



Per descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web	
Codi Segur de Validació	a4bea264cbc042aaada288c063d368af001
Url de validació	https://seuelectronica.argentina.cat/verificador/verificadorfirma.asp
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original

I Pla Intern d'Igualtat de Gènere
2022/2025
Ajuntament d'Argentona



		
Per descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web		
Codi Segur de Validació	a4bea264cbc042aaada288c063d3d368af001	
Url de validació	https://seuelectronica.argentina.cat/verificador/verificadorfirma.asp	
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original	

Coordinació del treball:
Oficina de Polítiques d'Igualtat

Autoria:
FEM

Amb la col·laboració de:
Ajuntament d'Argentona

© Diputació de Barcelona
Impressió: Departament de Reproducció Gràfica de la Diputació de Barcelona



Per descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web			
Codi Segur de Validació	a4bea264cbc042aada288c063d368af001		
Url de validació	https://seuelectronica.argentina.cat/verificador/verificadorfirma.asp		
Metadades	Origen: Origen administració	Estat d'elaboració:	Original

Índex

1.	PRESENTACIÓ	4
2.	INTRODUCCIÓ	5
3.	MARC NORMATIU	8
4.	METODOLOGIA	32
5.	DIAGNÒSTIC: ANÀLISI DE L'ORGANITZACIÓ MUNICIPAL DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE .	37
	1. ESTRATÈGIA I ORGANITZACIÓ INTERNA DE LA CORPORACIÓ MUNICIPAL	37
	2. COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE DE LA CORPORACIÓ MUNICIPAL	50
	3. REPRESENTATIVITAT DE LES DONES EN LA PLANTILLA	52
	4. IGUALTAT RETRIBUTIVA	60
	5 ACCÉS AL TREBALL, FORMACIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL	70
	6. CORRESPONSABILITAT I CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL	77
	7 VIOLÈNCIA MASCLISTA DINS L'ÀMBIT LABORAL	82
	8. SALUT I PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE	86
	CONCLUSIONS:	88
6.	PLA D'ACCIÓ 2022/2025	99
7.	SISTEMA DE SEGUIMENT, AVALUACIÓ I REVISIÓ PERIÒDICA	116
8.	ÀMBIT D'APLICACIÓ	118
9.	VIGÈNCIA	118



Per descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web			
Codi Segur de Validació	a4bea264cb042aaada288c063d368af001		
Url de validació	https://seuelectronica.argentina.cat/verificador/verificadorfirma.asp		
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original		

1. PRESENTACIÓ

Per arribar a la igualtat de gènere plena és indispensable de fer polítiques valentes, feministes i transformadores. A l'Ajuntament d'Argentona hem tingut, de fa temps, un compromís ferm amb la igualtat, els feminismes i la lluita LGTBI, però no podíem continuar treballant per la igualtat plena sense aturar-nos un moment i revisar les dinàmiques de la nostra pròpia institució.

Les dones i les identitats dissidents tenen les mateixes oportunitat i els mateixos drets que els seus companys homes cisgènere? Es protegeixen prou les persones treballadores perquè no siguin assetjades a l'entorn de treball per raó de gènere, sexe o orientació sexual? L'Ajuntament d'Argentona és un espai segur en clau de gènere, feminista i LGTBI?

Totes aquestes preguntes són fonamentals perquè, malgrat que algunes respostes puguin ser incòmodes, entre totes les persones que formem part de l'ens puguem treballar per tenir un consistori no només lliure de violències masclistes sinó que posi els fonaments per a la igualtat real entre persones.

No podem predicar els feminismes sense mirar endins i procurar crear l'entorn laboral més segur, respectuós, conciliador i lliure possible.

La distribució del treball històricament ha estat un camp de batalla per a la igualtat, perquè el biaix de gènere hi és ben present. No solament per la invisibilització de les feines de cures –tant les professionalitzades com les no remunerades i quotidianes–, la sobrevaloració de les feines masculinitzades o l'escletxa salarial, sinó també pel menysteniment, l'assetjament i el llum de gas que molt sovint reben les dones i identitats dissidents en les mateixes condicions laborals que els seus companys.

Mirar de posar-hi fi és comprometre'ns amb les lluites feministes, i aquest Pla vol ser-ne la primera passa.

Teniu a les mans –o a les pantalles– el I Pla Intern d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament d'Argentona. Aquest document ens enorgulleix enormement, perquè ha de ser la primera passa, i el pal de paller, per fer que el consistori sigui un exemple d'igualtat de gènere i d'oportunitats per a totes les persones que hi treballen i un espai segur en què la discriminació per raó de gènere, sexe o orientació sexual no hi tingui cabuda.

Per a confeccionar el Pla, les percepcions i opinions de les persones treballadores de l'Ajuntament han estat essencials. Per això, la primera passa –i la primera part d'aquest document– és el diagnòstic, la fotografia de la situació actual respecte de la igualtat de gènere a l'ens. Una vegada hem tingut clar el punt en què som, hem definit un seguit de línies estratègiques per avançar cap a la plena igualtat dins el consistori: Estratègia i organització interna de l'organisme, representativitat de les dones, igualtat retributiva, accés al treball, formació i desenvolupament professional, coresponsabilitat i conciliació de la vida personal, familiar i laboral, violència masclista dins l'àmbit laboral i salut i prevenció de riscos laborals des d'una perspectiva de gènere.

Aquestes línies estratègiques, que marquen els grans reptes que ens posem fins al 2025, es materialitzaran amb diverses accions, com ara implantar la comunicació inclusiva i no sexista en tots els canals municipals –web municipal, comunicació institucional, mitjans de comunicació, etc.–, fer formacions de gènere a totes les persones treballadores, lluitar contra l'assetjament sexual i per raó de gènere, i mesures per a afavorir la conciliació laboral i familiar, entre més qüestions.

Aquest procés ha estat encapçalat per la Regidoria Igualtat, Feminismes i LGTBI i s'ha fet conjuntament amb Recursos Humans i el suport dels representants sindicals. No hauria estat possible sense la col·laboració de les persones treballadores que han respost les enquestes i han participat a bastir aquest pla.

Però això no s'acaba aquí. Aquest document és viu i dinàmic, i amb la cooperació i les aportacions de totes les persones que treballen o formen part de l'ens encara podem millorar-lo perquè acabi donant resposta a totes les problemàtiques de gènere dins l'Ajuntament.

Laura Gállego Marfà, regidora d'Igualtat, Feminismes i LGTBI.

Gina Sabadell, alcaldessa d'Argentona.



2. INTRODUCCIÓ

La situació laboral de les dones és un dels àmbits d'actuació prioritari per les polítiques públiques de gènere perquè les diferències entre dones i homes hi són molt evidents.

Malgrat la incorporació de forma massiva i generalitzada de les dones en el mercat laboral que es va produir durant la dècada dels 80 en el nostre país coincidint amb la segona onada del feminisme, les desigualtats entre homes i dones segueixen persistent.

Segon el darrer dossier estadístic elaborat per l'Observatori de la igualtat de gènere (abril 2020), "a Catalunya, tot i que les dones representen el 57% de la població activa, hi ha 178.300 dones ocupades menys que homes, la qual cosa fa que la taxa d'ocupació per a les dones sigui 9 punts inferior a la dels homes".

D'altra banda, se segueix produint en el mercat de treball una forta segregació vertical i horitzontal fruit de la persistent perpetuació dels rols de gènere que es traslladen a l'àmbit laboral i que donen lloc a la segregació sexual del treball, entesa com l'assignació de diferents tasques i responsabilitats segons el sexe. Segons dades del dossier esmentat, "les dones estan ocupades en aquelles activitats més relacionades amb la sanitat, l'educació i els serveis socials, on representen el 13,5% del total de dones ocupades en front del 3,7% dels homes ocupats.

L'atur també afecta més a les dones ja que la seva taxa d'atur és de l'11,5%, gairebé un punt percentual més que la dels homes.

Tot plegat es tradueix en què la bretxa salarial entre dones i homes, tot i que s'ha anat reduint en els darrers anys, per a la darrera dada disponible de 2017, era del 23% del salari brut anual.

Pel que fa al treball dins de les Administracions públiques, si bé és cert que el seu personal és el sector amb les condicions laborals i retributives més estables i igualitàries, anàlisis més acurades mostren que persisteixen diverses formes de discriminació envers les dones, encara que es transformin i esdevinguin cada vegada més indirectes.



Per descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web

Codi Segur de Validació a4bea264cbc042aaada288c063d3d68af001

Url de validació <https://seuelectronica.argentina.cat/verificador/verificadorfirma.asp>

Metadades Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original

Aquestes desigualtats de gènere es reproduïxen i configuren a través de les estructures formals i informals de les organitzacions mitjançant les seves polítiques internes, procediments de treball, normes i relacions espontànies que sorgeixen entre les persones. D'altra banda, les dones continuen assumint la major part dels treballs de cura que sorgeixen de l'organització de la vida quotidiana, fet que repercuteix en la seva carrera professional i que aguditza les seves dificultats de conciliar la vida personal i familiar amb la laboral.

Així doncs, tot i que és difícil fer front als diferents mecanismes pels quals es produeixen situacions de discriminació envers les dones, cal treballar de manera plural i transversal mitjançant l'impuls de diferents línies estratègiques la implementació de mesures concretes.

Assolir la igualtat real i efectiva en l'àmbit laboral exigeix no només eliminar les desigualtats encara persistents en l'accés a l'ocupació, les diferències salarials, formatives i de promoció professional; implica també repensar l'organització i la relació entre el treball assalariat i els treballs reproductius, domèstics i de cures, per tal de superar l'enfocament androcèntric que travessa la nostra societat.

Els ens locals han de ser institucions exemplars i tenen l'obligació d'incorporar el principi d'igualtat de gènere en la seva estructura interna, en les seves polítiques de gestió del personal i en la seva cultura institucional.

Els plans d'igualtat interns esdevenen així una eina molt útil per implementar una estratègia (a curt, mig i llarg termini) orientada a generar un canvi en l'organització formal i informal de l'Ajuntament, tot eliminant els estereotips, actituds, obstacles i discriminacions per raó de gènere que dificulten les dones treballar en igualtat de condicions que els homes.



Per descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web

Codi Segur de Validació a4bea264cbc042aada288c063d368af001

Url de validació <https://seuelectronica.argentina.cat/verificador/verificadorfirma.asp>

Metadades Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original

El document que es presenta a continuació s'estructura en dos apartats principals.

- 1) En el primer, s'exposen els resultats del **Diagnòstic** i es fa un petit balanç sobre l'estructura, l'organització i la cultura de treball a l'Ajuntament d'Argentona des d'una perspectiva de gènere.
- 2) En el segon, es proposa un **Pla d'acció per als anys 2022-2025**, és a dir, un conjunt ordenat de mesures adreçades a eliminar o corregir les discriminacions detectades en la diagnosi, i a reforçar l'adopció de pràctiques i actituds igualitàries i no sexistes per part de l'organització municipal.

Per tal de facilitar la implementació del Pla, el conjunt d'accions es presenta en format de fitxes, dividides segons els àmbits d'actuació i els objectius específics que es persegueixen. També es preveuen els mecanismes i els indicadors necessaris per realitzar-ne el seguiment i per avaluar-ne i supervisar-ne l'execució.



Per descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web			
Codi Segur de Validació	a4bea264cbc042aaada288c063d3d68af001		
Url de validació	https://seuelectronica.argentina.cat/verificador/verificadorfirma.asp		
Metadades	Origen:	administració	Estat d'elaboració: Original

3. MARC NORMATIU

La igualtat efectiva entre dones i homes i la prohibició de qualsevol forma de discriminació per raó de gènere, són principis recollits tant en les normatives internacional i comunitària com en les d'àmbit estatal i autonòmic.

En els darrers anys, l'ocupació ha estat el nucli central de les polítiques d'igualtat dels organismes institucionals de Nacions Unides i de la Unió Europea i, sens dubte, també ha ocupat un lloc rellevant en el marc de les polítiques desenvolupades per les Administracions públiques locals a l'Estat espanyol i a Catalunya.

Per la seva rellevància, a continuació es mencionen els principals elements d'aquestes normatives:

EL MARC JURÍDIC DE L'ESTAT ESPANYOL

A l'Estat espanyol, el tractament legislatiu que fa referència a la igualtat no hi va arribar fins a la **Constitució espanyola** de l'any **1978**. Aquest text constitucional proclama en el seu article 14 que tots els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaldre discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social. Igualment, a través de l'article 9.2 estableix que els poders públics han de garantir la igualtat i la llibertat de tots els individus, i els encomana la tasca de promoure les condicions per tal que la igualtat sigui real i efectiva (accions positives). Finalment, l'article 35 fa referència als drets que totes les persones espanyoles tenen al treball, a la lliure elecció de professió i ofici, a la promoció en el treball i a una remuneració suficient per mantenir les seves necessitats i les de les seves famílies, i especifica quant a aquest darrer dret que en cap cas es pot fer cap discriminació per raó de sexe.

L'aprovació de la **Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes** suposa un reconeixement explícit de les desigualtats existents a la nostra societat i, per tant, de la necessitat d'implicar tots els poders públics per



Per descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web

Codi Segur de Validació a4bea264cbc042aaada288c063d3d368af001

Url de validació <https://seuelectronica.argentina.cat/verificador/verificadorfirma.asp>

Metadades Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original

combatre-les i promoure la igualtat real. La llei posa l'accent en la importància de les accions preventives i en la consideració de la dimensió transversal de la igualtat com a principi fonamental, tot i que reconeix també la necessitat d'adoptar accions positives per part dels poders públics a l'empara de la licitud constitucional.

Tot i que aquest text normatiu afecta tots els àmbits socials i té en compte els diferents aspectes de la desigualtat, és en l'àmbit de les relacions laborals en el qual s'introdueixen les novetats més substancials. Així, i pel que fa a l'àmbit competencial de les administracions públiques, la LO 3/2007 estableix com a criteris d'actuació:

- Garantir la igualtat efectiva en l'accés a l'ocupació pública i en el desenvolupament de la carrera professional.
- Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, sense que perjudiqui la promoció professional.
- Fomentar la formació en igualtat.
- Garantir una presència equilibrada en els òrgans de selecció i valoració.
- Implementar mesures efectives de protecció davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- Eliminar qualsevol discriminació retributiva directa o indirecta.



En la Taula a continuació es presenten, de manera resumida, les principals mesures i els àmbits d'actuació de la LO 3/2007.

PRINCIPALS MESURES I ÀMBITS D'ACTUACIÓ LLEI 3/2007	
Garantia del dret al treball en igualtat d'oportunitats	▪ Mesures d'acció positiva a través de la negociació col·lectiva. ▪ Discriminació directa/indirecta i mesures de tutela judicial efectiva. ▪ Accés a l'ocupació: dones com a grup prioritari en les polítiques actives d'ocupació. ▪ Formació i promoció professional. ▪ Protecció davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. ▪ Conciliació de la vida personal, familiar i laboral: - Permís de paternitat de quatre setmanes¹ - Ampliació del permís de maternitat (que pot utilitzar qualsevol dels progenitors) en cas de fill/a amb diversitat funcional. - Reconeixement de treballadors/es autònoms/es i altres règims de la Seguretat Social. - Reducció de jornada: s'amplia l'edat del menor als 8 anys i es redueix a 1/8 de la jornada el límit mínim de reducció. - Excedència voluntària: es redueix a quatre mesos de durada mínima. - Excedència per cura de familiars: s'amplia a dos anys de durada màxima i es reconeix la possibilitat de beneficiar-se'n de forma fraccionada. ▪ Modificacions de la Seguretat Social: - Flexibilització de la cotització prèvia per accedir a la prestació de maternitat. - Nou subsidi pel cas que no es compleixin els requisits mínims. - Prestació econòmica de paternitat. ▪ Ocupació pública: presència equilibrada d'homes i dones en òrgans de selecció i valoració, eliminació de la discriminació retributiva directa o indirecta per raó de sexe i altres mesures en sentit anàleg al sector privat.
Creació d'organismes específics	▪ Creació d'una Comissió interministerial d'igualtat entre dones i homes i d'Unitats d'igualtat en cada ministeri. Constitució d'un Consell de participació de la dona com a òrgan col·legiat que ha de servir de via per a la participació institucional en aquestes matèries.

¹ Aquest permís s'ha vist ampliat a través de normatives posteriors:

- permís de vuit setmanes a partir de l'1 d'abril de 2019;
- permís de dotze setmanes a partir de l'1 de gener 2020;
- permís de setze setmanes a partir de l'1 de gener de 2021.



Pel que fa a l'ocupació pública que implica els treballadors i les treballadores de les administracions locals, cal tenir en compte:

- Per al personal funcionari (de carrera o interí): el **Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP)**², que estableix que les administracions públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes. La disposició addicional setena d'aquest text preveu, concretament, l'obligació "d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat que s'ha de desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable".
- Pel personal laboral: el **Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (ET)**.

Ambdues normatives, l'EBEP i l'ET, han sofert importants modificacions l'any 2019 mitjançant:

1. **Reial decret llei 6/2019**, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació (BOE del 07/03/2019)
2. **Llei 3/2019**, d'1 de març, de millora de la situació d'orfanat de les filles i fills de víctimes de violència de gènere i altres formes de violència contra la dona (BOE del 2 de març de 2019)
3. **Reial decret 17/2019**, de 25 de gener, pel qual es modifica el Reglament general sobre cotització i liquidació d'altres drets de la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret 2064/1995, de 22 de desembre.

² <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11719#ddunica>



En la Taula a continuació es presenten, de manera resumida, les principals modificacions mesures i àmbits d'actuació d'aquesta normativa:

PRINCIPALS MODIFICACIONS a la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP)	
Art. 49, lletres a, b, c, i d: modificació (en vigor a partir de l'1 d'abril de 2019)	Es regulen els nous permisos de naixement per a la mare biològica, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment i del progenitor diferent de la mare biològica. Serà de setze setmanes, tenint en compte el període transitori fins al 2021 (vuit, dotze i setze setmanes el 2019, el 2020 i el 2021, respectivament). Pel que fa a la reducció de jornada per raó de violència de gènere, es poden mantenir les retribucions íntegres si es redueix en un terç o menys.
Art. 7: modificació	S'aplicaran al personal laboral de les administracions públiques els permisos de l'EBEP per naixement, adopció, del progenitor diferent de la mare biològica i lactància.
Art. 48.f: modificació	El permís per lactància constitueix un dret individual del personal funcionari, sense que es pugui transferir a l'altre progenitor. L'increment de dues setmanes en cas de part múltiple s'estén ara també als casos d'adopció i guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiple.
DT 9a: addició	S'introdueixen regles detallades sobre l'aplicació del permís del progenitor diferent al de la mare biològica des del 2019 fins al 2021, quan serà de plena aplicació el règim de l'article 49.
PRINCIPALS MODIFICACIONS al Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (ET)	
Art. 9.3: addició	S'afegeix un apartat en aquest article (que tracta sobre la validesa del contracte) relatiu a la nul·litat per discriminació salarial i les seves conseqüències.
Art. 11, apartats 1.b i 2.b: modificació.	En relació amb la interrupció dels contractes formatius, s'adapta la terminologia a les noves situacions anomenades "naixement" (que comprenen les antigues de maternitat i paternitat) i s'afegeix la de violència de gènere.
Art. 12.4.d: modificació	Pel que fa als contractes a temps parcial, se substitueix la paraula "treballadors" per "persones treballadores" i s'introdueix que s'ha de garantir l'absència de discriminació entre homes i dones.
Art. 14.2: modificació	En relació amb el període de prova, se substitueix la paraula "treballadors" per "persones treballadores" i es protegeix expressament amb la nul·litat la resolució del contracte a instàncies de l'ocupador durant les situacions d'embaràs i maternitat.
Art. 14.3: modificació	En relació amb la interrupció del període de prova, s'adapta la terminologia a les noves situacions anomenades "naixement" (que comprenen les antigues de maternitat i paternitat) i s'afegeix la de violència de gènere.
Art. 22.3: modificació	Es regula la manera com han de definir-se els grups professionals, fent èmfasi



	en les mesures per combatre biaixos per raó de gènere per garantir la no discriminació.
Art. 28 modificació:	En relació amb la igualtat de remuneració per raó de sexe, es defineix que s'entén per treball d'igual valor, es regula l'obligació de l'empresari de disposar d'un registre de valors mitjans de salaris i, pel que fa a empreses amb un mínim de 50 treballadors, les mesures que s'han d'adoptar quan la bretxa salarial sigui de més del 25% entre sexes.
Art. 34.8 modificació:	Es regula el dret de les persones treballadores a les adaptacions, inclòs el dret a la prestació a distància, en tot allò relacionat amb la jornada de treball . S'han de pactar a la negociació col·lectiva els termes de l'exercici del dret, però en la seva absència es pot negociar individualment. Les discrepàncies entre la persona treballadora i l'ocupador s'han de resoldre d'acord amb la Llei 36/2011, reguladora de la jurisdicció social.
Art. 37.3.b: modificació	Desapareix la referència al naixement de fill de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat pel que fa als permisos de les persones treballadores, mantenint els casos de defunció, accident, malaltia greu, hospitalització i intervenció sense hospitalització per a la qual calgui repòs domiciliari.
Art. 37.4: modificació	En relació amb l'absència per lactància, se substitueix la paraula "treballadors" per "persones treballadores", s'especifica que es tracta d'una reducció de jornada i no d'un permís, i es regulen les relacions entre titulars del dret per un mateix fet causant. La reducció pot arribar a dotze mesos, i deixarà de ser retribuïda a partir del compliment del novè mes.
Art. 37.5: modificació	Es regula el dret de les persones treballadores, sense fer referència al pare o a la mare, a absentar-se del treball i a la reducció de jornada, en ambdós casos per naixement prematur de fill o filla. S'adapta la terminologia a la nova denominació del permís per cura de lactant en l'apartat que tracta sobre la determinació de la concreció horària i el període de gaudiment dels permisos i reduccions de jornada dels apartats 4, 5 i 6 de l'article 37 (cura de lactant, fills prematurs, fills menors de 12 anys i persones amb diversitat funcional).
Art. 37.7: modificació	
Art. 45.1.d: modificació	En relació amb les suspensions de contracte, s'adapta la terminologia a la nova situació de naixement, i desapareixen les referències a maternitat i paternitat.
Art. 46.3: modificació	Es regulen les relacions entre titulars del dret, com a persones treballadores, de l'excedència per cura de fills de famílies nombroses, per un mateix fet causant.
Art. 48, apartats 4 a 10: modificació (en vigor a partir de l'1 d'abril de 2019)	Es modifiquen les suspensions de contracte per maternitat i paternitat, que es passen a anomenar "suspensió per naixement" i que inclou tant el que gaudeix la mare biològica com el corresponent a l'altre progenitor. En ambdós casos, la durada és de setze setmanes, d'acord amb la distribució que s'hi indica. Igual període correspon per als casos d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció i acolliment, per a cada adoptant, guardador o acollidor. Cal tenir en compte el període transitori fins al 2021 pel que fa al nombre de setmanes (vuit, dotze i setze setmanes el 2019, el 2020 i el 2021, respectivament).
Art. 53.4: modificació	S'adapta la terminologia dels supòsits d'acomiadament per causes objectives nul·les a la suspensió de contracte de naixement i es modifica la terminologia de "treballadors" a "persones treballadores". La nul·litat de l'acomiadament de víctimes de violència de gènere s'associa a l'exercici del dret a la tutela judicial o dels drets reconeguts a l'ET, a diferència



	del redactat anterior que ho preveia de manera més concreta en els drets de reducció de jornada, reordenació del temps de treball o mobilitat. La nul·litat després dels períodes de suspensió per naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, s'amplia de nou a dotze mesos. Perquè es consideri procedent l'acomiadament objectiu en els casos de les lletres a), b) i c) d'aquest article, cal que la causa objectiva requereixi concretament l'extinció del contracte de la persona referida.
Art. 55.5, lletres a, b i c: modificació	En relació amb les causes de nul·litat de l'acomiadament disciplinari, s'adapta la terminologia a la nova suspensió de contracte per naixement. Com en el cas anterior, la nul·litat de l'acomiadament de víctimes de violència de gènere s'associa a l'exercici del dret a la tutela judicial o dels drets reconeguts a l'ET, a diferència del redactat anterior que ho preveia de manera més concreta en els seus drets de reducció de jornada, reordenació del temps de treball o mobilitat. La nul·litat després dels períodes de suspensió per naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment s'amplia de nou a dotze mesos.
Art. 64.3: modificació Art. 64.7.a: modificació	S'afegeix com a informació anual del comitè d'empresa, la del registre de valors mitjans de salaris. Es posa especial èmfasi en l'aspecte salarial pel que fa a les labors de vigilància del comitè d'empresa en tot allò relacionat amb la igualtat.
DA 19a: modificació	En aquesta disposició, relativa al càlcul d'indemnitzacions en determinats supòsits de jornada reduïda, s'adopta la terminologia "persona treballadora". S'inclouen ambdós progenitors en el supòsit de la indemnització per als casos de reducció de jornada per cura de lactant, calculada com si no es produís la reducció.
4/5DA 22a: addició	S'aplicaran al personal laboral de les administracions públiques els permisos de l'EBEP per naixement, adopció, del progenitor diferent de la mare biològica i lactància.
DT 13a: addició	S'introdueixen regles detallades sobre l'aplicació dels permisos de l'article 48 des del 2019 fins al 2021, quan es produirà la plena aplicació del règim de l'article 48.
PRINCIPALS MODIFICACIONS al Reial decret 2064/1995, de 22 de desembre, pel qual s'aprova el Reglament General sobre cotització i liquidació d'altres drets de la Seguretat Social	
Art. 42.1.c: modificació	S'especifica quina és l'acció protectora de la Seguretat Social, s'indiquen quines són les prestacions, i es canvia respecte a l'anterior redactat la referència de "mort i supervivència" per prestacions concretes, entre les quals s'inclouen les de naixement i cura del menor i la de l'exercici corresponent de la cura del lactant.
Rúbrica Cap. VI del Títol II: modificació	Es canvia la rúbrica, de "maternitat" a "naixement i cura de menors".
Art. 177 a 182: modificació	S'adapta la terminologia a les situacions protegides de les prestacions per naixement i cura del menor i se substitueix "treballador" per "persona treballadora" en els articles que tracten sobre les situacions protegides, els



	beneficiaris, la prestació econòmica, la pèrdua o suspensió del dret al subsidi, les beneficiàries en situació especial i la prestació econòmica.
Rúbrica Cap. VII del Títol II: modificació	Es canvia la rúbrica, de “paternitat” a “corresponsabilitat en la cura del lactant” .
Art. 183 a 185: modificació	La situació protegida canvia i passa a ser la reducció de jornada que duguin a terme ambdós progenitors per corresponsabilitat del lactant, dels 9 als 12 mesos de la seva edat. Es regulen els beneficiaris i la prestació econòmica.
Art. 216.3: addició	S'afegeix, com a prestació per mort i supervivència, la d'orfandat per a fills i filles, com a conseqüència de defunció per violència contra la dona.
Art. 224: modificació	Es regulen aspectes de la prestació d'orfandat en els casos de defunció per violència contra la dona.
Art. 225: modificació	A les pensions d'orfandat atorgades com a conseqüència de violència contra la dona no els resulta d'aplicació l'article 223.1, relatiu a la incompatibilitat amb altres pensions.
Art. 228: addició	Indica la manera d'efectuar el càlcul de la prestació d'orfandat.
Art. 233.3: addició	Regula els increments de les pensions d'orfandat per als fills i filles titulars de la pensió causada per víctima de violència contra la dona.
DT 32a: addició	S'hi regula el període transitori per a l'abonament del període no obligatori de la prestació per naixement i cura de menor, de manera que, en cas que es gaudeixin les deu setmanes no obligatòries de manera ininterrompuda, l'abonament de la prestació no es produirà fins que hagin finalitzat aquestes deu setmanes, mentre les entitats gestores no realitzin els desenvolupaments informàtics necessaris.



Per descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web

Codi Segur de Validació a4bea264cbc042aada288c063d3d368af001

Url de validació <https://seuelectronica.argentina.cat/verificador/verificadorfirma.asp>

Metadades Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original

Recentment, les polítiques d'igualtat a l'Estat espanyol han viscut un avanç important mitjançant dos decrets que desenvolupen la Llei 3/2007, d'igualtat efectiva entre homes i dones:

- **Reial decret 901/2020**, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre (i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball)
- **Reial Decret 902/2020**, que pretén establir mesures específiques per fer efectiu el dret a la igualtat de tracte i la no discriminació entre dones i homes en matèria retributiva desenvolupant els mecanismes per identificar i corregir la discriminació en aquest àmbit i lluitar contra la mateixa



Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, plans d'igualtat i registre

OBLIGATORIETAT	▪ L'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat serà obligatòria en empreses de 50 treballadors o més. En el cas d'empreses de menys de 50 treballadors serà voluntari a no ser que hi vinguin obligades pel seu conveni col·lectiu.
REGISTRE	▪ El pla haurà de ser registrat i haurà d'incloure els salaris desglossats de tota la plantilla, inclòs el personal directiu i els alts càrrecs.
VIGÈNCIA	▪ El període de vigència no podrà ser superior a quatre anys i s'haurà de revisar si concorren determinades circumstàncies.
CONTINGUT MINIM DELS PLANS	▪ Els plans d'igualtat hauran de contenir, com a mínim, el següent: → Determinació de les parts que els concerten. → Àmbit personal, territorial i temporal. → Informe del diagnòstic de situació de l'empresa, o empreses del grup. → Resultats de l'auditoria retributiva, vigència i periodicitat (Veure RD 902/2020) → Definició d'objectius qualitatius i quantitatius del pla d'igualtat. → Descripció de mesures concretes, termini d'execució i prioritització, així com disseny d'indicadors que permetin determinar l'evolució de cada mesura. → Identificació dels mitjans i recursos, tant materials com humans, necessaris per a la implantació, seguiment i avaluació de cadascuna de les mesures i objectius. → Calendari d'actuacions per a la implantació, seguiment i avaluació de les mesures del pla d'igualtat. → Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica. → Composició i funcionament de la comissió o òrgan paritari encarregat del seguiment, avaluació i revisió periòdica dels plans d'igualtat. → Procediment de modificació, inclòs el procediment per solucionar les possibles discrepàncies que poguessin sorgir en l'aplicació, seguiment, avaluació o revisió, en tant que la normativa legal o convencional no obligui a la seva adequació.
REGISTRE	▪ Els plans d'igualtat seran objecte d'inscripció obligatòria en registre públic, sigui quin sigui el seu origen o naturalesa, obligatòria o voluntària, i hagin estat o no adoptats per acord entre les parts



Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.	
PRINCIPI D'IGUALTAT RETRIBUTIVA PER TREBALL D'IGUAL VALOR	- Desenvolupa el principi d'igualtat retributiva per treball d'igual valor (que es regula en l'article 28 de l'Estatut dels Treballadors) i que estava pendent d'un desenvolupament que clarifiqués conceptes com "treball d'igual valor" que és el que pretén aquesta norma a més d'establir determinades obligacions formals. Un treball tindrà el mateix valor que un altre quan la naturalesa de les funcions o tasques efectivament encomanades, les condicions educatives, professionals o de formació exigides per al seu exercici, els factors estrictament relacionats amb el seu acompliment i les condicions laborals en què aquestes activitats es duen a terme en realitat siguin equivalents. - S'entén per naturalesa de les funcions o tasques el contingut essencial de la relació laboral, tant en atenció al que estableix la llei o en el conveni col·lectiu com en atenció al contingut efectiu de l'activitat exercida. - S'entén per condicions educatives les que es corresponguin amb qualificacions reglades i guardin relació amb el desenvolupament de l'activitat. - S'entén per condicions professionals i de formació aquelles que puguin servir per acreditar la qualificació de la persona treballadora, incloent l'experiència o la formació no reglada, sempre que tingui connexió amb el desenvolupament de l'activitat. - S'entén per condicions laborals i per factors estrictament relacionats amb l'exercici aquells diferents dels anteriors que siguin rellevants en l'exercici de l'activitat. S'estableixen les factors i condicions més rellevants a aquests efectes, amb caràcter no exhaustiu: la dificultat, les postures forçades, els moviments repetitius, la destresa, la minuciositat, l'aïllament, la responsabilitat, la polivalència...
PRINCIPI DE TRASPARENCIA	- Es defineix com aquell que, aplicat als diferents aspectes que determinen la retribució de les persones treballadores i sobre els seus diferents elements, permet obtenir informació suficient i significativa sobre el valor que se li atribueix a aquesta retribució. - Aquest principi s'aplicarà a través de quatre instruments que es desenvolupen en aquesta norma: - Els registres retributius - L'auditoria retributiva - El sistema de valoració de llocs de treball de la classificació professional aplicable a l'empresa i en el conveni col·lectiu que sigui aplicable - El dret d'informació de les persones treballadores
VALORACIÓ DELS LLOCS DE TREBALL DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE	- Es determinen els criteris a tenir en compte en la correcta valoració dels llocs de treball exigint que s'apliquin els criteris d'adequació, totalitat i objectivitat. - L'adequació implica que els factors rellevants en la valoració han



	de ser aquells relacionats amb l'activitat i que efectivament concorrin en la mateixa, incloent la formació necessària. 2. La totalitat implica que, per a constatar si concorre igual valor, s'han de tenir en compte totes les condicions que singularitzen el lloc de la feina. 3. L'objectivitat implica que hi ha d'haver mecanismes clars que identifiquin els factors que s'han tingut en compte en la fixació d'una determinada retribució i que no depenguin de factors o valoracions socials que reflecteixin estereotips de gènere.
REGISTRE RETRIBUTIU	▪ D'acord amb l'article 28.2 de l'Estatut dels Treballadors és obligatori el registre retributiu de la plantilla (que inclou al personal directiu i alts càrrecs) amb els valors mitjans dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials, desagregades per sexe i distribuïts per grups professionals, categories professionals o llocs de treball iguals o d'igual valor. ▪ Simplement es desenvolupa aquesta obligació matisant alguns aspectes (obligació de calcular la mitjana aritmètica i la mitjana per cada concepte salarial) i clarificant el deure d'informació a la representació legal i a la plantilla. ▪ El més destacable és que quan se sol·liciti l'accés al registre per part de la persona treballadora per inexistència de representació legal, la informació que es facilitarà per part de la corporació no seran les dades mitjanes respecte a les quanties efectives de les retribucions que consten en el registre, sinó que la informació a facilitar es limitarà a les diferències percentuals que existissin en les retribucions mitjanes d'homes i dones, que també hauran d'estar desagregades en atenció a la naturalesa de la retribució i el sistema de classificació aplicable.
AUDITORIA RETRIBUTIVA	▪ S'estableix l'obligatorietat de realitzar auditories retributives (per les empreses que estan obligades a realitzar un Pla d'igualtat), d'un registre retributiu específic que, a més dels conceptes del registre anterior: ▪ Ha de reflectir les mitjanes aritmètiques i les mitjanes de les agrupacions dels treballs d'igual valor a l'empresa, d'acord amb els resultats de la valoració de llocs de treball encara que pertanyin a diferents apartats de la classificació professional, desglossats per sexe i desagregades. ▪ El registre ha d'incloure la justificació a què es refereix l'article 28.3 de l'Estatut dels Treballadors, quan la mitjana aritmètica o la mitjana de les retribucions totals en la corporació de les persones treballadores d'un sexe sigui superior a les de l'altre en, almenys, un 25%. ▪ Objecte: l'auditoria retributiva té per objecte obtenir la informació necessària per comprovar si el sistema retributiu de l'empresa, de manera transversal i completa, compleix amb l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes en matèria de retribució. Així mateix, ha de permetre definir les necessitats per evitar, corregir i prevenir els obstacles i dificultats existents o que es puguin produir a fi de garantir la igualtat retributiva, i assegurar la transparència i el seguiment d'aquest sistema retributiu. Implica les següents



	obligacions per l'empresa: 1. Fer el diagnòstic de la situació retributiva de l'empresa en els termes de l'article 8. 2. Establir un pla d'actuació per corregir les desigualtats retributives determinant objectius, actuacions concretes, cronograma y personal responsable de la implantació i el seguiment.
Règim transitori	- la Disposició transitòria única remet, al respecte de l'aplicació de les auditories retributives, a la mateixa aplicació gradual que per a l'aplicació dels plans d'igualtat es configura en la disposició transitòria desena segona de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març: · Les empreses de més de 150 persones treballadores i fins 250 persones treballadores comptaran amb un període d'un any per a l'aprovació dels plans d'igualtat. · Les empreses de més de 100 i fins a 150 persones treballadores, disposaran d'un període de dos anys per a l'aprovació dels plans d'igualtat. · Les empreses de 50 a 100 persones treballadores disposaran d'un període de tres anys per a l'aprovació dels plans d'igualtat. Aquests períodes de transitorietat es computaran des de la publicació del Real Decreto 6/2019, d'1 de març, al "BOE" (això va ser el 7 de març de 2019).
NEGOCIACIÓ COLLECTIVA:	S'obliga a què la negociació d'un conveni col·lectiu, les taules negociadores s'assegurin que els factors i condicions concurrents en cada un dels grups i nivells professionals respecten els criteris d'adequació, totalitat i objectivitat, i el principi de la mateixa retribució per a llocs d'igual valor de forma que es garanteixi l'absència de discriminació directa i indirecta entre dones i homes i la correcta aplicació del principi d'igualtat de retribució per treballs d'igual valor.
ALTRES QUESTIONS:	- Procediment de valoració dels llocs de treball: Abans del 14 d'abril del 2021 s'aprovarà un procediment de valoració dels llocs de treball del qual informarem oportunament. - Guia tècnica per realitzar les auditories retributives: L'Institut de la Dona i per a la Igualtat d'Oportunitats, en col·laboració amb les organitzacions sindicals i empresarials més representatives, elaborarà una guia tècnica amb indicacions per a la realització d'auditories retributives amb perspectiva de gènere



Pel que fa a la normativa relativa a la violència masclista cal esmentar:

- La **Llei orgànica 1/2004 de mesures de protecció integral contra la violència de gènere**, que va suposar una fita sense precedents en l'ordenament jurídic espanyol. Aquesta normativa implica el reconeixement legal de la violència de gènere com un problema social de gran rellevància i fa palès el compromís dels poders públics d'intervenir de forma coordinada per salvaguardar els drets de les dones (dret a rebre informació, assessorament i atenció integral adequada a la seva situació personal, incloent-hi també l'atenció als i a les menors que es troben sota la seva pàtria potestat o guarda i custòdia). A més, amb l'objectiu que les dones puguin superar la situació en què es troben sense haver de veure's perjudicades en la seva feina, la Llei orgànica 1/2004 atorga a les dones víctimes de violència de gènere tota una sèrie de drets laborals que han de recollir-se en els convenis i acords de les condicions de treball del personal i ampliar-se a través de la negociació col·lectiva.
- La **Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals (PRL)**, modificada per la disposició adicional dotzena de la LO 3/2007, "les administracions públiques han de considerar la PRL amb perspectiva de gènere, i preveure les possibles situacions en què els danys derivats del treball puguin aparèixer vinculats a un o l'altre sexe". Aquesta norma també preveu mesures específiques per protegir l'estat de gestació i el període de lactància.
- **L'Estatut dels membres de les corporacions locals**, que queda recollit als articles 73 a 78 (Capítol V) de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de las bases del règim Local (LBRL), que recull els drets i les obligacions del personal polític vinculat als ens locals.
- La **Llei 6/2018, de 3 de juliol**, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2018, a través de la seva disposició adicional centèsima quarantena quarta, fixa noves mesures que afecten el règim de jornada i horaris dels empleats i empleades públics. Així mateix, s'inclouen diverses mesures orientades a millorar la conciliació de la vida personal, familiar i professional. Entre aquestes mesures, hi ha una bossa d'hores de lliure disposició acumulables de



fins a un 5% de la jornada anual, dirigida de forma justificada a la cura i atenció de persones grans, persones amb diversitat funcional, fills o filles menors i menors subjectes a tutela o acolliment. A més, s'introdueixen modificacions en matèria de permisos i vacances amb la finalitat d'adequar-los a la regulació legal vigent, s'aclareix el contingut de diversos preceptes i s'incorporen algunes mesures encaminades a simplificar la gestió dels òrgans competents en matèria de recursos humans.

EL MARC JURÍDIC DE CATALUNYA

A Catalunya, el reconeixement legal de la igualtat es troba a la **Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya**, que reconeix a la Generalitat de Catalunya la competència exclusiva en matèria de polítiques de gènere d'acord amb les competències conferides per la Constitució espanyola (art. 153).

Pel que fa als principis d'actuació dels poders públics, l'article 41 de l'Estatut estableix que aquests poders hauran de respectar el principi d'igualtat i de "garantir el compliment en l'accés a l'ocupació, la formació, la promoció professional, les condicions del treball, incloent-hi la retribució, i en totes les altres situacions, així com garantir que les dones no siguin discriminades per raó d'embaràs o maternitat".

La Generalitat de Catalunya va aprovar, a més, la **Llei 17/2015, de 18 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes**. Es tracta d'una regulació feta d'acord amb les competències de l'autogovern de Catalunya que s'emmarca dins la categoria de norma específica complementària de la Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. La nova norma incorpora modificacions legislatives substancials per avançar cap a aquesta igualtat efectiva i estableix mesures transversals en diferents ordres de la vida.

En l'article 6 d'aquest text normatiu s'especifica quines són les funcions dels ens locals de Catalunya en matèria de polítiques d'igualtat de gènere:

- a) Estudiar i detectar les mancances i les necessitats de les dones, comptant amb la col·laboració de les associacions de dones.



Per descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web

Codi Segur de Validació a4bea264cbc042aaada288c063d368af001

Url de validació <https://seuelectronica.argentina.cat/verificador/verificadorfirma.asp>

Metadades Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original

- b) Sensibilitzar la població sobre les causes de la violència masclista, impulsar actuacions i campanyes de prevenció i posar a disposició de les persones que pateixen les diverses manifestacions de la violència masclista els serveis d'atenció necessaris.
- c) Atendre, informar i orientar les dones sobre programes i recursos per facilitar l'exercici efectiu des seus drets, i sensibilitzar homes i dones en termes d'igualtat de drets i deures.
- d) Crear i adequar els mecanismes necessaris per integrar la transversalitat de la perspectiva de gènere en llurs actuacions polítiques.
- e) Formar i capacitar el personal per garantir que compleixin les seves funcions amb relació al que estableix aquesta llei.
- f) Elaborar, aprovar, executar i avaluar els plans d'igualtat del sector públic (art. 15).
- g) Dissenyar, aprovar, executar i avaluar els plans d'igualtat de ciutadania (art. 14.4).
- h) Fomentar l'autonomia personal i econòmica de les dones i impulsar l'ocupació femenina.
- i) Fomentar la presència de dones en els òrgans de participació i en els espais de presa de decisions.
- j) Donar suport als grups feministes i a les entitats de defensa dels drets de les dones, i impulsar-ne la participació en el disseny, l'elaboració, el desenvolupament i l'avaluació de les polítiques d'igualtat i de transversalització de gènere.
- k) Adequar i mantenir estadístiques actualitzades que permetin un coneixement de la situació diferencial de dones i homes en els diferents àmbits d'intervenció local.
- l) Dissenyar i aplicar polítiques destinades a erradicar les desigualtats i les explotacions de les dones en tots els àmbits locals d'intervenció.



En la Taula a continuació es presenten, de manera resumida, les principals mesures i els àmbits d'actuació previstos en aquesta llei:

PRINCIPALS MESURES I ÀMBITS D'ACTUACIÓ LLEI 17/2015	
Clàusules socials en les bases de la contractació del sector públic (art. 10 i disposició addicional segona)	▪ Incloure condicions d'igualtat en l'execució dels treballs objecte de contracte per part de l'empresa adjudicatària. ▪ Introduir barems de puntuació addicionals per a les empreses que disposin de: – plans d'igualtat, en cas que no estiguin obligades per llei, – distintiu català d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat.
Ajuts públics (art. 11)	▪ Les bases reguladores de subvencions, beques i altre tipus d'ajut públic han de tendir a incloure la perspectiva de gènere. ▪ Denegar l'atorgament de subvencions, beques i altre tipus d'ajut públics a empreses i entitats sol·licitants sancionades o condemnades per haver exercit o tolerat pràctiques laborals discriminatòries per raó de sexe o gènere.
Plans d'igualtat de dones i homes del sector públic (art. 15)	▪ Les institucions de la Generalitat, els organismes públics vinculats i les entitats públiques i privades que gestionen serveis públics, han d'aprovar un pla d'igualtat destinat al personal propi, que s'ha de definir en el conveni col·lectiu o en l'acord de condicions de treball (termini: dos anys des de l'entrada en vigor de la Llei). ▪ Els àmbits d'anàlisi dels plans d'igualtat de dones i homes en el sector públic haurien de ser, com a mínim, els següents: – la representativitat de les dones, – l'accés, la selecció, la promoció i el desenvolupament professionals, – les condicions laborals, – la conciliació de la vida personal, laboral i familiar, – la violència masclista, – la prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere, – la comunicació inclusiva i l'ús d'un llenguatge no sexista ni androcèntric, i – l'estratègia i l'organització interna de l'organisme. ▪ Els ens locals que tenen òrgans de representació de personal al seu servei han d'aprovar un pla d'igualtat, que s'ha de definir en el conveni col·lectiu o en el pacte o acord de condicions de treball.
Ocupació pública (art. 16)	▪ Les administracions públiques han d'impulsar la representació paritària de dones i homes en la composició dels tribunals o òrgans tècnics de selecció. ▪ Els temaris han d'incloure continguts relatius a la normativa sobre igualtat i sobre violència masclista. ▪ Formació bàsica, progressiva i permanent en matèria d'igualtat adreçada a tot el personal.



	▪ Analitzar periòdicament els llocs de treball per valorar el grau de compliment del principi d'igualtat de retribució de dones i homes, i prendre les mesures correctores necessàries per a erradicar les diferències salarials.
Pressupostos (art. 17)	▪ Els departaments de la Generalitat, els òrgans autònoms, les societats i els organismes públics vinculats o que en depenen, han de fer visible l'impacte diferenciat dels pressupostos sobre els homes i les dones.
Polítiques i actuacions dels poders públics (art. 18)	▪ Les administracions públiques de Catalunya han de procurar atènyer-se al principi de representació equilibrada de dones i homes en el nomenament dels i de les titulars dels òrgans de direcció.
Participació política de les dones (art. 19)	▪ Els poders públics han de procurar atènyer-se al principi de presència paritària de dones i homes en el repartiment del poder polític. ▪ Les candidatures que representin els partits polítics, les federacions, les coalicions i les agrupacions d'electors i electores, han de respectar el criteri de paritat entre homes i dones per l'elaboració de les llistes electorals (art. 56.3 Estatut Autonomia).
Participació social de les dones (art. 20)	▪ Els poders públics han d'adoptar accions positives específiques, temporals, raonables i proporcionades que promoguin la igualtat efectiva de dones i homes. ▪ Els col·legis i agrupacions professionals i empresarials, les organitzacions sindicals, culturals i socials i els partits polítics, han d'establir els mecanismes per assolir la representació paritària en els òrgans directius
Promoció de la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral (art. 32 i 45)	▪ Els poders públics han de: – elaborar plans d'ocupació biennals per incrementar l'ocupació estable i de qualitat de les dones; – incorporar la perspectiva de gènere en els programes actius d'ocupació (PAO); – incorporar la igualtat d'oportunitats en els processos de selecció, classificació professional, valoració de llocs de feina, retribucions i promoció professional; – incrementar el percentatge de dones en sectors, ocupacions i professions en què són poc freqüents; – fomentar accions de l'economia social i el treball autònom, i iniciatives d'emprenedoria engegades per dones; – promoure l'accés de dones a llocs directius i de comandament; – garantir el compliment del principi d'igualtat retributiva; – eliminar la segregació horitzontal, i – aplicar el principi de la càrrega de la prova en casos de denúncies per assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. ▪ Les administracions públiques de Catalunya han de crear programes de microcrèdits o altres instruments de finançament per a projectes de dones emprenedores.
Estadístiques i estudis (art.	▪ Les administracions públiques de Catalunya han d'incloure sistemàticament la variable sexe en totes les estadístiques, les



56)	enquestes i les recollides de dades que duguin a terme. ▪ Establir nous indicadors estadístics. ▪ Revisar i, si escau, adequar les definicions estadístiques existents per contribuir al reconeixement i la valoració del treball de les dones i evitar l'estereotipació negativa de determinats col·lectius.
-----	--

Cal esmentar també la darrera **Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació** aprovada per unanimitat el 18 de desembre de 2020 al Parlament de Catalunya.

La finalitat d'aquesta Llei és evitar qualsevol de les formes de discriminació que prenen per pretext qualsevol dels motius següents:

- a) Origen territorial o nacional i xenofòbia.
- b) **Sexe o gènere, orientació o identitat sexual, i qualsevol forma de LGBTI-fòbia o de misogínia.**
- c) Edat.
- d) Raça, origen ètnic o color de pell, i qualsevol forma de racisme com l'antisemitisme o l'antigitanisme.
- e) Llengua o identitat cultural.
- f) Ideologia, opinió política o d'altra índole o conviccions ètiques de caràcter personal.
- g) Conviccions religioses, i qualsevol manifestació d'islamofòbia, de cristianofòbia o de judeofòbia.
- h) Condició social o econòmica, situació administrativa, professió o condició de privació de llibertat, i qualsevol manifestació d'aporofòbia o d'odi a les persones sense llar.
- i) Discapacitat física, sensorial, intel·lectual o mental o altres tipus de diversitat funcional.
- j) Alteracions de la salut, estat serològic o característiques genètiques.
- k) Aspecte físic o indumentària.
- l) Qualsevol altra característica, circumstància o manifestació de la condició humana, real o atribuïda, que siguin reconegudes pels instruments de dret internacionals.

La Llei regula els drets i les obligacions de les persones físiques i de les persones jurídiques, tant públiques com privades en relació a l'objecte de la Llei i estableix els principis d'actuació que han de regir les mesures dels poders públics destinades a



Per descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web			
Codi Segur de Validació	a4bea264cb042aaada288c063d3d68af001		
Url de validació	https://seuelectronica.argentina.cat/verificador/verificadorfirma.asp		
Metadades	Origen: Origen administració	Estat d'elaboració:	Original

prevenir, eliminar i corregir tota forma de discriminació, directa o indirecta, tant en el sector públic com en l'àmbit privat.

Aquesta llei s'aplica a totes les persones físiques i jurídiques, tant del sector públic com de l'àmbit privat, situades o que actuïn en el territori de Catalunya, en tots els àmbits d'actuació i amb independència que operin de manera personal, presencial i directa, en l'entorn de les xarxes socials o per mitjans telemàtics amb origen o destí a l'àmbit territorial de Catalunya.

La Llei consta de cinquanta-dos articles estructurats en cinc títols.

- El títol I, de disposicions generals, inclou l'objecte, l'àmbit d'aplicació subjectiu, objectiu i territorial, els principis generals d'actuació de l'Administració i la definició de termes fonamentals per a entendre l'abast del dret de totes les persones a la igualtat de tracte i a la no-discriminació i a viure amb dignitat.
- El títol II presenta els setze àmbits d'aplicació material de la Llei, des de l'ocupació i la funció pública fins als cossos i forces de seguretat, passant per l'educació, l'habitatge, l'Administració de justícia o els mitjans de comunicació i les xarxes socials, entre d'altres.
- El títol III, sobre la defensa i la promoció del dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació, estructurat en dos capítols, estableix les mesures i les disposicions de garantia i els mitjans d'anàlisi i foment d'aquest dret.
- El títol IV estableix els instruments que han de servir per a protegir i promoure la igualtat de tracte i la no discriminació en tots els àmbits de la societat. Es divideix en tres capítols. El primer capítol crea l'**Organisme de Protecció i Promoció de la Igualtat de Tracte i la No-discriminació** per a vetllar pel compliment d'aquesta llei. El segon capítol regula tres mecanismes de seguiment i protecció: el **Centre de Memòria Històrica i Documentació de la Discriminació**; l'**Observatori de la Discriminació**, i la **Comissió per a la Protecció i la Promoció de la Igualtat de Tracte i la No-discriminació**, com un espai, aquesta darrera, de participació ciutadana i com a òrgan consultiu de les administracions. El tercer capítol regula els

	
Per descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web	
Codi Segur de Validació	a4bea264cbc042aada288c063d368af001
Url de validació	https://seuelectronica.argentina.cat/verificador/verificadorfirma.asp
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original

instruments de suport a les víctimes, com protocols d’atenció o campanyes de sensibilització i divulgació.

- El títol V estableix el règim sancionador.



Pel que fa a la normativa relativa a la violència masclista a Catalunya cal esmentar :

- La **Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista**, que va introduir importants novetats conceptuals i va situar aquesta lluita en l'agenda política prioritària. Aquesta Llei va definir la violència masclista com aquella que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones. A més, va fer visibles gran part de les formes en què s'exerceix aquesta violència (física, psicològica, sexual i econòmica) i tots el àmbits en què es pot produir (parella, context familiar, laboral, social o comunitari). Els principals objectius d'aquesta Llei són:
 - ✓ Erradicar la violència masclista i remoure les estructures socials i els estereotips culturals que la perpetuen.
 - ✓ Establir mesures integrals de prevenció, detecció i sensibilització amb la finalitat d'erradicar-la de la societat.
 - ✓ Reconèixer els drets de les dones que la pateixen a l'atenció, l'assistència, la protecció, la recuperació i la reparació integral.
- La Llei també va definir una **Xarxa d'Atenció i Recuperació Integral**, formada per tots els i les agents socials i els serveis directament implicats, reconeixent als municipis una sèrie de competències³ com ara:
 - ✓ Programar, prestar i gestionar els serveis d'informació i atenció a les dones, i efectuar la derivació als diferents serveis en els termes especificats per aquesta llei.

³ Els municipis amb una població inferior a 20.000 habitants poden delegar llurs competències a una mancomunitat de municipis o a altres ens locals.



- ✓ Prestar o gestionar altres serveis de la Xarxa d'Atenció i Recuperació Integral, d'acord amb el que s'estableixi per mitjà d'un conveni amb l'administració de la Generalitat de Catalunya.
 - ✓ Col·laborar en la gestió de les prestacions econòmiques i les subvencions que estableix aquesta llei.
 - ✓ Complir totes les altres funcions establertes per aquesta llei que, en raó de les competències respectives, els correspongui assumir en relació amb les dones que pateixen o han patit violència masclista.
- Cal destacar que aquesta normativa preveu també l'obligació d'intervenció i de comunicació. Concretament, l'article 11 de la norma diu:

Article 11. Obligació d'intervenció i de comunicació

1. Totes les persones professionals, especialment les professionals de la salut, dels serveis socials i de l'educació, han d'intervenir obligatòriament quan tinguin coneixement d'una situació de risc o d'una evidència fonamentada de violència masclista, d'acord amb els protocols específics i en coordinació amb els serveis de la Xarxa d'Atenció i Recuperació Integral.
 2. Els contractes que les administracions públiques de Catalunya subscriuguin amb persones o entitats privades que prestin serveis en els àmbits professionals a què fa referència l'apartat 1 han de recollir expressament les obligacions d'intervenció.
 3. Les obligacions a què fan referència els apartats 1 i 2 s'entenen sens perjudici del deure de comunicació dels fets als cossos i forces de seguretat o al Ministeri Fiscal.
- Finalment, la Llei 5/2008 promou l'obligatorietat que les Administracions públiques tenen d'elaborar mesures de protecció davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit laboral i social, mitjançant la promoció de condicions de treball destinades a prevenir, reparar i sancionar aquests comportaments, amb l'acord dels agents socials.



Per descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web

Codi Segur de Validació a4bea264cbc042aada288c063d3d368af001

Url de validació <https://seuelectronica.argentina.cat/verificador/verificadorfirma.asp>

Metadades Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original

- La **Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista** que té la vocació d'ampliar, reforçar i actualitzar la Llei 5/2008, i també de protegir els drets de les dones transgènere i cisgènere i de les persones no binàries, amb la finalitat de respectar la diversitat de gènere.

En particular:

- Les referències a les dones incloses en aquesta llei s'entén que inclouen les nenes i les adolescents, i, per tant, també les dones, nenes i adolescents transgènere.
- S'incorpora el tractament de qüestions com la violència contra les dones en la vida política, la regulació de la violència institucional com a àmbit, amb la definició de la diligència deguda i l'especificació que la dita violència es pot causar tant per acció com per omissió.
- S'introdueix la regulació de la violència digital i la violència vicària
- Inclou una definició de consentiment sexual, en la qual es fixa com a requisit essencial la necessitat de voluntat expressa.
- Per l'últim, s'introdueixen modificacions en el sentit d'ampliar els tipus de violència en l'àmbit social i comunitari, les formes de violència masclista i la necessitat de la formació de professionals.



4. METODOLOGIA

El Pla Intern d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament d'Argentona és fruit de la col·laboració entre la Corporació i l'Oficina de Polítiques d'Igualtat de la Diputació de Barcelona.

El procés de treball es va desenvolupar en dos fases principals:

Fase 1. DIAGNOSI

La realització del procés de diagnosi ha tingut un doble objectiu:

- Detectar possibles processos i pràctiques que poguessin ser discriminatoris envers les dones treballadores, com a conseqüència del fet de no tenir en compte la perspectiva de gènere i les experiències de les dones.
- Identificar els obstacles i els elements de millora per a la igualtat de gènere dins l'organització municipal i en la seva cultura de treball.

Per a l'elaboració de la diagnosi s'han aplicat tècniques de recollida d'informació de caràcter quantitatiu i qualitatiu:

- Anàlisi documental de la base de dades de l'Ajuntament disponible al departament de Recursos humans.
- Revisió de processos i documents interns del departament de Recursos humans de l'Ajuntament (convenis, plans, protocols, etc.).
- Enquesta a la plantilla de treballadores i treballadors de l'Ajuntament, mitjançant un qüestionari distribuït en modalitat *online*, per tal de recollir les seves valoracions i percepcions a nivell individual i col·lectiu.(4)

4 L'Ajuntament ha posat en marxa un procés participatiu amb el personal municipal mitjançant la realització d'un qüestionari, que ha comptat amb la participació de 45 persones (30 dones; 15 homes; 0 persones no-binàries). La mostra representa només el 35% del total de la plantilla i els resultats, encara que parcials, recullen les percepcions i les opinions del personal i aporten una informació de caire qualitatiu que resulta molt interessant per elaborar la diagnosi de l'organització municipal. En aquest sentit, cal destacar que el 70% de les persones que han contestat al qüestionari fa més de deu anys que treballen a la corporació i per això tenen una omple visió de les qüestions plantejades.

Les persones no-binàries (o de gènere no-binari) són les que tenen una identitat de gènere que se situa fora de la classificació tradicional home/dona, és a dir, fora de la divisió de gèneres fixada des de l'anomenat binarisme de gènere.

El binarisme de gènere estableix una divisió dràstica entre homes i dones, fonamentada inicialment en les característiques biològiques de naixement, i assigna, més enllà de la biologia, uns rols predeterminats (de comportament, de manera de parlar, de manera de vestir i, en definitiva, de manera de viure i sentir) a cadascuna d'aquestes categories.



Per descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web			
Codi Segur de Validació	adbea264cb042aaada288c063d368af001		
Url de validació	https://seuelectronica.argentina.cat/verificador/verificadorfirma.asp		
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original		

- Entrevistes semiestructurades a informants claus (Personal tècnic de RRHH i de la Regidoria d'Igualtat)

De conformitat amb la normativa vigent, la diagnosi es va basar en un sistema d'indicadors i variables elaborades des de la perspectiva de gènere:

1. Estratègia i organització interna de la corporació municipal
2. Comunicació, imatge i llenguatge de la corporació municipal
3. Representativitat de les dones en la plantilla
4. Igualtat retributiva
5. Selecció, promoció i desenvolupament professionals
6. Corresponsabilitat i conciliació de la vida personal, familiar i laboral
7. Violència masclista dins l'àmbit laboral (Assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i identitat de gènere)
8. Salut i prevenció de riscos laborals des d'una perspectiva de gènere

Totes les dades han estat facilitades pel departament de Recursos humans de l'Ajuntament i fan referència a la composició de la plantilla i als moviments i tendències que han caracteritzat la gestió interna del Consistori entre el 2017 i el 2021. Amb els resultats de la diagnosi es va elaborar un informe que conté la descripció i l'anàlisi de cada indicador.

El tractament de la informació ha permès extreure dades molt visuals i significatives en relació amb determinades variables en clau de gènere, algunes de caire purament quantitatiu (per exemple, la presència de dones i homes en les diferents àrees de treball) i altres de caràcter més qualitatiu, com les qüestions plantejades en el qüestionari sobre les percepcions i experiències del personal.

Des de la teoria queer, sorgida als anys noranta del segle XX, es qüestiona aquest sistema de pensament, s'argumenta que la divisió home/dona (i igualment la divisió heterosexual/homosexual) respon bàsicament a una construcció cultural i es defensen les identitats no-binàries.

Són identitats no-binàries:

Les de les persones agènere, o de gènere neutre, que no s'identifiquen amb cap gènere, ni com a homes ni com a dones.

Les de les persones b gènere, que s'identifiquen amb tots dos gèneres alhora o amb una combinació de tots dos.

Les de les persones de gènere fluid, o fluides, que tenen una identitat inclassificable o canviant segons el moment.

Si teniu interès a conèixer més a fons aquests termes, o d'altres de l'àmbit LGBT, podeu consultar el Diccionari LGBT (lèsbic, gai, bisexual, trans), de Marta Breu, dins de la col·lecció de Dictionaris en Línia del TERMCAT: <https://www.termcat.cat/ca/diccionaris-en-linia/256/presentacio> [Darrera consulta: 15/07/2021]



Per descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web	
Codi Segur de Validació	a4bea264cbc042aada288c063d368af001
Url de validació	https://seuelectronica.argentina.cat/verificador/verificadorfirma.asp
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original

Així, en la diagnosi s'hi defineix el conjunt de punts forts (pràctiques o situacions que l'Ajuntament hauria de seguir potenciant⁹ i el conjunts de punts a millorar (aspectes que impliquen una discriminació – directa o indirecta – de les dones o que no potencien prou la igualtat de gènere).

El contingut d'aquest informe va ser consensuat amb l'Ajuntament i va ser validat per l'Oficina de Polítiques d'Igualtat de la Diputació de Barcelona, i va establir el punt de partida per al disseny dels objectius i les actuacions del Pla Intern d'Igualtat de Gènere per als anys 2022-2025.



ÀMBITS I VARIABLES D'ANÀLISI	INDICADORS
1. ESTRATÈGIA I ORGANITZACIÓ INTERNA DE L'ORGANISME	Existència d'una regidoria d'Igualtat i accions desenvolupades en els darrers anys Recursos destinats a la implementació de les polítiques d'igualtat de gènere Recollida i ús de dades segregades per sexe Formació sobre polítiques de gènere Participació de les dones en els llocs de decisió política Participació de les dones en la representació sindical Percepció del personal municipal respecte a les desigualtats i discriminacions de gènere a nivell intern
2. COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE DE LA CORPORACIÓ MUNICIPAL	Ús d'un llenguatge no sexista i inclusiu envers les dones en la documentació disponible a la base de dades de RRHH.
3. REPRESENTATIVITAT DE LES DONES EN LA PLANTILLA	Distribució del personal per sexe, franges d'edat, numero de filles i fills, grup professional, antiguitat a la corporació, nivell de responsabilitat tècnica, àrea de treball, tipus de contracte i tipus de jornada laboral.
4. IGUALTAT RETRIBUTIVA	Bretxa de gènere en les mitjanes dels salaris anuals amb i sense complements Plusos/complements salarials, per sexe Percepció del personal respecte a la igualtat retributiva
5. ACCÉS AL TREBALL, FORMACIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL	Mecanismes de selecció del personal Incorporacions a la plantilla per sexe Processos de promoció interna Polítiques de formació
6. CORRESPONSABILITAT I CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR	Nombre i tipus de mesures de conciliació gaudides per sexe Grau de dificultat per conciliar la vida laboral amb la personal i familiar
7. VIOLÈNCIA MASCLISTA EN L'ÀMBIT LABORAL	Incidència de la violència masclista dins l'Ajuntament d'Argentona. Mecanismes de prevenció, detecció i actuació en cas d'assetjament sexual o per raó de sexe
8. PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	Incorporació de la perspectiva de gènere en la prevenció dels riscos laborals



Fase 2. DISSENY DEL PLA D'ACCIÓ

Amb els primers resultats de la diagnosi es va començar a dissenyar el Pla d'acció mitjançant la creació d'una Comissió d'igualtat i la realització de diverses sessions de treball amb la participació de:

- Personal tècnic d'Igualtat.
- Personal tècnic de Recursos humans.
- Representació de les empleades i els empleats de l'Ajuntament.

De forma coherent amb els resultats de la diagnosi, el Pla d'acció aborda els 7 àmbits analitzats en el diagnòstic i, per a cadascun defineix:

- Els objectius generals i específics del Pla d'acció de l'Ajuntament.
- Les accions que cal implementar a curt, mig i llarg termini.
- Les àrees municipals responsables de l'execució de les accions.
- L'assignació dels recursos humans i econòmics per implementar les accions plantejades.
- Els indicadors d'avaluació de cadascuna de les accions planificades.



5. DIAGNÒSTIC: ANÀLISI DE L'ORGANITZACIÓ MUNICIPAL DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE

1. ESTRATÈGIA I ORGANITZACIÓ INTERNA DE LA CORPORACIÓ MUNICIPAL

Amb l'objectiu de valorar el compromís municipal i el grau d'implementació de la perspectiva de gènere en les polítiques d'àmbit local, hem considerat una bateria formada pels indicadors següents:

1. Recursos tècnics i polítics per a la implementació de les polítiques d'igualtat de gènere.
2. Plans i accions desenvolupats en els darrers anys (període 2000/2020).
3. Recollida i ús de dades segregades per sexe.
4. Formació sobre polítiques d'igualtat de gènere.
5. Participació de les dones en els llocs de decisió política de la Corporació i en la representació sindical

Recursos tècnics i polítics per a la implementació de les polítiques d'igualtat de gènere

Segons les dades recollides en l'anàlisi DAFO (debilitats, amenaces, fortaleces i oportunitats) de les polítiques d'igualtat locals (2010/2015), l'Ajuntament d'Argenton disposa dels següents recursos per a la implementació de les polítiques d'igualtat de gènere d'àmbit local:

A nivell polític:

L'Ajuntament té una llarga trajectòria en polítiques d'igualtat d'àmbit local que va començar a l'any 2000, tot i que no va ser fins al 2016 que es creà una regidoria específica. Anteriorment, les polítiques d'igualtat depenien de les regidoria de Joventut i a continuació de la de Benestar social.



En l'actual mandat (2019/2023), la regidoria s'anomena d'Igualtat, feminismes i LGTBI i el càrrec de regidora l'ocupa una dona. Els recursos econòmics destinats a aquesta regidoria han anat oscil·lant al llarg dels anys. Tot i això, es consideren insuficients i inadequats per a una correcta implementació de les polítiques d'igualtat de gènere en l'àmbit local. Segons les valoracions del personal, "caldrà augmentar-los almenys en un 30%", cada any ens fan falta més recursos i hem de demanar ampliació".

A nivell tècnic:

Des de l'any 2001 l'Ajuntament compta amb una treballadora social amb funcions de tècnica d'igualtat que treballa amb dedicació parcial. La seva dedicació horària ha anat variant al llarg dels anys i al 2019 va passar a ser de 20 hores setmanals, el doble que durant el període anterior (2015/2019). Al gener de 2022 passa a tenir dedicació complerta. Aquest increment es valora molt positivament, ja que disposar de recursos tècnics específics és una de les condicions imprescindibles per a la implementació i el desenvolupament de les polítiques d'igualtat d'àmbit local i per a la integració transversal de la perspectiva de gènere. Tot i així, segons la informació recollida, cal donar suport a aquesta figura tècnica, pel que el reconeixement de les seves responsabilitats i competències per a exercir funcions específiques".

També es disposa del suport puntual en tasques concretes de personal auxiliar administratiu (cat. D).

Plans i accions desenvolupades en els darrers anys (període 2000/2020)

Les primeres iniciatives de l'Ajuntament d'Argentona per donar impuls a les polítiques d'igualtat de gènere en el territori es remunten a l'any 2000, moment en què de forma conjunta amb l'Oficina Tècnica de la Diputació de Barcelona és va redactar un programa per la igualtat d'oportunitats.



Per descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web

Codi Segur de Validació a4bea264cbc042aada288c063d3d368af001

Url de validació <https://seuelectronica.argentina.cat/verificador/verificadorfirma.asp>

Metadades Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original

A continuació, segons la informació recollida, es va elaborar **el I Pla d'igualtat 2004-2008** amb l'objectiu d'incorporar la perspectiva de gènere de manera transversal. Posteriorment es va elaborar el **II Pla d'igualtat 2011-2015 (prorrogat fins al 2021)**.

L'Informe d'avaluació d'aquest segon pla destaca un augment del nombre d'accions preventives i de sensibilització, una major implicació i participació de la ciutadania i un grau d'assoliment alt de les accions, però també posa en relleu les mancances relatives als recursos humans necessaris per al desenvolupament de les accions. En aquest sentit, i seguint les indicacions de l'informe, és necessari donar més suport a la figura de la treballadora social amb funcions de tècnica d'igualtat.

Durant el 2021 es va fer la diagnosi per elaborar el **III Pla de Justícia de Gènere** que està actualment en marxa.

L'Ajuntament d'Argentona té, doncs, una llarga trajectòria en les polítiques d'igualtat de gènere. Demostra, per tant, una bona disposició, afany de continuïtat i el compromís del Consistori per avançar cap a una Argentona més plural, més diversa, més justa i més respectuosa.

En el quadre següent es descriuen les etapes principals de l'evolució de les polítiques d'igualtat del municipi d'Argentona:



Polítiques d'igualtat Ajuntament d' Argentona 2000/2022	
▪ 2000	Aprovació del I Pla d'igualtat d'oportunitats home-dona. Inici Assessoria Jurídica per a les Dones. Posada en marxa del Punt d'Assessorament per a Dones.
▪ 2009	Realització d'estudis i anàlisis de les polítiques d'igualtat. Aprovació del II Pla d'igualtat 2009-2011 per incloure-hi la transversalitat i altres línies estratègiques. Implementació d'accions de sensibilització i prevenció.
▪ 2012	III Pla d'igualtat 2012-2016 i pròrrogues.
▪ 2014	Aprovació del Protocol per a l'abordatge integral de la violència de gènere. Implementació de la formació especialitzada a professionals de la Comissió tècnica i de la Xarxa d'atenció.
▪ 2015	Creació de la Comissió tècnica del Protocol per a l'abordatge integral de la violència de gènere, amb professionals dels diferents àmbits; d'aquesta comissió sorgeixen dues comissions: Prevenció i Praxis i documentació. Implementació d'accions de prevenció dins del Pla docent de l'INS i d'accions de coeducació als centres educatius de primària. Formació continuada dels professionals.
▪ 2016	Creació de la Regidoria d'Igualtat. Aprovació del Protocol d'assetjament en l'àmbit laboral. Propostes d'actuació contra les agressions sexistes a les festes majors. Formació especialitzada a entitats, establiments, tècnics i polítics.
▪ 2017	Aprovació del Protocol per a l'abordatge del sexisme i les violències sexuals als espais públics. Campanya comunicativa a les xarxes socials. Formació per fomentar la corresponsabilitat envers les conductes sexistes. Tallers a l'INS "El sexisme també surt de Festa" i "Fes-la Rodar". Estudi diagnòstic per generar espais segurs i agradables (il·luminació, seguretat, ús de l'espai, senyalització, punts de suport...) Marxa exploratòria nocturna.
▪ 2018	Creació del grup Motor Argentona Lliure de Sexisme. Expedient de contractació d'assessoria jurídica. Ampliació del Protocol per diferenciar les actuacions de festa major i les de la resta de l'any als espais públics. Protocol per a l'abordatge del sexisme i les violències sexuals.
▪ 2019	Constitució de la Comissió d'Investigació per assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina. Aprovació de l'annex "Actuacions de Dol" en violències masclistes. Aprovació del Reglament de les polítiques municipals d'igualtat i LGTBI. Elaboració de protocols dins les entitats: "Violències sexuals, dinàmiques de poder i cura organitzacional".
▪ 2020-21	Avaluació del III Pla d'igualtat. Inici del Pla d'igualtat intern per al personal de l'Ajuntament. Inici diagnòstic III Pla de Justícia de Gènere . Suport al col·lectiu feminista de la vila "Truges Rebels".
▪ 2022	Aprovació del III Pla de Justícia de gènere 2022-2025



Per descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web	
Codi Segur de Validació	a4bea264cbc042aada288c063d368af001
Url de validació	https://seuelectronica.argentina.cat/verificador/verificadorfirma.asp
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original

Recollida i ús de dades segregades per sexe

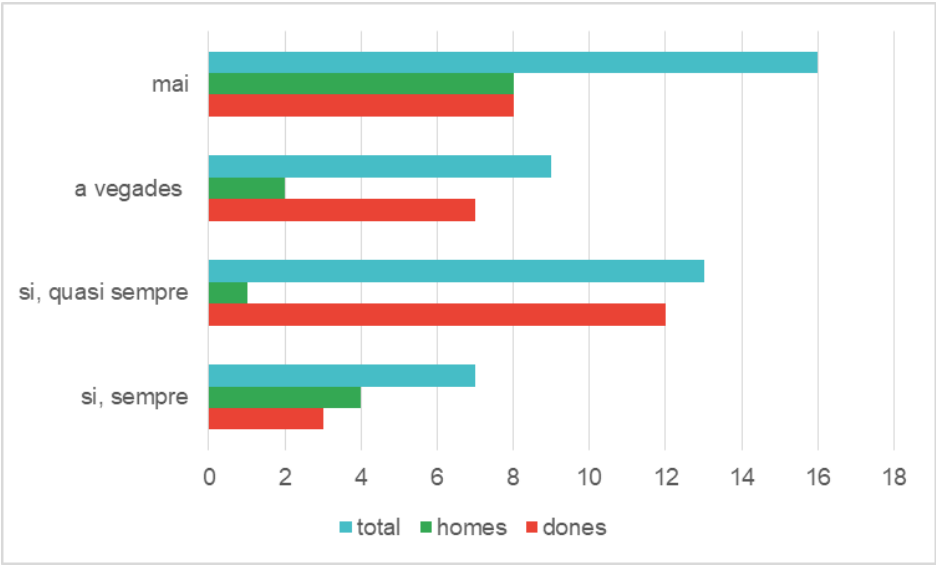
Un altre indicador a tenir en compte per valorar el grau d’implementació de la perspectiva de gènere en les polítiques municipals és la recollida i l’ús de dades segregades per sexe en els diferents departaments municipals. En aquest sentit, cal mencionar l’esforç del departament de Recursos humans per recollir dades segregades per sexe relatives al personal municipal, ja que la base de dades no estava dissenyada tenint en compte aquesta variable.

Els resultats del qüestionari a la plantilla municipal són molt heterogenis pel que fa a l’hàbit del personal de recollir dades segregades per sexe en les seves tasques en l’administració.

El Gràfic 1 mostra que:

- El 35% del personal afirma que el seu departament no treballa “mai” amb dades segregades per sexe, i el 20% que ho fa només de manera puntual.
- D’altra banda, hi ha un 13% que afirma que sí que es treballa “sempre” o “quasi sempre” (29%) tenint en compte aquesta variable.
- Les respostes desagregades per sexe no registren diferències significatives des d’una perspectiva de gènere.

Gràfic 1: El vostre departament o secció treballa amb dades segregades per sexe?



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l’enquesta al personal de l’Ajuntament d’Argenton, 2022.



Per descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web			
Codi Segur de Validació	a4bea264cbc042aada288c063d368af001		
Url de validació	https://seuelectronica.argentina.cat/verificador/verificadorfirma.asp		
Metadades	Origen: Origen administració	Estat d'elaboració:	Original

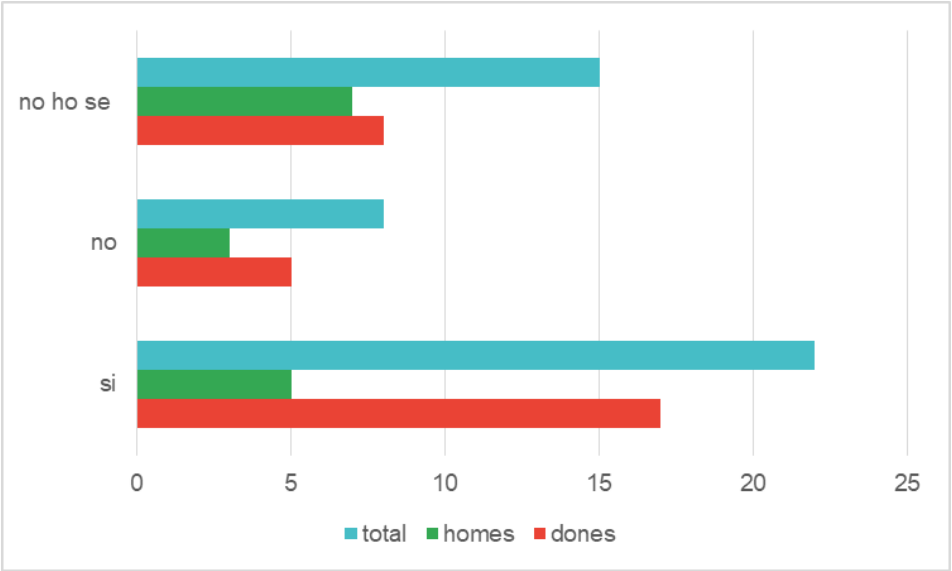
Pel que fa a la percepció del personal pel que fa al grau d'integració del principi de "transversalitat de gènere" en l'acció municipal, els resultats del qüestionari són esperançadors.

El gràfic 2 mostra que:

- El 49% de la plantilla consultada afirma que en les seves àrees de treball es té en compte la perspectiva de gènere. La plantilla fa referència en primer lloc a la destinació de pressupostos específics i als programes de la Regidoria d'igualtat, que "aplica aquesta mirada a totes les accions per oferir visibilització i sensibilització" de les polítiques de gènere dins de l'organització.
També s'esmenten "els projectes d'ocupació i foment de l'emprenedoria femenina".
En algun cas, fins i tot, es declara que el gènere "forma part del marc teòric i metodològic a l'hora de pensar les accions i els objectius del nostre departament".
- El 33% manifesta que no sap valorar el grau d'integració de la perspectiva de gènere.
- El 18% opina que en el seu equip de treball no es fan reflexions i debats sobre la influència que les variables sexe i gènere tenen a l'hora de dissenyar o avaluar els serveis i les accions adreçades a la ciutadania.
- Les respostes desagregades per sexe no registren diferències significatives des d'una perspectiva de gènere.



Gràfic 2: Considera que en la seva àrea de treball es té en compte la perspectiva de gènere?



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'enquesta al personal de l'Ajuntament d'Argenton, 2022.

Formació sobre polítiques de gènere

El gràfic 3 mostra un bon grau de capacitació del personal per a una correcta aplicació del principi de transversalitat de gènere en totes les àrees d'intervenció municipal: el 70% de la plantilla consultada ha rebut formació especialitzada en temes de gènere i polítiques d'igualtat.

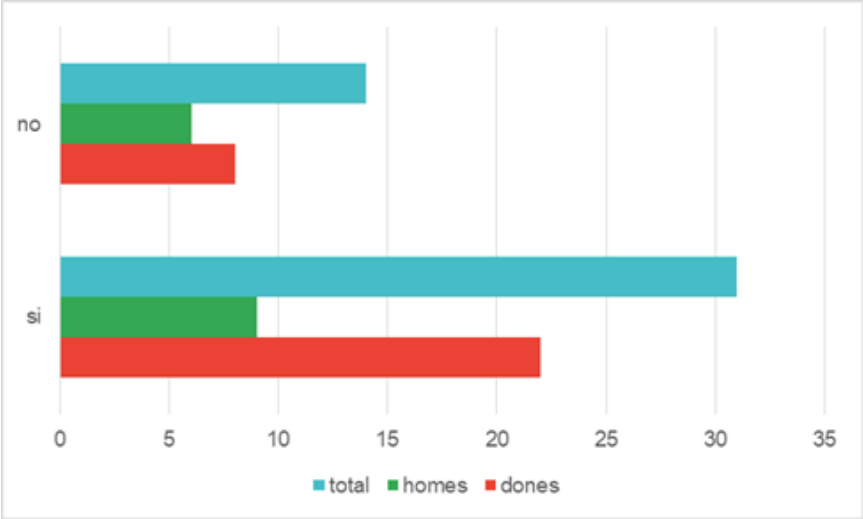
Segon la informació recollida, aquest resultat és fruit de a la formació realitzada el maig del 2021, durant el procés de diagnosi del III Pla de Justícia de Gènere, amb l'objectiu d'introduir aspectes de la diversitat sexual i de gènere, sensibilitzar i ajudar a planificar les línies estratègiques, accions i actuacions a portar a terme en els pròxims anys al municipi.

Tot i que es tracte de resultats parcials, aquesta dada és un indicador força positiu i cal mirar de consolidar-lo mitjançant la implementació de recursos de formació continuada adreçats al personal polític i tècnic de tots els departaments municipals.



Per descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web		
Codi Segur de Validació	a4bea264cbc042aada288c063d3d368af001	
Url de validació	https://seuelectronica.argentina.cat/verificador/verificadorfirma.asp	
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original	

Gràfic 3: Ha rebut formació específica sobre la introducció de la perspectiva de gènere en les polítiques d'igualtat o en temes d'igualtat de gènere?



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'enquesta al personal de l'Ajuntament d'Argenton, 2021.



Participació de les dones en els llocs de decisió política

Taula 1: Equip de govern per sexe. Ajuntament d'Argentona 2019/2023.

EQUIP DE GOVERN	Homes	Dones
ALCALDIA ADMINISTRACIÓ GENERAL, SERVEIS ECONÒMICS I MITJANS DE COMUNICACIÓ VOCAL DE LA JUNTA DE GOVERN DEL PATRONAT DEL MUSEU DEL CÀNTIR		X
PRIMERA TINENÇA D'ALCALDIA RECURSOS HUMANS, SALUT, BENESTAR ANIMAL, MEDI AMBIENT, SERVEIS SOCIALS	X	
SEGONA TINENÇA D'ALCALDIA MOBILITAT, POLICIA, SERVEIS, ESPAIS PÚBLICS I FESTES		X
TERCERA TINENÇA D'ALCALDIA CULTURA, PATRIMONI, URBANISME I COOPERACIÓ, PRESIDÈNCIA PATRONAT DEL MUSEU DEL CÀNTIR	X	
QUARTA TINENÇA D'ALCALDIA EDUCACIÓ, ESPORTS, PARTICIPACIÓ I TRANSPARÈNCIA, PRESIDÈNCIA CONSELL ESCOLAR MUNICIPAL	X	
QUINTA TINENÇA D'ALCALDIA OBRES PÚBLIQUES, HABITATGE, PRESIDÈNCIA AIGÜES ARGENTONA	X	
JOVENTUT, IGUALTAT, FEMINISMES I LGTBI		X
PROMOCIÓ ECONÒMICA I GENT GRAN		X
Total	4	4

Font: Elaboració pròpia a partir del web municipal de l'Ajuntament d'Argentona, 2021.



Per descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web	
Codi Segur de Validació	a4bea264cbc042aaada288c063d3d368af001
Url de validació	https://seuelectronica.argentona.cat/verificador/verificadorfirma.asp
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original

La composició de l'equip de Govern de l'Ajuntament d'Argentona (2019/2023) compleix amb el principi de presència paritària en el repartiment del poder polític establert en la Llei 17/2015 d'igualtat efectiva entre dones i homes (art. 19). Com mostra la taula 1, l'alcaldeessa és una dona i l'equip de govern està compost per un total de 8 persones (4 homes i 4 dones). D'altra banda, les dades relatives a la distribució de les regidories per sexe, no registren indicis que facin sospitar la presència d'obstacles o barreres per a l'accés de les dones als llocs de decisió en determinades matèries (segregació horitzontal).

Participació de les dones en la representació sindical

La representació sindical del personal funcionari i laboral de la Corporació està força masculinitzada. D'un total de deu representants, les dones representen el 30%; seria important comptar amb una participació equilibrada de treballadores i treballadors.

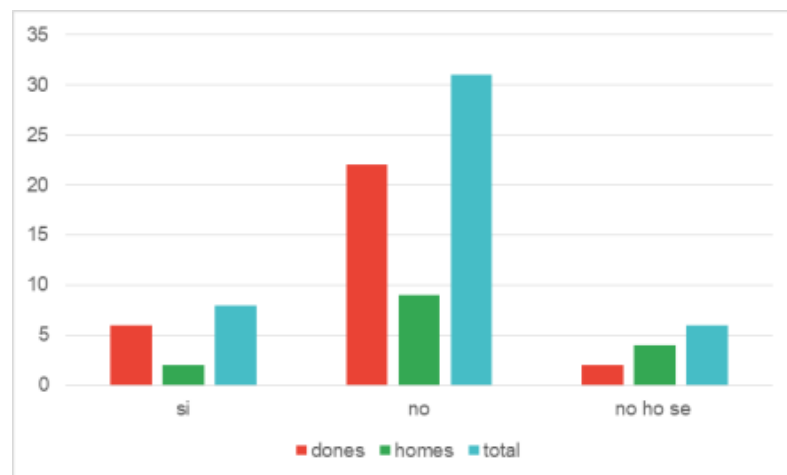
A més, és necessari tenir una delegació sindical sensibilitzada i formada sobre aquestes temàtiques, i aconseguir així una major incidència a l'hora d'integrar la perspectiva de gènere en les polítiques internes, vetllar pel compliment de les lleis, presentar propostes i defensar-les en la negociació col·lectiva.



Percepció del personal municipal pel que fa a les desigualtats i discriminacions de gènere a nivell intern

Pel que fa a la percepció del personal, cal destacar que la major part de la plantilla consultada (69%) no identifica cap situació de desigualtat per raó de gènere en el seu equip de treball (Gràfic 4).

Gràfic 4: En el seu equip de treball identifica situacions de desigualtat per raó de gènere?



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'enquesta al personal de l'Ajuntament d'Argentona, 2021.

Tot i això, els resultats del qüestionari mostren també l'opinió d'algunes treballadores més crítiques que posen èmfasi en la manca de reconeixement o la infravaloració de les tasques associades a departaments i feines feminitzats. Manca de reconeixement que, a més, es tradueix també en una menor retribució, ja que no es té en compte la responsabilitat i l'expertesa necessàries per dur a terme determinades tasques de cura de les persones. Es queixen també de la permanència d'estereotips i prejudicis de gènere que apareixen en les relacions interpersonals amb els companys.



Algunes de les seves aportacions han estat:

A nivell econòmic clarament no estan reconegudes les responsabilitats al mateix nivell que en altres departaments. Tampoc hi ha reconeixement de les especialitzacions i les responsabilitats.

Es considera que podem assumir més feina.

Mainsplaining: considero que he viscut actituds paternalistes i he vist com companys homes (gènere masculí) tenien més veu que jo en algunes situacions. No considero que sigui generalitzat, però sí molt millorable; per aquesta raó aposto per la part formativa de totes plegades.

Quan parla un home, la seva opinió es té més en compte que si la mateixa opinió la formula una dona.

Per últim, cal destacar que la plantilla consultada ha mostrat una molt bona predisposició cap la implementació d'un Pla d'igualtat intern. El 80% ho considera necessari (Gràfic 5).

Entre les prioritats que s'haurien d'abordar, el personal assenyala la qüestió de la conciliació de la vida personal amb la laboral (34 punts) i la necessitat de potenciar la formació per afavorir el desenvolupament professional del personal (31 punts).

En ordre de puntuació, segueixen les mesures per prevenir i actuar davant les manifestacions de violències masclistes que es puguin produir a la feina (assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o per identitat de gènere) i la necessitat d'introduir la perspectiva de gènere en les polítiques de prevenció de riscos laborals, amb un abordatge integral que inclogui, per exemple, els riscos psicosocials.

Algunes de les seves aportacions han estat:

Crec que és un pas molt important fer aquest qüestionari, i després fer la lectura i el treball que calgui per millorar la relacions entre tots els treballadors de l'Ajuntament.

Súper protocol de com actuar en aquests casos i formació en vocabulari no sexista.



Per descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web

Codi Segur de Validació a4bea264cbc042aada288c063d3d368af001

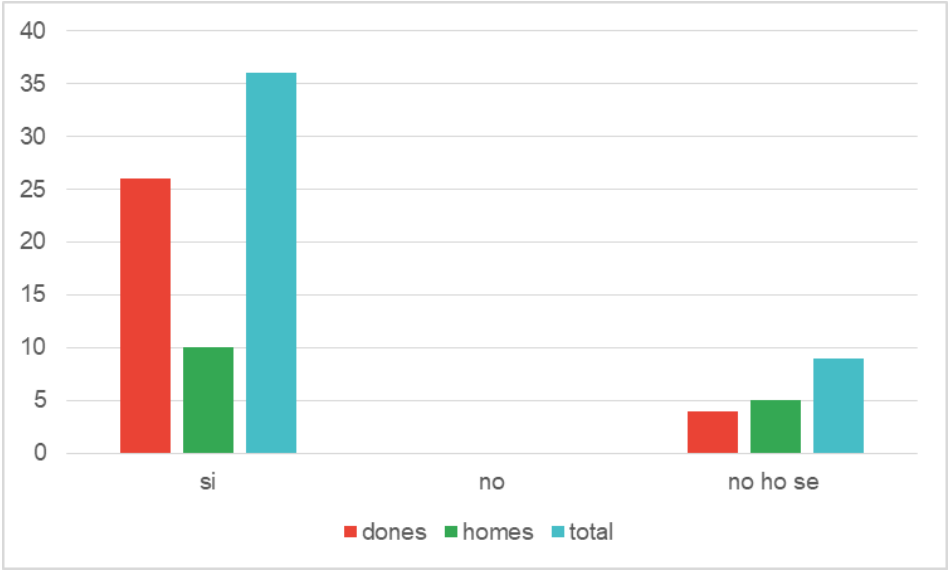
Url de validació <https://seuelectronica.argentina.cat/verificador/verificadorfirma.asp>

Metadades Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original

A més a més del pla d'Igualtat, que és una molt bona iniciativa, estaria bé fer un pla contra el mobbing, que és una altra forma d'abús i assetjament laboral, una cosa que no s'ha fet i mai en aquest Ajuntament.

Promoció interna, salut laboral (des del punt de vista psicosocial)

Gràfic 5: Vostè considera que és necessari elaborar un Pla d'igualtat intern?



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'enquesta al personal de l'Ajuntament d'Argentina, 2021.

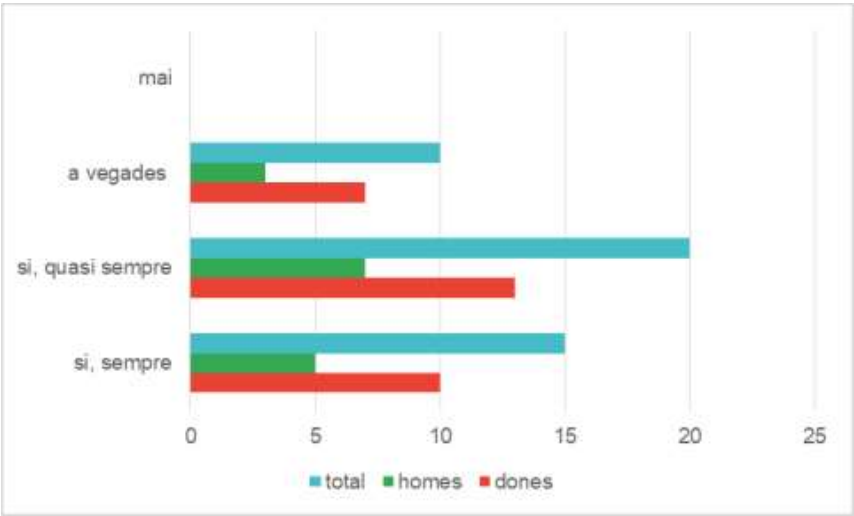


2. COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE DE LA CORPORACIÓ MUNICIPAL

Els resultats del qüestionari a la plantilla indiquen que la major part del personal sembla estar sensibilitzat sobre la importància d'utilitzar un llenguatge “no sexista, plural i no discriminatori cap a les dones”.

Com mostra el Gràfic 6, el 82% afirma que intenta utilitzar “sempre” o “quasi sempre” aquest llenguatge en les comunicacions internes i externes del seu departament.

Gràfic 6: El vostre departament o secció utilitza en les seves comunicacions internes o externes un llenguatge no sexista, plural i no discriminatori cap a les dones?



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'enquesta al personal de l'Ajuntament d'Argentona, 2021.

Per la seva banda, l'Acord de Condicions de treball (AC) inclou explícitament el compromís de la Corporació de “vetllar per un ús no sexista del llenguatge en la seva comunicació interna i externa” (annex 3 novè AC).

Tot i això, no hi ha cap mecanisme concret per garantir una supervisió del llenguatge en totes les comunicacions i imatges que emet la Corporació municipal.



Per descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web			
Codi Segur de Validació	a4bea264cbc042aada288c063d368af001		
Url de validació	https://seuelectronica.argentina.cat/verificador/verificadorfirma.asp		
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original		

Pel que fa a les comunicacions escrites, si bé s’observa freqüentment l’ús de terminologies dobles —per exemple, en la denominació dels llocs de treball en l’organigrama de l’Ajuntament, les convocatòries laborals i les ofertes de feina (Tècnic /a; Assessor/a; Locutor/a)—, sovint s’utilitza el masculí plural per referir-se a la totalitat del col·lectiu. En són un exemple el text de l’AC i el lloc web del consistori (“els empleats públics”, “els representants dels empleats”, “els treballadors”, “el president”, entre d’altres)

Cal, doncs, incloure mecanismes per garantir un ús no sexista del llenguatge en totes les comunicacions En aquest sentit, és important dotar el personal d’eines específiques per fer un ús correcte de les terminologies neutres (el personal, la presidència) i les terminologies dobles (les i els representants), segons dels casos, sense carregar inútilment la redacció.



3. REPRESENTATIVITAT DE LES DONES EN LA PLANTILLA

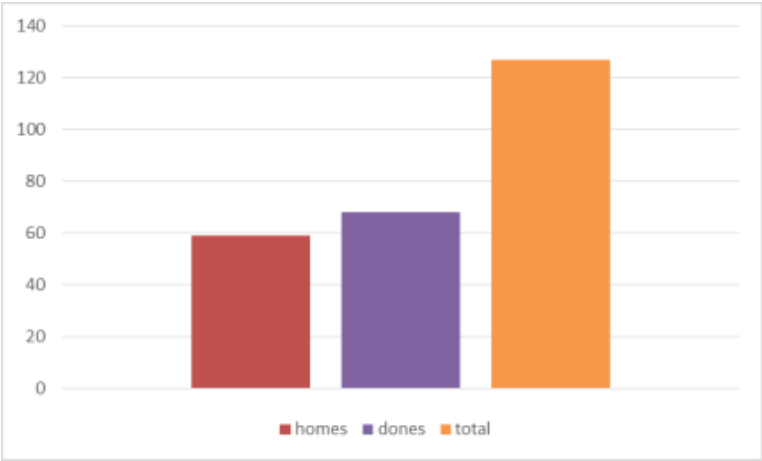
En aquest apartat s'analitza l'estructura i l'organització de l'Ajuntament d'Argentona, posant especial atenció a la presència de les dones en tots els àmbits, els grups professionals i els nivells de responsabilitat de l'organigrama tècnic de la Corporació.

Distribució del personal per franges d'edat i sexe

Segons les dades d'abril de 2022, la plantilla està formada per un total de 127 persones: 68 dones i 59 homes (Gràfic 8). Així, les treballadores són lleugerament més nombroses i representen el 53,5% del total.

D'altra banda, si considerem el personal dels organismes autònoms de la Corporació municipal, se sumen quatre persones més: dues dones i dos homes.

Gràfic 8: Plantilla de l'Ajuntament d'Argentona per sexe.



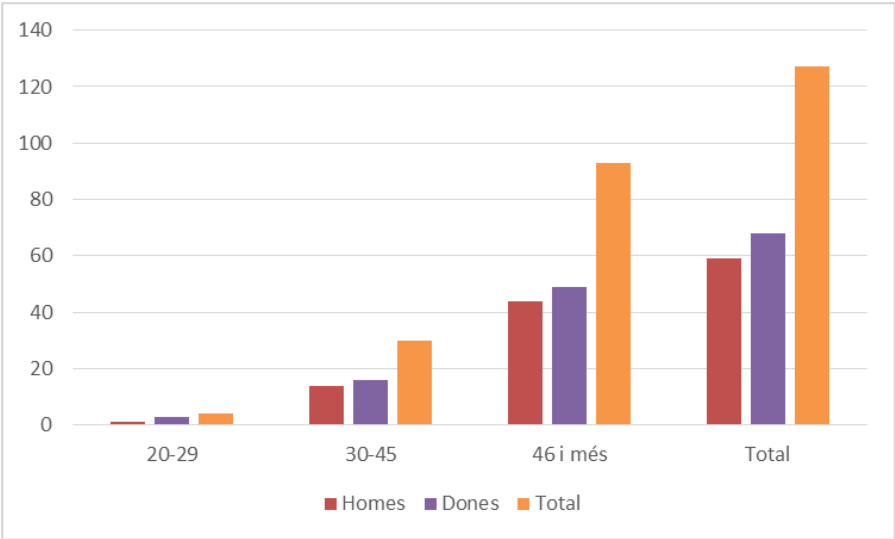
Font: Elaboració pròpia a partir de dades del departament de Recursos humans de l'Ajuntament d'Argentona, 2022.



Les dades segregades per sexe i edat (Gràfic 9) mostren que el personal jove (entre 20 i 29 anys) representa només el 3 % de la plantilla.

El gruix del personal se situa en la franja d'edat de 46 anys i més (73%), seguida pel grup d'entre 30 i 45 anys, que representa el 24 %; no s'observen diferències significatives en funció de la variable "sexe" en cap dels grups.

Gràfic 9: Plantilla de l'Ajuntament per edat i sexe.



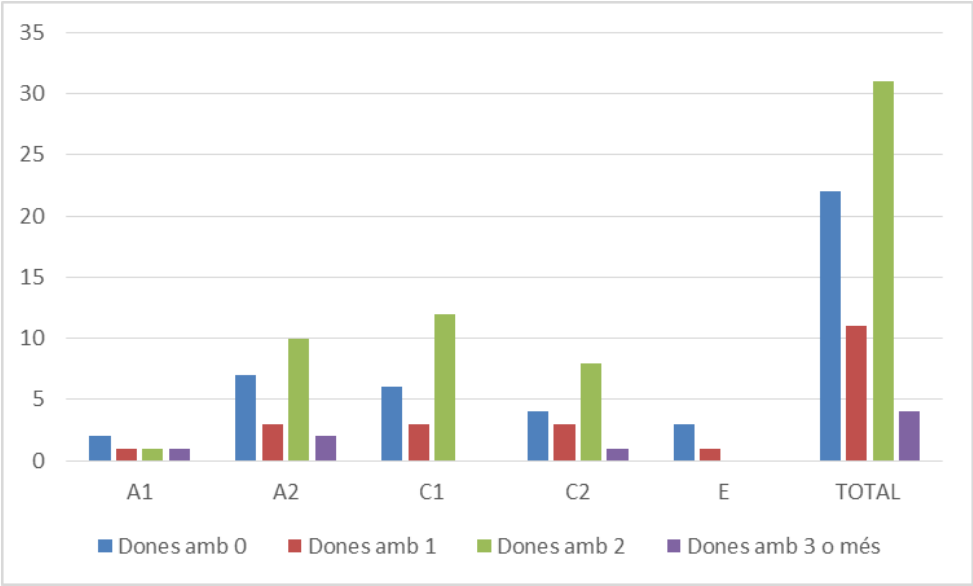
Font: Elaboració pròpia a partir de dades del departament de Recursos humans de l'Ajuntament d'Argenton, 2022.

Les dades indiquen també que el 68% de les treballadores són mares, així com el 61% dels treballadors són pares.

Els gràfics 10d i 10h descriuen la distribució del personal en funció de les variables sexe, nombre de fills i filles i grup professional i, com es pot observar, no registren diferències significatives des d'una perspectiva de gènere.

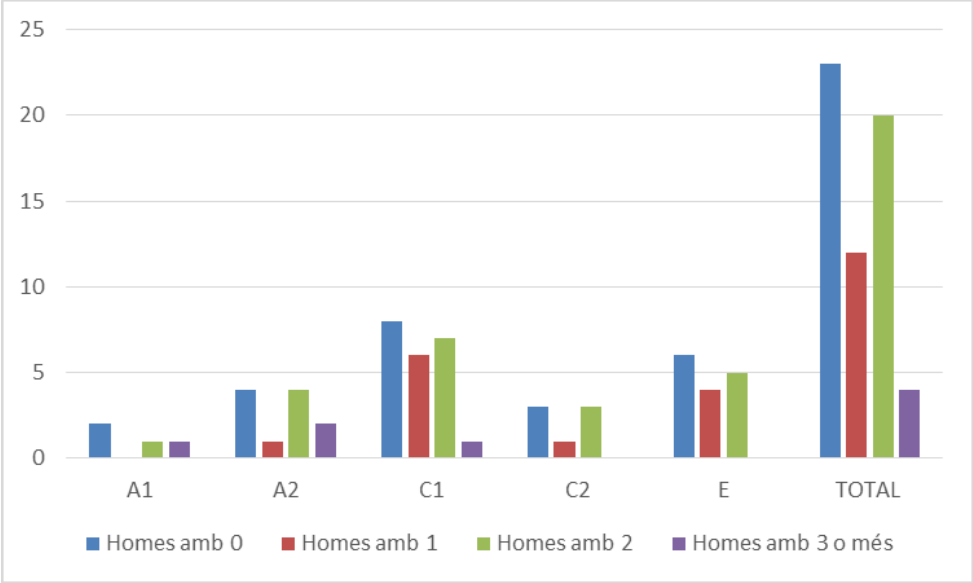


Gràfic 10d: Nombre de dones per nombre de filles i fills i categoria professional



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del departament de Recursos humans de l'Ajuntament d'Argenton, 2022.

Gràfic 10h: Nombre d'homes per nombre de filles i fills i categoria professional.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del departament de Recursos humans de l'Ajuntament d'Argenton, 2022.



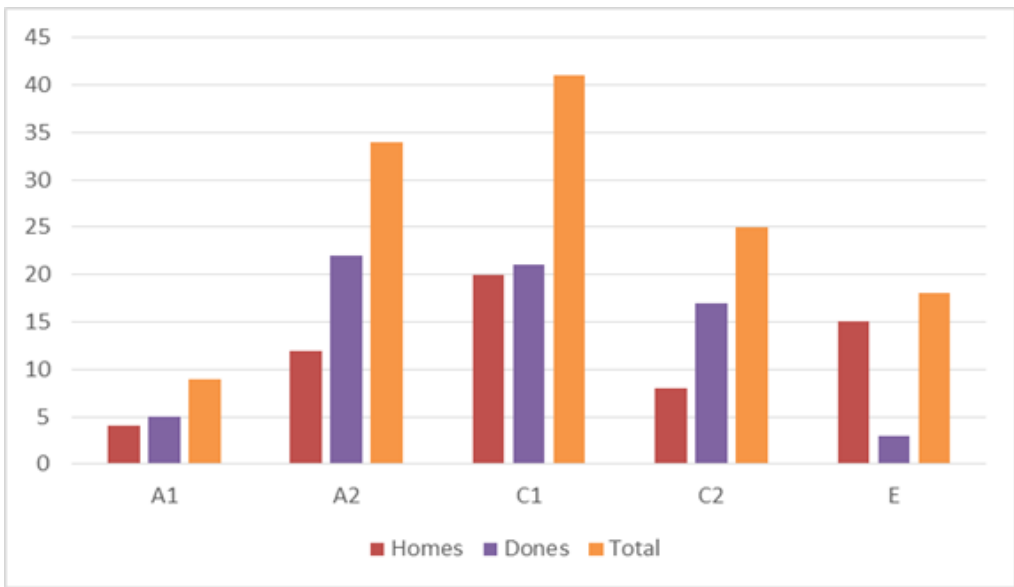
Distribució del personal per grup professional

El personal de la Corporació està classificat en cinc grups professionals (A1, A2, C1, C2 i E), d'acord amb la titulació o formació exigida, el lloc de treball i les funcions que exerceixen.

Com es pot observar en el gràfic 11, les dades registren:

- Una presència equilibrada de dones i homes en el grup A1, que correspon als llocs de treball de més responsabilitat i més retribució (6 dones i 5 homes).
- Una major presència de treballadores en el grup A2, on es concentra el 32,3% de la plantilla femenina i el 20% de la masculina.
- Una major concentració de treballadores en el grup C2, que reuneix el 25% de la plantilla femenina i el 13,5% de la masculina.
- El predomini dels homes en el grup E (25,5% de la plantilla masculina i només 4,5% de la femenina).

Gràfic 11: Distribució del personal per grup professional i sexe.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del departament de Recursos humans de l'Ajuntament d'Argentona, 2022.



Distribució de la plantilla per sexe i nivell de responsabilitat tècnica

Taula 3: Organigrama directiu/comandaments per àrea i sexe

Cap `àrea	DONES	HOMES
ALCALDIA	X	X
POLICIA		X
SERVEIS GENERALS	X	
SERVEIS PERSONALS	X	X
SERVEIS TERRITORIALS	X	X
SERVEIS ECONÒMICS	X	

Font: Elaboració pròpia a partir de l'organigrama de l'Ajuntament d'Argenton, 2022.

Les dades incloses en l'organigrama de l'Ajuntament fan visible una presència equilibrada de dones i homes en els llocs de més responsabilitat i major poder decisor i registren, fins i tot, un cert lideratge femení.

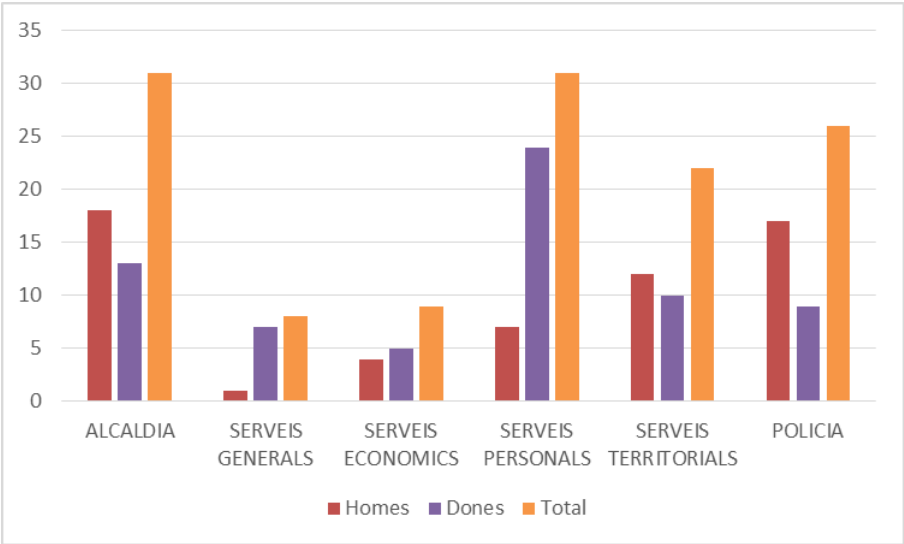
Totes les àrees en les quals s'estructura la Corporació (Alcaldia, Serveis generals, Serveis personals, Serveis econòmics i Serveis territorials) estan encapçalades per dones, a excepció de la Policia local.

Aquesta dada és un bon indicador de l'absència de dinàmiques de "segregació vertical" o "sostre de vidre", termes que fan referència a les dificultats que tenen les dones per desenvolupar-se professionalment a conseqüència de les relacions de gènere que s'articulen en la nostra societat i que condicionen profundament les condicions de participació de les dones en el teixit econòmic en general i en el mercat de treball en particular.



Distribució del personal per àrea de treball

Gràfic 12: Nombre de persones que treballen per àrea i sexe.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del departament de Recursos humans de l'Ajuntament d'Argentona, 2022.

Les dades del gràfic 12, que mostren la distribució del personal per àrea de treball i sexe, fan palesa la feminització de les professions relacionades amb l'atenció a les persones, en les quals es concentra el 35% del personal femení. Tot i això, es registra una important presència femenina a les àrees d'Alcaldia, Serveis generals i Serveis econòmics.

D'altra banda, com és habitual en altres ens locals, en el cas de professions relacionades amb l'autoritat o amb un suposat ús de la força física, es registra un predomini de treballadors masculins molt marcat; això passa a la Policia, i en menor mesura a l'àrea de Serveis territorials.

Aquestes dades són una bona mostra del diferent i desigual encaix d'homes i dones en el mercat laboral i de la persistència dels estereotips de gènere vinculats a les professions. Així i tot, cal destacar que el departament de RRHH observa una lenta, però constant tendència a l'increment de la participació de les dones en aquelles branques professionals en les quals estan tradicionalment infrarepresentades (en són un exemple les dones que es presenten a les convocatòries d'agents de policia)".



Tipologies de les relacions laborals

En aquest apartat s’analitzen les condicions laborals de la plantilla del personal laboral i funcionari al servei de l’Ajuntament d’Argentona i, en particular, es posa l’atenció en les diferències entre dones i homes pel que fa a la tipologia de la jornada laboral i les característiques de les relacions laborals.

Les dades segregades per sexe relatives a la tipologia de les jornades evidencien que la gran majoria de la plantilla femenina i masculina (97%) treballa entre 35 i 39 hores setmanals (35 hores).

La quantitat de personal que treballa a temps parcial o amb jornada reduïda per cura és numèricament molt petita. Destaca, però, que en aquest grup hi ha exclusivament dones. Una realitat força habitual, a conseqüència de la diferent participació de les dones i els homes en les responsabilitats familiars i domèstiques: les responsabilitats de cura acostumen ha ser assumides amb molta més freqüència per les treballadores que no pas pels treballadors.

En relació amb el tipus de contractació aplicada al personal municipal (Gràfic 13) , l’Ajuntament d’Argentona es caracteritza per les dades següents:

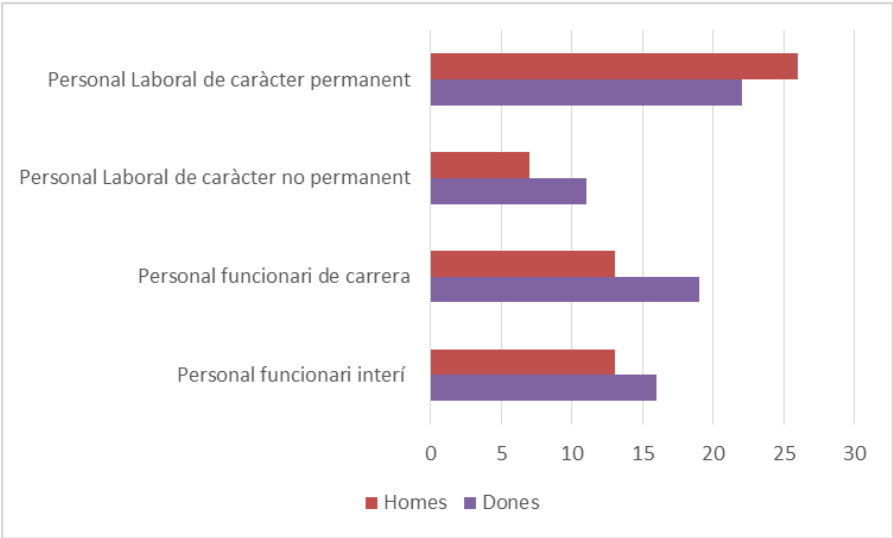
- El gruix de la plantilla està representat pel personal funcionari (el 48%). En aquest grup es registra una major concentració de treballadors: el 40% de la plantilla masculina i el 34% de la femenina.
- El 38% de la plantilla té una relació laboral de caràcter fix. De manera similar al anterior, en aquest grup s’observa una major concentració de treballadors: el 44% del personal masculí i el 32% del femení.
- Per últim, un percentatge força baix de personal, el 14 % de la plantilla, té una relació laboral de caràcter no permanent: en aquest grup es concentra el 16% del personal femení i l’11% del masculí.

En funció de la variable “antiguitat” (Gràfic 14), les dades registren una clara prevalença de relacions laborals de llarga durada: 45,5% de la plantilla porta més de



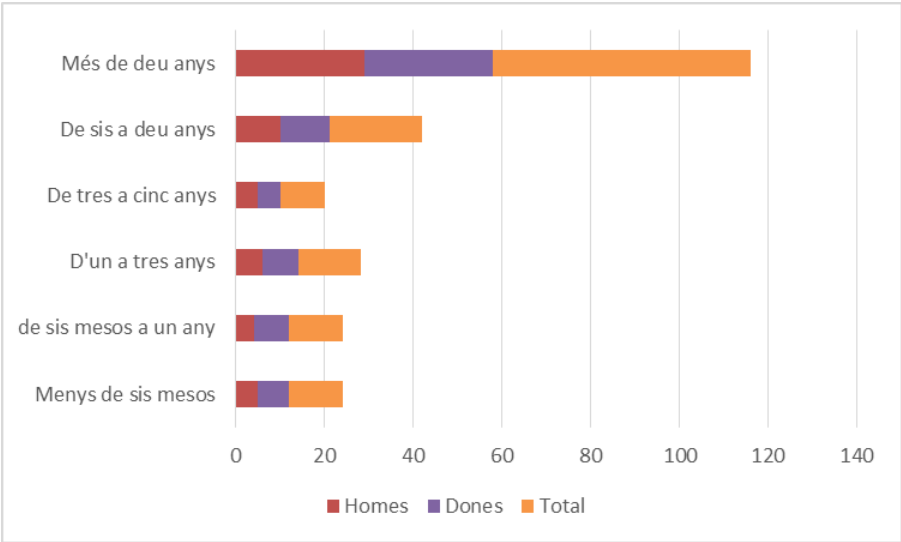
deu anys a l'Ajuntament; en aquest aspecte, no es registren diferències rellevants des d'una perspectiva de gènere.

Gràfic 13: Tipus de contracte i sexe.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del departament de Recursos humans de l'Ajuntament d'Argenton, 2022.

Gràfic 14: Antiguitat i sexe.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del departament de Recursos humans de l'Ajuntament d'Argenton, 2022.



4. IGUALTAT RETRIBUTIVA

L'annex 3 sisè de l'AC inclou les mesures relatives a la igualtat retributiva i estableix el compromís de la corporació a "no establir cap diferència ni discriminació retributiva per raó de sexe"; a més, preveu la realització d'un estudi sobre les retribucions.

De conformitat amb la normativa vigent, que estableix l'obligació de recollir dades segregades per sexe, en aquest apartat es posa l'atenció en les diferències retributives entre les treballadores i els treballadors de la Corporació municipal.

En particular, s'analitza la bretxa de gènere en el salari del personal, una fórmula matemàtica⁵ que permet veure la diferència entre els ingressos mitjans de les dones i els homes com a percentatge dels ingressos dels homes.

La bretxa salarial pot fer referència a les diferències d'ingressos entre homes i dones per hora, setmanals, mensuals o anuals. Normalment, la bretxa salarial entre homes i dones per hora és inferior a la setmanal, mensual i anual. Això es deu al fet que les dones solen realitzar treballs remunerats durant menys hores que els homes, ja que les dones continuen dedicant més temps que els homes a les responsabilitats familiars i domèstiques. Per aquest motiu, s'utilitza l'indicador del salari brut anual mitjà, que permet prendre en consideració totes les diferències entre treballadors i treballadores. A més, cal precisar que, de conformitat amb el marc legal vigent, no tota diferència salarial és discriminatòria. Hi ha una pressuposició de bretxa de gènere quan la mitjana de les retribucions als treballadors o treballadores d'un sexe és superior a la de l'altre en un 25% o més, considerant el conjunt de la massa salarial o la mitjana de les percepcions satisfetes. En aquests casos, s'ha d'incloure en el registre salarial una justificació que demostrï que la diferència salarial respon a motius no relacionats amb el sexe de les persones treballadores.

Per últim, cal recordar que, d'acord amb l'article 28.2 de l'Estatut dels treballadors, és obligatori el **registre retributiu de la plantilla** (inclosos personal directiu i alts càrrecs)

⁵Retribució mitjana anual d'homes - retribució mitjana anual dones / retribució mitjana anual d'homes x 100.



amb els valors mitjans dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials, desagregats per sexe i distribuïts per grups professionals, categories professionals o llocs de treball iguals o d'igual valor.

Amb els darrers decrets 901 i 902 de 2020, es desenvolupa aquesta obligació matisant alguns aspectes (obligació de calcular la mitjana aritmètica i la mitjana per a cada concepte salarial) i clarificant el deure d'informació a la representació legal i a la plantilla. A més, és destacable que quan se sol·liciti l'accés al registre per part de la persona treballadora per inexistència de representació legal, la informació que es facilitarà per part de la corporació no seran les dades mitjanes respecte a les quanties efectives de les retribucions que consten en el registre, sinó que aquesta informació es limitarà a les diferències percentuals que existissin en les retribucions mitjanes d'homes i dones, que també hauran d'estar desagregades en atenció a la naturalesa de la retribució i al sistema de classificació aplicable.

Bretxa de gènere en les mitjanes salarials anuals i per hora

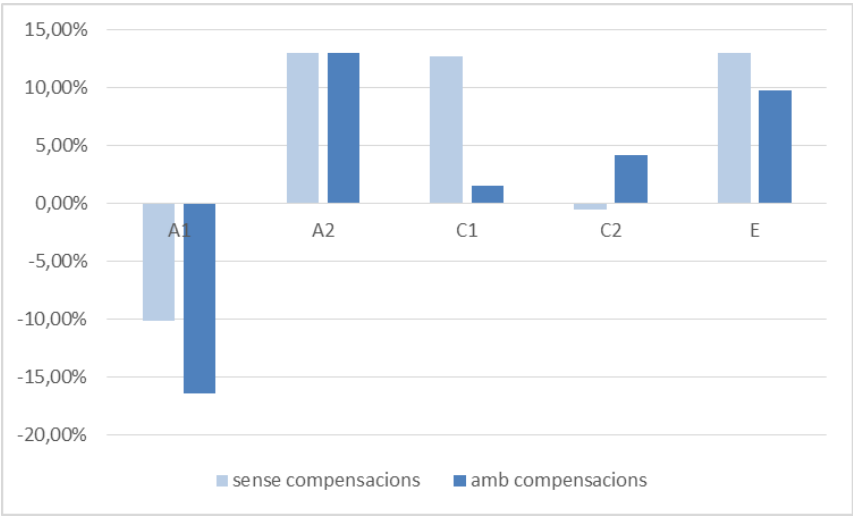
Els gràfics 16 i 17 mostren les mitjanes de les retribucions anuals del personal de la corporació municipal (amb i sense l'aplicació de complements) en funció de la variable sexe i grup professional.

Per la seva banda, els gràfics 18 i 19 indiquen el salari mitjà per hora, en funció de la mateixa variable.

A partir d'aquesta informació s'ha calculat la bretxa salarial anual i per hora que queda reflectida en el gràfic 15. Per la seva lectura cal tenir en compte que la bretxa salarial mesura la diferència entre els ingressos mitjans de les dones i els ingressos mitjans dels homes com a percentatge dels ingressos dels homes. Per tant, si la bretxa és igual a 0%, significa que les dones i els homes cobren el mateix. Si la bretxa és superior a 0%, significa que les dones cobren X% menys que els homes i si és inferior a 0%, indica que les dones cobren X% més que els homes.



Gràfic 15: Bretxa anual i per hora per grup professional i sexe.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del departament de Recursos humans de l'Ajuntament d'Argenton, 2022.

A partir d'aquest gràfic s'observa que:

- En el salari mitjà anual i per hora del personal classificat en el grup A1: una bretxa salarial del -10,2% en el salari base, que puja fins al -16,4% en el salari amb l'aplicació de les compensacions.
- En el salari mitjà anual i per hora del personal classificat en el grup A2: una bretxa salarial del 13% (amb i sense compensacions).
- En el salari del personal C1: una bretxa salarial del 12,7%, que es redueix a l'1,5% si es tenen en compte les retribucions amb les compensacions.
- En el salari del personal C2: hi ha una bretxa negativa (-0,5%) que indica que les retribucions de les treballadores són lleugerament superiors; tot i això, si tenim en compte l'aplicació de les compensacions salarials, aquesta bretxa es torna positiva i puja al 4,5%.
- En el salari del personal E: una bretxa salarial del 13%, que es redueix al 9,8% si es tenen en compte les retribucions amb les compensacions.



En aquest sentit, cal tenir en compte que les classificacions en grups professionals aglutinen una àmplia gamma de llocs de treballs amb tasques i funcions ben diverses i valorades de manera diferent. Tot plegat és el reflex d'un mercat laboral en el qual algunes activitats estan molt més valorades que altres i, sovint, les activitats més remunerades són feines fortament masculinitzades.

El resultat és que, a excepció del grup A1, en gairebé totes les classificacions professionals, els homes ocupen llocs de treball amb sous més elevats que els de les dones de la mateixa categoria professional.

Segons la informació recollida, l'any 2017 l'Ajuntament d'Argentona va iniciar un procés de revisió de la Relació de llocs de treball (RLT) amb l'objectiu d'analitzar i definir les característiques essencials de cada lloc de manera objectiva i neutral. Es preveu que la RLT es revisi cada quatre anys.

Així, amb la finalitat de vetllar per una política retributiva sense discriminacions de gènere, seria oportú tenir en compte la perspectiva de gènere en la pròxima revisió de la RLT. Per una banda, cal analitzar detalladament les tasques i les funcions reals de cada lloc de treball classificat en la mateixa categoria, especificant quantes dones i quants homes els ocupen. Per l'altra, cal valorar quins aspectes del treball es mesuren i quins no, i si se centren en característiques i factors típicament masculins sense tenir en compte les qualitats laborals més associades al treball i a les tasques desenvolupades tradicionalment per les dones.

Un cop feta aquesta definició, cal tenir en compte aquesta informació per valorar si es compleix el principi d'igualtat retributiva, que estableix que als llocs de treball iguals o d'igual valor els correspon igual retribució.

En aquest sentit, cal recordar que el Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, especifica que: "Un treball tindrà el mateix valor que un altre quan la naturalesa de les funcions o tasques efectivament encomanades, les condicions educatives, professionals o de formació exigides per al seu exercici, els



factors estrictament relacionats amb el seu acompliment i les condicions laborals en què aquestes activitats es duen a terme en realitat siguin equivalents.

S'entén per naturalesa de les funcions o tasques el contingut essencial de la relació laboral, tant en atenció al que estableix la llei o en el conveni col·lectiu com en atenció al contingut efectiu de l'activitat exercida.

S'entén per condicions educatives les que es corresponguin amb qualificacions reglades i guardin relació amb el desenvolupament de l'activitat.

S'entén per condicions professionals i de formació aquelles que puguin servir per acreditar la qualificació de la persona treballadora, incloent l'experiència o la formació no reglada, sempre que tingui connexió amb el desenvolupament de l'activitat.

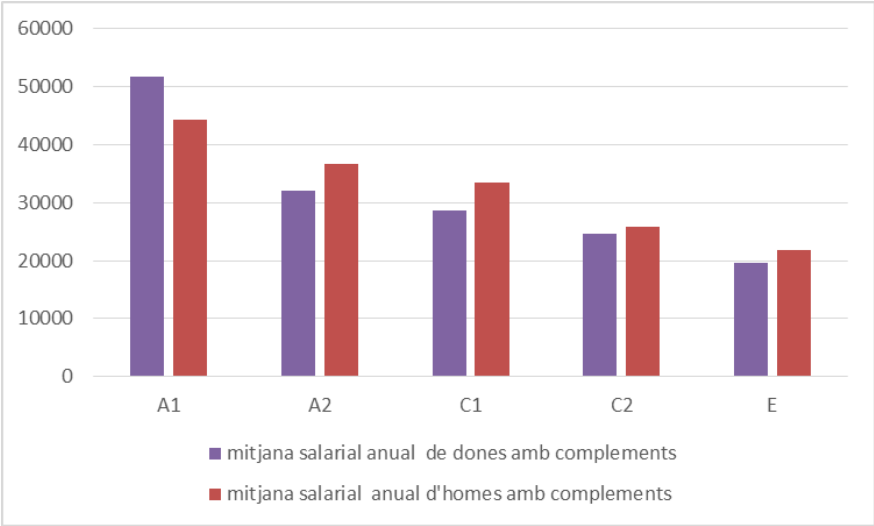
S'entén per condicions laborals i per factors estrictament relacionats amb l'exercici aquells diferents dels anteriors que siguin rellevants en l'exercici de l'activitat. S'estableixen els factors i condicions més rellevants a aquests efectes, amb caràcter no exhaustiu: la dificultat, les postures forçades, els moviments repetitius, la destresa, la minuciositat, l'aïllament, la responsabilitat, la polivalència..."

En conformitat amb la normativa actual, seria doncs recomanable que la Corporació municipal implementi les mesures següents:

- ❖ Introduir la perspectiva de gènere en les properes revisions de la RLT .
- ❖ Engagar una auditoria retributiva aprofundida que inclogui:
 - La bretxa salarial en el salari base, els complements salarials, les pagues extraordinàries i les hores extres.
 - La bretxa en el salari base anual i per hora de cada grup segons la classificació professional (grups, categories professionals i llocs de treball).

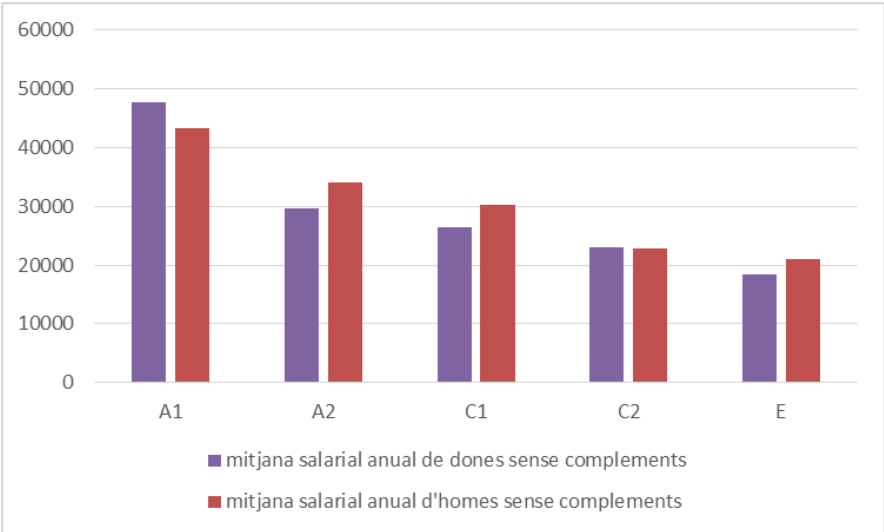


Gràfic 16: Salari mitjà anual amb compensacions per grup professional i sexe.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del departament de Recursos humans de l'Ajuntament d'Argenton, 2022.

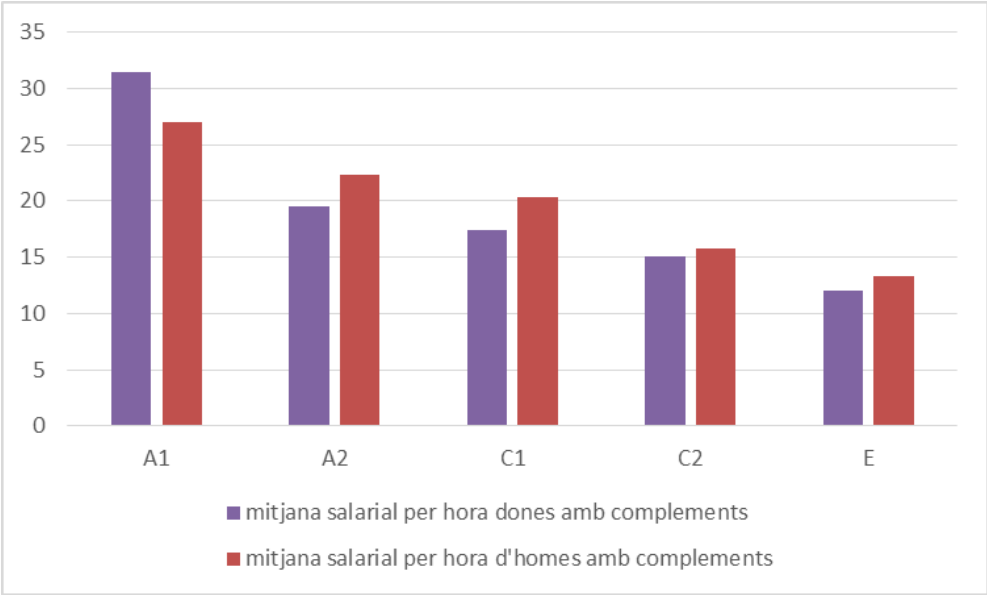
Gràfic 17: Salari mitjà anual sense compensacions per grup professional i sexe.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del departament de Recursos humans de l'Ajuntament d'Argenton, 2022.

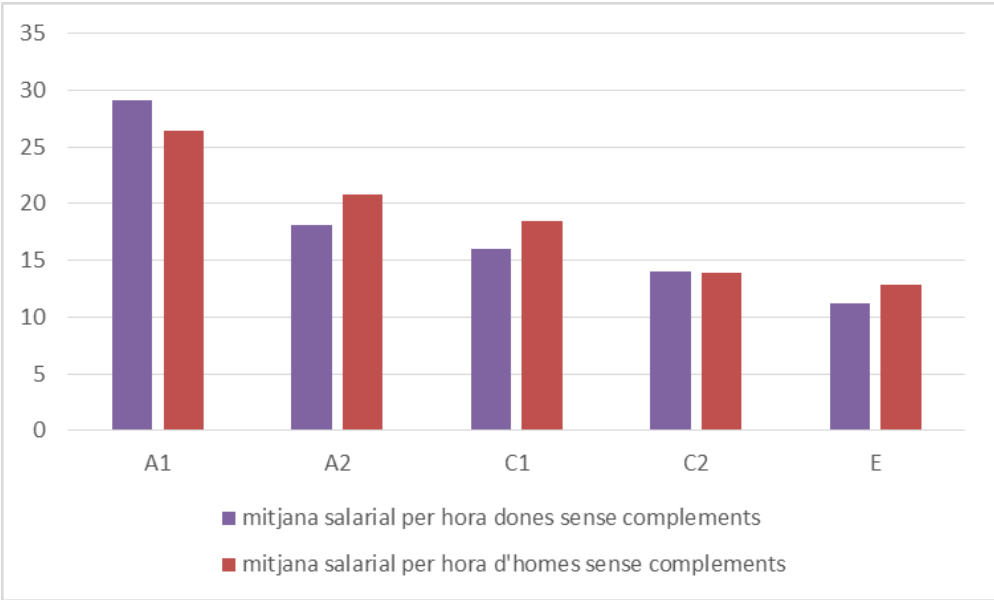


Gràfic 18: Salari mitjà per hora amb compensacions per grup professional i sexe.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del departament de Recursos humans de l'Ajuntament d'Argentona, 2022.

Gràfic 19: Salari mitjà per hora sense compensacions per grup professional i sexe.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del departament de Recursos humans de l'Ajuntament d'Argentona, 2022.



Per descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web			
Codi Segur de Validació	a4bea264cbc042aaada288c063d3d368af001		
Url de validació	https://seuelectronica.argentina.cat/verificador/verificadorfirma.asp		
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original		

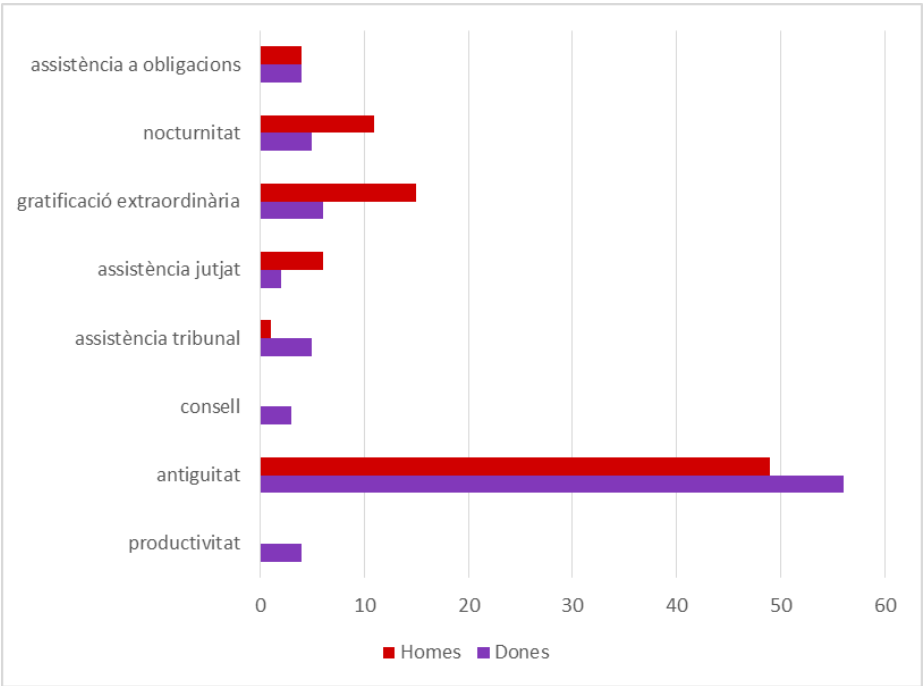
Bretxa de gènere en els complements salarials i les hores extraordinàries

Finalment, cal profunditzar en el conjunt de factors que intervenen en el salari i analitzar si el disseny i els criteris per definir els complements salarials generen, encara que sigui de manera indirecta, discriminacions de gènere.

Més enllà del complement de l'antiguitat (aplicat al 82% del personal femení i al 83% del masculí), el gràfic 20 recull les dades relatives a les tipologies de complements salarials desglossades per sexe.

S'observa una major concentració de treballadors entre el personal que percep un complement salarial en concepte de "gratificació extraordinària" i "nocturnitat"; en canvi, només hi ha dones entre el personal que cobra un plus en funció de la variable "productivitat".

Gràfic 20: Plusos/complements salarials, per sexe.

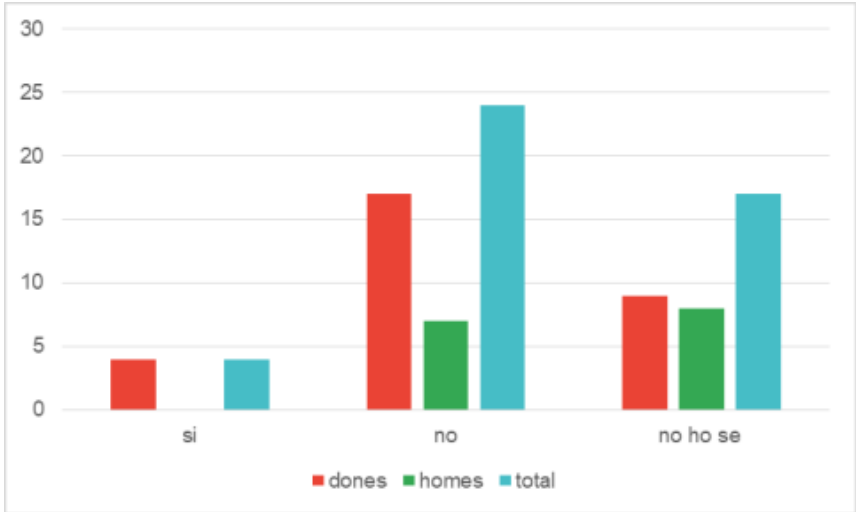


Font: Elaboració pròpia a partir de dades del departament de Recursos humans de l'Ajuntament d'Argenton, 2022.



Percepció del personal sobre la igualtat retributiva

Gràfic 21: Considera vostè que hi ha diferències salarials segons sexe dins de la mateixa categoria?



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'enquesta al personal de l'Ajuntament d'Argenton, 2021.

El gràfic 21 mostra que el gruix de la plantilla consultada considera que, dins d'una mateixa categoria professional, no existeix cap diferència de caràcter salarial entre treballadors i treballadores (53%), o que no té una opinió formada sobre la qüestió (38%).

El 9% restant està format per dones que creuen que existeixen diferències retributives a favor dels homes per una no correcta valoració dels llocs de treball.

Així, algunes treballadores assenyalen que, en la mateixa categoria professional, hi ha llocs de treballs, tasques i funcions més valorats que altres. En conseqüència, algunes feines ocupades majoritàriament per dones estan menys retribuïdes que d'altres més masculinitzades o considerades masculines.

Aquesta qüestió posa en evidència la necessitat de revisar la Relació de llocs de treball des d'una perspectiva de gènere per comprovar si a llocs de treball d'igual valor es correspon una igual retribució, o si algunes tasques o funcions desenvolupades majoritàriament per dones estan infravalorades econòmicament respecte a altres característiques associades a tasques o funcions masculines.

			
Per descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web			
Codi Segur de Validació	a4bea264cbc042aada288c063d368af001		
Url de validació	https://seuelectronica.argentina.cat/verificador/verificadorfirma.asp		
Metadades	Origen: Origen administració	Estat d'elaboració: Original	

Algunes aportacions de la plantilla en el tema de la igualtat retributiva han estat:

Entre el personal tècnic hi ha funcions de determinats departaments menys valorades i altre de més valorades.

Determinades feines estan més valorades econòmicament que d'altres, tot i tenir el mateix nivell d'estudis.

Desigualtats de sou.

Sous en llocs de treball de la mateixa categoria professional ocupats per diferents sexes.

No hi ha diferències salarials en una mateixa categoria, però les categories superiors s'ofereixen més a homes que a dones.



5 ACCÉS AL TREBALL, FORMACIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

En aquest apartat s'estudia la implementació del principi d'igualtat en els mecanismes i criteris de selecció del personal i de promoció interna. També s'analitzen les polítiques adreçades a millorar el desenvolupament professional del personal dins de l'organització municipal i la participació de les treballadores i els treballadors en les diverses accions formatives.

Mecanismes de selecció del personal i incorporacions a la plantilla

Els moviments del personal entre 2017 i 2021 registren la incorporació d'un total de 90 persones i no mostren cap indicati de discriminació cap a les dones, que representen el 49% d'aquestes incorporacions (Gràfic 23).

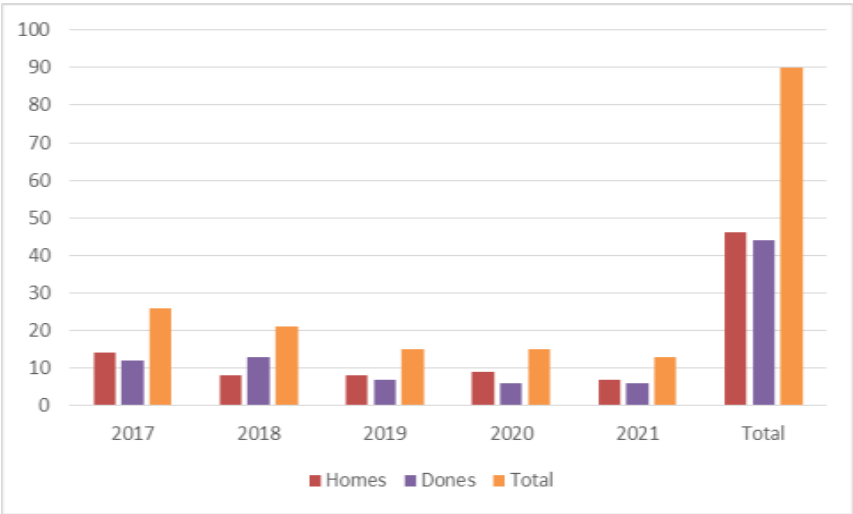
Segons la informació facilitada pel departament de Recursos humans, es tracta en bona part de la incorporació de nou personal funcionari (de carrera i interí) i laboral fix que en el seu conjunt representen el 71%, de les noves relacions laborals (Gràfic 25).

Les dades evidencien també que les dones es van incorporar de manera majoritària a l'àrea d'Alcaldia i Serveis a les persones. En canvi, hi ha una major presència de personal masculí entre el personal contractat a Policia, Serveis econòmics i Serveis territorials.

De manera coherent amb aquest resultat, la taula 4, que recull la distribució per sexe de les persones participants als processos de selecció, mostra clarament que els homes es presenten de manera majoritària a les convocatòries de Serveis territorials i, de manera molt marcada, a les convocatòries per a llocs de treball relacionats amb l'autoritat (agent de Policia local). En canvi, hi ha una major participació de dones quan es tracta de feines relacionades amb el Serveis a les persones.

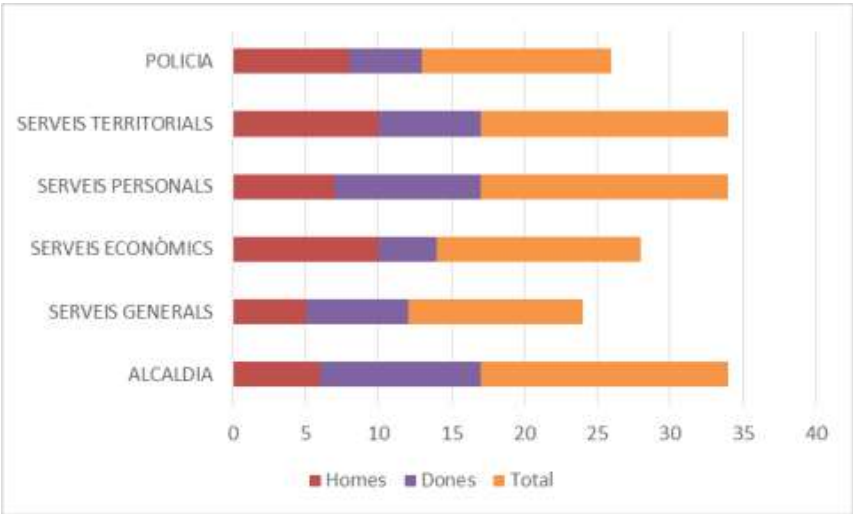


Gràfic 23: Incorporacions per sexe, 2017-2021.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del departament de Recursos humans de l'Ajuntament d'Argenton, 2022.

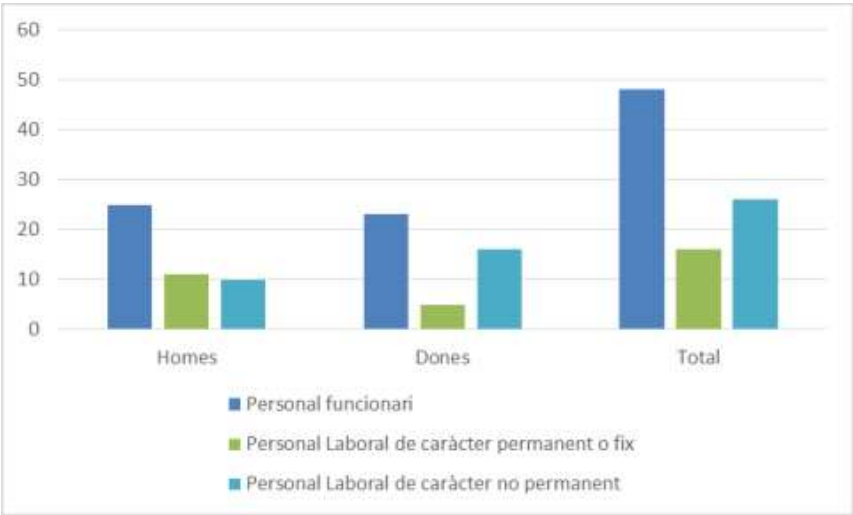
Gràfic 24: Incorporacions per sexe i àrea, 2017-2021.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del departament de Recursos humans de l'Ajuntament d'Argenton, 2022.



Gràfic 25: Incorporacions per sexe i tipus de contracte, 2017-2021



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del departament de Recursos humans de l'Ajuntament d'Argenton, 2022.

Pel que fa al mecanisme de selecció de personal, es fa servir el concurs (oposició o mobilitat interadministrativa), un mecanisme que, en principi, garanteix la no discriminació de gènere en l'accés als llocs de treball.

A més, l'AC inclou les clàusules adreçades a garantir i promoure la igualtat de gènere en l'accés a la Corporació. Aquestes estableixen que:

- “en els Tribunals de selecció es procurarà obtenir la paritat entre dones i homes en la composició dels òrgans col·legiats de selecció de la corporació.”
- “els temaris aprovats per a la celebració de proves selectives per a l'accés a l'oferta pública inclouran temes relatius a la normativa vigent en matèria d'igualtat de gènere.”

Exemples d'altres clàusules que es podrien introduir:

- “en la provisió de llocs de treball mitjançant el sistema de lliure designació, es procurarà guardar la proporcionalitat amb la representació que cada sexe tingui al grup o subgrup de classificació professional corresponent, garantint en tot moment l'aplicació dels principis d'igualtat, mèrit i capacitat.”



- “en les proves d’accés es podran realitzar les adaptacions oportunes per fer efectiva la igualtat de gènere.”
- “a igualtat de condicions, es contractarà la persona del sexe menys representat (acció positiva).”

Taula 4: Convocatòries i incorporacions 2020-2021

Sistema de provisió / Departament	Any	Persones aspirants		Persones Nomenades	
		Homes	Dones	Homes	Dones
Concurs-oposició / Serveis Territorials	2022	10	6	1	0
Concurs-oposició / Serveis Personals	2022	23	16	1	0
Concurs-oposició / Alcaldia	2021	3	1	1	0
Concurs-oposició / Alcaldia	2021	1	3	0	1
Concurs-oposició / Alcaldia	2021	10	12	2	0
Concurs-oposició / Serveis Econòmics	2021	9	10	1	0
Concurs-oposició / Policia Local	2021	190	42	1	3
Concurs per borsa / Policia Local	2020	43	16	42	16
Entrevista per conveni CCM / Serveis Territorials	2020	1	1	1	0
Concurs-oposició / Serveis Econòmics	2020	9	5	1	0
Total persones aspirants i nomenades		299	112	51	20

Font: Elaboració pròpia a partir de dades del departament de Recursos humans de l'Ajuntament d'Argenton, 2022.



Per descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web

Codi Segur de Validació a4bea264cbc042aada288c063d3d368af001

Url de validació <https://seuelectronica.argentina.cat/verificador/verificadorfirma.asp>

Metadades Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original

Processos de promoció interna

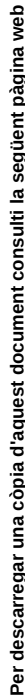
Com és habitual, els processos de promoció interna del personal són poc freqüents a la corporació d'Argentona. El darrer es va realitzar l'any 2006 i no es disposa de dades segregades per sexe relatives a les persones que van participar i superar els mecanismes de selecció.

Amb l'objectiu de garantir processos de promoció interna sense discriminacions de gènere, seria oportú començar a recopilar aquesta informació de manera sistemàtica i analitzar-la des d'una perspectiva de gènere.

En aquest sentit, cal destacar que fruit de la valoració de la Relació de llocs de treball que es va du a terme l'any 2018, a la Corporació hi ha actualment engegat un procés de promoció interna de 17 places amb canvi de categoria de C2 A C1. Es preveu que el procés de selecció finalitzi en 2022.

Pel que fa a la percepció del personal respecte al tema de la promoció professional, el Gràfic 26 mostra que la major part del personal consultat (el 71%) entén que les treballadores tenen les mateixes oportunitats que els treballadors i no detecta cap obstacle per a la promoció de les dones. No es registren crítiques ni dubtes respecte a la garantia del principi d'igualtat en aquest àmbit.

La resta no té una opinió formada sobre aquest assumpte ja que no disposa de dades o informació per poder-lo valorar.



Codi Segur de Validació

Url de validació

Metadades

a4bea264cbc042aada288c063d368af001

<https://seuelectronica.argentina.cat/verificador/verificadorfirma.asp>

Origen: Origen administració	Estat d'elaboració: Original
------------------------------	------------------------------

A bar chart with three groups of bars on the x-axis labeled 'si', 'no', and 'no ho se'. The y-axis represents counts from 0 to 30. Each group contains three bars: red for 'dones', green for 'homes', and cyan for 'total'.

Category	dones	homes	total
si	0	0	0
no	17	7	24
no ho se	13	8	21

75



Per descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web	
Codi Segur de Validació	a4bea264cbc042aaada288c063d3d368af001
Url de validació	https://seuelectronica.argentina.cat/verificador/verificadorfirma.asp
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original

Polítiques de formació

La base de Recursos humans no registra dades relatives als processos de formació i capacitació del personal per a la millora de la seva carrera professional. Seria oportú començar a recollir aquesta mena de dades per analitzar-les des d'una perspectiva de gènere.

Segons la informació recollida (que cal que confirmi Recursos humans), bona part de les formacions parteixen de la iniciativa de la Corporació de formar el personal, i per això posa a la seva disposició un catàleg de formacions. Cal destacar que la major part de les formacions es realitzen dins de l'horari laboral o en modalitat no presencial, una estratègia que, en principi, contribueix a garantir un accés igualitari de les dones i a minimitzar el risc que l'assumpció de les responsabilitats de cura pugui obstaculitzar-ne la participació.

Per últim, cal esmentar que l'AC inclou una clàusula específica que atorga preferència per a les places de formació al personal que es reincorpora després del permís per naixement, una clàusula que pretén minimitzar la possibilitat que l'absència de la treballadora pugui ser perjudicial per a la seva carrera professional.



Per descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web			
Codi Segur de Validació	a4bea264cbc042aada288c063d3d368af001		
Url de validació	https://seuelectronica.argentina.cat/verificador/verificadorfirma.asp		
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original		

6. CORRESPONSABILITAT I CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

Nombre i tipus de mesures de conciliació

Incorporar la perspectiva de gènere en les polítiques internes de la Corporació implica no només implementar totes aquelles mesures adreçades a facilitar que el personal pugui compaginar la vida laboral amb la familiar, sinó també evitar o minimitzar els efectes que l'ús d'aquestes mesures pugui tenir en el desenvolupament professional de les persones que se'n beneficien i de la resta de la plantilla.

En aquest sentit, cal tenir en compte que les treballadores solen utilitzar aquesta tipologia de mesures amb major freqüència que els seus companys homes, ja que sovint són les principals responsables de l'organització de la vida familiar.

L'anàlisi de les llicències i els permisos que s'han aplicat a la plantilla de l'Ajuntament entre 2015 i 2020 (Taula5) evidencia, com és habitual, una clara prevalença de treballadores entre el personal que s'ha beneficiat d'una mesura de conciliació relacionada amb la cura d'una filla o un fill.

En aquest sentit, cal destacar que només hi ha dones entre el personal que ha demanat i obtingut una **“reducció de jornada per la cura d'una filla o un fill”** o una **“excedència”** per aquesta mateixa causa.



Taula 5: Mesures de conciliació 2015/2020⁶

Nom i tipus de mesures de conciliació	Dones que n'han gaudit	Dones que hi tenen dret	Homes que n'han gaudit	Homes que hi tenen dret
Excedència voluntària per la cura de filles o fills	4			
Excedència voluntària per la cura de familiars				
Excedència voluntària pel manteniment de la convivència				
Permisos de naixement i cura de menors	15		8	
Corresponsabilitat en la cura de lactants				
Permís de flexibilitat horària recuperable				
Reduccions de jornades amb la totalitat de retribució	2			
Reduccions de jornades amb dret al 30% o 60% de la retribució	6			

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'enquesta al personal de l'Ajuntament d'Argenton, 2022

Grau de satisfacció de la plantilla pel que fa a la conciliació de la vida laboral amb la personal i familiar

Els resultats del qüestionari mostren que el 78% de la plantilla considera que, si bé l'Ajuntament fa el possible perquè el personal pugui compaginar la vida laboral amb la familiar i personal, es podrien adoptar mesures dirigides a millorar aquest aspecte.

Entre les propostes de millora, destaca la qüestió del teletreball.

El qüestionari mostra clarament que l'experiència del teletreball va rebre una valoració molt positiva per part del personal, que, en general, considera que és una mesura que pot tenir un paper important a l'hora de facilitar la conciliació de la vida laboral amb la personal i familiar. Així, en diverses ocasions, el personal assenyala que la Corporació

⁶Pel que fa a l'anàlisi de les mesures de conciliació de la vida laboral i familiar, en les properes diagnosi, cal tenir en compte les darreres modificacions legislatives en virtut de les quals:

→ Es modifiquen les suspensions de contracte per maternitat i paternitat, que es passen a anomenar "suspensió per naixement" i que inclou tant el que gaudeix la mare biològica com el corresponent a l'altre progenitor. En ambdós casos, la durada és de setze setmanes, d'acord amb la distribució que s'hi indica. Igual període correspon per als casos d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció i acolliment, per a cada adoptant, guardador o acollidor.

→ Canvia la rúbrica, de "maternitat" a "naixement i cura de menors".

→ Es canvia la rúbrica, de "paternitat" a "corresponsabilitat en la cura del lactant".



no només hauria de mantenir i potenciar el teletreball voluntari (total o parcial), sinó que a més hauria d'adequar-lo segons les necessitats que deriven de la vida personal i familiar de cada persona. En aquest sentit, es fa referència també a la flexibilització dels horaris.

Se suggereix, per exemple, tenir entrevistes personalitzades per conèixer les circumstàncies i les necessitats de cada treballadora i treballador, i consensuar els temps i els horaris de dedicació que puguin fer possible la conciliació.

Des d'una perspectiva més àmplia, es proposa un canvi de paradigma en la valoració del desenvolupament de la feina que prioritzi el compliment d'objectius per damunt de la presència. Es creu que aquest enfocament permetria flexibilitzar encara més els horaris laborals i milloraria la gestió dels temps destinats a les responsabilitats de cura.

Algunes de les aportacions del personal han estat:

Ampliar les condicions de teletreball en el cas de persones amb fills menors d'edat.

Fomentar el teletreball voluntari.

Fer un estudi dels treballadors per saber el seu estat anímic, i així poder ajudar a millorar la qualitat dels treballadors.

Flexibilitzar encara més els horaris laborals.

Deixar instaurat el teletreball 3 dies per setmana.

Mantenir la possibilitat del fer teletreball en els llocs de treball que això sigui possible.

Tenir en compte les realitats de les unitats familiars i preveure situacions de conciliació per permetre l'adaptació laboral a les necessitats facilitant la conciliació de la seva vida laboral, familiar, personal i social, a més de suposar un estalvi de temps i diners en desplaçaments, un major control i autonomia sobre el propi treball i un augment de la productivitat perquè no hi ha interferències constants. Cuina i menjador, tiquets restaurant per a jornades excepcionals, espais de cura per optimitzar el temps de descans durant la jornada laboral. Els tiquets restaurant són retribucions econòmiques.

Posar personal. Quan veus que una reducció de jornada o un permís de maternitat no es cobreix amb personal, d'una banda, dubtes de la valoració del teu lloc de treball, i de l'altra, pateixes per poder arribar a tot.

Horari flexible mentre s'ha de cuidar a un familiar (fill, persona depenent...).

Fomentar el teletreball, que és una mesura de conciliació laboral.



Més personal i més teletreball.

Flexibilitzar més els horaris quan hi ha presencialitat i potenciar el teletreball.

Establir horaris flexibles, valorar el treball realitzat i no el presencialisme.

Treballar per projectes i objectius en funció d'aquests.

Millorar pel que fa a la mobilitat dels i les treballadores per cobrir situacions extraordinàries, baixes per malaltia, etc., i afavorir la formació del personal reduint temps de dedicació i, sobretot, les tasques que cal realitzar.

Pel que fa a la consideració de si beneficiar-se d'una mesura de conciliació pot condicionar la carrera professional i la possibilitat de promocionar dins de l'organització (Gràfic 27), s'observa que:

- Una bona part de la plantilla consultada (el 40%) no ho sap valorar.
- La resta de personal es divideix per igual entre qui considera que beneficiar-se d'una mesura de conciliació no condiciona la carrera professional ni la possibilitat de promocionar dins de l'organització (29%), i qui creu que sí que ho fa (31%). En aquest sentit, es posa èmfasi en el fet que a la corporació es continua premiant la dedicació horària, la disponibilitat i la presència, mentre que no es valora l'eficàcia o les tasques desenvolupades. D'aquesta manera, totes les persones amb mesures de conciliació en moltes ocasions a pateixen prejudicis i conseqüències negatives sobre les seves possibilitat de promocionar dins de l'organització.

Algunes de les manifestacions per part de la plantilla han estat:

En general, hi ha la tendència de discriminar al que vol conciliar més perquè es pensa que no ho dona tot a la feina.

Davant d'una promoció interna, en el meu cas la reducció de jornada va pesar com a factor negatiu per promocionar-me. També considero (i m'agradaria equivocar-me) que crea recels entre els treballadors i treballadores propers. A vegades passa.

Depèn de la cultura/polítiques de conciliació familiar que es imperi a nivell d'empresa/ajuntament.



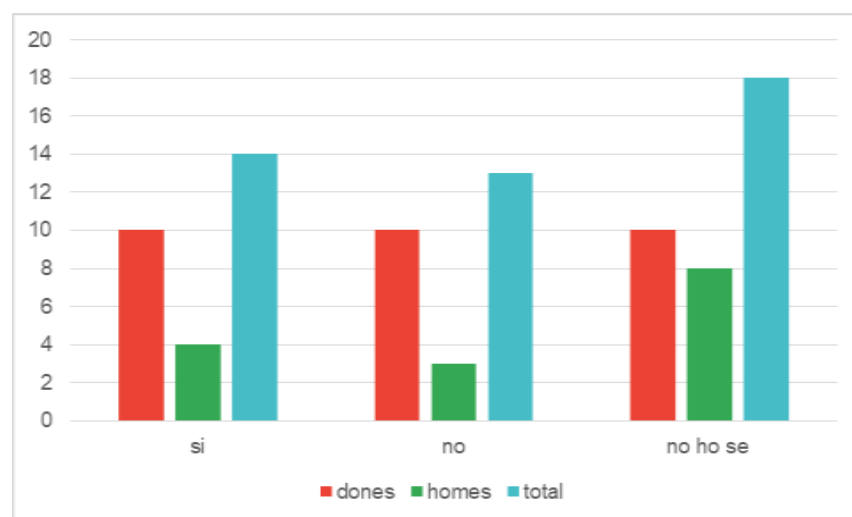
Conciliar a vegades és renunciar a oportunitats laborals. Si s'han de preparar oposicions, també és temps de conciliació a què cal renunciar i no tothom s'ho pot permetre.

Prioritzaran aquelles persones que puguin fer l'horari complet o al que sigui més similar al general de l'Ajuntament.

La veritat és que, a determinades persones, fer servir mesures de conciliació els provoca rebuig.

Les mesures haurien de servir per no dificultar la promoció, però, a la pràctica, el que es valora és que la feina surti, no la teva situació familiar.

Gràfic 27: Considera que utilitzar mesures de conciliació perjudica la situació professional i les possibilitats de promocionar dins de l'organització?



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'enquesta al personal de l'Ajuntament d'Argenton, 2021.



7 VIOLÈNCIA MASCLISTA DINS L'ÀMBIT LABORAL

La Llei 17/2020, de 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, tracta de la violència dins l'àmbit laboral en l'article 5 i la defineix com "la violència física, sexual, econòmica, digital o psicològica que es pot produir en l'àmbit públic o privat durant la jornada de treball, o fora del centre i de l'horari establert si té relació amb la feina."

En concret, es reconeixen tres tipologies de violència:

- a) **Assetjament per raó de sexe:** consisteix en qualsevol comportament no desitjat, verbal o físic, relacionat amb el sexe o el gènere de la dona, realitzat amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la dignitat, la indemnitat o les condicions de treball de les dones pel fet d'ésser-ho, creant un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest que dificulti llur promoció, ocupació de funcions, accés a càrrecs directius, remuneració i reconeixement professional, en equitat amb els homes.
- b) **Assetjament sexual:** consisteix en qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat i la llibertat d'una dona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.
- c) **Discriminació per embaràs o maternitat:** consisteix en tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat, existent o potencial, que comporti una discriminació directa i una vulneració dels drets fonamentals a la salut, a la integritat física i moral i al treball.



Els resultats de l'Enquesta de Violència Masclista a Catalunya de l'any 2016⁷ ofereixen un diagnòstic que dona certa llum a la xifra opaca que hi ha darrera de tota la violència masclista i, especialment, d'aquella que es manifesta en l'àmbit laboral. Entre altres dades s'indica que:

- El 46% de l'assetjament sexual en l'àmbit laboral contra les dones ha estat per part d'un usuari o un client.
- El 36% de l'assetjament sexual en l'àmbit laboral contra les dones ha estat comès per un cap o superior.
- El 18% de l'assetjament sexual en l'àmbit laboral contra les dones ha estat comès per un company de feina.

Incidència de la violència masclista dins l'Ajuntament

Pel que fa a la incidència de la violència masclista dins l'Ajuntament, es disposa dels resultats del qüestionari relatiu a la percepció de les treballadores. Com es pot observar en el gràfic 28, no deixa de ser preocupant que 1 de cada 3, afirmi haver viscut —en alguna ocasió— episodis violents dins l'àmbit laboral.

Tot i que la majoria de la plantilla consultada (el 66%) afirma no haver viscut mai cap situació de violència masclista, en ordre de puntuació s'assenyalen:

1. Comentaris i/o bromes sexuals obscens.
2. Ridiculitzar o menystenir les capacitats, les habilitats i el potencial intel·lectual de les dones.
3. Comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.
4. Mirades lascives al cos.
5. Apropament físic excessiu.

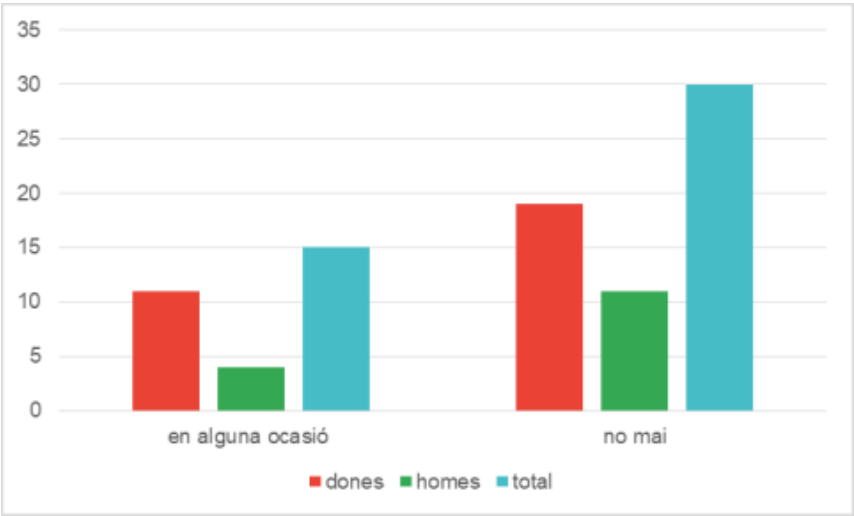
Les dades mostren també que, en general, hi ha un bon nivell de confiança en l'organització municipal: en cas de patir alguna forma d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere en el lloc de treball, el 44% del personal

⁷https://dones.gencat.cat/web/.content/03_ambits/Observatori/03_dossiers_estadistics/2020-Dossier-Dones-i-Treball.pdf



acudiria a Recursos humans, el 20% s'adreçaria a la seva o al seu cap i el 9% al seu equip de treball. La resta preferiria recorre a associacions de dones especialitzades o als cossos de seguretat.

Gràfic 28: En el temps que porta treballant a l'Ajuntament ha viscut alguna situació de violència masclista dins l'àmbit laboral?



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'enquesta al personal de l'Ajuntament d'Argenton, 2021.

Mecanismes de prevenció, detecció i actuació en cas d'assetjament sexual o per raó de sexe

L'abordatge de la violència masclista a la feina requereix una acció qualificada que disposi de les eines adients per poder garantir els drets de les dones des de dues vessants: davant les situacions de violència que es donin en l'àmbit laboral, però també davant les situacions que es puguin generar fora de la feina. Així, cal tenir en compte la possibilitat que algunes treballadores visquin una situació de violència masclista en l'àmbit de la seva vida privada. Amb l'objectiu que aquestes treballadores puguin superar la situació en què es troben i no es vegin perjudicades en la seva feina, la Llei orgànica 1/2004 els atorga uns drets laborals que cal donar a conèixer a tota la plantilla de l'Ajuntament i que s'han de concretar i ampliar a través de la negociació col·lectiva.



Del procés de diagnosi es conclou que la Corporació d'Argentina:

Pel que fa a les situacions de violència dins l'àmbit laboral disposa d'un **Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament laboral** elaborat per la tècnica d'igualtat l'any 2016 i que inclou l'assetjament sexual i per raó de sexe. Es tracta, doncs, d'un model de protocol mixt, ben elaborat i que compleix amb la normativa que estableix l'obligatorietat per a les administracions públiques d'incloure mesures de protecció enfront de la violència masclista en l'àmbit laboral.

Arran del Protocol l'Ajuntament va crear, el 3 de juny de 2019, una **Comissió d'investigació** composta per 3 dones: una representant sindical, una representant de RH i la treballadora social amb funcions de tècnica d'igualtat.

Segons la informació recollida, per un bon funcionament de la Comissió seria necessari implementar algunes mesures com ara:

- ❖ Dissenyar un Pla formatiu especialitzat adreçat a totes les persones que formen o formaran part de la Comissió
- ❖ Disposar de la figura d'assessoria legal en l'àmbit especialitzat de violències masclistes i assetjament laboral.
- ❖ Reconèixer la dedicació extraordinària a aquest tipus de tasca de les persones que formen o formeren part de la Comissió.

En la vessant dels drets de les dones en situació de violència masclista en l'àmbit privat, l'AC regula els permisos, les faltes justificades i "l'excedència voluntària per violència de gènere" (art. 43 AC).



8. SALUT I PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE

A l'empara de la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals (PRL), modificada per la disposició addicional dotzena de la LO 3/2007, "les administracions públiques han de considerar la PRL (prevenció riscos laborals) amb perspectiva de gènere, i preveure les possibles situacions en què els danys derivats del treball puguin aparèixer vinculats a un o l'altre sexe".

Més enllà dels riscos de salut específics de les treballadores per raons biològiques, com ara l'atenció a l'embaràs o la lactància, per introduir la perspectiva de gènere en les polítiques de PRL cal analitzar diverses variables associades al gènere com, per exemple, les comptabilitats horàries entre la vida laboral i familiar, incloure els riscos psicosocials en l'avaluació dels riscos laborals dels llocs de treball i detectar els riscos laborals que són específics de les feines que desenvolupen les dones.

En el qüestionari al personal, algunes treballadores han posat l'èmfasi sobre els riscos associats a les feines d'atenció a persones i col·lectius en situació de vulnerabilitat.

En concret, han esmentat el personal de Serveis socials (format majoritàriament per dones), però també el personal femení de la Policia local, la Brigada i l'OAC.

D'altra banda, per tal d'identificar si la política de prevenció de riscos laborals de la Corporació incorpora criteris de gènere en la seva definició i actuació, cal indagar sobre el volum de baixes i accidents de treball, tot recollint i analitzant les dades segregades per sexe. En aquest sentit, per exemple, les dades solen mostrar una major presència de treballadors masculins en els casos d'accidents de treball i, en canvi, una relació més proporcionada en l'ús de la incapacitat temporal.



Per descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web			
Codi Segur de Validació	a4bea264cbc042aada288c063d3d368af001		
Url de validació	https://seuelectronica.argentina.cat/verificador/verificadorfirma.asp		
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original		

Tot i que per les dimensions de la plantilla no hi ha personal propi per al desenvolupament de les seves polítiques de PRL, la Corporació compta amb un **Comitè de seguretat i salut** (regulat en el capítol VII de l'AC) que, conjuntament amb personal extern especialitzat, elabora i actualitza periòdicament els principals documents de PRL (guies, manuals, plans i protocols); segons la informació recollida, també va avaluar els riscos psicosocials.

Aquest Comitè ha d'implicar-se en la implementació d'aquest Pla d'igualtat de gènere i vetllar per una correcta aplicació de la perspectiva de gènere en les polítiques de prevenció de riscos laborals.

En definitiva, això implica:

- ❖ Tenir en compte la perspectiva de gènere en la propera revisió del Pla de prevenció de riscos laborals municipal de l'Ajuntament.
- ❖ Redactar i difondre un protocol d'atenció als riscos psicosocials adaptat a cada centre de treball o equipament municipal i a cada lloc de treball.
- ❖ Redactar i difondre un protocol d'atenció i protecció de l'embaràs i la lactància adaptat a cada centre de treball o equipament municipal i a cada lloc de treball.
- ❖ Recollir dades relatives a la sinistralitat del personal municipal desagregades per sexe.



Per descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web			
Codi Segur de Validació	a4bea264cbc042aaada288c063d368af001		
Url de validació	https://seuelectronica.argentona.cat/verificador/verificadorfirma.asp		
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original		

CONCLUSIONS:

ESTRATÈGIA I ORGANITZACIÓ INTERNA DE LA CORPORACIÓ MUNICIPAL

- L'Ajuntament d'Argentona disposa d'una Regidoria específica encarregada d'impulsar polítiques d'igualtat de gènere d'àmbit local i compta amb la figura d'una treballadora social amb funcions de tècnica d'igualtat.
- Al llarg de la seva trajectòria, la Regidoria ha dissenyat, executat i avaluat dos Plans municipals d'igualtat, un conjunt de mesures, recursos i serveis adreçats a la ciutadania amb l'objectiu de promoure la igualtat de gènere i garantir els drets de les dones.
- Actualment, està en marxa el III Pla de Justícia de Gènere, demostrant així el compromís institucional per avançar cap a una Argentona més plural, més diversa, més justa i més sensible amb la igualtat de gènere.
- Segons la informació recollida, el grau d'implementació del I i el II Pla d'igualtat no és prou satisfactòria, sobretot a causa de l'escassetat de recursos tècnics, econòmics i de la manca d'implicació de les altres regidories.
- Es posa de manifest la necessitat de reforçar l'equip que es dedica a la promoció de les polítiques d'igualtat i d'implementar mesures per a la introducció i la transversalització de la perspectiva de gènere en l'acció municipal.
- Per millorar la incorporació de la perspectiva de gènere en les polítiques municipals, caldria incloure sistemàticament la variable sexe en totes les estadístiques, les enquestes i els informes que es duguin a terme en tots els departaments municipals i facilitar al personal polític i tècnic de l'Ajuntament una formació continuada i capacitadora.



Per descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web			
Codi Segur de Validació	a4bea264cb042aaada288c063d368af001		
Url de validació	https://seuelectronica.argentina.cat/verificador/verificadorfirma.asp		
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original		

- Finalment, cal destacar que la composició de l'equip de Govern de l'Ajuntament d'Argentona (2019/2023) compleix amb el principi de presència paritària en el repartiment del poder polític establert en la Llei 17/2015 d'igualtat efectiva entre dones i homes (art. 19). L'alcaldeessa és una dona i l'equip de govern està compost per un total de 8 persones (4 homes i 4 dones). D'altra banda, les dades relatives a la distribució de les regidories per sexe, no registren indicis que facin sospitar la presència d'obstacles o barreres per a l'accés de les dones als llocs de decisió en determinades matèries (segregació horitzontal).

COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE DE LA CORPORACIÓ MUNICIPAL

- Els resultats del qüestionari fet a la plantilla indiquen que la major part del personal sembla estar sensibilitzat sobre la importància d'utilitzar un llenguatge “no sexista, plural i no discriminatori cap a les dones”.
- Per la seva banda, l'Acord de Condicions de treball (AC) inclou explícitament el compromís de la Corporació de “vetllar per un ús no sexista del llenguatge en la seva comunicació interna i externa” (annex 3 novè AC).
- Pel que fa a les comunicacions escrites, si bé s'observa freqüentment l'ús de terminologies dobles —per exemple, en la denominació dels llocs de treball en l'organigrama de l'Ajuntament, les convocatòries laborals i les ofertes de feina (tècnic/a, assessor/a, locutor/a)—, sovint s'utilitza el masculí plural per referir-se a la totalitat del col·lectiu. En són un exemple el text de l'AC i el lloc web del consistori (“els empleats públics”, “els representants dels empleats”, “els treballadors”, “el president”, entre d'altres).
- Es suggereix vetllar per un ús no sexista del llenguatge, escrit i visual, de totes les comunicacions internes i externes de l'Ajuntament, i crear mecanismes específics per a aquesta fi.
- En aquest sentit, és important dotar el personal d'eines específiques per fer un ús correcte de les terminologies neutres (el personal, la presidència) i les



terminologies dobles (les i els representants), segons dels casos, sense carregar inútilment la redacció.

REPRESENTATIVITAT DE LES DONES A LA PLANTILLA

- La plantilla estable de la Corporació d'Argenton (personal funcionari, laboral indefinit i interí) mostra una composició equilibrada de dones i homes, amb una presència lleugerament superior de treballadores. Segons les dades d'abril de 2022, la plantilla està formada per un total de 127 persones: 68 dones i 59 homes. Així, les treballadores són lleugerament més nombroses i representen el 53,5% del total.
- Pel que fa a la representativitat vertical i horitzontal, les dades incloses en l'organigrama municipal fan visible:

la presència equilibrada de dones i homes en els llocs de més responsabilitat i major poder decisor registrant, fins i tot, un cert lideratge femení: totes les àrees en les quals s'estructura la Corporació (Alcaldia, Serveis generals, Serveis personals, Serveis econòmics i Serveis territorials) estan encapçalades per dones, a excepció de la Policia local.
- Aquesta dada sembla un bon indicador de l'absència de dinàmiques de "segregació vertical" o "sostre de vidre", termes que fan referència a les dificultats que tenen les dones per desenvolupar-se professionalment a conseqüència de les relacions de gènere que s'articulen en la nostra societat i que condicionen profundament la seva participació en el teixit econòmic en general i en el mercat de treball en particular.
- Alhora, les dades relatives a la distribució del personal en la plantilla confirmen la persistència dels estereotips de gènere vinculats a les professions, en virtut dels quals homes i dones ocupen algunes àrees i departaments diferents d'acord amb rols de gènere tradicionals



Per descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web			
Codi Segur de Validació	a4bea264cbc042aada288c063d368af001		
Url de validació	https://seuelectronica.argentina.cat/verificador/verificadorfirma.asp		
Metadades	Origen: Origen administració	Estat d'elaboració:	Original

Les dades fan palesa la feminització de les professions relacionades amb l’atenció a les persones, en les quals es concentra el 35% del personal femení. Tot i això, en el cas de la Corporació d’Argentona es registra una important presència femenina també a les àrees d’Alcaldia, Serveis generals i Serveis econòmics.

D'altra banda, com és habitual en altres ens locals, en el cas de professions relacionades amb l'autoritat o amb un suposat ús de la força física, es registra un predomini de treballadors masculins molt marcat; això passa a la Policia, i en menor mesura a l'àrea de Serveis territorials.

Així i tot, cal destacar que el departament de RRHH observa una lenta, però constant tendència a l'increment de la participació de les dones en aquelles branques professionals en les quals estan tradicionalment infrarepresentades (en són un exemple les dones que es presenten a les convocatòries d'agents de policia)”.

- L’anàlisi de la composició per sexes dels grups de classificació evidencien :
 - Una presència equilibrada de dones i homes en el grup A1, que correspon als llocs de treball de més responsabilitat i més retribució (6 dones i 5 homes).
 - Una major presència de treballadores en el grup A2, on es concentra el 32,3% de la plantilla femenina i el 20% de la masculina.
 - Una major presència de treballadores en el grup C2, que reuneix el 25% de la plantilla femenina i el 13,5% de la masculina.
 - El predomini dels homes en el grup E (25,5% de la plantilla masculina i només el 4,5% de la femenina).
- Les dades segregades per sexe relatives a la tipologia de la jornada laboral mostren que la gran majoria de la plantilla femenina i masculina (97%) treballa entre 35 i 39 hores setmanals (37,5 hores). La quantitat de personal que treballa a temps parcial o amb jornada reduïda per cura és numèricament molt petita. Destaca, però, que en aquest grup hi ha exclusivament dones. Una realitat força habitual, a conseqüència de la diferent participació de les dones i els homes en les



responsabilitats familiars i domèstiques: les responsabilitats de cura acostumen ha ser assumides amb molta més freqüència per les treballadores que no pas pels treballadors.

IGUALTAT RETRIBUTIVA

- Les dades relatives a l'estructura salarial del personal mostren una bretxa de gènere a favor dels homes en gairebé totes les retribucions dels grups professionals a excepció del grup A1, grup en el qual es registra una bretxa a favor del personal femení. Tot i això, en cap cas se supera el límit del 25% a partir del qual la bretxa es considera discriminatòria segons la llei.

A partir de les dades del Departament de RRHH es calcula:

- En el salari mitjà anual i per hora del personal classificat en el grup A1: una bretxa salarial del -10,2% en el salari base, que puja fins al -16,4% en el salari amb l'aplicació de les compensacions.
- En el salari mitjà anual i per hora del personal classificat en el grup A2: una bretxa salarial del 13% (amb i sense compensacions).
- En el salari del personal C1: una bretxa salarial del 12,7%, que es redueix a l'1,5% si es tenen en compte les retribucions amb les compensacions.
- En el salari del personal C2: hi ha una bretxa negativa (-0,5%) que indica que les retribucions de les treballadores són lleugerament superiors; tot i això, si tenim en compte l'aplicació de les compensacions salarials, aquesta bretxa es torna positiva i puja al 4,5%.
- En el salari del personal E: una bretxa salarial del 13%, que es redueix al 9,8% si es tenen en compte les retribucions amb les compensacions.



- Així, amb la finalitat de vetllar per una política retributiva sense discriminacions de gènere, seria oportú tenir en compte la perspectiva de gènere en la pròxima revisió de la RLT. Per una banda, cal analitzar detalladament les tasques i les funcions reals de cada lloc de treball classificat en la mateixa categoria, especificant quantes dones i quants homes els ocupen. Per l'altra, cal valorar quins aspectes del treball es mesuren i quins no, i si se centren en característiques i factors típicament masculins sense tenir en compte les qualitats laborals més associades al treball i a les tasques desenvolupades tradicionalment per les dones.
- Un cop feta aquesta definició, cal tenir en compte aquesta informació per valorar si es compleix el principi d'igualtat retributiva, que estableix que als llocs de treball iguals o d'igual valor els correspon igual retribució.
- Finalment, cal profunditzar en el conjunt de factors que intervenen en el salari i analitzar si el disseny i els criteris per definir els complements salarials generen, encara que sigui de manera indirecta, discriminacions de gènere.
- Seria recomanable doncs incloure en el Pla d'accions mesures adreçades a l'elaboració del Registre salarial i la realització d'una Auditoria retributiva, mitjançant el Servei d'Assistència a l'Organització Municipal (SAOM).
- Per a la realització de la diagnosi retributiva, la Corporació municipal ha de recollir de manera sistemàtica les dades següents:
 - La bretxa salarial en el salari base (mitjana salarial anual i per hora) de cada grup segons la classificació professional (grups, categories professionals i llocs de treball).
 - La bretxa salarial en els complements salarials, hores extres i pagues extraordinàries.



Per descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web

Codi Segur de Validació a4bea264cbc042aaada288c063d3d368af001

Url de validació <https://seuelectronica.argentina.cat/verificador/verificadorfirma.asp>

Metadades Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original

ACCÉS AL TREBALL, FORMACIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

- La selecció de personal a l'Ajuntament d'Argentona es realitza segons la normativa general vigent i respecta els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat, així com la publicitat en l'accés a la funció pública. A més, l'AC del personal al servei de l'Ajuntament inclou les clàusules adreçades a garantir i promoure la igualtat de gènere en l'accés a la Corporació.
- Els moviments del personal entre el 2017 i el 2021 no mostren cap indicati de discriminació cap a les dones, que representen el 49% de les incorporacions.
- Pel que fa a la promoció, no es disposa de dades relatives als processos que s'han efectuat entre el 2017 i el 2020 i seria oportú començar a recopilar-los de manera sistemàtica.
- La major part del personal consultat (el 71%) entén que les treballadores tenen les mateixes oportunitats que els treballadors i no detecta cap obstacle per a la promoció de les dones. No es registren crítiques ni dubtes respecte a la garantia del principi d'igualtat en aquest àmbit. La resta no té una opinió formada sobre aquest assumpte ja que no disposa de dades o informació per poder-lo valorar.
- La base de Recursos humans no registra dades relatives als processos de formació i capaciació del personal per a la millora de la seva carrera professional i seria oportú començar a recollir aquesta mena de dades per analitzar-les des d'una perspectiva de gènere.



Per descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web

Codi Segur de Validació a4bea264cbc042aada288c063d368af001

Url de validació <https://seuelectronica.argentina.cat/verificador/verificadorfirma.asp>

Metadades Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original

CORRESPONSABILITAT I CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

- L'anàlisi de les llicències i els permisos que s'han aplicat a la plantilla de l'Ajuntament entre el 2015 i el 2020 evidencia, com és habitual, una clara prevalença de treballadores entre el personal que s'ha beneficiat d'una mesura de conciliació relacionada amb la cura d'una filla o un fill.
- En aquest sentit, cal destacar que només hi ha dones entre el personal que ha demanat i obtingut una "reducció de jornada per la cura d'una filla o fill" o una "excedència" per aquesta mateixa causa.
- Així doncs, s'hauria de fer èmfasi en la importància d'un repartiment equilibrat entre dones i homes de les tasques domèstiques i de cura, tant d'infants com de persones dependents.
- Els resultats del qüestionari mostren que el 78% de la plantilla considera que, si bé l'Ajuntament fa el possible perquè el personal pugui compaginar la vida laboral amb la familiar i personal, es podrien adoptar mesures dirigides a millorar aquest aspecte. Entre les propostes de millora destaca la qüestió del teletreball.
- Es proposa realitzar un estudi aprofundit entre la plantilla per tal d'identificar necessitats de conciliació i dificultats específiques d'accés a les mesures i permisos existents, així com per explorar possibles alternatives d'organització i funcionament dels serveis.



VIOLÈNCIA MASCLISTA DINS L'ÀMBIT LABORAL

- L'Ajuntament d'Argentona compleix amb la normativa que estableix l'obligatorietat per a les administracions públiques d'incloure mesures de protecció enfront de la violència masclista en l'àmbit laboral.
- Des de l'any 2016 disposa d'un **Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament laboral** que inclou l'assetjament sexual i per raó de sexe. (S'hauria d'actualitzar i incloure-hi també l'assetjament per raó d'identitat de gènere, expressió de gènere i orientació sexual).
- Arran del Protocol l'Ajuntament va crear en 2019, una **Comissió d'investigació**. Segons la informació recollida, per un bon funcionament de la Comissió seria necessari implementar algunes mesures com ara:
 - Dissenyar un Pla formatiu especialitzat adreçat a totes les persones que formen o formaran part de la Comissió
 - Disposar de la figura d'assessoria legal en l'àmbit especialitzat de violències masclistes i assetjament laboral.
 - Reconèixer la dedicació extraordinària a aquest tipus de tasca de les persones que formen o formen part de la Comissió.
- En aquest sentit, també caldria establir mesures de prevenció. Es recomanable la realització de cursos de formació o sessions participatives amb el personal municipal per tal de sensibilitzar la plantilla sobre les violències masclistes dins l'àmbit laboral, donar eines per detectar-les i prevenir-les i fer conèixer el Protocol i la Comissió a tot el personal municipal.
- En la vessant dels drets de les dones en situació de violència masclista en l'àmbit privat, amb l'objectiu que aquestes treballadores puguin superar la situació en què es troben sense haver de sortir-ne perjudicades en la seva feina, la Llei orgànica 1/2004 els atorga uns drets laborals que s'han de donar a conèixer a tota la plantilla de l'Ajuntament i, si és possible, concretar-los i ampliar-los a través de la



Per descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web	
Codi Segur de Validació	a4bea264cbc042aada288c063d3d368af001
Url de validació	https://seuelectronica.argentina.cat/verificador/verificadorfirma.asp
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original

negociació col·lectiva. Actualment l'AC regula els permisos, les faltes justificades i "l'excedència voluntària per violència de gènere" (art. 43 AC).

- Finalment, pel que fa a la percepció del personal, no deixa de ser preocupant que 1 de cada 3 treballadores, afirmi haver viscut —en alguna ocasió— episodis violents dins l'àmbit laboral. En ordre de puntuació les treballadores assenyalen: bromes sexuals, comentaris obscens i grollers sobre el cos i l'aparença física o que ridiculitzen les capacitats, les habilitats i el potencial intel·lectual de les dones.



Per descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web

Codi Segur de Validació a4bea264cbc042aada288c063d3d368af001

Url de validació <https://seuelectronica.argentina.cat/verificador/verificadorfirma.asp>

Metadades Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original

SALUT I PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE

- La Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes, afirma que l'Administració Pública ha de tenir en compte la variable sexe en les accions en matèria de prevenció de riscos laborals (PRL). Per tant, cal reforçar la perspectiva de gènere en aquest àmbit. S'han d'adoptar, doncs, mesures concretes com ara:
 - La revisió dels principals documents de PRL (guies, manuals, plans i protocols).
 - L'elaboració d'un mapa de riscos amb perspectiva de gènere, que serveixi per detectar els riscos laborals que són específics de les feines que desenvolupen les dones.
 - La difusió del protocol d'atenció als riscos psicosocials adaptat a cada centre de treball o equipament municipal i a cada lloc de treball.
 - La difusió d'un protocol d'atenció i protecció de l'embaràs i la lactància adaptat a cada centre de treball o equipament municipal i a cada lloc de treball.
 - Informes de sinistralitat periòdics amb dades segregades per sexe.



6. PLA D'ACCIÓ 2022/2025

De forma coherent amb els resultats del diagnòstic de situació de la Corporació, es proposa una sèrie de mesures adreçades a garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de gènere amb relació a l'accés al treball remunerat, al salari, a la formació, a la promoció professional i a la resta de les condicions laborals del personal que presta serveis a l'Ajuntament d'Argenton.

Aquest objectiu general es desenvolupa en set línies estratègiques i àmbits d'aplicació:

Línia 1	• Estratègia i organització interna de l'organisme
Línia 2	• Representativitat de les dones
Línia 3	• Igualtat retributiva
Línia 4	• Accés al treball, formació i desenvolupament professional
Línia 5	• Corresponsabilitat i conciliació de la vida personal, familiar i laboral
Línia 6	• Violència masclista dins l'àmbit laboral
Línia 7	• Salut i prevenció de riscos laborals des d'una perspectiva de gènere

Per a cada àmbit, en compliment amb la normativa vigent, aquesta proposta de Pla Intern d'igualtat de gènere inclou:

- Els objectius generals i específics
- La descripció de les accions concretes a implementar.
- El calendari⁸ d'execució i prioritització de les mesures.
- El sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica.

⁸ CURT TERMINI: entre el 2022 i el 2023.

MIG TERMINI: 2024.

LLARG TERMINI: abans de la finalització del 2025.

CONTINUADA: durant tot el curs d'implementació del Pla.



LÍNIA ESTRATÈGICA 1: •ESTRATÈGIA I ORGANITZACIÓ INTERNA DE L'ORGANISME

OBJECTIUS

1. Vetllar per la implementació efectiva del Pla Intern d'Igualtat (PII).
2. Garantir una difusió àmplia i inclusiva del PII.
3. Reforçar l'estructura de l'equip destinat a la promoció de les polítiques d'igualtat i implementar mesures per la introducció i la transversalització de la perspectiva de gènere en l'acció municipal.
4. Recollir dades desglossades per sexe en tots els departaments municipals i reforçar la introducció de la perspectiva de gènere en tots els àmbits d'actuació municipal.
5. Dotar la Corporació de recursos de formació continuada adreçats al personal polític i tècnic de tots els departaments municipals.
6. Millorar i consolidar l'ús sistemàtic i homogeni del llenguatge no sexista en totes les comunicacions de la Corporació.
7. Dotar l'equip d'igualtat dels recursos necessaris per reforçar la integració de la perspectiva de gènere en les polítiques internes i de personal, vetllar per evitar discriminacions directes i indirectes i adoptar totes les mesures necessàries per prevenir-les, detectar-les i corregir-les.

ACCIONS	INDICADORS D'AVUACIÓ	RESPONSABLES	TEMPORALITZACIÓ		
			Curt	Mig	Llarg
Aprovació del Pla intern d'Igualtat (PII) al Ple de l'Ajuntament i incloure'l com a annex de l'acord de condicions de treball.	Data d'aprovació del PII.	RRHH	X		
Inscripció del PII en el Registre Públic Català de Plans Interns.	Data de registració del PII.	RRHH	X		



Creació per resolució d'Alcaldia d'una Comissió d'igualtat (negociadora i paritària), amb la designació de les persones participants (Recursos humans, Igualtat i delegació sindical).	Data de creació de la Comissió. Nombre, càrrec i sexe de les persones participants.	ALCALDIA	X		
- Establir i activar mecanismes de comunicació/difusió a la plantilla de la implementació del PII: → Enviar correu electrònic de Comunicació a instància de RRHH → Deixar una carpeta en el document accessible de la intranet de l'Ajuntament amb una bústia oberta de suggeriments → Posar en el "Portal del Treballador" (Portal de les persones treballadores)	Mecanismes de comunicació/difusió; Freqüències de les comunicacions; Grau de coneixement del Pla per part de la plantilla.	COMUNICACIÓ RRHH	X		
- Reunions periòdiques de la Comissió d'igualtat per establir: → La descripció detallada de les accions a implementar → El calendari. → L'assignació dels recursos tècnics i econòmics específics.	Nombre de sessions i persones participants. Nombre d'accions programades per any. Dotació dels recursos humans i econòmics necessaris.	RRHH IGUALTAT	CONTINUADA		
Elaboració d'un informe anual de seguiment del PII.	Nombre d'accions implementades per any. Grau d'implementació. Observacions del personal implicat en l'aplicació de les accions.	IGUALTAT	CONTINUADA		
Segregació de dades desglossades per sexe en les àrees, els serveis i els	Nombre d'àrees, departaments i serveis que han revisat i modificat els seus	TOTS ELS DEPARTAMENTS MUNICIPALS.	CONTINUADA		



departaments de l'Ajuntament on fins ara no es desglossaven.	processos de treball per tal de garantir la recollida de dades desglossades. Nombre d'informes interns i externs que presenten i analitzen les dades desglossades per sexe. Nombre d'actuacions específiques de millora dissenyades arran de l'anàlisi desglossada per sexe.		
Formació continuada adreçada a membres de la Comissió d'igualtat per reforçar la integració de la perspectiva de gènere en les polítiques internes.	Nombre i durada de les accions formatives.	RRHH	CONTINUADA
Formació continuada en matèria d'igualtat de gènere adreçada als càrrecs electes i personal de l'Ajuntament (generals i adaptades a les necessitats de cada departament o servei).	Nombre i durada de les accions formatives; Nombre, sexe i àrea de les persones participants; Grau de satisfacció de les persones participants desglossat per sexe; Percentatge de personal que ha rebut formació en igualtat i no discriminació en relació amb el total de la plantilla..	IGUALTAT	CONTINUADA
- Mecanismes de revisió del llenguatge: → Creació d'una Plantilla-model a través de Comunicació → Difusió entre la plantilla d'una Guia de comunicació no sexista. → Organització de cursos per tal que tot el personal incorpori els criteris per a la redacció de documents no androcèntrics ni sexistes (o fomentar que	Creació d'una Plantilla-model; Mecanismes de difusió de la Guia; Nombre de cursos realitzats. Nombre de persones que hi han assistit per àrea i departament.	IGUALTAT COMUNICACIÓ	CONTINUADA



Per descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web

Codi Segur de Validació a4bea264cbc042aada288c063d368af001

Url de validació <https://seuelectronica.argentina.cat/verificador/verificadorfirma.asp>

Metadades Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original

assisteixin a cursos organitzats per altres institucions).					
- Revisió de Acord de les condicions del personal al servei de l'Ajuntament amb perspectiva de gènere: → Utilitzar un llenguatge no sexista. → Incloure clàusules genèriques i específiques de respecte al principi d'igualtat i no discriminació per adaptar-lo a la normativa vigent de compliment obligatori per a les administracions públiques. (Llei 3/2007 i darrers decrets d'execució)	Recursos destinats a la revisió de l'acord de condicions. Avaluació dels materials comunicatius Avaluació de les Clàusules de Contractació	RRHH		X	
- Reforçar l'estructura de l'equip destinat a la promoció de les polítiques d'igualtat de gènere: → Reconeixement de les reals tasques i funcions de la treballadora social de l'àrea d'igualtat. → Dotar de suport tècnic administratiu de manera continuada a la treballadora social que s'encarrega de les	Recursos tècnics i econòmics destinats a l'equip d'igualtat; mecanismes de reconeixement escollits.	ALCALDIA RRHH			X



LÍNIA ESTRATÈGICA 2: REPRESENTATIVITAT DE LES DONES					
OBJECTIUS QUALITATIUS I QUANTITATIUS					
- Adaptar el sistema de recollida de dades de Recursos humans per obtenir la informació de la plantilla desglossada per sexe. - Contribuir a l'eliminació dels estereotips de gènere vinculats a les professions. - Fomentar el valor de la igualtat de gènere en les organitzacions proveïdores de l'Ajuntament.					
ACCIONS	INDICADORS D'AVUACIÓ	RESPONSABLES	TEMPORALITZACIÓ		
			Curt	Mig	Llarg
Adaptar la base de dades de Recursos humans per poder extreure informació laboral del personal en funció de la variable sexe.	Nombre i tipologia d'indicadors desglossats per sexe disponibles a la base de Recursos humans.	RRHH		X	
Elaboració i difusió d'un organigrama per sexe, per tal de visualitzar la proporció de dones i homes en cada àrea o departament.	Organigrama amb dades segregades per sexe.	RRHH		X	
- Disseny de les convocatòries d'ocupació i de tots els documents que es generin (formularis, díptics de difusió, etc.) tenint en compte els criteris següents: → Definició neutra del lloc de treball i del perfil professional. → Utilització d'un llenguatge inclusiu i no sexista. → Evitació d'imatges estereotipades.	Avaluació del disseny de les convocatòries des d'una perspectiva de gènere. Persones aspirants i admeses per sexe.	RRHH	CONTINUADA		



• Campanyes de difusió de les ofertes d'ocupació comprovant que no continguin biaixos de gènere.	Nombre i tipologia de les campanyes de difusió de les ofertes d'ocupació	RRHH	CONTINUADA		
• Adopció d'accions positives dirigides a equilibrar la presència de dones en les àrees i ocupacions de l'Ajuntament en què es trobin infrarepresentades: Policia Local, Brigada i Auxiliar de serveis. (Clàusula d'igualtat : "Una vegada superades les proves selectives, es donarà preferència, de conformitat amb la regulació de les accions positives continguda en la LO 3/200, a la contractació de dones en els llocs de treball vacants dels Departaments on estan infrarepresentades.")	Percentatge de dones i homes per àrea de treball. Increment del nombre de persones incorporades a través de la clàusula d'igualtat.	RRHH IGUALTAT			X
• Servei d'acompanyament a les persones contractades en sectors masculinitzats o feminitzats a través de la figura de la integradora social establerta en el Pla de Barri (en el cas, per exemple, de dones incorporades en sectors masculinitzats)	Memòria del Servei d'acompanyament a les persones contractades en sectors masculinitzats o feminitzats.	ALCALDIA (Pla de Barri) PROMOCIÓ ECOÒMICA	CONTINUADA		
• Introducció de barems de puntuació addicionals per a les empreses que disposin de: → Plans d'igualtat, en cas que no estiguin obligades per llei. → Distintiu català d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat.	Nombre d'empreses adjudicatàries en funció dels barems introduïts respecte al total d'empreses adjudicatàries.	CONTRACTACIÓ	CONTINUADA		



LÍNIA ESTRATÈGICA 3: IGUALTAT RETRIBUTIVA					
OBJECTIUS QUALITATIUS I QUANTITATIUS					
1. Analitzar en profunditat el conjunt de factors que intervenen en el salari i detectar si el disseny i els criteris per definir les retribucions provoquen discriminacions de gènere, encara que sigui de manera indirecta. 2. Corregir eventuais bretxes salarials entre dones i homes. 3. Incorporar progressivament criteris de gènere en l'avaluació del rendiment del treball.					
ACCIONS	INDICADORS D'AVALUACIÓ	RESPONSABLES	TEMPORALITZACIÓ		
			Curt	Mig	Llarg
Valoració de la Relació de Llocs de Treball (RLT) des d'una perspectiva de gènere. (habilitats i competències)	Recursos destinats a la revisió de la DLT i RLT.	RRHH			X
Sol·licitar els serveis del SAOM per a l'Elaboració del Registre salarial/retributiu.	Recursos destinats al Registre Retributiu.	RRHH		X	
Sol·licitar els serveis del SAOM per la realització d'una Auditoria salarial/retributiva.	Recursos destinats a l'Auditoria retributiva.	RRHH			X
- Recollir de manera sistemàtica les dades següents: - La bretxa salarial en el salari base (mitjana salarial anual i per hora) de cada grup segons la classificació professional (grups, categories professionals i llocs de treball). - La bretxa salarial en els complements salarials, hores extres i pagues extraordinàries.	La bretxa salarial en el salari base (mitjana salarial anual i per hora) de cada grup segons la classificació professional (grups, categories professionals i llocs de treball). La bretxa salarial en els complements salarials, hores extres i pagues	RRHH	CONTINUADA		



Per descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web			
Codi Segur de Validació	a4bea264cbc042aaada288c063d368af001		
Url de validació	https://seuelectronica.argentina.cat/verificador/verificadorfirma.asp		
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original		

	extraordinàries.				
Establiment de plusos i complements en funció del rendiment del personal, tot evitant criteris que puguin ser discriminatoris per raó de gènere.	Nombre de persones beneficiàries de plusos i complements salarials desglossat per sexe. i Nombre i tipologia de plusos i complements elaborats en funció del rendiment del personal. departament.	RRHH			X



LÍNIA ESTRATÈGICA 4: ACCÉS AL TREBALL, FORMACIÓ I DESENVOLUPAMENT I PROFESSIONAL

OBJECTIUS QUALITATIUS I QUANTITATIUS

1. Garantir i promoure la igualtat de gènere en l'accés a la Corporació.
2. Garantir i promoure la promoció professional dins de la Corporació sense cap mena de discriminació de gènere.
3. Garantir el respecte del principi d'igualtat de gènere en les polítiques de formació del personal.

ACCIONS	INDICADORS D'AVUACIÓ	RESPONSABLES	TEMPORALITZACIÓ		
			Curt	Mig	Llarg
- Recollir de manera sistemàtica dades segregades per sexe relatives a: → Els mecanismes de selecció i les incorporacions. → Els mecanismes de selecció i les promocions.	Nombre de dones i homes que s'han incorporat o han promocionat respecte al nombre de dones i homes que han presentat la seva candidatura. Altres variables: àrea de treball, categoria professional, tipologia de contracte de les incorporacions/promocions	RRHH	CONTINUADA		
Introduir en el AC clàusules adreçades a garantir la igualtat de gènere en l'accés a la Corporació i als mecanismes de promoció.	Nombre de clàusules introduïdes en el AC.	RRHH	CONTINUADA		
Incloure en el temari d'accés a la funció pública normativa d'igualtat i normativa de violència de gènere.	Continguts d'igualtat i violència masclista en el temari d'accés a la funció pública	RRHH	X		
Vetllar per la representació paritària de dones i homes en la composició dels tribunals o òrgans	Nombre de dones i homes en la composició dels tribunals o òrgans tècnics de selecció del personal	RRHH	CONTINUADA		



Per descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web

Codi Segur de Validació a4bea264cbc042aada288c063d3d368af001

Url de validació <https://seuelectronica.argentina.cat/verificador/verificadorfirma.asp>

Metadades Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original

tècnics de selecció del personal			
Recollir de manera sistemàtica dades segregades per sexe en relació amb la participació del personal als cursos de formació.	Participants a les formacions internes i externes desglossats per sexe i àrees. Hores formatives desglossat per sexe. Horaris de les sessions formatives. Assistència a les sessions desglossat per sexe. Grau de satisfacció de les persones participants.	RRHH	CONTINUADA
- Redacció i aprovació d'un Pla de formació. → Realitzar, dins del Protocol de formació, una anàlisi de les necessitats formatives del personal en relació amb el millor acompliment del seu lloc de treball actual i per afavorir la promoció de les dones. → Garantir que les sessions formatives es faran en uns horaris que permetin l'assistència de les persones amb responsabilitats familiars.	Data d'aprovació del Protocol.	RRHH	X



LÍNIA ESTRATÈGICA 5: CORRESPONSABILITAT I CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL					
OBJECTIUS GENERALS I ESPECÍFICS					
1. Analitzar les dificultats de conciliació del personal de la Corporació. 2. Afavorir nous models d'organització del temps de treball més sensibles i flexibles amb les necessitats de conciliar la vida laboral, personal i familiar de les persones que hi treballen. 3. Minimitzar els efectes que l'ús d'aquestes mesures pugui tenir en el desenvolupament professional de les persones que se'n beneficien i de la resta de la plantilla. 4. Mantenir la plantilla informada sobre la totalitat de drets laborals i mesures disponibles pel que fa a conciliació i el suport a les dones en situació de la violència masclista.					
ACCIONS	INDICADORS D'AVALUACIÓ	RESPONSABLES	TEMPORALITZACIÓ		
			Curt	Mig	Llarg
• Establir mecanismes (Portal de les persones treballadores, enquestes, reunions o altres) per tal d'identificar necessitats de conciliació, dificultats específiques d'accés a les mesures i permisos existents, i oportunitats de millora i optimització d'aquestes i del seu sistema de gestió.	Mecanismes establerts. Necessitats detectades.	RRHH	CONTINUADA		
• Seguiment i anàlisi de les dades d'ús dels permisos i mesures existents desglossades per sexe i des de la	Nombre de persones que gaudeixen de permisos vinculats a la cura desglossats per	RRHH	CONTINUADA		



perspectiva de gènere.	sexe.		
- Difusió a la plantilla municipal de les mesures de conciliació corresponsable de la vida personal, familiar i laboral a través: → Intranet "Portal de de les persones treballadores" → Elaboració/Actualització d'una guia. → Establiment d'un apartat sobre "preguntes freqüents" relatives a la conciliació corresponsable i d'interpretació dels permisos i llicències	Mecanismes de difusió. Nombre de persones que gaudeixen de permisos vinculats a la cura desglossats per sexe.	COMUNICACIÓ RRHH	CONTINUADA
Realització de campanyes de sensibilització orientades a la promoció de la coresponsabilitat. Aquestes campanyes hauran de fer èmfasi en la importància d'un repartiment equilibrat entre dones i homes de les tasques domèstiques i de cura, tant d'infants com de persones dependents.	Memòries de les campanyes realitzades. Increment en els nivells de gaudiment, per part dels homes, dels permisos i mesures de conciliació vinculats a tasques de cura.	IGUALTAT	CONTINUADA



LÍNIA ESTRATÈGICA 6: VIOLÈNCIA MASCLISTA DINS L'ÀMBIT LABORAL

OBJECTIUS QUALITATIUS I QUANTITATIUS

1. Promoure una cultura de treball lliure de violència masclista.
2. Visibilitzar el rebuig de l'Ajuntament davant de qualsevol forma d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, identitat de gènere i expressió de gènere.
3. Capacitar la Corporació municipal per identificar i actuar davant d'eventuals casos de violència masclista dins l'àmbit laboral (assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament per raó d'identitat i expressió de gènere).
4. Garantir els drets de les dones davant les situacions de violència que es donen en l'àmbit laboral, però també davant les situacions que es puguin generar fora de la feina.
5. Donar a conèixer a tota la plantilla de l'Ajuntament els drets laborals de les dones en situació de violència masclista i, si és possible, concretar-los i ampliar-los a través de l'acord de condicions per a que puguin superar la situació en què es troben i no es vegin perjudicades en la seva feina.

ACCIONS	INDICADORS D'AVUACIÓ	RESPONSABLES	TEMPORALITZACIÓ		
			Curt	Mig	Llarg
• Dissenyar un Pla formatiu especialitzat adreçat a totes les persones que formen o formaran part en futur de la Comissió d'investigació d'assetjament del Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe i per raó d'identitat i expressió de gènere"	Nombre i durada de les formacions. Nombre i càrrec de les persones participants.	IGUALTAT	X		
• Disposar del suport d'una figura d'assessorament legal en l'àmbit especialitzat de	Recursos destinats a l'assessorament legal de l'Àrea de Serveis Personals	ALCALDIA RRHH	CONTINUADA		



violències masclistes i assetjament laboral.					
Reconeixement (mitjancant complement salarial) per la dedicació extraordinària a aquest tipus de tasca de les persones que formen o formeran part de la Comissió.	Mecanismes de reconeixement escollits	RRHH	X		
Realitzar una sessió de sensibilització adreçada al conjunt de la plantilla per tal d'identificar correctament les situacions d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i per raó d'identitat i expressió de gènere i donar a conèixer el Protocol.	Nombre de persones participants per sexe i departament. Grau de coneixement de la plantilla del Protocol.	IGUALTAT RRHH	CONTINUADA		
Fer una campanya anual per promoure una cultura de treball lliure de violència masclista i LGTBIQ.	Recursos destinats a la realització de la campanya. Població destinatària.	IGUALTAT RRHH	CONTINUADA		
Concretar en el AC els drets de les dones en situació de violència masclista en les relacions afectivo-sexuals previstes en la normativa i ampliar-los a través de la negociació col·lectiva. → Model comú per l'acreditació de la situació de violència masclista i /o sentència judicial → Reducció de la jornada de treball o reordenació del temps de treball. → Canvi de centre de treball dins la mateixa localitat o trasllat de centre de treball en una localitat diferent.	Mesures per a les treballadores en situació de violència masclista introduïdes en l'acord de condicions.	RRHH		X	



LÍNIA ESTRATÈGICA 7: SALUT I PREVENCIÓ DE RISCS LABORALS DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE					
OBJECTIUS QUALITATIUS I QUANTITATIS					
1. Introduir la perspectiva de gènere en la prevenció dels riscos laborals (PRL). 2. Avaluar els riscos laborals amb perspectiva de gènere i detectar els riscos laborals que són específics de les feines que desenvolupen les dones. 3. Formar el personal de Recursos humans, responsables de prevenció i representants sindicals en riscos laborals amb perspectiva de gènere.					
ACCIONS	INDICADORS D'AVUACIÓ	RESPONSABLES	TEMPORALITZACIÓ		
			Curt	Mig	Llarg
Pla formatiu adreçat a les persones que formen part del Comitè de salut i seguretat en PRL amb perspectiva de gènere.	Nombre, durada i continguts dels cursos formació. Nombre i càrrecs de les persones participants.	RRHH PRLT	CONTINUADA		
Realitzar (amb personal extern) una avaluació de riscos laborals i psicosocials amb perspectiva de gènere	Recursos destinats a la avaluació dels riscos laborals . Resultats.	RRHH PRLT			X
Realitzar (amb personal extern) Redacció (o revisió) del protocol d'atenció i protecció de l'embaràs i la lactància adaptat a cada centre de treball o equipament municipal i a cada lloc de treball.	Recursos destinats a la redacció (o revisió) del protocol.	RRHH			X
Permís recuperable de menstruació i climateri com a dret de totes les persones treballadores menstruants de la corporació	Durada i retribució del permís; numero de treballadores que s'han acollit al dret.	RRHH	CONTINUADA		



Per descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web

Codi Segur de Validació

a4bea264cbc042aada288c063d368af001

Url de validació

<https://seuelectronica.argentina.cat/verificador/verificadorfirma.asp>

Metadades

Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original

Indagar sobre el volum de baixes i accidents de treball tot recollint i analitzant les dades segregades per sexe.	Informes de sinistralitat periòdics amb dades desglossades per sexe	RRHH PRLT			X
- Difusió a tot el personal municipal de: → Protocol d'atenció i protecció de l'embaràs i la lactància → Informes d'avaluació dels riscos laborals amb perspectiva de gènere. → Informes d'avaluació dels riscos psicosocials.	. Nombre d'accions de difusió dels resultats de l'anàlisi.	RRHH PRLT			X



Per descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web			
Codi Segur de Validació	a4bea264cbc042aada288c063d3d68af001		
Url de validació	https://seuelectronica.argentina.cat/verificador/verificadorfirma.asp		
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original		

7. SISTEMA DE SEGUIMENT, AVALUACIÓ I REVISIÓ PERIÒDICA

La posada en marxa del Primer Pla Intern d'Igualtat de Gènere requereix d'un important esforç de col·laboració i de coordinació: el seu plantejament serà més efectiu en la mesura en què s'aconsegueixin crear sinergies que permetin la coordinació entre les diferents estructures organitzatives de l'Ajuntament, així com la cooperació amb la plantilla municipal i, també, amb la part social.

La col·laboració i la coordinació requereixen del desenvolupament de processos de treball basats en la comunicació i la participació. Això redundarà, no només en la millora de la consecució dels objectius del Primer Pla Intern d'Igualtat de Gènere, sinó també en el desenvolupament de la participació de la plantilla municipal en aspectes que els són propis, com són les seves condicions de treball.

Així, la comunicació i la participació s'erigeixen en principis de treball que han de ser tinguts en compte al llarg de totes les fases d'elaboració, implementació, seguiment i avaluació del Primer Pla Intern d'Igualtat de Gènere.

L'efectivitat en la consecució dels seus objectius guarda relació també amb el seguiment i la millora de la fase d'implementació, de manera que el seguiment de Pla forma part del seu model, com també del model d'avaluació.

Conscients de la importància de la gestió del Primer Pla Intern d'Igualtat de Gènere en la consecució dels seus objectius, s'ha considerat interessant dedicar-li un apartat final que reculli una sèrie de recomanacions sobre els aspectes esmentats.



El **seguiment** és un procés continu d'observació, mesurament i anàlisi del desenvolupament dels diferents programes anuals de cadascun dels eixos i de les seves actuacions, per a:

1. El coneixement de:

- Què es fa i com es fa.
- Quin és el grau de compliment de la programació anual.
- Quines són les fortaleces i febleses de la posada en marxa de les actuacions, dels processos de treball i del model de gestió.

2. La presa de decisions per a:

- El reajustament de la programació anual a les necessitats observades.
- La millora de la implementació de les actuacions, dels processos de treball i del model de gestió.

Els objectius són:

1. Mesurar, analitzar i comprovar el compliment i el valor de les actuacions de la programació anual.
2. Millorar i, si escau, prendre decisions sobre potencials modificacions respecte al document inicial de la programació anual.
3. Informar de la implementació de la programació anual de les diferents actuacions a la plantilla i a les estructures de treball implicades en el Primer Pla Intern d'Igualtat de Gènere.
4. Facilitar l'avaluació final del Primer Pla Intern d'Igualtat de Gènere pel que fa al compliment o a la realització d'actuacions.

La metodologia per a la realització del seguiment serà la següent:

1. Elaboració d'instruments de recollida d'informació.
2. Recollida d'informació i explotació de la mateixa anualment.
3. Elaboració d'informes anuals de l'actuació realitzada.
4. Anàlisi, contrast i obtenció de propostes de millora per part de la plantilla municipal i de la Comissió d'igualtat entre d'altres.



Per descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web			
Codi Segur de Validació	a4bea264cbc042aada288c063d3d368af001		
Url de validació	https://seuelectronica.argentina.cat/verificador/verificadorfirma.asp		
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original		

L’**avaluació** és un procés fonamental que informa dels resultats de les actuacions i de les maneres de gestió. Ens diu quins aspectes obtenen resultats positius i quins han de millorar i apunta les mesures que cal emprendre per aconseguir-ho.

En aquest sentit, la finalitat de l’avaluació del Primer Pla Intern d’Igualtat de Gènere és conèixer:

- a. El grau de compliment de les accions previstes.
- b. El grau d’acostament o desviació als resultats esperats, és a dir, la valoració dels resultats obtinguts respecte als planificats.
- c. Valoració del funcionament de l’equip impulsor del Pla, dels departaments i/o serveis implicats i de les estructures de treball.

8. ÀMBIT D’APLICACIÓ

El pla és aplicable a qualsevol persona que presti serveis a l’ Ajuntament d’Argentona; inclou les persones treballadores, sigui quin sigui el seu vincle amb la Corporació, a les persones que conformen l’Equip de Govern i també a les terceres persones que prestin serveis a la Corporació, ja sigui mitjançant un contracte del que en són adjudicatàries o mitjançant l’empresa a la qual hi estan vinculades.

9. VIGÈNCIA

El pla té una vigència de quatre anys des de la seva aprovació per l’òrgan competent (2022/2025).

Per descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web	
Codi Segur de Validació	a4bea264cbc042aada288c063d368af001
Url de validació	https://seuelectronica.argentina.cat/verificador/verificadorfirma.asp
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original

