

**PLA INTERN D'IGUALTAT DE GÈNERE  
2020-2023**  
**Ajuntament d'Arenys de Mar**

**Juliol 2020**



**Coordinació del treball:**

Oficina de les Dones i LGTBI

**Elaboració:**

Cristina Pérez Opi

Niu de Projectes

**Amb la col·laboració de:**

Ajuntament d'Arenys de Mar

## **PRESENTACIÓ INSTITUCIONAL**

L'Ajuntament d'Arenys de Mar té, des de fa molts anys, el ferm compromís de treball per a l'assoliment de la igualtat efectiva entre homes i dones. Ho fem a través de l'acció contínua i a través dels plans locals d'igualtat, que tenen com a finalitat principal l'establiment de les polítiques públiques encaminades a aconseguir la igualtat entre totes les persones del municipi.

Com a administració local, ens toca encapçalar aquest treball i esdevenir un organisme clau i de referència pel que fa a com dones i homes desenvolupen la seva vida professional en les organitzacions. Hem d'exercir aquesta responsabilitat social com a administració pública i treballar per la igualtat de portes enfora, per a tota la ciutadania, però també en el sí de la institució.

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes estableix, en l'article 46, que un Pla d'Igualtat Intern és un conjunt de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de la situació, amb la finalitat d'assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats i eliminar la discriminació per raó de sexe.

Amb aquest objectiu s'ha elaborat el Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament d'Arenys de Mar, una eina estratègica per treballar la igualtat i que serà la base per poder implementar accions concretes dins l'organització municipal.

Els Plans d'Igualtat Interns de Gènere són els principals instruments que adopten els organismes locals per l'elaboració de polítiques igualitàries. En aquest sentit, el paper de les administracions locals és el d'assumir un rol més ampli que implica impulsar polítiques de gènere, l'execució i seguiment d'aquestes. Aquest document ha de ser la base sobre la qual planificar i dissenyar accions i polítiques d'igualtat d'oportunitats dins del consistori.

Annabel Moreno i Nogué

Alcaldessa d'Arenys de Mar

<b>INDEX</b>	<b>Pàg.</b>
Presentació	5
Marc legal de referència	7
Objectius del procés	9
Plantejament Metodològic	9
<b>PART 2. DIAGNOSI DE GÈNERE DE L'AJUNTAMENT D'ARENYS DE MAR</b>	<b>13</b>
Eix. 1 Compromís i Trajectòria en el desplegament de Polítiques d'Igualtat	14
Eix.2. Anàlisi de la Plantilla de Personal	27
Eix.3. Formació i Promoció Professional	44
Eix.4. Organització del temps de treball i mesures de conciliació	51
Eix.5. Anàlisi de les condicions de treball i política salarial	60
Eix.6. Política de salut laboral i mecanismes de prevenció assetjament sexual i/o per raó de gènere	68
<b>PART 3. PLA INTERN D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT D'ARENYS DE MAR</b>	<b>76</b>
Principis orientadors del Pla Intern d'Igualtat	77
Finalitat i Objectius del Pla Intern d'Igualtat	78
Estructura: Eixos estratègics i Objectius	80
<b>PLA D'ACCIÓ 2020-2024 PER EIXOS</b>	<b>83</b>

## 1.-PRESENTACIÓ

---

Els Ajuntaments com administracions més properes a les necessitats quotidianes de la ciutadania, han estat pioners en la implementació de mesures per assolir la igualtat real entre dones i homes. Les polítiques de foment de la igualtat han experimentat una evolució positiva al llarg dels darrers anys, passant de polítiques específiques adreçades principalment a les dones, cap un model d'intervenció molt més estratègic per tal d'afrontar de manera transversal les desigualtats de caire estructural que encara persisteixen. Aquest canvi d'enfocament ha estat possible mitjançant l'estratègia d'incorporació de la perspectiva de gènere o gendermainstreaming.

Arran de la Llei Orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes, i posteriorment la Llei Catalana del 2015 per la igualtat efectiva de dones i homes, i d'altres articulats normatius (Estatut del Treballador Públic), es va regular l'elaboració dels Plans Interns dins de les pròpies estructures municipals.

L'Ajuntament d'Arenys de Mar fidel aquest mandat, l'any 2019 assumeix aquest compromís per elaborar el Pla Intern d'igualtat de Gènere de la Corporació. Aquest primer pas en la incorporació de la igualtat de gènere en el sí de la Corporació Municipal, s'ha realitzat a partir del coneixement de l'organització amb un enfocament de gènere, realitzant un diagnòstic dels diferents àmbits que engloben les condicions de treball per tal de detectar les àrees de millora i que es plasmen en el pla d'acció per als propers anys.

Aquest Pla Intern per a la Igualtat de Gènere vol per tant, refermar el compromís polític envers el principi d'igualtat, donant coherència a la trajectòria institucional desenvolupada als darrers anys en el desenvolupament de polítiques d'igualtat en l'àmbit de la ciutat (II pla d'igualtat de la ciutadania del municipi). Així com també, aquest document dona resposta al context normatiu vigent fent efectiu el desplegament de les accions en un marc temporal i reforçant la transversalitat necessària per a garantir la seva eficàcia.

Tot i això, més enllà d'aquesta obligatorietat normativa i la consolidació del compromís institucional envers el principi d'igualtat de dones i homes al sí de l'organització de treball, aquest Pla Intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament d'Arenys de Mar es configura en una eina estratègica per a promoure un canvi intern en la corporació municipal.

Segons la guia metodològica<sup>1</sup> 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:

---

<sup>1</sup> 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

- 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 pròpia organització 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

Respectar i promoure el principi d'igualtat de gènere en el marc de les relacions laborals i la cultura interna suposa un plantejament estratègic que beneficiarà no tan sols a les dones treballadores sinó al conjunt de les persones que treballen a l'Ajuntament. De l'aplicació del Pla Intern d'igualtat s'esperen els següents beneficis:

- Coneixement actualitzat de la realitat laboral de dones i homes amb relació a la participació i representació en els diferents llocs de treball i les seves condicions.
- Incorporar la perspectiva de gènere a la gestió dels recursos humans, de manera que es puguin analitzar les necessitats específiques d'uns i altres i planificar el conjunt d'aspectes que afecten les condicions de treball.
- Aprofitar el talent de l'organització.
- Compliment de les normatives vigents en matèria d'igualtat de dones i homes.
- Estendre el compromís de treballar per la igualtat més enllà de l'organització municipal, mitjançant el desenvolupament d'unes relacions contractuals de serveis i compres amb tercers coherents amb aquest principi.
- Sensibilitzar al conjunt de la plantilla per a lluitar contra els estereotips i prejudicis per raó de gènere encara persistents en les cultures organitzatives.

### **Requeriments de base per aconseguir una bona implementació del pla d'igualtat**

Per a garantir un bon desplegament del Pla Intern d'igualtat hem de recordar la importància que té la disposició de recursos i responsabilitats per tal de garantir el seu correcte desenvolupament. Cal delimitar les responsabilitats i funcions dels nivells polítics i tècnics per tirar endavant el conjunt d'accions contemplades en el pla intern d'igualtat. Així mateix, cal destinar els recursos necessaris per fer-lo efectiu. Alguns elements o condicionants previs són:

- **Voluntat política i compromís** al nivell més alt de la presa de decisions: la igualtat d'oportunitats de dones i homes ha de ser un requeriment quotidià i una prioritat política.
- **Sensibilització** en igualtat de gènere de totes les persones implicades i destinatàries del pla.
- Disposició de **recursos econòmics, de temps, de capacitat tècnica i política**.
- **Disposició d'informació i dades:** mitjançant la construcció d'instruments adients per recollir les diferents realitats que ens envolten.
- **Recollida i elaboració de materials** formatius, i d'informació i sensibilització que donin les claus d'enteniment i capacitat d'intervenció.

- **Proporcionar mètodes, tècniques i eines** per integrar la dimensió de gènere de manera transversal a la gestió quotidiana.
- **Difusió i valorització** dels aspectes de la igualtat importants des del punt de vista de projecció i de rendibilitat dels esforços invertits.

## **2.- Marc Legal de Referència**

A 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 pública**

#### **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

**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 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** en relació amb 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 l'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 d'Arenys de Mar**.

#### **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 on s'han d'incorporar mesures de millora.
- Obrir un **espai d'entrevistes personals i de reflexió conjunta** entre el personal de la organització per tal de recollir les seves percepcions, necessitats, demandes respecte al posicionament de l'organització envers diferents dimensions d'anàlisi.
- Comptar amb eines de treball ordenades en el Pla d'acció que facilitin a l'organització la incorporació de mesures i accions orientades a la consecució d'una igualtat real.

### **4.- Plantejament Metodològic:**

#### **Fase de Diagnòstic:**

L'anàlisi interna de l'organització ha possibilitat la detecció d'aquells àmbits relacionats amb les polítiques de gestió interna del personal on 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 descriptiva i quantitativa** respecte al posicionament de dones i homes envers diferents àmbits i indicadors que afecten les relacions laborals (representació i participació en els diferents llocs de treball, categories professionals, condicions laborals entre d'altres). Aquesta anàlisi ha estat completada amb una fase de treball de camp, mitjançant la realització d'entrevistes i un grup de treball amb la comissió d'igualtat, així com un qüestionari en línia 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 avocar la informació estadística en cada àmbit d'anàlisi.

Fase de Consulta: Persones participants i tècniques metodològiques.

<b>ACCIÓ</b>	RECOLLIDA INFORMACIÓ QUALITATIVA – TREBALL DE CAMP: ENTREVISTES
<b>OBJECTIUS</b>	Entrevistar diferents persones amb capacitat de decisió de l'organització per tal de recollir informació, opinió i suggeriments de millora
<b>METODOLOGIA</b>	Entrevista personalitzada
<b>PARTICIPANTS</b>	Responsable Polític/a d'Igualtat Responsable Política d'Organització i RRHH Cap de RRHH Representació comitè empresa/junta de personal Tècnica d'Igualtat Persona responsable de prevenció de riscos laborals, Responsable de Comunicació.
<b>RESULTATS</b>	7 entrevistes realitzades

<b>ACCIÓ</b>	TREBALL DE CAMP: Qüestionari sobre percepcions envers la igualtat
<b>OBJECTIUS</b>	Conèixer les percepcions necessitats i propostes de les persones que conformen la plantilla de l'ajuntament respecte a la igualtat de gènere
<b>METODOLOGIA</b>	Qüestionari on line
<b>PARTICIPANTS</b>	Plantilla personal, personal polític
<b>RESULTATS</b>	Qüestionaris rebuts: 73

<b>ACCIÓ</b>	TALLER PARTICIPATIU
<b>OBJECTIUS</b>	Elaborar de manera col·laborativa una proposta d'actuacions específiques en matèria d'igualtat de gènere, a incloure al pla d'actuació intern
<b>METODOLOGIA</b>	Enviament fitxes amb resum del diagnòstic, i proposta de possibles accions a realitzar. Revisió i valoració de les accions i prioritats d'intervenció. Sessió de contrast via zoom.
<b>PARTICIPANTS</b>	Personal amb capacitat decisió representativa dels diferents àmbits d'anàlisi i actuació – Comissió d'Igualtat
<b>RESULTATS</b>	Definició i concreció accions del Pla intern d'igualtat

#### Consulta Fonts d'informació secundàries:

D'altre 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.

Els àmbits d'anàlisi han estat:

- Cultura i política d'igualtat de gènere Comunicació, imatge i ús del llenguatge
- Polítiques de selecció i distribució de la plantilla de personal
- Polítiques de formació i desenvolupament professional
- Usos del temps i conciliació de la vida laboral, personal i familiar
- Condicions de l'entorn de treball i de salut laboral.
- Assetjament sexual i/o per raó de sexe.
- Política retributiva

<b>DIMENSIONS D'ANÀLISI</b>	
<b>1. Política d'igualtat d'oportunitats</b>	Grau d'integració de la igualtat d'oportunitats en l'estratègia i en la cultura de l'Ajuntament. Valoració si la política d'igualtat principis i valors s'ha comunicat a totes les persones de l'Ajuntament. Valorar la neutralitat en la imatge que projecta la institució, tant en l'àmbit intern com extern, i la neutralitat del llenguatge utilitzat en la comunicació escrita i oral
<b>2. Representativitat de les dones i distribució</b>	Representació de les dones en tots els àmbits, categories i nivells de la institució.
<b>3. Accés a l'ocupació i Desenvolupament professional</b>	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.
<b>4. Organització del temps de treball i mesures de Conciliació de la vida personal, familiar i laboral</b>	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 de l'Ajuntament (no només del nivell jeràrquic més alt) tenen la possibilitat de conciliar la feina amb la vida personal i familiar.
<b>5. Salut Laboral i Prevenció de Riscos</b>	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.
<b>6.- Condicions laborals Retribució</b>	Comprovar el compliment del principi d'igualtat retributiva, que estableix que, a llocs de treball iguals o d'igual valor els correspon igual retribució

### **Metodologia per concretar el Pla d'acció**

Per a la definició i concreció de propostes d'acció de millora a incloure al Pla Intern d'Igualtat es van considerar les conclusions estretes del document diagnòstic<sup>2</sup> de l'organització municipal realitzat en base diferents indicadors i eixos estratègics.

Aquestes conclusions han estat la base per treballar en la concreció de les accions que hauran d'implementar-se als propers anys.

<sup>2</sup> Document Diagnòstic Intern de l'Ajuntament d'Arenys de Mar amb enfocament de Gènere.2019-2020

Per tal de consensuar les accions a incloure al Pla Intern d'Igualtat, es va realitzar un grup de treball amb les persones referents a nivell polític i tècnic de l'àrea de Recursos Humans i de la Regidoria d'Igualtat, així com personal divers: representació dels treballadors/es; responsable de comunicació i de prevenció de riscos laborals. Totes elles formen part de la Comissió d'Igualtat constituïda per impulsar el desplegament del pla d'acció. En base un format de fitxes d'acció ordenades per eixos d'intervenció es va realitzar una sessió de treball conjunt per tal de posar en comú les propostes, debatre la seva pertinença i consensuar la prioritat en terminis de calendari.

Aquesta sessió de treball es va realitzar el passat dia 15 de Juny de 2020. El resultat d'aquest treball configura el Pla d'Acció per al foment de la igualtat als pròxims anys i que es presenta a continuació.

Les persones que conformen la Comissió d'Igualtat són:

<b>NOM</b>	<b>CÀRREC</b>
Laia Martín	Regidora d'Igualtat
Marta Prades	Regidora de RRHH i Organització
Jordi Puig	Cap RRHH i Organització
Laura Espinasa	Tècnica d'Igualtat
Oriol Ferran	Cap de Comunicació
Eva Garcia	Membre de la Junta de personal (administrativa Serveis Socials)
Oscar Romero	President de la Junta de personal (agents Policia Local)
Mercè Salmeron	Administrativa RRHH
Carles Pérez	Responsable Prevenció Riscos Laborals
Elena Garcia	Membre Comitè d'empresa (tècnica Promoció Local)

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

## **1.- COMPROMÍS INSTITUCIONAL AMB LES POLÍTIQUES 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 de què una bona trajectòria de l'organització en el desplegament de polítiques de gènere la situa en unes 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'altrabanda, 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 en relació amb 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 pròpia 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 d'Arenys de Mar compta des de l'any 2009 amb una regidoria d'igualtat des de la qual es despleguen les polítiques d'igualtat. Organitzativament la regidoria d'igualtat està integrada en la regidoria de Drets Civils. Des d'aquesta àrea i concretament des de l'àmbit de polítiques d'igualtat, es dirigeix l'aplicació del Pla d'igualtat per la Ciutadania.

Actualment la ciutat d'Arenys de Mar disposa del II Pla local d'igualtat de gènere 2013-2017, que ha estat prorrogat fins a l'any 2020.

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, amb l'objectiu de contribuir a l'eliminació de les desigualtats i discriminacions en vers les dones. Aquest servei adreçat a les dones de la comarca del Maresme, 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.

Des del SIAD s'ofereix el Servei d'Atenció Psico-Social per a dones, dins el Protocol de Violència Domèstica.

Altres serveis i accions que es realitzen des del SIAD són:

*Servei d'informació a la mediació:* Servei adreçat a tota la ciutadania, i que també dona informació, de la possibilitat de resoldre conflictes de caire familiar i personal i de quin és el procediment per iniciar un procés de mediació. Des del SIAD també es promouen activitats per fomentar la participació de les dones. Ofereixen suport a entitats i professionals que treballin o vulguin treballar a favor de la igualtat entre dones i homes.

La corporació local des de la regidoria d'igualtat commemora anualment les diades del *Dia de la Dona Treballadora* i el *dia mundial contra la violència de gènere*.

Recentment també s'ha activat als espais de festes major i d'oci nocturn el Punt Lila per prevenir i actuar davant les violències masclistes.

Podem dir que el desenvolupament actual del Pla Intern d'igualtat, més enllà del compliment de la legislació, respon també a la trajectòria institucional envers el desenvolupament d'accions de foment de la igualtat de gènere. Així doncs podem cloure que el procés de realització del pla intern, a banda del requeriment normatiu, respon també aquesta intenció de treballar transversalment dins de les polítiques locals, entre les que també s'han d'inserir les polítiques de recursos humans.

La regidora d'igualtat que ha estat entrevistada en el procés d'elaboració del diagnòstic, ha destacat que la realització del Pla Intern també respon a una qüestió de coherència interna i política, ates que s'està enviant a tot el personal i la ciutadania un missatge del compromís institucional per contribuir a la construcció d'una societat equitativa i igualitària des de la perspectiva de gènere. Així mateix, el fet que la composició política del consistori sigui paritària en quan la participació de dones i homes, és reflex del compromís polític envers el principi d'igualtat de gènere.

Un benefici que es derivarà de la realització del pla intern és clarament el de fet emergir la realitat interna, conèixer les condicions laborals i des d'una perspectiva de gènere. De fet, les persones consultades consideren que ajudarà a ampliar la mirada del personal treballador, més enllà de la normativa vigent, el fet d'iniciar aquest procés es veu com una oportunitat de conèixer amb més profunditat la realitat i entendre millor el perquè de les polítiques de gènere.

Segon es desprèn de les consultes realitzades, cal continuar reforçant aquesta visibilització del compromís institucional, ja que sovint la igualtat es dona per descomptat i es pensa que les desigualtats es donen en l'àmbit social però és necessari mirar cap a dins per veure com es posiciona la corporació local com organització de treball en aquest àmbit.

Un indicador clar del compromís polític per desenvolupar el pla intern, i que ha estat destacat entre les persones consultades, ha estat la implicació de la regidoria de recursos humans, ates és un tema que afecta l'organització de treball i per tant el rol

de recursos humans és clau en tot el procés, des del disseny fins a la implementació de les accions que es consensuen.

Tot i veure clarament l'aposta política per tirar endavant aquest pla intern, es veuen també certes resistències o dificultats que poden interferir en un eficient desplegament del pla intern. És un tema que de vegades costa incorporar, ates la creença que la igualtat de gènere ja està assolida. Així i tot, es considera que és una qüestió de temps, d'anar treballant en aquesta línia per tal que acabi integrat en la cultura organitzativa.

D'altra banda, també ha estat apuntada com a possible resistència la dificultat d'incorporar els canvis en les organitzacions. Així doncs caldrà fer una bona campanya de comunicació i difusió dels beneficis d'incorporar aquesta estratègia en l'àmbit intern.

### 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		x
Existència Pla Municipal d'Igualtat	x		x
Responsable Tècnica d'Igualtat	x		x
Accions formació temàtica d'igualtat perfil política		X	
Accions formació temàtica d'igualtat personal tècnic	X		x
Valors d'igualtat plans estratègics transversals	x		x
Incorporació igualtat polítiques locals	x		
Comissió treball Transversal per a la incorporació perspectiva gènere			

Al llarg de la trajectòria institucional en el desplegament de polítiques d'igualtat, s'han impulsat diferents accions, la majoria de les quals, emmarcades dins del pla d'igualtat adreçat a la ciutadania.

Cal destacar que des del consistori es van fer accions formatives adreçades al personal tècnic. Concretament des de l'any 2009 han estat realitzades diverses formacions de temàtiques específiques com ara la comunicació inclusiva i accions i prevenció de la violència masclista.

Tot i realitzar aquestes accions formatives, de la **consulta realitzada al personal polític i tècnic de la Corporació** es veu clarament la necessitat de reforçar la formació en igualtat de dones i homes, aprofundint en aspectes normatius, conceptuals i sobretot facilitant eines pràctiques per incorporar la perspectiva de gènere. Aquesta formació s'hauria d'adreçar als tres nivells de personal: cos polític, tècnic i personal administratiu.



D'altra banda, també ha estat suggerida la necessitat de realitzar formació sobre com incorporar la perspectiva de gènere als projectes que desenvolupen les entitats socials de la ciutat. Aquesta necessitat respon a les convocatòries de subvencions que des del consistori es concedeixen a les entitats socials. Una bona manera de fer extensiu aquest compromís seria sensibilitzar les entitats en la importància de treballar amb un enfocament de gènere.

Malgrat disposar d'eines estratègiques de caire transversal com és el Pla d'Igualtat Municipal, no es compta actualment amb una Comissió Transversal per incorporar la perspectiva de gènere a les polítiques locals. Tot i això, de les **entrevistes realitzades** amb personal d'igualtat, es destaca que es treballa transversalment amb diferents serveis.

Aquesta transversalitat s'ha donat de manera molt natural, sobretot amb aquells serveis d'atenció a les persones com ara joventut, educació i serveis socials. Hi ha un component social que està impulsant molt aquesta necessitat de treballar transversalment, que és el moviment feminista i les demandes de població jove amb moltes inquietuds davant les desigualtats de gènere encara existents. S'han d'aprofitar aquestes demandes de la ciutadania per aprofundir en el treball transversal amb altres regidories on encara és molt incipient com ara cultura i esports.

Un àmbit on recentment s'està treballant per incorporar la perspectiva de gènere és en la Contractació pública. En aquest àmbit, en les darreres revisions dels plecs de la contractació pública s'han incorporat les clàusules socials com a mecanisme de baremació i millora en la valoració de les empreses proveïdores de serveis municipals i/o aquelles empreses que optin a concursos públics.

Concretament, s'ha incorporat una clàusula que obliga a les empreses adjudicatàries a contractar dones de més de 45 anys. Aquesta mesura té la finalitat d'afavorir la incorporació de les dones al mercat de treball. Tot i aquest intent, de la consulta realitzada es considera que cal afinar i revisar aquestes clàusules, a l'opinar que no sempre és viable aquesta contractació i no sempre s'adapta a tota mena de contractació pública, ja que depèn del tipus de servei que es contracti, i també depèn de la tipologia d'empresa. Es considera que s'ha fet un bon intent i es valora la voluntat de la corporació local, però cal adaptar i estudiar bé què significa incorporar la perspectiva de gènere a les clàusules de contractació pública. Aquest instrument també entronca amb les accions positives (discriminació positiva, quotes) amb moltes dificultats i resistències per part dels agents públics i privats per considerar que poden incórrer en discriminació. De fet, es considera que l'instrument de les clàusules socials, i de manera específica, les d'igualtat, busca sensibilitzar, reflexionar, fer emergir la realitat per tal de poder transformar-la. Per tant estem parlant d'un àmbit que caldrà revisar en el marc del pla d'acció que es presenti.

#### **Propostes de millora a incorporar al Pla Intern d'igualtat i model organitzatiu:**

De les **consultes realitzades**, es destaca que la corporació ja treballa alguns temes d'igualtat de manera natural i inherent als principis de les administracions públiques.

Per exemple, en quant els processos de selecció, que són oberts i garanteixen la igualtat d'oportunitats.

L'aspecte de la comunicació també es té en compte de manera general. Tot i això, es veu necessari aprofundir en els següents aspectes:

Sistematitzar la utilització d'un llenguatge inclusiu, extensiu no només a la comunicació escrita i visual, sinó també aprofundir en quant els missatges i els biaixos de gènere que es poden donar en les comunicacions interpersonals.

Una manera de sistematitzar i garantir que tothom incorpora aquesta mirada, és la de disposar d'eines i recursos pràctics com ara una guia d'estil per una comunicació inclusiva.

Així mateix, es considera, com ja ha estat apuntat, que cal reforçar la comunicació i difusió del compromís institucional amb la igualtat de gènere mitjançant la realització d'una bona campanya de difusió del Pla intern. Aquesta hauria de ser reforçada amb formació adreçada al personal polític, tècnic i administratiu.

Per últim i en quant el model organitzatiu, es considera necessari crear una Comissió de treball de caràcter tècnic, amb el lideratge de recursos humans i el suport i acompanyament de la regidoria d'igualtat per tal de garantir un desplegament efectiu del pla i una avaluació continuada. En aquesta comissió podrien participar persones representatives dels diferents àmbits d'anàlisi i actuació del pla d'acció.

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

#### **El PAM (Programa d'Acció Municipal)**

El PAM 2016-2019 és el document que recull les línies i objectius estratègics, per aquest mandat. És un compromís públic amb la ciutadania d'Arenys de Mar.

De la consulta del **Programa d'Acció Municipal**, s'observen en alguns eixos referències de manera implícita al foment del principi d'igualtat d'oportunitats. En l'eix 2: Serveis a les Persones s'apunta:

*Les persones són la nostra prioritat. Treballem per augmentar el nivell de polítiques que afavoreixin la cohesió social: en la cultura, l'esport, l'educació, la salut, el benestar...  
Prioritzem l'atenció i la protecció dels col·lectius socials i les persones més vulnerables.  
Fomentem la vila com a espai de solidaritat i convivència en la diversitat, per viure en llibertat i en comunitat, valorant la igualtat i la cooperació.  
Garantir la igualtat d'oportunitats per l'accés a tots els serveis, implantant la tarificació social.  
Fer possible el desenvolupament integral de les persones en totes les seves etapes vitals.*

Dins d'aquest eix, i en el subeix de Drets civils, trobem una referència explícita a les polítiques d'igualtat:

*Dinamització de les polítiques d'igualtat i de sensibilització en matèria de violència masclista.*

*Campanya de prevenció de violència masclista. ( infància i joventut).*

Trobem així mateix, d'altres eixos i accions que reflecteixen el compromís institucional per afavorir el desenvolupament professional del conjunt de persones que presten els seus serveis a l'Ajuntament. Com són les referències en l'Eix 1: Govern Obert i Transparència que compta amb un subeix de Plans – específic per l'àrea de Recursos Humans i que contempla les següents actuacions:

- Formació i professionalització del personal municipal: Carrera professional.
- Reestructurar l'àrea de Recursos Humans.
- Aprovar el nou conveni amb els treballadors.
- Millorar la comunicació interna.
- Nova redacció de fitxes de lloc de treball en funció d'un nou organigrama.

Aquestes actuacions són una bona oportunitat per encabir en l'actual desenvolupament del Pla Intern d'Igualtat com eina estratègica que complementa les accions i altres plans orientats a una millora de la cultura organitzativa orientada a les persones.

Tal com s'observa de la lectura del PAM i pel que fa a l'Eix 1 de Bon Govern, des de l'Ajuntament d'Arenys de Mar es vol apostar clarament per la transparència, les persones i el bon govern, fent especial atenció als principis ètics i codis de conducta i a la difusió dels mateixos entre el conjunt de la plantilla.

Cal destacar en positiu l'evolució i voluntat política i tècnica per millorar i reorganitzar el departament de recursos humans, amb la incorporació de procediments i noves eines de millora organitzativa. De fet, en les entrevistes realitzades amb personal del departament així com amb personal d'igualtat, s'ha vist una evolució positiva i una millora notable en aquest àmbit que evidentment tindrà també un impacte en el desenvolupament efectiu de la igualtat de gènere en el si de l'organització.

En l'entrevista mantinguda amb l'actual responsable de recursos humans, hi ha una voluntat molt clara de fer efectiu el desplegament del pla d'igualtat. El fet de realitzar un diagnòstic intern en clau de gènere també ajudarà a detectar aquells àmbits de millora. Des d'aquesta perspectiva, es considera el pla intern d'igualtat potser una bona estratègia que ajudi a promoure la igualtat de dones i homes, al mateix temps que serà un motor i un impuls per desenvolupar altres plans de millora de recursos humans.

### **Codi Ètic dels càrrecs electes, personal funcionari i laboral.**

L'Ajuntament d'Arenys de Mar compta amb un Codi ètic que regula la conducta, els deures i les obligacions del personal que presta serveis públics a la ciutadania. En aquest codi ètic s'expressen els principis, i pautes de conducta del personal de la Corporació.

De la seva revisió s'observa que en l'apartat de principis reguladors, es fa esmen a la igualtat de dones i homes i l'obligació d'incorporar aquest principi en l'actuació municipal. Aquesta referència la trobem tant en aspectes referits a la conducta del personal com en la gestió de l'administració (bon govern), amb la incorporació de les clàusules socials a la contractació pública:

### **Principis del Codi Ètic:**

**Legalitat:** els actes jurídics municipals han d'ajustar-se a la llei.

**Igualtat:** *en tots els aspectes de la vida. Es tindrà en compte en especial la igualtat entre homes i dones.*

(...)

### **Pautes de conducta:**

**5.1 Pel bon govern de la ciutat.**

*Respectar els drets humans i les llibertats de la ciutadania, i rebutjar qualsevol discriminació per motiu de naixement, ètnia, **sexe**, religió, o factors de tipus social, moral, econòmic, ideològic o polític.*

**5.2 Per a la bona administració de l'Ajuntament.**

*Incorporar criteris de compra ètica, sostenibilitat i **igualtat de gènere** en la compra i contractació de serveis tant financers com de subministrament de serveis bàsics o productes.*

### **Revisió del Conveni Col·lectiu:**

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. El compromís per desenvolupar accions de foment de la igualtat i de compliment de la normativa vigent queda recollit expressament amb una referència a **l'aplicació del Pla Intern d'Igualtat**.

ANNEX I PLA DE MESURES PER PROMOURE LA IGUALTAT DE TRACTE I D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES

*(...) En base a tot això, les parts signants d'aquest conveni acorden el següent Pla per promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones:*

*Primer.- Àmbit d'aplicació.*

*El present Pla d'igualtat serà d'aplicació als empleats públics de l'Ajuntament d'Arenys de Mar.*

*Segon.- Principi d'igualtat de tracte entre dones i homes.*

*De conformitat amb l'article 3 de la Llei 3/2007, abans citada, el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de tota discriminació directa o indirecta, per raó de sexe, i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions civils i l'estat civil.*

*En aquest sentit, les parts signants d'aquest Pla es comprometen a l'adopció de les mesures necessàries per garantir el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones en tots els aspectes relacionats amb les condicions de treball, en*

*particular en: l'accés, la formació, la promoció professional, les condicions de treball (incloent-hi les retribucions), l'ordenació del temps de treball i la prevenció de qualsevol tipus d'assetjament, especialment l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.*

### **Revisió del principi d'igualtat en la comunicació institucional:**

A l'ajuntament d'Arenys de Mar existeix el departament de comunicació institucional, des del que es realitza la comunicació interna com ara la comunicació externa, orientada a la ciutadania mitjançant diferents canals, com les xarxes socials, butlletins, publicacions i la gestió de la web corporativa.

Aquest departament col·labora amb la regidoria d'igualtat en les campanyes i diades internacionals, així com en la publicitat de les activitats que es realitzen (realització de díptics, cartells etc.). En aquest sentit es vetlla per utilitzar sempre una imatge neutra, que visibilitzi les dones així com un llenguatge escrit també inclusiu.

Actualment el consistori no disposa d'un pla de comunicació, tampoc una guia per una comunicació no sexista, així com tampoc existeix un manual d'acollida – benvinguda al nou personal. De l'entrevista realitzada amb la persona responsable de comunicació, es valora positiu disposar d'una guia d'estil per tal de garantir la utilització d'un llenguatge inclusiu, tot i que aquest departament està força sensibilitzat i té cura d'aquest aspecte, es considera necessari disposar d'eines i recursos pràctics.

De la consulta de diferents documents institucionals, com ara el PAM, el Conveni Col·lectiu, entre d'altres, s'observa que no sempre es vetlla per utilitzar un llenguatge no sexista.

El redactat del Pla Municipal d'Actuació de manera general utilitza un llenguatge inclusiu, amb el recurs a genèrics neutres com ara ciutadania, persones, personal.

D'altra banda, de la consulta del redactat de l'actual conveni que regula les condicions de treball del personal de la corporació s'observa que en general s'utilitza el masculí com a genèric, per la qual cosa, caldria fer una revisió des del punt de vista de la comunicació inclusiva.

En altres documents institucionals que han estat revisats, com és el Codi Ètic, també s'observa que sovint s'utilitza un llenguatge no inclusiu, amb referències a genèrics masculins, com ara treballadors, polítics...

En quant als continguts, cal destacar que en el PAM municipal es marca com a objectiu donar visibilitat a les polítiques d'igualtat, revisant el web municipal, així com per millorar la comunicació amb la ciutadania està prevista la realització de butlletins informatius. Aquest espai de comunicació directa haurà d'incloure aquesta mirada per vetllar per utilitzar un llenguatge inclusiu, no sols des de la part escrita, sinó també en l'àmbit dels continguts i imatge gràfica.

**De les consultes realitzades** s'ha apuntat que, si bé puntualment s'ha fet alguna acció formativa per tal de vetllar per la utilització d'un llenguatge inclusiu, es considera necessari reforçar aquesta formació també es pensa que caldria disposar d'una guia de comunicació i estil que marqui pautes en totes les comunicacions institucionals.

Més enllà de la comunicació escrita i de la imatge que es projecta, algunes persones consultades han fet incís en la necessitat d'anar una mica més enllà treballant els biaixos inconscients de gènere en la comunicació interpersonal, una manera més efectiva per aprofundir a nivell més cultural.

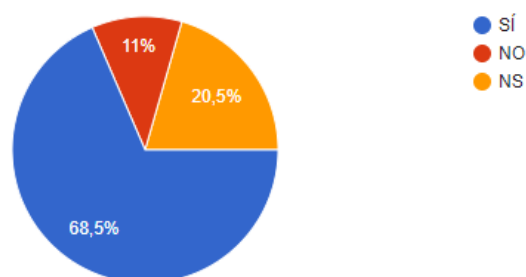
## OPINIONS RECOLLIDES EN EL QÜESTIONARI

Respecte a les qüestions relatives a la **cultura organitzativa i el compromís institucional** amb la igualtat de dones i homes, plantejades en el qüestionari, cal destacar que, gran part de les persones que l'han realitzat, consideren que l'Ajuntament està sensibilitzat amb el principi d'igualtat de dones i homes. Un 68,5% del total de respostes afirmen que Sí que existeix aquesta sensibilització.

### CULTURA EMPRESA

L'ajuntament està sensibilitzat amb el principi d'igualtat entre dones i homes

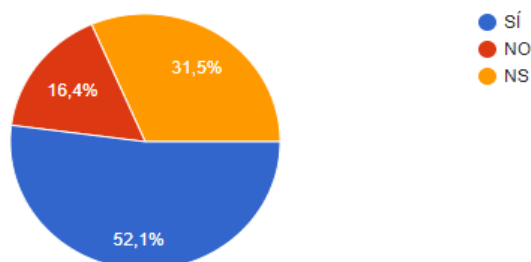
73 respuestas



Respecte al grau de coneixement de l'actuació municipal en el desenvolupament d'accions orientades per a promoure la igualtat de gènere, cal dir que les respostes estan més repartides. Tot i que la majoria de les persones diuen que Sí que es realitzen accions (un 52,1% de les respostes obtingudes), destaca un 31,5% de respostes que mostren desconeixement al respecte. I també un 16,4% que diuen que NO es realitzen accions en aquest àmbit.

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

73 respuestas



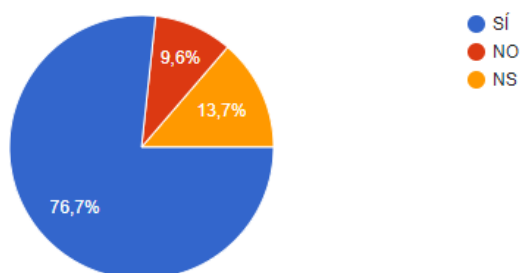
---

Pel que fa a la percepció de necessitat respecte a l'elaboració del Pla intern, destaquen favorablement les respostes que consideren que SI és necessari la disposició d'un pla d'igualtat: un 76,7% del conjunt de respostes valoren la seva necessitat.

---

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

73 respuestas



---

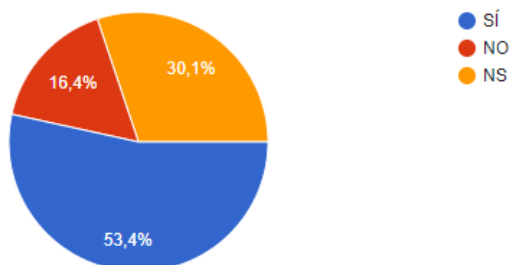
### Llenguatge no sexista

En quant la utilització d'un **llenguatge no sexista** per part de la Corporació municipal, cal dir que un 53,4% de les respostes apunten al fet que l'Ajuntament presta especial atenció a aquest aspecte en els seus diferents canals de comunicació. Això i tot, destaca que un 39,1% contesten que No saben, així com un 16,4% de les respostes que assenyalen que No es presta atenció a aquest àmbit de la comunicació.

## LLENGUATGE

L'Ajuntament té especial atenció en la utilització d'una comunicació escrita, gràfica no sexista

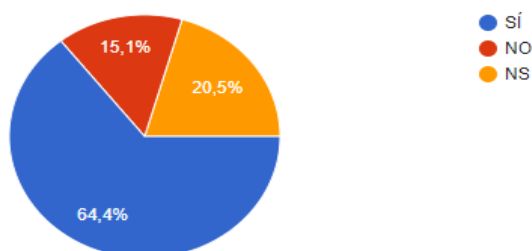
73 respuestas



En les relacions interpersonals que es generen dins de l'organització, destaca positivament que la relació interpersonal és molt igualitària entre les interaccions comunicatives entre responsables de la corporació i el personal. Un 64,4% del total de respostes afirmen que hi ha sensibilitat en aquest aspecte.

A l'hora d'establir comunicació entre empresa i personal es té especial cura en no utilitzar un llenguatge sexista (Llenguatge, comentaris, conductes interrelaciona'ls...)

73 respuestas

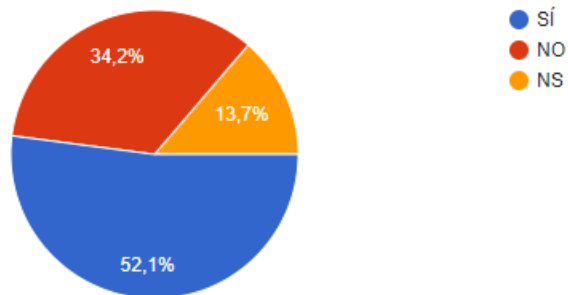


En quant la relació interpersonal entre companys/es de feina, i la sensibilitat per fer vetllar de no utilitzar un llenguatge sexista, el 52,1% de les respostes diuen que es té especial atenció. Tot i això, cal destacar que un 34,2% de les respostes són negatives respecte a aquest aspecte. Per tant, caldria fer atenció i sensibilitzar al conjunt de la plantilla.



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

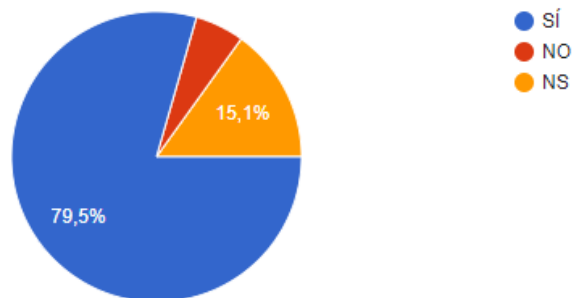
73 respuestas



Per últim i com a proposta d'acció, destaca que la majoria de les persones que han fet l'enquesta valoren la necessitat de disposar d'un manual d'estil per tal de garantir que tothom utilitzi un llenguatge inclusiu en les comunicacions que es realitzen.

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

73 respuestas



## RESUM PUNTS FORTS I ASPECTES DE MILLORA

LES OPORTUNITATS :	LES NECESSITATS:
<p>Compromís polític i institucional.</p> <p>Reflex del compromís amb les polítiques d'igualtat en el PAM 2016-2019.</p> <p>Evolució positiva en el desplegament de les polítiques d'igualtat.</p> <p>Compromís del departament de RRHH per desplegar el Pla Intern d'igualtat com a estratègia de millora organitzativa.</p> <p>El Pla d'Igualtat Municipal vigent.</p> <p>Principi d'igualtat i objectiu d'elaborar el Pla d'igualtat de la corporació expressat al conveni col·lectiu.</p> <p>Realització d'accions formatives en igualtat en l'àmbit tècnic.</p> <p>Departament de comunicació sensibilitzat per a la utilització d'un llenguatge i projecció d'imatge inclusiva i igualitària.</p>	<p>Fer més visible el compromís del consistori per incorporar la igualtat en l'àmbit intern.</p> <p>Traslladar el compromís polític envers la igualtat a totes les regidories i nivells tècnics.</p> <p>Formació en igualtat adreçada al personal polític, personal tècnic i personal administratiu.</p> <p>Valorar la realització de formació adreçada a entitats socials.</p> <p>Millorar la difusió i comunicació interna en matèria de polítiques d'igualtat i sobretot fer difusió del Pla Intern.</p> <p>Sistematització en la revisió de la comunicació dels documents des d'una perspectiva de gènere.</p> <p>Formació i sensibilització sobre l'ús del llenguatge inclusiu en les relacions interpersonals (atenció als biaixos inconscients de gènere en la comunicació).</p> <p>Disposar d'un manual - guia – protocol per l'ús d'un llenguatge inclusiu.</p> <p>Creació d'una comissió de treball per al desplegament del pla intern.</p> <p>Elaborar manual d'acollida de l'organització on es reculli l'existència del pla intern d'igualtat.</p> <p>Revisar les clàusules d'igualtat a la contractació pública que s'estan començant a incorporar. Obrir un procés de reflexió i adaptació a les diverses realitats i tipologies de concursos públics.</p>

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

En un procés de diagnosi interna de les corporacions locals per dissenyar un pla d'igualtat no podem obviar l'anàlisi detallada de la presència i representació de les dones als 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 per a l'elaboració d'un pla d'igualtat, 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 d'Arenys de Mar 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

La gestió de personal de l'Ajuntament d'Arenys de Mar es realitza des del departament de Recursos Humans.

En el Conveni col·lectiu es fa esmen de les polítiques d'organització del treball

#### **CAPÍTOL II. ORGANITZACIÓ DEL TREBALL**

##### **Article 9. Organització del treball**

*9.1 L'organització del treball i l'assignació de feines o funcions amb subjecció a les lleis vigents i d'acord amb el que estableixen aquestes és facultat exclusiva de la corporació i serà exercida per l'òrgan competent en cada moment.*

##### **Article 10. Classificació i instruments d'ordenació del personal**

*10.1 S'estableixen les següents definicions d'acord amb el que disposa la normativa vigent:*

*a) Plantilla de personal: relació detallada per cossos, escales, subescales, classes i categories de les places en què s'integren els funcionaris, el personal laboral i l'eventual agrupades, indicant la denominació d'aquests, el nombre de places que les constitueixen, el nombre de les que es trobin vacants i el grup a què pertanyin, d'acord amb la titulació exigida per al seu ingrés.*

*b) Relació de llocs de treball: instrument tècnic a través del qual s'assignen les funcions, atribucions i comeses que ha de realitzar el personal que ocupa els respectius llocs de treball i es determinen, en el cas, del personal funcionari, l'escala, la subescala, la classe i la categoria a què ha de pertànyer la persona que ocupa cada lloc de treball.*

*Mitjançant la Relació de llocs de treball, es recull el conjunt de personal (funcionarial i laboral) en plantilla, distribuït segons lloc de treball, antiguitat, sexe, categoria professional i retribucions, entre d'altres.*

*La Relació de llocs de treball inclou la totalitat dels llocs de treball existents a l'organització i per cada lloc indicarà almenys:*

*La denominació del lloc i el seu enquadrament orgànic.*

*Les característiques essencials del lloc, incloent-hi, si s'escau, les funcions específiques atribuïdes.*

*Els requisits exigits per ocupar el lloc de treball.*

*El complement de destinació que tingui assignat i el seu nivell orgànic, com també, si s'escau, el complement específic corresponent.*

*La forma de provisió del lloc.*

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 l'Ajuntament d'Arenys de Mar de les següents fonts d'informació: Excel de la RLT de mes de juny l'any 2019, així com els indicadors recollits també al document Excel dissenyat àdhuc per a la recollida d'informació.

### **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. A l'Acord regulador de les condicions de treball es fa referència aquest accés als articles següents:

#### *Article 12. Selecció de places i llocs de treball*

*12.1 Els sistemes de selecció per al personal comprès en l'àmbit d'aplicació del present acord són els que figuren a l'article 61 del text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic. A efectes informatius són els següents:*

*- oposició i concurs-oposició per assolir la condició de funcionari de carrera. Només en virtut de llei podrà aplicar-se, amb caràcter excepcional, el sistema de concurs que consistirà únicament en la valoració de mèrits. - oposició, concurs-oposició o concurs de valoració de mèrits per assolir la condició de personal laboral fix.*

*En tot cas, l'accés a l'ocupació pública requerirà la superació dels corresponents processos de selecció que es fonamentaran amb els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat.*

D'altra banda, en l'annex 1 referent a les mesures que haurà d'incorporar el consistori, que s'han de plasmar al pla d'igualtat, es fa referència expressa a la composició dels tribunals de Selecció:

*Tercer.- Mesures relatives a l'accés a la corporació.*

*Tribunals de selecció. **Es procurarà obtenir la paritat entre homes i dones en la composició dels òrgans col·legiats de la corporació.***

*Així mateix, com a mesura de promoció de la igualtat de gènere a l'accés a l'oferta pública de la corporació totes les convocatòries dels processos selectius per a l'accés inclouran, si escau, la menció a la infrarepresentació de persones d'algun dels dos sexes.*

Actualment des del consistori s'està elaborant el procediment regulador per a l'aplicació de la paritat als Tribunals de Selecció.

D'altra banda, altres mecanismes que contempla la llei per a garantir un compliment més efectiu del principi d'igualtat, com és la realització d'informe d'impacte de gènere encara no ha estat contemplat en les proves o processos convocats.

Referent a aquest aspecte, convé recordar que la Llei 3/2007 per la igualtat efectiva de dones i homes al seu article 55 parla dels informes d'impacte de gènere:

*“La aprobación de convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público deberá acompañarse de un informe del impacto de género, salvo en casos de urgencia y siempre sin perjuicio de la prohibición de discriminación por razón de sexo. “*

Altres mesures que afecten l'accés a la corporació local, són les relatives als temaris de les oposicions i proves selectives.

Al conveni regulador s'expressa aquesta obligació:

*Sisè.- Mesures per promoure el valor de la igualtat de gènere.  
Els temaris aprovats per a la celebració de proves selectives per a l'accés a l'oferta pública inclouran temes relatius a la normativa vigent en matèria d'igualtat de gènere.*

Actualment no s'han incorporat conceptes i continguts relatius a la igualtat (normativa, conceptes, eines...) als temaris de proves de selecció, tot i que es té present, ja que el conveni regulador de les condicions de treball així ho especifica.

PROCESSOS DE SELECCIÓ	SI	NO	OBSERV
Incorporació Clàusules igualtat (per ex. accions positives en llocs on homes/dones estan subrepresentades)		X	
Tribunals selecció paritaris	X		
Convocatòries llenguatge no sexista	X		
Incorporació temari base temes igualtat		X	En Tramitació
Informe Impacte gènere en processos selecció (anàlisi 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 9 càrrecs electes. Dels que 3 regidors són homes i 6 regidores són dones, el que suposa en termes relatius, el 33,33% i el 66,66% respectivament.

Per tant cal destacar que actualment no s'acompleix amb el principi de paritat política, ates que hi ha més dones, tot i que el percentatge d'homes està proper a la paritat (40%-60%). L'alcaldia és ocupada per una dona.

En les tinences d'alcaldia i les comissions informatives sí que existeix paritat en la distribució de la participació per sexes.

Per últim, destacar que actualment hi ha 2 càrrecs de confiança al consistori, ocupats per homes.

ORGANIGRAMA POLÍTIC		DONES	HOMES
	ALCALDIA	1	
	<b>REGIDORIES</b>	<b>DONES</b>	<b>HOMES</b>
	ERC	4	2
	CUP	2	
	AeComuns		1
	TOTAL	6	3

D'altra banda, cal destacar que el Ple Municipal sí que presenta una composició paritària ates que hi ha 8 dones i 9 homes. Destacar també paritat en les Tinences d'Alcaldia, i Comissions informatives.

ESTRUCTURA POLÍTICA - COMPOSICIÓ POLÍTICA	DONES	HOMES
Alcaldia	1	
Junta de Govern	4	2
Tinences d'alcaldia	3	2
Ple Municipal	8	9
Comissió informativa Economia, Hisenda i Administració	3	3
Comissió informativa Urbanisme, Obres i Serveis	3	3
Comissió especial de comptes	4	2
Càrrecs de confiança		2

En quant la distribució de les regidories segons el sexe, els 3 polítics (homes) de l'equip de govern tenen adscrites les següents: Acció Social, Salut pública i Consum; Promoció econòmica, Port, comerç i Ocupació i Cultura i Festes. No trobem una distribució molt segmentada i estereotipada de les carteres que ocupen tant homes com dones, ja que per exemple, regidories històricament que han assumit històricament els polítics, en el

cas d'Arenys de Mar estan ocupades per dones. (urbanisme, seguretat ciutadana, hisenda...).

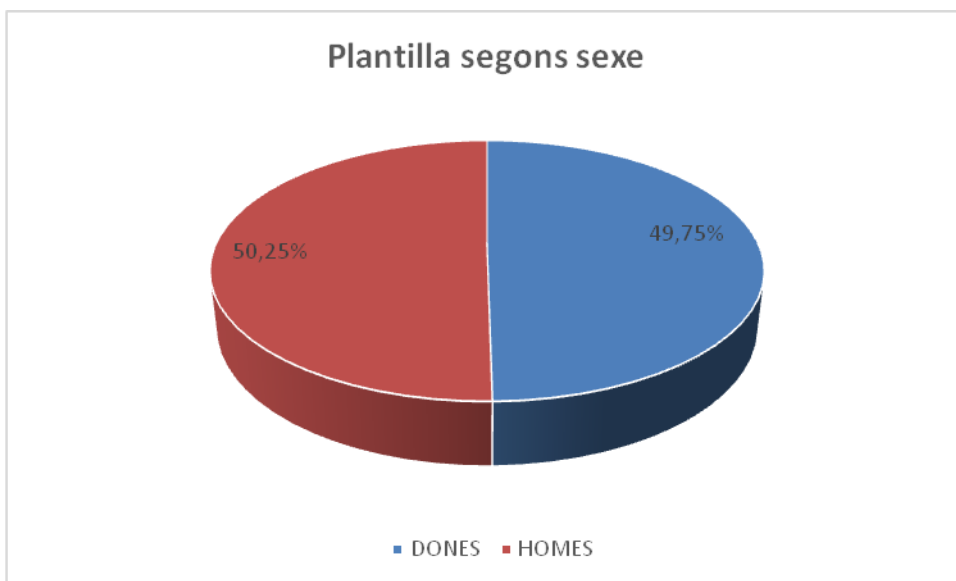
ORGANIGRAMA POLÍTIC		DONES	HOMES
ALCALDIA		1	
REGIDORIES		DONES	HOMES
Acció Social, Salut pública i Consum			1
Educació i Organització administrativa		1	
Promoció econòmica, Port, i Comerç i Ocupació			1
Hisenda, Participació, Comunicació i Drets Civils		1	
Esports i Gent Gran		1	
Medi ambient, Obres i Serveis, Patrimoni i Turisme		1	
Infància, Joventut i Festes		1	
Cultura i Fires			1
Urbanisme, Recursos Humans, Habitatge i Seguretat Ciutadana		1	
TOTAL		6	3

### 2.2.2. Distribució de la Plantilla de Personal per sexe.

L'any 2018 la plantilla de l'Ajuntament d'Arenys de Mar sumava un total de 197 treballadors/es entre personal funcionari i laboral. De les quals el 50,25% eren homes i el 49,74% dones.

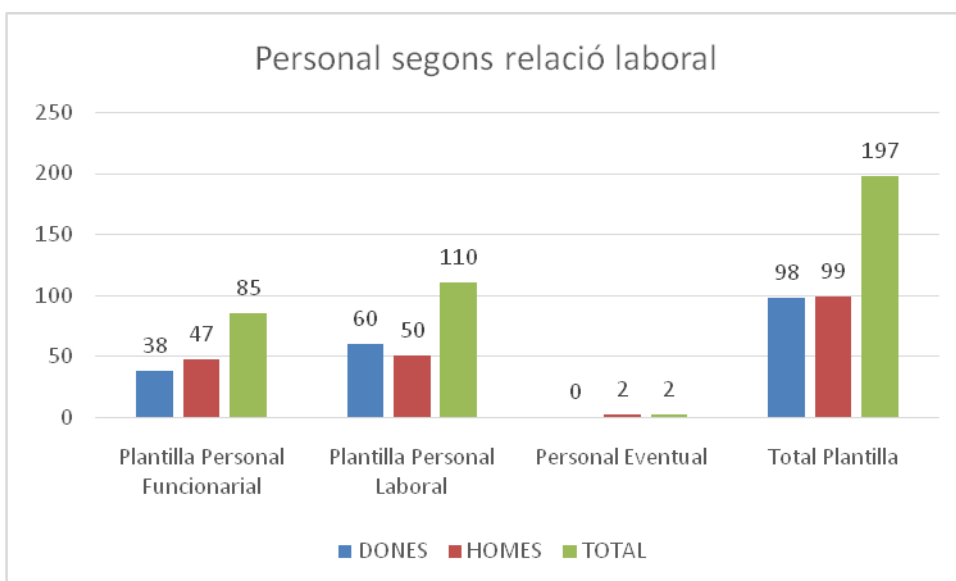
TIPUS RELACIÓ (2018)	DONES	HOMES	TOTAL
Plantilla Personal Funcionarial	38	47	85
Plantilla Personal Laboral	60	50	110
Personal Eventual	0	2	2
<b>Total Plantilla</b>	<b>98</b>	<b>99</b>	<b>197</b>

Núm. dones i homes	Núm. per Sexe	% per sexe
<b>DONA</b>	98	49,74%
<b>HOME</b>	99	50,25%
Total general	<b>197</b>	<b>100</b>



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 funcionaries. Per contra, hi ha més pes dels homes funcionaris.

TIPUS RELACIÓ LABORAL	DONES	% Dones	HOMES	% homes	TOTAL
Plantilla Personal Funcionari	38	44,70	47	55,29	85
Plantilla Personal Laboral	60	54,54	50	45,45	110
Personal eventual			2	100	2
<b>Total Plantilla</b>	<b>98</b>	-	<b>99</b>	-	<b>197</b>

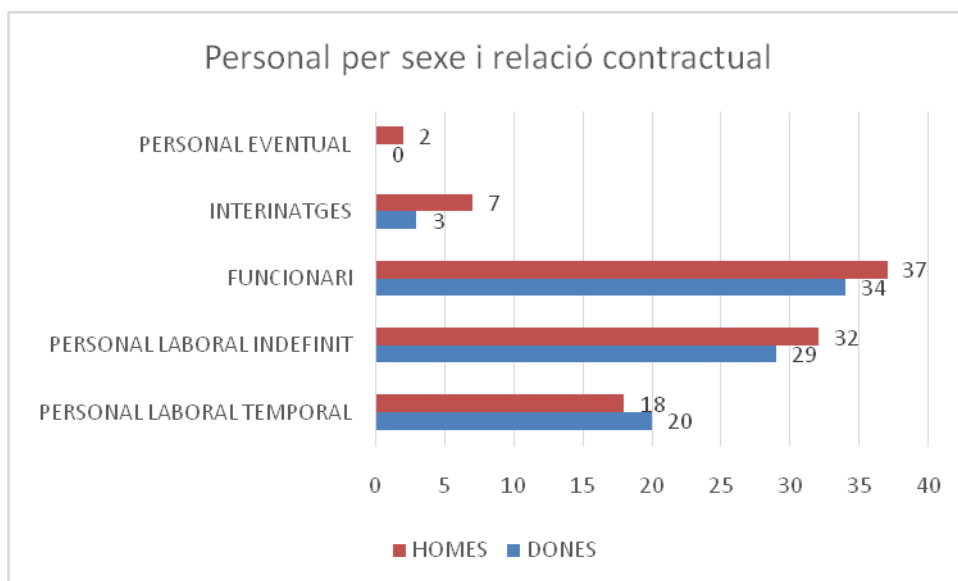




Hi ha un percentatge més elevat d'homes funcionaris de carrera que de dones, tot i que el pes entre els dos sexes és paritari. Si atenem al pes total de cadascun dels sexes, cal apuntar que el 55,29% del total dels efectius masculins són funcionaris, mentre que en el cas de les dones que treballen a l'Ajuntament, el 44,70% del total són funcionàries.

Per altra banda, el 52,63 del personal laboral temporal, és femení. Tot i que les dades no són molt significatives, ja que en termes absoluts suposen 20 dones i 18 homes. Pel que fa al personal eventual, cal destacar que els 2 càrrecs eventuals són ocupats per homes, tot i que en aquest cas, es tracta de càrrecs de confiança i per tant les seves condicions laborals no estan regulades pel conveni de la corporació local.

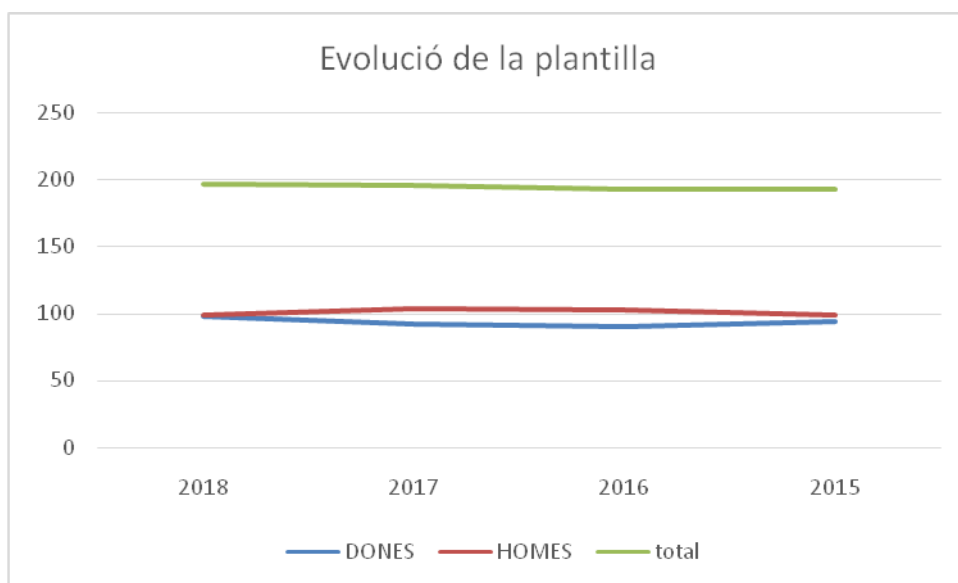
TIPOLOGIA RELACIO CONTRACTUAL 2018	DONES	% Dones	HOMES	% Homes
Personal Laboral temporal	20	52,63	18	47,36
Personal laboral indefinit	29	47,54	32	52,45
Personal Funcionari	34	47,88	37	52,11
Interinatges	3	30	7	70
Personal eventual			2	100%



### Evolució de la plantilla de personal

La plantilla de l'Ajuntament d'Arenys de Mar mostra un comportament bastant estable. Al llarg dels anys s'ha mantingut el pes superior dels homes respecte a les dones, tot i que mantenint sempre una distribució molt equitativa.

EVOLUCIÓ PLANTILLA	DONES	HOMES	TOTAL
2018	98	99	197
2017	92	104	196
2016	90	103	193
2015	94	99	193

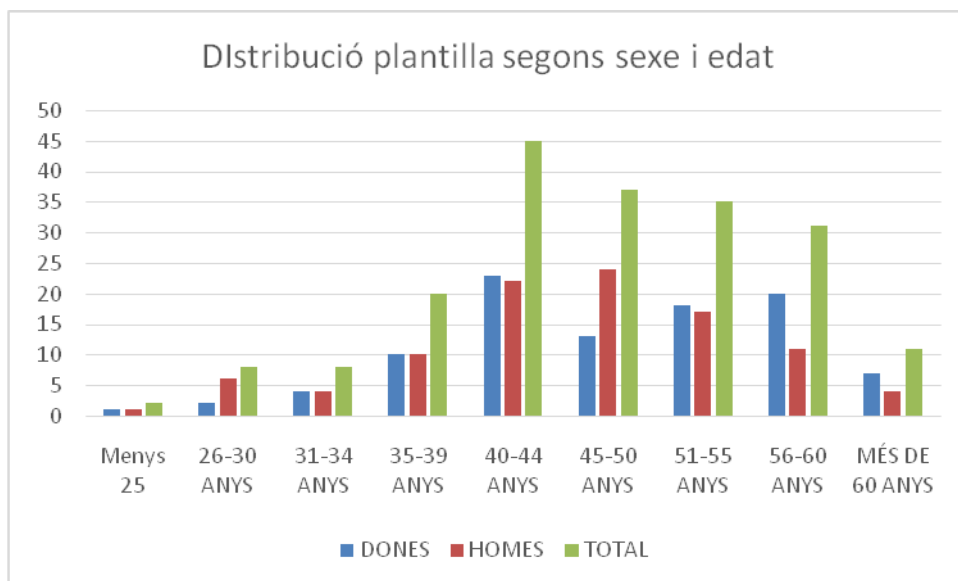


### Distribució de la Plantilla per edat i sexe

Pel que fa a la distribució per edats, s'observa que la franja d'edats amb més pes a la plantilla de l'Ajuntament és la d'entre **40 i 60 anys tant per homes com per dones**.

Franges edat	DONA	% DONA	HOME	%HOME	TOTAL
Menys 25 anys	1	50%	1	50%	2
26-30 anys	2	25%	6	75%	8
31-34 anys	4	50%	4	50%	8
35-39 anys	10	50%	10	50%	20
40-44 anys	23	51,11%	22	48,88%	45
45-50 anys	13	35,13%	24	64,86%	37
51-55 anys	18	51,42%	17	48,57%	35
56-60 anys	20	64,51%	11	35,48%	31
Més de 60 anys	7	63,63%	4	36,36%	11

Amb relació l'edat, i la distribució segons sexe, tal com s'observa, és dona un gran equilibri entre els diferents grups d'edat i la distribució de dones i homes, ja que en pràcticament tots els trams o franges es distribueixen molt equitativament. En l'únic tram d'edat en què hi trobem més dones és el d'edats compreses entre els 56-60 anys. En el cas dels homes, aquests tenen més pes en la franja d'edat entre els 40 i 44 anys.



### Plantilla de personal segons categoria professional

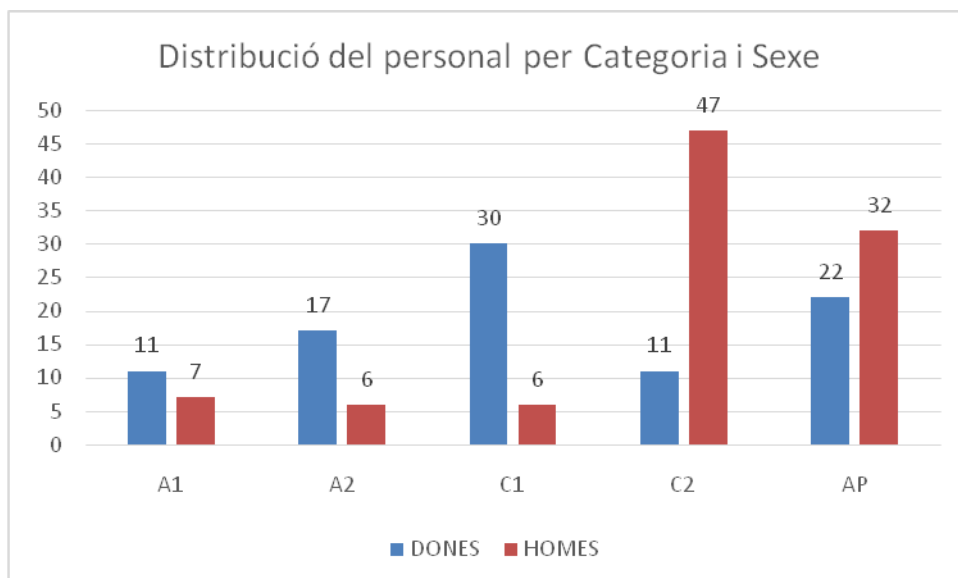
El gruix de la plantilla de personal de l'Ajuntament D'Arenys de Mar té una **categoria professional de nivell C2** corresponent a un nivell de batxillerat o d'ESO. En aquesta categoria trobem un total de 58 persones, dada que representa el 29,44% del total de la plantilla. En aquesta categoria hi ha molts més homes que dones, ja que trobem un total de 47 homes (23,85% del total de la plantilla) i només 11 dones (5,51% del total de la plantilla). A continuació trobem les persones amb un nivell C1 corresponent a una formació equivalent a un títol de Batxillerat o tècnic (F.P. Grau Mig), amb un total de 36 persones, en la seva majoria dones, ja que aquestes suposen 15,22% del total de la plantilla, enfront només el 3,04% del pes relatiu dels efectius masculins en el conjunt de la plantilla. En aquesta categoria són les dones les que tenen més pes absolut.

En la categoria d'estudis universitaris de grau superior i mig, observem també que les dones disposen amb major proporció d'aquest nivell de qualificació.

Podem constatar diferències en les categories d'estudis universitaris de grau mig, A2, amb més presència de dones que homes. El 71,79% del total de les persones treballadores amb titulació de Diplomatura (A2) són dones.

I per últim, destacar la paritat en la categoria AP, associada a treballs auxiliars de baixa qualificació, com ara brigades, consergeries etc. En aquesta categoria trobem força equilibri, tot i que també amb major presència d'homes.

DONES I HOMES PER CATEGORIA PROFESSIONAL	DONA	HOME	TOTAL
A1	11	7	18
A2	17	6	23
C1	30	6	36
C2	11	47	58
AP	22	32	54



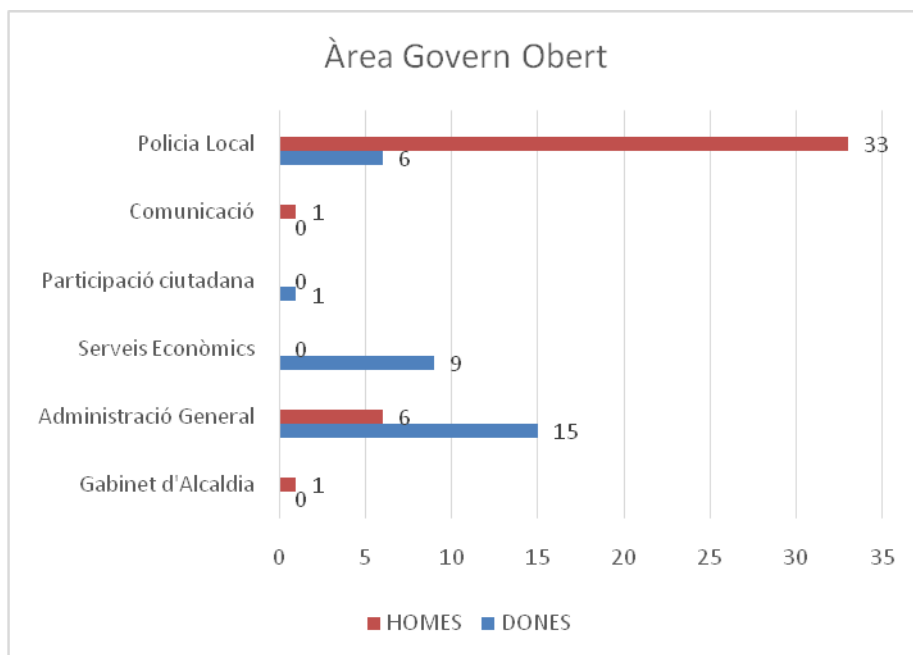
### Distribució de la plantilla per àrees i serveis municipals . Anàlisi de la Segregació Horitzontal i vertical.

La distribució de la plantilla de personal per àrees funcionals mostra clarament un biaix de gènere, és a dir, **segregació horitzontal**. Tal com podem constatar, dins de **l'àrea Govern obert**, pràcticament tot el cos de **policia local està masculinitzat**, ja que dels 39 efectius només 6 són dones, dada que representa només 15,38% del total de la policia local enfront 84,62% dels homes. En sentit invers, en el departament **d'administració general hi trobem més dones, un total de 15, que representa el 71,42% del total.**

A continuació, el departament **d'Organització, Persones i administració electrònica** també està **força feminitzat**, composta per un total de 16 dones i 4 homes.

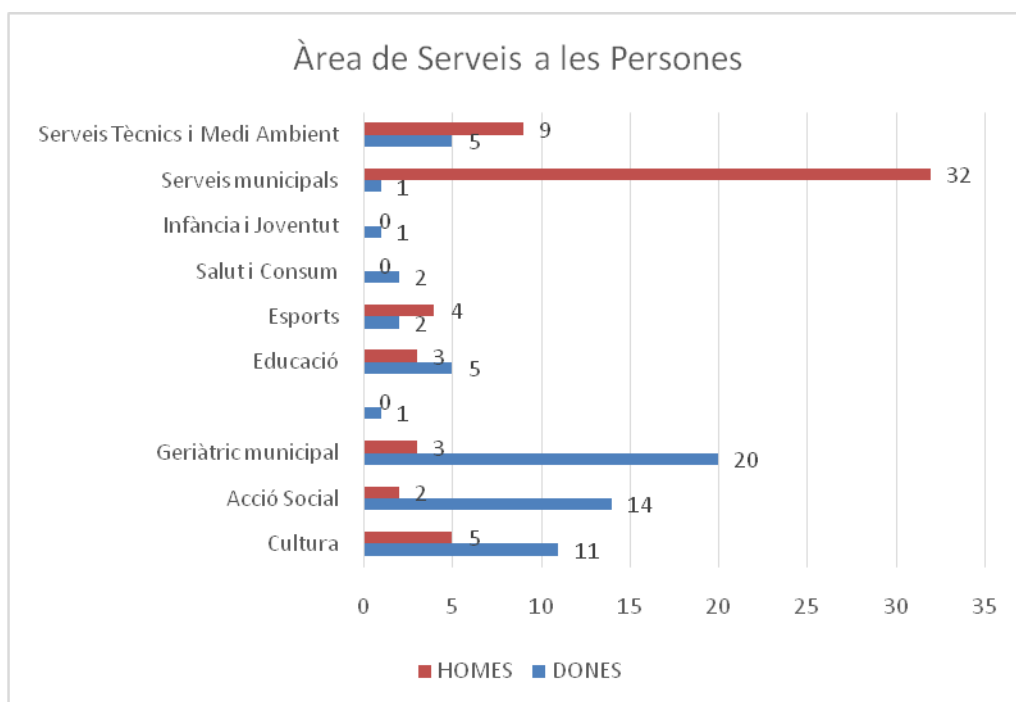
La segona àrea o àmbit que aglutina major nombre d'efectius és la Policia local, amb un total de 39 persones, s'observa també en aquest àmbit, un clar biaix de gènere, ates que la majoria de policies són homes. Aquestes dades suposen un percentatge de 73,68% d'homes i el 26,31% de dones.

GOVERN OBERT	DONES	HOMES	TOTAL
Gabinet d'Alcaldia	0	1	1
Administració General	15	6	21
Serveis Econòmics	9	0	9
Participació ciutadana	1	0	1
Comunicació	0	1	1
Policia Local	6	33	39
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>41</b>	<b>72</b>



L'àrea de **Serveis a les persones** és la que aglutina major volum de personal, ja que en els diferents serveis que s'hi ubiquen treballen un total de 120 persones, representant el 60,91% del total de la plantilla de l'Ajuntament d'Arenys. La distribució global per sexe es força paritària, ja que les dones que hi treballen representen el 51,66% i els homes el 48,33%. Per tant es dona paritat.

SERVEIS A LES PERSONES	DONES	HOMES	TOTAL
Cultura	11	5	16
Acció Social	14	2	16
Geriàtric municipal	20	3	23
Drets civils (Igualtat, Cooperació i Solidaritat, Nova Ciutadania, Civisme)	1	0	1
Educació	5	3	8
Esports	2	4	6
Salut i Consum	2	0	2
Infància i Joventut	1	0	1
Serveis municipals	1	32	33
Serveis Tècnics i Medi Ambient	5	9	14
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>58</b>	<b>120</b>



Pel que fa a l'anàlisi de la segregació horitzontal en la representació per sexe i serveis, cal destacar que **Serveis Socials (Acció Social) està feminitzat**, ja que les dones representen el 86,95% del conjunt de persones ubicades als serveis d'atenció primària.

En sentit invers, els **homes són majoria en els Serveis Municipals**, ja que representen el 96,96% del conjunt de persones que hi treballen. Aquest servei engloba treballs de manteniment, consergeria, operaris etc. Oficis força masculinitzats en general.

Per tant cal destacar que la segregació horitzontal existent és un reflex de la realitat social, de les eleccions professionals de nois i noies i per tant, si es vol trencar amb els estereotips de gènere en l'elecció professional, cal treballar des de les polítiques educatives, i juvenils.

Des d'aquesta perspectiva, el pla de ciutadania potser un bon instrument per tal de sensibilitzar a les generacions joves per trencar amb la reproducció dels estereotips de gènere.

Per últim, l'àrea de desenvolupament local, és la que menys personal ocupa, i en ella trobem 3 dones en els serveis de promoció econòmica i un home en Turisme.

DESENVOLUPAMENT LOCAL I OCUPACIÓ	DONES	HOMES	TOTAL
Promoció Econòmica	3	0	3
Turisme	1	0	1

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

De l'anàlisi dels llocs de treball aprovats en la RLT de l'Ajuntament, podem analitzar també la **Segregació Vertical** en la representació per sexes en els diferents càrrecs de comandament. Per recollir aquestes dades, hem seleccionat els llocs de treball de Direcció, Caps de Servei i Coordinacions segons sexe. Trobem **paritat** en el nivell de **Coordinadors/es d'Àmbit, un 57,14% de dones i 42,85% d'homes**, i en els nivells de Caps de Serveis i de gestió (40% dones i 60% homes). En el nivell de **responsables hi ha més presència femenina (66,66 dones i 33,33% d'homes)**, no arribant a la paritat igual que passa en el nivell de Direcció, que només trobem 2 dones. Per tant podem constatar **no existeix segregació vertical en l'accés de les dones als càrrecs de comandament**.

PERSONAL DIRECTIU	DONES	HOMES
Direcció (museu, Geriàtric)	2	
Caps Serveis	2	3
Coordinadors/es Àmbit	4	3
Responsables	4	2

Si analitzem el cos de Policia local, un sector molt masculinitzat, veiem que es reproduïx tant la segregació Horitzontal (més agents homes que dones) així com la segregació vertical, amb més presència masculina en els llocs de comandament.

POLICIA LOCAL	Dones	Homes
Sergent		2
Caporal	1	5
Agent	4	25

Per analitzar l'existència o no de segregació vertical han estat també analitzades les dades de presència de dones i homes als 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. La presidència d'aquests dos espais de participació i decisió és masculina.

### **Presència de dones i homes als òrgans i espais de participació**

COMPOSICIÓ JUNTA DE PERSONAL	DONES	HOMES
Presidència		1
Secretària		1
Vocalies	2	1

COMPOSICIÓ COMITÈ EMPRESA	DONES	HOMES
Presidència		1
Secretària		1
Vocalies		3

Altres espais de participació i decisió també considerades a l'anàlisi han estat les diferents comissions creades per a la revisió i millora de les condicions de treball envers diferents temes (salut, formació etc.).

ÒRGANS PARTICIPACIÓ	DONES	HOMES
Comitè Empresa		5
Junta de Personal	2	3
Comitè Seguretat i Salut	1	2
Mesa General Personal funcionari	1	2
Comissió Negociadora personal laboral		3
Comissió seguiment conveni, productivitat, fons acció social i Pla intern Igualtat	2	1
Comissió Valoració Llocs Treball	1	2

Tal com es reflecteix a la taula, el comitè d'Empresa està totalment masculinitzat, ja que no hi trobem cap dona. En el cas de la Junta de Personal, la composició és paritària, ja que aquí sí que hi trobem 2 dones i 3 homes.

Cal destacar que, encara que amb major presència d'homes, en les diferents comissions negociadores sí que es compleix amb el principi de paritat.

**Les persones que han estat consultades**, confirmen també aquest biaix de gènere, amb més presència femenina en serveis més orientats a l'atenció a les persones, i més presència d'efectius masculins en la policia local. Per tant, es percep aquesta **segregació horitzontal** en el desenvolupament de tasques dins dels diferents serveis municipals. Aquesta realitat respon a una trajectòria històrica dins de les administracions públiques, amb una presència destacada de dones, sobretot dins del personal administratiu.

Tanmateix, en quant la percepció de **segregació vertical**, en general és percep una **distribució homogènia**, i amb força presència de dones tant en el cos polític, amb participació molt elevada de dones, com en els nivells tècnics de comandament, també amb una presència significativa de dones en càrrecs de presa de decisió (responsables d'àrea, comandaments intermedis, coordinadors/a d'àmbit). Des d'aquesta perspectiva es valora molt positiva la representativitat de les dones al consistori. Per exemple, alguna persona ha destacat també el fet que els dos llocs de treball d'habilitació nacional estan ocupats per dones.

Davant la qüestió sobre si cal endegar o desenvolupar mesures d'acció positiva per tal de contribuir a trencar la segregació horitzontal i disposar de departaments i serveis més diversos des de la perspectiva de gènere, hi trobem diferents perspectives. Les quotes o el recurs de l'acció positiva necessita un major desplegament i una justificació molt exhaustiva de la necessitat de la seva aplicació, ja que pot incórrer en discriminació per sexe, segons alguna de les opinions recollides.

Tot i això, es considera que seria interessant que aquesta segregació horitzontal vagi disminuint amb el temps.

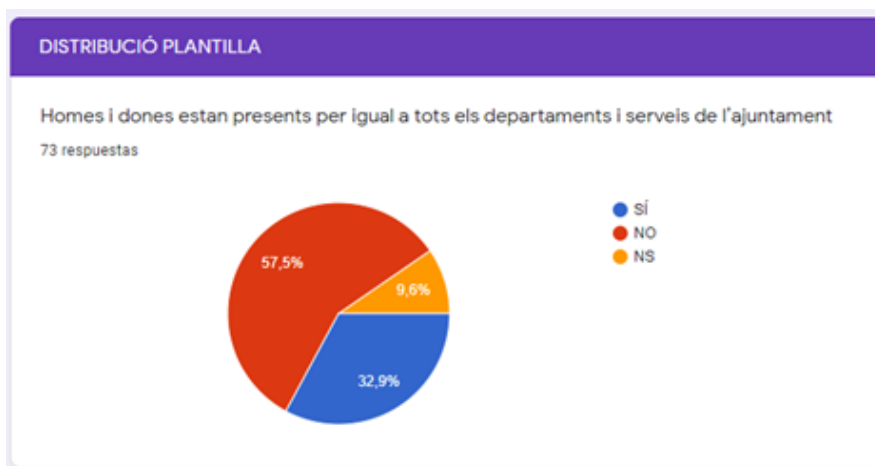


Un dels aspectes recentment incorporats és la inclusió de temes d'igualtat als temaris de les oposicions o convocatòries de places. Així mateix, s'intenta que els tribunals de selecció en les proves d'accés siguin paritaris, tal com estipula la normativa, tot i això, hi ha consens en què no sempre és factible precisament per la segregació horitzontal existent en determinats serveis i departaments.

### OPINIONS RECOLLIDES EN EL QÜESTIONARI

En quant l'existència de segregació horitzontal i vertical i altres qüestions relatives a la composició de la plantilla de l'Ajuntament, de les respostes dels qüestionaris realitzats destaquem:

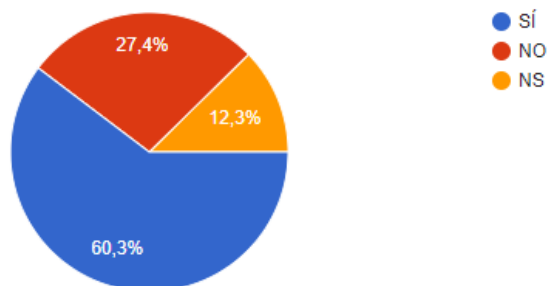
Hi ha força consens en considerar que la distribució del personal de l'Ajuntament per àrees i serveis no és homogènia, mostrant segregació horitzontal. La majoria de les persones que ha omplert l'enquesta opinen que no existeix homogeneïtat en la distribució, un 57,5% del total de respostes. D'altra banda destaca un 32,9% de les respostes que afirmen que les dones i els homes sí que estan presents per igual a tots els departaments i serveis.



Respecte als llocs de comandament, **segregació vertical**, la majoria de les respostes, un **60,3% del total**, consideren que les dones i homes estan presents per igual als **llocs de comandament**. Un 27,4% del total de respostes consideren que no.

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

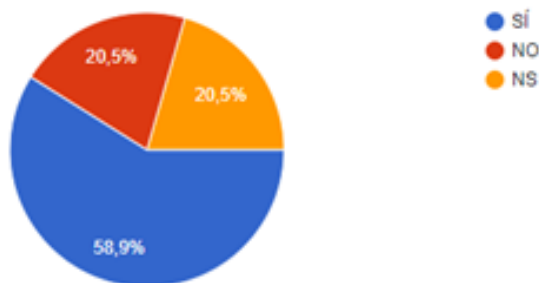
73 respuestas



Pel que fa la pregunta per valorar la necessitat de fer accions positives per disposar d'una plantilla més diversa en els diferents departaments i serveis de l'Ajuntament, la majoria de les respostes consideren que sí que caldria fer algun tipus d'actuació per trencar la segregació horitzontal. Concretament un 58,9% del total de respostes.

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

73 respuestas



**RESUM PUNTS FORTS I ASPECTES DE MILLORA**

<b>LES OPORTUNITATS :</b>	<b>LES NECESSITATS:</b>
<p>Paritat en la presència per sexes en l'àmbit global de la plantilla de l'Ajuntament.</p> <p>Component important de talent femení: Més dones amb Categories Estudis Universitaris i de grau Mitjà.</p> <p>Força equilibri en molts serveis municipals entre homes i dones.</p> <p>Presència de més dones en càrrecs de comandament de primer nivell: direcció.</p> <p>Presència de dones en els diferents òrgans de representació del personal treballador.</p> <p>Incorporació de temes d'igualtat als temaris de les proves d'accés a l'Ajuntament.</p> <p>Tribunals paritaris (no sempre és factible)</p>	<p>Segregació horitzontal en àrees amb forta divisió sexual del treball (benestar social i atenció a les persones i serveis de brigades i policia local).</p> <p>No existeix representació de dones en el comitè d'empresa.</p> <p>Anàlisi – estudi d'aplicació d'acció positiva per equilibrar la plantilla en àrees – serveis on es detecta segregació horitzontal.</p> <p>Realitzar informe d'impacte dels processos de selecció (recollida persones participants per sexe, persones aprovades per sexe...)</p>

### 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, i també 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 Arenys de Mar disposen de diferents mecanismes per promoure el desenvolupament professional i la carrera professional: pla de formació continua i la promoció professional.

La formació i reciclatge professional també està regulada en el **conveni col·lectiu**:

##### **Article 16. Formació i perfeccionament professional**

*16.1 La formació s'entén com un procés d'aprenentatge personal i en grup on convergeixen 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.*

*16.4 La formació s'ha de concebre com un element integrat de la política de recursos humans, que s'interrelacionen 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.*

*16.5 Es reconeix la formació com un dret i un deure del personal; per tant, l'Ajuntament la facilitarà. En aquest sentit, l'Ajuntament elaborarà una proposta per a l'elaboració del Pla anual de formació propi, amb la finalitat de donar compliment a les necessitats formatives dels seus empleats en relació amb el seu lloc de feina. La Comissió de Formació, definirà durant el darrer trimestre de l'any en curs i el primer trimestre de l'exercici següent el Pla anual de formació del personal de l'Ajuntament.*

**L'oferta formativa es vehicula mitjançant diferents recursos:**

a) Accions formatives a instàncies de l'Administració, regidor de l'Àrea, responsable o cap d'Àrea (Pla anual de formació):

Hores d'assistència anuals: es garantirà la realització d'aquella formació indispensable per al desenvolupament de les funcions del lloc de treball fins a un màxim de 60 hores/any

b) Accions Formatives a instàncies del treballador:

L'Ajuntament facilitarà als treballadors/ores l'assistència a accions formatives corresponents a matèries relacionades amb el lloc de treball que desenvolupen procurant ajustar el seu horari, períodes de vacances, etc., per fer-los compatibles amb l'assistència al centre docent, en la mesura que les necessitats del servei ho permetin. Prèviament, serà necessari sol·licitar al regidor i/o responsable d'Àrea i comunicar a Recursos Humans, l'assistència al curs, en cas de coincidència de l'horari de l'acció formativa amb l'horari ordinari de treball

### **Accions formatives realitzades durant 2018**

De la consulta de la memòria del 2018, referent les persones que varen participar en accions formatives, s'observa que 112 persones han participat en un total de 5 accions formatives. S'observa també un increment en el volum de persones formades respecte al 2017.

FORMACIÓ I RECICLATGE PROFESSIONAL	2017			2018		
	DONES	HOMES	TOTAL persones formades	DONES	HOMES	TOTAL persones formades
Nombre Persones en Accions formatives dins del Pla formació	32	21	53	78	34	112
Nombre Accions formatives voluntat treballador/a		1	1	3	2	5
Hores de formació pla formació	471	324	53	895,5	392	112
Hores de formació fora Pla formació	0	3,5	1	22,5	13	5

Arran de les dades facilitades des de Recursos Humans, podem constatar una participació molt més elevada de dones en les accions de formació i reciclatge professional, tant durant el 2017 com l'any 2018. Molt més significativa aquesta participació durant l'any 2018.

Pel que fa a les hores totals computades, podem observar que també són les dones les que acumulen més hores de formació.

### **Promoció interna i Carrera professional**

La promoció interna i carrera professional estan recollides al conveni col·lectiu. L'article 15 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.

#### Article 15. Carrera professional

15.1 Tot el personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord té dret a la carrera professional. La carrera professional a l'Ajuntament d'Arenys de Mar és universal i voluntària i comporta la possibilitat de progressar professionalment mitjançant diverses modalitats i es regeix pels següents principis rectors: igualtat, mèrit, capacitat, publicitat i transparència.

15.2 La carrera professional estarà vinculada a l'antiguitat, l'aprofitament d'itineraris formatius i l'eficàcia en el desenvolupament de competències genèriques corporatives i específiques.

Tal com podem veure a la taula, l'any 2018 no es va realitzar cap promoció professional. Durant el 2017, 8 persones van promocionar, 3 homes i 5 dones.

PROMOCIÓ INTERNA	DONES	HOMES
ANY 2018	0	0
ANY 2017	5	3
TOTAL	5	3

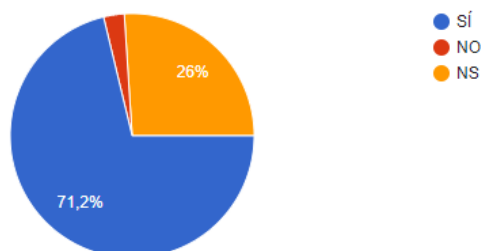
#### PERCEPCIONS RECOLLIDES DELS QÜESTIONARIS

Respecte a l'àmbit de formació, la gran majoria de les persones que han omplert l'enquesta opinen que tant els homes com les dones gaudeixen d'iguals oportunitats per a participar en accions de formació i reciclatge professional, concretament un 71,2% de les respostes rebudes contesten afirmativament aquesta pregunta. Cal destacar també que un 26% manifesten desconeixement.

#### FORMACIÓ

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

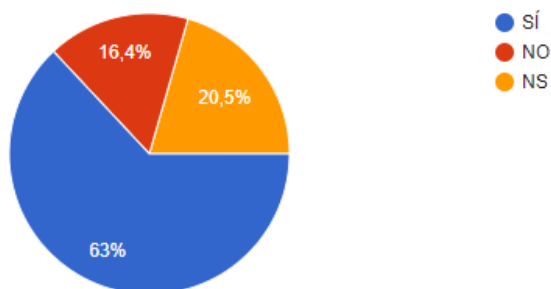
73 respuestas



Davant la qüestió sobre si és necessari fer accions de formació sobre igualtat, destaca la majoria que contesten que Sí que són necessàries, un 63% de les respostes. Un 20,5% diuen que no saben, i un 16,4% assenyalen que no cal aquest tipus de formació.

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

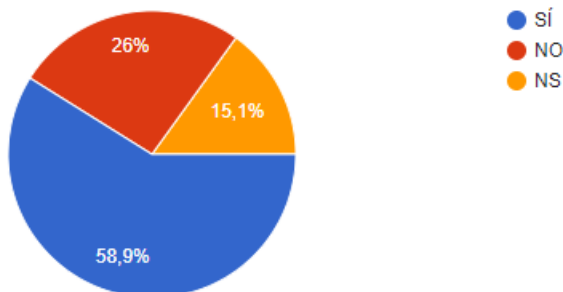
73 respuestas



Per últim, i davant la qüestió d'incorporar temàtiques d'igualtat als temaris d'accés en les oposicions d'accés a l'Ajuntament, també destaca un 58,9% de les respostes que ho valoren necessari. Tot i que un 26% diuen que no és necessari.

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

73 respuestas



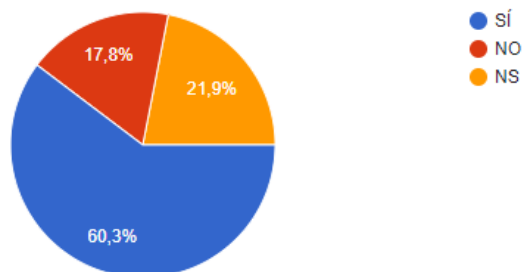
## PROMOCIÓ PROFESSIONAL

En quant les possibilitats de promoció professionals dins de l'Ajuntament, la majoria de les persones també consideren que existeix igualtat de dones i homes en les opcions de promoció professional, un 60,3% opinen que sí. Tanmateix, un 21,9% manifesten desconeixement i un 17,8% diuen que no existeix igualtat en aquest àmbit.

## PROMOCIÓ PROFESSIONAL

Les dones i homes tenen les mateixes possibilitats de promoció a l'empresa

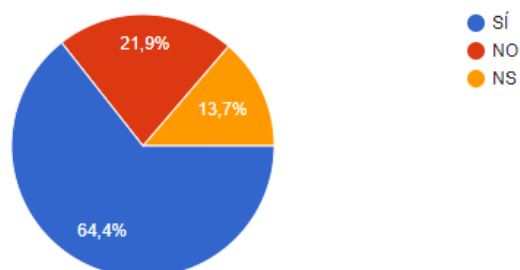
73 respuestas



També s'ha preguntat si les oportunitats d'accedir als llocs de direcció i responsabilitat eren igualitàries, davant la qual, el 64,4% de les respostes han estat afirmatives, tot i que un 21,9% amb manifestat desacord amb aquesta qüestió i un 13,7% diuen que no ho saben.

Les dones tenen les mateixes possibilitats que els homes d'accedir a llocs de direcció i responsabilitat

73 respuestas

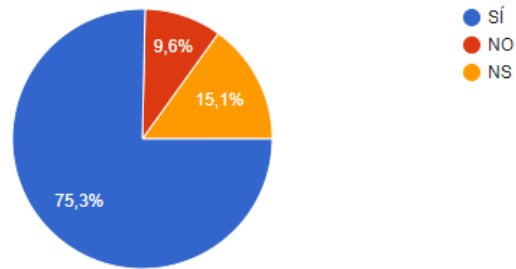


Amb relació a possibles propostes de millora de cara garantir la igualtat en la promoció professional a dones que estan en situació d'excedència o permís per cura de persones dependents, hi ha un significatiu 75% de les respostes que consideren que Sí que caldria fer algun tipus d'acció. De fet en aquesta qüestió les respostes negatives es redueixen al 9,6%.



Es podrien fer accions per millorar la promoció de les dones ( formació adaptada per dones amb reducció jornades per motius de cura, formació en lideratge...)

73 respuestas



**RESUM PUNTS FORTS I ASPECTES DE MILLORA**

<b>LES OPORTUNITATS</b>	<b>LES NECESSITATS:</b>
<p>Alta participació de les dones en Accions formatives.</p> <p>Sistemes de formació, promoció professional recollits al marc de la negociació col·lectiva, sota els principis d'igualtat i transparència.</p> <p>Compliment amb el principi d'igualtat en la formació, promoció professional i accés als diferents llocs de treball i de comandaments.</p> <p>Incorporació perspectiva de gènere en les condicions de treball i la participació de formació, ates que al conveni es recull la garantia de participar en accions formatives durant períodes de descans regulats (maternitat).</p> <p>Més promoció femenina durant l'any 2017.</p>	<p>Incorporar al pla de formació, accions de sensibilització en Igualtat (normativa, marc conceptual, eines i recursos) i com incorporar la perspectiva de gènere en les polítiques locals.</p> <p>Formació obligatòria al cos polític, tècnic i personal administratiu.</p> <p>Formació en Prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.</p> <p>Garantir que durant permisos per motiu de cura i atenció persones dependents es pugui realitzar formació professional per tal de garantir igualtat d'oportunitats en la promoció professional.</p> <p>Establir procediments de promoció professional per a garantir la igualtat i transparència en els processos que s'inicien.</p>

## 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 d'Arenys de Mar. 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 ordinària és de 37,5 hores i mitja de treball efectiu setmanal.

#### Horari treball i flexibilitat horària

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

19.3 La jornada diària ordinària es realitzarà de forma contínua, a raó d'un mínim de sis hores i mitja, i dins d'un espai horari que va des de les 7:00 fins a les 16:00 hores.

19.4 L'horari d'obligada permanència, per al personal que presta el seu servei a les oficines municipals o amb jornades ordinàries serà de 9:00 a 14:00 hores.

19.5 Es reconeix el **dret d'aquells treballadors que presten el seu servei a les oficines municipals o amb jornades ordinàries a adaptar la duració i distribució de la jornada de treball per fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida personal, familiar i professional**. En aquest sentit, es reconeix amb caràcter general, excepte en aquells casos en què es pugui produir un perjudici en la prestació del servei públic, un marge de flexibilitat horària de les 7:00 hores a les 9:00 hores (8:30 hores en el cas de l'OAC) i de les 14:00 hores a les 16:00 hores. La recuperació de la flexibilitat horària es realitzarà dins l'espai horari assenyalat a l'article 20.3 i durant la setmana següent.

#### Art. 20. Les modalitats de jornada

20.1 La jornada de treball dels empleats públics pot ser ordinària o especial.

20.2 La jornada ordinària serà la que determini com a tal el Calendari laboral. La jornada especial és aquella que sigui superior o inferior a la jornada ordinària.

20.3 La distribució de la jornada pot ser segons alguna de les modalitats següents:

- Ordinària: en què les hores setmanals de mitjana anual es desenvolupen de manera habitual i ordinària en horari de matí, tarda o nit, els dies laborables.
- Partida: és la que es presta de dilluns a divendres en horari de matí i tarda.
- A torns: és la que es realitza de manera habitual i programada, de manera rotativa, en els torns de matí, tarda i nit, indistintament en dies laborables i/o festius.

També al conveni regulador de les condicions de treball s'estipula a reducció de jornada en supòsits de cura i atenció a persones dependents:

### 37.2 Reducció de la jornada amb la reducció proporcional de les retribucions:

Els empleats públics poden gaudir d'una reducció de la jornada de treball, amb la reducció proporcional de les seves retribucions, en els supòsits següents:

- per cura directa d'un menor de 12 anys, sempre que se'n tingui la guarda legal, - per cura directa de persona gran que requereixi especial dedicació, - per cura directa de persona amb discapacitat sense activitat retribuïda, - per fer-se càrrec de la cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no puguin valer-se per si mateixos i que no realitzin activitat retribuïda. - per a fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra, en el supòsit de les dones víctimes de la violència de gènere,

### Jornades Laborals del Personal

Quasi la totalitat de la plantilla del personal de l'Ajuntament d'Arenys de Mar té una jornada completa, el 92,38% del total del personal. Respecte a la jornada parcial, de les 12 persones amb aquesta modalitat de jornada, trobem més dones que homes, 8 dones, un 66,66% del total, enfront 4 homes, que representa el 33,33% del total.

### Tipus de jornada del personal de l'Ajuntament:

Jornada/Horaris 2018	DONA	% del total	HOME	% del total	TOTAL
Ordinària	89	48,90	93	51,09	182
Parcial	8	66,66	4	33,33	12
Jornada Especial dedicació	1	33,33	2	66,66	3
<b>Total general</b>	<b>98</b>		<b>99</b>		<b>197</b>

Tal com es pot veure a la taula, la majoria de les dones gaudeixen d'una jornada ordinària, un total de 89 dones, el que suposa el 90,81% de les dones en plantilla i el 48,90% del total de la plantilla (homes i dones) amb jornada ordinària.

Pel que fa als homes, un total de 93 homes tenien aquest tipus de jornada ordinària, el que suposa un 93,93% del total de personal masculí de la Corporació local.

En el conveni, es recullen les diferents mesures orientades a facilitar la vida laboral, i familiar del conjunt del personal de l'Ajuntament, així mateix, també regula la possibilitat d'optar pel teletreball:

### **Article 17. Treball a distància**

17.1 Amb la finalitat de perseverar en l'adopció de mesures de conciliació de la vida laboral i familiar, la corporació estudiarà la possibilitat que pugui dur-se a terme el treball a distància sempre que sigui possible i no afecti el normal funcionament del servei.

Dels llocs de treball susceptibles de poder treballar en règim de treball a distància es prioritzarà els dels treballadors que es trobin en alguna d'aquestes situacions:

a) Amb familiars amb situació de dependència. b) Amb problemes de mobilitat reduïda. c) Amb residències allunyades. d) Amb possibilitat d'efectuar-se segons el lloc de treball dins del servei.

### **Vacances:**

Les vacances estan regulades pel conveni col·lectiu que marca un descans anual de 22 dies hàbils. A més, en funció de l'antiguitat el personal té dret a gaudir dies de vacances addicionals.

D'altra banda, el personal de l'Ajuntament d'Arenys de Mar té 6 dies personals de caràcter ordinari més els dies addicionals per antiguitat que tingui dret a gaudir cada empleat/ada-, i dies addicionals de vacances que es gaudeixin per antiguitat.

### **L'article 32 regula els permisos retribuïts:**

a) El permís per assumptes particulars de què poden disposar els empleats públics inclosos dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord és de 6 dies per cada any complet de servei o la part proporcional que correspongui en els casos de reducció de jornada o quan el temps de treball efectiu sigui inferior a l'any.

Així mateix, podran gaudir de dos dies addicionals de permís per assumptes particulars en complir el sisè trienni, que s'incrementaran en un dia addicional per cada trienni complet a partir del vuitè.

### **PERMISOS I LLICÈNCIES, EXCEDÈNCIES I REDUCCIONS DE JORNADA**

L'ajuntament d'Arenys de Mar recull un seguit de permisos derivats de les necessitats de conciliar la vida laboral i familiar i també incorpora referències expresses per a protegir les dones en situacions especials per violència de gènere.

A més garanteix el principi de no discriminació per aquestes situacions específiques:

Les llicències i permisos relatius a maternitat, paternitat, atenció i cura de fills no podran constituir fonament per a qualsevol tipus de discriminació salarial o de qualsevol tipus. Juntament amb els permisos i llicències establerts en el conveni i sempre que resti garantida la prestació del servei, la corporació municipal podrà estudiar l'aplicació d'altres mesures per facilitar la conciliació de la vida personal, laboral i familiar per als següents col·lectius de personal:

- Personal que tingui a càrrec seu un infant en edat de 0 a 12 anys.
- Personal que tingui a càrrec seu un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia, no pugui valer-se per si mateix.
- Personal que tingui a càrrec seu un familiar amb una discapacitat física, psíquica o sensorial que en depengui econòmicament.
- Personal que ho sol·liciti, prèvia avaluació de les seves circumstàncies sociofamiliars concurrents.
- Dones en situació de violència de gènere.

Així mateix, en el conveni col·lectiu també queden recollits els diferents permisos i llicències als quals es pot acollir el personal de la Corporació regulats per la normativa bàsica de règim local, el TREBEP, la resta de la normativa bàsica de funció pública, i la normativa de funció pública i de règim local de la Generalitat de Catalunya.

A banda dels dies d'assumptes personals, que sumen un total de 6 per cada any de servei a l'Ajuntament, la Corporació posa a l'abast del personal d'altres tipus de permisos retribuïts i que s'ajusten a la normativa vigent. Entre d'altres queden regulats i estipulats: permisos per mort de familiars, estudis, malalties greus, així com aquells permisos que tenen relació amb la cura i atenció a persones dependents: El permís per maternitat, paternitat tenint en consideració els diferents supòsits que marca la normativa.

Cal destacar que l'acord de les condicions que regulen l'organització de treball, i des d'una perspectiva d'igualtat de dones i homes, preserva condicions igualitàries per les dones que es troben gaudint d'un permís de maternitat, garantint la participació en cursos de formació que convoqui l'Administració. D'aquesta manera es garanteix que la maternitat no tingui un impacte negatiu en les possibilitats de desenvolupament professional de les dones.

Amb la finalitat d'afavorir la conciliació de la vida familiar i laboral, també queden regulats permisos de flexibilitat horària recuperable i que consisteix en l'absència del lloc de treball per un mínim d'una hora i un màxim de set per a visites o proves mèdiques d'ascendents o descendents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat i per a reunions de tutoria amb els docents responsables dels fills. El temps d'absència l'ha de recuperar la persona afectada durant la mateixa setmana, l'anterior o la següent en què gaudeix del permís, tenint en compte les necessitats del servei. Aquest permís pot ser puntual o periòdic.

Amb relació als permisos i llicències no retribuïts (excedències i permisos) , aquests queden recollits a l'article 35 de l'acord de les condicions de treball:

**Art. 35. Permisos i llicències no retribuïdes**

a) El permís sense retribució per atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat és per un període mínim de deu dies i màxim de tres mesos, prorrogable, excepcionalment, fins a tres mesos més. Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís.

a) L'excedència voluntària per tenir cura d'un fill o filla es pot sol·licitar en qualsevol moment a partir del naixement o de la sentència o la resolució judicial de constitució de l'adopció o l'acolliment. Aquesta excedència té una durada màxima de tres anys, a comptar de la data del naixement o de la sentència o la resolució judicial en el cas d'acolliment o adopció.

b) L'excedència voluntària per 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. Aquesta excedència pot ser atorgada per un període mínim de tres mesos i màxim de tres anys.

Cal destacar que els períodes d'excedència computen als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius.

Així mateix, durant tot el període d'excedència la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva.

### Protecció Dones en situació de Violència de gènere:

D'altra banda, l'acord de condicions laborals també preserva els drets de protecció de dones treballadores que hagin patit violència masclista, garantint permisos i excedències. Hi trobem diferents aspectes que queden regulats per protegir les dones treballadores que es trobin amb aquesta circumstància:

p) El permís per situacions de violència de gènere per a les dones víctimes de situacions de violència de gènere que, per aquest motiu, s'hagin d'absentar del lloc de treball consisteix en el 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.

d) L'excedència voluntària per violència de gènere s'atorga a les dones víctimes de la violència de gènere pels temps que sol·licitin. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius i comporta la reserva del mateix lloc de treball durant sis mesos, sens perjudici que es pugui ampliar aquest termini, d'acord amb el que disposa la normativa sobre violència de gènere.

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

Amb relació als permisos per atenció i cura de terceres persones, durant el **2017, un total de 14 persones van gaudir de permisos de maternitat/paternitat, 8 dones i 6 homes**. Aquesta dada s'ha mantingut estable durant l'any **2018, en què trobem també 14 persones (11 dones i 3 homes) de la corporació local acollides a algun permís**.

Tal com reflecteixen les dades pels dos anys analitzats, la reducció de jornada per cura de persones dependents, és una opció escollida per les dones, ja que són 7 les dones que l'any passat van reduir la seva jornada per aquest motiu, mentre que no trobem cap home en aquesta situació.

Tal com veiem, d'altres formules o mesures existents per poder compatibilitzar l'atenció i cura de persones dependents, no han estat sol·licitades per cap persona.

PERMISOS ESPECIALS PER ATENCIÓ I CURA	2017			2018		
	dones	homes	total	dones	homes	total
Reducció jornada maternitat	6	-	6	7	-	7
Permisos maternitat/paternitat	2	6	8	4	3	7
Excedències cura persones dep.	-	-	-	-	-	-
Altres mesures	-	-	-	-	-	-

Per últim i en referència als **beneficis socials** dels quals pot gaudir el personal que treballa a l'Ajuntament d'Arenys de Mar, cal destacar les ajudes socials i econòmiques a les famílies, entre altres beneficis socials. L'article 82 regula la destinació d'un fons social a disposició del personal de la corporació.

Les ajudes que l'Ajuntament pot atorgar han de fer referència a les següents despeses:

ÀMBIT	TIPUS DE DESPESA
ÀMBIT SANITARI	Despesa odontològica, Despesa oftalmològica, Despesa per pròtesis, audiòfons i ortopèdia en general, Despeses per assistència a sessions de rehabilitació, fisioteràpia, osteopatia, quiropràctica i acupuntura. Despeses de tractaments estètics derivats d'accident o malaltia (s'exclouen les merament estètiques), Despeses farmacèutiques, Altres despeses sanitàries derivades de tractaments no coberts per la Seguretat Social.
ÀMBIT DE L'HABITATGE	Despeses per adequacions d'espais i/o elements motivats per discapacitat, malaltia crònica o accident d'algun membre de la unitat de convivència
ÀMBIT CULTURAL	Despesa per adquisició de llibres Despesa per cursos i estudis
ÀMBIT DE CONCILIACIÓ:	Despeses de llar d'infants, escoles bressol, guarderia, Despeses de colònies, casals d'estiu, campus Despeses derivades de l'escolarització, menjador, transport escolar, material pedagògic Despeses de centres d'atenció a persones dependents (dins de l'àmbit de beneficiaris previst a l'acord) Despeses per naixement o adopció d'un fill/a Despeses per matrimoni o constitució de parella de fet per una sola vegada Despeses per sepeli (dins de l'àmbit de beneficiaris previst a l'acord)

Les **percepcions recollides de les persones** que han estat consultades, respecte a aquest àmbit assenyalen l'existència d'una valoració molt positiva de les mesures i permisos que en general l'administració pública posa a disposició dels seus treballadors/es. Així mateix, des de recursos humans s'apunta que no s'ha rebut demandes específiques de millora en aquest àmbit per part del personal treballador.



## PERCEPCIONS RECOLLIDES DEL QÜESTIONARI:

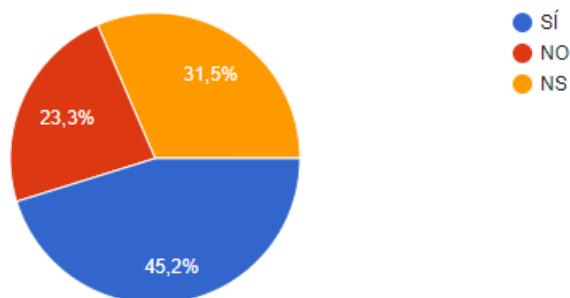
Cal destacar que amb relació l'opinió de les persones treballadores de l'Ajuntament i altres perfils (personal polític), hi ha un 45,2% de les respostes que diuen que sí que l'Ajuntament afavoreix aquesta conciliació. Tot i que, és destacable el 31,5% de les respostes que apunten a un desconeixement respecte a aquest àmbit així com un 23,3% de les persones que diuen que l'Ajuntament no afavoreix la conciliació entre les diferents esferes de la vida de les persones.

Així mateix, cal destacar que en quant la informació disponible sobre el tipus de mesures existents, hi ha una majoria de respostes que diuen que no existeix informació suficient sobre aquest àmbit, i també un 20,5% diuen que no saben si existeix informació. Destaca que només un 21,9% de les respostes opinen que Sí que existeix informació al respecte.

### CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL I FAMILIAR

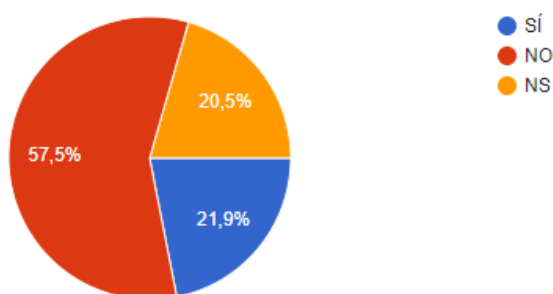
L'empresa afavoreix la conciliació de la vida personal i laboral de totes les persones treballadores

73 respuestas



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

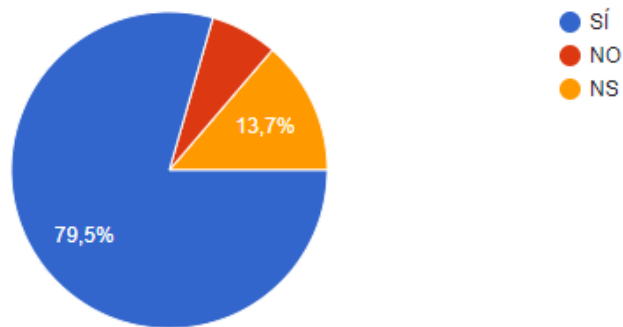
73 respuestas



Una demanda clarament explicitada per la majoria de les persones que han respost a l'enquesta és la necessitat de revisar i flexibilitzar les mesures de conciliació existents. Prop del 80% de les respostes contesten afirmativament a aquesta pregunta. Per tant aquest serà un àmbit de millora al proper Pla d'acció.

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

73 respuestas



**RESUM PUNTS FORTS I ASPECTES A MILLORAR**

<b>LES OPORTUNITATS :</b>	<b>LES NECESSITATS:</b>
<p>Ample ventall de mesures afavoridores de la conciliació de la vida familiar, laboral i personal.</p> <p>Permisos i dies de lliure disposició.</p> <p>Sensibilitat per facilitar la conciliació de la vida laboral i familiar que queda expressada en diferents permisos, horaris – jornades, dies de vacances.</p> <p>Ajudes socials i econòmiques adreçades a famílies.</p>	<p>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.</p> <p>Estudi clima laboral o introducció al qüestionari de riscos psicosocials aquest àmbit.</p> <p>Necessitat de donar a conèixer (ordenar, difondre) les mesures existents per a la conciliació de la vida laboral, personal i familiar.</p> <p>Ampliar, flexibilitzar les mesures existents.</p>

## EIX.5. CONDICIONS LABORALS I POLÍTICA RETRIBUTIVA

La política retributiva a l'administració local queda estipulada a 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 pròpia 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.

Les condicions econòmiques que afecten el conjunt de treballadors/es de (personal funcionari i laboral) queden expressades al conveni col·lectiu que determina a l'article 40 els conceptes retributius bàsics i complementaris, especificant que el règim retributiu tendirà a garantir situacions d'igualtat, evitant possibles discriminacions o arbitriarietats de què pugui ser objecte el personal que presti els seus serveis a la corporació.:

Article 40

*Conceptes retributius*

Les retribucions del personal al servei d'aquest Ajuntament tindran l'estructura legalment establerta, amb caràcter bàsic, per a la funció pública, classificant-se en retribucions bàsiques i retribucions complementàries

#### **Article 40. Retribucions bàsiques**

Són retribucions bàsiques el sou, els triennis i les pagues extraordinàries. Totes elles estaran equiparades per a funcionaris i laborals, segons el grup professional corresponent:

**Sou:** que correspon amb el grup o subgrup de classificació professional (A1, A2, B, C1, C2 i, si s'escau, les diferents agrupacions professionals sense requisit de titulació que puguin crear-se).

**Triennis:** consistent en una quantitat fixada a la Llei de pressupostos generals de l'Estat, que serà igual per a cada subgrup o grup de classificació professional per cada tres anys de servei. El reconeixement dels triennis el realitzarà directament l'Ajuntament mitjançant l'àrea de

recursos humans quan correspongui, sense que l'hagi de demanar prèviament el treballador interessat. Els triennis s'abonen dins la nòmina de cada mes.

**Pagues extraordinàries:** tot el personal d'aquest Ajuntament tindrà dret a dues pagues extraordinàries del cent per cent del salari mensual, sempre que la normativa ho permeti, de sou, triennis, complements de destinació i específics (retribucions bàsiques més complementàries excepte el complement de productivitat i les gratificacions/hores extraordinàries). Les pagues extraordinàries es faran efectives entre els dies 5 i 10 del mes de juny i 5 i 10 del mes de desembre.

#### Article 41. Retribucions complementàries

Són retribucions complementàries el complement de destinació, el complement específic, el complement de productivitat i les gratificacions per serveis extraordinaris. Les retribucions complementàries sempre seran compensacions econòmiques, i es regiran per criteris de valoració objectiva. **Complement de destinació:** retribueix el nivell del lloc de treball que es desenvolupa i consisteix en una quantia fixa per a cada nivell en què es classifiquen els llocs de treball (dels 30 existents a la normativa sobre funció pública). El grau personal s'adquireix per l'exercici d'un o més llocs del nivell corresponent durant dos anys continuats o tres amb interrupcions. La consolidació del grau es realitzarà amb els altres requisits establerts expressament per la normativa de funció pública". Es podrà percebre un complement de destinació superior en funció del grau personal consolidat per l'exercici amb anterioritat de llocs de nivell superior. En cap cas podrà ser superior al previst per a cada grup. Qui obtingui un lloc que a la relació de lloc de treball figuri amb un nivell inferior al seu grau personal, té dret a percebre almenys el complement de destinació corresponent al seu grau personal.

**Complement específic:** Està destinat a retribuir les condicions particulars d'algun lloc de treball atenent a l'especial dificultat tècnica, el grau de dedicació, la responsabilitat, la incompatibilitat o les condicions en què es desenvolupa el treball (perillositat i/o penositat). Aquest complement és d'indole funcional i aplicable equitativament al personal laboral, i la seva percepció dependrà exclusivament de l'exercici de l'activitat professional i del lloc de treball assignat en funció de la relació de llocs de treball, per la qual cosa no tindrà el caràcter de consolidable.

**Complement de productivitat:** El complement de productivitat està destinat a retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès, la iniciativa amb què l'empleat exerceix la seva feina. L'apreciació de la productivitat s'ha de realitzar en funció de circumstàncies objectives relacionades amb l'exercici del lloc de treball.

Així mateix, a l'annex I PLA DE MESURES PER PROMOURE LA IGUALTAT DE TRACTE I D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES, es recull de manera expressa les garanties per eliminar qualsevol discriminació retributiva per raó de sexe:

Setè.- Mesures per eliminar eventuais discriminacions retributives.

La corporació es compromet a no establir cap diferència ni discriminació retributiva per raó de sexe. A petició de la Comissió Paritària l'Ajuntament realitzarà un estudi de les retribucions percebudes per dones i homes i en cas d'observar desigualtats derivades de discriminació per raó de sexe procedirà a corregir-ho immediatament.

## Anàlisi de les Retribucions del Personal

Per tal d'analitzar les retribucions del personal de l'Ajuntament d'Arenys de Mar s'han analitzat els salaris mitjans anuals, amb complements i sense complements, per sexe i categoria professional. Per aquesta anàlisi s'ha considerat el salari brut mensual global del conjunt dels llocs de treball de la RLT, amb complements i tenint en compte totes les jornades. Així mateix l'anàlisi es presenta per col·lectiu: personal funcionari i personal laboral.

Inicialment es presenta l'anàlisi global de personal funcionari, independentment de la jornada realitzada. Posteriorment es realitzarà una anàlisi per a les jornades ordinàries, de manera que es pugui comparar millor.

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

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

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

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

= 0%. Significa que les dones cobren igual que els homes.

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

### Anàlisi retribucions per categoria professional i sexe

#### Personal Funcionari:

L'anàlisi de les retribucions bàsiques mitjanes per **categories i sexe** del personal funcionari, i amb relació al salari anual base (complements de triennis, pagues extres) es veu que la bretxa salarial, és a dir, la diferència entre el salari dels homes i de les dones, expressat en percentatge, varia en funció de les categories.

RETRIBUCIÓ BàSICA				
	DONES	HOMES	Diferències	Bretxa
<b>A1</b>	20.866,11	18.751,68	2.114,43	11%
<b>A2</b>	15.780,37	16.854,34	-1.073,97	6%
<b>C1</b>	12.725,17	12.673,43	51,75	0,00
<b>C2</b>	9.292,47	11.929,1	-2.636,63	22%
<b>AP</b>		9.959,04		

En la categoria A1, existeix una diferència de l'11% en les quanties mitjanes, en aquest cas amb impacte a favor de les dones respecte a les mitjanes dels homes. Hem d'observar que en la categoria A1 del personal funcionari, s'ubiquen funcionaris d'habilitació nacional, amb llocs de màxima responsabilitat com són la secretaria de l'Ajuntament i Interventor/a, llocs de treball ocupats en l'Ajuntament d'Arenys de Mar actualment per dones. En canvi, en la resta de categories observem diferències salarials a favor dels homes, tot destacant la categoria C2 en què trobem una bretxa

salarial femenina del 22%. Aquesta diferència pot ser explicada des del lloc de treball i l'assumpció de més o menys nivell de responsabilitat. En la categoria C2 del personal funcionari s'observen diferències des d'aquesta perspectiva. Hi ha 2 homes com a encarregats i oficial de 1a, cobrant d'acord amb el grau de responsabilitat assumit. Per contra, en el cas de les dones, de la categoria C2, es concentra un volum important de dones que realitzen tasques auxiliars de caràcter administratiu i sense persones a càrrec.

Aquestes diferències, també poden ser explicades des dels diferents conceptes retributius, ja que per exemple si atenem als triennis que retribueixen l'antiguitat, aquí es poden trobar també diferències.

Pel que fa a l'**anàlisi dels complements** mitjans segons categoria i sexe, per al personal funcionari, trobem de nou que hi ha diferències a favor de les dones en la categoria més alta A1 (en aquest cas, trobem bretxa salarial en les retribucions de complements dels homes en aquesta categoria).

COMPLEMENTS				
	DONES	HOMES	Diferències	Bretxa
A1	33.991,72	25.898,72	8.093,00	-31%
A2	19.613,16	18.584,8	1.028,36	-6%
C1	17.054,13	24.766,14	-7.712,01	31%
C2	10.914,96	16.414,44	-5.499,48	34%
AP		9.371,04		

D'altra banda, en les categories C1 i C2 trobem bretxa salarial en els complements que cobren les dones, respecte als que cobren els homes. Cal destacar que en aquestes categories s'ubiquen els Agents de policia local, que cobren complements de dedicació i perillositat, així com encarregats d'oficis, que també cobren més complements que les dones de les mateixes categories, que realitzen principalment tasques de suport administratiu. Per tant, estem parlant que les diferències existents s'expliquen per motius de divisió sexual del treball i la segregació horitzontal existent, no només en la corporació local, sinó també en l'àmbit social.

Per últim, i en relació amb el personal funcionari, considerant la **retribució total anual**, que engloba el salari base, més complements, veiem que de nou en la categoria A1 hi ha una bretxa salarial masculina, en aquest cas del 23%. En les categories de C1 i C2 la bretxa se situa en el 20% (C1) i 29% en la categoria C2 per les dones. En l'única categoria que no trobem diferències, és en la A2.

RETRIBUCIÓ TOTAL				
	DONES	HOMES	Diferències	Bretxa
A1	54.857,83	44.650,40	10.207,43	-23%
A2	35.393,53	35.439,14	-45,61	0,00
C1	29.779,31	37.439,57	-7.660,26	20%
C2	20.207,43	28.343,54	-8.136,11	29%
AP		19.330,08		

Aquestes diferències es poden explicar en el cas de la Categoria A1 en què es troben places d'habilitació nacional com ara la interventora, secretaria ocupades per dones i que s'ubiquen en els nivells salarials més alts (nivells 28 a 30). Mentre que els homes d'aquestes categories són tècnics superiors, i es situen en els nivells més baixos de l'escala (nivell 24 a 28).

En el cas de les categories C1 i C2 en què també trobem diferències, en aquest cas amb bretxa salarial femenina, la raó explicativa és la del tipus de feina o lloc de treball (personal administratiu i auxiliar en el cas de les dones, i personal de policia, encarregats i oficials en el cas dels homes, aquests últims llocs amb més complements salarials).

### **Personal Laboral**

L'anàlisi de les **retribucions bàsiques mitjanes del personal laboral** dona uns valors més baixos en general pel que fa a la bretxa salarial per categoria professional i sexe

RETRIBUCIÓ BASICA				
	DONES	HOMES	Diferències	Bretxa
<b>A1</b>	31.795,94			
<b>A2</b>	26.995,42	26.729,86	-265,57	1%
<b>C1</b>	23.974,75	26.706,68	2.731,93	10%
<b>C2</b>	21.247,43	22.772,83	1.525,40	7%
<b>AP</b>	18.179,51	18.848,86	669,34	4%

Si analitzem les **retribucions mitjanes bàsiques**, s'observa com la bretxa salarial en el cas de les dones es localitza en la categoria C1 en la que es dona una bretxa salarial femenina del 10%. En la resta de les categories encara que es donen diferències no arriben al 10%.

**De l'anàlisi dels complements**, es torna a repetir la mateixa pauta. Així, és en la categoria C1, en la que trobem en aquest cas una bretxa salarial de les dones del 44% ja que, en aquesta categoria veiem que els homes cobren de mitjana 1.174,29 euros més que les dones. L'explicació on cop més pot venir de l'anàlisi del lloc de treball. Cal apuntar que en el cas dels llocs de treball ocupats pels homes d'aquesta categoria, trobem que hi ha més homes (2) que dones (1) que cobren el complement de dedicació/disponibilitat per motius del contingut del lloc de treball. Per tant, trobem diferències explicades des de les especificitats del lloc de treball.

COMPLEMENTOS				
	DONES	HOMES	Diferències	Bretxa
<b>A1</b>				
<b>A2</b>	2.677,50	2.389,92	-287,58	-12%
<b>C1</b>	1.500,51	2.674,80	1.174,29	44%
<b>C2</b>		1.807,80		
<b>AP</b>	1.788,17	1.862,23	74,05	4%



Per últim, i considerant la retribució anual bruta, on trobem les diferències més marcades en el personal laboral és de nou en la categoria C1, amb una bretxa salarial de les dones de l'11%. Tot i això, cal destacar que és en l'anàlisi de les retribucions globals on s'observen que les diferències entre les retribucions salarials d'homes i dones, no són tan acusades.

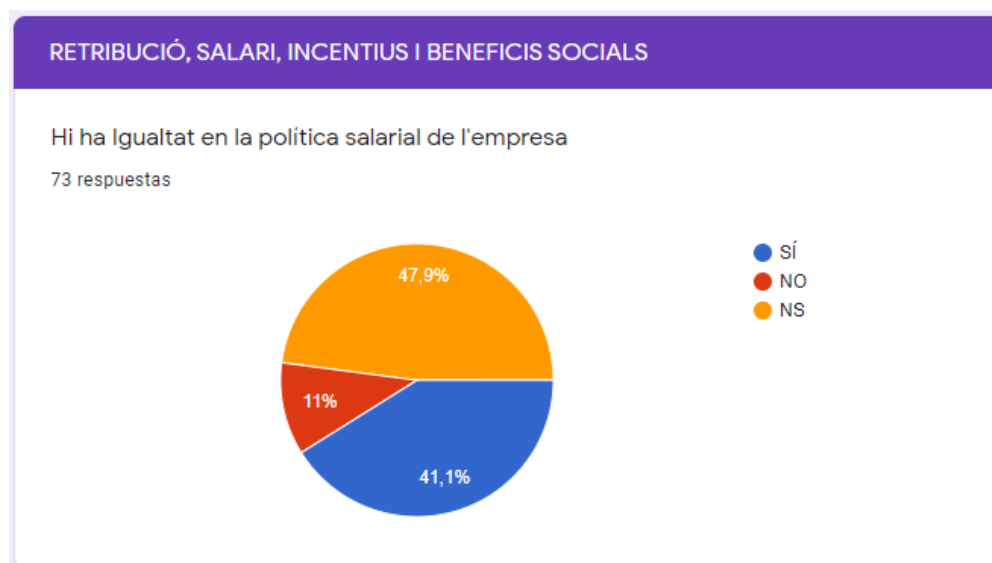
RETRIBUCIÓ TOTAL				
	DONES	HOMES	Diferències	Bretxa
A1	31.795,94			
A2	27.709,42	28.522,30	812,87	3%
C1	24.875,06	28.044,08	3.169,02	11%
C2	21.247,43	23.468,14	2.220,71	9%
AP	18.667,20	20.228,29	1.561,09	8%

Podem cloure, a l'espera de l'anàlisi amb més profunditat, que les diferències observades s'expliquen principalment des dels conceptes salarials dels Complementos assignats als diferents llocs de treball de la corporació local.

Per tant, caldrà atendre a la definició d'aquest tipus de complementos des d'un enfocament de gènere, garantint el mateix valor econòmic a treballs d'igual valor, i per això cal incorporar la perspectiva de gènere en la definició dels llocs de treball i l'assignació dels complementos salarials per tal de garantir la igualtat retributiva.

## OPINIONS RECOLLIDES DEL QÜESTIONARI

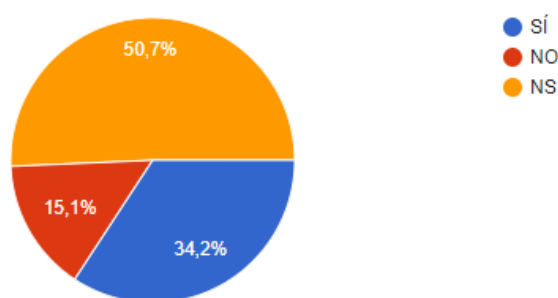
Davant la pregunta sobre l'existència d'igualtat en la política retributiva, cal destacar que les respostes estan força dividides entre les persones que diuen que Sí que existeix igualtat retributiva (un 41,1%) i les que manifesten desconeixement al respecte (un 47,9%). Només l'11% de les respostes són negatives.



El desconeixement respecte a aquest àmbit es fa més evident quan preguntem sobre els incentius i retribució variable, ja que un 50,7% de les respostes diuen que no saben. Un 34,2% afirmen que existeix igualtat entre dones i homes amb aquests conceptes salarials, i un 15,1% assenyalen que no existeix igualtat.

Hi ha igualtat entre homes i dones amb relació a les retribucions variables o incentius

73 respuestas

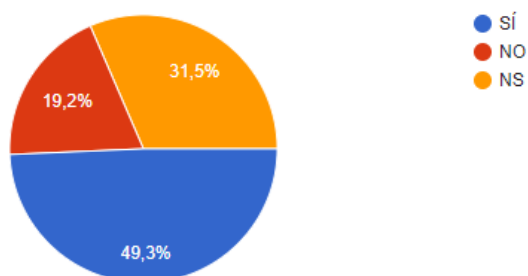


---

En coherència amb les preguntes anteriors, el 49,3% de les respostes obtingudes consideren que s'hauria de revisar les condicions retributives per tal de garantir la igualtat de dones i homes.

S'hauria de revisar la RLT i condicions retributives incorporant la perspectiva de gènere per a garantir una igualtat retributiva

73 respuestas



**RESUM PUNTS FORTS I ASPECTES A MILLORAR**

<b>LES OPORTUNITATS :</b>	<b>LES NECESSITATS:</b>
<p>Transparència i objectivitat en els conceptes salarials de la corporació quedant recollits a la RLT i conveni col·lectiu.</p> <p>Criteri de l'atribució salarial és el lloc de treball independent que sigui home o dona qui l'ocupi.</p>	<p>Revisió de la RLT de manera sistemàtica per tal de conèixer la realitat salarial. Revisió amb un enfocament de gènere dels criteris d'assignació dels complements específics.</p> <p>Auditories salarials anuals segons decret de març 2019.</p> <p>Bretxa salarial masculina en algunes categories (A1) i bretxa salarial femenina en categories C1 i C2.</p> <p>Les diferències observades es manifesten de manera més clara en l'anàlisi dels complements salarials.</p>

## **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 la variable 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**

L'Ajuntament d'Arenys de Mar, disposa d'un pla de prevenció de riscos laborals actualitzat a març de 2017. 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, aquest servei ho té contractat amb Prevencontrol SA. Les dades del servei o serveis de prevenció aliens amb els quals l'empresa ha concertat la prestació de servei de prevenció per a les diferents disciplines preventives són els següents: • seguretat en el treball • higiene industrial • ergonomia i psicosociologia • medicina del treball

Aquest pla abasta els diversos centres on desenvolupen la seva activitat el conjunt de treballadors/es de l'Ajuntament.

El pla de prevenció fa referència a la importància de formar al conjunt de treballadors/es en la política de riscos laborals i l'actitud preventiva.

### **Organització preventiva municipal**

La Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, és la norma general per la qual es determina el cos bàsic de garanties i responsabilitats necessàries per establir l'adequat nivell de protecció de la salut del personal davant dels riscos derivats de les condicions de treball.

La política de preventiva de l'Ajuntament d'Arenys de Mar depèn orgànicament del **Servei de Prevenció de riscos laborals** ubicat en l'àmbit funcional en el departament de Recursos Humans.

L'article 48 del conveni col·lectiu recull els acords en matèria de Seguretat i Salut Laboral:

Article 48 Actuacions en matèria de prevenció

48.1 L'Ajuntament adoptarà les mesures oportunes per a l'aplicació d'una adequada política de seguretat i salut laboral en els seus centres de treball, així com per facilitar la participació dels treballadors/ores sense detriment del què disposa el Reglament de funcionament del Comitè de Seguretat i Salut, i garantir una formació pràctica i adequada en aquestes matèries dels treballadors/ores que contracti, o quan canviïn de lloc de treball o hagin d'aplicar noves tècniques, equips i materials que puguin ocasionar riscos per al mateix treballador, per als seus companys/anyes o tercers.

48.2 La formació haurà d'impartir-se sempre que sigui possible dins la jornada de treball. Si, s'ha d'impartir fora de la jornada de treball, tindrà la consideració de treball efectiu. La formació es podrà impartir en el mateix Ajuntament, sempre que compti amb personal capacitats per a això o contractant-lo amb serveis aliens, i el seu cost no recaurà en cap cas sobre el treballador/a. Els responsables de cada centre de treball informaran cada treballador/a sobre la forma d'utilitzar i/o gestionar substàncies, productes, noves tecnologies, així com de tot allò que pot suposar un risc per a la seva salut.

### **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.

#### **Els i les Delegats/des de Prevenció**

Son les persones representants dels empleats/des municipals amb funcions específiques en matèria de prevenció de riscos laborals i seran designats per i entre els membres de la Junta de Personal i Comitè d'Empresa.

**L'any 2017 i 2018, el Comitè de Seguretat i Salut estava format per 5 dones i 5 homes, arribant a la paritat total.**

COMITÈ SEGURETAT I SALUT ARENYS DE MAR	DONES	HOMES
2018	5	5
2017	5	5

### Prevenió de riscos i perspectiva de gènere.

De la lectura del Pla de Prevenió de Riscos laborals podem concloure que en diferents punts es fa referència a les característiques específiques de llocs de treball i els riscos laborals associats, considerant els instruments, elements de protecció i accions en matèria preventiva. En aquest sentit, es contempla clarament la perspectiva de gènere, en tant es protegeix i garanteixen les condicions de treball de les dones embarassades i/o en període de lactància, estipulant els mecanismes necessaris per a protegir la salut de les dones.

Així mateix, es fa referència a situacions dels treballadors/es que poden requerir una protecció especial associada a les característiques personals rellevants o estat biològic conegut del treballador/a (persones especialment sensibles, menors, dones embarassades). Així com incorpora aquesta mirada en el reconeixement mèdic que es realitza al personal. I que inclou:

#### **50.5 El reconeixement mèdic inclourà:**

a) Exploració general 1.- Exploració cardiopulmonar 2.- Exploració, i si escau, radiografia de tòrax. 3.- Electrocardiograma 4.- Control de tensió 5.- Control de vista i oïda 6.- Exploració de columna vertebral i aparell locomotor • Dones: Exploració ginecològica (Revisió papanicolau) • Homes: PSA

### Baixes malaltia – ILT i accidents

Les dades de l'any 2017 i 2019 apunten un major impacte de baixes per malaltia (incapacitat laboral temporal) en el cas dels homes.

BAIXES LABORALS arenys	2017		2018	
	DONES	HOMES	DONES	HOMES
Baixes per Malaltia	29	62	46	69
Baixes per accident laboral	4	9	1	5

L'any 2018, les dones que van causar alguna baixa sumaven un total de 46 enfront 69 homes. L'any 2017, aquesta diferència es redueix significativament sent un total de 29 dones i 62 homes els efectius que han estat baixa.

En relació amb les baixes per accident a la feina, s'observa que durant l'any 2018 van ser 5 homes els que van patir un accident a la feina i 1 dones. En aquest cas és més alt l'índex de sinistralitat laboral dels efectius homes, però s'observa un descens respecte a l'any 2017, en què 9 homes i 4 dones van patir algun accident de treball.

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

L'Ajuntament d'Arenys disposa d'un primer document base com a protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual o per raó de sexe, realitzat al Desembre 20/12/2018 i pendent d'aprovació.

L'impuls de la seva elaboració va venir de la regidoria d'igualtat, ates la normativa vigent i que ja s'estava treballant en el protocol contra la violència masclista en l'àmbit de la ciutadania. Per tant es va valorar l'oportunitat de treballar també el protocol intern.

Tot i això, aquest protocol està pendent d'aprovació, de crear una comissió per tal d'actuar davant les possibles denúncies, i també de fer la difusió entre el conjunt de treballadors/es de la Corporació i les accions formatives pertinents.

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.

Aquest protocol té com a objectiu prevenir i solucionar situacions de conflictes psicosocials en l'àmbit del treball, mantenint el més estricte sentit de la confidencialitat possible, d'acord amb la normativa vigent.

També al conveni regulador de les condicions de treball, es recull a **l'article 54 les Mesures contra l'assetjament moral, sexual o laboral**, expressant que són reprovades totes les conductes de naturalesa sexual que siguin ofensives i no desitjades les quals es consideraran com a faltes molt greus i per a les quals s'aplicarà la normativa disciplinària vigent, més encara quan hi hagi posició de superioritat jeràrquica.

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. Establint els protocols d'actuació per abordar situacions d'assetjament moral, sexual o psicològic i s'adaptaran amb motiu de l'aparició de nous riscos.

Tanmateix, de les **consultes realitzades a personal de l'Ajuntament** en el marc del present diagnòstic, es desprèn la urgència d'aprovar i fer la difusió i comunicació necessària en l'àmbit intern. Així mateix, cal crear una comissió de treball.

Des d'aquesta perspectiva, també les persones consultades apunten que inicialment no s'han rebut denúncies, de fet, el comitè de salut no n'ha rebut cap, tot i que això no eximeix a la corporació de disposar els recursos i mecanismes pertinents.

Els passos a seguir en cas de denúncia queden explicats en el punt 6.4. i 6.5. del Pla de Prevenció de Riscos Laborals de l'Ajuntament d'Arenys de Mar:

“Passos a seguir:

S'entra una instància al departament de recursos humans que comunicarà el cas al grup de treball i al Comitè de Seguretat i Salut.

Es constitueix un grup de treball integrat per una persona de recursos humans, un delegat de prevenció i el tècnic de prevenció per a poder realitzar una primera valoració de la situació i elaborar un estudi previ.

El grup de treball, en finalitzar la investigació, emetrà un informe, amb les conclusions que es deriven de la seva investigació i, si escau, amb les mesures cautelars recomanables i especificació de la urgència d'aplicació.

El grup de treball es podrà sostenir de professionals externs per poder prendre les mesures adequades.

El Comitè de Seguretat i Salut valorarà la documentació mitjançant les eines de què disposi, que garantirà la participació de totes les persones implicades (a aquests efectes s'elaboraran els corresponents protocols tècnics) i actuarà conseqüentment:

Si un cop valorat, es considera que és un **conflicte laboral** interpersonal o altre tipus, s'activaran les mesures de resolució de conflictes interpersonals o de mediació que siguin convenients. Informarà per escrit les persones afectades de la resolució de la seva sol·licitud.

Si hi ha **indicis d'assetjament sexual** o per raó de sexe es continuarà amb el present protocol d'assetjament.

En tots els casos, si la persona que presenta la denúncia no està d'acord amb la decisió, aquesta podrà ser recorreguda davant l'òrgan competent, segons protocol establert.”.

D'altra banda, l'assetjament laboral per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament moral, sexual i per raó de sexe als membres o empleats de la corporació, està tipificat com a falta greu a l'article 84.3. del Règim disciplinari d'aplicació al personal de l'administració local.

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

Amb relació les actuacions en matèria preventiva, s'inclou la importància de realitzar accions de sensibilització i formació adreçada al personal de la corporació local.

La recent realització del Protocol d'actuació contra l'assetjament sexual i per raó de sexe, ha impedit que s'iniciïn accions de sensibilització i formació a la plantilla sobre aquest àmbit.

Així i tot, el protocol contra l'assetjament també forma part de les accions que en l'àmbit de ciutat es realitzen per a combatre la violència masclista. Des d'aquesta perspectiva s'han fet campanyes de sensibilització en l'àmbit de ciutat, adreçada a la ciutadania, professionals de l'educació i famílies. Així doncs, aquest àmbit s'ha abordat des de la Regidoria d'Igualtat i està enmarcada dins de les actuacions que aquesta regidoria realitza.



Per tant caldrà incorporar accions de sensibilització, formació i de difusió del protocol en l'àmbit intern, adreçades al personal treballador.

Durant l'any 2018 no s'ha rebut cap denúncia per aquest fet.

MECANISMES DE PREVENCIÓ ASSETJAMENT SEXUAL	2019
Existència Protocol Prevenció- Pendent d'aprovació	SI
Persona o Comissió Referent en Comitè Prevenció (RRHH – Prevenció - no formalitzada)	SI
Acció Formació/sensibilització per prevenció	NO
Mecanismes de denúncia	SI
Altres mecanismes: especificar	-

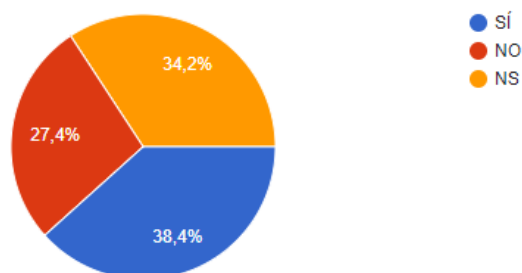
### OPINIONS RECOLLIDES DEL QÜESTIONARI

Un 38,4% de les respostes al qüestionari assenyalen que la política de prevenció de riscos laborals de l'ajuntament incorpora les necessitats específiques de dones i homes en la seva avaluació. Així i tot, destaca un volum significatiu de respostes que desconeixen aquest aspecte i un 27,4% que diuen que no es té en consideració la perspectiva de gènere en l'avaluació dels riscos laborals.

#### PREVENCIÓ I SALUT LABORAL

En la política de prevenció es consideren els riscos específics que poden tenir homes i dones en el desenvolupament de la seva activitat

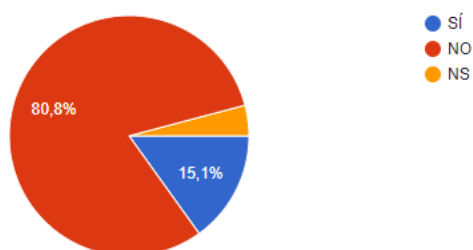
73 respuestas



En quant la percepció d'existència d'assetjament sexual i/o per raó de gènere en l'àmbit laboral, un 80,8% de les respostes tenen la percepció que no han viscut aquestes situacions en la feina. Tanmateix, cal dir que un 15,1% afirmen que sí que han percebut en alguna ocasió aquest tipus d'assetjament.

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

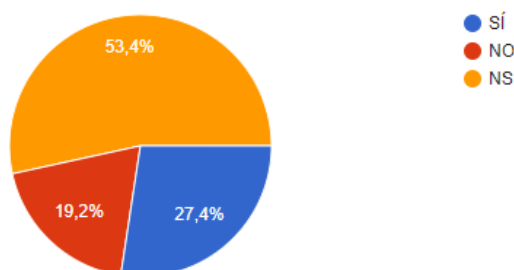
73 respuestas



És important destacar l'alt grau de desconeixement manifestat respecte a l'existència de mecanismes per prevenir actuar davant possibles casos d'assetjament sexual i per raó de gènere a la feina. Un 53,4% del total de respostes contesten que no saben si existeixen mecanismes. Un 27,4% diuen que sí que existeixen i un 19,2% diuen que a l'empresa no existeix cap mecanisme per abordar l'assetjament sexual i/o per raó de gènere.

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

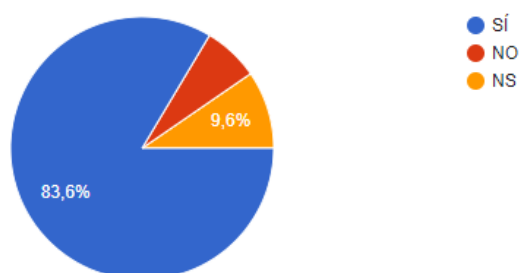
73 respuestas



En coherència amb aquestes respostes, cal destacar que un 83,6% del total de les mateixes consideren que són necessàries accions de formació, informació i prevenció sobre l'assetjament sexual i/o per raó de gènere a la feina.

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

73 respuestas



**RESUM PUNTS FORTS I ASPECTES A MILLORAR**

LES OPORTUNITATS :	LES NECESSITATS:
<p>Pla Anual de prevenció de riscos laborals.</p> <p>Comitè de Salut laboral paritari: personal ajuntament i personal representació dels i de les treballadors/es.</p> <p>Protocol de Prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.</p> <p>L'avaluació dels riscos laborals introdueix eines per avaluar els riscos de caràcter psicosocial i riscos específics de gènere.</p>	<p>Incorporació al pla d'acollida de la informació relativa al pla d'igualtat i protocol de prevenció contra l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.</p> <p>Difondre internament el Protocol d'actuació i prevenció contra l'assetjament sexual i/o per raó de gènere.</p> <p>Analitzar causes de les baixes per malaltia i absentisme des d'un enfocament de gènere.</p> <p>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.</p> <p>Formació al comitè de Salut en temes de riscos laborals i gènere.</p> <p>Formació – Sensibilització para la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de gènere.</p>

**PLA INTERN D'IGUALTAT DE  
L'AJUNTAMENT D'ARENYS DE MAR**

## **1.- PRINCIPIS ORIENTADORS DEL PLA INTERN D'IGUALTAT DE GÈNERE**

---

### **IMPULS D'UNA CULTURA DE TREBALL COMPROMESA AMB LA IGUALTAT**

La igualtat de gènere és un principi constitucional que regeix la intervenció de les Administracions Públiques al mateix temps que dóna resposta al marc normatiu vigent. Aquest compromís ha de fer-se visible i explícit en els diferents documents i espais institucionals, impregnant la Corporació local en tots els nivells de la política municipal i garantint que el conjunt de personal, tant polític com professional, incorpora aquest principi en els seus valors, creences, normes i maneres de treballar.

### **COMPLEMENTARIETAT**

El Pla Intern d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament d'Arenys de Mar s'insereix dins de les estratègies institucionals que busquen la millora organitzativa. Cal treballar en estreta complementarietat amb el II Pla Municipal d'Igualtat de Gènere actualment en vigor i que ja recull entre els seus objectius accions que apel·len a la consolidació del compromís institucional per estendre la igualtat de gènere com a valor transversal a totes les polítiques locals, tant en l'àmbit de ciutadania com en l'àmbit intern.

### **TRANSVERSALITAT**

El conjunt d'accions que contempla el pla intern d'igualtat planteja una estratègia transversal, des de la perspectiva que les diferents àrees funcionals de la Corporació Municipal, són part implicada i part beneficiària de l'aplicació del conjunt d'actuacions que se'n derivin. Les àrees més afectades són recursos humans i prevenció de riscos laborals, en tant que parlem d'incorporar la perspectiva de gènere a les relacions laborals, tot i això, l'àrea d'Igualtat serà qui coordinarà i vetllarà per l'execució del pla ja que es qui pot posar la mirada i l'accent en aquesta matèria. Tanmateix, aquest principi s'ha d'estendre a altres àrees i serveis municipals que poden contribuir de manera positiva a estendre el compromís municipal envers la igualtat de dones i homes cap a la ciutadania i territori on presta els seus serveis.

Des d'aquesta perspectiva, el pla intern de l'Ajuntament d'Arenys de Mar contempla un seguit d'accions distribuïdes per diferents àmbits d'actuació que interactuen i s'interrelacionen, a la vegada que se'n van retroalimentant per configurar una organització municipal igualitària des de la perspectiva de gènere.

### **PROJECCIÓ EXTERNA DEL COMPROMÍS INSTITUCIONAL AMB LA IGUALTAT**

La corporació local ha de ser coherent amb el principi d'igualtat més enllà de les relacions de treball. Les seves relacions amb tercers també han de mostrar aquest principi de coherència amb la igualtat de dones i homes. Des d'aquesta perspectiva, el pla d'acció incorpora accions que han de fer-se extensives al conjunt d'empreses, entitats i agents amb els quals col·labora i presten serveis públics.

## 2.-FINALITAT I OBJECTIUS DEL PLA INTERN D'IGUALTAT DE GÈNERE:

---

### **Finalitat:**

Incorporar el principi d'igualtat de gènere de manera transversal, en la cultura institucional i en els processos i practiques laborals per avançar en la configuració d'un entorn de treball igualitari.

### **Objectius estratègics del Pla intern:**

El desplegament de les Accions del Pla s'ordenen en un seguit d'àmbits d'intervenció que actuen de manera interrelacionada, on cada àmbit i les actuacions definides han de contribuir a assolir els següents objectius estratègics:

- **Projecció** interna i externa del compromís institucional amb el principi d'igualtat de dones i homes.
- **Sensibilitzar** al conjunt de la plantilla en el principi d'igualtat de dones i homes per tal de disposar d'elements teòrics i pràctics per a contribuir al desenvolupament d'un entorn laboral igualitari.
- **Desenvolupar** processos i procediments de treball que incorporin la igualtat de gènere en l'accés a l'ocupació i desenvolupament professional així com en les condicions de treball.
- **Treballar transversalment** per incorporar el principi d'igualtat en el conjunt de procediments de treball associats a cada àrea/àmbit organitzatiu.

### **Objectiu General:**

Avançar en la incorporació de la perspectiva de gènere en el conjunt de les pràctiques organitzatives de l'Ajuntament per assolir una cultura de treball alineada amb el principi d'igualtat de dones i homes.

<b>EIX 1.</b>	<b>COMPROMÍS INSTITUCIONAL I FOMENT D'UNA CULTURA DE TREBALL IGUALITÀRIA</b>
<b>OBJECTIU GENERAL</b>	Disposar dels recursos organitzatius i comunicatius pertinents per fer efectiu el desplegament del pla d'acció i projectar el compromís institucional amb la igualtat.
<b>OBJECTIUS ESPECÍFICS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Destinar els recursos humans, econòmics i logístics necessaris per al desplegament del Pla Intern.</li> <li>▪ Comunicar el compromís institucional envers la igualtat efectiva de dones i homes de l'Organització Municipal.</li> <li>▪ Fer extensiu aquest compromís al conjunt d'empreses proveïdores de serveis mitjançant els plecs de clàusules a la contractació.</li> </ul>
<b>EIX 2.</b>	<b>IGUALTAT EN LA PARTICIPACIÓ DE LA PLANTILLA</b>
<b>OBJECTIU GENERAL</b>	Desenvolupar procediments per a promoure la igualtat en l'accés a l'ocupació i la disminució de la segregació horitzontal en la composició de la plantilla.
<b>OBJECTIUS ESPECÍFICS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Incloure la perspectiva de gènere als temaris, procediments i sistemes de selecció de personal en les convocatòries de provisió de llocs de treball.</li> <li>▪ Accions per a garantir la diversitat en la representació de dones i homes en el conjunt d'àrees i serveis de l'estructura municipal.</li> </ul>
<b>EIX 3.</b>	<b>IGUALTAT EN LA FORMACIÓ I LA PROMOCIÓ PROFESSIONAL</b>
<b>OBJECTIU GENERAL</b>	Introduir la perspectiva de gènere en el disseny de la política de formació i desenvolupament professional.
<b>OBJECTIUS ESPECÍFICS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Elaborar un pla de formació i sensibilització en matèria d'igualtat per al conjunt de personal.</li> <li>▪ Promoure accions per a garantir la igualtat d'oportunitats de dones i homes en la promoció professional.</li> </ul>
<b>EIX 4.</b>	<b>MESURES DE FOMENT DE LA CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR</b>
<b>OBJECTIU GENERAL</b>	Revisar i adequar al nou marc normatiu vigent, les mesures i permisos orientats a afavorir la conciliació de la vida laboral, personal i familiar.
<b>OBJECTIUS ESPECÍFICS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Revisar l'ús, gaudi i grau de satisfacció en les persones que fan us de les mesures facilitadores de la conciliació de la vida personal, familiar i professional.</li> <li>▪ Actualitzar i millorar les mesures i permisos vigents</li> </ul>

<b>EIX 5.</b>	<b>CONDICIONS DE TREBALL I POLÍTICA RETRIBUTIVA</b>
<b>OBJECTIU GENERAL</b>	Garantir unes condicions de treball i de retribució igualitàries entre dones i homes incorporant la perspectiva de gènere en la seva planificació.
<b>OBJECTIUS ESPECÍFICS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realitzar l'auditoria salarial i correcció de les desigualtats que es detectin.</li> </ul>
<b>EIX 6.</b>	<b>CONDICIONS DE TREBALL, SALUT LABORAL I PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS</b>
<b>OBJECTIU GENERAL</b>	Incorporar la perspectiva de gènere en la Política de Prevenció de riscos laborals i de Salut Laboral i disposar dels mecanismes necessaris per a promoure un entorn laboral saludable.
<b>OBJECTIUS ESPECÍFICS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Incorporar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals.</li> <li>▪ Elaborar el protocol contra l'assetjament sexual i/o per raó de gènere.</li> </ul>

### **3.- ESTRUCTURA DEL PLA INTERN D'IGUALTAT DE GÈNERE DE L'AJUNTAMENT D'ARENYS DE MAR 2020-2023.**

El Pla Intern d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament d'Arenys de Mar, s'estructura en **6 Eixos estratègics** que comprenen els objectius generals a assolir i que han estat definits a partir de les prioritats derivades de la diagnosi prèvia realitzada sobre la situació de l'organització municipal respecte a la igualtat de dones i homes.

**10 Línies d'actuació** amb objectius específics que obeeixen a les conclusions obtingudes en la diagnosi amb relació als diferents àmbits d'anàlisi. Aquesta informació ha estat recollida mitjançant l'anàlisi documental i les informacions estretes en el marc del procés de consulta desenvolupat amb el conjunt de persones que conformen la plantilla de personal de l'Ajuntament. Per últim cada línia d'actuació es concreta en un total de **35 accions** a desenvolupar que suposen el nivell més operatiu del pla de treball.

El **Pla d'Acció es configura amb un format de fitxes sinòptiques** per al desplegament operatiu del pla, que recullen d'una manera ordenada i resumida, per a cada Eix estratègic, les línies d'actuacions i accions, amb una previsió temporal així com els resultats i indicadors per a l'avaluació i seguiment posterior. Incorpora així mateix, les diferents persones, serveis i grups de treball implicats en el desenvolupament.

Respecte als temps d'execució, tot i que hi ha un calendari pautat per a la realització de les accions, s'ha de comptar amb un marge de flexibilitat ates els possibles condicionants externs que poden sorgir durant el període d'implementació del pla, i que en alguns casos poden obligar a modificar el calendari previst. Així mateix cal estar atents a les oportunitats que ens podem trobar en un moment donat (com ara una subvenció, per exemple) i que facin possible avançar l'acció.



## **6 EIXOS ESTRATÈGICS I 10 LÍNIES D'ACCIÓ I 35 ACCIONS ASSOCIADES**

### **EIX 1. CULTURA POLÍTICA D'IGUALTAT DE GÈNERE**

- 1.1: Recursos organitzatius i mecanismes de coordinació per la gestió del Pla Intern
- 1.2: Compromís institucional amb la igualtat al sí de la Corporació Municipal
- 1.3. Comunicació interna - externa del compromís institucional amb la igualtat

### **EIX 2. IGUALTAT EN LA PARTICIPACIÓ I REPRESENTACIÓ DE LA PLANTILLA**

- 2.1. Procediments i accions per al foment de la igualtat en l'accés a l'ocupació

### **EIX 3. IGUALTAT EN LES POLÍTIQUES DE FORMACIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL**

- 3.1. Capacitació en igualtat al conjunt de la plantilla de personal
- 3.2. Perspectiva de gènere en la promoció professional

### **EIX 4. MESURES FAVORABLES A LA CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR**

- 4.1. Revisió i actualització de les mesures existents

### **EIX 5. CONDICIONS DE TREBALL I POLÍTICA SALARIAL**

- 5.1. Política retributiva amb Perspectiva de gènere

### **EIX 6. CONDICIONS DE TREBALL, SALUT LABORAL I PREVENCIÓ DE RISCOS LABORAL**

- 6.1. Incorporació de la perspectiva de gènere a la política de prevenció
- 6.2. Revisió i aprovació del Protocol de prevenció i actuació contra l'assetjament sexual i/o per raó de gènere

### **PLANIFICACIÓ I AVALUACIÓ**

Calendari d'actuació

Resultats esperats

Indicadors de seguiment: realització i resultats

Responsabilitats

Coordinació

✓ Departaments –Serveis Implicats

## **PLA D'ACCIÓ 2020-2023 PER EIXOS**

---

## **EIX 1. COMPROMÍS INSTITUCIONAL I FOMENT D'UNA CULTURA DE TREBALL IGUALITÀRIA**

Les línies d'actuació i accions definides en aquest primer àmbit són un condicionant previ per a garantir el correcte desplegament del pla d'igualtat intern de l'Ajuntament d'Arenys de Mar: disposició d'elements de planificació bàsica (recursos, pla de treball, mecanismes de seguiment i avaluació...); comunicar el compromís institucional per la igualtat en l'organització de treball i també projectar el compromís externament.

Aquest eix es considera clau, ja que implica un important component de planificació i projecció de recursos que marcarà posteriorment el desplegament del conjunt de les accions. Des d'aquesta perspectiva, caldrà que la corporació anualment defineix un pla de treball específic, marcant des de l'inici la projecció de recursos necessaris, tant personals com econòmics (pressupost propi/ fonts de finançament externes).

### **Normativa Relacionada:**

#### **Article 3. Principis d'actuació dels poders públics<sup>3</sup>**

**Vuitè.** Ús no sexista ni estereotipat del llenguatge: els poders públics definits en l'article 2.a han de fer un ús no sexista del llenguatge, que eviti l'expressió de concepcions sexistes de la realitat i els usos androcèntrics i amb estereotips de gènere, i han de promoure un llenguatge respectuós amb les dones, amb les minories i amb totes les persones en general en l'atenció personal i en tota la documentació escrita, gràfica i audiovisual. Els poders públics han de formar el personal en l'ús respectuós i inclusiu de la llengua.

#### **Article 6. Funcions dels ens locals de Catalunya**

e) Establir les condicions de formació i capacitació del personal a llur servei. f) Elaborar, aprovar, executar i avaluar els plans d'igualtat de dones i homes destinats al personal a llur servei a què fa referència l'article 15.

k) Adequar i mantenir estadístiques actualitzades que permetin un coneixement de la situació diferencial de dones i homes en els diferents àmbits d'intervenció local.

**Article 10. Contractació del sector públic** 1. Els poders adjudicadors de Catalunya que als efectes de la legislació de contractes del sector públic tenen la consideració d'Administració pública, per mitjà de llurs òrgans de contractació, han de procurar d'incloure clàusules socials en les bases de la contractació amb la finalitat de promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en el mercat laboral.

#### **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.

---

<sup>3</sup> Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes

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. Els plans d'igualtat de dones i homes del sector públic han de complir els requisits següents:

a) Fixar, amb l'elaboració prèvia d'una diagnosi de la situació, els objectius concrets d'igualtat efectiva a assolir, les estratègies i les pràctiques a adoptar per aconseguir-los, i també l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats. b) Tenir en compte a les persones representants de les treballadores i treballadors a l'hora d'elaborar-los i aprovar-los. c) Regular en l'articulat l'avaluació pròpia, que ha d'ésser quadriennal. d) Formar part com a annex del conveni col·lectiu o pacte de condicions de l'Administració pública corresponent o dels organismes autònoms, empreses públiques, consorcis, fundacions i altres entitats amb personalitat jurídica pròpia en què sigui majoritària la representació directa de la Generalitat o de les administracions locals.

<b>EIX 1.</b>	<b>COMPROMÍS INSTITUCIONAL I FOMENT D'UNA CULTURA DE TREBALL IGUALITÀRIA</b>
<b>OBJECTIU GENERAL</b>	Disposar els recursos organitzatius i comunicatius pertinents per fer efectiu el desplegament del pla d'acció i projectar el compromís institucional amb la igualtat.
<b>OBJECTIUS ESPECÍFICS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Destinar els recursos humans, econòmics i logístics necessaris per al desplegament del Pla Intern.</li> <li>▪ Comunicar el compromís institucional envers la igualtat efectiva de dones i homes en l'Organització Municipal.</li> <li>▪ Fer extensiu aquest compromís al conjunt d'empreses proveïdores de serveis mitjançant els plecs de clàusules a la contractació i altres mecanismes de comunicació.</li> </ul>

<b>Accions - calendari</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>RESULTATS</b>
<b>Línia 1.1.: Recursos organitzatius i mecanismes de coordinació per la gestió del Pla Intern</b>					
Actualització de la Comissió d'Igualtat	▶				1 Comissió d'Igualtat 1 Acció formativa 4 Pla de treball anual (1 per any) 1 Pla de Seguiment i avaluació continua
Formació en Igualtat a les persones de la Comissió d'Igualtat	▶				
Pla de treball anual, seguiment i avaluació	▶	■	■	■	
<b>Línia 1.2.: compromís institucional amb la igualtat al sí de la Corporació Municipal</b>					
Informació i comunicació Junta de govern del Pla Intern d'igualtat i Aprovació pel Ple Municipal	▶				Aprovació del Pla via Ple 1 Acció comunicació a la Plantilla 3 notícies o comunicacions sobre l'evolució del pla
Comunicació i difusió resum del Pla al conjunt de la plantilla	▶				
Acció sensibilització al Cos polític		▶			
Seguiment i Comunicació sobre l'evolució del desplegament del pla intern al conjunt de la plantilla		▶	■	■	
Inclusió referència del Pla Intern d'igualtat a la intranet municipal/ Conveni col·lectiu, Pla d'Acollida, Procediments Qualitat, i altres documents institucionals		▶	■	■	Referència del Pla al conveni col·lectiu, altres documents Ubicació del document del Pla a intranet
Revisió i Inclusió variable sexe als aplicatius informàtics de diferents àrees - serveis i registres de Personal RRHH, salut laboral...			▶	■	Estadístiques desagregades en RRHH, Prevenció, Diferents departaments

Accions - calendari	2020	2021	2022	2023	RESULTATS
<b>Línia .3.: Comunicació interna - externa del compromís institucional amb la Igualtat</b>					
Projecció del compromís amb la igualtat en els diferents documents i elements comunicacionals de l'ajuntament: documents institucionals, web corporativa		▶	■	■	Referència al compromís institucional per a la igualtat en elements comunicacionals
Distribució d'una guia per a l'ús no sexista del llenguatge a tots els departaments i serveis municipals per vetllar per la utilització d'un llenguatge inclusiu		▶■			Disposició de la Guia per departaments, serveis.
Revisió i actualització de Clàusules d'igualtat a la Contractació pública.		▶	■	■	Plecs de contractació elaborats per Contractació amb perspectiva de gènere
Informar empreses prestatàries de serveis municipals del compromís institucional amb la igualtat			▶	■	1 Acció comunicació: carta, sessió informativa.

Inici d'activitat	▶
Activitat iniciada	■

### INDICADORS D'AVALUACIÓ

Nombre de plans de treball anuals (planificació anual de l'activitat a desenvolupar)
Existència de pla de seguiment amb indicadors d'avaluació
Projecció i previsió recursos propis/externs necessaris (personals, econòmics: pressupost intern, DIBA, ICD)
Nº persones que conformen la Comissió d'Igualtat per departament i sexe
Nº de reunions de la comissió
Pla de seguiment i avaluació: nº Informes parcials/finals elaborats
Aprovació del Pla per Ple Municipal – Acta
Nombre de documents que fan esmen de l'existència del pla intern (pla d'acollida, conveni col·lectiu, etc.)
Accions de comunicació i difusió a la plantilla del Pla Intern (nombre d' accions, canals,...)
Notícies evolució del Pla Intern - Seguiment
Aplicatius informàtics revisats que incorporen la variable sexe per departament/serveis
Nombre d'accions formatives en Igualtat realitzades a la comissió d'igualtat i Cos polític
Nombre de Plecs de condicions de contractació que incorporen la perspectiva de gènere

### ELEMENTS DE PLANIFICACIÓ

<b>RESPONSABLE</b>	REGIDORIA RRHH
<b>COORDINACIÓ</b>	Comissió d'Igualtat
<b>DEPT. IMPLICATS</b>	Recursos Humans; Igualtat; Representació treballadors/es: Junta de Personal/Comitè empresa; Contractació; Comunicació Informàtica

## EIX 2. IGUALTAT EN L'ACCÉS A L'OCUPACIÓ

Els ajuntaments, en tant que administracions públiques, incorporen en els seus procediments de selecció i accés a l'ocupació, el principi d'igualtat. Per tant, podem constatar que les administracions locals, són fidels a aquest principi vetllant perquè totes les persones tinguin les mateixes oportunitats d'accés a l'ocupació. Tanmateix, encara persisteixen elements que reflecteixen la divisió sexual de treball i la consegüent distribució de rols de gènere que van configurant els estereotips encara vigents en moltes organitzacions.

A l'Ajuntament d'Arenys de Mar, aquesta realitat es constata en la diagnosi realitzada, concretament en l'anàlisi de la presència, representació i distribució de dones i homes en els diferents departaments i serveis, que presenta certs biaixos de gènere (segregació horitzontal). S'ha trobat segregació horitzontal en àrees amb forta divisió sexual del treball (benestar social i atenció a les persones i serveis de brigades i seguretat, policia local). Tot i aquesta segregació, des de l'administració es constata la dificultat d'intervenir en el marc dels processos de selecció, ates el caràcter obert, igualitari i transparent de les convocatòries públiques.

Tot i que l'accés a les convocatòries públiques d'Ocupació es regeix pel principi d'igualtat, s'ha considerat necessari incorporar algunes mesures com ara la incorporació de continguts d'igualtat en els temaris d'accés a l'ocupació, informe de participació en els processos de selecció desagregats per sexe i lloc de treball, que permetrà a l'administració tenir informació desagregada per sexe dels processos selectius i poder introduir millores en cas necessari.

### **Normativa Relacionada:**

#### **Article 16. Polítiques d'igualtat efectiva de dones i homes en la funció pública<sup>4</sup>**

1. El departament competent en matèria de funció pública, en col·laboració amb l'Institut Català de les Dones, ha de fixar els criteris generals sobre igualtat efectiva de dones i homes que els departaments, organismes autònoms i entitats públiques han d'observar per a l'elaboració de les bases de les convocatòries d'accés a l'ocupació pública.
2. Les administracions públiques de Catalunya han d'impulsar la representació paritària de dones i homes en la composició dels tribunals o òrgans tècnics de selecció.
3. Els temaris per a l'accés a l'ocupació pública han d'incloure els continguts relatius a la normativa sobre igualtat efectiva de dones i homes i sobre violència masclista que s'han d'aplicar en l'activitat administrativa i en el desenvolupament de les polítiques d'igualtat efectiva.

#### **Article 55. Informe d'impacte de gènere en les proves d'accés a l'ocupació pública<sup>5</sup>.**

A l'aprovació de convocatòries de proves selectives per a l'accés a l'ocupació pública s'hi ha d'adjuntar un informe d'impacte de gènere, llevat de casos d'urgència i sempre sense perjudici de la prohibició de discriminació per raó de sexe.

---

<sup>4</sup> Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes

<sup>5</sup> Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes

<b>EIX 2.</b>	<b>IGUALTAT EN LA PARTICIPACIÓ DE LA PLANTILLA</b>
<b>OBJECTIU GENERAL</b>	Desenvolupar procediments per a promoure la igualtat en l'accés a l'ocupació i la disminució de la segregació horitzontal en la composició de la plantilla.
<b>OBJECTIUS ESPECÍFICS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Incloure la perspectiva de gènere als temaris, procediments i sistemes de selecció de personal en les bases i convocatòries de provisió de llocs de treball.</li> <li>▪ Accions per a garantir la diversitat en la representació de dones i homes en el conjunt d'àrees i serveis de la estructura municipal.</li> </ul>

Accions - calendari	2020	2021	2022	2023	RESULTATS
<b>Línia 2.1. Procediments i accions per al foment de la igualtat en l'accés a l'ocupació</b>					
Acció Formativa específica adreçada a personal de RRHH i altres departaments implicats en processos de selecció sobre Perspectiva en gènere, conceptes bàsics, informes d'impacte de gènere, eines de selecció amb enfocament de gènere...	▶■				1 Acció formació Selecció i Perspectiva de gènere
Mòdul específic de coneixements bàsics sobre normativa i igualtat de gènere als temaris d'accés a l'ocupació			▶	■	1 mòdul específic o continguts transversals als temaris d'accés
Anàlisi participació per sexe en l'oferta d'ocupació pública de l'ajuntament (dades de participants i puntuacions desagregades per sexe i lloc de treball)	▶	■	■	■	1 breu informe per proves
Estudi normatiu per valorar la incorporació d'accions positives en la Selecció- Oferta ocupació i Plans d'Ocupació			▶	■	1 estudi – informe normatiu i d'Anàlisi d'experiències d'altres ajuntaments mitjançant la Xarxa CORH
Inici d'activitat	▶				
Activitat iniciada	■				

<b>INDICADORS D'AVALUACIÓ</b>
Nombre de processos de selecció amb Composició paritària del Tribunal
Nombre informes realitzats de la participació per sexe en convocatòries públiques
Continguts relatius a la Igualtat (conceptes, normativa, etc.) als temaris d'accés a la ocupació
1 informe- Anàlisi d'experiències d'aplicació mesures positives a la administració

<b>ELEMENTS DE PLANIFICACIÓ</b>	
<b>RESPONSABLE</b>	REGIDORIA RRHH
<b>COORDINACIÓ</b>	Comissió d'Igualtat
<b>DEPT. IMPLICATS</b>	Recursos Humans – Servei de Selecció Servei d'Igualtat



### **EIX 3. IGUALTAT EN LES POLÍTIQUES DE FORMACIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL**

Pel que fa a la carrera professional, les promocions professionals dins de l'administració pública es regeixen pels principis d'igualtat i transparència. Així i tot, un estudi sobre la promoció professional a l'àmbit de la funció pública, realitzat per la Secretaria de Funció Pública i Modernització de l'Administració, del Departament de Governació i Administracions Públiques de la Generalitat, conclou que a partir de certs nivells, la presència de dones a l'Administració de la Generalitat de Catalunya decau<sup>6</sup>.

Tot i les conclusions d'aquest estudi, la plantilla de personal de l'Ajuntament d'Arenys de Mar té una percepció positiva de compliment amb el principi d'igualtat en la formació, promoció professional i accés als diferents llocs de treball i de comandaments. De fet, les dades de participació en accions formatives reflecteixen una més alta participació de les dones en aquestes. Algunes de les accions que s'integren en aquest eix tenen la finalitat de facilitar eines i recursos formatius al conjunt de treballadors/es en matèria d'igualtat.

#### **Normativa Relacionada:**

**Article 60. Accions positives en les activitats de formació**<sup>7</sup> 1. Per actualitzar els coneixements dels empleats i les empleades públics, s'atorga preferència, durant un any, en l'adjudicació de places per participar en els cursos de formació als qui s'hagin incorporat al servei actiu procedents del permís de maternitat o paternitat, o hagin reingressat des de la situació d'excedència per raons de guarda legal i atenció a persones grans dependents o persones amb discapacitat.

**Article 61. Formació per a la igualtat** 2. L'Administració General de l'Estat i els organismes públics que hi estan vinculats o que en depenen han d'impartir cursos de formació sobre la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes i sobre prevenció de la violència de gènere, que s'han d'adreçar a tot el personal

**Article 16. Polítiques d'igualtat efectiva de dones i homes en la funció pública**<sup>8</sup>

4. Els poders públics han d'adoptar mesures per a una formació bàsica, progressiva i permanent en matèria d'igualtat de dones i homes, dirigida a tot el personal i impartida per personal expert, amb la finalitat de fer efectives les disposicions d'aquesta llei i de garantir el coneixement pràctic suficient que permeti la integració efectiva de la perspectiva de gènere en les actuacions públiques.

---

<sup>6</sup> Enquesta sobre la promoció professional a l'Administració de la Generalitat de Catalunya

<sup>7</sup> Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes

<sup>8</sup> Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes

<b>EIX 3.</b>	<b>IGUALTAT EN LA FORMACIÓ I LA PROMOCIÓ PROFESSIONAL</b>
<b>OBJECTIU GENERAL</b>	Introduir la perspectiva de gènere en el disseny de la política de formació i desenvolupament professional.
<b>OBJECTIUS ESPECÍFICS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Elaborar un pla de formació i sensibilització en matèria d'igualtat del conjunt de personal.</li> <li>▪ Promoure accions per a garantir la igualtat d'oportunitats de dones i homes en la promoció professional.</li> </ul>

Accions - calendari	2020	2021	2022	2023	RESULTATS
<b>3.1. Capacitació en igualtat al conjunt de la plantilla de personal</b>					
Incorporació al pla de formació continua anual la capacitació i sensibilització en matèria de igualtat del conjunt de la plantilla (personal directiu, tècnic, administratiu i auxiliar)		▶	■	■	Pla de formació amb enfocament de gènere 1 Accions de formació anuals
Garantir que la informació sobre Formació d'interès per al desenvolupament professional arribi al conjunt de la plantilla fent especial atenció a les persones que es troben en situacions derivades de permisos o reduccions per cura de persones i garantir la seva realització a la tornada			▶	■	Instrucció a comandaments d'informar sobre formació d'interès pel desenvolupament professional a les persones que es troben gaudint de permisos per cura
<b>3.2. Perspectiva de gènere en la Promoció Professional</b>					
Promoció professional incorporant criteris de perspectiva de gènere: fomentar la incorporació de dones a la policia local, homes a escoles bressol (campanya informativa sobre la segregació horitzontal existent) : Valorar Acció positiva.			▶	■	1 anàlisi de mesures pertinents per a trencar la segregació horitzontal mitjançant la promoció professional

Inici d'activitat	▶
Activitat iniciada	■

<b>INDICADORS D'AVALUACIÓ</b>
Nombre d'accions formatives en igualtat al Pla de Formació
Nombre de persones participants a la formació en igualtat per tipologia i sexe
Nombre d'espais formatius transversals que incorporen temàtica d'igualtat
Nombre de dones/homes que es presenten a processos de promoció professional segons llocs de treball i accions per a combatre la segregació horitzontal
Nombre persones en situació de permís/reduccions jornades que participen en accions de reciclatge professional a la tornada

<b>ELEMENTS DE PLANIFICACIÓ</b>	
<b>RESPONSABLE</b>	REGIDORIA RRHH
<b>COORDINACIÓ</b>	Comissió d'Igualtat
<b>DEPT. IMPLICATS</b>	Recursos Humans Igualtat Formació Representants Junta de Personal/Comitè de Personal

#### **EIX 4. MESURES DE FOMENT DE LA CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR**

L'administració pública parteix d'una posició d'avantatge pel que fa a jornades laborals i mesures facilitadores de la conciliació de la vida laboral, personal i familiar. Malgrat això, també cal una anàlisi en profunditat per veure qui les demana i si aquesta realitat pot repercutir posteriorment en la projecció professional de les persones.

De la diagnosi realitzada, es posa en relleu que l'Ajuntament d'Arenys de Mar existeix un ample ventall de mesures afavoridores de la conciliació de la vida familiar, personal i laboral i que en general són positivament valorades pel conjunt de personal. Tot i això, als espais de participació s'ha posat en relleu la necessitat d'aprofundir en l'anàlisi de l'ús dels permisos i mesures i millorar-les (reduccions de jornades, excedències...) i també la necessitat de rebre més informació sobre aquestes, com ara la participació en accions de reciclatge professional, optar a promocions professionals entre d'altres. El decret de març de 2019 de mesures urgents per a fer més efectiva la igualtat d'oportunitats de dones i homes estableix canvis legislatius en l'àmbit dels permisos per a la cura de persones dependents que l'administració local caldrà incorporar. Així mateix, la situació viscuda recentment motivada per l'estat d'alarma decretat pel govern arran de la crisi sanitària de la COVID – 19, ha motivat la incorporació del teletreball com opció vàlida per al manteniment de les feines. Aquesta incorporació de noves formes de treball es pot convertir en una oportunitat a valorar per incorporar-la com a nova mesura per afavorir la conciliació de la vida laboral, personal i familiar.

#### **Normativa Relacionada:**

##### **Article 15. Plans d'igualtat de dones i homes del sector públic<sup>9</sup>**

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 plans d'igualtat de dones i homes del sector públic han de complir els requisits següents: b) Tenir en compte, entre altres, els àmbits d'actuació relatius a la representativitat de les dones, l'accés, la selecció, la promoció i el desenvolupament professionals, les condicions laborals, **la conciliació de la vida personal, laboral i familiar**, la violència masclista, la prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere, la comunicació inclusiva i l'ús d'un llenguatge no sexista ni androcèntric, i també l'estratègia i l'organització interna de l'organisme.

---

<sup>9</sup> Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes

**3.Reial Decret 6/2019, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i oportunitat entre dones i homes en la feina i l'ocupació, S'introdueixen diferents canvis normatius d'obligat compliment, entre els que cal destacar:** L'adaptació de la jornada: Les persones treballadores tenen dret a sol·licitar les adaptacions de la durada i distribució de la jornada de treball, l'ordenació i la forma de prestació (inclosa la prestació a distància) per fer efectiu el dret de conciliació de la vida familiar, privada i laboral. En el cas que tinguin fills o filles, tindran dret a efectuar la sol·licitud fins que aquests arribin a l'edat de 12 anys.

**Modificació del permís de maternitat i paternitat - permís per naixement:**

S'equipara de manera progressiva la durada dels permisos per naixement de fill o filla a ambdós progenitors, de la mateixa manera que s'augmenta la durada dels permisos per adopció o acolliment. Així mateix, s'introdueixen diverses modificacions normatives relacionades amb el "permís per naixement", que es materialitzen en:

- En els **contractes de pràctiques** i en els **contractes de formació i aprenentatge**, el gaudi del permís per naixement i el fet que es pugui ser considerat víctima de violència de gènere interrompen de manera automàtica el còmput de la durada del contracte.

<b>EIX 4.</b>	<b>MESURES DE FOMENT DE LA CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR</b>
<b>OBJECTIU GENERAL</b>	Revisar i adequar les mesures i permisos orientats a afavorir la conciliació de la vida laboral, personal i familiar al nou marc normatiu vigent.
<b>OBJECTIUS ESPECÍFICS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Revisar l'ús, gaudi i grau de satisfacció en les persones que fan us de les mesures facilitadores de la conciliació de la vida personal, familiar i professional.</li> <li>▪ Actualitzar i millorar les mesures i permisos vigents</li> </ul>

Accions - calendari	2020	2021	2022	2023	RESULTATS
<b>Línia 4.1. Revisió i actualització de les mesures existents</b>					
Adaptació permisos existents al nou marc legislatiu – Decret març 2019		▶	■	■	Incorporació canvis legislatius
Informe de l'ús i grau de satisfacció respecte les mesures existents i la opció de teletreball incorporada recentment.		▶	■	■	Difusió anual de l'informe
Document de Difusió dels recursos i mesures afavoridores de la igualtat incorporant la opció de teletreball		▶	■	■	1 document recull mesures
Bústia de suggeriments per a la millora de les mesures existents				■	Anàlisi necessitats de de personal
Inici d'activitat		▶			
Activitat iniciada		■			

<b>INDICADORS D'AVALUACIÓ</b>
Adaptació mesures i permisos segons legislació vigent i la incorporant teletreball
Nombre de persones que gaudeixen de les mesures de conciliació existents i grau de satisfacció
Document recopilatori de mesures i permisos a l'abast del personal

<b>ELEMENTS DE PLANIFICACIÓ</b>	
<b>RESPONSABLE</b>	REGIDORIA RRHH
<b>COORDINACIÓ</b>	Comissió d'Igualtat
<b>DEPT. IMPLICATS</b>	Recursos Humans Igualtat Comunicació

## EIX 5. CONDICIONS LABORALS I POLÍTICA RETRIBUTIVA

Les condicions retributives de la plantilla de les Corporacions locals es troben regulades en l'àmbit estatal, mitjançant l'EBEP i queden revisades i aprovades en el sí de cada corporació local en el marc de la negociació col·lectiva. La política retributiva de les administracions també es regeix pel principi d'igualtat i transparència que guia l'actuació dels poders públics. Tanmateix podem trobar diferències entre el salari dels homes i les dones d'una mateixa organització si fem una acurada anàlisi que contempli els diferents complements i conceptes retributius.

Les causes principals d'aquestes possibles diferències salarials són explicades fonamentalment per la valoració dels llocs de treball que històricament han estat guiats per una assignació de valor social i econòmic diferenciada per un condicionant de gènere i que pot tenir un impacte diferencial en la configuració dels salaris i dels complements.

El decret de marc de 2019 marca l'obligació de realitzar auditories salarials per tal de disposar informació actualitzada sobre l'existència de bretxa salarial i aplicar mesures correctores.

### **Normativa Relacionada:**

#### **Article 15. Plans d'igualtat de dones i homes del sector públic <sup>10</sup>**

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.**

#### **Article 16. Polítiques d'igualtat efectiva de dones i homes en la funció pública**

Punt 5. Els poders públics han de fer periòdicament una anàlisi de llocs de treball per a valorar el grau de compliment del principi d'igualtat de retribució de dones i homes, i prendre les mesures correctores per a erradicar les diferències salarials.

---

<sup>10</sup> Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes

<b>EIX 5.</b>	<b>CONDICIONS DE TREBALL I POLÍTICA RETRIBUTIVA</b>
<b>OBJECTIU GENERAL</b>	Garantir unes condicions de treball i de retribució igualitàries entre dones i homes incorporant la perspectiva de gènere en la seva planificació.
<b>OBJECTIUS ESPECÍFICS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realitzar l'auditoria salarials i correcció de les desigualtats que es detectin.</li> </ul>

Accions - calendari	2020	2021	2022	2023	RESULTATS
<b>Línia 5.1. Política retributiva amb Perspectiva de gènere</b>					
Auditoria Salarial segons obligació derivada del Decret de març de 2019		▶	■	■	Auditoria anual
Anàlisi en profunditat de les retribucions associades a cada lloc de treball per sexe considerant sous base, i variable (complements, antiguitat...)			▶	■	Reducció bretxa salarial si existeix

Inici d'activitat	▶
Activitat iniciada	■

<b>INDICADORS D'AVALUACIÓ</b>
Núm. auditories realitzades
Identificació de bretxa salarial i justificació
Procediments de valoració llocs de treball amb criteris de gènere
Reducció de bretxa salarial

<b>ELEMENTS DE PLANIFICACIÓ</b>	
<b>RESPONSABLE</b>	REGIDORIA RRHH
<b>COORDINACIÓ</b>	Comissió d'Igualtat
<b>DEPT. IMPLICATS</b>	Recursos Humans Igualtat Comitè Empresa – Junta de Personal



## EIX 6.CONDICIONS DE TREBALL, SALUT LABORAL I PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

Homes i dones estan exposats a factors de risc diferents. A les feines ocupades majoritàriament per dones són més freqüents els riscos relacionats amb posicions forçades, llargues jornades de treball, tasques repetitives, manipulació de molts objectes de poc pes i riscos relacionats amb l'organització del treball i condicions d'ocupació.

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 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". D'altra banda, la Llei Catalana per la igualtat efectiva de dones i homes en l'article 33, fa referència a la Prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe a les empreses, obligant a aquestes a l'adopció de mesures específiques, negociades amb la representació legal dels treballadors, per a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, i també promoure condicions de treball que evitin aquests tipus d'assetjament.

Cal apuntar que la Generalitat de Catalunya, demana en aquests moments l'existència d'un protocol d'actuació contra l'assetjament sexual a la feina a qualsevol empresa i/o administració pública que rebi subvencions i/o vulgui prestar serveis a l'administració.

L'Ajuntament d'Arenys de Mar disposa d'un pla de prevenció de riscos laborals que regula la política de salut laboral i els riscos laborals. Així mateix, també compta amb un document base del Protocol de Prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i/o per raó de gènere. Aquest protocol però cal ser revisat i aprovat.

### **Normativa Relacionada:**

#### **Article 15. Plans d'igualtat de dones i homes del sector públic <sup>11</sup>**

#### **4. Els plans d'igualtat de dones i homes del sector públic han de complir els requisits següents:**

b) Tenir en compte, entre altres, els àmbits d'actuació relatius a la representativitat de les dones, l'accés, la selecció, la promoció i el desenvolupament professionals, les condicions laborals, la conciliació de la vida personal, laboral i familiar, **la violència masclista, la prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere**, la comunicació inclusiva i l'ús d'un llenguatge no sexista ni androcèntric, i també l'estratègia i l'organització interna de l'organisme.

**Article 18. Polítiques i actuacions dels poders públics** 3. Les institucions de la Generalitat, l'Administració de la Generalitat i els organismes públics vinculats o que en depenen han d'aprovar, en el termini de dos anys a partir de l'entrada en vigor d'aquesta llei, un protocol de prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

---

<sup>11</sup> Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes

<b>EIX 6.</b>	<b>CONDICIONS DE TREBALL, SALUT LABORAL I PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS</b>
<b>OBJECTIU GENERAL</b>	Incorporar la perspectiva de gènere a la Política de Prevenció de riscos laborals i de Salut Laboral per disposar d'un entorn laboral saludable.
<b>OBJECTIUS ESPECÍFICS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Incorporar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals.</li> <li>▪ Elaborar el protocol contra l'assetjament sexual i/o per raó de gènere.</li> </ul>

Accions - calendari	2020	2021	2022	2023	RESULTATS
<b>Línia 6.1. Incorporació de la perspectiva de gènere a la política de prevenció</b>					
Formació a responsables de prevenció, recursos humans i comitè de salut prevenció riscos laborals amb perspectiva de gènere		▶	■		1 acció formació
Avaluació de riscos psicosocials, incidint en la introducció de variables associades al gènere (comptabilitats horàries vida laboral, familiar, riscos associats a ocupacions d'atenció col·lectius específics – serveis socials)		▶	■	■	Avaluacions de riscos laborals amb perspectiva de gènere
Anàlisis baixes, absentisme laboral amb enfocament de gènere					1 informe
Informació a l'empresa que presta el servei de Vigilància de la Salut per tal de que incorpori la perspectiva de gènere en la seva actuació.		▶			1 comunicació formal Empresa Serveis de Vigilància de la salut (carta, reunió)
<b>Línia 6.2. Revisió i aprovació del Protocol de prevenció i actuació contra l'assetjament sexual i/o per raó de gènere</b>					
Revisió i aprovació del protocol Assetjament sexual i creació comissió o concreció persones referents	▶	■	■	■	1 Acció Difusió i Informació a la Intranet
Formació en el Protocol d'assetjament sexual i per raó de gènere a les persones referents del protocol.	▶				Nombre Persones referents
Difusió – formació del Protocol entre el personal treballador		▶	■	■	Jornada informativa
Accions preventives en matèria de prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de gènere: Díptics informatius, campanyes, notícies...		▶	■	■	Informacions puntuals: díptics, cartells en espais visibles
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					Informació formal empreses municipals i proveïdores ( Codi ètic, Carta, reunió, procediment...)

Inici d'activitat	▶
Activitat iniciada	■

<b>INDICADORS D'AVUACIÓ</b>
Nombre persones participants formació riscos laborals i gènere
Estudi riscos psicosocials
Pla de Prevenció amb perspectiva de gènere
Informe de causes de les baixes per malaltia amb impacte de gènere
Actualització Protocol contra l'assetjament sexual, per raó de gènere i diversitat afectiva sexual
Nombre empreses municipals i proveïdores de serveis informades sobre el protocol d'actuació i prevenció de l'assetjament sexual i /o per raó de gènere i diversitat afectiva sexual
Nombre Informes periòdics de seguiment de l'activació i accions realitzades del protocol
Nombre i tipologia d'accions de difusió, comunicació i sensibilització per un entorn de treball respectuós amb les persones

<b>ELEMENTS DE PLANIFICACIÓ</b>	
<b>RESPONSABLE</b>	REGIDORIA RRHH
<b>COORDINACIÓ</b>	Comissió d'Igualtat
<b>DEPT. IMPLICAT</b>	Recursos Humans Igualtat, Prevenció , Comitè de Salut laboral Comunicació