

PLA D'IGUALTAT INTERN (2022-2025)
AJUNTAMENT DE BERGA



TÈCNiques D'IGUALTAT:

MIREIA FORADADA VILLAR

MIREIA VIDAL GUIU

NORA MIRALLES CRESPO

Sudergintza

Berdintasunerako, bakerako eta
bizikidetzarako kooperatiba feminista

Cooperativa feminista d'investigació i acció
social per a la igualtat i la convivència

ÍNDIX DE CONTINGUTS

INTRODUCCIÓ	4
DISSENY METODOLÒGIC	4
DIAGNOSI (AVALUACIÓ)	4
ÀMBIT 1. CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA.....	4
ÀMBIT 2. CONDICIONS LABORALS	6
ÀMBIT 3. ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ	16
ÀMBIT 4. FORMACIÓ INTERNA I/O CONTÍNUA	20
ÀMBIT 5. PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL.....	26
ÀMBIT 6. RETRIBUCIÓ	29
ÀMBIT 7. TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT	41
ÀMBIT 8. ASSETJAMENT LABORAL PER RAÓ DE SEXE, GÈNERE O ORIENTACIÓ SEXUAL.....	45
ÀMBIT 9. SALUT LABORAL I CONDICIONS FÍSiques DE L'ENTORN DE TREBALL.....	47
PLA ESTRATÈGIC	51
Annex 1: AVALUACIÓ PLA 2017-2020	77
Annex 2: COMISSIÓ PLA IGUALTAT	

INTRODUCCIÓ

DISSENY METODOLÒGIC

La diagnosi és l'etapa crucial en el procés d'elaboració d'un pla d'igualtat. Una diagnosi completa i exhaustiva assegurarà l'efectivitat del pla d'acció i, per tant, l'erradicació de les desigualtats en l'empresa o organització. Aquest primer pas permet conèixer quina és la situació en igualtat d'oportunitats de dones i homes en l'organització. A partir dels resultats d'aquesta anàlisi es realitzarà el disseny del pla, que incidirà en els àmbits on la diagnosi hagi detectat desigualtats.

Per portar a terme aquesta diagnosi s'ha emprat una metodologia mixta, és a dir, es basa en una doble aproximació metodològica a la realitat quantitativa i qualitativa. Per portar a terme l'aproximació qualitativa s'ha dissenyat un qüestionari online sobre percepció de la igualtat, que abordava fins a 8 dimensions d'anàlisi. Aquest es va distribuir al conjunt de la plantilla. Els resultats d'aquest van suscitar els temes tractats críticament en el grup focal. A més a més, es va sol·licitar una entrevista en profunditat amb la persona responsable de Recursos Humans, la regidora de Recursos Humans i Feminismes i finalment l'Alcalde.

Per la part quantitativa s'han utilitzat les dades facilitades per l'empresa referent a la realitat laboral de les persones treballadores i s'han explotat mitjançant un anàlisi estadístic descriptiu.

Tanmateix, l'anàlisi documental ha estat imprescindible (ex. Conveni Col·lectiu i el Pla d'Igualtat 2017-2020¹) per tal de triangular totes les dades i obtenir una avaluació concloent.

És important comentar que les professionals de l'escola bressol no van poder participar ni del grup focal ni de la comissió de seguiment del pla per problemes de personal a l'escola. Per aquest motiu, és important en futurs plans poder preveure la seva participació, sent aquest un col·lectiu 100% feminitzat i al mateix temps infrarepresentat en aquest pla.

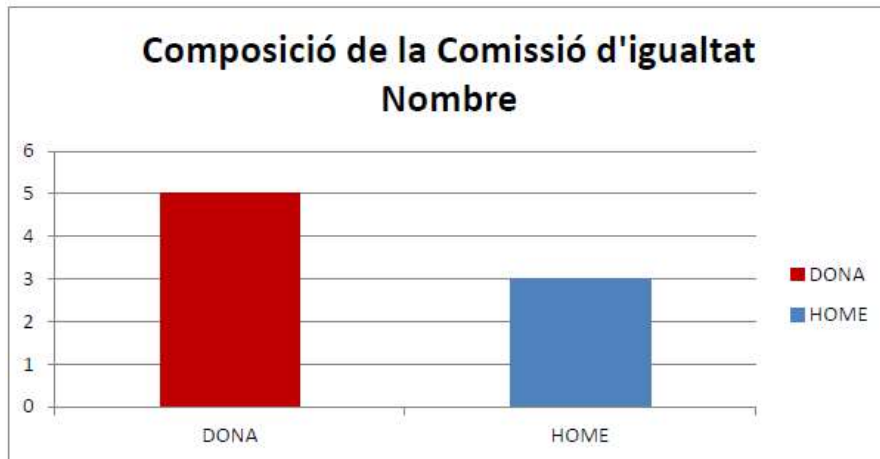
A partir d'aquests resultats s'ha construït el pla d'acció pels anys 2022-2025.

DIAGNOSI (AVALUACIÓ)

ÀMBIT 1. CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA

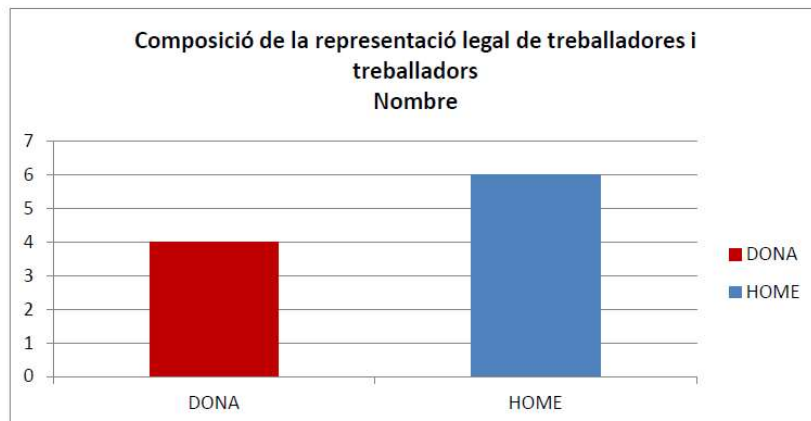
1. Composició de la Comissió d'Igualtat

¹ Per poder veure el grau d'assoliment del pla anterior es pot consultar a l'annex 1. Aquest s'ha avaluat a partir dels indicadors establerts pel pla, un cop s'han pogut triangular les dades quantitatives i qualitatives en aquesta diagnosi.



Veiem que la Comissió d'Igualtat està conformada per 8 persones, en concret 5 dones i 3 homes. Per tant, no hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la Comissió d'Igualtat, ja que aquestes xifres equivalen a un 62,5% de dones i un 37,5% d'homes. És freqüent que les comissions d'Igualtat estiguin representades en major mesura per part de treballadores dones, tanmateix, però, són les dones qui tenen més dificultats i obstacles per a la conciliació de la vida personal i laboral, fet que té conseqüències per aconseguir millores en l'àmbit laboral. Per tant, el fet que sovint les comissions d'igualtat estiguin representades per dones en la seva majoria afegeix càrregues extres per a les dones, les quals sovint ja es responsabilitzen d'un nombre de càrregues elevat tant a l'àmbit laboral com personal.

2. Composició de la representació legal de treballadores i treballadors

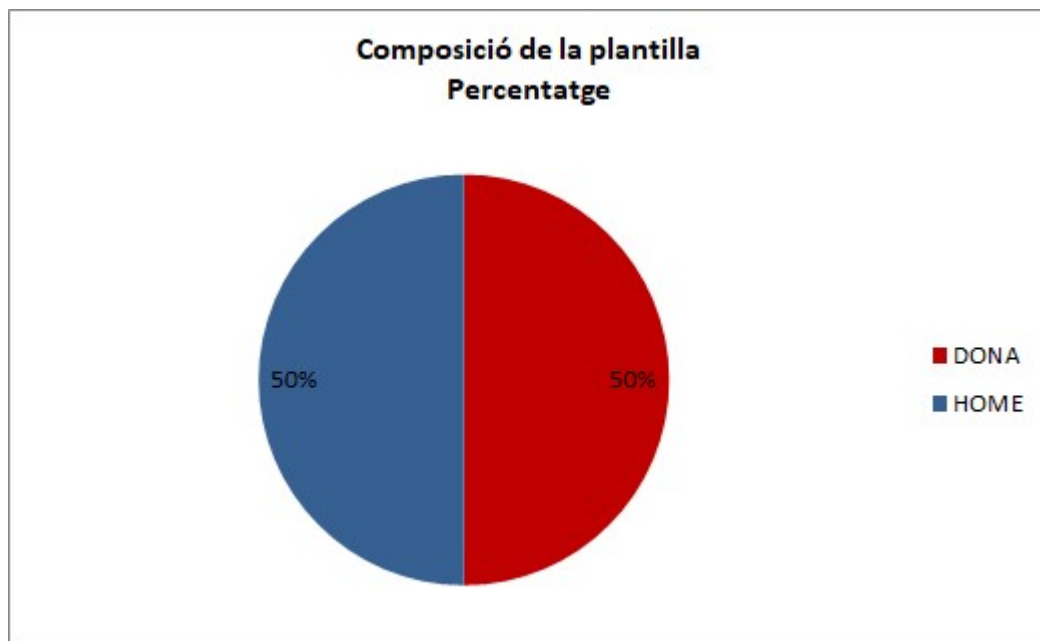


En canvi, pel que fa a la composició de la representació legal de treballadores i treballadors, veiem una inversió del nombre de dones i homes en aquesta composició. D'un total de 10 persones, hi ha 6 homes i 4 dones. Per tant, la representació legal de treballadores i treballadors està conformada per un 60% d'homes i un 40% de dones. Percentualment, la diferència entre la composició de dones i homes és molt significativa, ja que els homes hi tenen bastant més representació dins la composició legal de treballadores i treballadors, o en tot cas en són la majoria. En aquest àmbit s'observa una

millora respecte el pla anterior, en el qual la representació masculina era molt superior a la femenina. Si en l'anterior pla les dones eren el 30% de la representació sindical ara en són el 40%. El comitè d'empresa vetlla per les demandes econòmiques, socials i sindicals de les treballadores de l'Ajuntament per aquest motiu és important aconseguir que no disminueixi la presència de dones en els propers anys, ja que aquest és l'espai per excel·lència de representació i defensa dels interessos del conjunt. És precís recordar que sense un número precís de dones en els espais de representació de les treballadores implica que la seva voluntat i necessitats no quedin recollides en la lluita col·lectiva, però també és necessari que el comitè rebi formació sobre drets de les dones i persones LGBTQ+ a nivell laboral i sindical per poder continuar eixamplant els drets laborals de gènere de les persones treballadores.

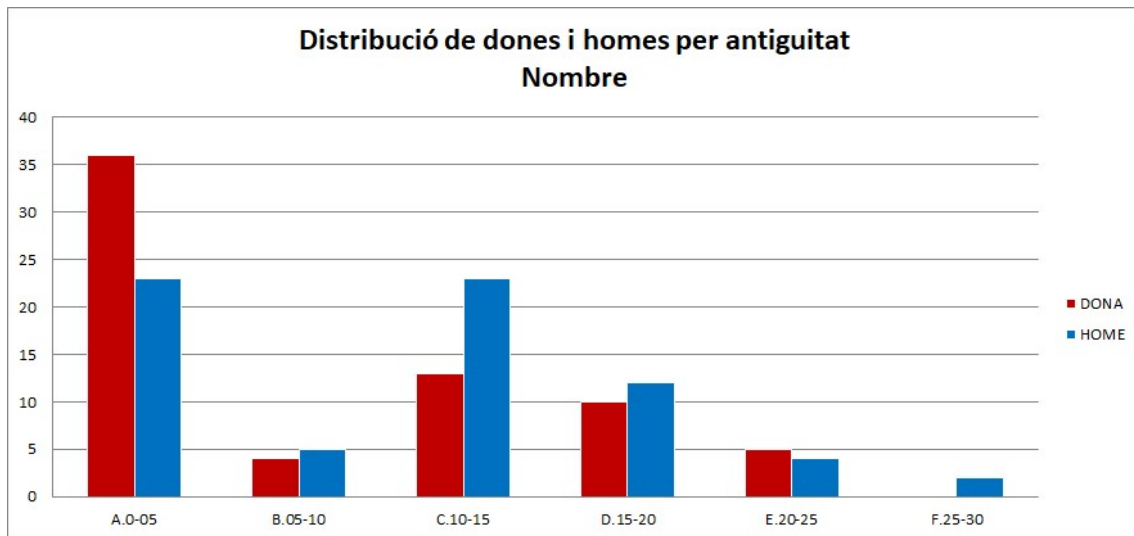
ÀMBIT 2. CONDICIONS LABORALS

1. Composició de la plantilla



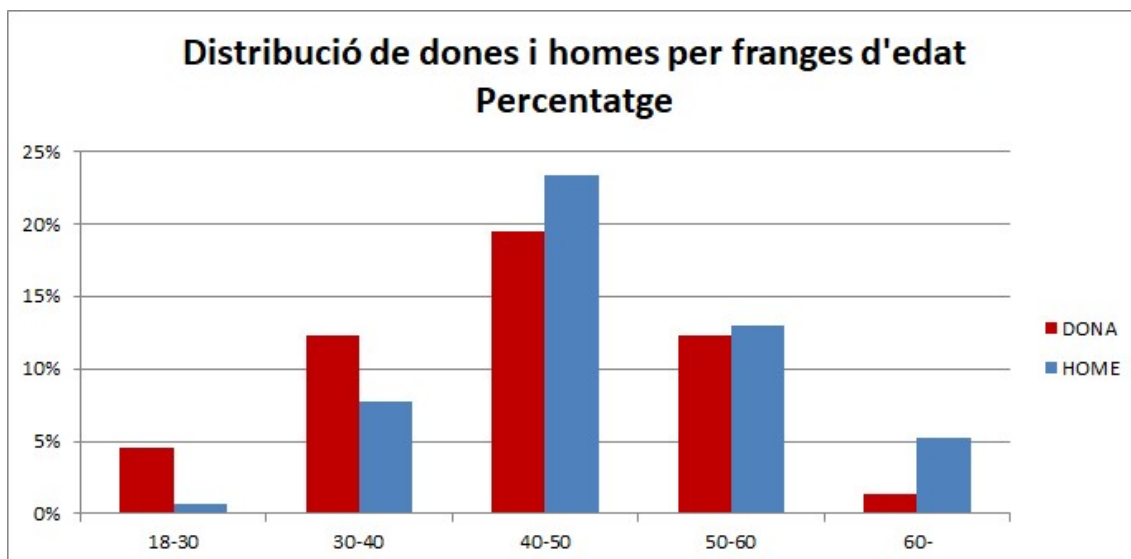
La plantilla està conformada per 154 persones i hi ha un equilibri total pel que fa a la presència de dones i homes, ja que hi ha exactament el mateix nombre d'homes i de dones, en concret 77 dones i 77 homes. Aquest és un aspecte diferencial de la realitat que recollia l'antic pla, ja que la plantilla paulatinament ha anat equilibrant-se en quantitat de dones fins arribar a ser la meitat de cada gènere. Cal dir que des de l'àrea de recursos humans s'ha treballat perquè l'oferta pública, sobretot les àrees més masculinitzades de l'ajuntament, adquirissin una imatge inclusiva. D'aquesta manera, i com més endavant es podrà constatar s'han destinat esforços en les imatges de les ofertes de feina perquè fossin neutres o representatives a nivell de gènere, i s'han adquirit fórmules lingüístiques inclusives per no generar discriminacions. En cap cas, no s'han pogut reflectir dades referents a persones de gènere no binari per tant l'organització sembla tenir un repte en aquest sentit a l'hora de promoure la inclusió d'aquestes persones en futures ofertes laborals.

2. Antiguitat



Pel que fa a l'antiguitat de la plantilla en l'empresa, podem observar que un 26% de dones i un 17% dels homes tenen una antiguitat de 0-5 anys; un 3% de dones i un 4% d'homes tenen una antiguitat de 5-10 anys; un 9% de dones i un 17% d'homes una antiguitat de 10-15 anys; un 7% de dones i un 9% d'homes tenen una antiguitat de 15-20 anys; un 4% de les dones i un 3% dels homes tenen una antiguitat de 20-25 anys; i un 1% dels homes té una antiguitat de 25-30 anys. L'antiguitat és sempre un dels elements que generen desigualtat amb l'acumulació de triennis i complements salarials, sobretot per l'estabilitat més tardana que experimenten les dones i persones que gesten, sobretot si assumeixen una major càrrega en les tasques de cura dels fills i de les filles. Una estabilitat que es veu encara més dificultada per l'element de la temporalitat, cada vegada més generalitzada en les pròpies dinàmiques del mercat de treball privat a l'administració pública produint-se paulatinament una precarització i inestabilitat laboral. Com es podrà observar més endavant elles també són les que es concentren més en contractes temporals i d'interinatge. Aquest fet comporta una diferència entre aquelles persones que no han sofert cap interrupció laboral per assumptió de cures i permisos de maternitat/paternitat respecte aquelles que sí que ho han fet, normalment les dones. Aquestes circumstàncies són determinants a l'hora d'acumular en igualtat de condicions aquesta antiguitat a l'empresa.

3. Edat

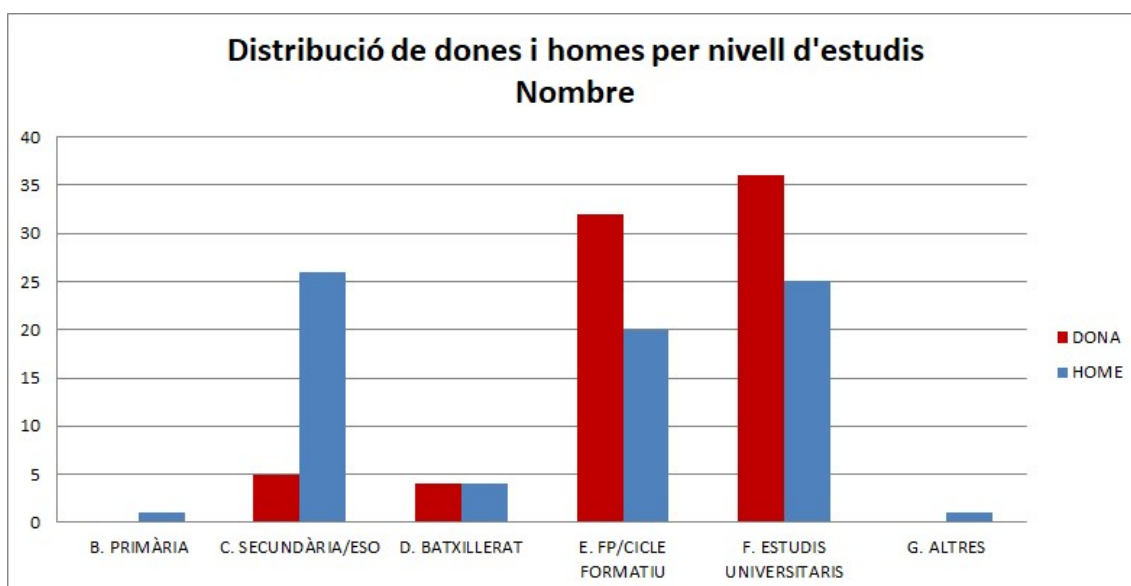


Pel que fa a l'edat de la plantilla, les dones tenen una mitjana d'edat de 44,3 anys i els homes una mitjana de 47,9 anys. La mitjana d'edat de dones i homes se situa en els 46,1 anys.

Per franges d'edat, en percentatges, trobem que en la franja d'edat de 18 a 30 anys hi ha un 5% de les dones treballadores i un 1% d'homes. A la franja de 30 a 40 anys, hi ha un 12% de dones i un 8% d'homes. A la franja de 40 a 50 anys, hi ha un 19% de dones i un 23% d'homes. A la franja de 50 a 60 anys hi ha un 12% de dones i un 13% d'homes. I a la franja de més de 60 anys, hi ha un 1% de dones i un 5% d'homes.

A les franges d'edat més joves hi trobem un percentatge més elevat de dones, i a les franges d'edat més grans hi trobem més homes. És de nou en les categories caracteritzades per la temporalitat/interinatge a on es situen les persones més joves i que tendeixen a ser més dones.

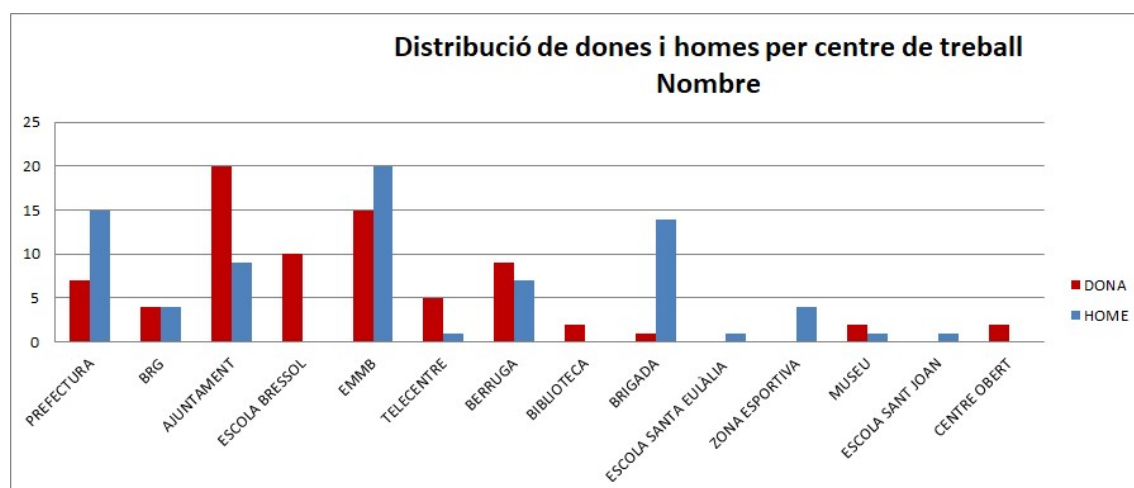
4. Nivell d'estudis reglats



Pel que fa a les dades per nombre de persones totals, quant al nivell d'estudis reglats, observem que: persones treballadores que tinguin un nivell d'estudis primaris hi ha 1 home i cap dona (H: 1%); amb nivell d'estudis secundaris hi ha 5 dones i 26 homes (D: 3% / H: 17%); amb nivell d'estudis de batxillerat hi ha 4 dones i 4 homes (D: 3% / H: 3%). Personal que el seu nivell d'estudis sigui formació professional o cicles formatius hi ha 32 dones i 20 homes (D: 21% / H: 13%). Personal que tingui estudis universitaris hi ha 36 dones i 25 homes (D: 23% / H: 16%).

Podem observar com són les dones les que es concentren majoritàriament en els grups amb estudis superiors i formació professional. En el cas dels homes, observem un nombre important de treballadors amb un nivell de formació d'educació secundària. Així doncs, observem que són les dones qui estan més formades per desenvolupar les tasques professionals, encara que això no impliqui una millor situació pel que fa a les condicions laborals.

5. Centre de treball

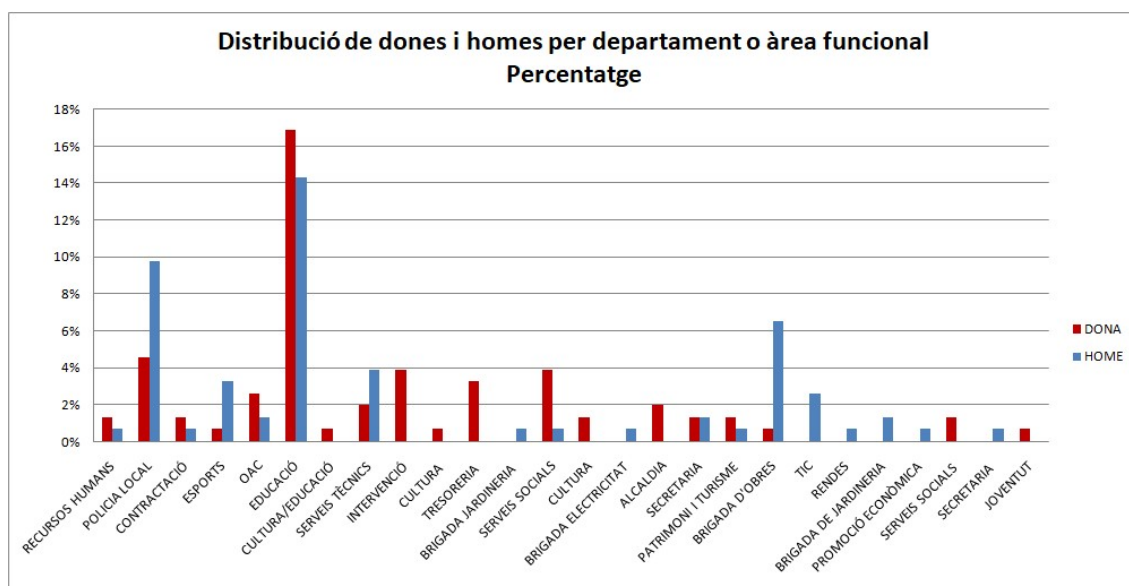


Pel que fa al repartiment de dones i homes segons el centre de treball, veiem que en la prefectura hi ha 7 dones i 15 homes (D: 5% / H: 10%); a BRG 4 dones i 4 homes (D: 3% / H: 3%); a l'ajuntament 20 dones i 9 homes (D: 13% / H: 6%); a l'Escola Bressol 10 dones i cap home (D: 6%); a l'Escola de Música Municipal de Berga 15 dones i 20 homes (D: 10% / H: 13%); al telecentre 5 dones i 1 home (D: 3% / H: 1%); a Berruga 9 dones i 7 homes (D: 6% / H: 5%); a la Biblioteca 2 dones i cap home; a la brigada 1 dona i 14 homes (D: 1% / H: 9%); a l'Escola Santa Eulàlia 1 home; a la zona esportiva cap dona i 4 homes (H: 3%); al museu 2 dones i 1 home; a l'Escola Sant Joan cap dona i 1 home; i al centre obert 2 dones i cap home.

6. Departament / Àrea funcional

Si tenim en compte el punt anterior "centre de treball" i les dades d'aquest es constata que l'ajuntament ha incrementat el nombre de dones en moltes àrees i llocs de feina, si

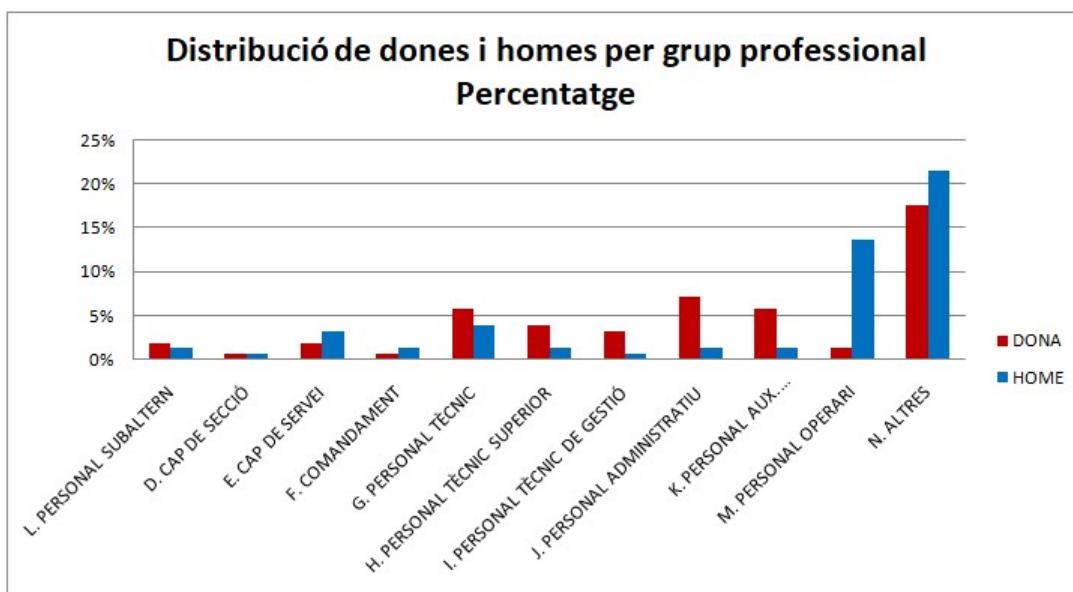
ho comparem amb la diagnosi del pla antic. Tot i els esforços de recursos humans per intentar feminitzar algunes àrees, s'observa encara una segregació horitzontal en aquelles àrees més feminitzades així com en les que són més masculinitzades. D'aquesta manera, tot el cos de professionals tècniques en l'àmbit de l'administració, les àrees de cura com l'educació, la cultura, la joventut, els serveis socials o la pròpia escola bressol continuen tenint una major presència de dones, respecte les brigades, els serveis tècnics, el cos de policia, els professors de l'escola de música o els conserges que tendeixen a estar masculinitzats. Així doncs es constata que, per una banda, la segregació horitzontal es manté com a tendència respecte la diagnosi de l'anterior pla, però hi ha una millora en aquests àmbits tradicionalment masculinitzats. En aquest sentit, la igualtat en cada àrea representa encara un repte, tant per la feminització de certes àrees com la introducció d'homes en els espais tradicionalment feminitzats.



Pel que fa a la distribució de dones i homes segons departament o àrea funcional, observem que al departament de Recursos Humans hi ha 2 dones i 1 home; a la Policia Local, 7 dones i 15 homes (D: 5% / H: 10%); a Contractació 2 dones i 1 home; a Esports, 1 dona i 5 homes (D: 1% / H: 3%); a l'OAC 4 dones i 2 homes; a Educació 26 dones i 22 homes (D: 17% / H: 14%); a Serveis tècnics 3 dones i 6 homes (D: 2% / H: 4%), a Intervenció 6 dones (4%); a Cultura 4 dones (3%), a Tresoreria 5 dones (3%); a Serveis Socials 8 dones i 1 home (D: 8% / H: 1%); a la Brigada 13 homes i 1 dona (H: 9% / D: 1%); a Alcaldia 3 dones (2%); a Secretaria 2 dones i 2 homes; a Patrimoni i Turisme 2 dones i 1 home; a Serveis TIC 4 homes (3%); a Promoció Econòmica 1 home i a Joventut 1 dona.

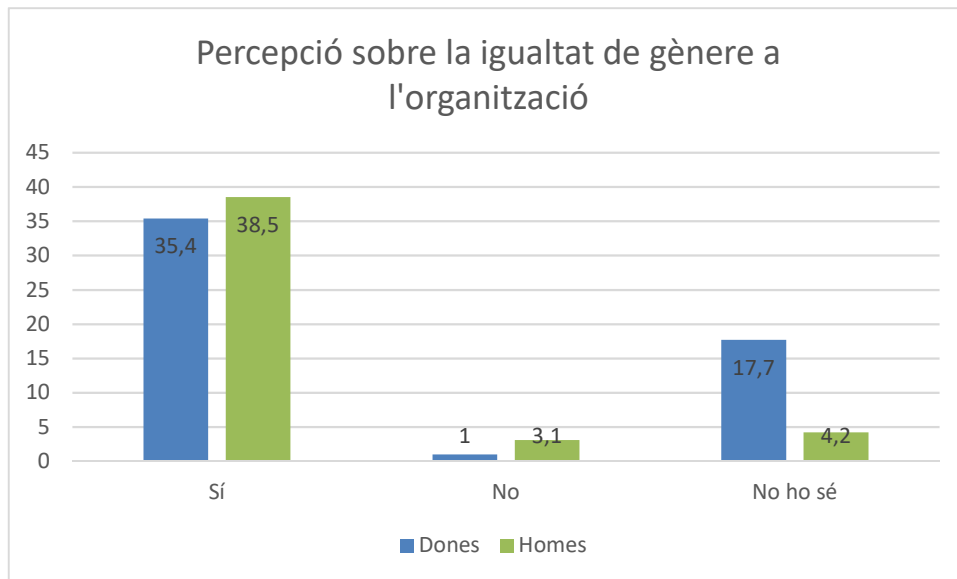
Comparar amb el pla anterior. P: 19-20

7. Grup professional



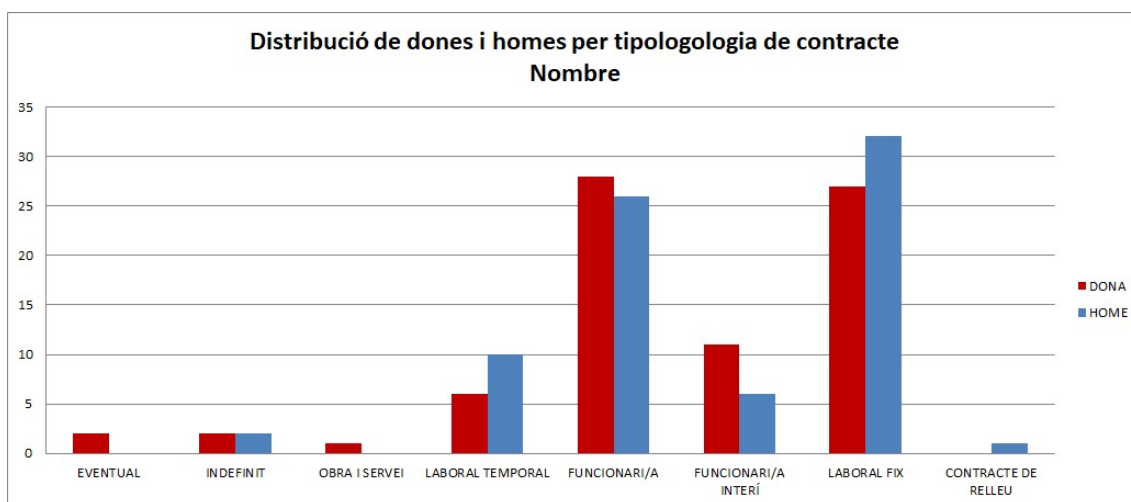
Respecte el grup professional, veiem que hi ha 3 dones i 2 homes que són personal subaltern (D: 1,9% / H: 1,3%); 1 dona i 1 home que són caps de secció (D i H: 0,6%); 3 dones i 5 homes caps de servei (D: 1,9% / H: 3,2%); 1 dona i 2 homes en llocs de comandament (D: 0,6% / H: 1,3%); 9 dones i 6 homes com a personal tècnic (D: 5,8% / H: 3,9%); 6 dones i 2 homes com a personal tècnic superior (D: 3,9% / H: 1,3%); 5 dones i 2 homes com a personal tècnic de gestió (D: 3,2% / H: 0,6%); 11 dones i 2 homes com a personal administratiu (D: 7,1% / H: 1,3%); 9 dones i 2 homes com a personal auxiliar administratiu (D: 5,8% / H: 1,3%); 2 dones i 21 homes com a personal operari (D: 1,3% / H: 13,6%). Les dades respecte l'antic pla mostren una millora pel que fa a la segregació vertical, havent aparegut més dones en les posicions de direcció, subaltern, comandament i tècnic superior. Es pot parlar que en alguns casos hi ha el mateix nombre de dones que homes, igual nombre o inclús pot ser superior. També és veritat que estem parlant d'unitats orgàniques o categories que no ocupen més de dues o tres persones de l'ajuntament. En canvi, de nou es reforça des del punt de vista dels grups professionals, més dones en les posicions de personal administratiu i auxiliar administratiu.

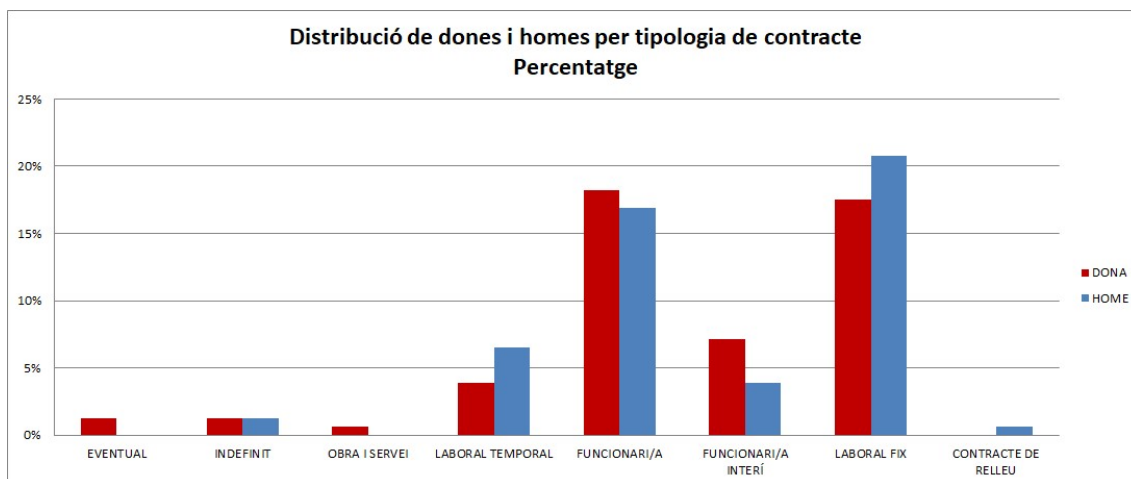
Aquest augment de les dones en els grups professionals de direcció va ser un indicador de millora de la igualtat per les persones participants del grup focal, en matèria d'igualtat. En canvi, aquest no va posar la mateixa atenció en els grups professionals que segueixen estant més feminitzats, fent-se evident la necessitat de formació per part del conjunt de treballadores per tal de detectar aquests *gaps* de gènere que es produeixen en les relacions laborals de l'ajuntament, perquè en el futur es reverteixi aquesta situació. A més a més, aquesta dada qualitativa obtinguda del grup focal coincideix en part amb la idea dels resultats de l'enquesta; una part important de les persones participants consideren que hi ha igualtat en el lloc de feina (dones 35,4 i homes 38,5), no obstant això són moltes més les dones que mostren dubtes sobre aquesta igualtat (dones 17,7 i homes 4,2).



Pel que fa als homes, i tornant als grups professionals, un 2,6% dels homes ocupen posicions de comandament, un 7,8% són personal tècnic, un 2,6% són personal administratiu, un 27,3% són operaris, un 2,6% personal auxiliar administratiu, un 2,6% són personal tècnic superior, un 6,5% són caps de servei, i finalment un 42,9% pertanyen a altres grups professionals.

9. Tipus de contracte





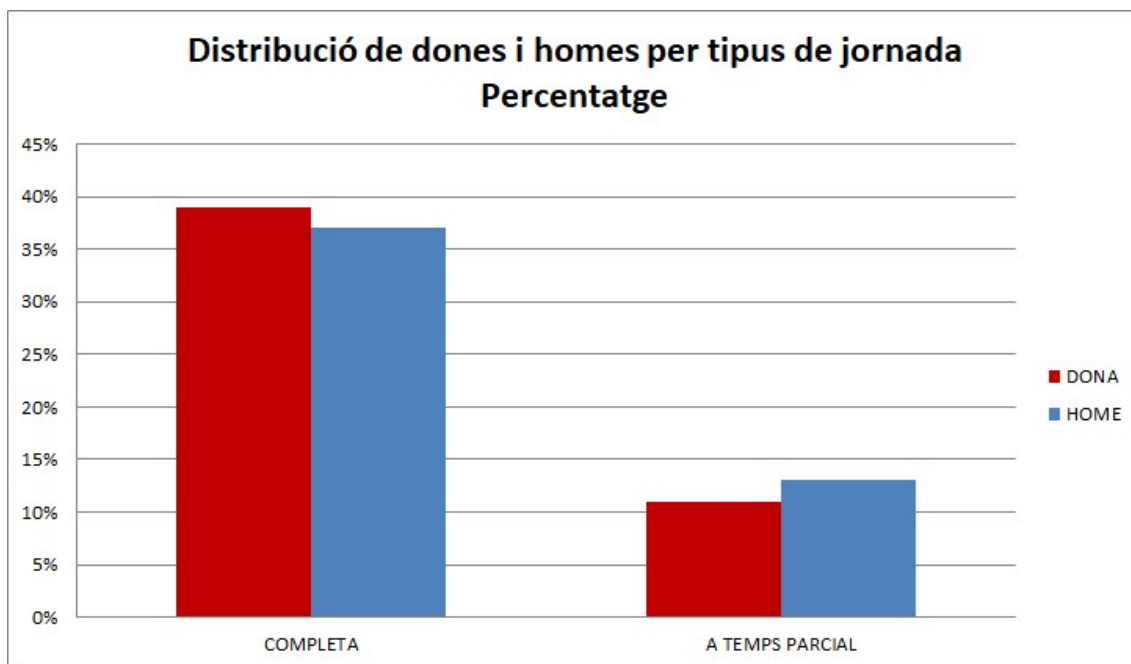
Si analitzem les tipologies de contracte, veiem que 2 dones tenen contracte eventual (1%); 2 dones (1%) i 2 homes (1%) contracte indefinit; 1 dona té contracte d'obra i servei (1%); 6 dones (4%) i 10 homes (6%) són laboral temporal; 28 dones (18%) i 26 homes (17%) són funcionaris/es; 11 dones (7%) i 6 homes (4%) són funcionaris/es interins; 27 dones (18%) i 32 homes (21%) són personal laboral fix; i 1 home té contracte de relleu (1%).

Si analitzem les dades de manera separada, les tipologies de contracte de les dones són les següents: un 3% de les dones té contracte eventual, un 3% contracte indefinit, un 1% contracte d'obra i servei, un 8% laboral temporal, un 36% són funcionàries, un 14% són funcionàries interines, i un 35% són personal laboral fix. Les tipologies contractuals dels homes són: un 3% tenen contracte indefinit, un 13% són personal laboral temporal, un 34% són funcionaris, un 8% són funcionaris interins, un 42% són personal laboral fix, i un 1% té contracte de relleu.

La temporalitat representa el 31,6%, ja que inclou els contractes eventuais, d'obra i servei, laboral temporal i interinatge. És una dada que està per sobre de la mitjana actual (30%), però lluny de l'objectiu que marca el Reial Decret Llei 14/2021, en què l'article 2 situa com a objectiu per afavorir l'estabilització de l'ocupació temporal, reduir la temporalitat a les administracions per sota el 8%.

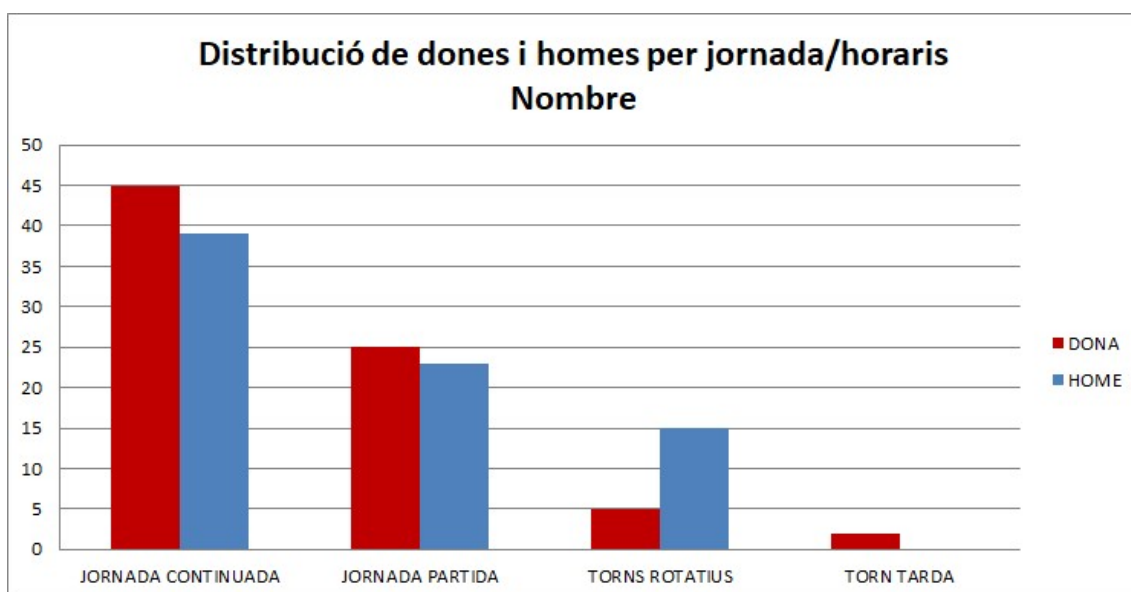
En concret, en relació als contractes temporals les dones són el 13% (20 dones) i els homes el 11% (17 homes). Les xifres mostren que la situació de temporalitat de les dones és una mica més superior a la dels homes, però si després considerem la resta d'elements com la maternitat, la corresponsabilitat de les tasques de cura familiar i personal entre els diferents elements que aniran apareixent, tots ells acaben sent factors limitadors de cara a l'assoliment de la igualtat de les dones. Per tant, reduir en els propers anys la temporalitat seria un benefici per les dones i per l'organització en matèria d'igualtat d'oportunitats.

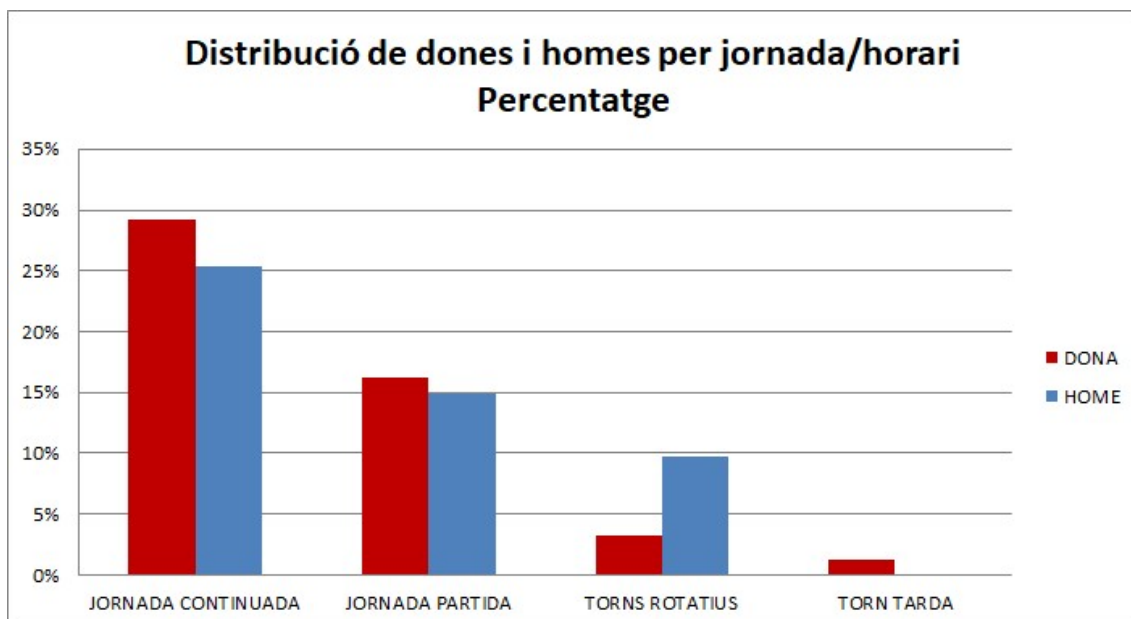
10. Tipus de jornada



Segons el tipus de jornada, 60 dones i 57 homes tenen jornada completa (D: 39% / H: 37%), i 17 dones i 20 homes tenen jornada a temps parcial (D: 11% / H: 13%). Si s'analitzen les dades percentualment per col·lectius, veiem que entre les dones un 78% tenen jornada completa i un 22% jornada a temps parcial. Per altra banda, dels homes un 74% tenen jornada completa i un 26% jornada a temps parcial.

11. Jornada / Horaris

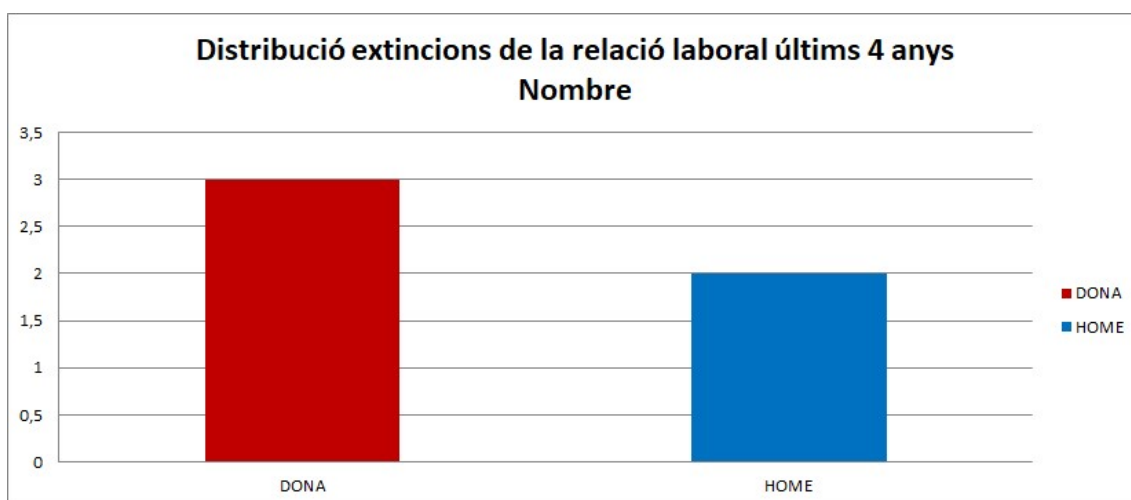




Respecte la distribució de dones i homes segons la jornada laboral o horaris, veiem que hi ha 45 dones i 39 homes que fan jornada continuada (D: 29% / H: 25%); 25 dones i 23 homes que fan jornada partida (D: 16% / H: 15%); 5 dones i 15 homes que fan torns rotatius (D: 3% / H: 10%); i 2 dones (1%) que fan torn de tarda.

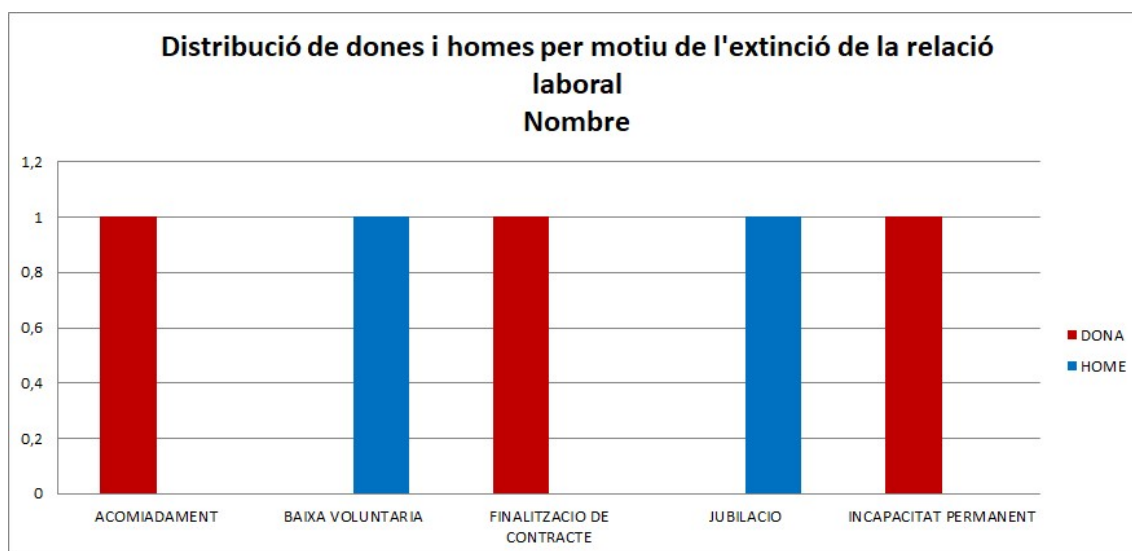
No s'observarien diferències en el tipus de jornada laboral però sí en la compactació o distribució d'aquesta. Així, hi hauria quasi un 10% més de les dones que tindrien jornada laboral continuada en canvi els homes es distribueixen més entre la jornada partida i els torns rotatius. Aquesta moltes vegades està determinada per la corresponsabilitat de les càrregues familiars i el treball de cures. Veurem més endavant com es distribueix aquesta relació entre homes i dones de l'organització i la corresponsabilitat.

12. Extinció de la relació laboral



En els últims quatre anys, observem que s'ha produït l'extinció de la relació laboral en 5 treballadors/es, de les quals 3 dones i 2 homes (D: 60% / H: 40%).

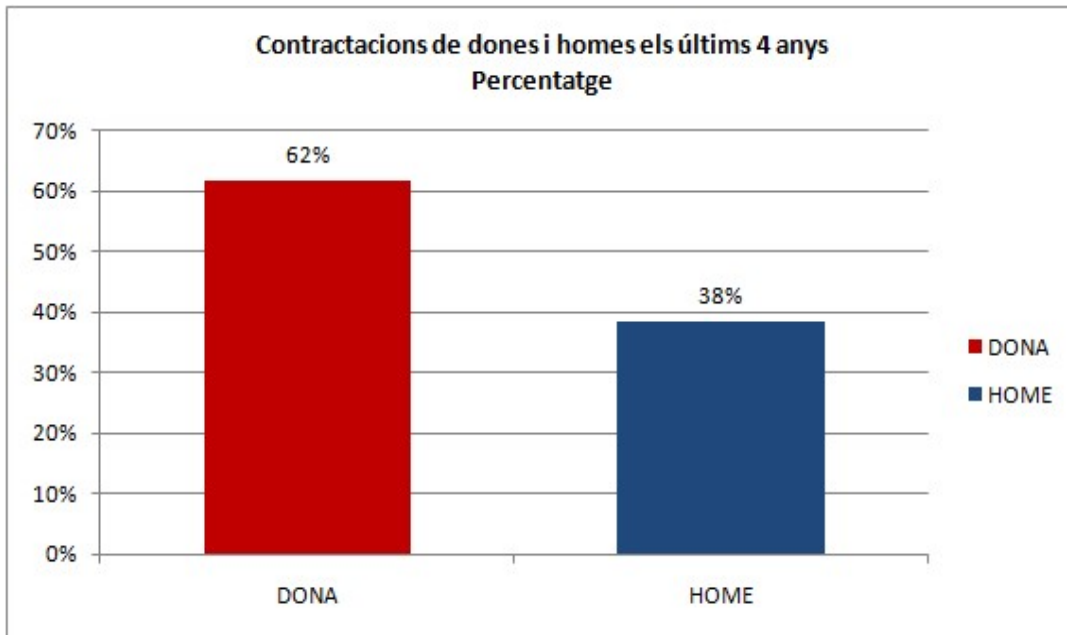
13. Extinció de la relació laboral per motiu



En números totals, entre els motius pels quals s'han produït les extincions de la relació laboral, observem que no hi ha coincidència entre els motius de les dones i els dels homes. Pel que fa a les dones, veiem que els motius han estat un acomiadament, una finalització del contracte i una incapacitat permanent. Quant als homes, observem una baixa voluntària i una jubilació. Si s'analitza en percentatges, cadascun dels motius d'extinció de la relació laboral suposa un 20% respecte el total.

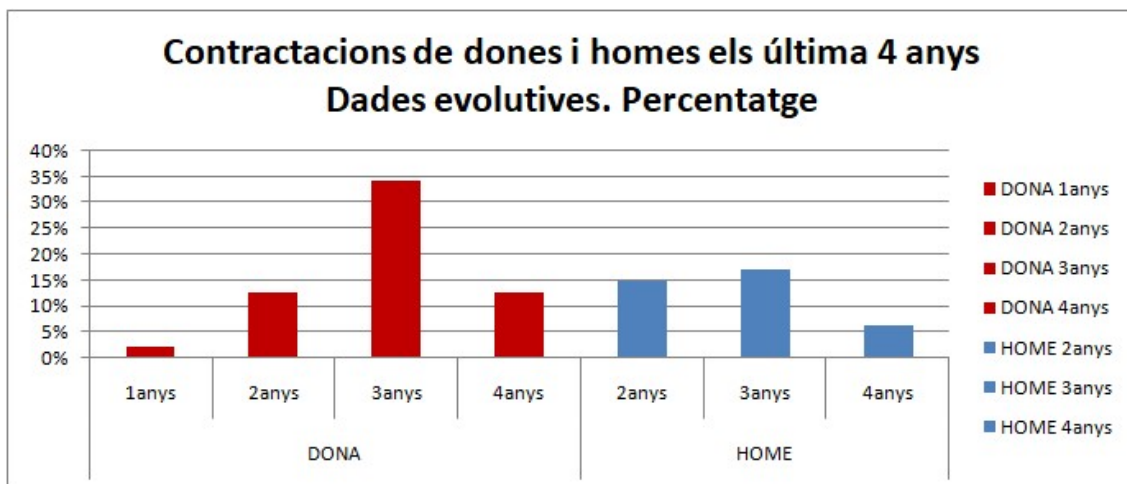
ÀMBIT 3. ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ

1A. Contractacions darrers 4 anys



Com ja s'ha comentat anteriorment, en els darrers quatre anys s'han contractat 29 dones i 18 homes, que equival a un 62% de les contractacions pel que fa a les dones i un 38% pel que fa als homes. Per tant, s'observa un increment de la feminització general del conjunt de la plantilla, majoritàriament a partir d'un procés públic de prova objectiva. Per tant, aquesta línia estratègica de publicar les places sense marcar el gènere i l'ús d'un llenguatge inclusiu podria ser un dels elements que hagi motivat l'entrada de més dones en determinats llocs de feina. De totes maneres, també hem vist que la segregació tant vertical com horitzontal determina encara ara a on es concentren les dones respecte els homes dins de l'organització. Observem que hi ha una diferència del 24% en relació a la contractació de dones i homes en els últims quatre anys.

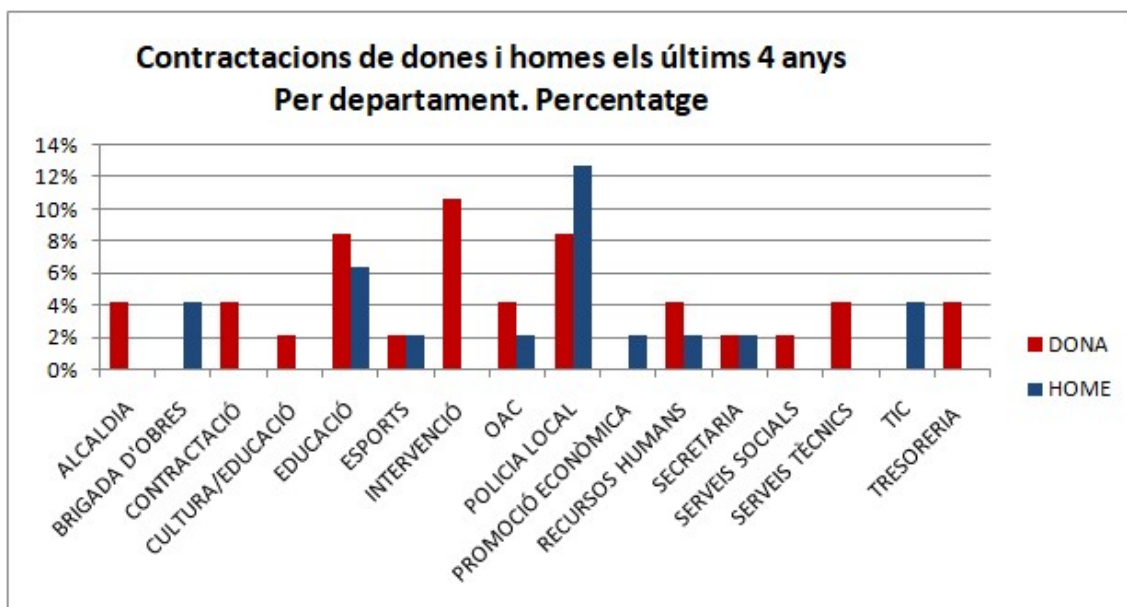
1B. Contractacions dades evolutives darrers 4 anys



En els últims quatre anys, si s'analitzen les dades en funció del gènere i l'any de contractació, observem diferències entre les contractacions relatives a dones i les relatives a homes. Tot i així, les contractacions realitzades en els últims quatre anys són favorables a les dones, ja que les seves contractacions han estat majors pel que fa tant a nombre total de contractacions com a les contractacions realitzades cada any.

Actualment la plantilla és totalment paritària, per tant es pot afirmar que les contractacions realitzades en els últims quatre anys han afavorit que la plantilla sigui més paritària pel que fa a nombre total de dones i homes contractats.

2.Contractacions darrers 4 anys per departament o àrea funcional

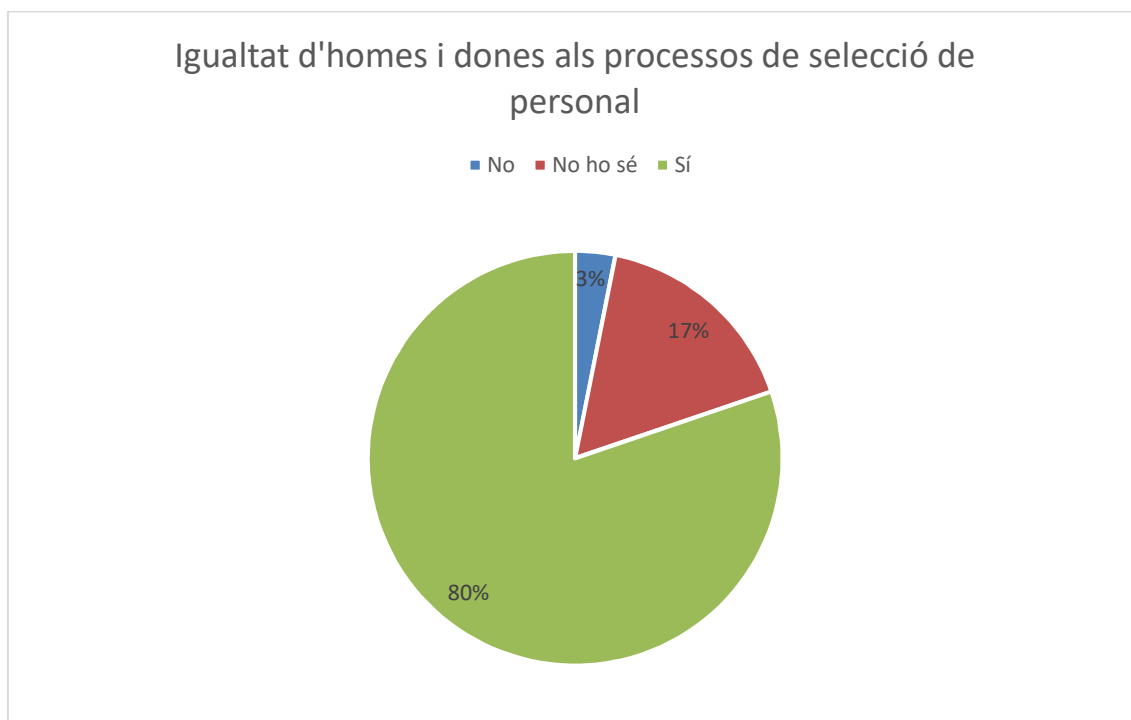


Si s'observen les contractacions en funció del gènere i el departament, observem que l'objectiu de la igualtat encara queda lluny. Les dones han estat més contractades en els departaments de cultura, educació, intervenció, OAC, contractació, serveis socials o

tesoreria. Mentre que els homes han estat més contractats en departaments com brigada d'obres, policia local, promoció econòmica o TIC. Així doncs observem un important biaix de gènere pel que fa a les contractacions segons departament, i es constata aquesta segregació horitzontal.

En conclusió, si s'observen les contractacions que s'han fet per departament, aquestes no han afavorit a assolir una major paritat dins de cada departament.

En cap cas es pot negar que la contractació d'homes i de dones és la mateixa per a tothom, tot i així, i com reflecteixen les anteriors dades hi ha més elements a considerar en aquesta concepció d'igualtat entre homes i dones. La mirada de la igualtat en el procés de contractació de l'enquesta de percepció mostra que un 80% diu que hi ha igualtat.

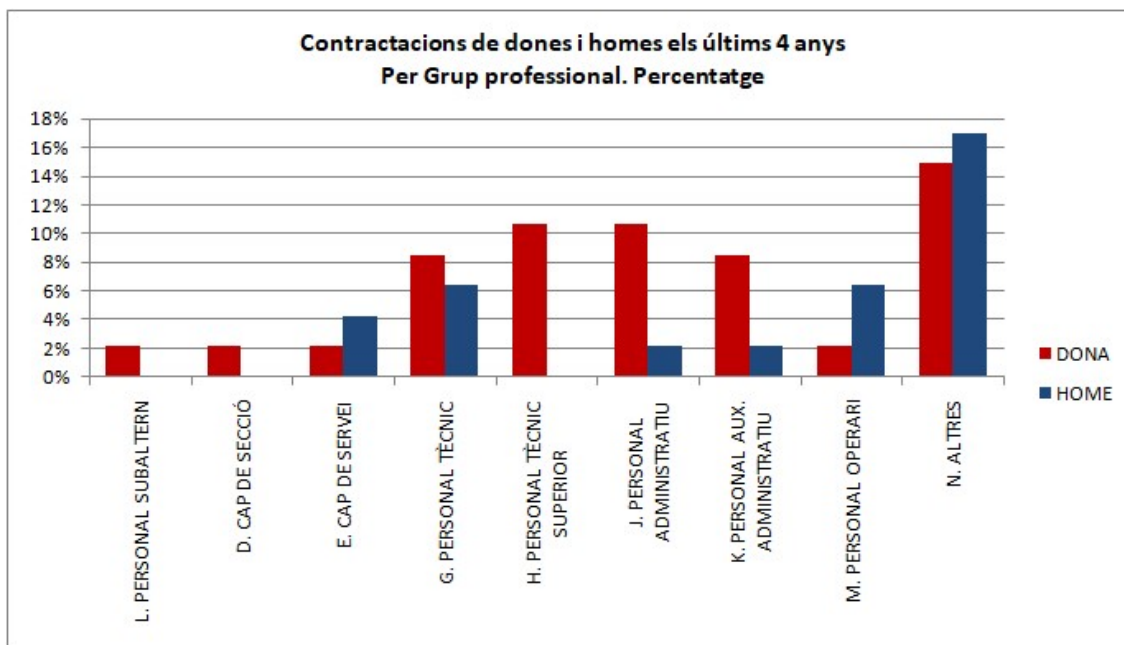


En el grup focal aquesta idea es va discutir i es va argumentar que gràcies a les proves objectives homes i dones accedien per un mateix procediment als llocs de feina. Contràriament, i des del punt de les polítiques d'igualtat a la feina, aquesta igualtat també l'hem d'entendre des de la consciència que ha de tenir el conjunt de persones que integren l'organització en la segregació horitzontal i vertical, pròpia de les dinàmiques de gènere que també determinen les feines que acaben fent a la societat homes i dones, i que tenen unes implicacions en com es distribueixen després en el si de l'organització les persones treballadores. D'aquesta manera, fer conscient d'aquesta doble segregació que es produeix en el si de l'organització sembla ser un repte formatiu de cara a incrementar la sensibilització de les treballadores i treballadors.

Un altre aspecte destacable del grup focal referent a la igualtat d'oportunitats, tot i que no estrictament vinculat al gènere, va ser una certa insatisfacció sobre la necessitat d'una major informació prèvia dels concursos d'oposició, l'alta exigència d'aquests processos

o també la situació que han experimentat certes persones amb contractes d'interinatge havent de repetir concursos per la mateixa plaça.

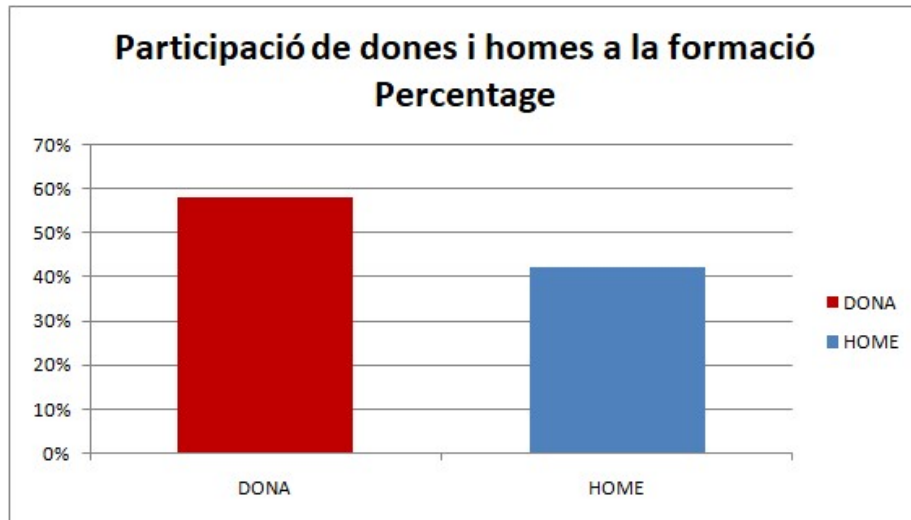
3. Contractacions darrers 4 anys per grup professional



Si s'analitzen les contractacions dels darrers quatre anys segons el grup professional, podem observar que les dones han estat més contractades en els grups professionals de personal tècnic, personal tècnic superior, personal administratiu, personal auxiliar administratiu, i en un percentatge molt més baix en els grups de personal subaltern i cap de secció. En el cas dels homes, han estat més contractats per als grups de cap de servei i personal operari. Així doncs, les dades mostren que les contractacions dels últims quatre anys segons grup professional no han afavorit que la plantilla sigui més paritària.

ÀMBIT 4. FORMACIÓ INTERNA I/O CONTÍNUA

1. Participació de dones i homes a la formació

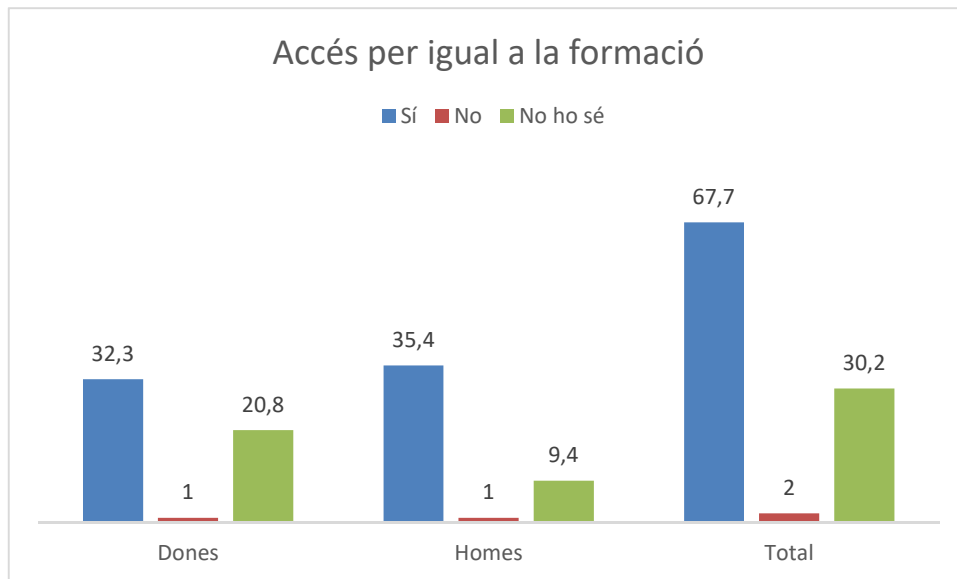


Si observem la suma total d'hores de formacions anuals que han realitzat dones i homes, veiem que les dones han realitzat un total de 103 hores de formació al llarg de l'any i els homes 75 hores (D: 58% / H: 42%).

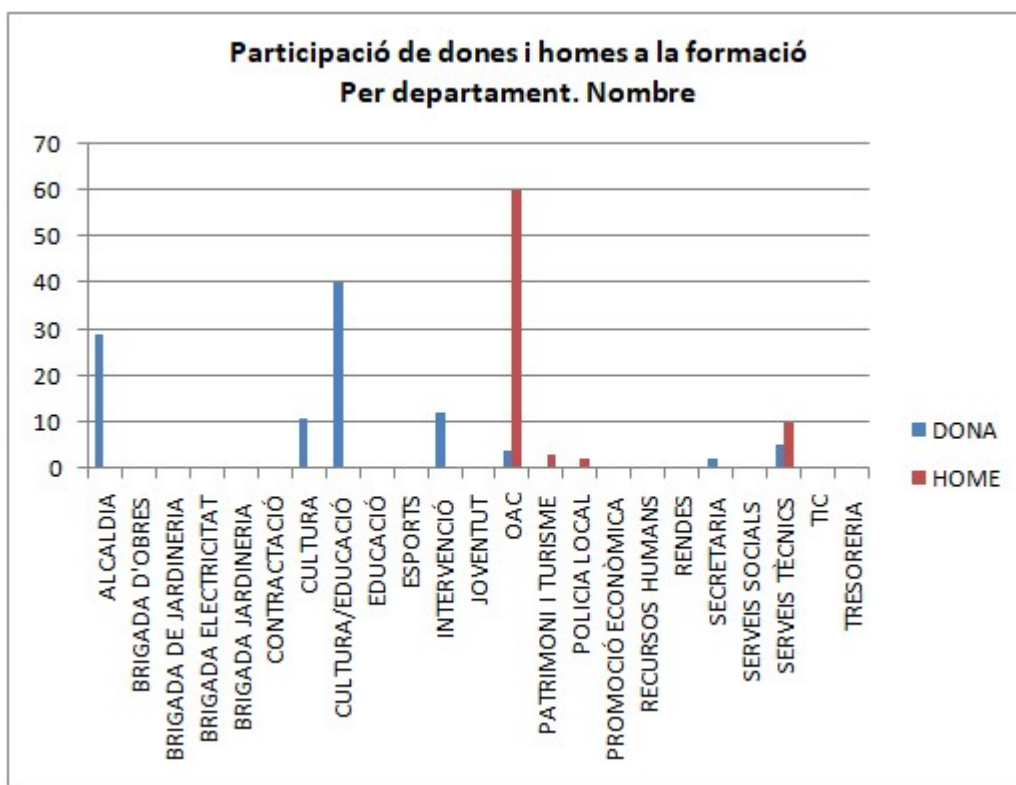
No hi ha equilibri pel que fa a la formació de treballadores i treballadors si s'analitza en funció de les hores totals de formació que han realitzat dones i homes. És una diferència significativa, ja que és del 16%, i favorable a les dones, que és el gènere que s'ha format més.

L'enquesta de percepció mostra que el 70% de les persones participants comparteixen la idea que existeix igualtat d'oportunitat en l'accés a la formació, de fet és quasi igual la proporció d'homes i de dones que responen en aquest cas tot i que una part significativa de dones té dubtes.

En canvi, en el grup focal va aparèixer reiteradament que hi havia persones que se'ls havia negat en reiterades ocasions l'accés a la formació. Aquestes persones que més havien experimentat aquesta situació havia estat en les dones de posicions laborals més segregades per les mateixes dones.



2. Participació a la formació per departament

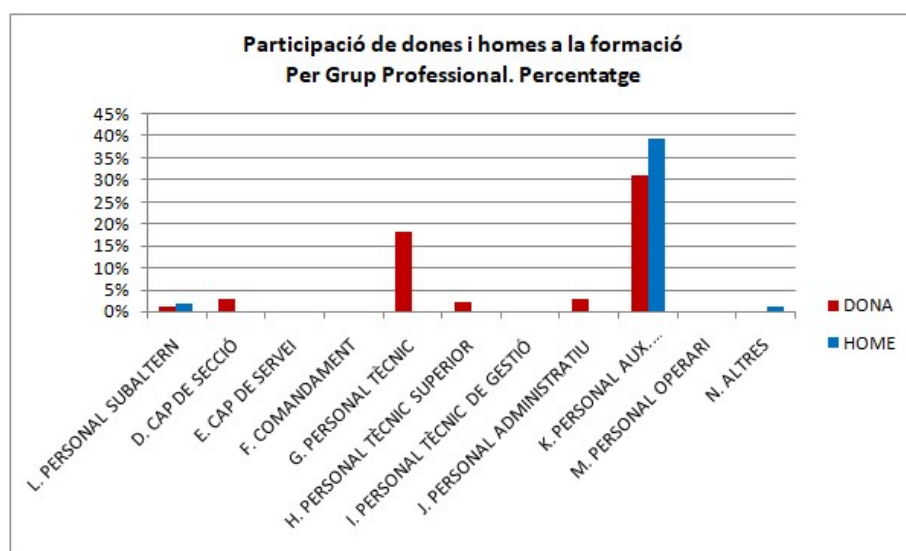


Si s'analitzen les hores de formació de dones i homes segons el departament podem observar molta desigualtat entre aquests. En el cas del departament d'alcaldia, les dones s'han format una mitjana de 29 hores (16%); a cultura les dones 11 hores (6%); a cultura/educació les dones 40 hores (22%); a intervenció les dones 12 hores (7%); a l'OAC les dones 4 hores i els homes 60 (D: 2% / H:34%); a patrimoni i turisme els homes

3 hores (2%); a la policia local els homes 2 hores (1%); a secretaria les dones 2 hores (1%); i a serveis tècnics les dones 5 hores i els homes 10 (D: 3% / H:6%).

Observem que no hi ha igualtat ni equilibri pel que fa a la formació de treballadores i treballadors en funció del departament. Veiem molts departaments en què ningú de la plantilla ha destinat cap hora anual a formació, com són brigada, contractació, esports, educació, joventut, recursos humans, etc. En el cas de les dones, observem una mica més de varietat en funció dels departaments on s'han format, ja que han estat 7 departaments, però en el cas dels homes només han estat 3.

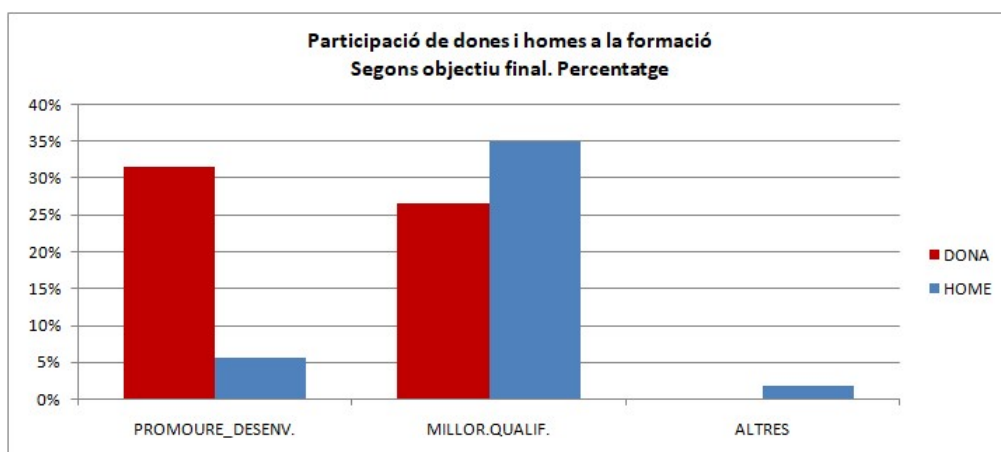
3. Participació a la formació per grup professional



La participació a la formació per grup professional ha estat la següent: en el personal subaltern, les dones una mitjana de 2 hores i els homes 3 hores (D: 1% / H: 2%); a cap de secció les dones 5 hores (3%); personal tècnic les dones 32 hores (18%); personal tècnic superior 4 hores les dones (2%); personal administratiu 5 hores les dones (3%); personal auxiliar administratiu 55 hores les dones i 70 hores els homes (D: 31% / H: 39%).

Segons els grups professionals, la formació de treballadores i treballadors també ha estat desigual. Trobem, de nou, grups professionals com personal operari, personal tècnic de gestió, comandament o cap de servei, en què ningú s'ha format. La formació està bàsicament concentrada en els grups de personal tècnic, on només s'han format dones; i en el de personal auxiliar administratiu, on tot i ser un grup molt feminitzat (9 dones i 2 homes), els homes d'aquest grup s'han format més, amb una diferència notable, del 20%.

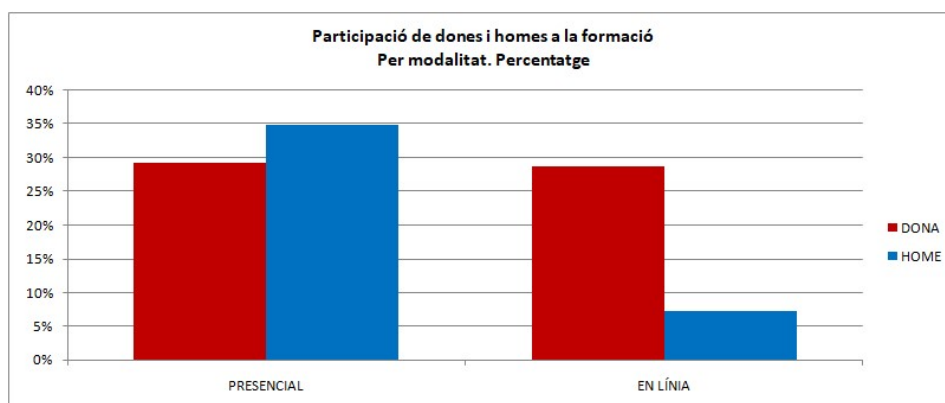
4. Participació a la formació segons objectiu final de la formació



La participació a la formació segons l'objectiu final de la formació ha estat la següent: segons l'objectiu de promoure el desenvolupament professional, les dones han dedicat 56 hores a la formació i els homes 10 hores (D: 31% / H: 6%); segons l'objectiu de millorar la qualificació per al lloc ocupat les dones han dedicat 47 hores i els homes 62 (D: 26% / H: 35%); i per a altres objectius, els homes 3 hores (2%).

Observem com les dones s'han format, amb diferència, segons l'objectiu de promoure el desenvolupament professional. En aquest cas representa una diferència del 25%. En el cas de la millora de la qualificació per al lloc ocupat, observem com la diferència és menor, només del 9%, i en aquest cas han estat els homes els més formats segons aquest objectiu final.

5. Participació a la formació per modalitat

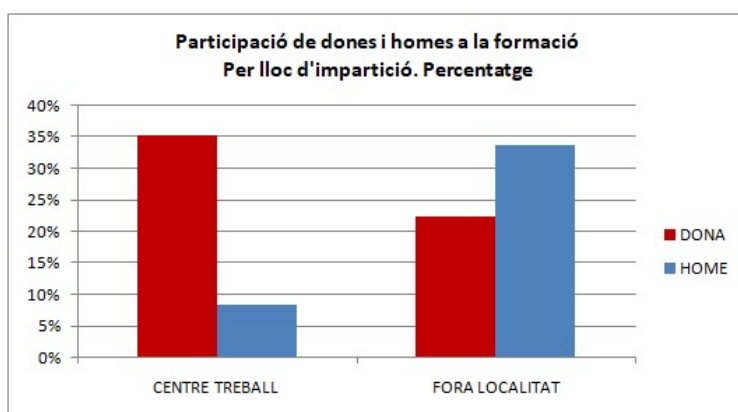


La participació de dones i homes a la formació segons la modalitat ha estat la següent: 52 dones i 62 homes han participat a la formació en la modalitat presencial (D: 29% / H: 35%); i per altra banda, 51 dones i 13 homes a la modalitat en línia (D: 29% / H: 7%).

La participació a la formació segons la modalitat d'impartició ha estat molt desigual. En el cas de la modalitat presencial, hi ha hagut força equilibri entre homes i dones, encara

que han estat més els homes els que han optat per aquesta opció; percentualment la diferència només ha estat del 6%. En canvi, les dones han optat més per la modalitat en línia, que és una modalitat que afavoreix i facilita la conciliació, i per això sovint és escollida en major mesura per les dones. En aquest cas la diferència percentual respecte els homes és del 22%.

6. Participació a la formació per lloc d'impartició



La participació a la formació segons lloc d'impartició ha estat la següent: en el centre de treball, 63 dones i 15 homes (D: 35% / H: 8%); i fora de la localitat 40 dones i 60 homes (D: 22% / H: 34%).

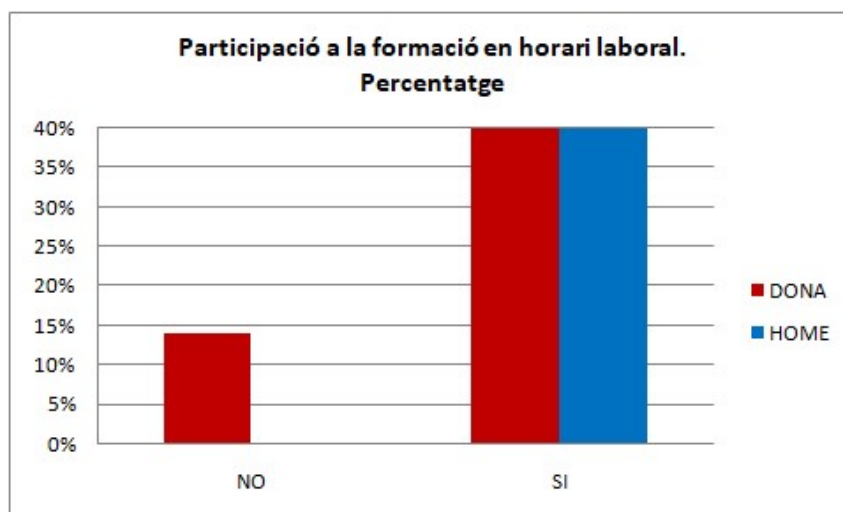
Si observem la participació de dones i homes a la formació segons lloc d'impartició també podem observar desequilibri. En el cas de les formacions en el mateix centre de treball han estat més escollides per part de dones, i de manera significativa, ja que equival a una diferència percentual del 27%. En el cas de formacions fora de la localitat, han estat més escollides per part dels homes, i en aquest cas la diferència no és tant significativa, ja que és del 16%.

Observem, doncs, que les dones escullen formacions en funció el lloc d'impartició que faciliten més la conciliació, encara que no descarten tampoc assistir a formacions fora de la localitat.

7. Formació específica en igualtat

Respecte la participació de dones i homes en formació específica en igualtat, podem observar que ningú del personal ha realitzat en els darrers quatre anys formació específica en igualtat.

8. Formació en horari laboral

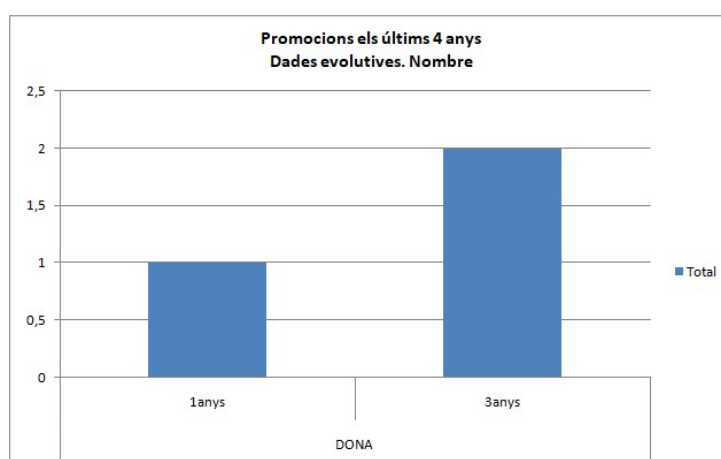


Quan s'analitza si la participació de dones i homes a la formació ha estat en horari laboral o no, observem que les dones han dedicat una mitjana de 78 hores a la formació en horari laboral i els homes 75 hores (D: 44% / H: 42%); i fora de l'horari laboral, les dones hi han dedicat una mitjana de 25 hores anuals (14%).

Es pot observar com les dones i els homes no tenen el mateix nivell de participació, segons si la formació es fa, o no, en horari laboral. Mentre els homes aprofiten l'horari laboral per realitzar formacions, observem com les dones també es formen fora de l'horari laboral. Això demostra una major preocupació de les dones per formar-se i, per tant, prioritzen la formació encara que impliqui realitzar-la fora de l'horari feina i, en conseqüència, dificulti la seva conciliació personal/familiar.

ÀMBIT 5. PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

1.Promocions i/o canvis de lloc de treball per al desenvolupament professional en els últims 4 anys. Dades evolutives.

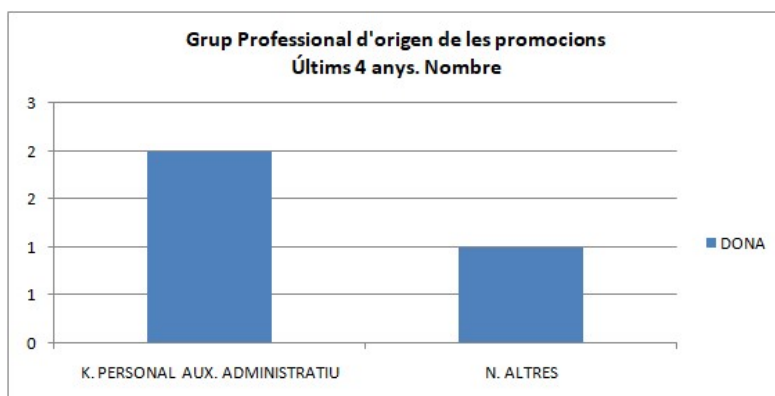


En els últims quatre anys, s'han produït 3 promocions de treballadores per al desenvolupament professional, en concret de 3 dones. 1 ha estat en l'últim any (2021), i 2 es van dur a terme fa 3 anys (2019). Per tant, no és una evolució constant de les promocions per al desenvolupament professional pel que fa a les dones.

Des del punt de vista de la percepció de les participants a l'enquesta, quasi la meitat van considerar que l'accés entre homes i dones als processos de promoció interna es promovien igualment per a homes i per a dones. En canvi, no pot passar per alt que més d'una quarta part de les persones participants indica que no hi ha aquesta igualtat (més dones) i un 33,3% no ho té clar.

Contràriament, les dades sobre les contractacions dels últims 4 anys mostren que les úniques que han experimentat processos de promoció interna han estat les dones.

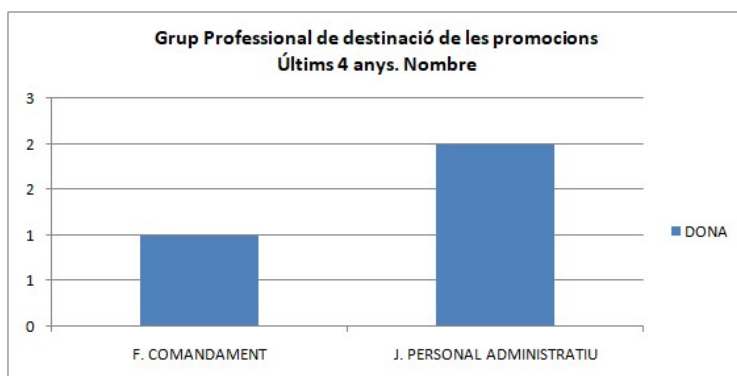
2. Grup professional d'origen de les promocions en els últims 4 anys



Els grups professionals d'origen de les promocions en els últims 4 anys han estat 2 dones del grup de personal auxiliar administratiu, i una altra dona que desconexim el grup professional d'origen de la promoció (no s'especificava en la informació cedida per part de l'ajuntament).

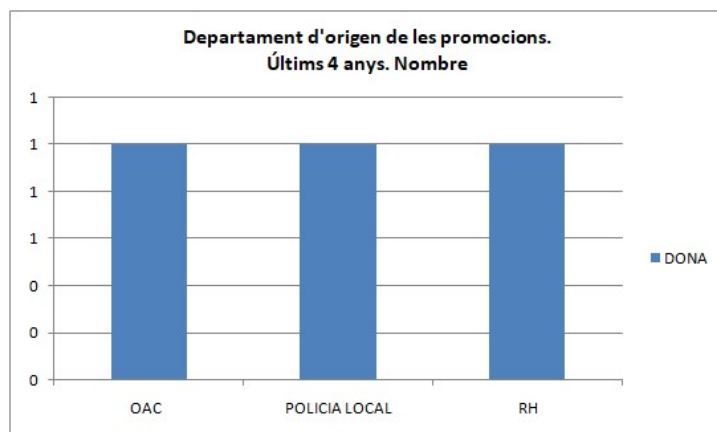
Són accions que afavoreixen la paritat dins les empreses, ja que els llocs de direcció i comandament encara estan més ocupats per homes, per tant, promocionar a dones en aquests grups professionals afavoreix la paritat, encara que en aquest cas les promocions es van realitzar a través de prova objectiva.

3. Grup professional de destinació de les promocions en els últims 4 anys



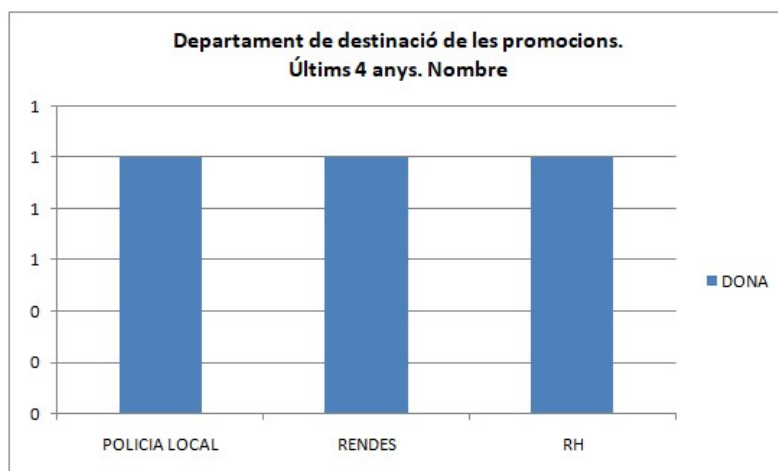
Els grups professionals de destinació de les promocions dels últims 4 anys han estat 2 dones a personal administratiu i 1 dona a comandament. Percentualment suposa un 66% i un 33% respectivament.

4. Departament d'origen de les promocions en els últims 4 anys



Si s'analitzen les dades en funció del departament d'origen observem que hi ha diversitat, ja que cadascuna de les promocions s'ha fet en departaments d'origen diferents. En concret, dels departaments següents: OAC, Policia Local i Recursos Humans.

5. Departament de destinació de les promocions en els últims 4 anys



En el cas del departament de destinació de les promocions dels últims 4 anys, hi ha hagut menys varietat, ja que dues dones no han canviat de departament, és el cas de Policia Local i Recursos Humans, i una dona sí que ha canviat de departament, en concret ha passat a treballar a Rendes.

Si s'analitzen les dades en funció del grup professional i el departament d'origen i destí de les promocions, observem que les promocions que s'han fet en els departaments de Recursos Humans i OAC han estat a personal administratiu; i la promoció que s'ha fet a la Policia Local ha estat per a la treballadora que ha passat al grup professional de

comandament. Tant en el cas de la policia local com en el de Rendes significa un avenç valuós en l'increment de dones en departaments tradicionalment molt masculinitzats.

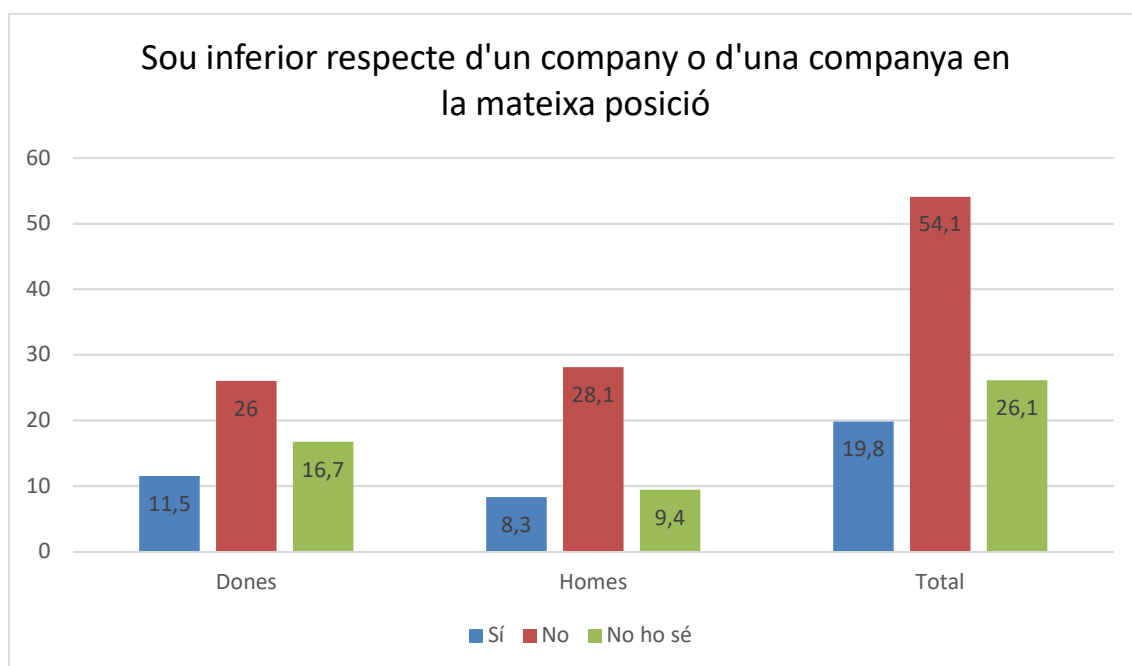
6.Modalitat de les promocions en els últims 4 anys

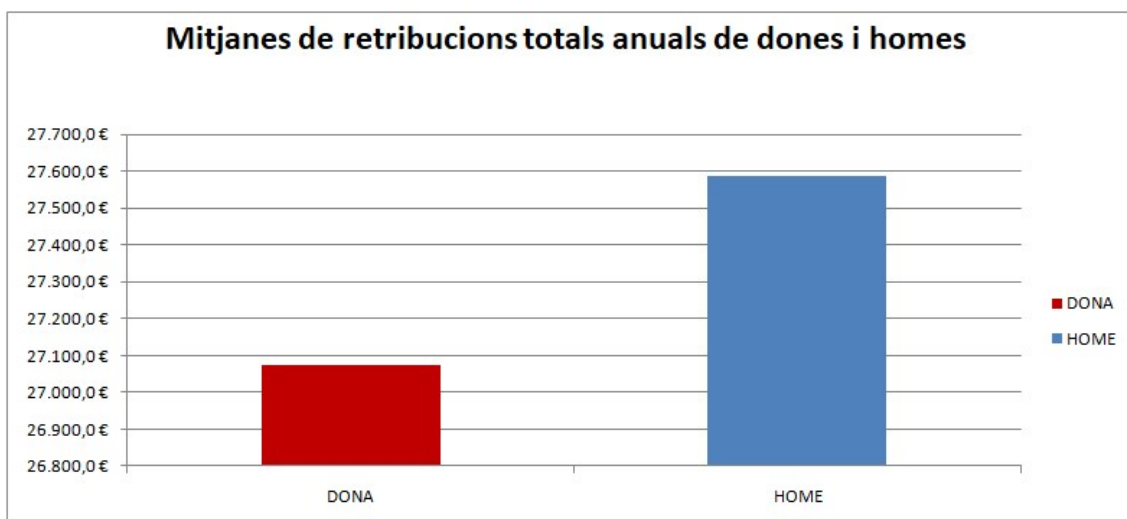
D'acord també amb les dades facilitades pel departament de Recursos Humans es pot constatar que totes les promocions internes que s'han realitzat en els últims quatre anys han estat únicament i exclusiva a través de prova objectiva, seguint doncs un criteri d'equitat i igualtat d'oportunitats per a totes les persones.

ÀMBIT 6. RETRIBUCIÓ

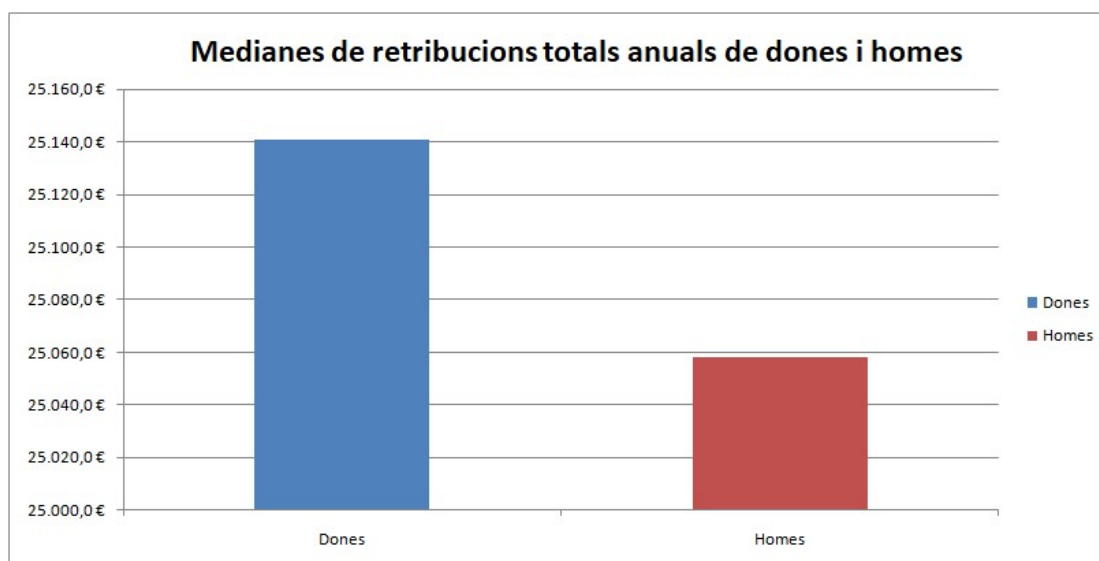
1.Mitjanes de retribucions totals anuals. Càlcul de la possible bretxa salarial

La percepció de les treballadores en l'enquesta mostra que més de la meitat de les persones treballadores creu tenir un sou inferior respecte el sou d'un altre company/companya en la mateixa posició. Per gènere, aquesta percepció és lleugerament superior en el cas dels homes. Aquestes dades indicarien que, segons la percepció subjectiva de dones i homes, no seria el gènere *per se* l'indicador principal de desigualtat sinó un desequilibri estructural generalitzat de l'organització. Si aquesta percepció de les treballadores la contrastem amb les dades sobre la plantilla s'observa més endavant que la bretxa de gènere juga en contra les dones sobretot en les posicions de tècnic i per sota, i en molts pocs casos s'ha observat que una persona cobri més per grup professional (i no per lloc de feina) si no era per motius de gènere.



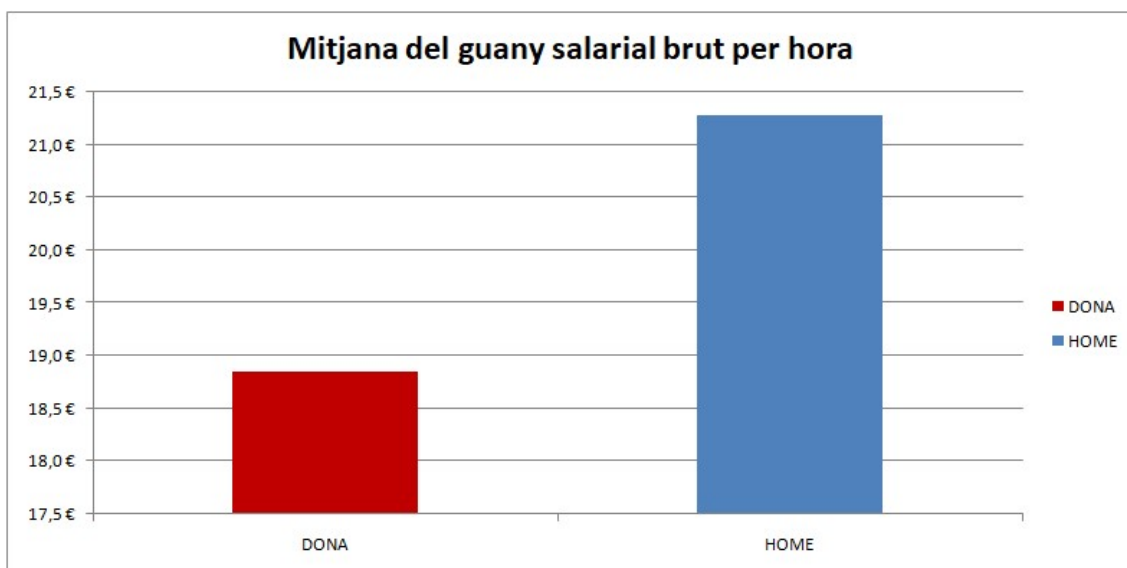


Així doncs, la mitjana de les retribucions totals anuals indiquen que les dones cobren de mitjana 27.072,2€ i els homes 27.588,5€, que per a les dones equival a cobrar un 1,9% menys respecte els homes. És a dir que la bretxa salarial és de 516,3 € menys de mitjana a l'any, equivalent a un 1,87%. Segons l'INE la bretxa de l'administració pública l'any 2017 era del 8,5%, així doncs l'Ajuntament de Berga es trobaria molt per sota d'aquesta bretxa en l'administració pública.



El càlcul de les medianes de les retribucions totals anuals mostra que pel que fa a les dones, la mediana és de 25.141€, i pel que fa als homes 25.058,1€. Així doncs, significa una diferència lleugerament superior a favor de les dones, equivalent al 0,003%.

2.Mitjana del guany salarial brut per hora. Càlcul de la possible bretxa salarial

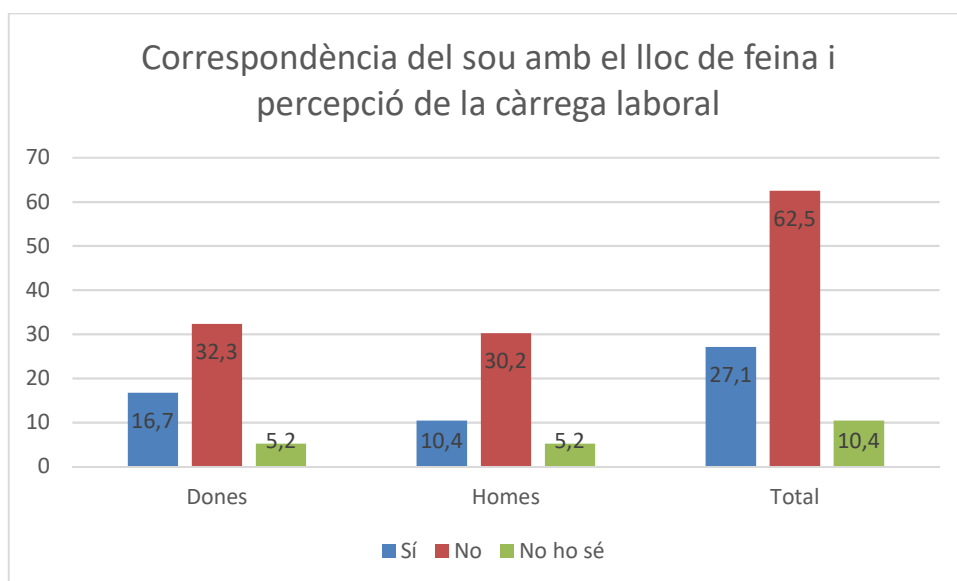


Pel que fa a la mitjana del guany salarial brut per hora, veiem que les dones cobren de mitjana 18,9€ bruts per hora i els homes 21,3€. Percentualment, doncs, hi ha una diferència salarial a favor dels homes si ens fixem en el guany salarial brut per hores, 11,4%. Així doncs, el salari brut per hores seria pròpiament un element que produeix desigualtat entre homes i dones.

3.Mitjanes de retribucions totals anuals per lloc de treball. Càlcul de la possible bretxa salarial

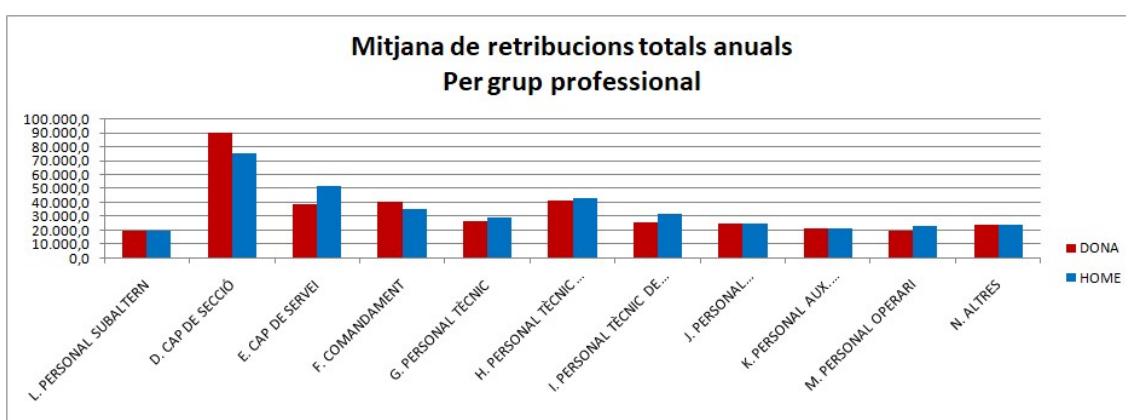
L'auditoria retributiva anual per lloc de feina no s'ha pogut portar a terme perquè l'ajuntament no tenia les dades disponibles. No obstant això serà un aspecte a implementar en les mesures del proper pla.

Tot i no haver pogut fer el càlcul d'aquest aspecte sí que es considera important incloure en aquest apartat un comentari sobre l'enquesta de percepció.



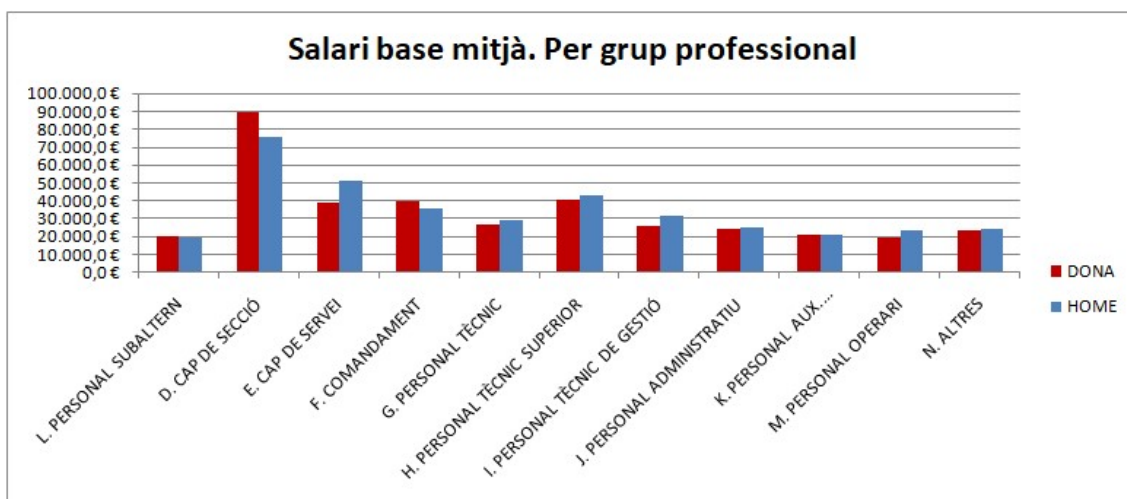
Aquestes dades mostren que més de la meitat de les persones treballadores consideren que el seu sou no es correpon amb la càrrega laboral que realitzen, i un 10% no ho tindria clar respecte el 27% que sí que el troben adequat. Per gènere, són poques més les dones que consideren que el seu sou és inferior a la tasques/funcions assignades de forma diària. Per tant, hi hauria un grau d'insatisfacció força estès en relació al salari percebut i la càrrega laboral que implicaria una revisió dels llocs de feina i la seva descripció amb perspectiva de gènere, per veure si s'estableix una relació de coherència i equivalència entre les tasques que es realitzen i el sou que es percep.

4.Mitjanes de retribucions totals anuals per grup professional. Càlcul de la possible bretxa salarial



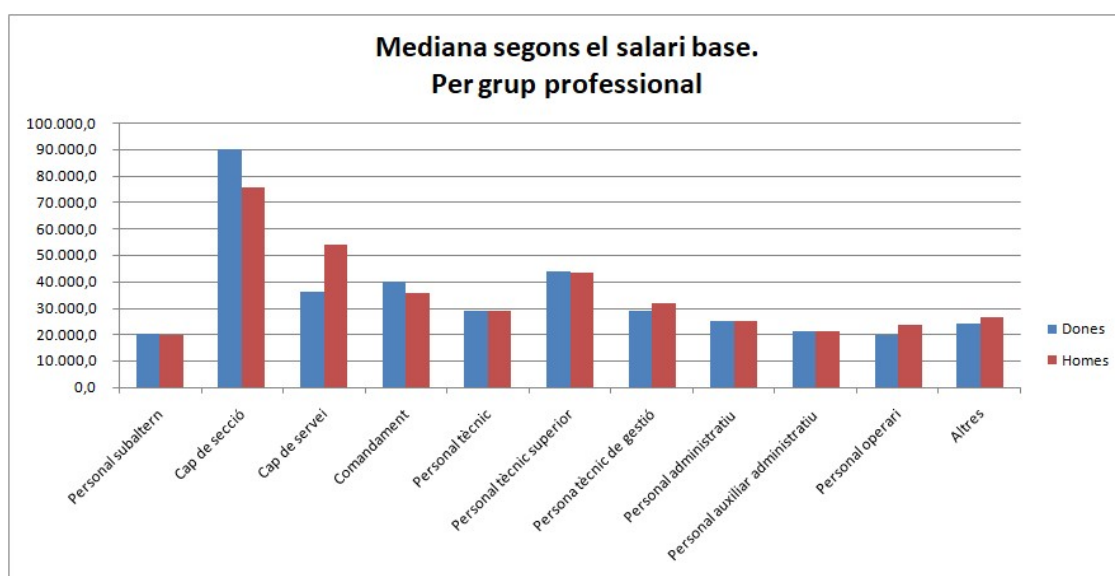
La mitjana de retribucions totals anuals segons grups professionals és la següent: a personal subaltern de mitjana les dones cobren 19.993,3€ i els homes 19.734,8€, suposa una diferència del 1,3% a favor de les dones; al grup de cap de secció les dones cobren 89.671,2€ i els homes 75.328,5€, que suposa una diferència salarial del 19%; al grup de cap de servei les dones cobren 39.050,7€ i els homes 51.457,3€, que suposa una bretxa salarial del 24,1%; a comandament, les dones 40.800,7€ i els homes 35.655,4€, que suposa una diferència salarial del 14,4%; a personal tècnic, les dones 26.915,5€ i els homes 28.909,9€, que suposa una bretxa salarial del 6,9%; a personal tècnic superior, les dones 41.179,5€ i els homes 43.359,9€, una bretxa salarial del 5%; a personal tècnic de gestió, les dones 26.177,8€ i els homes 31.697,8€, una bretxa del 17,4%; a personal administratiu, les dones 24.794,2€ i els homes 25.099,6€, una bretxa salarial del 1,2%; a personal auxiliar administratiu, les dones cobren de mitjana 21.507,6€ i els homes 21.273,2€, una diferència salarial del 1,1%; i a personal operari, de mitjana les dones cobren 19.630,3€ i els homes 23.428,6€, fet que suposa una bretxa salarial del 16,21%.

5.Salari base mitjà per grup professional. Càlcul de la possible bretxa salarial



En relació al grup professional, observem que en el personal subaltern les dones perceben de mitjana 19.993,3 € i els homes 19.734,8 €, fet que implica una diferència del 1,3%; en el grup de cap de secció, les dones perceben de mitjana 89.671,2 € i els homes 75.328,5 €, una diferència del 19,0%; en el cap de servei, les dones 39.050,7 € i els homes, 51.146,7 €, una bretxa salarial del 23,6%; en el grup de comandament, de mitjana les dones 39.715,0 € i els homes 35.655,4€, una diferència del 11,4%; en el grup de personal tècnic, les dones 26.895,9 € i els homes 28.909,9 €, una bretxa del 7,0%; en el grup de personal tècnic superior, les dones 40.933,0 € i els homes 43.359,9€, una bretxa del 5,6%; en el personal tècnic de gestió, les dones 25.691€ i els homes 31.697,8 €, una bretxa del 19,0%; en el personal administratiu, les dones 24.789,4€ i els homes 25.099,6 €, és a dir, una bretxa salarial del 1,2%, en el personal auxiliar administratiu, les dones 21.507,6 € i els homes 21.273,2 €, és a dir, una diferència del 1,10%, en el personal operari, de mitjana les dones 19.630,3 i els homes 23.344,4 €, que suposa una bretxa del 15,91%.

La bretxa salarial en relació al salari base mitjà és d'una diferència del 1,56%.



Les medianes de les retribucions totals anuals segons grups professionals és la següent: a personal subaltern les dones 20.080,7€ i els homes 19.734,8€; a cap de secció les dones

89.671,2€ i els homes 75.328,5€; a cap de servei les dones 35.970,3€ i els homes 53.661,3€; a comandament les dones 39.715 i els homes 35.655,4€; a personal tècnic tant les dones com els homes 28.909,9€; a personal tècnic superior 43.788,4€ i els homes 43.359,9€; a personal tècnic de gestió les dones 28.909,9€ i els homes 31.697,8€; a personal administratiu les dones 25.141€ i els homes 25.099,6€; a personal auxiliar administratiu tant les dones com els homes 21.273,2€; a personal operari les dones 19.630,3€ i els homes 23.371,7€; i a altres, les dones 24.169,1€ i els homes 26.661,5€.

Si es compara el càlcul de les medianes amb les mitjanes, en relació a la bretxa salarial observem el següent:

Grup professional	Bretxa salarial medianes	Bretxa salarial mitjanes
Personal subaltern	1,7%	-1,3%
Cap de secció	16,0%	-19%
Cap de servei	-49,2%	24,1%
Comandament	10,2%	-14,4%
Personal tècnic	0,0%	6,9%
Personal tècnic superior	1,0%	5,0%
Persona tècnic de gestió	-9,6%	17,4%
Personal administratiu	0,2%	1,2%
Personal auxiliar administratiu	0,0%	-1,1%
Personal operari	-19,1%	16,21%
Altres	-10,3%	1,04%

A continuació es presenta una matriu que expressa sintèticament les bretxes entre el sou total per grup professional (amb complements) i el sou base per grup professional:

	Base	Total (complements)	Anàlisi qualitatiu
Personal subaltern			
Dones	19.993,3	19.993,3	No varia el sou base del total; Diferència a favor de les dones
Homes	19,734,8	19,734,8	
Cap de secció			
Dones	89.671,2	89.671,2	No varia el sou base del total; Diferència a favor de les dones
Homes	75.328,5	75.328,5	
Cap de servei			
Dones	39.715,0	39.715,0	Varia el sou base del total (complements) en el cas dels homes; Diferència a favor dels homes.
Homes	51.146,7	51.457,3	
Comandament			
Dones	39.715,0	40.800,7	Varia el sou base del total només en el cas de les dones.
Homes	35.655,4	35.655,4	

Personal tècnic			
Dones	26.895,9	26.915,5	Varia el sou base del total només en el cas de les dones, però es manté inferior als dels homes del mateix grup professional.
Homes	28.909,9	28.909,9	
Personal tècnic sup.			
Dones	40.933,0	41.179,5	Varia el sou base del total només en el cas de les dones, però es manté inferior al dels homes del mateix grup professional.
Homes	43.359,9	43.359,9	
Personal tècnic de gestió			
Dones	25.691	26.177,8	Varia el sou base del total només en el cas de les dones, però es manté inferior al dels homes del mateix grup professional.
Homes	31.697,8	31.697,8	
Personal administratiu			
Dones	24.789,4	24.792,2	Varia el sou base del total només en el cas de les dones, però es manté inferior al dels homes del mateix grup professional.
Homes	25.099,6	25.099,6	
Personal administratiu aux.			
Dones	21.507,6	21.507,6	No varia el sou base del total; Diferència a favor de les dones.
Homes	21.273,2	21.273,2	
Personal operari			

Dones	19.630,6	19.630,6	No varia el sou base del total; Diferència a favor dels homes.
Homes	23.428,6	23.428,6	

Havent presentat aquesta comparativa entre el sou base mitjà i el sou base total mitjà per grup professional es pot concloure que:

- En general les dones de cada grup professional tindrien un sou base inferior en comparació al dels homes, excepte en casos del personal subaltern, cap de secció i comandament que excepcionalment cobren per sobre dels homes.
- Els complements en molts casos promouen un augment del sou en el cas de les dones, però en cap cas s'igualen al dels homes, mantenint-se una bretxa constant en la gran majoria dels grups professionals. És adequat recordar que el nou RD 902/2020, junt amb el RD 901/2020, estableixen que una bretxa per sobre del 25% s'ha de justificar o bé modificar.
- No obstant això, també s'ha de remarcar que el conveni laboral en cap cas determina una diferència entre homes i dones, per aquest motiu per una explicació més detallada d'aquesta bretxa caldria determinar les mitjanes de retribucions totals anuals per lloc de treball, les mitjanes de retribucions totals anuals per grup professional i els diversos tipus de complements per aprofundir en l'origen específic que produeix bretxes de gènere en cada cas. Un aspecte a reforçar en els propers plans.

6. Retribucions mitjanes en funció del concepte “complements obligatoris” i grup professional. Càlcul de la possible bretxa salarial

L'organització no disposava d'aquesta informació.

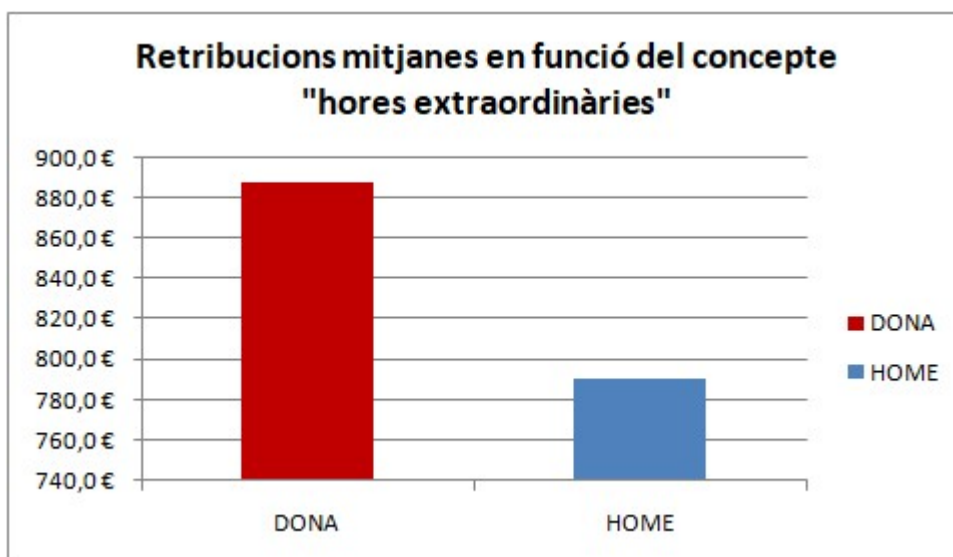
7. Retribucions mitjanes en funció del concepte “complements voluntaris” i grup professional. Càlcul de la possible bretxa salarial

L'organització no disposava d'aquesta informació.

8. Retribucions mitjanes en funció del concepte “variables” i grup

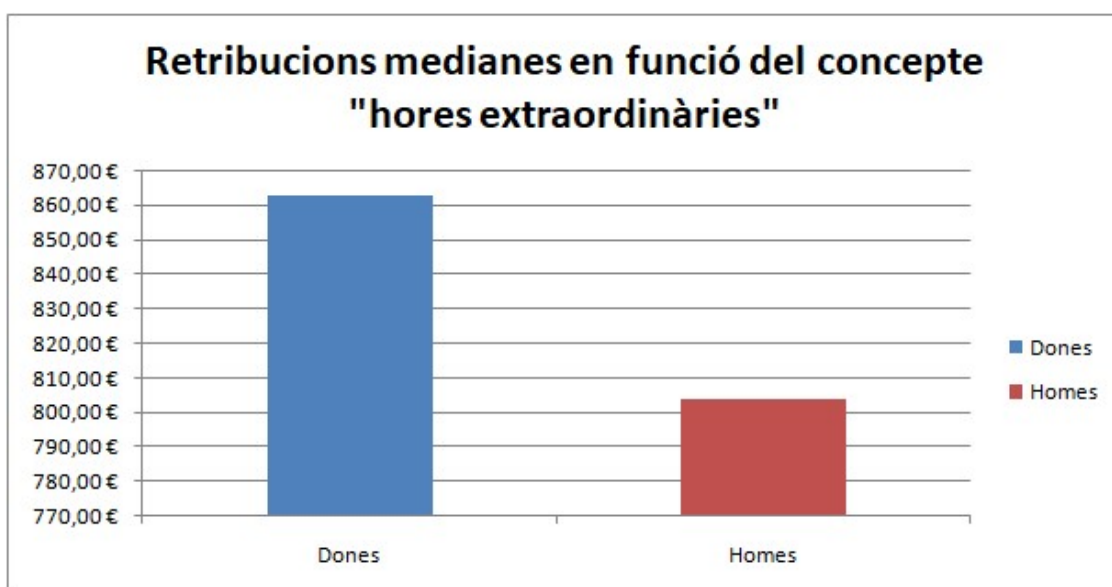
L'organització no disposava d'aquesta informació.

9. Retribucions mitjanes en funció del concepte “hores extraordinàries”. Càlcul de la possible bretxa salarial



Pel que fa a les retribucions mitjanes en funció de les hores extraordinàries, observem que les dones perceben de mitjana 887,30€ i els homes 790,50€. Això significa una diferència del 12,24% en total en favor de les dones. Tot i així, la retribució segons les hores extraordinàries és molt desigual i gens paritària si s'observa en funció del departament o lloc de treball. Així doncs, en aquest sentit observem que hi ha molt més nombre d'homes que perceben retribucions en funció de les hores extraordinàries, sobretot pel fet que aquests són del cos de policia local o bé de la brigada d'obres.

En el cas de les dones, el personal que més retribució percep en funció de les hores extraordinàries són tècniques (joventut, cultura, esports), fet que implica que tot i ser un nombre de dones molt menor el que realitza hores extres, de mitjana sí que són les dones qui perceben una retribució major en funció d'aquest concepte pel fet que el salari mitjà d'aquesta categoria professional és superior.

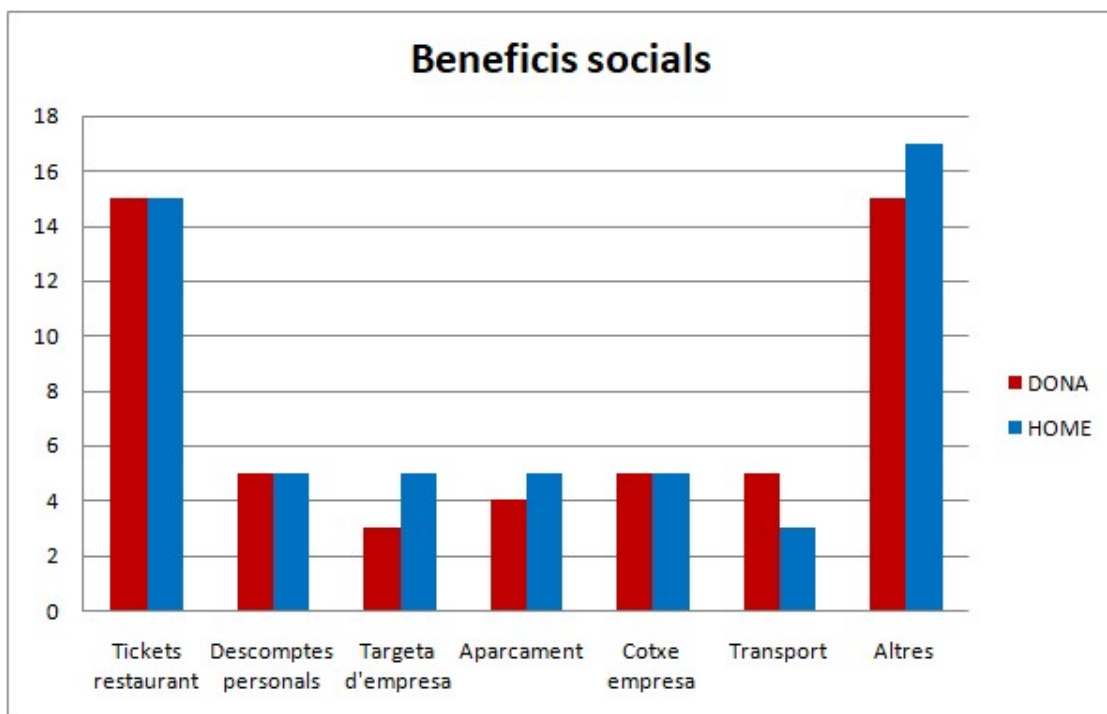


Si s'analitzen les medianes en funció de la retribució per les hores extraordinàries, observem que la mediana de les dones està situada en els 862,64€ i la dels homes en els 803,72€. Si es compara amb el càlcul de les mitjanes, observem que en ambdós casos hi ha una diferència favorable a les dones, però en el cas de la mitjana la diferència és del 12,24% i en el cas de la mediana és del 0,07%.

En aquest apartat no disposem de totes les dades sobre la quantitat d'hores extres anuals realitzades per homes i per dones dels últims quatre anys. Aquest fet limita les possibilitats de poder aprofundir en aquest apartat (preu/hora) de les hores extres, mitjana d'hores extres entre homes i dones a l'any, etc.). En aquest apartat seria interessant que l'organització pogués recollir en endavant aquesta informació per fer un anàlisi en profunditat de les hores extraordinàries i així poder detectar:

- En quins serveis es fan més hores extres i veure a quantes dones i a quants homes afecta, així com contemplar els motius.
- Avaluar i valorar si les necessitats dels servei justifiquen les hores extraordinàries i no es pot cobrir amb un augment del personal.
- Avaluar i valorar si la retribució d'aquestes hores es correspon al valor que aporten als seus serveis i/o al consistori en general des d'una perspectiva feminista.

10. Beneficis socials o retribució flexible



Pel que fa a beneficis socials o retribucions flexibles, observem que en el cas dels tiquets restaurants, tant dones com homes n'han sol·licitat 15; en el cas dels descomptes personals, tant dones com homes n'han sol·licitat 5; pel que fa a la targeta d'empresa, les dones 3 i els homes 5; en el cas de l'aparcament, les dones 4 i els homes 5; el cotxe

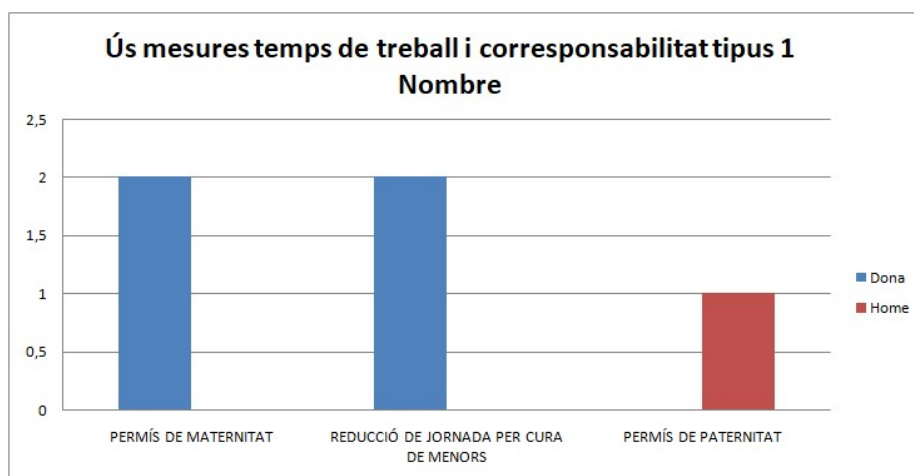
d'empresa tant dones com homes 5; el transport, les dones 5 i els homes 3; i altres, les dones 15 i els homes 17. En total, les dones han gaudit de 52 beneficis socials i els homes de 55.

Per finalitzar i com a valoració global de l'auditoria salarial i retribucions és important identificar aquells elements que avui estan operant en la producció de la bretxa de gènere en el si de l'organització, i que moltes vegades són aspectes compartits dins l'administració pública: la segregació horitzontal i vertical, els complements salarials i els tipus de jornada i contractes. A l'ajuntament de Berga s'identifica:

- La segregació horitzontal: els treballs ocupats per dones (tradicionalment associats a la feminitat) són els menys valorats econòmicament.
- D'una manera molt clara, l'antiguitat a l'empresa també és un fet rellevant en la percepció diferencial d'homes i de dones (ex. Brigades). Tot i així, no es pot perdre de vista que existeix una mirada androcèntrica en la valoració de complements específics d'alguns llocs de treball ocupats per homes o més masculinitzats que fa que es valorin més factors com la penositat (ex. policia) respecte llocs de treball més feminitzats com les educadores d'educació infantil, dels serveis socials, o l'OAC en els quals normalment no és tant visible ni es valora la penositat.

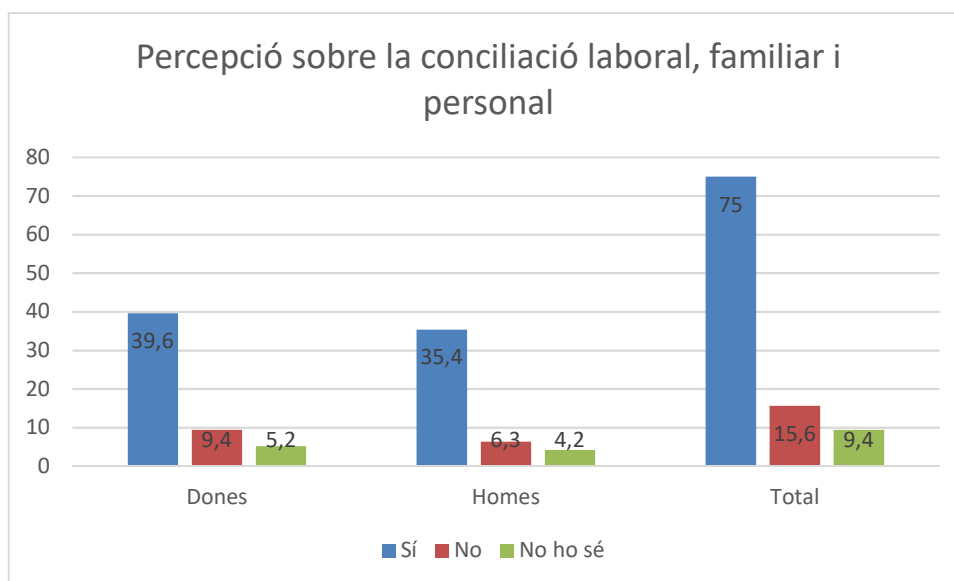
ÀMBIT 7. TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT

1.Utilització de les mesures tipus 1



Respecte les mesures de tipus 1 que dones i homes han sol·licitat en relació al temps de treball i la corresponsabilitat, veiem que 4 dones i 1 home han sol·licitat aquestes mesures, que del total de les mesures equival a un 71% i un 29% respectivament. En el cas de les dones, 4 treballadores han sol·licitat mesures, i aquestes han estat el permís de maternitat en 2 casos i la reducció de jornada per cura de menors en 2 casos també. En el cas dels

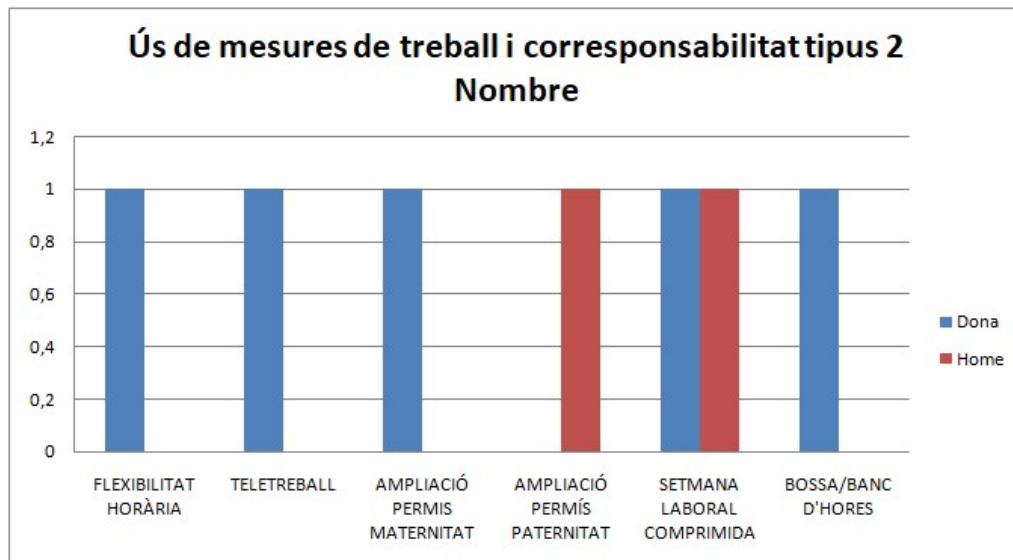
homes, només 1 ha sol·licitat utilitzar una mesura en relació al temps de treball i la corresponsabilitat, i ha estat el permís de paternitat.



De la mateixa manera, la conciliació laboral, familiar i personal és un dels aspectes més ben valorats per les persones treballadores. Des del punt de vista de la percepció una àmplia majoria respon afirmativament al fet que l'organització disposa de mesures de conciliació i facilita quan una persona treballadora necessita disposar d'aquestes. A més a més, és bastant simbòlic que en el cas de les dones puntuarien una mica per sobre que els homes, tot i que la diferència no sigui estadísticament significativa. Tot i així, també hi hauria quasi un 10% de les dones que trobaria dificultats i un 5,2 que com a tal no ho pot valorar.

En aquest sentit veiem que es dona compliment a allò establert pel conveni col·lectiu, així com els aspectes introduïts pel RD 6/2019 sobre equiparació de permisos per naixement d'un fill/filla, els permisos de lactància també pels homes i a l'article 34.8 de l'Estatut dels treballadors i les treballadores. Hem de recordar que són lleis que pretenen assimilar els drets dels progenitors/progenitores i aposta per igualar la corresponsabilitat en aquest àmbit.

2.Utilització de les mesures tipus 2



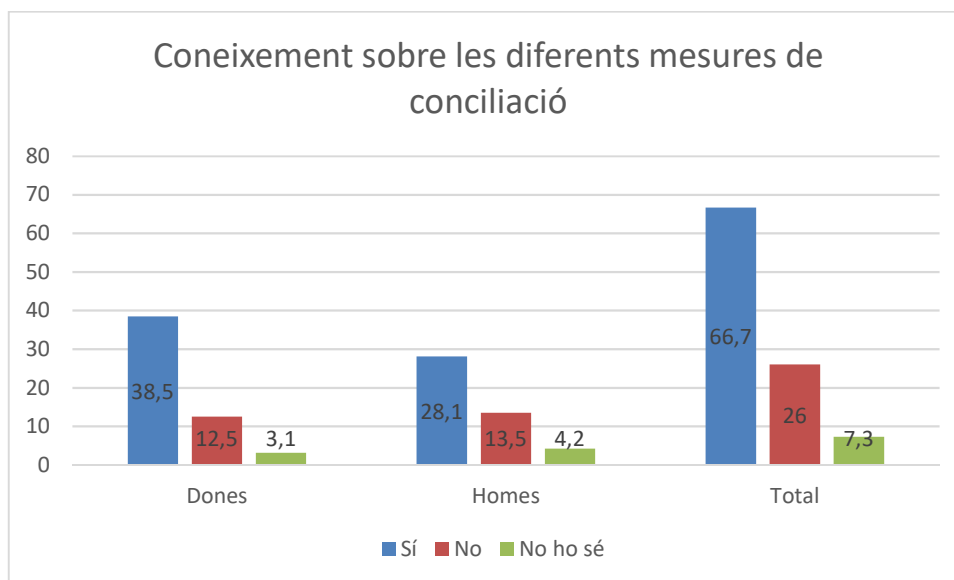
Respecte el segon tipus de mesures, les dones n'han sol·licitat un 67% i els homes un 33%. En el cas de les dones, aquestes han sol·licitat les següents mesures: flexibilitat horària, teletreball, ampliació del permís de maternitat, setmana laboral comprimida i bossa o banc d'hores. En el cas dels homes, han sol·licitat ampliació del permís de paternitat i setmana laboral comprimida.

En general, respecte les mesures que faciliten la corresponsabilitat, tant del tipus 1 com 2 es pot observar una total disparitat pel que fa a les mesures que sol·liciten les dones o els homes. En referència a les mesures que poden sol·licitar tant homes com dones, només les han sol·licitat elles com és el cas de les mesures que fan referència a les cures. En canvi, en el cas dels homes, si han sol·licitat una reducció de la jornada laboral ha estat per a motius d'estudis o interessos personals. És a dir, les treballadores dones han optat per a la reducció de la jornada per a fer-se càrrec d'altres persones, i per tant, per seguir treballant o passar a tenir una doble jornada, tot i que una de les quals no és remunerada i en canvi es redueix la remuneració pel que fa a la feina perceptible d'un sou. Per altra banda, els homes decideixen reduir la jornada laboral per motius i interessos de caràcter personal, com poden ser els estudis, fet que amb tota probabilitat, tindrà conseqüències positives en l'àmbit laboral propi, com pot ser una major formació que els permeti accedir a llocs de treball millor qualificats i remunerats.

Per altra banda, tenim quatre mesures que permeten flexibilitzar la jornada laboral, com són la bossa d'hores, la flexibilització horària, la setmana laboral comprimida i el teletreball. De totes elles, només la setmana laboral comprimida ha estat sol·licitada tant per dones com per homes, i en igual nombre. La resta de mesures només han estat sol·licitades per dones. Un cop més, tenint en compte que són mesures que afavoreixen la conciliació familiar i/o personal amb l'àmbit laboral es pot observar com, amb gran diferència, són les dones qui majoritàriament sol·liciten aquestes mesures per tal de poder fer possible aquesta conciliació, tot i que sigui en detriment de la seva pròpia situació laboral.

Com es pot observar en el gràfic anterior estem parlant d'un nombre molt reduït de treballadores i treballadors que fan ús d'aquestes mesures. Aquesta realitat té en part certa

relació amb el coneixement que diuen tenir les treballadores i treballadors sobre les mesures de conciliació de tipus 2:

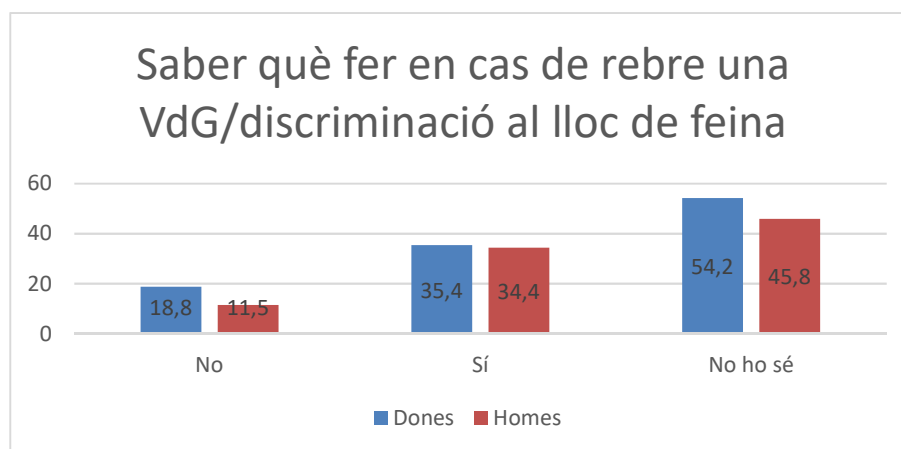


Tot i la bona consideració que tenen les persones treballadores sobre les mesures d'igualtat fruit de la seva experiència, quan se'ls demana sobre el coneixement que tenen sobre aquestes sorprèn que una mica més de la meitat diu conèixer-les front un 33,3% que no en té coneixement. Per gèneres, són més les dones les que diuen tenir-ne més coneixement en front dels homes, que decreixen significativament. Es fa palès la necessitat de reforçar aquest aspecte per tal de socialitzar aquestes mesures entre la plantilla i així afavorir que el 100% de la plantilla en faci ús quan sigui necessari i perquè són una de les vies imprescindibles per aconseguir la igualtat en el lloc de feina. De la mateixa manera, cal augmentar el coneixement i conscienciació dels homes sobre aquest tipus de mesures perquè hi tenen dret però també perquè facilita, si tenen parella, que hi hagi major igualtat a l'àmbit de la parella en el repartiment i assumptió de tasques de cura.

Els i les polítiques també van ser preguntades per tal de veure com valoraven aquestes mesures de conciliació. Aquesta petita mostra de participants van respondre de la següent manera; quatre homes de les sis persones que van respondre l'enquesta, van considerar que sí que podien conciliar la vida personal amb la política però en el cas de les dones polítiques només una va respondre afirmativament. Tot i que la resposta de l'àmbit polític va ser molt baixa, si considerem els i les membres del govern i l'oposició, s'intueix que les dones semblarien tenir més dificultats en la participació política. De fet, una de les principals barreres perquè les dones participin en política està directament lligat amb el fet de la conciliació de la vida personal i la política ja que aquesta segona implica fer massa renúncies. Així doncs, les institucions polítiques tenen encara un llarg recorregut per tal que la vida i les cures estiguin al centre de l'acció política i institucional.

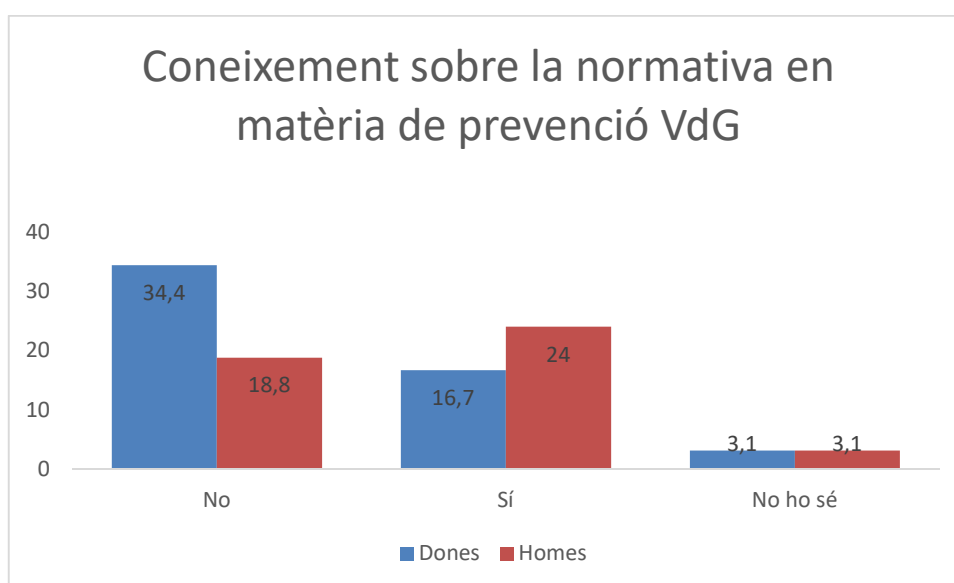
ÀMBIT 8. ASSETJAMENT LABORAL PER RAÓ DE SEXE, GÈNERE O ORIENTACIÓ SEXUAL

1. Coneixement sobre la persona de referència de gestió de casos de violència/discriminació de gènere a la feina



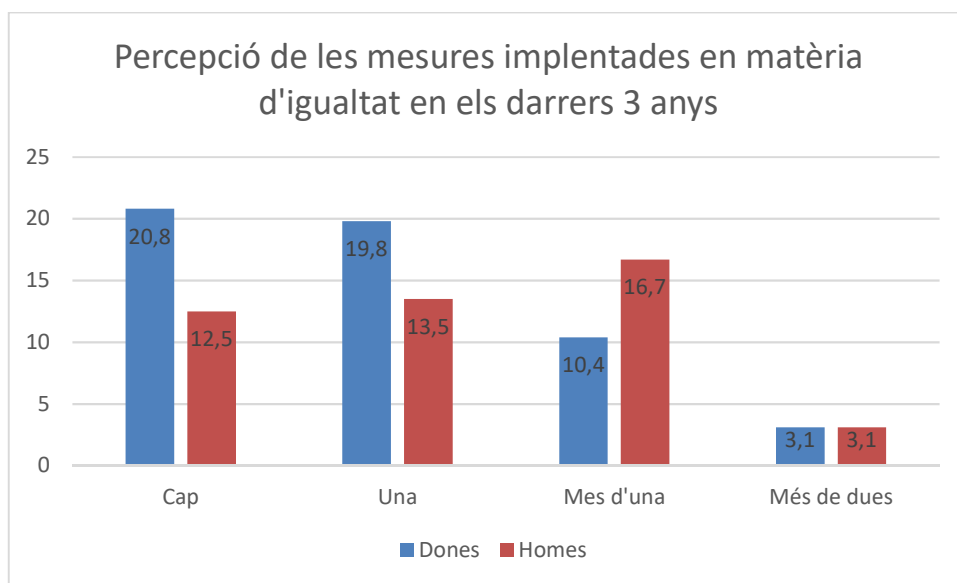
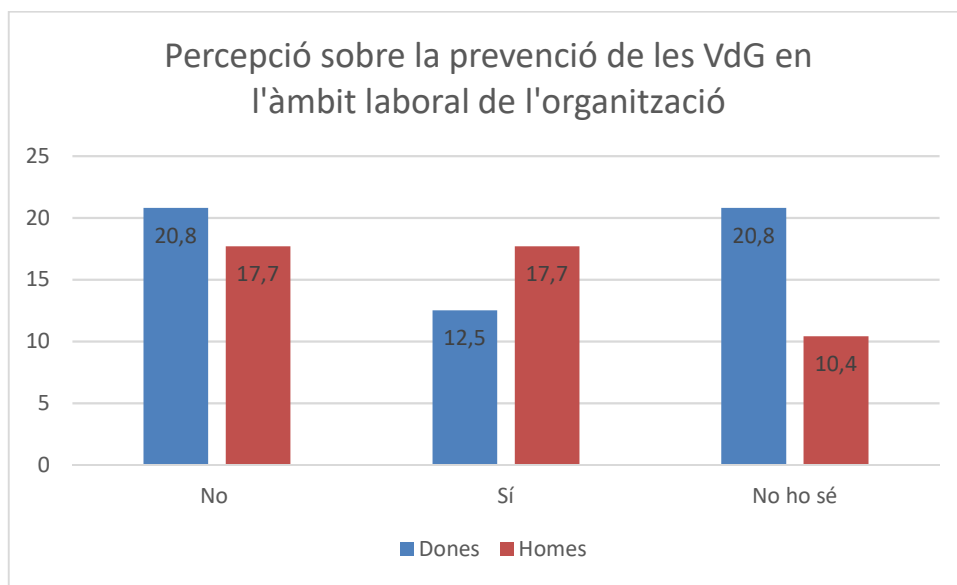
Els resultats sobre aquest ítem de l'enquesta reflecteixen que a dia d'avui la gran majoria de persones que integren l'organització desconeixen la persona de referència o òrgan de gestió de situacions de desigualtat de gènere o per violència/assetjament. Si bé és cert que a l'inici del pla es va realitzar una campanya interna entre el personal de l'ajuntament per sensibilitzar sobre l'assetjament laboral per motius de gènere, posteriorment no ha tingut continuïtat. De la mateixa manera, tampoc hi ha hagut informació simbòlica permanent i actualitzada en forma de cartelleria o mailing per continuar difonent elements de sensibilització en aquesta línia. I la comissió per casos d'assetjament laboral va desaparèixer quan va plegar la tècnica d'igualtat.

2. Coneixement sobre la normativa de referència en casos de violència/discriminació de gènere a la feina



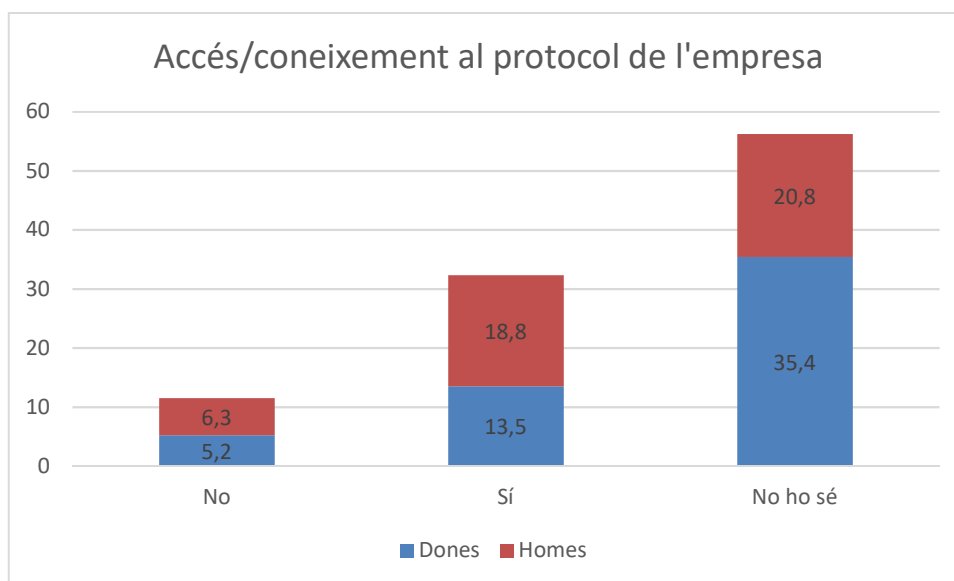
Tot i que una part important de les participants diu saber identificar situacions d'assetjament laboral i violències de gènere al lloc de feina, després hi sembla haver un gran desconeixement de la normativa en l'àmbit laboral. En aquest sentit, són les dones les que consideren tenir menys coneixement sobre aquesta qüestió. Essent doncs l'assetjament per raó de gènere un fenomen principalment patit per les dones, es fa imprescindible poder oferir més formació per tal que puguin exercir els seus drets laborals i de gènere amb plena consciència també en el lloc de feina.

3. Percepció de la prevenció de les violències en el marc laboral del consistori



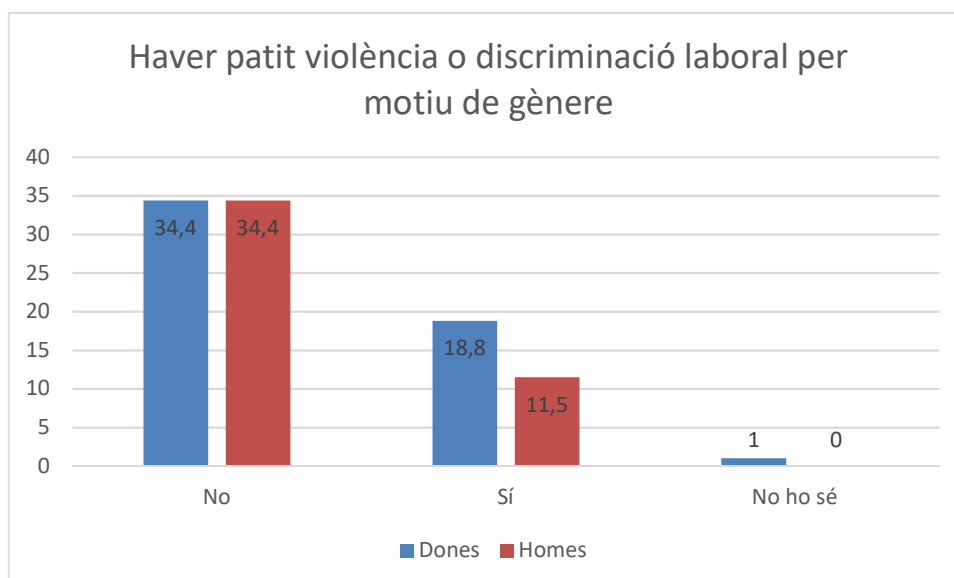
La percepció sobre les mesures aplicades en aquests quatre anys també és baixa i en part, després de les diverses entrevistes amb les àrees d'alcaldia i de recursos humans, també van identificar que s'havien realitzat molt poques accions, sobretot un cop finalitza la relació laboral de la tècnica d'igualtat.

4. Actuació en cas de patir una situació de violència/assetjament laboral per raó de gènere o orientació sexual



No hi ha protocol vigent actualment, més enllà de les mesures generals d'assetjament laboral. Aquestes les hem de considerar un instrument vàlid però totalment lluny de la realitat que estableix el marc legal català llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la llei 5/2008 del dret de les dones a eradicar la violència masclista i la llei 11/2014, del 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

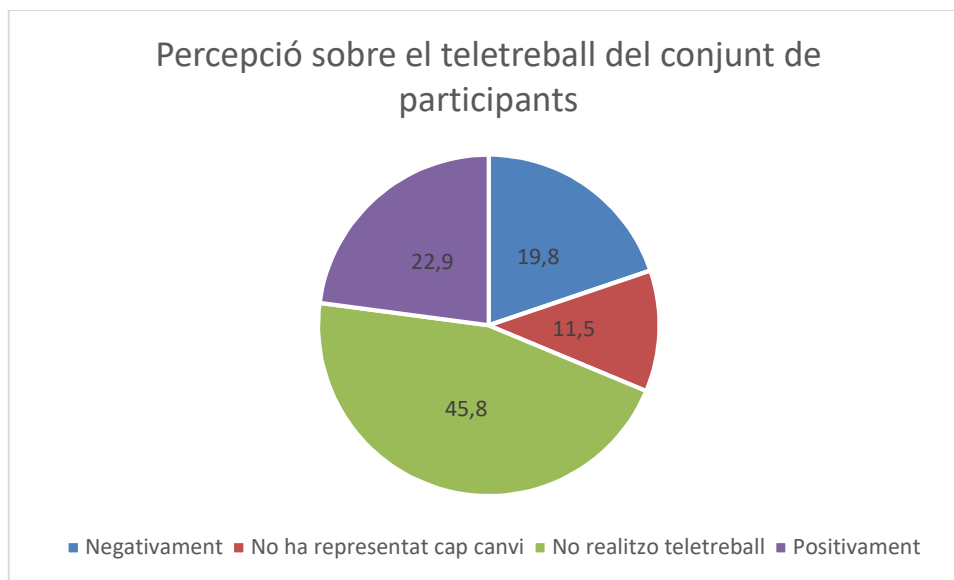
5. Haver patit una situació de violència/assetjament laboral per raó de gènere o orientació sexual



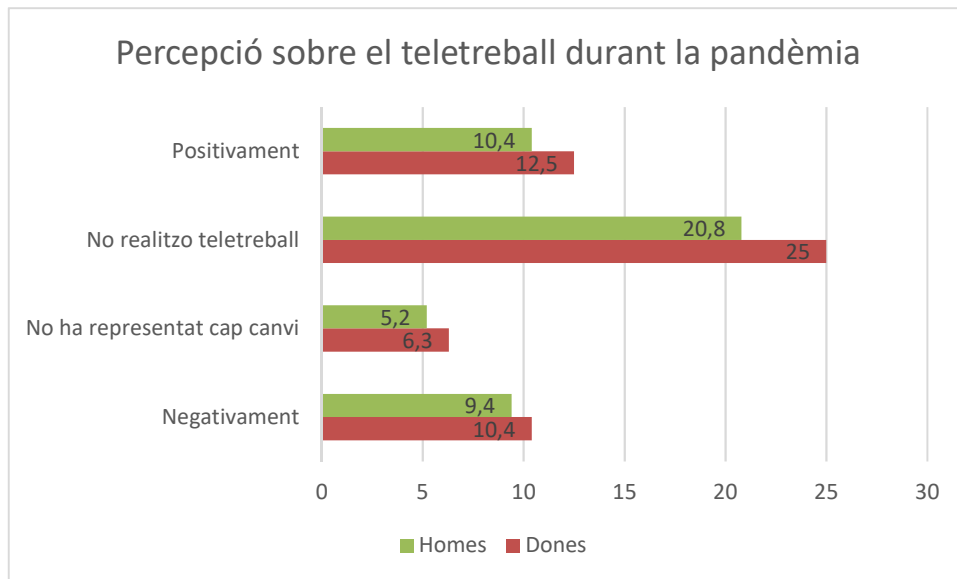
ÀMBIT 9. SALUT LABORAL I CONDICIONS FÍSQUES DE L'ENTORN DE TREBALL

1. Teletreball o treball a distància

No podem obviar l'impacte de la pandèmia de la covid-19 en l'avaluació d'aquest pla, ja que marca l'activitat laboral dels dos últims anys. En aquest sentit el teletreball s'imposa en aquest consistori, en primer lloc, per necessitats del context epidemiològic, i en segon lloc, com una mesura que es "normalitza" en alguns llocs de feina ja sigui com a mesura de conciliació puntual o permanent.



Una mica més de la meitat de la plantilla, en el moment de l'entrevista, realitzava, si més no una part de la seva jornada, en mode de teletreball i l'altra presencial, per tant estem davant d'un nombre alt de persones treballadores que treballen en una modalitat híbrida. Tot i que aquesta realitat pot haver variat des d'aleshores, s'ha considerat important mantenir aquest àmbit per tenir pistes en el futur que permetin planificar i reforçar millor aquest model de jornada laboral si així es desitja. Es podria dir que la satisfacció i la insatisfacció amb el teletreball es troba en proporcions semblants. Igualment, si es consideren també a les persones que responen que <<no ha significat més canvis>> ens porta a pensar que en general el teletreball ha impactat favorablement a la majoria d'elles. No obstant això, i tornant a les persones que responen negativament, és important pensar que aquest model de treball requereix de reajustos en àrees/departaments específics i per tant és imprescindible fer un exercici de recerca per part del departament de recursos humans, que permeti detectar les possibles millores i pel que fa a la planificació del teletreball en totes les seves àrees perquè poden existir diferents necessitats i malestars segons les característiques del lloc de treball, tal i com establí ja l'article 13 de l'Estatut dels treballadors i les treballadores i ara indica el RD llei 28/2020. Igualment, el marc de relacions laborals que estableix el conveni col·lectiu de cada administració pública permet fer els matisos necessaris per la implementació específica d'aquesta modalitat de treball.



La proporció d’homes i dones que realitzen teletreball no mostra diferències significatives, en tot cas semblaria que és un mica superior el nombre de dones que el realitzen. Les dones serien una mica superior tant en la satisfacció d’aquesta modalitat del treball com també en la instasfacció.

2. Benestar emocional i impacte de la covid-19 al lloc de feina

A més a més, a les persones participants se’ls va preguntar sobre els efectes posteriors a la pandèmia de la COVID-19. Les dones per ordre d’opcions van respondre: Més pressió, pitjor salut mental, més hores de feina, pitjor conciliació, manca de recursos a la feina (substitució per malaltia, per fer front a la feina...). Mentre que els homes van respondre majoritàriament: Més pressió, més hores de feina, més soledat, pitjors recursos, empitjorament salut mental, i la conciliació apareix com a última opció o bé també ells, i no en cap cas elles, responen a l’opció que la pandèmia no va tenir uns efectes en ells.

També en el grup focal es va recollir per part de les persones participants que s’observava de forma generalitzada tant a homes com a dones un empitjorament del benestar emocional de les persones treballadores. En alguns casos no es pot atribuir a la feina l’únic focus de malestar però sí que valoraven que l’estrès a la feina empitjorava l’estat emocional i la percepció de la salut mental de les treballadores en aquests moments.

En el moment de la realització del pla s'estava fent una diagnosi en d l'àmbit de la salut i els riscos laborals, i es va valorar que aquesta part s'abordaria des de l'àmbit d'aquesta diagnosi incloent els elements amb perspectiva de gènere.

PLA ESTRATÈGIC

El pla estratègic segueix el patró dels 9 àmbits esmentats anteriorment, així doncs es proposen 9 grans mesures per a cadascun d'ells.

Línia estratègica 1: CULTURA INSTITUCIONAL D'IGUALTAT DE TRACTE I D'OPORTUNITATS					
Objectius específics					
<ul style="list-style-type: none"> • Donar continuïtat a les polítiques d'igualtat de gènere per part de l'organització. • Reforçar el treball en perspectiva de gènere en tots els departaments. • Treballar per desenvolupar el Pla d'Igualtat al llarg dels quatre anys de la seva implementació. • Transversalitzar les polítiques d'igualtat. 					
Accions	Indicadors	Àrees implicades	Temporalització		
			Curt	Mig	Llarg
Vetllar per la continuïtat i seguiment del Pla d'Igualtat al llarg dels anys que ha de durar la seva implementació.	Creació de la comissió de seguiment, amb les funcions: vetllar per una efectiva implementació del Pla d'Igualtat, així com del seu seguiment i avaluació periòdica;	RRHH Igualtat	x		

Transversalitzar les polítiques d'igualtat.	Identificar i formar un agent d'igualtat o, en el seu defecte, una persona de la comissió de seguiment del pla que pugui esdevenir aquesta figura; vetllar per la coordinació dels agents implicats en la implementació, seguiment i avaluació del PII.	Igualtat RRHH	x		
Afavorir un clima de treball favorable per a les persones LGBTQ+.	Al llarg dels quatre anys un 40% de la plantilla ha d'haver assistit a formacions en matèria de sensibilització de drets LGBTQ+.	Igualtat.		x	
Adequació de tots els sistemes de recollida i tractament d'informació perquè incorporin la variable gènere i	Sistemes de recollida i tractament de la informació adequats a la variable gènere i implementats en	Igualtat OAC RRHH		x	

implementació dels mateixos.	totes les àrees de l'ajuntament.				
Mantenir el compromís de l'Ajuntament en la promoció de la igualtat de gènere a l'àmbit laboral i polític.	Polítiques d'Igualtat realitzades durant el desplegament del pla.	Totes les àrees			x
Realització d'una campanya de difusió del Pla d'Igualtat a tota la plantilla a través de sessions informatives/accions de sensibilització i accessible a través de la intranet.	Realització d'una campanya i una formació anuals a tota la plantilla.	RRHH Comissió Igualtat	x		x

Línia estratègica 2: REPRESENTATIVITAT DE GÈNERE

Objectius específics

- Millorar la representativitat de gènere en tots els departaments de l'Ajuntament.
- Treballar per l'eliminació dels estereotips de gènere associats a cada lloc de treball.
- Seguir treballant en l'erradicació de la segregació horitzontal.

Accions	Indicadors	Àrees implicades	Temporalització		
			Curt	Mig	Llarg

Mecanismes per trencar amb la segregació horitzontal a llarg termini:	En l'obertura de places, continuar valorant les condicions que afavoreixen el gènere subrepresentat segons el lloc de treball.	RRHH	x		
Continuar treballant per trencar en les àrees tradicionalment feminitzats, que ahora és on s'ha observat més bretxa salarial en diferents àmbits.	Número de noves incorporacions de dones en els departaments més masculinitzats; i número d'homes incorporats als departaments més feminitzats.	RRHH			x
Donar preferència – en conformitat a la regulació de les accions positives continguda en la LO 3/2007 --□ a la contractació de dones en els llocs de treballs vacants dels departaments més masculinitzats, com	Número de noves incorporacions de dones a departaments masculinitzats. Recollir el número de persones (i desagregats per sexe) que es van presentar a la convocatòria.	RRHH	x		

la Policia Local o la Brigada Municipal.					
Revisar els criteris de promoció interna per fomentar la mobilitat horitzontal en les promocions.	Establir uns criteris de promoció interna amb perspectiva de gènere.	RRHH		x	
Millorar els canals de comunicació interna de les vacants o opcions de promoció, per tal que els criteris de promoció siguin coneguts per totes les persones treballadores.	Difondre la informació sobre l'oferta formativa a totes les persones treballadores de la corporació municipal, incloses les persones en situació de baixa maternal o d'excedència per cura de familiars. Enquesta de satisfacció dels treballadors i treballadores després de cada procés.	RRHH Comunicació	x		

Línia estratègica 3: CONDICIONS LABORALS

Objectius específics

- Treballar en l'estabilització de les condicions laborals del conjunt de la plantilla
- Establir mecanismes que a llarg termini trenquin amb la inèrcia de la segregació horitzontal.

Temporalització

Accions	Indicadors	Àrees implicades	Curt	Mig	Llarg
Tendir a l'obertura de concursos de plaça de règim fix pels llocs de treball en situació de contracte d'interinatge, temporalitat, laboral indefinit, etc per tal de reduir la bretxa de gènere i adequar-se al 8% que marca la normativa legal, en els propers anys.	Obertura de concursos públics i evolució de la situació contractual de les dones.	RRHH Comitè o comissió			x
Incorporar mecanismes que trenquin amb la inèrcia de segregació horitzontal a la llarga.	En l'obertura de places, valorar condicions que afavoreixen el gènere subrepresentat segons el lloc de treball.	RRHH Igualtat		x	

Línia estratègica 4: PROCESSOS DE GESTIÓ DE RECURSOS HUMANS

Objectius específics

- Formació i sensibilització de tota la plantilla en matèria d'igualtat de gènere i LGBTQ+.
- Analitzar l'impacte de les formacions en matèria d'igualtat de gènere i LGBTQ+.

Accions	Indicadors	Àrees implicades	Temporalització		
			Curt	Mig	Llarg
Formació i sensibilització en matèria d'igualtat de gènere i LGBTQ+ a tota la plantilla.	Realització de dues formacions al conjunt de la plantilla i una formació anual específica a la comissió de seguiment del pla d'igualtat.	Igualtat	x		

Sensibilització amb els i les caps d'àrea sobre la importància que tota la plantilla participi de les formacions en matèria d'igualtat de gènere i LGBTQ+.	Reunió amb els/les caps d'àrea per sensibilitzar sobre la importància que tota la plantilla participi en les formacions proposades en matèria d'igualtat, i recollides en aquest pla.	Igualtat Caps de cada departament		x	
Sistematitzar el recull de dades sobre la formació continuada per analitzar l'impacte del Pla d'Igualtat.	Disseny d'un instrument intern per sistematitzar les dades sobre la formació i l'impacte d'aquesta	Igualtat	x		
Identificació de les persones de la plantilla que compleixen criteris per presentar-se a una promoció i generació sostinguda de les condicions necessàries per facilitar-les.	Revisar la descripció i valoració dels llocs de treball, responsabilitats i requisits des de la perspectiva de gènere.	RRHH Igualtat			x

--	--	--	--	--	--

Línia estratègica 5: POLÍTICA I ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

Objectius específics

- Disminuir la bretxa salarial.
- Millorar els mecanismes d'identificació de la bretxa salarial.
- Implementar la realització del registre retributiu anual a l'organització.

Accions	Indicadors	Àrees implicades	Temporalització		
			Curt	Mig	Llarg
Avaluar la política de complements salarials des de la perspectiva de gènere, d'acord amb els criteris de valoració de llocs de treball que estableix l'article 4 del RD 902/2020.	Informe d'avaluació i valoració dels complements salarials amb perspectiva de gènere. Valorar la incorporació de complements que	RRHH		x	

	<p>valorin tasques dels llocs de treball tradicionalment feminitzats.</p> <p>Realitzar l'acció durant el primer any de desplegament del pla.</p>				
<p>Per tal de fer una millor identificació de la bretxa salarial a l'organització i disminuir aquesta, es proposa que RRHH dissenyi una base de dades per als propers quatre anys de vigència del proper pla d'Igualtat desagregades per gènere en les matèries i aspectes relacionats amb la igualtat entre homes i dones en l'àmbit laboral, com entre d'altres: composició</p>	<p>Dades recollides al final del pla.</p>	<p>RRHH</p> <p>Caps de secció de cada àrea.</p>			<p>x</p>

<p>de la plantilla i distribució per categories i grups professionals; composició per seccions o àrees de treball; tipus de contracte; tipus de complement salarial.</p>					
<p>Tanmateix, des de la comissió de seguiment del pla d'Igualtat, sol·licitar anualment el registre retributiu anual, que ha de generar RRHH a partir de l'eina de registre retributiu de la Generalitat de Catalunya: https://igualtat.gencat.cat/ca/ambits-dactuacio/cures-temps-i-treballs/Equitat-en-els-treballs/elaboracio-</p>	<p>Dades del registre retributiu anual.</p>	<p>RRHH Igualtat</p>	<p>x</p>		

dels-plans- diguultat/eina-de- registre-retributiu/					
---	--	--	--	--	--

Línia estratègica 6: CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I PROFESSIONAL

Objectius específics

- Treballar per una major conciliació i corresponsabilitat entre la plantilla.
- Millorar l'ús i coneixement de les mesures de conciliació i corresponsabilitat existents entre la plantilla.

Accions	Indicadors	Àrees implicades	Temporalització		
			Curt	Mig	Llarg
Augmentar la sensibilització de la plantilla sobre la importància de la conciliació corresponsible en la lluita per la igualtat de gènere, tant en l'àmbit laboral com personal.	Campanya de difusió i sensibilització entre el personal, inclosos els responsables de departament i els càrrecs polítics, sobre la importància de la conciliació corresponsible. Realitzar almenys una formació a tot el personal sobre aquesta qüestió.	Igualtat.		x	
Aprofundir en la comunicació i difusió de les mesures de conciliació que tenen a l'abast les treballadores/s.	Nombre de mesures de què han gaudit treballadors i treballadores, segons tipus de mesura, i en comparació amb els anys anteriors al pla.	Igualtat Comunicació	x		
Vetllar perquè sigui possible gaudir de les condicions de conciliació segons	Campanya de difusió i sensibilització entre el personal, inclosos els responsables de	RRHH	x		

<p>preveu el RD 6/2019 i l'article 34.8 de l'Estatut dels Treballadors/es (equiparació dels permisos de naixement del fill/a, equiparació dels permisos de cura per lactància - homes inclosos-, dret a l'adaptació de jornada).</p>	<p>departament i els càrrecs polítics, sobre la importància de la conciliació corresponsible; Es cobreixen les reduccions de jornades de les treballadores i baixa llarga per tal de compensar les hores i no generar estrès a les persones que agafen aquestes reduccions.</p>				
<p>Revisió de l'aplicació del teletreball en els llocs de feina actuals per tal de fer una valoració adequada sobre els recursos, la planificació i la corresponsabilitat.</p>	<p>Número de persones que s'han acollit al teletreball, per gèneres, càrrec i departament.</p>	<p>RRHH</p>			<p>x</p>

Línia estratègica 7: PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS I DE VIGILÀNCIA DE LA SALUT

Objectius

- Incorporar la perspectiva de gènere en l'abordatge de la salut i seguretat laboral dins l'Ajuntament.

Accions	Indicadors	Àrees implicades	Temporalització		
			Curt	Mig	Llarg
Realitzar formació específica en perspectiva de gènere al personal de riscos laborals, per tal de treballar en estratègies de prevenció de la desigualtat.	Realització d'almenys dues formacions anuals al personal de RRHH.	RRHH Igualtat		x	
Dissenyar les polítiques de prevenció de riscos laborals i de vigilància de la salut amb perspectiva de gènere.	Avaluar l'estat de salut físic, mental i emocional de la plantilla des d'una perspectiva de gènere i proposar mesures des de la mateixa perspectiva, sobretot després de la pandèmia, degut als alts índexs d'estrès que s'han identificat de forma qualitativa durant el	RRHH Igualtat			x

	procés d'avaluació del Pla d'Igualtat.				
Adaptació de les condicions de treball tenint en compte els resultats de l'avaluació de riscos amb perspectiva de gènere.	Informe d'avaluació de l'impacte d'aquesta mesura.	RRHH			x

Línia estratègica 8: PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE, D'ORIENTACIÓ I/O IDENTITAT SEXUAL I EXPRESSIÓ DE GÈNERE					
Objectius					
<ul style="list-style-type: none"> • Promoure una cultura del treball lliure de violència masclista • Dotar l'administració d'un Protocol de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, d'orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere • Fer el desplegament i seguiment del protocol. • Sensibilitzar la plantilla en matèria de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, d'orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere 					
				Temporalització	

Accions	Indicadors	Àrees implicades	Curt	Mig	Llarg
<p>Realització d'un Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, d'orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere en l'àmbit laboral, d'acord amb les lleis següents: llei d'Igualtat 17/2020, que modifica la Llei 5/2008, que estableix que l'assetjament és una forma de violència masclista; la llei estatal 3/2007 que recull mesures específiques per a prevenir l'assetjament sexual i</p>	<p>Data d'aprovació del protocol.</p>	<p>RRHH Igualtat</p>	<p>x</p>		

per raó de sexe a l'àmbit laboral; la llei catalana d'igualtat 17/2015 que també recull accions de protecció davant l'assetjament; i la llei 11/2014 que regula les accions en relació a l'assetjament de les persones del col·lectiu LGBTQ+.					
Difusió del nou protocol de prevenció de l'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, d'orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere.	Realitzar una campanya de difusió del nou protocol.	Igualtat Comunicació		x	
Realitzar formació i sensibilització per a tota la plantilla per a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe,	Realització d'un mínim d'una formació anual al conjunt de la plantilla en matèria de formació i sensibilització de	Igualtat		x	

d'orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere.	l'assetjament sexual i per raó de sexe, d'orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere. Recollir el nombre de persones que han assistit a la formació, per sexe i lloc de treball.				
Constituir i convocar la comissió de seguiment del protocol	Crear la comissió i que es mantingui en funcionament.	Igualtat	x		

Línia estratègica 9: COMUNICACIÓ, LLENGUATGE I IMATGE CORPORATIVA

Objectius

- Comunicar de manera inclusiva i no sexista en tots els nivells de l'ajuntament, tant de forma interna com externa
- Sensibilitzar i formar la plantilla en l'ús d'una comunicació inclusiva i no sexista.

Accions	Indicadors	Àrees implicades	Temporalització		
			Curt	Mig	Llarg
Utilització d'una guia de referència de llenguatge inclusiu i no sexista, i difusió d'aquesta entre la plantilla	Aplicació de criteris recollits en la guia de comunicació no sexista de l'Institut Català de les Dones: https://dones.gencat.cat/web/.content/03ambits/docs/publicacions_guia_comunicacio_no_sexista.pdf	Comunicació Igualtat		x	
Continuar treballant en la revisió i adequació de la documentació de l'Ajuntament al	Adaptació de tota la documentació de l'Ajuntament al llenguatge no sexista i inclusiu, durant els quatre anys	Igualtat			x

llenguatge no sexista i inclusiu.	d'implantació del nou Pla d'Igualtat.				
Adequació de les aplicacions informàtiques per a la utilització d'estratègies tecnològiques i lingüístiques que permetin l'ús sistemàtic de llenguatge no sexista i treballar amb dades desagregades per sexe.		Igualtat Serveis TIC			x
Sensibilització i formació a la plantilla sobre ús de llenguatge inclusiu i no sexista.	Realització d'un mínim d'una formació anual al conjunt de la plantilla en matèria d'ús de llenguatge inclusiu i no sexista.	Igualtat		x	

BIBLIOGRAFIA

- [Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.](#)
- [Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.](#)
- [Llei 11/2014 per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.](#)
- [Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.](#)
- [Llei 17/2020, que modifica la llei 5/2008.](#)
- [Reial Decret Llei 6/2019, que va introduir la obligació del registre salarial en les empreses mitjançant la modificació de l'article 28 de l'Estatut dels Treballadors.](#)
- [Reial Decret 901/2020.](#)
- [Reial Decret 902/2020.](#)
- [Estatut dels Treballadors i Treballadores.](#)
- Com registrar un Pla d'Igualtat: <https://treball.gencat.cat/ca/ambits/igualtat/plans/registre/>

Annex 1: AVALUACIÓ PLA 2017-2020

ÀMBIT 1: CULTURA INSTITUCIONAL D'IGUALTAT DE TRACTE I D'OPORTUNITATS		
R1. Creades les condicions i desenvolupats els mecanismes que propicien una cultura organitzativa compromesa amb els principis d'igualtat de tracte i de oportunitats entre dones i homes.		
1.1. Realització d'una Declaració institucional a favor de les polítiques d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.	Alta	Sí
1.2. Dotació de recursos humans i econòmics (pressupost anual) per a l'efectiva implementació de les mesures previstes al Pla Intern d'Igualtat (incloses les acció de seguiment i avaluació).	Alta	Ha estat assolit a mitges. Tot i que ara s'està fent una avaluació, no hi ha hagut seguiment durant aquests quatre anys ni tampoc implementació permanent.
1.3. Difusió del Pla Intern d'igualtat a tota la plantilla a través de sessions informatives/accions de sensibilització i accessible a través de la intranet.	Alta	No. El primer any es va donar a conèixer, però no ha tingut més continuïtat.
1.4. Adequació de tots els sistemes de recollida i tractament d'informació per a que incorporin la variable sexe i implementació dels mateixos.	Mitja / Alta	No hi ha hagut un treball en aquest sentit. El formulari base té la variable sexe però no gènere per poder recollir la realitat de persones no binàries.
1.5. Creació i implantació d'espais de coordinació i/o articulació de tots els agents amb responsabilitats en la implementació/seguiment/ avaluació del PII.	Mitja	Només el primer any i ja no ha tingut més continuïtat.

ÀMBIT 2: REPRESENTATIVITAT DE GÈNERE		
Resultat 2. Reduïda la segregació basada en el sexe a tots els àmbits (àrees, grups professionals, nivells de destí, òrgans de representació, etc.).		
2.1 Establiment de mesures d'acció positiva per aconseguir la representació equilibrada entre dones i homes al conjunt de l'estructura de	Alta	Hi ha hagut un compliment a mitges. Excepte en el cos de policia que es persegueix

<p>l'Ajuntament (àrees, grups professionals). Es prioritzarà la incorporació de persones del sexe menys present a les diferents àrees i grups professionals (mesura que s'articula amb contractació, promoció).</p>		<p>ampliar el nombre de dones en el cos i també per la promoció de dues dones més com a auxiliars, no hi ha hagut mesures estructurals i planificades amb aquesta finalitat d'acord amb la voluntat del pla anterior.</p>
<p>2.2 Establiment de mesures d'acció positiva per aconseguir la representació equilibrada entre dones i homes a totes les seves instàncies de representació.</p> <ul style="list-style-type: none"> - En la renovació de totes les instàncies de representació s'establirà una relació paritària entre dones i homes - En les eleccions sindicals, el sindicats proposaran llistes cremallera. 	<p>Alta</p>	<p>L'espai de representació legal de les treballadores que tot i que hi ha més homes que dones compleixen el requisit de la paritat establert per l'empresa. De totes maneres, un espai molt feminitzat com l'escola bressol té dificultats per poder participar d'aquests espais. Inclús per incompatibilitat horària i manca de personal no han pogut participar de l'avaluació del pla.</p>

ÀMBIT 3: CONDICIONS LABORALS

Resultat 3. Consolidades unes condicions laborals que garanteixen la igualtat de tracte i oportunitats tracte entre dones i homes amb independència de la relació laboral.

<p>3.1. Generar les condicions necessàries per garantir que no es produeix discriminació per sexe (directa o indirecta) derivada de les diferents formes de contractació o tipus de jornada.</p>	<p>Mitja</p>	<p>Per tipus de relació laboral: temporalitat és quasi d'una quarta part de plantilla masculina i femenina (cal estabilització) i s'observa que en els contractes fixes que hi ha els homes són lleugerament superior.</p> <p>No hi hauria desigualtat de gènere pel que fa a la tipologia de contracte, en canvi sí que n'hi ha en funció de qui s'agafa les mesures que afavoreixen la conciliació (ex. permisos per cura de menors i persones dependents).</p>
--	--------------	---

		No hi ha igualtat en la corresponsabilitat (cal incentivar la dels homes).
3.2. Revisió i utilització de llenguatge no sexista en la denominació, les funcions i la valoració dels llocs de treball de l'Ajuntament.	Alta	

ÀMBIT 4: PROCESSOS DE GESTIÓ DE RECURSOS HUMANS

Resultat 4.1. Garantida la igualtat d'oportunitats i l'absència de qualsevol tipus de discriminació basada en el gènere en els processos de selecció i contractació de persones.

4.1.1. Revisió amb perspectiva de gènere del conjunt de procediments/ instruments de selecció de recursos humans per garantir l'objectivitat, transparència i la no discriminació basada en el gènere (directa i indirecta) en el processos de selecció de personal.	Alta	No
4.1.2. Formulació de les ofertes de treball amb llenguatge no sexista i amb informació ajustada a les característiques objectives del lloc, així com exigències i condicions del mateix que no impliquen discriminació indirecta.	Alta	Sí
4.1.3. Difusió, en totes les ofertes de treball, del compromís del l'Ajuntament amb la igualtat d'oportunitats.	Alta	Sí
4.1.4. Establiment de mesures d'acció positiva en què, a igual mèrits i capacitats, s'afavoreixi la contractació del sexe menys representat en el grup professional o àrea de què es tracti.	Alta	SÍ
4.1.5. Regulació del compliment de la paritat en la constitució dels tribunals de selecció.	Alta	A través de l'escola d'administració pública de Catalunya.
4.1.6. Impartició de formació per al personal de recursos humans, del comitè d'empresa, la comissió d'igualtat i del personal que integra els tribunals de selecció en matèria de gènere i igualtat entre dones i homes.	Alta	No s'ha fet.
4.1.7. Recopilació d'informació desagregada per sexe		Sí

de les candidatures rebudes a cadascuna de les convocatòries de personal realitzades i de les contractacions efectuades.		
Resultat 4.2. Institucionalitzada una Política de formació que garanteixi un igual accés a les accions formatives i el desenvolupament de les habilitats i competències de tot el personal de l'Ajuntament sense diferències de sexe.		
4.2.1. Detecció de les necessitats formatives de tota la plantilla en matèria de gènere i els seus diferents aspectes.	Mitja	Sí
4.2.2. Elaboració i/o incorporació de continguts específics i transversals sobre igualtat d'oportunitats entre dones i homes al Pla de Formació.	Alta	No
4.2.3. Implementació d'accions formatives (continguts bàsics) en matèria d'igualtat de gènere i transversalització de la perspectiva a tot el personal de l'Ajuntament	Mitja	No
4.2.4. Implementació d'accions formatives en matèria d'igualtat de gènere i transversalització de la perspectiva de gènere específiques per a les àrees i/o persones prioritzades (recursos humans, prevenció de riscos laborals, comitè d'empresa, responsables de gestió d'equips, etc.).	Alta	No
R4.3. Garantida la igualtat d'oportunitats i l'absència de qualsevol tipus de discriminació basada en el gènere en els processos de promoció.		
4.3.1. Establiment de criteris clars, objectius, no discriminatoris i oberts que garanteixin la igualtat d'oportunitats de dones i homes en el processos de promoció interna.	Alta	No, tot i que hi hagut la promoció de dones (l'examen va ser una prova objectiva generalista).
4.3.2. Identificació de les persones de la plantilla que compleixen criteris per presentar-se a una promoció i generació sostinguda de les condicions necessàries per facilitar-les.	Alta	No
4.3.3. Millora dels canals i efectiva comunicació interna de les vacants/opcions promoció.	Alta	No, les treballadores es queixaven de manca d'informació. Tot i així l'ajuntament compleix amb els criteris de transparència i difusió.

4.3.4. Establiment de mesures d'acció positiva en els llocs, àrees i grups professionals en què les dones estan infrarepresentades, perquè a igualtat de mèrits i capacitat les dones ascendeixin (i viceversa).	Alta	No
--	------	----

ÀMBIT 5: POLÍTICA I ESTRUCTURA RETRIBUTIVA		
Resultat 5. Reduït el nombre de factors que afavoreixen les diferències retributives entre dones i homes i reducció efectiva de les mateixes.		
5.1. Revisió de la política retributiva, en particular en relació a la definició del complement específic i els criteris de la seva assignació per verificar que no es produeixen discriminacions directes ni indirectes basades en el sexe.	Alta	S'observen bretxes per tant s'ha de continuar. No hem tingut accés a tota la informació de tots els anys sobre complements.
5.2. Incrementar la presència de dones en les Meses de negociació	Alta	Sí

ÀMBIT 6: CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I PROFESSIONAL		
Resultat 6. Consolidades les mesures que permeten l'harmonització de la vida personal, familiar i laboral i garantit el seu gaudiment al totes les persones que integren la plantilla.		
6.1. Difusió de les mesures per a la conciliació a l'abast de treballadores i treballadors i generació de les condicions per garantir que la totalitat de les persones de la plantilla, independentment dels horaris, dels àmbits de treball, etc., exerceixen els drets vinculats a la conciliació (maternitat/paternitat, cura de fills/es o altres persones dependents) segons preveu el marc legal.	Mitja	No s'ha fet suficient difusió de les mesures, cal millorar aquest aspecte. També cal millorar la generació de les condicions per garantir que la plantilla gaudeix de les mesures de conciliació segons preveu el marc legal.

ÀMBIT 7: PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS I DE VIGILÀNCIA DE LA SALUT		
R7. Adequar les estratègies de prevenció de riscos i els serveis de vigilància de la salut a les diferents necessitats de les dones i dels homes.		

7.1. Avaluació dels riscos psicosocials amb una metodologia que incorpori la perspectiva de gènere i permeti identificar la relació entre malalties/accidents i llocs de treball.	Alta	Sí. En el marc de la pandèmia s'ha iniciat una diagnosi de salut per establir mesures en aquest sentit, però desconexem si aquest té perspectiva de gènere.
7.2. Elaboració d'un Pla de seguretat i salut laboral que tingui en compte l'especificitat de les dones i els homes en la definició, la prevenció i l'avaluació dels riscos laborals.	Alta	Sí
7.3. Adaptació de les condicions de treball tenint en compte els resultats de l'avaluació de riscos amb perspectiva de gènere.	Alta	No s'ha pogut obtenir informació però és un punt imprescindible per continuar treballant.
7.4. Impartició d'una formació específica sobre la incorporació de la perspectiva de gènere a l'estratègia de prevenció de riscos laborals adreçat al personal que treballa en aquest servei.	Alta	No
7.5. Increment de la presència de dones en la representació sindical al Comitè de Prevenció de Riscos Laborals.	Alta	Sí

ÀMBIT 8: PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

Resultat 8. Institucionalitzats mecanismes orientats a la prevenció, detecció i sanció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

8.1. Elaboració d'un Protocol d'actuació per a l'abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe que reguli els procediments de prevenció, actuació i sanció de qualsevol expressió d'assetjament sexual o per raó de sexe.	Alta	No
8.2. Difusió del Protocol entre tota la plantilla donant a conèixer els canals de denúncia.	Alta	No
8.3. Realització d'accions de sensibilització sobre discriminació, assetjament sexual i per raó de sexe, i en general, sobre violència contra les dones.	Alta	Sí, una campanya a l'inici del pla.
8.4. Desenvolupament d'una acció formativa	Alta	No

adreçada específicament a RRHH, Comissió Igualtat, i altres persones (referents) amb algun tipus de competència en la prevenció o detecció de l'assetjament sexual o per raó de sexe.		
---	--	--

ÀMBIT 9: COMUNICACIÓ, LLENGUATGE I IMATGE CORPORATIVA		
R9. Institucionalitzat l'ús d'una comunicació (llenguatge verbal i imatge, interna i externa) inclusiva i no sexista, que contribueixi a la visibilització de les dones i a la igualtat de gènere.		
9.1. Elaboració i difusió d'una Guia de comunicació inclusiva i no sexista on s'estableixin criteris i es facilitin models per l'ús d'un llenguatge i una imatge, internes i externes, inclusivament i no sexistes i d'ús transversal a tots els àmbits de l'Ajuntament.	Mitja	No
9.2. Difusió de la Guia de comunicació inclusiva i no sexista entre total la plantilla (fer-la accessible a la intranet).	Mitja	No
9.3. Impartició de formació per a l'ús d'una comunicació inclusiva i no sexista als àmbits que així ho requereixin per les seves funcions (comunicació, TIC, etc.).	Mitja	No
9.4. Revisió i adequació de la documentació de l'Ajuntament al llenguatge no sexista i inclusiu.	Alta	Sí
9.5. Adequació de les aplicacions informàtiques per a la utilització d'estratègies tecnològiques i lingüístiques que permetin l'ús sistemàtic de llenguatge no sexista i treballar amb dades desagregades per sexe.	Alta	No

