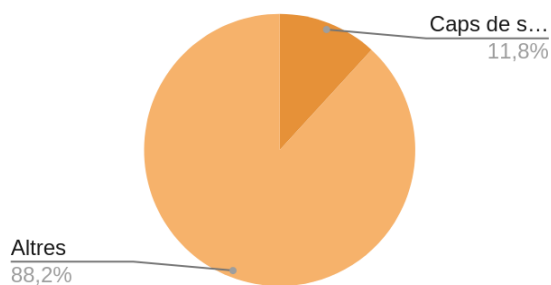


Nombre de dones i homes caps i/o coordinadors/es de serveis

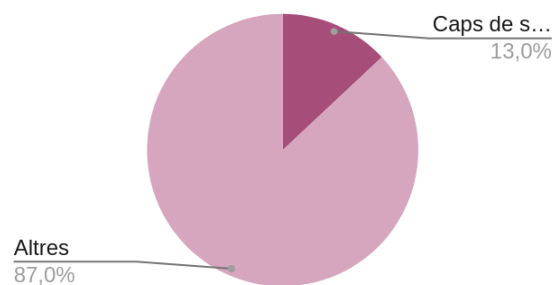
En tota hi ha a l'ajuntament 11 dones i 9 homes caps de servei. Si bé hi ha més dones que homes, la proporció no es correspon exactament a la proporció de la composició de l'ajuntament: hi ha un 1,2% més d'homes caps que dones.

En general, però, la composició dels caps i/o coordinadors/es de serveis és equilibrada, proporcionada i paritària.

Dones



Homes



Convé destacar que les dones i homes són caps i/o coordinadors/es de les àrees més feminitzades i masculinitzades corresponentment.

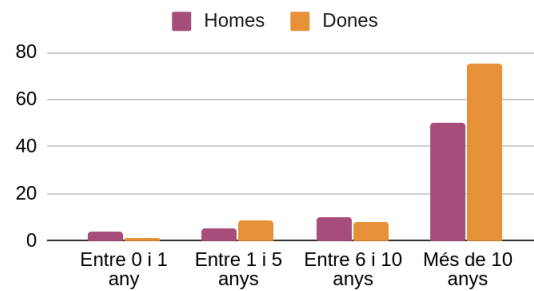
Antiguitat al consistori

La plantilla de l'ajuntament presenta una antiguitat considerable, ja que el 75% de la plantilla porta més de 10 anys treballant-hi.

Com es veurà al següent apartat, però, aquesta antiguitat no correspon a un tipus de contracte estable (laboral fix o funcionariat fix).



Homes i Dones: antiguitat

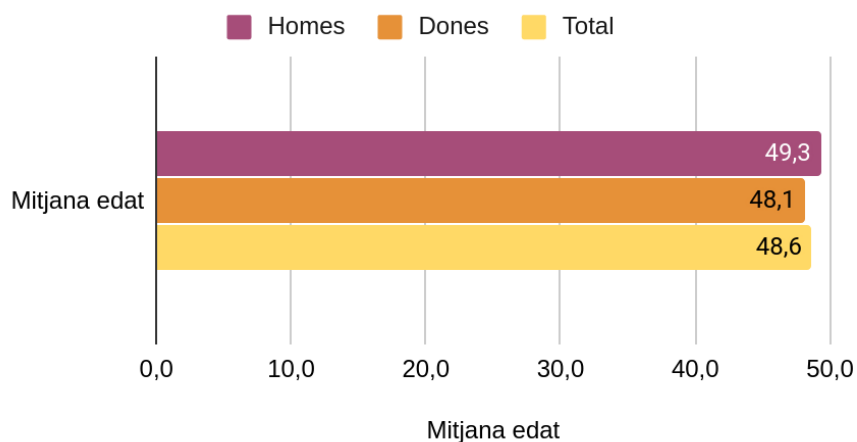


És interessant destacar que la incorporació de dones i homes no ha estat paritària al llarg del temps, sinó que hi ha hagut períodes - segurament per necessitat dels diferents serveis - en que s'han incorporat més homes o dones. Amb la voluntat de superar la segregació horitzontal, aquesta qüestió s'haurà de tenir en compte a futures incorporacions de personal.

Edat mitjana dels homes i les dones

L'edat mitjana de les persones que treballen a l'Ajuntament és de 48,5 anys, essent la de les dones 48,1 i la dels homes 49,3.

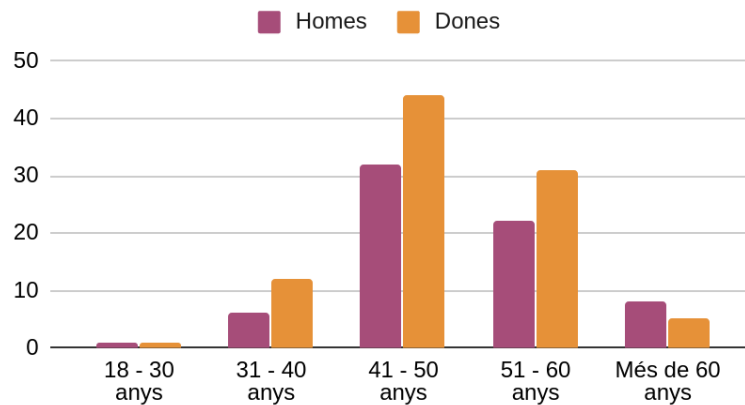
Homes i dones: Mitjana edat



La distribució general és la següent:



Homes i Dones: Edats



Observem, doncs, que el 47% de les dones i el 46% dels homes tenen entre 41 i 50 anys. I ens trobem que, a partir dels seixanta anys, hi ha més homes que dones, contràriament a la proporció de la plantilla.

Les dades sobre l'edat són rellevants sobretot pel que fa a entendre les necessitats de conciliació. Podem afirmar que, amb molta probabilitat, més de la meitat de la plantilla té necessitats de conciliació per motiu de cura de familiars, ja siguin filles o fills, o persones majors d'edat dependents i al càrrec (per exemple, mares o pares).

ASPECTES POSITIVS	ASPECTES A MILLORAR
<ul style="list-style-type: none"> - Plantilla paritària, madura i dinàmica - Voluntat i capacitat d'anticipació a situacions i necessitats futures de la plantilla 	<ul style="list-style-type: none"> - Patró de segregació horitzontal molt similar al que trobem tant al mercat laboral general, com a l'administració pública. - Edat mitjana de la plantilla situada en unes edats amb necessitats de conciliació que cal abordar. - Important anticipar envelliment a la majoria de la plantilla d'aquí a 10 - 15 anys



2n Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Palau-solità i Plegamans



Tipus de jornada i contracte

Conèixer el tipus de jornada laboral i el tipus de contracte que tenen homes i dones en una empresa o òrgan de l'administració permet diagnosticar discriminacions indirectes, involuntàries i invisibles que tenen impacte a mitjà o llarg termini en la vida de les persones, ja que aquests dos aspectes afecten les prestacions socials i les pensions de les que gaudiran les persones treballadores, així com la seguretat i estabilitat laboral.

A nivell de l'estat espanyol, es constata que les dones tendeixen a tenir jornades de treball remunerat més reduïdes que els homes, sobretot quan tenen fills/es o persones majors dependents al càrrec, per dedicar-se a la cura d'aquests. Aquest fet, a més de sumar càrregues totals de treball d'entre 40h i 50h setmanals, col·loca aquestes dones en una situació de precarietat (tant pel que fa a salari, prestacions socials o pensions) més extensa i elevada que els homes.

El tipus de contracte, per la seva banda, ens indica la situació d'estabilitat o inestabilitat laboral que pot esperar una persona, amb les pertinents conseqüències alhora de construir un projecte vital o mantenir persones dependents al càrrec. Per altra banda, també és un factor que influeix en la bretxa salarial.

Indicadors

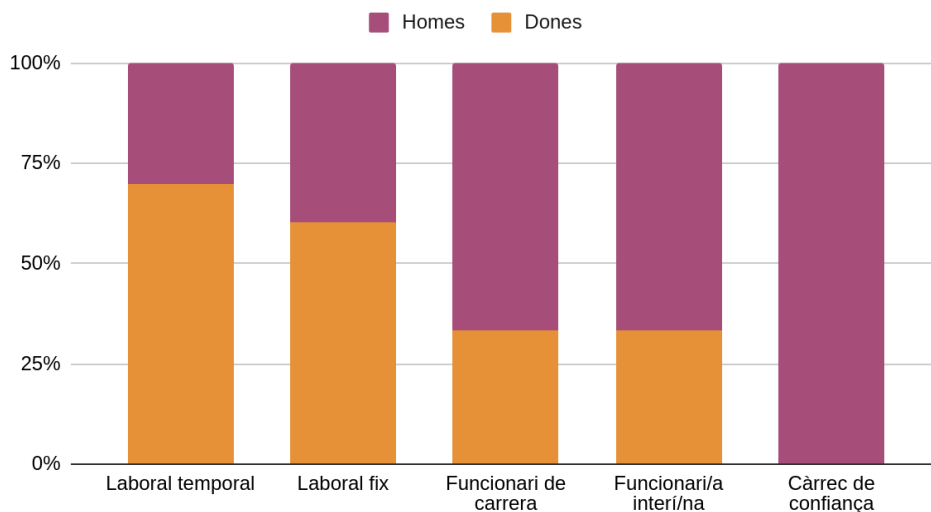
- Percentatge de dones i homes per tipus de contracte
- Percentatge de dones i homes per tipus de jornada



Percentatge de dones i homes per tipus de contracte

La distribució d'homes i dones segons tipus de contracte és la següent:

Homes i Dones: tipus de contracte (percentatge)



Com en altres àmbits de l'administració pública les dones suposen al voltant del 70% dels contractes laborals temporals, caracteritzats per una major precarietat i inestabilitat; percentatge que s'inverteix en els casos del funcionariat.

Malgrat aquesta sigui la tendència del sector públic, els darrers governs de la Generalitat de Catalunya han aprovat diversos acords per controlar i limitar la contractació temporal a l'administració pública a situacions d'excepcionalitat, per cobrir necessitats urgents i inajornables, que no puguin ser cobertes amb els recursos existents. La proposta és augmentar progressivament els contractes laborals fix, i tendir a funcionaritzar els llocs de treballs permanents.

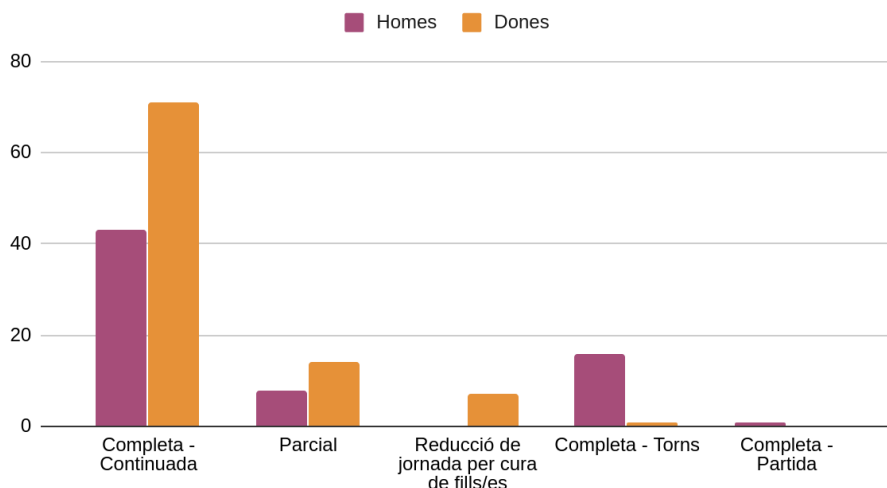
L'alt percentatge de contractes temporals en el sí de l'ajuntament és un fet reconegut i identificat com una tendència que cal transformar.

Percentatge de dones i homes per tipus de jornada

La distribució de dones i homes segons tipus de jornada és la següent:



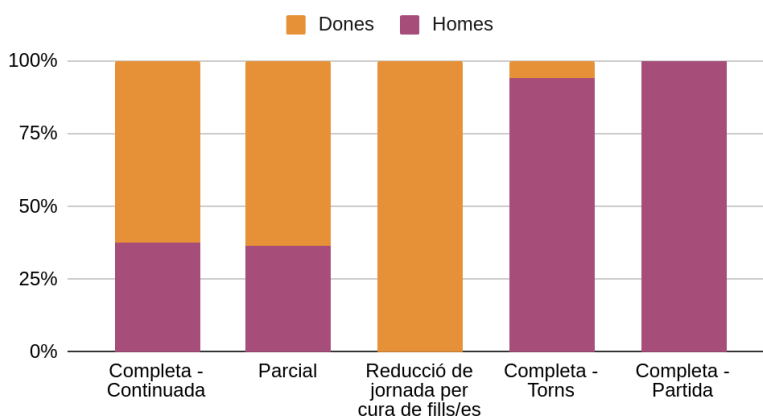
Homes i Dones



S'aprecia el fet que el 76% de les dones tenen una jornada completa i en horari continuat.

Alhora, si observem la composició percentual de cada tipus de contracte observem, que les dones tenen el 100% de les reduccions de jornada per cura de fills/es i el 70% de jornades parcials.

Homes i Dones: tipus de jornada i horari



Aquest fenomen es correspon, de nou, a la dinàmica general del mercat laboral que penalitza salarial i laboralment les dones, i es tradueix en càrregues totals del treball molt més elevades que els homes. Si bé aquest fet no és causa de la política de contractació de l'Ajuntament, sí que pot incidir en la dinàmica general de la societat, tot fent campanyes de corresponsabilitat perquè els homes s'impliquin en la cura de filles i fills; o bé, definint mesures de compensació (no necessàriament



econòmiques) a les dones que tenen jornades parcials o reduccions de jornada per causes vinculades a la cura de fills i filles.

En el cas de les jornades a torns, i les jornades partides, es tracta en el primer cas del cos de la policia local (format majoritàriament per homes) i, en el segon cas, d'una persona que té la jornada partida. El cas dels torns de la Policia Local s'abordarà, també, a l'apartat de les mesures de conciliació amb la vida personal i familiar.

ASPECTES POSITIUS	ASPECTES A MILLORAR
<ul style="list-style-type: none">- Percentatge majoritari de dones amb jornada completa i continuada- S'identifica l'encadenament de contractes temporals com una tendència històrica a l'ajuntament, i hi ha la voluntat de canviar-ho.	<ul style="list-style-type: none">- Alt percentatge de contractes laborals temporals a dones en relació als homes (corresponents, en gran mesura, a llocs de treball feminitzats, poc valorats socialment, i amb jornades parcials i partides)- Baix percentatge de funcionarització de les dones en relació als homes



Política retributiva i estructura salarial

El principi d'igualtat retributiva es defineix com el dret a que homes i dones percebin una remuneració (salari i complements) igual per un treball d'igual valor, assolint així l'equitat salarial. L'equitat salarial implica que mateixes feines o similars es remunerin de manera igual, i que feines que no són similars però que tenen o aporten el mateix valor a l'empresa es remunerin de manera igual.

Gràcies als convenis laborals s'ha aconseguit disminuir molt la desigualtat retributiva en les mateixes feines o similars (en queden fora els alts càrrecs, que negocien els seus salaris individualment, fet que perjudica les dones). Les situacions més habituals de discriminació retributiva, doncs, es donen quan homes i dones realitzen treballs diferents, però d'igual valor, valorant-se de manera desigual per l'empresa (traduint-se en un salari brut desigual o en uns complements salarials desiguals, els criteris d'aplicació dels quals són generalment de caràcter androcèntric).

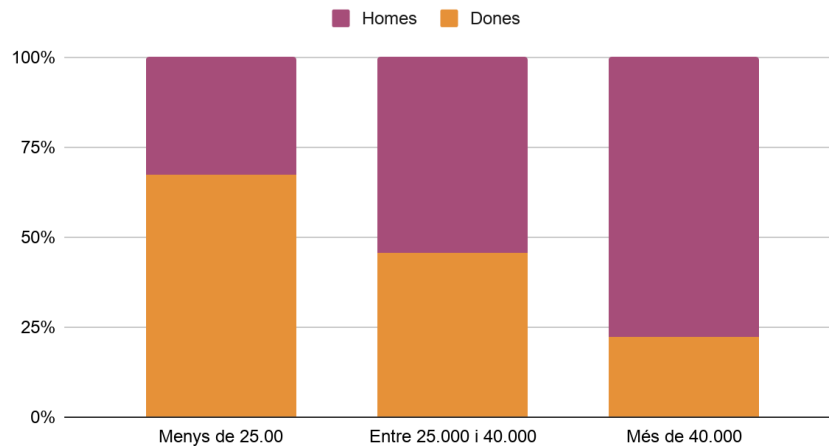
Indicadors

- Distribució de dones i homes per trams retributius
- Retribució anual mitjana de les dones i dels homes, tenint en compte els complements, i bretxa corresponent
- Retribució mitjana per hora de les dones i dels homes, tenint en compte els complements, i bretxa corresponent
- Retribució mitjana per hora de les hores extraordinàries

Distribució de dones i homes per trams retributius



Dones i Homes: distribució per trams



La distribució de dones i homes segons els següents trams retributius posa de manifest que els trams més baixos estan ocupats majoritàriament per dones, i els més alts majoritàriament per homes.

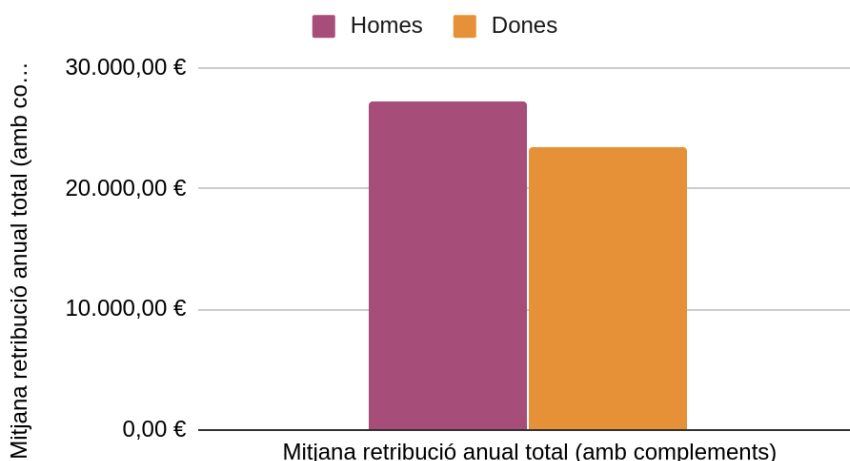
Això és degut, principalment, a la segregació horitzontal (les dones ocupen llocs de treball tradicionalment considerats femenins i menys valoritzats, com per exemple els d'educació i administració) i la segregació vertical (que posa de manifest que els alts càrrecs estan ocupats majoritàriament per homes i que encara existeixen obstacles per a la igualtat en aquest sentit).

Retribució anual mitjana de les dones i dels homes, tenint en compte els complements, i bretxa corresponent

La retribució anual mitjana de les dones i dels homes - ponderat segons jornada -, tenint en compte els complements, és la següent:



Mitjana retribució anual total (amb complements)



La diferència és de 3.702 € anuals, que suposa una bretxa del 13,63%. Al sector públic, la bretxa és del 15%: si bé l'Ajuntament està unes dècimes millor, la diferència no és significativa.

Els motius de la bretxa són els següents:

- **Segregació horitzontal:** els treballs ocupats per dones (tradicionalment associats a la feminitat) són els menys valorats econòmicament
- **Segregació vertical:** si bé hi ha força paritat en la distribució dels i les caps de serveis, els homes d'aquests càrrecs cobren - de mitjana - més que les dones.
- **Complements salarials:** els complements salarials, molt sovint definits des d'una lògica androcèntrica, augmenten la bretxa del 8,52% al 13,63%
- **Tipus de contracte:** les dones suposen el 70% dels contractes laborals temporals del consistori

Retribució mitjana per hora de les dones i dels homes, tenint en compte els complements

La retribució mitjana per hora també presenta desigualtats, pels mateixos motius esmentats al punt anterior:

- Sense complements, els homes cobren - de mitjana - 8,53€ bruts; i les dones 7,94€ bruts
- Amb complements, els homes cobren 18,88 € bruts/hora i les dones 16,47 € bruts/hora

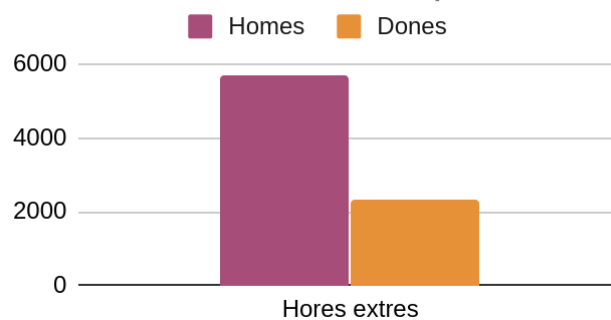


Aquesta dada, de nou, ens corrobora que les dones ocupen tasques menys valorades social i econòmicament que els homes.

Retribució mitjana per hora de les hores extraordinàries

Les hores extraordinàries a l'ajuntament són dutes a terme en un 70% pels homes, majoritàriament de la policia local. Les àrees que segueixen en quantitat d'hores extres són: arxiu, biblioteca, bidells d'escoles municipals i consum, desenvolupades majoritàriament per dones.

Hores extraordinàries: quantitat



La retribució mitjana per hora de les hores extraordinàries és de 41,50€ en el cas dels homes i de 15,02€ en el cas de les dones.

Sense tenir en compte les hores extraordinàries de la policia local - que altera una mica els resultats degut a les condicions dels seus llocs de treball - la retribució mitjana per hora de les hores extraordinàries és de 25,59€ en el cas dels homes i de 15,02€ en el cas de les dones.

Com es pot deduir, aquest fet encara agreuja més la bretxa salarial detectada al punt anterior. Es proposa fer un anàlisi en profunditat de la qüestió de les hores extraordinàries per detectar:

- En quins serveis es fan més (veure quantes dones i homes afecten) i per quins motius
- Avaluar i valorar si les necessitats del servei justifiquen les hores extraordinàries i no es pot cobrir amb un augment de personal (p.e. l'atenció a les persones sovint implica hores extraordinàries perquè cal sostenir les persones i les seves circumstàncies)
- Avaluar i valorar si la retribució d'aquestes hores es correspon al valor que aporten als seus serveis i/o al consistori en general des d'una perspectiva de gènere



ASPECTES POSITIUS	ASPECTES A MILLORAR
<ul style="list-style-type: none">- Voluntat política i tècnica d'incidència en els motius que fomenten i agreugen la bretxa salarial: la segregació horitzontal, la tipologia de contractes i la política de complements	<ul style="list-style-type: none">- Trams retributius més baixos ocupats majoritàriament per dones i trams retributius més alts ocupats majoritàriament per homes.- Existència de bretxa salarial, molt similar a la de l'administració pública de Catalunya. Aquesta és deguda a la segregació horitzontal i vertical, el tipus de contracte i els complements salarials.- Política de complements que augmenta la bretxa salarial- Avaluar i valorar els motius i retribucions de les hores extraordinàries amb perspectiva de gènere, tal com s'apunta més amunt.



Accés i promoció

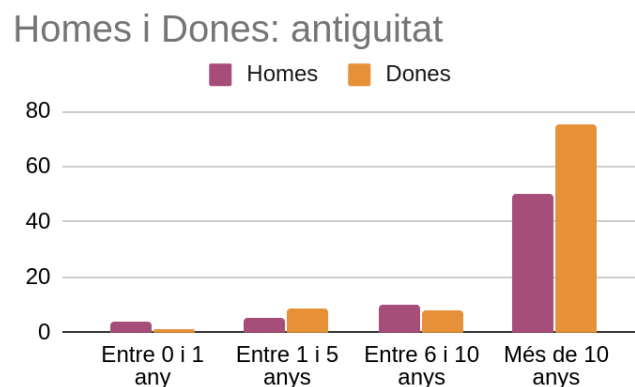
L'accés a l'ocupació i la promoció en igualtat de condicions és un dret que cal garantir a totes les persones. A més -de l'educació, la seguretat o els manteniments, cal vetllar amb insistència per acabar amb la inèrcia social i crear referents malgrat no sigui responsabilitat directa de les empreses o l'administració - en sectors tan segregats com el diversors per a les noves generacions, ja que a la llarga això afavorirà la disminució de la segregació horitzontal, l'equiparació del valor i talents de les dones i/o tasques tradicionalment considerades femenines, l'equitat salarial i la corresponsabilitat.

Indicadors

- Nombre d'incorporacions durant els darrers anys de dones i homes
- Descripció dels llocs de treball i les responsabilitats en les ofertes laborals sense biaixos androcèntrics
- Proporció de dones que ocupen alts càrrecs» i/o nivells directius

Nombre d'incorporacions durant els darrers anys de dones i homes

Les incorporacions a l'ajuntament han seguit aquesta tendència:



Les incorporacions dels últims dos anys han estat paritàries i no presenten biaixos de gènere.



Descripció dels llocs de treball, requisits i responsabilitats en les ofertes laborals sense biaixos androcèntrics

Les ofertes de llocs de treball, així com els requisits per entrar-hi es presenten - a priori - de forma neutra i seguint els criteris de l'administració pública. No incorporen, no obstant això, el requisit de tenir coneixement sobre igualtat de gènere en l'àmbit de l'administració pública i les polítiques públiques.

Per altra banda, no s'ha fet una revisió de la descripció dels llocs de treball des de la perspectiva de gènere tal com es proposava l'anterior pla d'igualtat.

Proporció de dones que ocupen alts càrrecs» i/o nivells directius

Com s'ha mostrat més amunt, les figures de caps i/o coordinadors/es de serveis estan ocupades de manera paritària i equilibrada, si bé mantenen la segregació horitzontal explicada anteriorment.

Es proposa, com a mesura de millora, revisar els criteris de promoció interna per tal de seguir garantint una proporció paritària en aquests càrrecs i fomentar la mobilitat horitzontal en les promocions.

ASPECTES POSITIVS	ASPECTES A MILLORAR
<ul style="list-style-type: none">- Les incorporacions recents no presenten biaixos de gènere.- Les ofertes públiques de llocs de treball segueixen els criteris de l'administració- La proporció de dones i homes als caps i/o coordinacions de servei són equilibrades i paritàries	<ul style="list-style-type: none">- Revisar la descripció dels llocs de treball, les responsabilitats i els requisits des de la perspectiva de gènere per trencar amb la dinàmica de la segregació horitzontal- Incorporar temari d'igualtat de gènere en l'àmbit de l'administració i les polítiques públiques en les convocatòries públiques- revisar els criteris de promoció interna per tal de seguir garantint una proporció paritària en aquests càrrecs i fomentar la mobilitat horitzontal en les promocions.



2n Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Palau-solità i Plegamans



Política de formació continuada

La formació continuada vinculada al desenvolupament del lloc de treball, sobretot si és reglada, és un dels vehicles principals en la promoció laboral, tant pel que fa a l'assumpció de responsabilitats com salarial.

Per altra banda, la formació en qüestions vinculades als drets laborals – incloent la formació en matèria d'igualtat – és clau per detectar i prevenir els abusos, les discriminacions i les situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe que es poden donar en l'entorn laboral.

L'accés a tota la formació que ofereix una empresa o òrgan de l'administració ha de ser, per tant, públic, en igualtat de condicions i atenent a les necessitats de conciliació de les persones.

Indicadors

- Política de formació definida, pública i de criteris neutres, que atengui a les necessitats de conciliació
- Formació en matèria d'igualtat de gènere i LGBTIQ+
- Nombre d'hores de formació desagregat per gèneres

Política de formació definida, pública i de criteris neutres, que atengui a les necessitats de conciliació

Segons l'Acord regulador de les condicions de treball del personal de l'Ajuntament de Palau-solità i Plegamans (2017), totes les persones treballadores tenen el dret a participar d'activitats de formació i reciclatge.

Les formacions obligatòries es duen a terme dins l'horari laboral i, en cas que no sigui possible, es compensen les hores dedicades.

Per a les persones que es reincorporen d'una baixa o d'una absència llarga al lloc de treball, recentment s'ha creat una figura que, per determinats casos, posa al dia a la persona que s'ha absentat.



Formació en matèria d'igualtat de gènere i LGBTIQ+

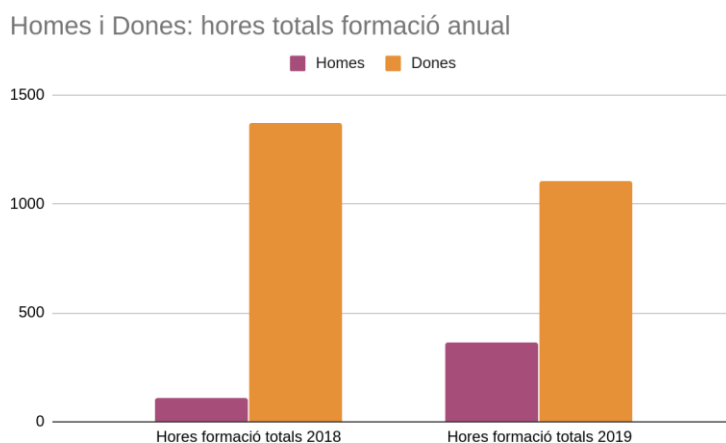
Enguany l'equip de govern té programades tres formacions per a càrrecs polítics vinculades a la igualtat de gènere i LGBTIQ+ (llenguatge, polítiques públiques i LGBTIQ+), dues de les quals ja s'han dut a terme.

Pel que fa a les persones treballadores l'any anterior es va realitzar una formació sobre llenguatge no sexista, molt ben valorada. S'apunta, però, que no hi va poder accedir tothom, i que - malgrat l'interès - no hi va haver continuïtat en les formacions d'aquest àmbit.

Es detecta absència de formació obligatòria i contínua sobre igualtat de gènere i LGBTIQ+ en l'àmbit laboral i les polítiques públiques, i sobre prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe o orientació sexual en l'àmbit laboral.

Nombre d'hores de formació desagregat per gèneres

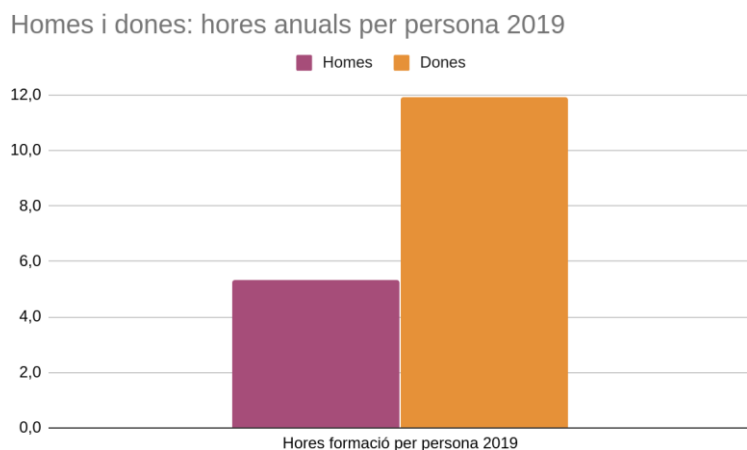
Per als anys 2018 i 2019, les hores totals de formació han estat les següents:



El 2018 hi havia molta diferència entre les hores de formació rebudes per part de les dones i els homes, i el 2019 aquesta tendència ha disminuït.



Si observem la mitjana d'hores anuals per persona d'aquest 2019 aquesta és la següent: 5,3 els homes, i 11,9 les dones.



ASPECTES POSITIUS	ASPECTES A MILLORAR
<ul style="list-style-type: none"> - Política de formació definida, pública i de criteris neutres, que atén a les necessitats de conciliació - Existència d'una figura per a l'actualització de les persones en l'ús d'un programari quan aquestes es reincorporen d'una absència prolongada. Es considera una figura interessant a replicar en altres àmbits - Equip de govern format o en previsió de formar-se en polítiques públiques de gènere i LGBTIQ+ 	<ul style="list-style-type: none"> - Implementar i sistematitzar la formació obligatòria i contínua sobre igualtat de gènere i LGBTIQ+ en l'àmbit laboral i les polítiques públiques, i sobre prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe o orientació sexual en l'àmbit laboral. - Equiparar les hores de formació anual per persona entre dones i homes, sobretot en els àmbits de la incorporació i transversalització de la perspectiva de gènere

Mesures de conciliació amb la vida personal

La conciliació és la possibilitat d'una persona de fer compatibles les seves esferes personal, laboral, social i familiar, per poder desenvolupar-se en els diferents àmbits, entenent que aquest



desenvolupament és necessari per a la seva salut i benestar, així com per a la cura de les persones dependents.

Tradicionalment, i encara ara, l'harmonia entre aquestes esferes ha estat desigual per a homes i dones, donant com a resultat que aquestes fossin les que més temps dediquessin a les tasques domèstiques i de cures en detriment del seu temps de treball remunerat i de desenvolupament personal.

Disposar de mesures per permetre la conciliació a totes les persones i impulsar que tant homes com dones s'hi acullin és contribuir a una nova organització dels temps de treball més sostenible, així com a la corresponsabilitat de gènere vers les tasques domèstiques i de cures.

Indicadors

- Mesures per a la conciliació de la vida personal i laboral
- Adequació dels horaris per facilitar la conciliació de la vida personal i laboral
- Proporció d'homes i dones que s'acullen o es beneficien de les mesures de conciliació de la vida personal i laboral
- Nombre d'hores extraordinàries per gènere

Mesures per a la conciliació de la vida personal i laboral

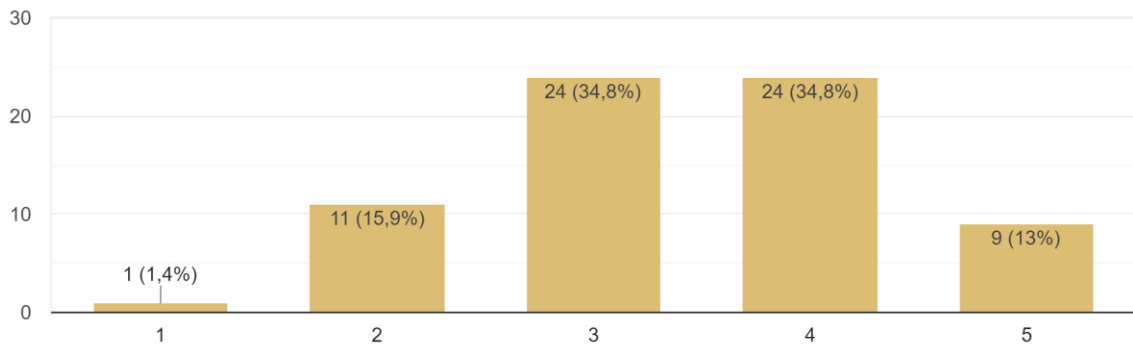
Les persones treballadores del consistori, sempre que així ho permeti la tasca que desenvolupen i el servei del que formen part, tenen jornada continuada.

Per altra banda, el consistori disposa de les mesures recollides a la llei per facilitar la conciliació de la vida personal i laboral, i aporta algunes millores en temps, retribució i/o flexibilitat pel que fa la cura de filles i fills, o familiars en situació de dependència. En general, la valoració de les mesures existents és bona.



Consideres que l'Ajuntament facilita mecanismes de conciliació de la vida laboral amb la personal i familiar?

69 respostes



Hi ha una percepció generalitzada però que malgrat les mesures existents, sovint la feina ha de desenvolupar-se igualment, sense que se substitueixi la persona o es posi personal de reforç. Això comporta que algunes persones visquin amb culpa el seu dret a conciliar perquè sap que el seu equip es veurà sobrecarregat, que les persones treballin el mateix amb menys temps i més pressió, o que realitzin hores extres. Aquesta percepció es complementa amb la percepció que algunes persones - tant homes com dones - viuen amb reprovació el fet que un company o companya usi permisos de conciliació.

Adequació dels horaris per facilitar la conciliació de la vida personal i laboral

Sempre que no afecti la prestació del servei en el que treballen, les persones treballadores tenen dret a la flexibilitat horària en la franja prèvia a les 9h del matí, i a partir de les 14h.

Sempre que es justifiqui i s'avisï amb 24 hores d'antelació, les persones disposen de mesures per adaptar de manera excepcional els seus horaris a la necessitat de tenir cura de filles i fills, o familiars en situació de dependència.

Si bé la mesura es considera adequada moltes treballadores dones apunten que, molt sovint, les alteracions en la vida quotidiana no poden ser planificades amb 24 hores d'antelació (per exemple, quan un infant es posa malalt) i, per tant, aquesta mesura no s'adequa a la seva realitat.

Es detecta, també, que en horaris amb jornada partida o discontinua (com és el cas de molts contractes

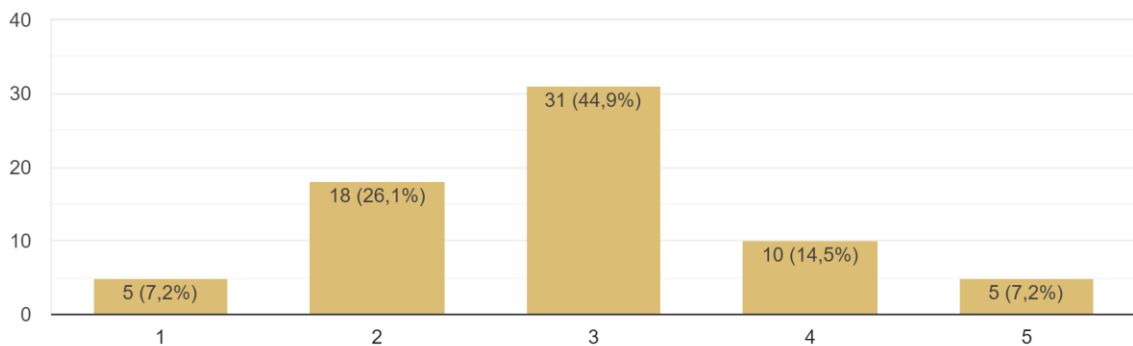


parcials), es demana a la persona treballadora una disponibilitat física o telemàtica de jornada completa.

Per altra banda s'apunta que sovint es fa difícil la conciliació quan els horaris del personal treballador no es corresponen amb els horaris de dedicació de les persones regidores, les reunions amb entitats o associacions o actes als que calgui assistir. Si bé les persones assumeixen que aquesta qüestió forma part de la seva feina, assenyalen malestar en el fet que sovint no se les consulti o no es pacti prèviament, fet que facilitaria la organització de la vida personal i familiar.

Consideres que els horaris de les reunions, formacions o actes interns o externs de l'Ajuntament es pacten entre les persones que hi ha d'assistir?

69 respostes



Proporció d'homes i dones que s'acullen o es beneficien de les mesures de conciliació de la vida personal i laboral

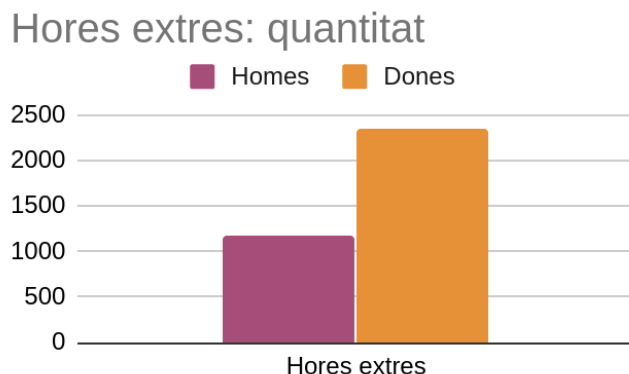
La percepció recollida a les enquestes i grups de discussió, però, és que les dones usen més els permisos de conciliació - ja que social i tradicionalment encara se les empeny a la cura de filles, fills i/o persones dependents - i això té una repercussió en la seva retribució i carrera professional.

No es disposa de les dades d'ús de les mesures de conciliació desagregades per gènere, per la qual cosa no es pot contrastar la percepció amb la realitat.



Nombre d'hores extraordinàries per gènere

Sense tenir en compte el cos de la policia local - degut a les característiques del seu servei i les condicions laborals associades-, les dones fan un 47% més d'hores extraordinàries que els homes:



Aquestes hores es concentren als serveis d'arxiu, biblioteca, bidells d'escoles municipals, consum, servei d'ocupació, d'ensenyament i escoles bressol.

Com s'ha apuntat més amunt, caldria fer un anàlisi en profunditat de la qüestió de les hores extraordinàries per detectar:

- En quins serveis es fan més (veure quantes dones i homes afecten) i per quins motius
- Avaluar i valorar si les necessitats del servei justifiquen les hores extraordinàries i no es pot cobrir amb un augment de personal (p.e. l'atenció a les persones sovint implica hores extraordinàries perquè cal sostenir les persones i les seves circumstàncies)
- Avaluar i valorar si la retribució d'aquestes hores es correspon al valor que aporten als seus serveis i/o al consistori en general des d'una perspectiva de gènere

ASPECTES POSITIVUS	ASPECTES A MILLORAR
<ul style="list-style-type: none">- La jornada continuada és - sempre que el servei ho permet - l'opció de jornada per defecte.- L'acord de relacions laborals contempla mesures molt positives i ben valorades	<ul style="list-style-type: none">- La manca de personal en algunes àrees de l'ajuntament fa que es visqui amb pressió el de demanar-se un permís o una baixa.- Els permisos per cura de familiars, així com les reduccions de jornada per motius



<ul style="list-style-type: none">- Sempre que no afecti la prestació del servei, les persones treballadores tenen dret a la flexibilitat horària pre 9h del matí i a partir de les 14h.- Les persones disposen de mesures per adaptar de manera excepcional els seus horaris a la necessitat de tenir cura de filles i fills, o familiars en situació de dependència (avisant amb 24 hores d'antelació)	<p>de cura d'aquests, són majoritàriament ocupades per dones; amb els corresponents impactes en les seves carreres professionals. Es detecta que cal fomentar la cultura de la corresponsabilitat entre els homes.</p> <ul style="list-style-type: none">- Les situacions imprevistes de la vida quotidiana sovint no es poden anticipar amb 24 hores d'antelació, per la qual cosa s'expressa la demanda de crear bosses d'hores disponibles per donar resposta a aquestes necessitats.- Garantir que les persones que tenen jornades partides i discontinües (molts contractes parcials) no han d'estar disponibles fora del seu horari laboral- Sovint els horaris de reunions proposats pels i les regidores són fora de l'horari laboral. Si bé aquest fet s'assumeix com una realitat, s'expressa la demanda de pactar-se i consultar-se amb antelació.- Avaluat i valorar els motius i les retribucions de les hores extraordinàries amb perspectiva de gènere, tal com s'apunta més amunt.
---	---



Mesures de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual

Tots les les empreses de l'estat, tinguin la mida que tinguin, així com els òrgans de l'administració, estan obligades a tenir un protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual o per raó de sexe. Un protocol d'aquestes característiques permet i facilita que les persones puguin sentir-se segures en el seu ambient laboral, sabent que no es toleren ni encobreixen aquestes actituds, que es prevé el seu desenvolupament i que, en cas de viure una situació d'aquest tipus, sabran on acollir, el camí que seguirà la seva denúncia, i les repercussions que això suposarà per a la persona agressora.

Indicadors

- Mesures de prevenció, denúncia i sanció de l'assetjament sexual, per raó de sexe o orientació sexual
- Identificació de situacions de sexisme i masclisme
- Satisfacció amb la gestió de les situacions
- Accions de formació i informació sobre la prevenció del sexisme, el masclisme, la LGTBIfòbia, i l'assetjament sexual, per raó de sexe o orientació sexual

Mesures de prevenció, denúncia i sanció de l'assetjament sexual, per raó de sexe o orientació sexual

El consistori disposa d'un protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe. Es tracta d'un protocol marc, no adaptat a la realitat de l'Ajuntament.

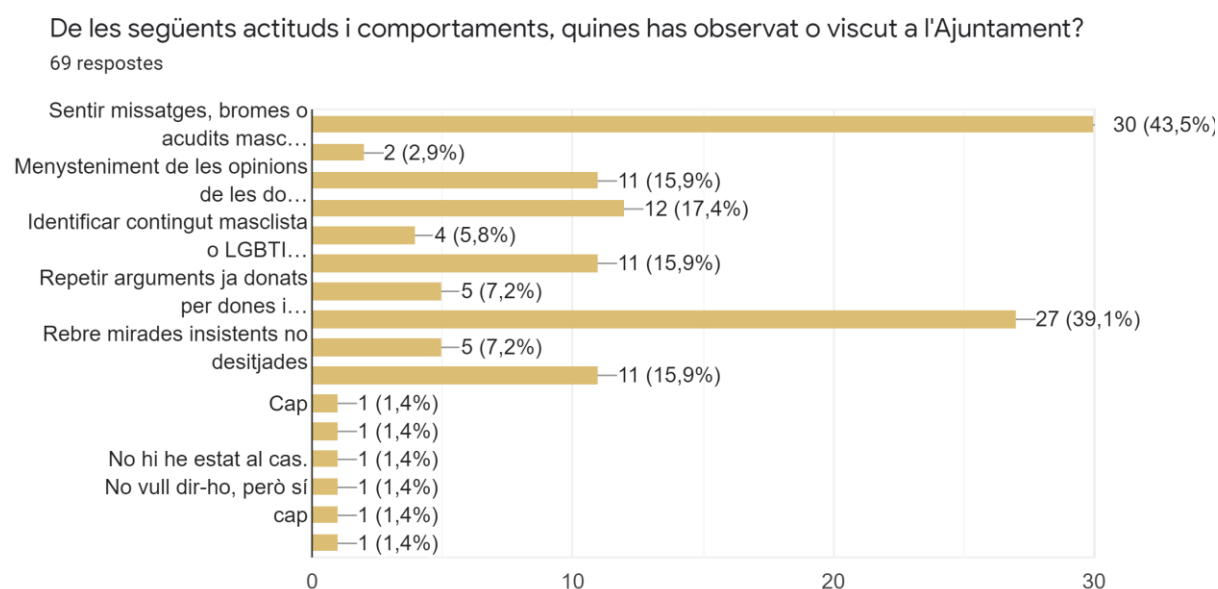
Moltes persones afirmen no conèixer el protocol, malgrat aquest estigui publicat a la intranet de les persones treballadores.

Identificació de situacions de sexisme i masclisme



Les persones treballadores de l'ajuntament saben identificar moltes situacions de sexisme i masclisme en l'àmbit laboral, i apunten com a recurrents els comentaris i bromes sexistes, menysteniment o infravaloració de les opinions professionals de les dones i persones LGBTIQ+, i comentaris sobre el cos o la indumentària de les dones.

Moltes persones, també, són coneixedores d'alguns casos d'assetjament sexual que s'han donat al consistori.



Satisfacció amb la gestió de les situacions

(Informació pendent de les respostes finals dels qüestionaris)

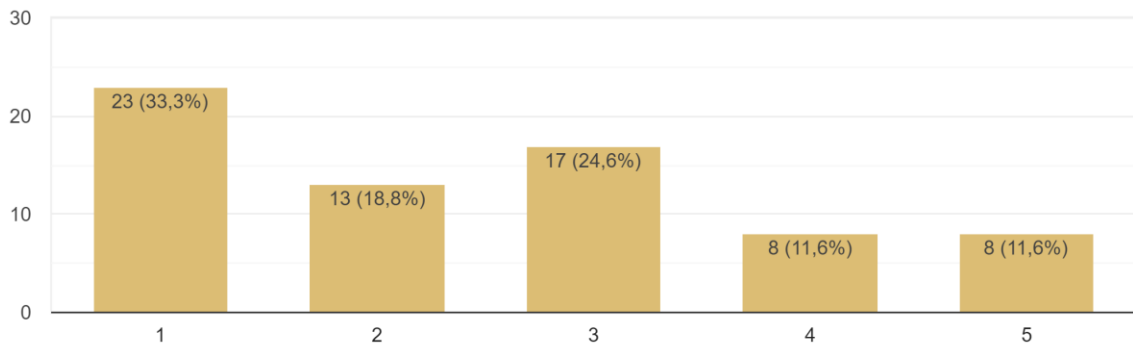
Les persones que identifiquen aquestes violències, malauradament quotidianes, no s'han abordat ni s'aborden de manera satisfactòria, ja que sovint s'ha donat una revictimització o culpabilització de les dones que ho han viscut. Aquest fet se suma a la sensació de que si s'inicia un procés de denúncia no servirà de res, i a la por per part d'algunes persones d'agreujar la seva situació laboral.

Per altra banda, les persones treballadores apunten l'absència d'espais per a l'abordatge dels conflictes, estiguin o no vinculats al gènere. Això fa que, sovint, els malestars siguin difícils de canalitzar i es creï una cultura de gestió individual del conflicte, el malestar, la tensió o l'agressió.



Si has marcat algunes violències a la pregunta anterior, creus que s'han abordat de manera satisfactòria?

69 respostes



Accions de formació i informació sobre la prevenció del sexisme, el masclisme, la lgbtiqfòbia, i l'assetjament sexual, per raó de sexe o orientació sexual

Es detecta absència de formació obligatòria i contínua sobre igualtat de gènere i LGBTIQ+ en l'àmbit laboral i les polítiques públiques, i sobre prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe o orientació sexual en l'àmbit laboral.

ASPECTES POSITIUS	ASPECTES A MILLORAR
<ul style="list-style-type: none"> - Existència de protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe 	<ul style="list-style-type: none"> - El protocol no és conegut per a moltes persones - El protocol es considera desferrat i no ha permès una gestió satisfactòria i curosa dels casos que hi ha hagut - Les persones treballadores - sobretot les dones - identifiquen i denuncien comentaris i bromes sexistes, menysteniment i infravaloració de les opinions de les dones, i comentaris sobre el seu cos i la indumentària.



	<ul style="list-style-type: none">- Les persones treballadores apunten l'absència d'espais per a l'abordatge dels conflictes. Això fa que els malestars siguin difícils de canalitzar i es creï una cultura de gestió individual del conflicte.- Absència de formació obligatòria i contínua sobre prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe o orientació sexual en l'àmbit laboral.
--	--



Taula resum de la diagnosi

CULTURA ORGANITZATIVA I COMUNICACIÓ	
ASPECTES POSTIUS	ASPECTES A MILLORAR
<ul style="list-style-type: none">- Posicionament clar i convençut per part l'actual equip de govern vinculat a un programa d'accions en la seva organització interna i les seves accions externes.- Lideratges femenins a regidories tradicionalment ocupades per homes	<ul style="list-style-type: none">- Cap
<ul style="list-style-type: none">- Sensibilitat i preocupació generalitzada entorn l'ús del llenguatge, i realització de formació per a la plantilla.	<ul style="list-style-type: none">- Revisar de manera sistemàtica la comunicació interna i externa de l'ajuntament en clau de gènere- Fomentar el coneixement i l'ús del manual de llenguatge no sexista- Garantir la formació de llenguatge no sexista per a totes les persones treballadores
<ul style="list-style-type: none">- Percepció força homogènia i compartida de la necessitat i utilitat d'un Pla d'Igualtat	<ul style="list-style-type: none">- Detecció d'actituds, comportaments i comentaris sexistes i masclistes- Identificació d'algunes resistències en la transversalització de la perspectiva de gènere a nivell intern de l'Ajuntament, per manca de coneixement i de temps- Distribució desigual per gèneres de les tasques quotidianes i transversals



ESTRUCTURA I COMPOSICIÓ DE L'EQUIP HUMÀ	
ASPECTES POSITIUS	ASPECTES A MILLORAR
<ul style="list-style-type: none">- Plantilla paritària, madura i dinàmica- Voluntat i capacitat d'anticipació a situacions i necessitats futures de la plantilla	<ul style="list-style-type: none">- Patró de segregació horitzontal molt similar al que trobem tant al mercat laboral general, com a l'administració pública.- Edat mitjana de la plantilla situada en unes edats amb necessitats de conciliació que cal abordar.- Important anticipar envelliment a la majoria de la plantilla d'aquí a 10 - 15 anys

TIPUS DE JORNADA I CONTRACTE	
ASPECTES POSITIUS	ASPECTES A MILLORAR
<ul style="list-style-type: none">- Percentatge majoritari de dones amb jornada completa i continuada- S'identifica l'encadenament de contractes temporals com una tendència històrica a l'ajuntament, i hi ha la voluntat de canviar-ho.	<ul style="list-style-type: none">- Alt percentatge de contractes laborals temporals a dones en relació als homes (corresponents, en gran mesura, a llocs de treball feminitzats, poc valorats socialment, i amb jornades parcials i partides)- Baix percentatge de funcionarització de les dones en relació als homes



POLÍTICA RETRIBUTIVA I ESTRUCTURA SALARIAL	
ASPECTES POSITIVS	ASPECTES A MILLORAR
<ul style="list-style-type: none">- Voluntat política i tècnica d'incidència en els motius que fomenten i agreugen la bretxa salarial: la segregació horitzontal, la tipologia de contractes i la política de complements.	<ul style="list-style-type: none">- Trams retributius més baixos ocupats majoritàriament per dones i trams retributius més alts ocupats majoritàriament per homes.- Existència de bretxa salarial, molt similar a la de l'administració pública de Catalunya. Aquesta és deguda a la segregació horitzontal i vertical, el tipus de contracte i els complements salarials.- Política de complements que augmenta la bretxa salarial.- Avaluat i valorar els motius i retribucions de les hores extraordinàries amb perspectiva de gènere, tal com s'apunta més amunt.

ACCÉS I PROMOCIÓ	
ASPECTES POSITIVS	ASPECTES A MILLORAR
<ul style="list-style-type: none">- Les incorporacions recents no presenten biaixos de gènere.- Les ofertes públiques de llocs de treball segueixen els criteris de l'administració- La proporció de dones i homes als caps i/o coordinacions de servei són equilibrades i paritàries	<ul style="list-style-type: none">- Revisar la descripció dels llocs de treball, les responsabilitats i els requisits des de la perspectiva de gènere per trencar amb la dinàmica de la segregació horitzontal- Incorporar temari d'igualtat de gènere en l'àmbit de l'administració i les polítiques públiques en les convocatòries públiques- Revisar els criteris de promoció interna per tal de seguir garantint una proporció



	paritària en aquests càrrecs i fomentar la mobilitat horitzontal en les promocions.
--	---

POLÍTICA DE FORMACIÓ CONTINUADA	
ASPECTES POSITIVS	ASPECTES A MILLORAR
<ul style="list-style-type: none">- Política de formació definida, pública i de criteris neutres, que atén a les necessitats de conciliació- Existència d'una figura per a l'actualització de les persones en l'ús d'un programari quan aquestes es reincorporen d'una absència prolongada. Es considera una figura interessant a replicar en altres àmbits- Equip de govern format o en previsió de formar-se en polítiques públiques de gènere i LGBTIQ+	<ul style="list-style-type: none">- Implementar i sistematitzar la formació obligatòria i contínua sobre igualtat de gènere i LGBTIQ+ en l'àmbit laboral i les polítiques públiques, i sobre prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe o orientació sexual en l'àmbit laboral.- Equiparar les hores de formació anual per persona entre dones i homes, sobretot en els àmbits de la incorporació i transversalització de la perspectiva de gènere (tot augmentant les hores de formació dels homes).

MESURES DE CONCILIACIÓ AMB LA VIDA PERSONAL	
ASPECTES POSITIVS	ASPECTES A MILLORAR
<ul style="list-style-type: none">- La jornada continuada és - sempre que el servei ho permet - l'opció de jornada per defecte.- L'acord de relacions laborals contempla mesures molt positives i ben valorades- Sempre que no afecti la prestació del	<ul style="list-style-type: none">- La manca de personal en algunes àrees de l'ajuntament fa que es visqui amb pressió el fet de demanar-se un permís o una baixa.- Els permisos per cura de familiars, així com les reduccions de jornada per motius



<p>servei, les persones treballadores tenen dret a la flexibilitat horària pre 9h del matí i a partir de les 14h.</p> <ul style="list-style-type: none">- Les persones disposen de mesures per adaptar de manera excepcional els seus horaris a la necessitat de tenir cura de filles i fills, o familiars en situació de dependència (avisant amb 24 hores d'antelació)	<p>de cura d'aquests, són majoritàriament ocupades per dones; amb els corresponents impactes en les seves carreres professionals. Es detecta que cal fomentar la cultura de la corresponsabilitat entre els homes.</p> <ul style="list-style-type: none">- Les situacions imprevistes de la vida quotidiana sovint no es poden anticipar amb 24 hores d'antelació, per la qual cosa s'expressa la demanda de crear bosses d'hores disponibles per donar resposta a aquestes necessitats.- Garantir que les persones que tenen jornades partides i discontinües (molts contractes parcials) no han d'estar disponibles fora del seu horari laboral- Sovint els horaris de reunions proposats pels i les regidores són fora de l'horari laboral. Si bé aquest fet s'assumeix com una realitat, s'expressa la demanda de pactar-se i consultar-se amb antelació.- Avaluar i valorar els motius de les hores extraordinàries amb perspectiva de gènere, tal com s'apunta més amunt.
--	--

MESURES DE PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE I ORIENTACIÓ SEXUAL	
ASPECTES POSITIVS	ASPECTES A MILLORAR
<ul style="list-style-type: none">- Existència de protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per	<ul style="list-style-type: none">- El protocol no és conegut per a moltes persones



<p>raó de sexe</p>	<ul style="list-style-type: none">- El protocol es considera desferrat i no ha permès una gestió satisfactòria i curosa dels casos que hi ha hagut- Les persones treballadores - sobretot les dones - identifiquen i denuncien comentaris i bromes sexistes, menysteniment i infravaloració de les opinions de les dones, i comentaris sobre el seu cos i la indumentària.- Les persones treballadores apunten l'absència d'espais per a l'abordatge dels conflictes. Això fa que els malestars siguin difícils de canalitzar i es creï una cultura de gestió individual del conflicte.- Absència de formació obligatòria i contínua sobre prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe o orientació sexual en l'àmbit laboral.
--------------------	--



Pla d'accions

El pla d'accions es desenvolupa per a cada eix del pla d'igualtat, tot recollint un o dos objectius, amb les corresponents accions, indicadors, persones responsables i un termini previst per a la seva implementació.

El pla d'accions contempla, en tot el seu desenvolupament, tres accions transversals i permanents:

- La creació d'una figura responsable d'igualtat a cada servei, que es coordina amb les seves homòlogues
 - Definir rol, funcions i criteris per escollir les persones de cada servei
- La incorporació de temàtiques de gènere al pla de formació anual (especificades al pla d'accions)
 - Establir-ne un mínim d'obligatòries
- L'impuls de campanyes de comunicació que facilitin el coneixement i comprensió de les accions del pla, i reforcin la sensibilització de la plantilla en les diferents qüestions identificades (especificades al pla d'accions)



1. CULTURA ORGANITZATIVA I COMUNICACIÓ				
Objectiu	Acció	Indicadors	Responsable	Termini
1.1 Comunicar interna i externament de manera inclusiva i no sexista a tots els nivells de l'ajuntament	Fer formació sobre llenguatge inclusiu i no sexista a tota la plantilla	100% de la plantilla assisteix a la formació	RRHH	Curt
	Donar a conèixer i fomentar l'ús dels criteris i/o manual de llenguatge inclusiu	Llistat de criteris i/o manual clar i accessible* 100% assistència a sessió formativa sobre els criteris escollits	Comunicació Tècniques igualtat	Curt
1.2 Crear un clima de treball favorable a les dones i persones LGBTIQ	Fer formació sobre igualtat de gènere en l'àmbit laboral i quotidiana	Formació obligatòria dins el pla anual de formació 100% assistència a la formació	RRHH	Curt
	Crear una figura responsable de gènere a cada servei i/o àrea	Figura existent a cada servei, amb objectius i pautes d'actuació clares i conegudes, i amb espais de coordinació amb les altres figures	Gerència Tècniques igualtat	Mig
	Campanya de comunicació transversal sobre incorporació perspectiva de gènere als serveis, llenguatge inclusiu i micromasclismes	Campanya de comunicació en marxa	Comunicació	Mig

* Tenir en compte que no tothom té accés quotidià a la intranet



2. ESTRUCTURA I COMPOSICIÓ DE L'EQUIP				
Objectiu	Acció	Indicadors	Responsable	Termini
2.1 Incorporar mecanismes per trencar la inèrcia de la segregació horitzontal a llarg termini	Fomentar la mobilitat horitzontal en els serveis i llocs de treball possibles	Obertura de processos de promoció horitzontal	RRHH	Llarg
	Campanya de comunicació interna i externa per fomentar una visió no esbiaixada de gènere dels serveis i llocs de treball molt segregats (policia, escola bressol, brigades, administració, serveis socials...)	Campanya de comunicació	Comunicació	Mig
	Obrir - de manera justificada amb un informe d'impacte de gènere - places per als gèneres subrepresentats en determinats llocs de treball.	Publicació d'ofertes de feina segons aquests criteris	RRHH Tècniques igualtat	Mig
2.2 Anticipar les necessitats i desigualtats de gènere en l'etapa de l'envelliment de la plantilla, a 10-15 anys vista	Crear grup de treball per diagnosticar i avançar les necessitats de la plantilla	Grup de treball creat i en funcionament	RRHH Gerència Serveis socials	Llarg



3. TIPUS DE JORNADA I CONTRACTE				
Objectiu	Acció	Indicadors	Responsable	Termini
3. Posar fi a la tendència d'encadenament de contractes temporals	Canviar - progressivament - contracte de temporal a fix (i d'interí a funcionariat) a tots aquells llocs de treball que sigui possible	Creixement del percentatge de contractes fix i de funcionariat, en especial de les dones.	RRHH	



4. POLÍTICA RETRIBUTIVA I ESTRUCTURA SALARIAL				
Objectiu	Acció	Indicadors	Responsable	Termini
4. Disminuir la bretxa salarial i l'alt percentatge de dones als trams retributius més baixos	Avaluar, valorar i revisar la política de complements salarials des d'una perspectiva de gènere*	Informe d'avaluació i valoració sobre els complements amb perspectiva de gènere. Incorporació de complements que valorin qualitats i treballs de les tasques tradicionalment desenvolupades per dones (per exemple, atenció a les persones i administració)	RRHH Serveis econòmics Gerència	Curt
	Avaluar, valorar i revisar la realització i retribució de les hores extraordinàries amb perspectiva de gènere*	Informe d'avaluació i valoració de la realització i retribució d'hores extres amb perspectiva de gènere. Disminució de la bretxa retributiva de les hores extraordinàries.	RRHH Serveis econòmics Gerència	Curt

* En el marc de la propera i pròxima revisió de la valoració dels llocs de treball



5. ACCÉS I PROMOCIÓ				
Objectiu	Acció	Indicadors	Responsable	Termini
5.1 Fomentar una incorporació de persones que - complint els requisits i mèrits per al lloc de treball - trenquin la inèrcia de la segregació horitzontal	Revisar la descripció i valoració dels llocs de treball, les responsabilitats i els requisits des de la perspectiva de gènere*	Noves descripcions dels llocs de treball, responsabilitats i requisits amb perspectiva de gènere per a les properes convocatòries laborals.	RRHH	Curt
	Revisar els criteris de promoció interna per tal de seguir garantint una proporció paritària en aquests càrrecs i fomentar la mobilitat horitzontal en les promocions.	Criteris de promoció coneguts per tothom i amb perspectiva de gènere.	RRHH	Mig
5.2 Fomentar una incorporació de persones sensibilitzades amb la igualtat de gènere en l'àmbit laboral i en les polítiques públiques	Incorporar temari d'igualtat de gènere en l'àmbit de l'administració i les polítiques públiques en les convocatòries públiques.	Requisit / puntuació vinculada al coneixement del temari esmentat en les properes convocatòries laborals.	RRHH Tècniques igualtat	Curt

* En el marc de la propera i pròxima revisió de la valoració dels llocs de treball.



6. POLÍTICA DE FORMACIÓ CONTINUADA				
Objectiu	Acció	Indicadors	Responsable	Termini
6.1 Implementar i sistematitzar la formació obligatòria i contínua sobre igualtat de gènere i LGBTIQ+ en l'àmbit laboral i les polítiques públiques	Incorporació de les esmentades formacions en el pla anual de formació.	100% assistència a les esmentades formacions.	RRHH	Mig
6.2 Equiparar les hores de formació anual per persona entre dones i homes, tot augmentant les hores de formació dels homes	Foment de la formació entre els homes, atenent a les seves necessitats professionals. Plantejar obligatorietat.	Disminució de la diferència percentual d'hores de formació de dones i homes.	RRHH Persona referent de gènere de cada servei	Mig



7. MESURES DE CONCILIACIÓ AMB LA VIDA PERSONAL				
Objectiu	Acció	Indicadors	Responsable	Termini
7.1 Sensibilitzar tota la plantilla de la importància de la conciliació corresponsable per a l'eradicació de les desigualtats de gènere	Fer formació puntual o accions de sensibilització sobre la temàtica	100% assistència formació sobre conciliació corresponsable	RRHH	Mig
7.2 Facilitar els mecanismes per poder conciliar en els casos imprevistos de la vida quotidiana	Crear una bossa d'hores personal per a tals imprevistos (últimes 24 hores)	Incorporació de la mesura a l'acord de relacions laborals	RRHH Gerència	Llarg
	Estudiar la implementació del teletreball*	Estudi i/o mesures implementades	RRHH Gerència	Llarg
7.3 Equiparar percentualment la realització d'hores extres de dones i homes	Avaluar, valorar i revisar la realització i retribució de les hores extraordinàries amb perspectiva de gènere**	Informe d'avaluació i valoració de la realització i retribució d'hores extres amb perspectiva de gènere. Distribució equitativa de les hores extraordinàries	RRHH Serveis econòmics Gerència	

* En el marc del que s'està plantejant a l'administració de la generalitat i en altres ajuntaments com el de Sant Cugat.

** En el marc de la propera i pròxima revisió de la valoració dels llocs de treball



8. MESURES DE PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE I ORIENTACIÓ SEXUAL				
Objectiu	Acció	Indicadors	Responsable	Termini
8. Crear un entorn laboral segur per a les dones i persones LGBTIQ+	Elaborar un protocol adequat a les característiques i necessitats de l'ajuntament	Protocol clar, conegut i accessible*	RRHH Tècniques igualtat	I
	Realitzar una formació periòdica obligatòria sobre la temàtica	100% assistència a la formació.	RRHH	
	Crear mecanismes de gestió col·lectiva dels conflictes, tensions i malestars**	Convocatòria de almenys un espais anuals de gestió de conflictes, tensions i malestars a cada servei.	RRHH Persona referent de gènere de cada servei	

* Recordar que no totes les persones tenen accés a la intranet

** Adequats a les característiques i necessitats de cada servei



Calendari

Objectius	Trimestres									
	1'20	2'20	3'20	4'20	1'21	2'21	3'21	4'21	1'22	2'22
1.1 Comunicar de manera inclusiva i no sexista										
1.2 Crear un clima de treball favorable per les dones i persones LGBTIQ+										
2.1 Incorporar mecanismes per trencar la inèrcia de la segregació horitzontal										
2.2. Anticipar les necessitats de la plantilla vinculades a l'envelliment										
3. Posar fi a la tendència d'encadenament de contractes temporals										
4. Disminuir la bretxa salarial										
5.1 Fomentar la incorporació de dones i homes allà on són el gènere subrepresentat										
5.2 Fomentar la incorporació de persones sensibilitzades amb la igualtat de gènere										
6.1. Implementar i sistematitzar la formació de gènere obligatòria i contínua										
6.2. Equiparar les hores de formació entre dones i homes										
7.1. Sensibilitzar tota la plantilla sobre la importància de la conciliació i la corresponsabilitat										
7.2. Facilitar els mecanismes per poder conciliar en els imprevistos de la vida quotidiana										
7.3. Equiparar la realització d'hores extres entre dones i homes										
8. Crear un entorn laboral segur per a les dones i persones LGBT										

Groc clar = fase de preparació

Groc fosc = fase d'execució i implementació



Sistemes de seguiment i avaluació del pla

La implementació del pla d'acció comporta un seguit de tasques a desenvolupar: execució de les accions, comunicació a l'equip humà, seguiment i control del pla d'acció i avaluació del mateix.

Alhora, és necessària una actualització periòdica del pla que permeti que el mateix pugui adaptar-se a les necessitats del moment, resoldre els problemes no previstos i/o dissenyar noves accions fruit d'una nova diagnosi.

La comissió de seguiment del pla d'igualtat de l'Ajuntament de Palau Solità i Plegamans és la responsable de dur a terme el seguiment i l'avaluació del Pla d'Igualtat, comunicant-se en tot moment amb la gerència del consistori, recursos humans, comunicació i les persones tècniques d'igualtat.

Mecanismes de seguiment

Per tal de desenvolupar el seguiment del pla es recolliran les informacions proporcionades pels responsables de cada acció, així com les opinions de l'equip humà de l'empresa; s'identificaran els problemes que puguin aparèixer durant l'execució del mateix i es buscaran les solucions adequades al moment i la realitat de la problemàtica.

La importància i rellevància del seguiment rau en el fet que el mateix és l'eina que enllaça amb al procés d'avaluació. Per aquest motiu, les persones responsables de la implementació del pla han de documentar de manera sistemàtica el seu seguiment.

La comissió de seguiment del pla d'igualtat de l'Ajuntament de Palau Solità i Plegamans serà l'encarregada de fer un seguiment trimestral del desenvolupament del pla, comunicar-ho a les persones indicades més amunt i recollir-ne anualment la seva opinió, atenent al grau de satisfacció, i les problemàtiques i facilitats aparegudes durant el procés.

Mecanismes d'avaluació



L'objectiu principal de l'avaluació és valorar si les accions dissenyades i executades es corresponen als objectius formulats i els resultats esperats. Les activitats d'avaluació es desenvolupen al llarg i final del procés d'implementació del pla d'acció.

Els criteris per avaluar les accions planificades són els següents:

Planificació de les accions

- Grau d'aplicabilitat a la realitat del consistori
- Adequació dels objectius i resultats esperats a la realitat de l'ajuntament
- Coherència de les accions amb els recursos i objectius establerts en el pla d'acció

Gestió del pla d'acció

- Compliment del calendari previst i la seva motivació
- Relació equilibrada entre l'assignació de recursos i els objectius establerts
- Eficàcia de la metodologia emprada

Resultats

- Assoliment dels objectius i resultats previstos i la seva motivació
- Grau de participació i satisfacció de les persones beneficiàries de les accions
- Facilitats i problemàtiques en el procés

L'avaluació serà responsabilitat de la comissió de seguiment del pla d'igualtat de l'Ajuntament de Palau Solità i Plegamans, que presentarà els resultats a la resta de l'equip humà del consistori de manera anual, juntament amb la memòria de la seva activitat i el programa per al següent curs.

Bibliografia

Associació Catalana de Municipis (2018) *Guia per elaborar un pla de polítiques d'igualtat de gènere de les administracions locals*. Barcelona: Associació Catalana de Municipis. [en línia]



<https://www.acm.cat/actualitat/publicacions/guia-elaborar-un-pla-de-politiques-digualtat-de-generen-les>

CCOO (2007) *Guia de bones pràctiques per a l'ús d'un llenguatge no sexista en la negociació col·lectiva* [en línia] http://www.ccoo.cat/sl/documents/guia_llenguatge_no_sexista.pdf

Emakunde (2004) *Guía para un proceso de selección no discriminatoria*. [en línia] https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwj2JaU2pDiAhUFdxoKHZGrCd4QFjAAegQIABAC&url=http%3A%2F%2Figualdade.xunta.gal%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2Ffiles%2Fdocumentos%2Fguia_selecc_es%255B1%255D.pdf&usg=AOvVaw0DS2g82Hec8bo1tOgNj8qc

Escola d'Administració Pública de Catalunya (2010) *Guia per al disseny i la implantació del Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de l'Administració de la Generalitat de Catalunya*. Barcelona: Escola d'Administració Pública de Catalunya. [en línia] http://eapc.gencat.cat/ca/publicacions/colleccions/col_leccio_eines_per_als_recursos_humans/7_guia_per_al_disseny_i_la_implantaci_del_pla_d_igualtat_d_oportunitats/

Fundació Maria Aurèlia Campany i UGT (2015) *La teva no conciliació és la meua no remuneració. Per un futur sense bretxa*. [en línia] www.ugtcatalunya.cat/FMAC/wp-content/uploads/2015/03/Bretxa_catcc.pdf

Fundació Maria Aurèlia Campany (2014) *El doble raser: l'organització de la jornada laboral com a element de discriminació*. [en línia] www.ugtcatalunya.cat/FMAC/wp-content/uploads/2014/12/Doble-raser-CAT.pdf

Fundació Maria Aurèlia Campany (2014) *Guia: on són les violències masclistes a la feina?* [en línia] https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwj4o9Le2ZDiAhVFRBoKHcRCARUQFjAAegQIAxAC&url=http%3A%2F%2Fwww.ugt-cat.net%2Fsubdominis%2Fpremsa%2Ftallers_fmacc_violencia.pdf&usg=AOvVaw0WAgPU4drwywVknZknSj0z

Institut Català de les dones (2007) *Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats als ajuntaments*. Col·lecció: Eines, 6. Barcelona: Institut Català de les dones.

Martínez, C. Et alt. (2006) *Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats a les empreses*. Barcelona: Institut Català de les Dones (Col·lecció Eines, 4).



Merino Segovia, A. (2009) *Igualdad de género, empresa y responsabilidad social*. Albacete: Editorial Bomarzo.

UGT (2017) *Bretxa salarial de gènere a Catalunya als sectors públic i privat. Determinants i propostes*. [en línia]