PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS 2023-26

Ajuntament de Sant Quirze del Vallès

Gener 2023

Ajuntament
de Sant Quirze
del Vallès

xarxa consultors

Índex

PRESENTACIÓ 4

INTRODUCCIÓ 6

1. Marc legal 6
2. Conclusions de la Diagnosi 8
3. Procés d'elaboració 13

PLA D'ACCIÓ 15

1. Principis 15
2. Eixos del Pla 16
3. Matriu de planificació 17
4. Indicadors de seguiment del Pla 28

Presentació

El Pla d'Igualtat d'Oportunitats de Sant Quirze del Vallès parteix de la necessitat de cercar noves formes d'intervenir i planificar que permetin donar respostes més integrals i adequades a la complexitat de la realitat de totes les persones. Augmentant la sensibilitat del propi Ajuntament envers la igualtat de gènere i consolidant les bases de la transversalitat i la interseccionalitat, per tal que el conjunt de les polítiques que afecten al personal del Consistori incorporin la perspectiva de gènere en totes les seves accions.

Les desigualtats de gènere a la nostra societat i la seva materialització en les diferents formes de discriminació i violència són un fenomen conegut, i que continua esdevenint un repte que cal corregir des del plantejament de les polítiques públiques i des de l'actuació dels diferents agents socials.

Sovint tendim a pensar que la igualtat de gènere s'estableix en tant que vivim en una societat binària on tot s'estructura en base a dos gèneres: home i dona.

Cal també remarcar que aquesta categorització binària del gènere determina també l'expressió de gènere que té cada persona. Així doncs, segons el gènere en que s'identifiqui una persona entendrem que seguirà uns models, rols i estereotips de gènere marcats.

A partir d'aquí, i quan volem entendre la igualtat entre els dos gèneres, queden excloses totes aquelles persones que no encaixen dins d'aquest marc de normes socials que estableix aquest binarisme.

És per això que cal tenir present que primer de tot som persones. I que el gènere no és més que una construcció social que ens limita i ens condiciona i, moltes vegades, oprimeix a una gran part de la població.

Això fa que malgrat busquem i treballem cap a una igualtat entre gèneres, no podem obviar que el gènere és divers i que el binarisme no pot existir dins d'aquesta igualtat.

Massa sovint quan parlem de dones es pensa en aquelles que la mirada patriarcal construeix, i totes aquelles dones diverses queden freqüentment invisibilitzades,

dones amb diversitat funcional o discapacitat, dones lesbianes, dones transsexuals, dones migrades, dones d'altres ètnies, etc. Aquestes dones pateixen una realitat molt greu d'exclusió i és per això que necessiten ser contemplades transversalment en tot Pla i també, atès que es troben en una situació d'exclusió social tan greu, necessiten en tots els eixos mesures específiques.

Sovint no es pren prou consciència de les múltiples discriminacions indirectes i invisibilitzades que impedeixen a les dones assolir en igualtat de condicions les mateixes fites a les quals els homes poden accedir més fàcilment, sense que haguem superat encara els molts desavantatges que han d'afrontar les dones davant d'unes estructures socials impregnades d'androcentrisme i masclisme.

Aquest Pla és un instrument que permet sistematitzar com es vol intervenir per transformar la realitat municipal de Sant Quirze del Vallès. Planteja diverses línies de treball a més d'un seguit d'actuacions transversals i concretes que estructuren el seu contingut en quatre eixos. Aposta per una planificació estratègica centrada en consolidar els principis que han d'orientar l'acció política per desplegar i posar en marxa les estratègies indispensables per fer que aquesta perspectiva impregni transversalment tota l'organització municipal.

El paper del món local és primordial per a promoure societats més igualitàries i respectuoses amb la diversitat i la llibertat, i per la seva proximitat amb la ciutadania, els ens locals es situen en un lloc privilegiat en la defensa dels drets de les persones.

Aquest Pla d'Igualtat d'Oportunitats esdevé doncs, un instrument compartit que ens ha de permetre posar al centre de les polítiques de recursos humans la garantia dels drets essencials de totes les persones i, en especial les dones, la transformació dels entorns quotidians, així com la corresponsabilitat en les tasques de cura, per tal de poder avançar en la consolidació d'una societat més equitativa i lliure de violències i de tot tipus de discriminacions.

Introducció

El **Pla d'Igualtat d'Oportunitats de l'Ajuntament de Sant Quirze del Vallès**, és un conjunt ordenat d'estratègies i mesures d'igualtat, així com accions positives que volen integrar el principi d'**igualtat de gènere, des d'una perspectiva interseccional i no binària entre la plantilla de l'Ajuntament**.

1. Marc legal

La igualtat de gènere és un principi jurídic universal reconegut a diversos textos internacionals, europeus i estatals. La Unió Europea ho recull com a principi fonamental a partir del Tractat d'Amsterdam d'1 de maig de 1997, considerant que la igualtat entre dones i homes i l'eliminació de les desigualtats entre tots dos és un objectiu transversal que s'ha d'integrar a totes les seves polítiques i accions i a la dels seus Estats membres.

En el nostre cas, la Constitució espanyola de 1978 proclama a l'article 14 el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe i imposa a l'article 9.2 als poders públics l'obligació de promoure les condicions perquè la igualtat de l'individu i dels grups on s'integra sigui real i efectiva. Aquesta igualtat ha estat reconeguda amb l'aprovació de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març d'igualtat efectiva real entre dones i homes (LOIEMH), i ampliada al Reial Decret Llei 6/2019 d'1 de març, el Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre d'igualtat retributiva entre dones i homes, i el Reial Decret 901/2020 pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre. A àmbit de Catalunya, cal tenir en compte els principis de l'Estatut d'autonomia, la llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes i l a llei 5/2008 de 24 d'abril del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

Pel que fa a l'àmbit de l'administració, el Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (TREBEP), a la disposició vuitena escriu:

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

2. Sense prejudici del que està disposat a l'apartat anterior, les Administracions Públiques aprovaran, a l'inici de cada legislatura, un Pla d'Igualtat entre homes i dones pels seus respectius àmbits, 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. El Pla establirà els objectius a assolir en matèria de promoció de la igualtat de tracte i oportunitats en l' ocupació pública, així com les estratègies o mesures a adoptar per a la seva consecució. El Pla serà objecte de negociació, i en el seu cas acord, amb la representació legal dels empleats públics en la forma que es determini en la legislació sobre negociació col·lectiva en l' Administració Pública i el seu compliment serà avaluat amb caràcter anual.

El **Pla d'Igualtat d'Oportunitats de l'Ajuntament de Sant Quirze** té com a objectiu donar compliment a aquesta Llei i integrar la igualtat de gènere com a política transversal de l'organització.

2. Conclusions de la Diagnosi

A continuació es presenta la síntesi de la Diagnosi d'Igualtat, realitzada entre els mesos de febrer i juny 2022, que s'estructura en 10 àmbits, seguint les orientacions del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, i s'han extret les conclusions següents, en clau de punts forts i punts febles:

1. Cultura i política d'igualtat de gènere

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
• En general, s'opina que l'Ajuntament té en consideració la igualtat d'oportunitats (7,4). • Organigrama polític paritari i amb dones als llocs de més responsabilitat (alcaldia). • S'inclouen clàusules de gènere en la contractació pública i en les subvencions a entitats. • Promoció de les polítiques d'igualtat de gènere a l'Ajuntament i serveis (SIAD, SAI). Pla d'igualtat intern i protocol contra l'assetjament. • Existència d'una Comissió d'igualtat per elaborar el Pla i fer-ne seguiment. • Paritat en la RLPT (sobrerepresentació dels homes, 60%).	• El 6% de les persones que van respondre l'enquesta pensen que no hi ha una igualtat real a l'Ajuntament. • 1 de cada 4 persones treballadores enquestades diu que ha viscut o presenciat un tracte discriminatori. • La perspectiva de gènere no s'incorpora de forma sistemàtica en les polítiques internes o de personal (protocols, processos, etc.). • A l'enquesta menys de la meitat de la plantilla coneix on o a qui dirigir-se en cas de patir o haver detectat, assetjament sexual i/o per raó de sexe. • Major proporció de dones que d'homes a la Comissió d'igualtat.

2. Segregació vertical i horitzontal i condicions laborals

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
• L'Ajuntament té una plantilla de 199 persones (2021), el 57% dones. Presència equilibrada d'homes i dones.	• Hi ha una certa segregació horitzontal. Els homes se situen majoritàriament a Policia Local i Brigada. Departaments masculinitzats i d'altres més feminitzats.

	• Per lloc de treball, el 32% de les dones de la plantilla ocupen lloc d'administrativa, el 22% dels homes agents de policia. • Sobreformació de les dones en determinats grups. • 1 de cada 4 treballadors/es municipals afirma haver viscut un tracte discriminatori o presenciat un conflicte relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat (ho diuen el 27% de les dones). • Les dones finalitzen contracte majoritàriament per baixa voluntària i finalització de contracte. Pot tenir relació amb una estratègia de promoció professional a una altra administració.

3. Accés a l'organització

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
• El personal creu que hi ha igual possibilitats d'accés a l'Ajuntament (8,3). • Els processos de selecció estan molt marcats per la normativa. • Es vetlla perquè els tribunals siguin paritaris. • Normativa que permet fer reserva de places en el cas de la Policia Local. • Els processos dels últims anys han servit perquè alguns departaments siguin més paritaris.	• En general, es manté la segregació horitzontal. És constatat que en determinats perfils es presenten més dones i en d'altres més homes. • Hi ha aprovat un catàleg de llocs de treball amb la identificació individual del lloc amb la definició de les condicions retribucions del mateix i la tipologia de plaça adscrita, entre d'altre informació. Per determinats llocs de treball hi ha aprovades unes fitxes descriptives amb les quals s'està treballant per unificar criteris. • S'està treballant en l'aprovació d'una RLT, i amb la unificació de criteris de valoració.

4. Polítiques de formació

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
• Es creu que les dones tenen les mateixes possibilitats que els homes d'accés a la formació interna/contínua (8,7). • Voluntat de fer un estudi de les necessitats formatives a nivell de tota l'organització. • Les dones han fet moltes més hores de formació que els homes en proporció (79%). El fet de ser online i en horari laboral es creu que facilita l'assistència.	• L'Ajuntament està adherit al Pla agrupat de Formació de la Diputació de Barcelona. Cada persona tria en funció del seu interès (millora qualificació lloc de treball). • No es contempla la perspectiva de gènere en les formacions. • S'han fet poques formacions específiques de gènere en l'últim any.

5. Promoció i desenvolupament professional

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
• Es considera que hi ha igualtat en les possibilitats de promoció (7,4), les dones més crítiques (6% creu que no). • Les promocions s'han fet a partir de proves objectives (per llei).	• No hi ha mecanismes concrets per identificar el potencial de desenvolupament del personal. • No es comunica a la plantilla l'existència d'una vacant (almenys de forma sistemàtica).

6. Retribució i auditoria retributiva

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
• Les retribucions es classifiquen en sou base en funció del grup professional (sou, triennis) i retribucions complementàries (destí, específic, hores extres, jornada). • Anualment s'aprova un catàleg de llocs de treball de l'Ajuntament i les retribucions	• Es va iniciar un estudi de valoracions de llocs de treball que s'ha suspès. Hi ha una descripció de lloc de treball. • Es detecta una bretxa de les mitjanes de retribucions anuals de 6,6% (les dones cobren de mitjana 32.174,4€ €, i els homes 34.458,2 €.). Per hora la bretxa és lleugerament més alta (8,8%). • Si ho mirem per grup professional, la bretxa més elevada es dona als grups C1 (24%) i A1 (19,5%).

(grup, sou base, CD, CE i cost total). • El 52% dels homes i el 42% de les dones estan totalment d'acord en què ocupant un mateix lloc de treball, una dona o una persona no binària i un home cobren igual	• Analitzant les mitjanes de salari base i complements de destí, les dones cobren més ja que, en general, ocupen categories superiors. • Per entendre d'on ve la diferència salarial, cal analitzar els complements específics (sobretot), més altres retribucions vinculades a la jornada i les hores extraordinàries (que perceben llocs de treball més masculinitzats). Així doncs, trobem una major bretxa als grups A1, on els homes ocupen llocs de treball amb funcions més ben valorades, i al C1, on els homes, la majoria de la policia local, perceben un específic més elevat, per conceptes de perillositat.

7. Usos del temps i conciliació de la vida laboral, personal i familiar

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
• Anualment s'aprova l'Acord de Permisos i Llicències amb les novetats legislatives. • L'apartat 1.17 de l'Acord preveu 21 hores de conciliació (sense prèvia justificació), entre altres mesures que preveu l'Acord. • El 63% de plantilla diu conèixer les mesures de conciliació. 1 de cada 10 homes les desconeixen. • Les dones valoren més positivament que els homes les mesures existents.	• La pràctica totalitat del personal que ha fet ús de les mesures de corresponsabilitat (cura menors, persones dependents, lactància) han estat dones. • Segons l'enquesta de riscos laborals, el 60% de les dones diu que és la principal responsable de les tasques domèstiques i familiars (i 26% dels homes). • No hi ha un actitud proactiva per donar a conèixer les mesures ni es potencia l'ús de mesures per part dels homes.

8. Comunicació inclusiva i no sexista

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
• En la comunicació externa s'utilitza un llenguatge i una imatge inclusives i no sexistes.	• No hi ha una guia o manual de comunicació no sexista ni criteris unificats.

9. Condicions de l'entorn de treball i de salut laboral

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
• S'està fent un estudi de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere (dades sobre condicions de treball desagregades). • Hi ha equilibri de gènere al Comitè de seguretat i salut. • Tot i que no s'han estudiat les activitats o els llocs de treball que suposen un risc per embaràs/lactància, s'apliquen mesures específiques quan es dona el cas.	• La plantilla valora en un 6,6 els espais de treball. Els homes tenen pitjor percepció i per grups, la C fa la valoració més baixa. • Tant els accidents de treball com els dies de baixa per accident laboral són molt superiors als homes que a les dones (homes: 91% dies de baixa laboral). Els homes ocupen llocs de treball que tenen un major risc de patir accidents laborals (brigada i policia). • La perspectiva de gènere no s'inclou en la política de salut laboral.

10. Assetjament, actituds sexistes i percepció de la discriminació

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
• L'Ajuntament disposa d'un protocol per a l'erradicació de l'assetjament sexual, per raó de sexe, gènere i/o orientació sexual. • El protocol s'ha activat en una ocasió i ha funcionat. • Es fa una valoració positiva sobre l'entorn segur i lliure de violència (7,5).	• Malgrat això, 1 de cada 10 dones diu que és un entorn insegur (doble que homes). • Menys de la meitat de la plantilla coneix o sap a qui adreçar-se en cas d'haver patit o haver detectat un cas (43%), més baix en els homes (35%). • Només el 25% de la plantilla coneix els drets laborals de les treballadores víctimes de violència masclista. • Darrerament, no s'ha fet formació específica i falta sensibilització. • A l'enquesta es denuncien micromasclismes.

3. Procés d'elaboració

Aquest Pla d'Igualtat d'Oportunitats s'ha fet seguint les següents fases:

Fase 1. Compromís de l'organització i creació de la Comissió d'Igualtat

El compromís de l'Ajuntament en l'elaboració del Pla d'Igualtat d'Oportunitats va mostrar-se a través d'una comunicació inicial a tota la plantilla per part de l'Alcaldessa marcant l'inici del procés de diagnosi, i convidant a la plantilla a participar en el procés. Es va obrir la participació d'una banda, responent el formulari sobre les visions del personal sobre el seu lloc de treball en clau de gènere, i d'altra banda, a través de la Comissió d'Igualtat. Aquesta Comissió s'ha reunit en tres ocasions durant l'elaboració del Pla i està integrada per una representació sindical, per les àrees de Recursos Humans, Drets Civils i Gènere i també per persones interessades en el tema dins de l'Ajuntament.

Fase 2. Diagnosis

La Diagnosis de la situació de gènere s'ha realitzat a partir de l'anàlisi d'informació quantitativa i qualitativa aportada por l'Ajuntament respecte a 10 àmbits diferents, a través de: Registres de la plantilla, enquesta a 83 persones treballadores, entrevistes a representants sindicals i de recursos humans, sessió de treball amb el personal municipal, on hi participen 14 persones treballadores (setembre de 2022).

Fase 3. Pla d'Acció

A partir de la informació recollida a la Diagnosi, s'ha elaborat el Pla d'Igualtat, que s'ha treballat primer a nivell polític-tècnic entre les àrees de Recursos Humans i de Drets Civils i Gènere, i posteriorment en debat amb la Comissió d'Igualtat. S'han detectat 4 Eixos estratègics, en els quals s'han fixat 19 objectius y 43 acciones o mesures per portar a terme els propers 4 anys. Per a cada acció, s'ha detallat el servei responsable, la prioritat (alta o mitja) i el pressupost intern o extern necessari per a la seva correcta implementació.

Fase 4. Implementació i seguiment

El Pla preveu els mecanismes per al seu desplegament d'acord als terminis establerts, a les àrees, serveis i òrgans responsables i a l'adequada dotació dels recursos humans i materials. Així mateix, la Comissió d'Igualtat és l'òrgan previst per fer el seguiment del Pla, que s'ha dotat d'un sistema d'indicadors que mesuren per a cada Eix, el nivell d'execució del Pla, la implicació de l'organització i l'impacte de les accions durant el període de desplegament, entre 2023 i 2026.

Pla d'Acció

1. Principis

Els cinc principis o valors del present Pla d'Igualtat d'Oportunitats 2023-2026 de l'Ajuntament de Sant Quirze del Vallès són:

1. **MIRADA DE GÈNERE INTERSECCIONAL:** *El Pla està dissenyat per al conjunt de la plantilla, no dirigit exclusivament a les dones i intenta incorporar d'altres eixos de desigualtat que interactuen amb el gènere (per exemple, introduint la prevenció de l'assetjament per orientació o identitat de gènere, el llenguatge inclusiu més enllà de la visibilització de les dones, etc.)*

2. **TRANSVERSALITAT:** *El Pla adopta la transversalitat de la perspectiva de gènere com a principi i estratègia clau per fer efectiva la igualtat d'oportunitats dins de l'organització. Malgrat gran part de les accions recauen en Recursos Humans, moltes d'altres són responsabilitat també de totes les regidories i serveis locals.*

3. **PARTICIPACIÓ***: Considera un dels seus principis bàsics la participació a través del diàleg i la cooperació entre totes les parts implicades (regidories, recursos humans, representació legal de treballadores i conjunt de la plantilla). Una mostra n'és la Comissió d'Igualtat, que és diversa i àmplia, s'ha reunit en tres ocasions durant l'elaboració de la Diagnosi i del Pla, i és responsable o està implicada en l'impuls i desplegament de moltes accions del Pla.*

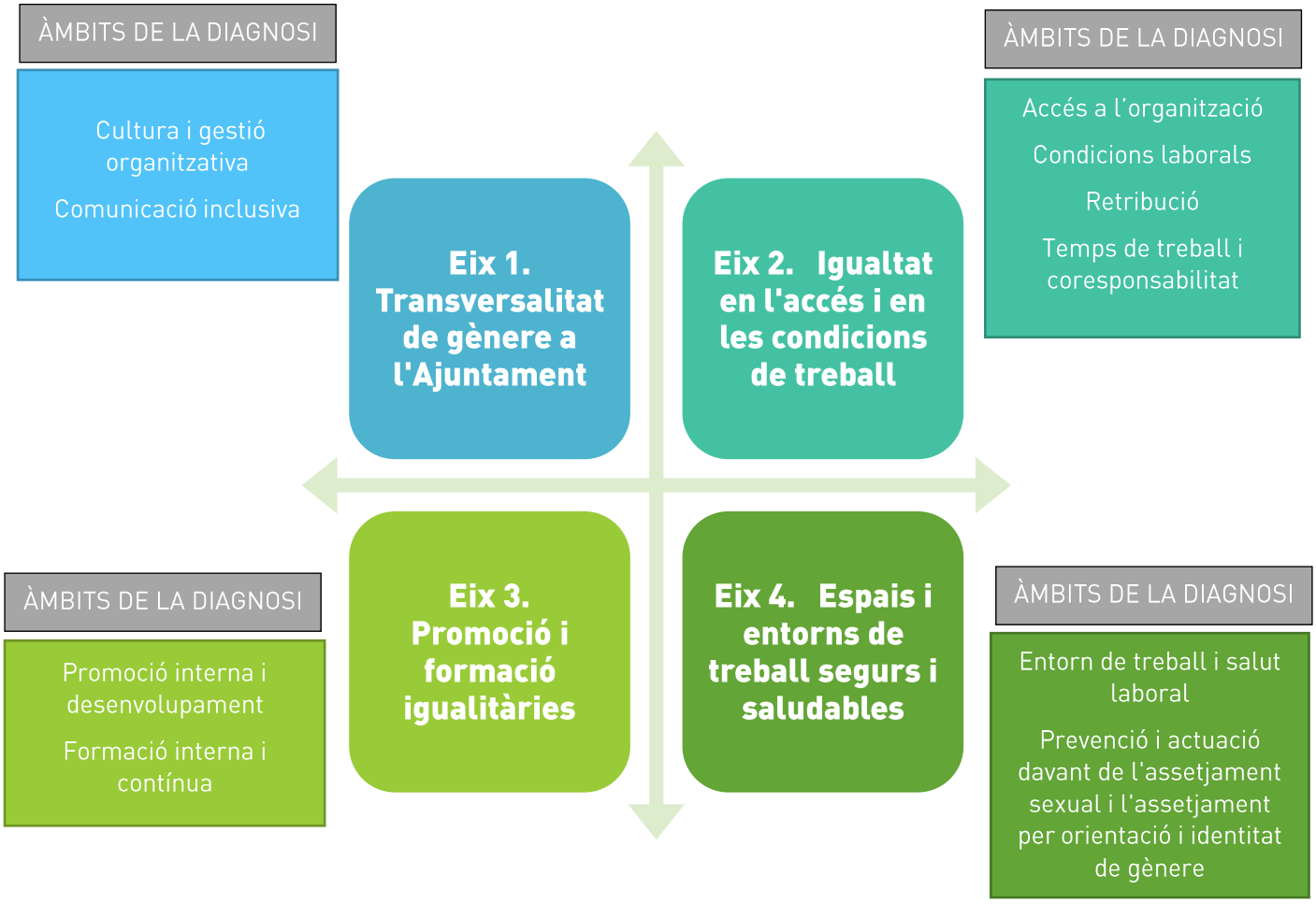
4. **ADAPTACIÓ ALS CANVIS***: Aquest pla és un document dinàmic i obert tant als canvis en el context local i general, com a les modificacions en el marc legal i en les polítiques d'igualtat. El Pla s'adaptarà en funció de les necessitats que vagin sorgint a partir dels seu seguiment i avaluació.*

5. **SOSTENIBILITAT:** *Aquest Pla parteix d'un compromís del Consistori per garantir-ne els recursos humans i materials necessaris per a la seva implantació, seguiment i avaluació.*

2. Eixos del Pla

El Pla s'estructura en quatre grans eixos estratègics que recullen els 10 àmbits tractats a la Diagnosi del Pla d'Igualtat, elaborada prèviament, tal i com mostra el Gràfic 1.

Gràfic 1. Eixos del Pla i correspondència amb els àmbits de la Diagnosi d'Igualtat



El primer Eix tracta sobre la Transversalitat de gènere al Consistori i recull els aspectes que tenen relació directa amb la Cultura i gestió organitzativa i amb la comunicació inclusiva. El segon Eix inclou les polítiques d'accés i condicions de treball en igualtat d'oportunitats i també incorpora els temes de retribució i corresponsabilitat. El tercer Eix tracta sobre la promoció professional en igualtat de condicions, així com la formació interna i contínua. I finalment, l'Eix 4 inclou el referent a espais i entorns de treball segurs, saludables i lliures de violència. És aquí on hi ha la prevenció i acció en cas d'assetjament al lloc de treball de caràcter sexual o motivat per l'orientació o la identitat de gènere.

3. Matriu de planificació

La següent Matriu de planificació recull les 43 **accions del Pla d'Igualtat d'Oportunitats 2023-2026**, estructurades en 4 Eixos i en 19 objectius.

A més per a cada acció es concreta la següent informació:

- **Pressupost:** *Cada acció especifica si es portarà a terme amb recursos interns de l'Ajuntament (principalment personal tècnic local) o bé si s'haurà de comptar amb un pressupost extern específic a reservar des de diverses àrees per poder portar a terme l'acció.*
- **Prioritat:** *s'han marcat dos nivells de prioritat biennal, ja que el Pla té una durada de quatre anys. En verd els accions que s'iniciaran els anys 2023 i 2024; i en taronja les accions que es preveuen iniciar entre els anys 2025 i 2026. En total hi ha 27 accions a curt termini (2023-2024) i 16 a mig termini (2025-2026).*
- **Responsable:** *identifica quina àrea o servei local n'és responsable i/o n'està implicada. També la Comissió d'Igualtat apareix com a responsable de diverses accions.*

EIX	OBJECTIU	ACCIÓ	PRESSU-POST	PRIORI-TAT	RESPONSABLE
Eix 1.Transversalitat de gènere a l'Ajuntament (12 accions)	1. 1. Fer visible el compromís de l'Ajuntament amb la igualtat de gènere i la diversitat social	1.1.1. **Pla de comunicació** del Pla d'Igualtat d'Oportunitats a tota la plantilla (correu, presentacions, reunions...) i en el moment d'accedir a l'Ajuntament com a treballador/a, en el marc de les sessions inicials de PRL.			Recursos Humans Comunicació Drets Civils i Gènere
		1.1.2. **Equip que s'encarregui d'informar** de tots els temes que afecten el personal en relació a la igualtat de gènere. Persones referents del Pla d'Igualtat però no directament en temes d'assetjament. Incorporar-ho al Manual d'Acollida (amb un contacte).			Comissió d'Igualtat Recursos Humans Tècnics/es de gestió (Agents d'Igualtat)
		1.1.3. Millorar la informació sobre les polítiques d'igualtat a la **intranet**. Avisar al personal amb càpsules d'informació regular de les novetats (permisos, protocols, etc.) per correu, etc. En el marc de desplegament del Pla de Comunicació del Pla d'Igualtat.			Recursos Humans Comunicació Drets Civils i Gènere
		1.1.4. **Protocol d'acollida** per a noves incorporacions a l'organització, que incorpori les accions per donar a conèixer el Pla d'Igualtat (check list).			Recursos humans

Bienni 2023-2024 | Bienni 2025-2026 | Pressupost extern | Pressupost intern

	1. 1. Fer visible el compromís de l'Ajuntament amb la igualtat de gènere i la diversitat social	1.1.5. **Manual d'acollida**, on hi hagi entre d'altres tota la informació del Pla d'Igualtat d'Oportunitats i del protocol contra l'assetjament, per donar a conèixer el valors de l'Ajuntament a la plantilla actual i al nou personal.			Recursos Humans Comunicació Drets Civils i Gènere
		1.1.6. Vetllar per la **representació igualitària** en les diferents comissions i espais de treball per definir o desplegar les polítiques de gestió de personal.			Comissió d'Igualtat
	1.2. Promoure una contractació pública socialment responsable i que fomenti la igualtat	1.2.1. **Revisió de les clàusules socials i de gènere en les licitacions públiques** (pla d'igualtat) i en els **criteris per a subvencions i convenis** amb entitats del municipi (a través d'introduir formació, criteris als projectes...).			Serveis municipals Secretaria Serveis econòmics
	1.3. Dotar dels mitjans necessaris per a la implementació i el seguiment del Pla d'igualtat	1.3.1. Dotar el Pla d'Igualtat d'Oportunitats de **pressupost biennal** per poder desplegar les accions, a través d'acord amb els serveis implicats.			Recursos Humans Serveis municipals
		1.3.2. Mantenir la **Comissió d'Igualtat** i realitzar com a mínim 2 reunions anuals (previst al Reglament de la Comissió).			Comissió d'Igualtat
	1.4. Comunicar interna i externament de manera inclusiva i no sexista	1.4.1. **Guia de comunicació inclusiva**, que contempli altres aspectes més enllà del gènere: capacitats, diversitat cultural, orientació sexual, etc.			Comunicació Drets Civils i Gènere

Bienni 2023-2024 | Bienni 2025-2026 | Pressupost extern | Pressupost intern

	1.4. Comunicar interna i externament de manera inclusiva i no sexista	1.4.2. Fer **formació específica** a tot el personal sobre comunicació inclusiva i no sexista i per presentar la Guia de comunicació inclusiva. Especialment, en serveis de primera atenció a la ciutadania (policia local, OAC, consergeria equipaments, serveis socials...).			Recursos Humans Drets Civils i Gènere Comunicació
		1.4.3. Sol·licitar a les **empreses proveïdores** de productes i/o serveis de comunicació que facin us d'una comunicació inclusiva.			Serveis municipals Comunicació

Bienni 2023-2024 Bienni 2025-2026 Pressupost extern Pressupost intern

EIX	OBJECTIU	ACCIÓ	PRESSU-POST	PRIORI-TAT	RESPONSABLE
Eix 2. Igualtat en l'accés i en les condicions de treball (14 accions)	2.1. Garantir processos de selecció sense biaix de gènere	2.1.1. Tenir en compte la **paritat als tribunals i òrgans** de selecció de personal.			Recursos Humans
		2.1.2. **Auditoria de la Comissió d'Igualtat** per fiscalitzar la visió de gènere en el funcionament dels tribunals.			Comissió d'Igualtat
	2.2. Facilitar la transversalitat de gènere a l'Ajuntament	2.2.1. Incorporar com a **mèrit el coneixement de la igualtat de gènere** en les convocatòries públiques en l'accés a l'Ajuntament (a través de formacions).			Recursos Humans
	2.2. Facilitar la transversalitat de gènere a l'Ajuntament	2.2.2. Incloure la normativa d'igualtat i violència als **processos de selecció** (en el temari de les proves).			Recursos Humans
	2.3. Vetllar perquè no hi hagi segregació horitzontal ni vertical	2.3.1. Elaboració d'un **quadre anual de la plantilla** per veure l'evolució de la segregació horitzontal i vertical i analitzar-ne les causes.			Recursos Humans Comissió d'Igualtat

Bienni 2023-2024 | Bienni 2025-2026 | Pressupost extern | Pressupost intern

		2.3.2. Ampliació de **canals de difusió de convocatòries** en funció del tipus de plaça per arribar al màxim de la població interessada (enviar ofertes a universitats, col·legis professionals, web, xarxes socials...).			Recursos Humans Comunicació Serveis Municipals Ocupació
		2.3.3. **Reserva de places d'accés** a l'Ajuntament per al gènere contrari en perfils professionals fortament marcats per gènere, d'acord a la llei vigent.			Secretaria Recursos Humans
	2.4. Garantir un mateix sou per treball d'igual valor	2.4.1. **Auditoria salarial a la plantilla,** posant especial èmfasi en els complements salarials, tal com recull el Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, que complementa allò establert en el Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, que regula l'elaboració dels plans d'igualtat.			Recursos Humans
	2.5. Garantir la no discriminació per motiu de gènere dins de l'Ajuntament	2.5.1. Definir un **protocol** per fer l'abordatge en cas de detecció de tracte discriminatori entre el personal per motiu de gènere.			Recursos Humans

Bienni 2023-2024 Bienni 2025-2026 Pressupost extern Pressupost intern

	2.6. Promoure la **corresponsabilitat de les cures**	2.6.1. **Anàlisis de l'ús per gènere de les mesures** de corresponsabilitat per fer accions de sensibilització específiques.			Drets Civils i Gènere Serveis Municipals
		2.6.2. **Publicació d'una guia amb les mesures de conciliació** (permisos i llicències) que disposa l'Ajuntament per a la seva plantilla.			Recursos Humans
		2.6.3. **Acompanyament en l'accés a les ajudes**: informar de les persones referents (on poden adreçar-se) a Recursos Humans. Seguir informant perquè es compleixen els drets i ajudar-lo/la en els tràmits per accedir a un permís o ajuda.			Recursos Humans
		2.6.4. **Regular el teletreball** des de la perspectiva de gènere.			Recursos Humans
		2.6.5. Seguiment de l'adequació de les mesures de **flexibilitat horària al lloc de treball**, per incorporar millores al calendari laboral 2025 i 2026.			Recursos Humans Comissió d'Igualtat

Bienni 2023-2024 Bienni 2025-2026 Pressupost extern Pressupost intern

EIX	OBJECTIU	ACCIÓ	PRESSU-POST	PRIORI-TAT	RESPONSABLE
Eix 3. Promoció i formació igualitàries (7 accions)	3.1. Garantir la igualtat d'oportunitats en la formació	3.1.1. **Pla de formació de caràcter anual per servei o departament** que tingui en compte la igualtat d'accés de tot el personal i les seves necessitats formatives.			Recursos Humans
	3.2. Fomentar el coneixement de la igualtat de gènere en tot el personal	3.2.1. Inclusió de la **perspectiva de gènere** en tota la formació que s'organitzi des l'Ajuntament sobre qualsevol matèria (tenir en compte el llenguatge, els exemples, la paritat de l'equip formador, etc.).			Recursos Humans Serveis Municipals
		3.2.2. Impartir o facilitar la realització de **formació sobre gènere a tot el personal** de l'Ajuntament (diversitat de gènere i sexual, violències masclistes...).			Recursos Humans Drets Civils i Gènere
		3.2.3. **Formació als membres de la Comissió d'Igualtat** perquè puguin esdevenir agents d'igualtat de gènere i donar suport i resoldre dubtes a la plantilla en el desplegament del Pla.			Comissió d'Igualtat
	3.3. Promoure lideratges en clau feminista dins l'organització	3.3.1. **Formació a comandaments i direcció** (que són transmissors de valors a tota l'organització) de lideratges en clau feminista, perquè tinguin cura i vetllin pel desenvolupament professional i personal de tot l'equip, proposant cursos per a la seva millora personal.			Recursos Humans Serveis Municipals

Bienni 2023-2024 | Bienni 2025-2026 | Pressupost extern | Pressupost intern

	3.4. Afavorir la promoció interna amb igualtat d'oportunitats per a tothom	3.4.1. Fer **estudis de desenvolupament professional** per garantir la igualtat d'oportunitats, tenint en compte les seves necessitats professionals i personals (vinculat al Pla de formació).			Recursos Humans
		3.4.2. **Reglament de carrera administrativa** dins de l'organització amb perspectiva de gènere.			Recursos Humans

Bienni 2023-2024 Bienni 2025-2026 Pressupost extern Pressupost intern

EIX	OBJECTIU	ACCIÓ	PRESSU-POST	PRIORITAT	RESPONSABLE
Eix 4. Espais i entorns de treball segurs i saludables (9 accions)	4.1. Incorporar la perspectiva de gènere en la salut laboral	4.1.1. Incorporar els **riscos psicosocials** en la prevenció de riscos laborals i recursos o espais de cura en les persones que fan atenció directa, amb perspectiva de gènere.			Recursos Humans Delegats/des de prevenció
	4.2. Millorar els espais i equipaments municipals des de la perspectiva de gènere	4.2.1. Intervencions per **millorar la seguretat** de les persones que estan atenent a la ciutadania (il·luminació, botó del pànic, ...).			Serveis centrals
		4.2.2. **Auditoria externa de l'anàlisi de les necessitats del personal**, amb perspectiva de gènere, als espais de treball i equipaments municipals (en cas d'embaràs, espais per alletament, lavabos inclusius...).			Recursos Humans Delegats/des de prevenció Serveis tècnics Comissió d'Igualtat
		4.2.3. **Millores als espais de treball** i equipaments a partir de l'anàlisi elaborat.			Manteniment i Serveis tècnics

Bienni 2023-2024 Bienni 2025-2026 Pressupost extern Pressupost intern

	4.3. Crear un entorn laboral segur per a les dones i persones LGTBIQ+	4.3.1. Revisar i concretar el **protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, per orientació sexual i identitat o expressió de gènere** i el circuit, incloent un canal de denúncia ràpid, anonimitzada i segur.			Comissió del Protocol
		4.3.2. **Donar a conèixer el protocol**, amb una publicació clara del circuit, i enviar-lo a tot el personal.			Comissió del Protocol Comunicació
		4.3.3. Dotar **d'eines de formació específiques** a les persones que formin part de la Comissió del Protocol.			Comissió del Protocol Recursos Humans
		4.3.4. **Formacions de detecció de l'assetjament i dels micromasclismes** a tot el personal.			Recursos Humans Drets Civils i Gènere
		4.3.5. **Formació en mediació i resolució de conflictes amb perspectiva de gènere**, en clau preventiva, especialment en serveis masculinitzats.			Recursos Humans Drets Civils i Gènere

Bienni 2023-2024 | Bienni 2025-2026 | Pressupost extern | Pressupost intern

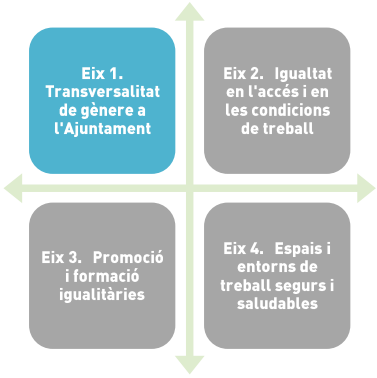
4. Indicadors de seguiment del Pla

Per al seguiment i avaluació del present Pla d'Igualtat d'Oportunitats es preveu un sistema d'indicadors que permeti valorar aspectes clau com són:

- *El nivell de desplegament del Pla d'acord al calendari establert*
- *El nivell d'implicació de les àrees i serveis locals en l'execució corresponsable del Pla*
- *El nivell de participació de la plantilla en general (per gènere, en valors absoluts i en percentatge sobre el global) i de la Comissió d'Igualtat en particular, en aquelles accions que li són assignades.*
- *L'impacte de les actuacions en nombre de persones (per gènere, en valors absoluts i en percentatge sobre el global)*

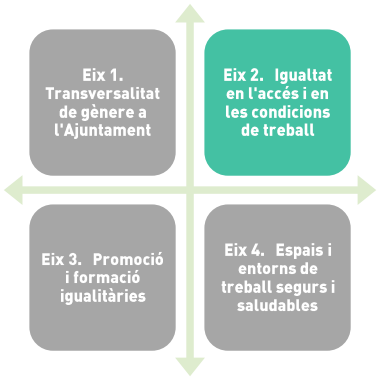
A continuació es mostren els indicadors de seguiment i avaluació que es recomana treballar amb la Comissió d'Igualtat de forma biennal. Per a cada indicador s'especifica la fita o objectiu d'èxit al qual es voldria arribar. Al final del període de quatre anys d'implementació del Pla permetrà valorar el seu impacte en les desigualtats detectades inicialment, gràcies a la nova Diagnosi.

Eix 1. Transversalitat de gènere a l'Ajuntament



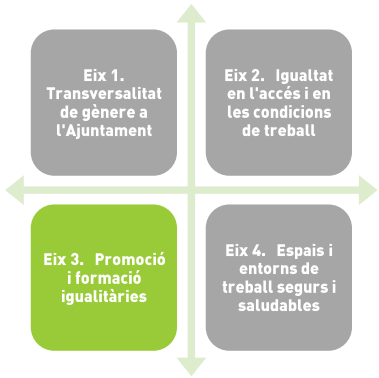
1. Nombre d'accions iniciades en el període previst sobre total de les accions del període. *(fita: 100% al final del període)*
2. Nombre de reunions anuals de la Comissió d'Igualtat *(fita: 2 a l'any)*
3. Percentatge de la plantilla que rep formació específica sobre comunicació inclusiva *(fita: 80% de la plantilla al final del període)*
4. Nombre d'àrees implicades en la revisió de les clàusules socials i de gènere en les licitacions públiques i en els criteris per a subvencions i convenis *(fita: 80% de les àrees al final del període)*
5. Percentatge de la plantilla que rep informació específica sobre el Pla d'Igualtat, a través del Pla de Comunicació, del Manual i Protocol d'Acollida, de l'Intranet, etc. *(fita: 100% de la plantilla al final del període)*

Eix 2. Igualtat en l'accés i en les condicions de treball



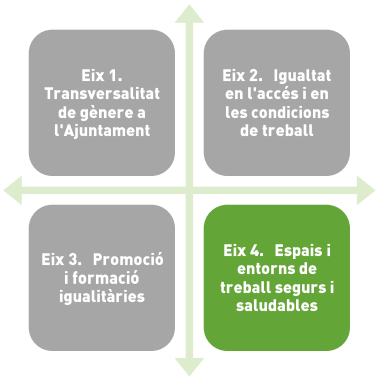
1. Nombre d'accions iniciades en el període previst sobre total de les accions del període *(fita: 100% al final del període)*
2. Nombre de canals de difusió de convocatòries en funció del tipus de plaça *(fita: major nombre que a 2022)*
3. Percentatge de la plantilla que rep la Guia amb les mesures de corresponsabilitat de l'Ajuntament *(fita: 100% de la plantilla al final del període)*
4. Nombre d'àrees implicades en l'anàlisi de l'ús per gènere de les mesures de corresponsabilitat (*fita: 80% de les àrees al final del període)*
5. Nombre de convocatòries de treball a l'Ajuntament amb reserva de places per al gènere contrari en perfils professionals altament segregats (*fita: major nombre que a 2022)*

Eix 3. Promoció i formació igualitàries



1. Nombre d'accions iniciades en el període previst sobre total de les accions del període *(fita: 100% al final del període)*
2. Percentatge de comandaments i direccions que reben la formació sobre lideratge en clau de gènere (*fita: 80% de comandaments de totes les àrees al final del període)*
3. Percentatge de membres de la Comissió d'Igualtat que reben la formació sobre igualtat de gènere *(fita: 100% al final del període)*
4. Percentatge d'àrees o serveis locals amb Pla de formació que tingui en compte la igualtat d'accés de tot el personal i les seves necessitats formatives (*fita: 80% de totes les àrees al final del període).*
5. Percentatge d'àrees o serveis locals que incorporem la perspectiva de gènere en la formació que organitzen sobre qualsevol matèria (*fita: 80% al final del període)*

Eix 4. Espais i entorns de treball segurs i saludables



1. Nombre d'accions iniciades en el període previst sobre total de les accions del període *(fita: 100% al final del període)*
2. Percentatge de la plantilla que rep formació sobre detecció de l'assetjament i micromasclismes *(fita: 100% de la plantilla al final del període)*
3. Percentatge de la plantilla que rep formació en mediació i resolució de conflictes amb perspectiva de gènere *(fita: 80% de la plantilla al final del període)*
4. Percentatge de membres de la Comissió del Protocol que reben formació específica *(fita: 100% al final del període)*
5. Percentatge de la plantilla que rep informació específica sobre el Protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, per orientació sexual i identitat o expressió de gènere. *(fita: 100% de la plantilla al final del període)*