

# PLA INTERN D'IGUALTAT DE GÈNERE

Ajuntament d'Arenys de Munt

Agost, 2017

---



Ajuntament  
d'Arenys de Munt



## ÍNDEX

1. Presentació.....	3
2. Perfil de l'organització .....	4
3. El Pla intern d'Igualtat: definició i objectius .....	5
4. Beneficis de la implementació del Pla intern d'Igualtat .....	6
5. Marc jurídic .....	7
6. Àmbits d'actuació .....	11
7. Metodologia per a l'elaboració de la diagnosi .....	13
8. Diagnosi de la situació actual .....	16
1. Cultura i política d'igualtat de gènere.....	16
2. Gestió organitzativa i igualitària.....	24
3. Polítiques de selecció, contractació, promoció i retribució del personal ....	29
4. Formació i desenvolupament professional.....	37
5. Conciliació de la vida laboral, personal i familiar.....	40
6. Condicions físiques de l'entorn de treball i salut laboral.....	45
7. Assetjament sexual i per raó de sexe i actituds sexistes.....	46
8. Comunicació inclusiva, llenguatge no sexista ni discriminatori.....	49
9. Resum de les oportunitats de millora identificades a la fase dediagnosi .....	53
10. Pla intern d'Igualtat: Pla d'Acció .....	56
11. Actors del Pla intern d'Igualtat .....	70
12. Sistema de seguiment i avaluació .....	71
13. Calendari .....	74
14. Glossari .....	77
15. Bibliografia .....	79

## 1. Presentació

“El dret fonamental a la igualtat de dones i homes constitueix un valor cabdal per a la democràcia i és una necessitat essencial en una societat democràtica moderna que vol eradicar el sistema patriarcal androcèntric i sexista. A fi que es compleixi plenament aquest dret, no només ha d'ésser reconegut legalment, sinó que, a més, s'ha d'exercir d'una manera efectiva implicant-hi tots els aspectes de la vida: polítics, econòmics, socials i culturals”, Preàmbul de la Llei 17/2015 d'igualtat efectiva entre homes i dones.

En aquest marc, l'administració pública esdevé un actor imprescindible en el treball per a crear condicions i estructures socials que permetin que la igualtat entre homes i dones sigui real i efectiva a través de la incorporació de compromisos específics, polítiques transversals i d'acció positiva.

El present document sorgeix arrel de la voluntat de l'Ajuntament d'Arenys de Munt, en concret de la regidoria d'Igualtat de Gènere, d'obtenir un pla d'acció concís i útil que faciliti la implementació de les actuacions i la consecució dels objectius contemplats en matèria d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones a nivell intern de l'Ajuntament.

Els ens locals es configuren doncs com a subjectes garants de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a nivell intern de l'organització. **Així, l'Ajuntament d'Arenys de Munt com a ajuntament compromès amb les polítiques de gènere tirarà endavant una estratègia per a treballar per la igualtat real del personal que hi presta serveis i que s'aplicarà de manera transversal a totes les àrees de l'Ajuntament.**

El Pla intern d'Igualtat de l'Ajuntament d'Arenys de Munt, integra l'elaboració d'una diagnosi prèvia així com el desenvolupament de noves línies, polítiques i mesures d'actuació a desenvolupar en els pròxims temps.

S'estableix que **aquest Pla intern d'Igualtat té un període de vigència de quatre anys, per valorar** la necessitat de renovar-lo una vegada finalitza aquest període.

## 2. Perfil de l'organització

L'Ajuntament d'Arenys de Munt és l'administració pública del municipi d'Arenys de Munt, situat a la comarca del Maresme amb una població de 8.638 habitants.

L'Ajuntament presta serveis a la població d'acord a les competències i funcions que li són atribuïdes en les diferents normes legals: Estatut d'Autonomia, Llei 7/1985 de Bases del Règim Local i Decret 2/2003 pel qual s'aprova text refós Llei 8/1987 Municipal i de Règim Local de Catalunya.

A nivell intern, s'organitza en una estructura política i una de tècnica. Pel que fa a l'equip de govern, constituït el mes de juliol de 2015, està integrat per l'alcalde i 5 regidors i regidores (3 dones i 2 homes) i l'estructura tècnica per 63 persones treballadores (24 dones i 39 homes).

### 3. El Pla intern d'Igualtat: definició i objectius

El Pla intern d'Igualtat és una eina destinada a potenciar les capacitats i el talent de les persones que treballen a l'Ajuntament eliminant estereotips i obstacles per raó de gènere i treballant per assolir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

L'objectiu d'elaborar el pla d'igualtat de dones i homes destinat al personal tant laboral com funcionari que presta serveis a l'Ajuntament, d'acord amb el que estableix la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, és de garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe amb relació a l'accés al treball remunerat, al salari, a la formació, a la promoció professional i a la resta de les condicions de treball.

Els objectius específics a assolir per part del Pla intern d'Igualtat són:

- Integrar la perspectiva de gènere en l'organització i l'estructura interna de l'Ajuntament.
- Enfortir el compromís de l'Ajuntament amb l'efectivitat del dret constitucional d'igualtat entre dones i homes a través de polítiques i mesures, i d'una manera coherent entre el seu discurs i la pràctica interna.
- Estendre aquest compromís municipal per la igualtat de dones i homes a totes les àrees i departaments.
- Fomentar la participació equilibrada de dones i homes en la presa de decisions.
- Definir mecanismes per a garantir l'accés igualitari a l'ocupació mitjançant l'anàlisi de dades de l'ocupació pública en funció del sexe, així com la incorporació de mecanismes correctors.
- Integrar la igualtat d'oportunitats en les accions formatives que impulsi l'organització.
- Adoptar les mesures necessàries per a l'eradicació de la violència de gènere i l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Establir mesures que assegurin la conciliació laboral, personal i familiar de les dones i els homes, adaptant-se a les necessitats de les persones que treballen a l'Ajuntament.
- Fomentar unes condicions de treball saludables pel que fa a la salut física i psíquica del personal, així com minimitzar els riscos laborals tenint en compte les necessitats específiques de dones i homes.
- Continuar avançant en la comunicació inclusiva i la utilització no sexista del llenguatge.

El Pla intern d'Igualtat desenvolupa aquestes objectius en **línies estratègiques i accions** per continuar avançant en la integració de la igualtat d'oportunitats de manera transversal en tota l'organització.

## 4. Beneficis de la implementació del Pla intern d'Igualtat

Els beneficis derivats de la incorporació de la igualtat d'oportunitats en l'organització es poden concretar en els següents aspectes:

- Compliment de la legislació en matèria d'igualtat

Tal com indica la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, les institucions de la Generalitat, l'Administració de la Generalitat i els organismes públics vinculats o que en depenen, han d'aprovar, en el termini de dos anys a partir de l'entrada en vigor d'aquesta llei, un pla d'igualtat de dones i homes destinat al personal que hi presta serveis.

- Liderar i desenvolupar una gestió pública responsable

Les Administracions Públiques han de ser un exemple a seguir en matèria de responsabilitat social i igualtat d'oportunitats en qüestió de gènere, influenciant i traspasant aquest compromís a totes aquelles organitzacions amb les que es relacionen, com són les empreses proveïdores i les organitzacions del municipi.

- Augment de la motivació i el compromís amb el treball

La implantació d'un Pla intern d'Igualtat evita situacions de discriminació i tracte desigual, que podrien generar sobre les persones sentiments d'insatisfacció i desmotivació, repercutint així en el seu treball. D'aquesta manera, el Pla intern d'Igualtat es converteix en una eina que augmenta la motivació de les persones i, per tant, el compromís que aquestes tenen cap a l'organització.

- Millora del clima laboral

Unes polítiques laborals en perspectiva de gènere milloren la satisfacció del personal i la qualitat de vida de la plantilla, generant un millor clima laboral.

- La diversitat com a font d'enriquiment

La creació d'equips de treball, projectes i sistemes de presa de decisions amb una participació equilibrada de persones dels dos sexes pot ser altament enriquidora per l'organització. Aquests col·lectius equilibrats de persones poden resoldre problemes de manera diferent, unint habilitats i desenvolupant diferents perspectives d'anàlisi.

- Apostar per la Responsabilitat Social Corporativa

Quan una organització decideix treballar la seva responsabilitat social, significa que integra de manera voluntària consideracions socials i mediambientals més enllà de les obligacions legals. Aquestes millores repercuteixen en el benestar dels treballadors i treballadores i aporten grans beneficis a les organitzacions. En aquest sentit, els Plans d'Igualtat ajuden a establir polítiques cap a una gestió més ètica i responsable.

## 5. Marc jurídic

El principi d'igualtat de dones i homes s'incorpora en l'esfera dels drets humans i fonamentals de diferents ordenaments jurídics per esdevenir un pilar bàsic de les societats democràtiques modernes.

Es tracta doncs, d'un principi jurídic universal reconegut a diversos textos internacionals, europeus, de l'Estat Espanyol i de Catalunya.

A nivell europeu el principi d'igualtat entre dones i homes s'incorpora ja des del **Tractat de Roma de l'any 1957** en la mesura que reconeix el dret a la igualtat de retribució per un mateix treball. La UE ha anat desenvolupant, paral·lelament a l'aprovació dels tractats (**Tractat d'Amsterdam del 1999, Tractat de Niça del 2001 i el Tractat de la Unió Europea**), diverses accions i estratègies amb la voluntat d'eliminar les discriminacions entre homes i dones (entre d'altres, el Pla de treball per la igualtat entre homes i dones 2006-2010, Estratègia de la Comissió Europea per a la igualtat entre dones i homes 2010-2015 i el Pacte europeu per la igualtat de gènere 2011-2020).

El reconeixement de la igualtat de dones i homes en l'ordenament jurídic espanyol es troba reconegut a la **Constitució Espanyola**.

En el seu article 14 es proclama el dret **a la igualtat davant la llei i a la no discriminació per raó de sexe**, i, en l'article 53.2, configura aquest dret com un dret especialment protegit.

A més l'article 9.2, **preveu l'obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la igualtat sigui real i efectiva** eliminant els obstacles que impedeixin o dificultin la seva plenitud i facilitant la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social.

A destacar també com a norma especialment rellevant en l'ordenament jurídic espanyol, per l'avenç que implica i per "constituir-se com a base jurídica per avançar en la igualtat efectiva de dones i homes"<sup>1</sup>, la **Llei Orgànica 3/2007 per la igualtat efectiva de dones i homes**.

Entre les previsions principals de la normativa s'hi troben:

Article 7: relació de situacions considerades assetjament sexual i per raó de sexe.

Article 11: previsió d'accions positives als poders públics com a defensa i foment de la igualtat de gènere.

Article 15: preveu que el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes ha de regir, amb caràcter transversal, l'actuació de tots els poders públics, i que les administracions públiques l'han d'incorporar en l'adopció de les seves disposicions normatives,

---

<sup>1</sup>Pla estratègic de polítiques de dones de la Generalitat de Catalunya (2012-2015)

en la definició i pressupostació de polítiques públiques i en el desenvolupament de totes les seves activitats (transversalitat).

Art 20: estableix la necessària adequació de les estadístiques amb perspectiva de gènere.

Art 46: estableix els continguts d'un Pla d'Igualtat: mesures d'accés al treball, mesures de classificació professional, mesures de promoció i formació, mesures en la retribució, mesures en l'ordenació del temps de treball, mesures de conciliació de la vida laboral i personal o familiar i prevenció de l'assetjament sexual.

Pel que fa a l'administració pública, cal destacar el capítol I del títol V de La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, on s'estableixen els criteris d'actuació de les administracions públiques:

Art 51: *“Les Administracions públiques, en l'àmbit de les seves respectives competències i en aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes, haurien de:*

*Esmenar els obstacles que impliquin el manteniment de qualsevol tipus de discriminació amb la finalitat d'oferir condicions d'igualtat efectiva entre dones i homes 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 menystenir la promoció professional.*

*Fomentar la formació en igualtat, tant en l'accés a l'ocupació pública com al llarg de la carrera professional.*

*Promoure la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de selecció i valoració.*

*Establir mesures efectives de protecció enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.*

*Establir mesures efectives per a eliminar qualsevol discriminació retributiva, directa o indirecta, per raó de sexe.*

*Avaluar periòdicament l'efectivitat del principi d'igualtat en el seus respectius àmbits d'actuació”*

A destacar també de l'ordenament jurídic espanyol la **Llei 7/2007 de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic**, i en concret la seva disposició addicional vuitena (actual Text Refós de l'Estatut Bàsic de l'empleat públic):

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

2. Sense perjudici del que es disposa en l'apartat anterior, **les Administracions Públiques hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes previstos en el mateix.**



A nivell català el reconeixement de la igualtat està present en diferents textos de l'ordenament jurídic.

La norma institucional bàsica és l'**Estatut d'Autonomia de Catalunya**

*Art 4.3: Els poders públics de Catalunya han de promoure els valors de la llibertat, la democràcia, la igualtat, el pluralisme, la pau, la justícia, la solidaritat, la cohesió social, l'equitat de gènere i el desenvolupament sostenible.*

*Art 19: Drets de les dones: "Totes les dones tenen dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, maltractaments i de tota mena de discriminació. Les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats".*

Art 41: "Perspectiva de gènere"

*1. Els poders públics han de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, en la formació, en la promoció professional, en les condicions de treball, inclosa la retribució, i en totes les altres situacions, i també han de garantir que les dones no siguin discriminades a causa d'embaràs o de maternitat.*

*2. Els poders públics han de garantir la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les polítiques públiques per a aconseguir la igualtat real i efectiva i la paritat entre dones i homes.*

*3. Les polítiques públiques han de garantir que s'afrontin de manera integral totes les formes de violència contra les dones i els actes de caràcter sexista i discriminatori; han de fomentar el reconeixement del paper de les dones en els àmbits cultural, històric, social i econòmic, i han de promoure la participació dels grups i les associacions de dones en l'elaboració i l'avaluació d'aquestes polítiques.*

*4. Els poders públics han de reconèixer i tenir en compte el valor econòmic del treball de cura i atenció en l'àmbit domèstic i familiar en la fixació de llurs polítiques econòmiques i socials.*

*5. Els poders públics, en l'àmbit de llurs competències, i en els supòsits que estableix la llei, han de vetllar perquè la lliure decisió de la dona sigui determinant en tots els casos que en puguin afectar la dignitat, la integritat i el benestar físic i mental, en particular pel que fa al propi cos i a la seva salut reproductiva i sexual".*

*Article 56. Composició i règim electoral. 3. Són electors i elegibles els ciutadans de Catalunya que estan en ple ús de llurs drets civils i polítics, d'acord amb la legislació electoral. La llei electoral de Catalunya ha d'establir criteris de paritat entre dones i homes per a*

*l'elaboració de les llistes”.*

De gran rellevància a nivell català per a avançar cap a la igualtat efectiva, és la **Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.**

Cal destacar-ne, pel seu impacte en les administracions locals, els articles següents:

Article 6: Funcions dels ens locals de Catalunya

*f) Elaborar, aprovar, executar i avaluar els plans d'igualtat de dones i homes destinats al personal a llur servei.*

Article 15: Plans d'igualtat de dones i homes del sector públic

- 1. Les institucions de la Generalitat, l'Administració de la Generalitat i els organismes públics vinculats o que en depenen, i també les entitats, públiques i privades, que gestionen serveis públics, han d'aprovar, en el termini de dos anys a partir de l'entrada en vigor d'aquesta llei, un pla d'igualtat de dones i homes destinat al personal que hi presta serveis, que s'ha de definir en el conveni col·lectiu o en l'acord de condicions de treball, amb l'objectiu de garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe amb relació a l'accés al treball remunerat, al salari, a la formació, a la promoció professional i a la resta de les condicions de treball.*
- 2. Els ens locals que tenen òrgans específics de representació del personal a llur servei han d'aprovar un pla d'igualtat de dones i homes, que s'ha de definir en el conveni col·lectiu o en el pacte o acord de condicions de treball.*

A destacar també com a text normatiu de referència a nivell català per a l'Administració pública la **Llei 8/2006 de 5 de juliol de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.**

## 6. Àmbits d'actuació

Durant la realització del diagnòstic, s'han inclòs tots els processos i circuits interns, les polítiques de personal, la comunicació interna i externa, i s'han analitzat les condicions laborals, la representativitat de dones i homes en les diferents àrees, els llocs de treball i categories o grups professionals així com en els òrgans de govern i decisió.

S'han establert com a **àmbits d'actuació** que emmarcaran les accions i mesures a incorporar en el Pla, els següents:

### 1. Cultura i política d'igualtat de gènere

En aquest àmbit s'analitza el nivell de consciència corporativa de l'Ajuntament, i per tant la sensibilització i la implicació de tot el cos polític i tècnic amb la igualtat. També s'analitza el nivell de transversalitat de la perspectiva de gènere en totes les polítiques, en la presa de decisions i en les actuacions tant a nivell intern com extern de la corporació.

Per tal de fer una aproximació detallada a aquest àmbit s'han analitzat tres aspectes:

- a) **El compromís institucional**  
Implicació de l'alta direcció envers la igualtat d'oportunitats (política específica, àmbit organitzatiu específic, pressupost...).
- b) **La participació política**  
Representativitat política en els diferents òrgans de govern (Ple, equip de govern, composició interna dels partits...).
- c) **El nivell de transversalitat de polítiques de gènere**  
Valoració de la incorporació de la perspectiva de gènere en les polítiques i en les actuacions dels diferents departaments (contractacions externes, definició de polítiques i serveis, indicadors de gènere i dades desagregades per sexe).

### 2. Gestió organitzativa igualitària

Aquest àmbit analitza la gestió organitzativa de l'Ajuntament i estudia si la distribució del personal està equilibrada en tots els nivells organitzatius (unitats, categories i òrgans de govern), en els càrrecs de decisió i també en tots els departaments o àrees de treball en els que s'estructura l'Ajuntament.

### 3. Polítiques de selecció, contractació, promoció i retribució del personal

Aquest àmbit analitza i valora el grau d'implementació del principi d'igualtat en les diverses

---

modalitats d'accés al treball (tant en les contractacions com en les promocions internes) així com en la política de retribució del personal. Es divideix en tres subàmbits:

**a) Contractacions**

S'estudia si es compleix el principi d'igualtat d'oportunitats en la selecció del personal.

**b) Promocions**

S'avalua en aquest àmbit les promocions internes que es duen a terme a l'Ajuntament, els criteris i mecanismes que s'utilitzen i la igualtat d'oportunitats pel que fa al creixement professional.

**c) Política salarial**

Es valora la política retributiva existent a l'Ajuntament amb la finalitat de detectar si a llocs de treballs iguals o d'igual valor els correspon una igual retribució.

#### **4. Formació i desenvolupament professional**

En aquest àmbit s'analitza la formació que ha rebut la plantilla i si aquesta és igualitària entre dones i homes. S'identifica el grau d'implicació de l'Ajuntament i dels responsables per fomentar la formació i el desenvolupament professionals dels treballadors i les treballadores.

#### **5. Conciliació de la vida laboral, personal i familiar**

En aquest àmbit es du a terme una valoració de les mesures que posa a disposició la institució per facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les treballadores i dels treballadors.

#### **6. Condicions físiques de l'entorn de treball i salut laboral**

En aquest àmbit es treballa i s'analitzen les condicions físiques de l'entorn de treball i si aquestes s'adeqüen a les diferents necessitats de dones i homes.

#### **7. Assetjament sexual i per raó de sexe i actituds sexistes**

En aquest àmbit es porta a terme una anàlisi de possibles actituds sexistes i de tracte discriminatori així com dels mecanismes de prevenció, detecció i actuació en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe que l'Ajuntament ha posat en marxa.

#### **8. Comunicació inclusiva, llenguatge no sexista ni discriminatori**

Aquest àmbit avalua la comunicació interna i externa de l'Ajuntament. L'anàlisi pretén detectar l'ús de llenguatge igualitari i la incorporació de la perspectiva de gènere en els elements de comunicació corporativa.

---

## 7. Elaboració de la diagnosi

El present document inclou la Diagnosi d'igualtat de gènere que recull informació sobre la situació actual de l'Ajuntament i extreu unes oportunitats de millora que serviran per elaborar el Pla d'Acció.

La diagnosi prèvia a l'elaboració del Pla intern d'igualtat ha tingut en compte diferents tècniques de recollida de dades, tant qualitatives com quantitatives amb l'objectiu de poder extreure i disposar de la forma més exhaustiva i complerta possible la situació actual de l'Ajuntament d'Arenys de Munt en matèria d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

Durant el procés s'han tingut especialment en compte les percepcions qualitatives i participatives amb l'objectiu d'incorporar i entendre la realitat i inquietuds de les persones treballadores, tant a nivell individual com col·lectiu.

En concret s'ha treballat a partir de diferents fonts d'informació:

### Dades quantitatives:

#### a) Recollida de dades

A través d'un formulari per a la recollida de dades s'ha analitzat, gràcies a les dades facilitades des de Recursos Humans, la composició de la plantilla, la classificació, l'organització per àrees de treball, els comandaments, la formació, la promoció i la utilització de mesures de conciliació per part de la plantilla, entre d'altres.

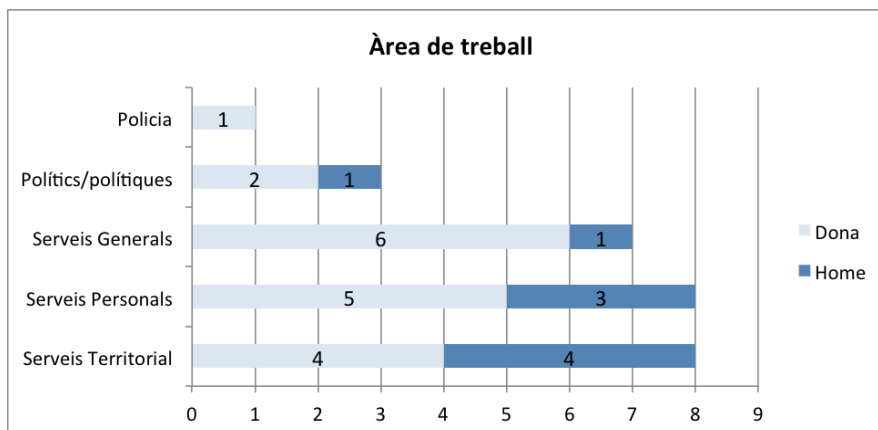
#### b) Qüestionari online

S'ha enviat un qüestionari online a l'equip de govern i a tota la plantilla per tal de conèixer la seva percepció en relació a la igualtat d'oportunitats a nivell intern de l'Ajuntament. El qüestionari ha estat respost per 27 persones (18 dones i 9 homes). Això suposa un **percentatge de resposta del 42,85%**.



Gràfic 1: Elaboració pròpia a partir del qüestionari dirigit a la plantilla. Juny 2017.

En relació a les àrees de treball que han respost a l'enquesta, Serveis Territorials i Serveis Personals és on han contestat més persones (un total de 8 a cadascuna). A Serveis Generals han contestat 7, de Personal Polític hi ha 3 respostes, i només ha omplert el qüestionari 1 persona de la Policia.



Gràfic 2: Elaboració pròpia a partir del qüestionari dirigit a la plantilla. Juny 2017.

#### Dades qualitatives:

##### a) Anàlisi documental

S'han analitzat totes aquelles mesures i polítiques de l'Ajuntament que s'han considerats rellevants per a l'àmbit d'estudi, en concret:

- Pla Local d'Igualtat de Gènere 2014-2018.
- Protocol Municipal d'Abordatge de la Violència de Gènere 2014.
- Protocol contra l'Assetjament Laboral 2012.
- Pla d'Actuació Municipal 2015-2019.
- Recull d'actuacions municipals per al foment de la Igualtat de Gènere 2015.
- Recull d'actuacions municipals per al foment de la Igualtat de Gènere 2016.
- Acord de condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament.
- Acord de condicions de treball del personal laboral de l'Ajuntament.
- Butlletí Municipal: Arenys Amunt

- Formulari d'instància genèrica de sol·licitud a l'Ajuntament.
- Informació i difusió d'activitats en matèria d'Igualtat de Gènere de la web.
- Organigrama del personal polític.
- Organigrama dels diversos departaments i àrees de l'Ajuntament.
- Protocol per a l'elaboració de notícies, cartells i publicacions de l'Ajuntament d'Arenys de Munt.

A més s'ha analitzat en profunditat la web municipal [www.arenysdemunt.cat](http://www.arenysdemunt.cat).

**b) Entrevistes individuals a 7 persones clau**

D'acord amb el prèviament acordat amb les persones polítiques i tècniques referents del projecte, es van seleccionar 7 persones de l'Ajuntament considerades clau per a obtenir una imatge global de l'organització.

Així s'han entrevistat, durant el mes de maig, a dues persones de l'estructura política:

- ✓ Àngels Castillo Campos, Regidora de Benestar Social, Convivència i Ocupació.
- ✓ Josep Sánchez Camps, Regidor de Coordinació, Economia, Comunicació, Noves Tecnologies i Municipalitzacions.

A dues persones de l'estructura tècnica:

- ✓ Sergi Ruiz, Tècnic de Recursos Humans
- ✓ Toni Subirà, Cap de la Brigada Municipal.

I a dos representats sindicals:

- ✓ Quico Espinosa, Representant sindical dels treballadors/es laborals.
- ✓ Marta Lucia López, Representant sindical dels treballadors/es funcionaris.

## 8. Diagnosi de la situació actual

L'anàlisi i recollida de la informació s'ha estructurat en relació als 8 àmbits d'actuació identificats, obtenint-se per a cadascun d'ells una identificació de la situació actual en relació a les accions i mesures que està desenvolupant l'Ajuntament, els punts forts i les oportunitats de millora en relació a la igualtat d'oportunitats dins de l'organització.

### 1. CULTURA I POLÍTICA D'IGUALTAT DE GÈNERE

En aquest àmbit s'analitza el nivell de consciència corporativa de l'Ajuntament, i per tant la sensibilització i la implicació de tot el cos polític i tècnic amb la igualtat. També s'analitza el nivell de transversalitat de la perspectiva de gènere en totes les polítiques, en la presa de decisions i en les actuacions tant a nivell intern com extern de la corporació.

Per tal de fer una aproximació detallada a aquest àmbit s'han analitzat tres aspectes: el compromís institucional, la representació política i el nivell de transversalitat de les polítiques de gènere.

#### A – COMPROMÍS INSTITUCIONAL

Es valora en aquest àmbit la implicació de l'alta direcció envers la igualtat d'oportunitats (política específica, àmbit organitzatiu específic, pressupost...).



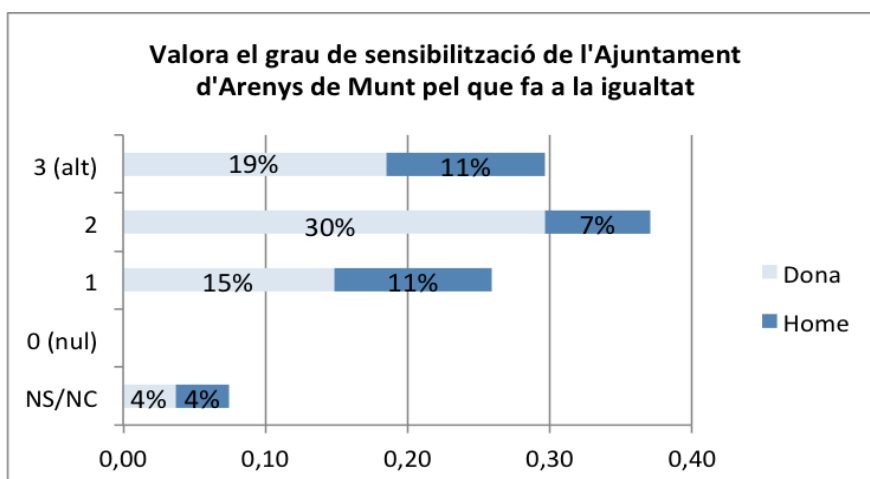
#### SITUACIÓ ACTUAL

- Existeix **compromís polític** de l'equip de govern envers la igualtat d'oportunitats. Així, la voluntat política de l'Ajuntament és continuar impulsant accions d'igualtat vers la ciutadania i també treballar en la igualtat dins de l'Ajuntament.
- L'**Equip de Govern** es compromet a donar suport a les accions que es portin a terme en matèria d'igualtat.
- La percepció de l'Equip de Govern i de la plantilla de l'Ajuntament d'Arenys de Munt és que **no existeix discriminació de gènere ni en el tracte ni en la composició dels diversos departaments**. Tot i així, des de la representació política es considera que la gestió de la igualtat hauria de prendre més importància.



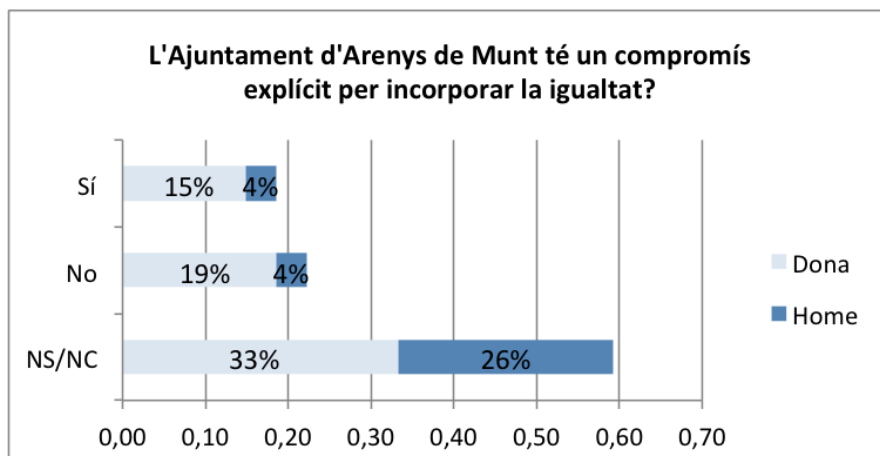
- L'Ajuntament d'Arenys de Munt des de la seva Regidoria de Benestar Social va impulsar la creació del **Pla Local d'Igualtat de Gènere 2014-2018**. A través d'aquest pla, l'administració es compromet a impulsar la igualtat a través de les polítiques locals amb l'objectiu de millorar la cohesió social, el benestar i la qualitat de vida de les persones i, derivat d'això, millorar el creixement i la sostenibilitat de l'economia.
- Dins del Pla Local d'Igualtat de Gènere 2014-2018 es recullen les **tres línies estratègiques**: compromís amb la Igualtat, acció contra la violència masclista, i reconeixement del lideratge i la participació de les dones.
- L'Ajuntament compta amb experiència prèvia en **accions en matèria d'igualtat cap a la ciutadania** donat que, des de l'any 2005, la Regidoria d'Igualtat de l'Ajuntament d'Arenys de Munt ha impulsat xerrades, tallers sobre la salut, tertúlies, campanyes de sensibilització, implementació de criteris no sexistes en les seves actuacions, etc. per tal de lluitar contra la violència masclista i impulsar la igualtat en el territori.
- L'Ajuntament ha impulsat **accions adreçades a la ciutadania en matèria d'igualtat** en els darrers anys. Aquestes s'han realitzat al llarg de tot l'any, fent accions específiques el Dia Internacional de la Dona (8 de març) i el Dia Internacional de la Lluita contra la violència de gènere (25 de novembre). Tant l'any 2015, com l'any 2016, s'han assolit un total de 140 accions.
- Entre aquestes accions destaca l'execució del programa de prevenció sobre la igualtat de gènere a l'Institut Domènec Perramon, que té l'objectiu de sensibilitzar a la **població juvenil** vers la igualtat de gènere i les relacions sanes.
- L'Ajuntament col·labora amb l'Associació de dones **DonaViva** per tal de fomentar i reforçar la participació de les dones en tots els àmbits de la societat així com treballar per la igualtat de gènere.
- Dins del Pla d'Acció Municipal 2015-2019 es troba l'objectiu estratègic de **potenciar les polítiques d'igualtat de gènere**. Dins d'aquest, s'esdevenen diversos objectius operatius com: desenvolupar el Pla Local d'Igualtat de Gènere presentat al mandat 2013-2015, programar tallers formatius en perspectiva de gènere, promoure la igualtat de gènere als centres educatius i elaborar el Pla Intern d'Igualtat, entre d'altres.
- L'Ajuntament d'Arenys de Munt i en col·laboració amb altres agents de l'Equip Bàsic d'Atenció Social (EBAS), la Policia Local, el Grup d'Atenció a la Víctima dels Mossos d'Esquadra d'Arenys de Mar, l'Àrea Bàsica de la Salut (ABS) d'Arenys de Mar, i el Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD) del Consell Comarcal del Maresme, va elaborar al 2013 el **Protocol Municipal d'abordatge de la violència de gènere**. Aquest protocol vol donar una resposta de qualitat a les diferents problemàtiques derivades de la violència de gènere per tal d'oferir suport a la víctima i treballar per aconseguir un municipi lliure de violència.

- Amb l'objectiu d'avançar en la comunicació i sensibilització de la igualtat, s'ha creat al web municipal un **apartat destinat a la igualtat de Gènere**, pendent de moment d'introduir-se el contingut.
- L'Ajuntament compta amb un **pressupost específic** per a poder dur accions en matèria de gènere.
- Tot i no disposar d'un Servei d'Informació i Atenció a la Dona (SIAD) propi, **es treballa conjuntament amb el SIAD de Mataró**, que busca impulsar i facilitar que la perspectiva de gènere s'incorpori en tots els àmbits i en totes les etapes de l'actuació comarcal i municipal, així com incentivar la participació de les dones en els processos de presa de decisions i accés al poder.
- En relació a la percepció de la plantilla envers la sensibilització de l'Ajuntament d'Arenys de Munt amb la igualtat, el 30% considera que és molt elevada (grau 3). Tot i així, un 63% la situa en graus intermedis i un 8% no ho sap o no contesta.



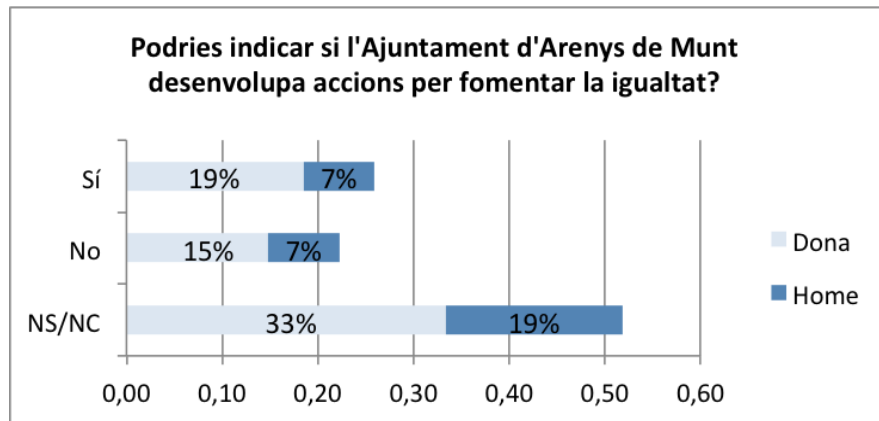
Gràfic 3: Elaboració pròpia a partir del qüestionari dirigit a la plantilla. Juny 2017.

- A la pregunta de si coneixen si hi ha compromís explícit per part de l'Ajuntament, una àmplia majoria ha respost negativament (59% no ho sap i 23% afirma que no). Només un 19% ha contestat afirmativament.



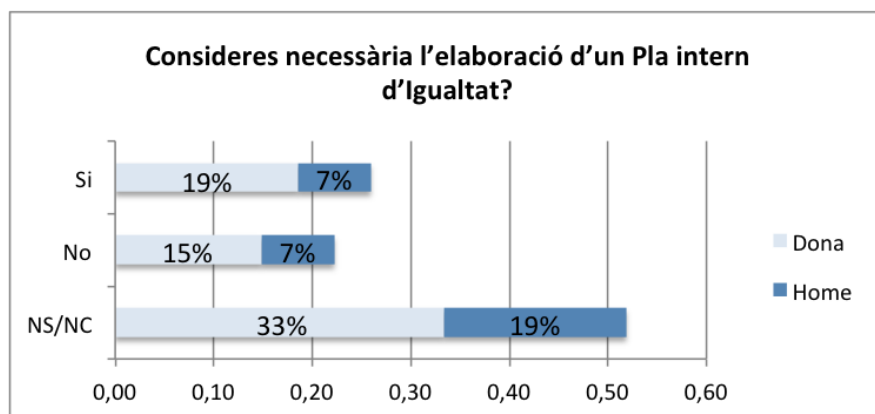
Gràfic 4: Elaboració pròpia a partir del qüestionari dirigit a la plantilla. Juny 2017.

- En la mateixa línia, quan s'ha preguntat si l'Ajuntament duu a terme accions per fomentar la igualtat, un 26% ha respost que sí, un 22% que no i un 52% no ho sap.



Gràfic 5: Elaboració pròpia a partir del qüestionari dirigit a la plantilla. Juny 2017.

- En relació a si es considera necessària l'elaboració d'una Pla intern d'igualtat, el 26% de les persones participants opina que sí. Per contra, un 22% no ho considera necessari i el 52% restant no ho sap.



Gràfic 6: Elaboració pròpia a partir del qüestionari dirigit a la plantilla. Juny 2017.

- Al qüestionari també s'ha preguntat quines són les **mesures que hauria de contemplar aquest Pla d'Igualtat**. El personal de l'Ajuntament ha prioritzat les següents:

- Sensibilització al personal en matèria d'igualtat
- Ús d'un llenguatge no sexista
- Incloure clàusules de gènere en les contractacions a proveïdors
- Igualar la consideració dels llocs de treball amb l'objectiu de no masculinitzar ni feminitzar àrees
- Integar transversalment la igualtat de gènere

- Destaca l'alt percentatge de persones que no opinen en les preguntes formulades en relació al compromís institucional, responent amb un no ho sé o no contesto. Aquest fet pot ser causat pel desconeixement del tema o per la no comprensió de la pregunta.



### PUNTS FORTS

- Existència de voluntat política per a garantir la igualtat d'oportunitats a nivell de l'Ajuntament.
- Elaboració d'un Pla Local d'Igualtat de Gènere 2014-2018
- Voluntat d'impulsar accions per a sensibilitzar a la plantilla envers la igualtat de gènere.
- Els objectius estratègics del PAM incorporen potenciar les polítiques d'igualtat de gènere.
- Realització d'activitats de sensibilització en matèria d'igualtat de gènere adreçades a la ciutadania i als joves.
- Elaboració del Protocol Municipal d'abordatge de la violència de gènere per part de l'ajuntament i altres ens externs.

### OPORTUNITATS DE MILLORA

- Designar, sempre que la càrrega de treball ho permeti, a una persona referent com Agent d'Igualtat a nivell intern. Definir les seves funcions i comunicar-les a la plantilla.
- **Crear una Comissió d'Igualtat integrada per persones referents, per liderar i avaluar el compliment del Pla i de les diferents mesures en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes implementades en l'Ajuntament.**
- Donar a conèixer a la plantilla els resultats de la Diagnosi i les accions que contempla el Pla Intern d'Igualtat.
- Establir un mecanisme de captació d'informació (si cal anònim) per tal de conèixer el grau de satisfacció de les persones que treballen a l'Ajuntament pel que fa a la igualtat tant en la cultura, com en els valors i les relacions a l'Ajuntament d'Arenys de Munt.
- Incorporar contingut a l'espai web destinat a la igualtat.

## B – PARTICIPACIÓ POLÍTICA

En aquest àmbit s'analitza la representativitat política en els diferents òrgans de govern (Ple, equip de govern, àrees de gestió, composició interna dels partits,...).



### SITUACIÓ A LA REDACCIÓ DEL PLA

- En l'equip de govern (format per ERC i PSC) hi ha una **presència igualitària d'homes i dones** (3 i 3). D'aquesta manera de les 5 regidories, 3 estan formades per dones.

Representativitat per sexe a l'equip de govern					
Alcaldia i Regidories	Dones	%	Homes	%	Total
	3	50%	3	50%	6

Taula 1: Elaboració pròpia amb dades de l'Ajuntament d'Arenys de Munt. Juny 2017.

- Les **tres regidories que ocupen les dones** són: Ensenyament, Cultura i Festes; Esports, Sanitat i Gent Gran; i Benestar Social, Convivència i Ocupació. És bastant comú que les dones representin àrees de cultura, educació i benestar social, però no ho és tant en el cas d'esports.
- En relació a la representació al Ple, ERC compta amb un total de 5 regidors/es (2 dones i 3 homes) i el PSC amb una dona. PDeCAT i PP tenen més regidors del sexe masculí, MIXT compta amb una dona i un home i la CUP amb una dona.

Representativitat per sexe als grups municipals					
Grups municipals	Dones	%	Homes	%	Total
ERC	2	40%	3	60%	5
PSC	1	100%	0	0%	1
PP	0	0%	1	100%	1
PDeCAT	1	33%	2	67%	3
CUP	1	100%	0	0%	1
INDEPENDENTS	1	50%	1	50%	2
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>46%</b>	<b>7</b>	<b>54%</b>	<b>13</b>

Taula 2: Elaboració pròpia amb dades de l'Ajuntament d'Arenys de Munt. Juny 2017.

- En el Ple doncs, constituït pels 6 grups municipals que es recullen a la Taula 2, existeix la paritat<sup>2</sup>.

Representativitat per sexe al Ple					
Ple	Dones	%	Homes	%	Total
	6	46%	7	54%	13

Taula 3: Elaboració pròpia amb dades de l'Ajuntament d'Arenys de Munt. Juny 2017.

- En l'actualitat, de les 4 tinències, 3 estan ocupades per dones i 1 per homes. Per la seva banda, la junta de portaveus està composta per 2 dones i 4 homes.

Representativitat per sexe als òrgans de govern					
	Dones	%	Homes	%	Total
Alcaldia	0	0%	1	100%	1
Ple Municipal	6	46%	7	54%	13
Junta de Portaveus	2	33%	4	67%	6
Tinències d'alcaldia	3	75%	1	25%	4

Taula 4: Elaboració pròpia amb dades de l'Ajuntament d'Arenys de Munt. Juny 2017.

<sup>2</sup>**Paritat:** situació que garanteix una presència de dones i homes segons la qual cap sexe no supera el 60% del conjunt de persones a què es refereix ni és inferior al 40%. Llei 3/2007, per la igualtat efectiva d'homes i dones.



### PUNTS FORTS

- L'àrea d'Esports, Sanitat i Gent Gran està liderada per una dona. Aquesta àrea, en especial la d'esports, es troba habitualment masculinitzada, fet que demostra la voluntat política de trencar amb certes dinàmiques estereotipades.
- En el Ple existeix paritat entre dones i homes.



### OPORTUNITATS DE MILLORA

- Realitzar accions de formació i sensibilització a la classe política per tal d'afavorir l'aplicació de polítiques d'igualtat en la formació dels equips de govern.

## C – NIVELL DE TRANSVERSALITAT DE POLÍTIQUES DE GÈNERE

En aquesta secció es valora la incorporació de la perspectiva de gènere en les polítiques i en les actuacions dels diferents departaments (contractacions externes, definició de polítiques i serveis, indicadors de gènere i dades desagregades per sexe).



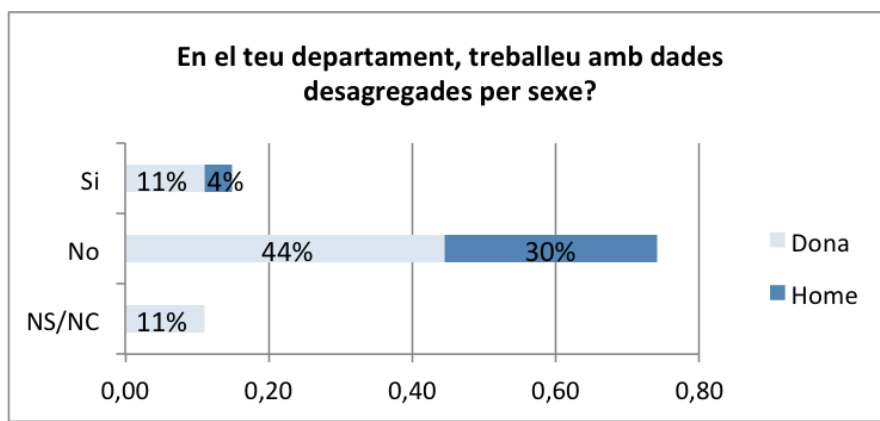
### SITUACIÓ ACTUAL

- Les polítiques d'igualtat de gènere es lideren des de la **regidoria de Benestar Social**.
- A la data de redacció del Pla l'Ajuntament comptava amb una persona externa referent en igualtat. Dedicava gran part del seu temps a realitzar accions en matèria d'igualtat de gènere.
- A la diagnosi es va percebre la voluntat d'incorporar **referents de diferents departaments en les reunions de coordinació** per a incorporar la perspectiva de gènere a nivell transversal de l'organització. En aquest sentit, el Pla Local d'Igualtat incorpora com a acció la consolidació d'un espai interdepartamental.
- En la **contractació a empreses proveïdores es tenen en compte principis d'igualtat segons el que estipula la llei**. Únicament es contempla l'aplicació, en cas d'empat, de la Disposició Addicional 4a TRLCSPi la Llei General de drets de les persones amb

discapacitat i de la seva inclusió social, en el seu Article 42 quan es contempla que les empreses amb més de 50 persones treballadores han de tenir un 2% de persones amb discapacitat o en situació d'exclusió social.

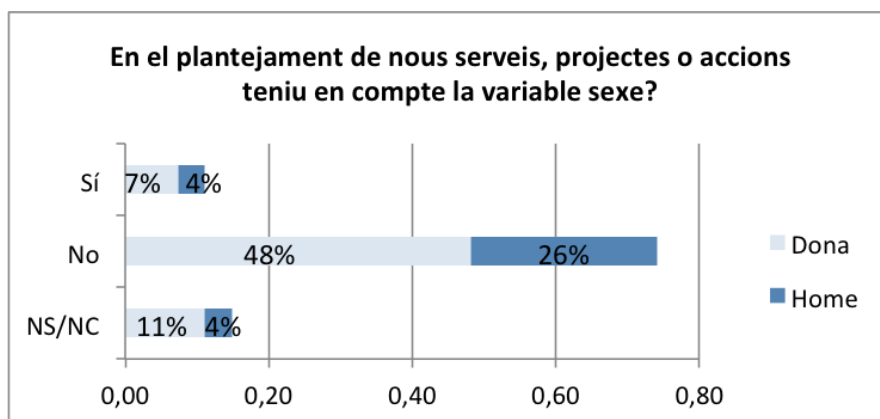
El departament de **Serveis Socials** i el **Padró** municipal treballen amb **dades desagregades**.

- El 74% de les persones enquestades han respost que al seu departament no treballen amb dades desagregades per sexe. Un 11% no ho sap i el 15% restant ha respost que sí. Aquests darrers es corresponen al departament de Serveis Personals (l'únic departament de l'Ajuntament que treballa amb aquestes dades) i a 2 membres de l'equip de govern.



Gràfic 7: Elaboració pròpia a partir del qüestionari dirigit a la plantilla. Juny 2017.

- En consonància, el 89% dels enquestats responen que en el plantejament de nous projectes o accions no es té en compte la variable de gènere o no ho saben. L'11% que ha respost afirmativament pertanyen al departament de Serveis Personals.



Gràfic 8: Elaboració pròpia a partir del qüestionari dirigit a la plantilla. Juny 2017.



## PUNTS FORTS

- Voluntat d'incorporar la perspectiva de gènere a nivell transversal de l'organització.



## OPORTUNITATS DE MILLORA

Promoure que tots els departaments i les àrees de l'Ajuntament treballin amb dades desagregades per sexe, sempre que aquesta informació sigui significativa pel departament i no augmenti la càrrega de treball.

- Articulació de reunions periòdiques amb participació de membres de diferents departaments per aconseguir una major integració de les polítiques de gènere a nivell transversal de l'Ajuntament.
- Avançar en les clàusules socials de contractació a empreses proveïdores des d'un punt de vista valoratiu, però no exclouent. Per exemple, incloure aspectes que siguin puntuables, com la inexistència de bretxa salarial.

## 2. GESTIÓ ORGANITZATIVA IGUALITÀRIA

Aquest àmbit analitza la gestió organitzativa de l'Ajuntament i estudia si la distribució del personal està equilibrada en tots els nivells organitzatius (unitats, categories i òrgans de govern), en els càrrecs de decisió i també en tots els departaments o àrees de treball en els que s'estructura l'Ajuntament.<sup>3</sup>



## SITUACIÓ ACTUAL

- Segons dades de desembre de 2016, l'Ajuntament d'Arenys de Munt compta amb una plantilla de 63 persones (24 dones i 39 homes). Aquestes dades estan pròximes a la paritat.

Plantilla desagregada per sexe (desembre de 2016)				
Dones	%	Homes	%	Total
23	37%	40	63%	63

Taula 5: Elaboració pròpia amb dades de l'Ajuntament d'Arenys de Munt. Juny 2017.

- A l'equip professional de l'Ajuntament, hi ha una persona amb minusvalidesa que pertany al departament de Serveis Personals.

Plantilla desagregada i minusvalia (desembre de 2016)				
Dones	%	Homes	%	Total
1	100%	0	0%	1

Taula 6: Elaboració pròpia amb dades de l'Ajuntament d'Arenys de Munt. Juny 2017.

<sup>3</sup>Les dades s'analitzen partint del concepte de paritat.



- Pel que fa a l'edat de la plantilla, aquesta es concentra entre les franges d'edat de 40 a 60 anys. D'aquesta manera, hi ha menys presència a la resta de franges, en especial a aquella de menors de 30 anys on només trobem 1 dona i la de majors de 60 anys on també només hi ha 1 dona.

Distribució de la plantilla per edat (desembre de 2016)					
Edat	Dones	%	Homes	%	Total
Menys de 30 anys	1	2%	0	0%	1
30 a 39 anys	3	5%	8	13%	11
40 a 49 anys	13	21%	15	24%	28
50 a 60 anys	5	8%	17	27%	22
Majors de 60 anys	1	2%	0	0%	1
<b>TOTAL</b>	23	37%	40	63%	63

Taula 7: Elaboració pròpia amb dades de l'Ajuntament d'Arenys de Munt. Juny 2017.

- Si ens fixem en l'antiguitat de la plantilla de l'Ajuntament, la major part del personal (10 dones i 18 homes) porten a l'Ajuntament entre 10 i 25 anys. També trobem un alt nombre de professionals (3 dones i 9 homes) que ja fa més de 25 anys que hi treballen. En relació a les darreres incorporacions, a 31 de desembre de 2016, hi havia 6 persones (3 dones i 3 homes) que portaven menys d'un any.

Distribució de la plantilla per antiguitat (desembre de 2016)					
Antiguitat	Dones	%	Homes	%	Total
Menys de 6 mesos	1	100%	0	0%	1
6 mesos a 1 any	2	40%	3	60%	5
1 a 2 anys	1	50%	1	50%	2
2 a 6 anys	1	17%	5	83%	6
6 a 10 anys	5	56%	4	44%	9
10 a 25 anys	10	36%	18	64%	28
Més de 25 anys	3	25%	9	75%	12

Taula 8: Elaboració pròpia amb dades de l'Ajuntament d'Arenys de Munt. Juny 2017.

- Segons l'Acord del personal funcionari i el conveni del personal laboral, el personal a l'Ajuntament està classificat en 5 categories professionals: A1, A2, C1, C2 i AP. A més, trobem la categoria CE que correspon als Càrrecs Electes que dediquen el 100% de la seva jornada a l'Ajuntament.
- Si observem les dades, la majoria de dones de la plantilla es troben situades a la categoria A2 (un 13% en relació al total de la plantilla) i a la categoria C2 (un altre 13%). Per la part dels homes, un 24% es troben a la categoria C1 i un 25% a AP. A la categoria A1, trobem 3 dones i 1 home i el Càrrec Electe correspon a un home.

Distribució de la plantilla per categories professionals (desembre de 2016)					
Denominació categories	Dones	%	Homes	%	Total
A1	3	5%	2	3%	5
A2	8	13%	3	5%	11
C1	4	6%	15	24%	19
C2	8	13%	3	5%	11
AP	0	0%	16	25%	16
CE	0	0%	1	2%	1

Taula 9: Elaboració pròpia amb dades de l'Ajuntament d'Arenys de Munt. Juny 2017.

- En relació als càrrecs amb responsabilitat de l'Ajuntament, trobem un total de 15 persones (7 dones i 8 homes) dividits entre: Direcció, Gerència, Secretaria, Intervenció,

Tresoreria, Coordinació, Cap de Serveis, Sargent i Tècnics. Tres d'aquests càrrecs estan ocupats per dones (Secretaria, Interventoria i Cap de Serveis). A Coordinació trobem el 50% de dones i el 50% d'homes. La resta de càrrecs amb responsabilitat els ocupen homes.

Distribució de la plantilla en càrrecs de responsabilitat (desembre de 2016)					
Denominació	Dones	%	Homes	%	Total
Direcció	0	0%	1	100%	1
Gerència	0	0%	1	100%	1
Secretaria	1	100%	0	0%	1
Intervenció	1	100%	0	0%	1
Tresoreria	0	0%	1	100%	1
Coordinació	3	50%	3	50%	6
Cap Serveis	2	100%	0	0%	2
Sergent/a	0	0%	1	100%	1
Tècnic/a	0	0%	1	100%	1

Taula 10: Elaboració pròpia amb dades de l'Ajuntament d'Arenys de Munt. Juny 2017.

- Si observem la distribució dels càrrecs de responsabilitat en les categories professionals, es pot apreciar com a totes aquestes hi ha càrrecs de responsabilitat. A les categories A1 i A2 hi ha més presència de dones que d'homes i, a la resta, succeeix a la inversa.

Distribució de la plantilla en càrrecs de responsabilitat		
Categoria professional	Dones	Homes
A1	3	2
A2	2	1
C1	1	2
C2	1	1
AP	0	1
CE	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>8</b>

Taula 11: Elaboració pròpia amb dades de l'Ajuntament d'Arenys de Munt. Juny 2017.

- A l'Ajuntament d'Arenys de Munt existeix certa segregació horitzontal i a les entrevistes s'ha detectat que actualment no hi ha mecanismes per corregir-ho. Com es pot apreciar a la taula següent, Serveis Territorials i la Policia són àrees molt masculinitzades. Per contra, Serveis Personals és un àrea més feminitzada.

Distribució de la plantilla per àrea de treball (desembre de 2016)					
Àrea	Dones	%	Homes	%	Total
Gerència	0	0%	1	100%	1
Serveis Generals	7	58%	5	42%	12
Serveis Personals	10	67%	5	33%	15
Serveis Territorials	4	20%	16	80%	20
Polícia	2	13%	13	87%	15

Taula 12: Elaboració pròpia amb dades de l'Ajuntament d'Arenys de Munt. Juny 2017

- En relació a la representació legal de les persones que treballen a l'Ajuntament, trobem 4 persones (50% dones i 50% homes). Dues dones pertanyen al sindicat CATAC i un home a UGT.

Representació legal dels treballadors i treballadores (desembre 2016)					
Sindicat	Dones	%	Homes	%	Total
CATAC	2	67%	1	33%	3
UGT	0	0%	1	100%	1

Taula 13: Elaboració pròpia amb dades de l'Ajuntament d'Arenys de Munt. Juny 2017

- D'aquestes, una persona pertany a la categoria A1, una altra a la categoria C1 i dues a la categoria C2.

Distribució de la representació legal per categories professionals (desembre 2016)					
Categoria professional	Dones	%	Homes	%	Total
A1	1	100%	0	0%	1
C1	0	0%	1	100%	1
C2	1	50%	1	50%	2

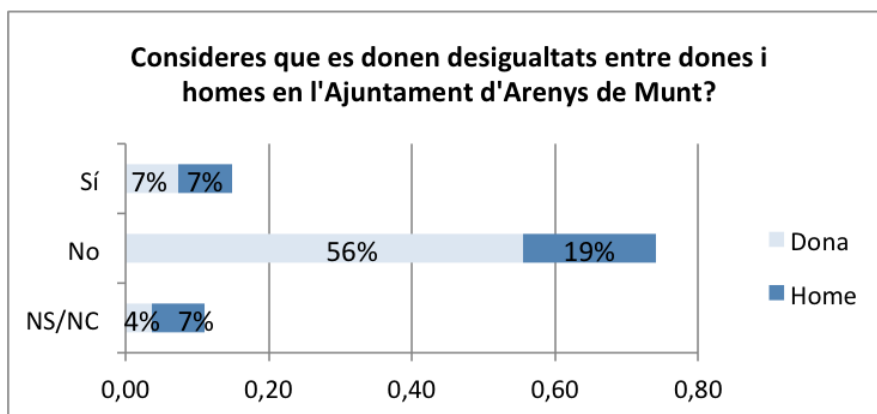
Taula 14: Elaboració pròpia amb dades de l'Ajuntament d'Arenys de Munt. Juny 2017

- Sobre l'edat d'aquestes persones, es situen en franges d'edat diverses.

Distribució de la representació legal per edat (desembre 2016)					
Franges d'edat	Dones	%	Homes	%	Total
26 a 35 anys	0	0%	1	100%	1
36 a 45 anys	1	100%	0	0%	1
més de 46 anys	1	50%	1	50%	2

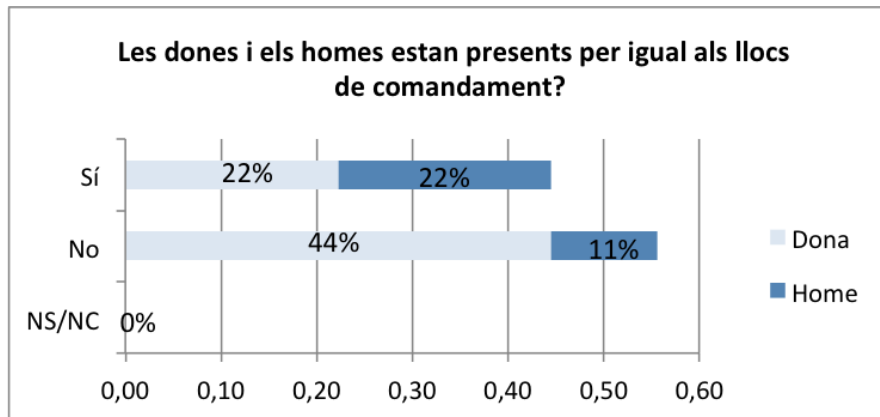
Taula 15: Elaboració pròpia amb dades de l'Ajuntament d'Arenys de Munt. Juny 2017

- Pel que fa a la percepció de la plantilla respecte a si es donen desigualtats entre homes i dones a l'Ajuntament, un 75% responen que no, un 11% no ho saben i un 14% considera que sí. Aquestes persones que han respost afirmativament pertanyen als departament de Serveis Personals, Serveis Generals i Brigada.



Gràfic 9: Elaboració pròpia a partir del qüestionari dirigit a la plantilla. Juny 2017.

- Respecte a la percepció de la plantilla pel que fa a la representació igualitària als llocs de comandament, el 44% ha respost afirmativament mentre que el 55% considera que no hi ha igualtat.



Gràfic 10: Elaboració pròpia a partir del qüestionari dirigit a la plantilla. Juny 2017.



### PUNTS FORTS

- L'Ajuntament compta amb una plantilla que s'aproxima a la paritat (37% de dones i 63% homes).
- Les dones que treballen a l'Ajuntament se situen en les categories laborals més altes.
- Les dones i els homes es situen per igual en els càrrecs de responsabilitat.
- La majoria de les persones enquestades considera que no es donen desigualtats entre dones i homes a l'Ajuntament.



### OPORTUNITATS DE MILLORA

- Estudi de mesures de correcció de la segregació horitzontal.
- Utilitzar un llenguatge més directe on es mencioni explícitament el sexe femení a l'hora de redactar les ofertes de feina per aquelles àrees més masculinitzades (en especial a la Brigada) i on es mencioni el sexe masculí en aquelles àrees tradicionalment ocupades per dones.

## 3. POLÍTIQUES DE SELECCIÓ, CONTRACTACIÓ, PROMOCIÓ I RETRIBUCIÓ DEL PERSONAL

Aquest àmbit analitza i valora el grau d'implementació del principi d'igualtat en les diverses modalitats d'accés al treball (tant en les contractacions com en les promocions internes) així com en la política de retribució del personal.

## A – CONTRACTACIONS

S'estudia si es compleix el principi d'igualtat d'oportunitats en la selecció del personal (promoció interna o contractació externa).



### SITUACIÓ ACTUAL

- **La legislació i el corresponent desplegament normatiu de l'Administració** són el marc en base al qual es desenvolupen els processos de selecció a l'Ajuntament.
- Quan l'Ajuntament detecta la necessitat de contractar a personal, aquesta vacant se li comunica als representants sindicals dels treballadors/es i aquests, a la plantilla.
- El procediment que habitualment es segueix per a la contractació és el **concurs oposició**, amb el que s'avaluen els mèrits i l'examen amb una part teòrica i una altra pràctica. En alguns casos es realitza una entrevista a les persones aspirants.
- Actualment és **secretaria** qui **inicia el procés de contractació**, però està previst en un futur que aquesta tasca la porti a terme Recursos Humans.
- Durant el procés de contractació, **es crea un tribunal** format pel president/a (secretaria), dues vocalies (un de l'administració pública i l'altre de la Generalitat), una persona tècnica de l'Ajuntament i un/a representat sindical. Aquest últim té veu però no té vot.
- En relació a les contractacions, s'ha detectat la voluntat de **voler avançar cap a la disminució de la segregació per sexe** en les diferents àrees de l'Ajuntament.
- Durant l'any 2017 s'ha obert una plaça de nova creació per la posició de **Director/a de ràdio (tècnic/a de comunicació)** a través d'un concurs oposició, i també s'obrirà una nova plaça per a administratiu/iva de recursos humans. Aquestes dues places noves s'han creat a partir de l'amortització de tres places.
- L'Ajuntament compta amb el **programa de la Brigada Jove**, que té com a objectiu aconseguir que durant els mesos d'estiu, joves que tenen entre 16 i 18 anys, tinguin la seva primera experiència en el món laboral. Per aquesta feina es fan dues convocatòries: una al juliol i una altra l'agost. La selecció es fa mitjançant un sorteig.
- Durant l'any 2016, s'han incorporat a la plantilla, per necessitats diverses, 6 persones: una interventora, un subaltern telefonista, dos peons, un treballador social i un arquitecte. D'aquestes incorporacions, un 50% han estat dones i un altre 50% homes.

Incorporacions any 2016 per tipus d'àrea					
Àrea	Dones	%	Homes	%	Total
Serveis Generals	1	50%	1	50%	2
Serveis Territorials	1	33%	2	67%	3
Serveis Personals	1	100%	0	0%	1

Taula 16: Elaboració pròpia amb dades de l'Ajuntament d'Arenys de Munt. Juny 2017.

- La plantilla total de l'Ajuntament d'Arenys de Munt està configurada principalment per personal funcionari (66%). D'aquest, el 27% es correspon a dones i el 39% restant a homes. Pel que fa al personal Laboral, aquest suposa el 33%.

Distribució de la plantilla per tipus de contracte					
Tipus de contracte	Dones	%	Homes	%	Total
Funcionari Fix	11	17%	18	29%	29
Funcionari Interí	6	10%	5	8%	11
Funcionari CS*	0	0%	1	2%	1
Laboral Fix	3	5%	13	21%	16
Laboral Interí	3	5%	1	2%	4
Personal Directiu	0	0%	1	2%	1
Càrrec Electe	0	0%	1	2%	1

Taula 17: Elaboració pròpia amb dades de l'Ajuntament d'Arenys de Munt. Juny 2017.

\* Correspon a una persona de la Comissió de Serveis que està fent una substitució.

- Un total de 48 persones treballadores (el que representa un 76% de la plantilla) tenen un contracte fix. D'aquestes, el 29% es corresponen a dones i el 71% a homes.

Plantilla amb contracte fixe (desembre 2016)				
Dones	%	Homes	%	Total
14	29%	34	71%	48

Taula 18: Elaboració pròpia amb dades de l'Ajuntament d'Arenys de Munt. Juny 2017.

- En relació a la contractació temporal, són 15 els professionals que tenen aquests tipus de contractes (el que suposa el 24% de l'equip). D'aquest, el 60% són dones i el 40% restant homes.

Plantilla amb contracte temporal (desembre 2016)				
Dones	%	Homes	%	Total
9	60%	6	40%	15

Taula 19: Elaboració pròpia amb dades de l'Ajuntament d'Arenys de Munt. Juny 2017.



## PUNTS FORTS

- La legislació i el corresponent desplegament normatiu de l'Administració són el marc en base al qual es desenvolupen els processos de selecció a l'Ajuntament i per tant, són garantia d'igualtat d'oportunitats.
- Voluntat per voler avançar cap a la igualtat de gènere en els diversos departaments a través de les contractacions.
- El 76% de les persones que treballen a l'Ajuntament d'Arenys de Munt tenen un contracte fixe.



## OPORTUNITATS DE MILLORA

- Treballar per incorporar dones en les contractacions dels Plans d'Ocupació per a la Brigada.
- Fomentar, en relació a la selecció de la Brigada Jove, que es presentin tantes noies com nois, de forma que el resultat del sorteig sigui proporcional al total de persones per sexe que s'han presentat, per garantir que ambdós sexes estiguin representats.

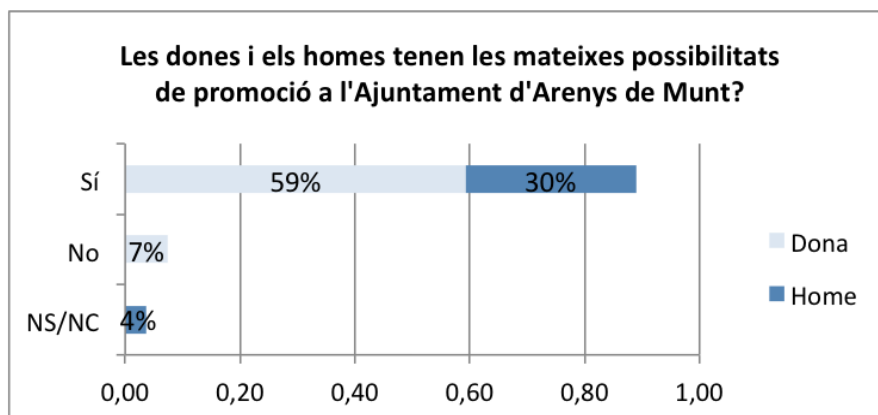
## B – PROMOCIÓ

S'avalua en aquest àmbit les promocions internes que es duen a terme a l'Ajuntament, els criteris i mecanismes que s'utilitzen i la igualtat d'oportunitats pel que fa al creixement professional.



## SITUACIÓ ACTUAL

- El 89% dels participants en el qüestionari consideren que dones i homes tenen les mateixes possibilitats de promoció. L'11% restant respon que no o que no ho sap.



Gràfic 11: Elaboració pròpia a partir del qüestionari dirigit a la plantilla. Juny 2017.



### PUNTS FORTS

- Percepció d'igualtat d'oportunitats de promoció per part de la plantilla.
- Els convenis estableixen clarament els procediments de promoció interna.
- S'està treballant en la revisió dels llocs de treball.
- S'ha començat a treballar en la Direcció per Objectius.
- Durant l'any 2017 s'estan realitzant promocions internes.



### OPORTUNITATS DE MILLORA

- Seguir treballant en la revisió de la relació de llocs de treball.
- Seguir avançant en la Direcció per Objectius.
- Establir mecanismes formals per realitzar enquestes de clima laboral, per tal de conèixer les opinions i les necessitats de la plantilla.
- Assegurar-se que es compleix el procés de promoció interna que s'estipula en els convenis.
- Dur a terme les promocions internes que s'han previst durant el 201-2018.
- Establir un mecanisme de comunicació per tal que tota la plantilla conegui les vacants disponibles i pugui promocionar-se internament.

## C – POLÍTICA SALARIAL

Es valora la política retributiva existent a l'Ajuntament: detectar si a llocs de treballs iguals o d'igual valor els correspon una igual retribució.



### SITUACIÓ ACTUAL

- Les retribucions bàsiques i les complementàries del personal tant funcionari com laboral tenen la **mateixa estructura** i són de la **mateixa quantitat** que les que s'han establert amb caràcter bàsic per a la Funció Pública.
- Prenent en consideració el salari brut anual de la plantilla de l'Ajuntament sense tenir en compte compensacions salarials, podem veure la distribució del personal per bandes salarials. S'observa com gran part de la plantilla (un total de 39 professionals) es troba situada en la franja de 7.201 a 12.000€.



Distribució de la plantilla per bandes salarials sense complements salarials (desembre de 2016)							
Bandes salarials (anuals)	Dones	%	Ràtio D	Homes	%	Ràtio H	Total
Menys de 7.200€	1	6%	0,0	17	94%	0,4	18
7.201 a 12.000€	19	49%	0,8	20	51%	0,5	39
12.001 a 14.000€	3	60%	0,1	2	40%	0,1	5
Més de 14.000€	0	0%	0,0	1	100%	0,0	1

Taula 20: Elaboració pròpia amb dades de l'Ajuntament d'Arenys de Munt. Juny 2017.

\*Tots els salaris estan equiparats al 100% de la jornada excepte dues persones que realitzen feines de 23,5 i 18,75h /setmanals perquè no suposen més ocupació

- Si aquestes dades es comparen amb la categoria professional que ocupa cada persona, s'observa com a la franja de menys de 7.200€ es troben 1 dona i 1 home de la categoria A2. Aquestes es corresponen a persones que estan contractades a 23,5 i 18,75h/setmanals donat que la seva feina no requereix més dedicació. D'altra banda, es pot observar com les categories C2, C1 i A2 es troben en la mateixa franja salarial.

Distribució de la plantilla per categoria professional i salari brut anual sense complements salarials (desembre 2016)												
Bandes salarials (anuals)	A1		A2		C1		C2		AP		CE	
	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes
Menys de 7.200€			1	1						16		
7.201 a 12.000€			7	2	4	15	8	3				
12.001 a 14.000€	3	2										
Més de 14.000€												1

Taula 21: Elaboració pròpia amb dades de l'Ajuntament d'Arenys de Munt. Juny 2017.

- Ambdós convenis contempen el **complement de destí** i el **complement específic**. Dins d'aquest darrer, a l'Ajuntament d'Arenys de Munt existeixen els següents plusos: de jornada partida, de perllongació de jornada, de coordinació i de disponibilitat.
- A les entrevistes s'ha detectat que la base del complement específic no segueix uns criteris estrictes.
- En les següents taules podem veure les bandes salarials de la plantilla tenint en compte les retribucions salarials que reben les persones professionals de l'Ajuntament (amb excepció dels triennis). Arran d'aquestes, gran part de la plantilla ara es distribueix en les bandes salarials de 14.001 a 30.000€. La ràtio mostra com la mateixa proporció d'homes i de dones es situen en la franja 14.001 a 18.000€. Per altra banda, en la franja de 30.001 a 36.000€, tot hi haver més presència d'homes, la ràtio mostra que hi ha una igualtat. Per últim, a la categoria superior (més de 36.000€) trobem dos dones i un home.

Distribució de la plantilla per bandes salarials amb complements salarials (desembre 2016)							
Bandes salarials (anuals)	Dones	%	Ràtio D	Homes	%	Ràtio H	Total
12.001 a 14.000€	0	0%	0,0	1	100%	0,0	1
14.001 a 18.000€	9	39%	0,4	14	61%	0,4	23
18.001 a 24.000€	8	50%	0,3	8	50%	0,2	16
24.001 a 30.000€	2	14%	0,1	12	86%	0,3	14
30.001 a 36.000€	2	33%	0,1	4	67%	0,1	6
Més de 36.000€	2	67%	0,1	1	33%	0,0	3

Taula 22: Elaboració pròpia amb dades de l'Ajuntament d'Arenys de Munt. Juny 2017.

- Si distribuïm aquestes dades segons la categoria professional, a la franja salarial més baixa trobem un home de la categoria AP. Seguidament, a la franja de 14.001 a 18.000 hi ha personal de la categoria AP, C2, C1 i A2. A la franja següent, trobem persones de les categories AP, C2, C1, A2 i A1. L'home de la categoria A1 es troba en aquesta franja donat que no percep complements específics. A les dues franges superiors (de 30.001 a 36.000 i més de 36.000) trobem professionals de la categoria C1, A2 i A1; els quatre homes de la categoria C1 que es troben en aquestes bandes salarials, és degut a uns complements específics més elevats.
- Observem també com a la franja salarial més elevada hi ha més presència de dones que d'homes.

Distribució de la plantilla per categoria professional i salari brut anual a jornada completa amb complements salarials (desembre 2016)												
Categoria professional	A1		A2		C1		C2		AP		CE	
Bandes salarials (anuals)	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes
12.001 a 14.000€										1		
14.001 a 18.000€			1	1	1	2	7	1		10		
18.001 a 24.000€		1	5		2		1	2		5		
24.001 a 30.000€			1	2	1	9						1
30.001 a 36.000€	1	1	1			3						
Més de 36.000€	2					1						

Taula 23: Elaboració pròpia amb dades de l'Ajuntament d'Arenys de Munt. Juny 2017.

- Tenint en compte els complements salarials, el salari mitjà de les dones i dels homes a les diverses categories pateix variacions. A les categories on es produeix més diferència és a la A1 on les dones cobren un 30,46% més que els homes i a la C1 on els homes cobren un 34,04% més que les dones. A la categoria A2, els homes cobren un 1,22% més i a la C2 un 22,58% més.

Salari mitjà anual amb complements salarials segons categoria professional (desembre 2016)			
Categoria professional	Salari mitjà dones	Salari mitjà homes	Diferència
A1	39.142,12 €	27.218,70 €	-30,46%
A2	23.033,15 €	23.314,36 €	1,22%
C1	21.070,56 €	28.243,84 €	34,04%
C2	16.725,33 €	20.501,80 €	22,58%

Taula 24: Elaboració pròpia amb dades de l'Ajuntament d'Arenys de Munt. Juny 2017.

\* Donat que a les categories AP i CE no hi ha presència de dones, no s'ha tingut en compte aquesta dada.

- Fent la mitja dels salaris anuals que perceben les dones i els homes, els homes reben una quantitat de 299,44€ més a l'any. Això suposaria un 1,33% més.

Salari mitjà anual amb complements salarials segons categoria professional (desembre 2016)		
Salari mitjà dones	Salari mitjà homes	Diferència
22.598,97 €	22.898,41 €	-299,44 €

Taula 25: Elaboració pròpia amb dades de l'Ajuntament d'Arenys de Munt. Juny 2017.

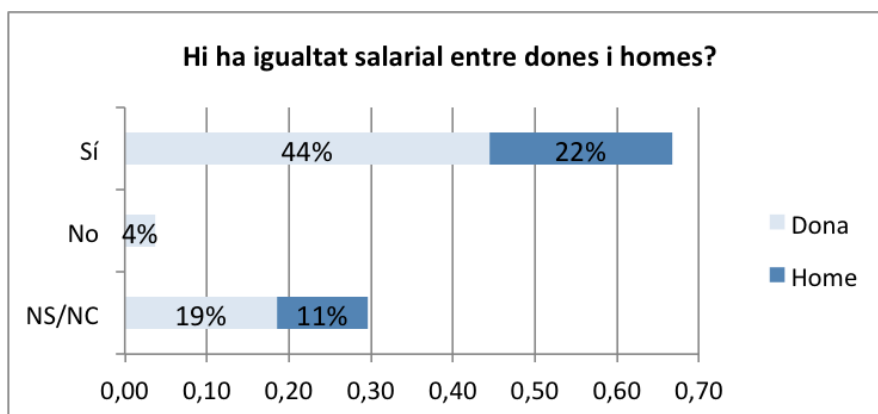
- Si observem aquestes dades segons els diversos departaments, en tots aquests les dones perceben una remuneració més alta que els homes excepte en la Policia. La diferència salarial més gran es troba a Serveis Generals on les dones perceben un 32,83% més que els homes.

Salari mitjà base amb compensacions extrasalarials per àrea o departament (desembre 2016)			
Àrea o departament	Salari mitjà dones	Salari mitjà homes	Diferència
Serveis Generals	25.608,05 €	19.279,08 €	-32,83%
Serveis Personals	19.424,11 €	18.438,96 €	-5,34%
Serveis Territorials	22.028,37 €	19.452,50 €	-13,24%
Polícia	23.027,82 €	29.931,25 €	23,06%

Taula 26: Elaboració pròpia amb dades de l'Ajuntament d'Arenys de Munt. Juny 2017.

\* Donat que a Gerència no hi ha presència de dones, no s'ha tingut en compte aquesta dada.

- En relació a la igualtat salarial, el 66% dels participants a l'enquesta afirmen que sí hi ha igualtat. Un 4% respon negativament i el 30% restant no ho sap.



Gràfic 12: Elaboració pròpia a partir del qüestionari dirigit a la plantilla. Juny 2017.



## PUNTS FORTS

- Els nivells salarials són igualitaris (les diferències salarials es produeixen amb els complements).
- Els complements i plusos que rep la plantilla no presenten discriminació per raó de gènere.

## 4. FORMACIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

En aquest àmbit s'analitza la formació que ha rebut la plantilla i si aquesta és igualitària entre dones i homes. Es detecta el grau d'implicació de l'Ajuntament i dels responsables per fomentar la formació i el desenvolupament professionals dels treballadors i les treballadores.



## SITUACIÓ ACTUAL

- La formació que rep l'Ajuntament d'Arenys de Munt prové, majoritàriament, dels **cursos que ofereix la Diputació de Barcelona**, on s'estableixen itineraris formatius segons el lloc de treball amb formació obligatòria i voluntària.
- La llista de cursos que ofereix la Diputació de Barcelona s'envia a tota la plantilla. A les entrevistes s'ha detectat que **aquest procés comunicatiu podria revisar-se** per tal d'assegurar que tot l'equip tingui accés a aquesta informació.
- A la sessió participativa s'ha detectat que hi ha àrees que no poden realitzar aquesta formació per càrrega de feina.
- El conveni de treball del personal funcionari contempla que cada professional podrà fer un màxim de **40 hores de formació anuals**, a més a més d'aquella formació complementària pel desenvolupament de les seves tasques.
- L'Ajuntament d'Arenys de Munt està treballant en un **itinerari formatiu intern**.
- Tot i no estar inclòs als convenis, un acord de junta va determinar que cada persona de l'Ajuntament podia demanar un **màxim de 450€ per a la realització de postgraus o màsters**. Tot i això, aquesta ajuda no és gaire sol·licitada per part del personal.
- A l'Ajuntament **no s'ha portat a terme formació específica en matèria d'igualtat de gènere** dirigida a la plantilla.
- Segons les dades del 2016, 17 dones d'un total de 23 i 8 homes d'un total de 40 van sol·licitar i van rebre formació. Observant les hores de formació per sexe, es veu com les dones van rebre un total de 476,5 hores de formació i els homes 187,5h.

Hores de formació totals (h) 2016		
Formació	Dones	Homes
Total formacions	476,5h	187,5h

Taula 27: Elaboració pròpia amb dades de l'Ajuntament d'Arenys de Munt. Juny 2017.

- Segons la categoria professional i el sexe, les dones de la categoria A2 són les que han rebut més formació, per contra, en el cas dels homes, són els que pertanyen al grup C2.

Hores de formació per grup de classificació i gènere (h)		
Categoria professional	Dones	Homes
A1	32,5	46
A2	205	34
C1	88	45,5
C2	151	62

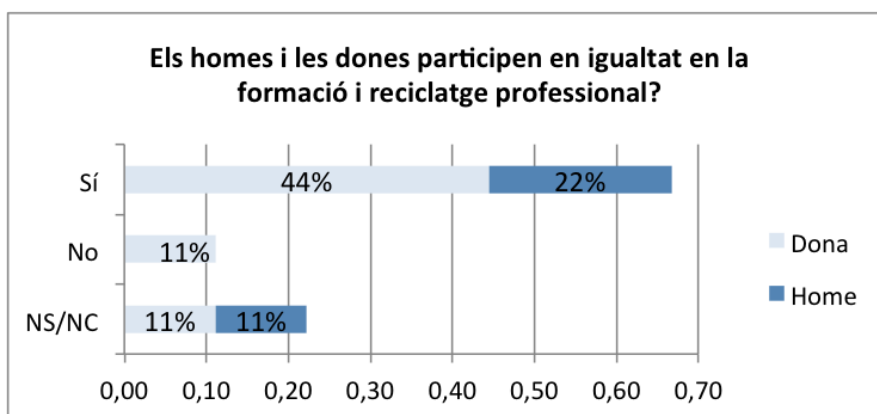
Taula 28: Elaboració pròpia amb dades de l'Ajuntament d'Arenys de Munt. Juny 2017.

- Sobre les àrees de treball, els professionals de Serveis Personals són els que més formació amb rebut amb un total de 253 hores, seguida de Serveis Generals amb 240 hores.

Hores de formació per àrea de treball i gènere (h) 2016		
Àrea de treball	Dones	Homes
Serveis Generals	194,5	45,5
Serveis Personals	203	50
Serveis Territorials	79	80
Polícia	0	12

Taula 29: Elaboració pròpia amb dades de l'Ajuntament d'Arenys de Munt. Juny 2017.

- En les entrevistes es posa de manifest l'interès per a incloure formació obligatòria sobre la igualtat de gènere dirigida a la plantilla i al personal polític.
- En relació a la formació i el reciclatge professional, el 66% de les persones enquestades consideren que homes i dones participen per igual. Un 11% de les dones respon que no i el 22% restant no ho sap.



Gràfic 13: Elaboració pròpia a partir del qüestionari dirigit a la plantilla. Juny 2017.



### PUNTS FORTS

- Voluntat d'incloure formació obligatòria en matèria d'igualtat.
- L'Ajuntament compta amb una bossa d'hores per formació.
- S'està treballant en un itinerari formatiu per tota la plantilla.



## OPORTUNITATS DE MILLORA

- Avançar en l'itinerari formatiu que s'està realitzant a nivell intern, incorporant una visió estratègica i incloent formació en matèria d'igualtat a tota la plantilla, dividida per àmbits.
- Establir canals de comunicació per garantir que tota la plantilla pugui accedir a l'oferta de cursos de formació.
- Establir mecanismes per garantir que totes les àrees poden realitzar la formació voluntària que sol·licitin.
- Motivar la formació entre el col·lectiu masculí de l'Ajuntament

## 5. CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR

En aquest àmbit es du a terme una valoració de les mesures que posa a disposició la institució per facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les treballadores i dels treballadors.



## SITUACIÓ ACTUAL

- L'Ajuntament d'Arenys de Munt compta amb **dos convenis**: un pel personal laboral i un altre pel personal funcionari. Aquests convenis es van modificar a data de 2016 i, actualment, el contingut d'ambdós està equiparat.
- Tant l'Acord del Personal Funcionari com el Conveni del Personal Laboral de l'Ajuntament d'Arenys de Munt, contempla **diverses mesures de conciliació laboral** com la flexibilitat horària en el començament i finalització de la jornada (sempre respectant els horaris d'atenció al públic), els permisos i les reduccions de jornada, entre d'altres. **Ambdós convenis tenen en compte la perspectiva de gènere.**
- Actualment s'està treballant en un **nou sistema de gestió d'hores** que fomenta la transparència i el control. Gràcies a una intranet podran saber en tot moment quines hores han fet i, d'aquesta manera, els dies de compensació.
- El personal de l'Ajuntament d'Arenys de Munt disposa de diversos **beneficis socials** que queden recollits a tots dos convenis: un 50% del cost de ulleres i lents de contacte (amb un màxim de 150€) i audiòfons amb un màxim de 200€. L'import anual destinat a aquests beneficis és de 6.010,12€.

- L'Ajuntament també retribuirà el **100% de les despeses derivades de la renovació del permís de conduir** a totes aquelles persones treballadores que ocupin llocs de treball que tinguin com a requisit disposar del permís de conduir.
- A totes les entrevistes realitzades, el personal de l'Ajuntament ha destacat **les facilitats per afavorir la conciliació**.
- Fins al moment, les vacances del personal de l'Ajuntament d'Arenys de Munt s'acordaven amb el cap del departament. Però actualment, s'està en procés d'establir **uns mecanismes per l'assignació dels dies de vacances**.
- Només un 11% de la plantilla treballa menys de 35 hores. El 89% restant treballa a més de 36 hores.

Distribució de la plantilla per hores setmanals de treball					
Nº d'hores	Dones	%	Homes	%	Total
Menys de 20 hores	2	3%	0	0%	2
De 20 a 35 hores	2	3%	3	5%	5
Més de 36 hores	19	30%	37	59%	56

Taula 30: Elaboració pròpia amb dades de l'Ajuntament d'Arenys de Munt. Juny 2017.

- D'aquesta manera, un total de 56 persones treballadores (19 dones i 37 homes) treballen a jornada completa, mentre que 7 ho fan a jornada parcial. D'aquestes, 4 són dones i 3 homes. 3 de les dones i tots els homes han sol·licitat la disminució de jornada per fer-se càrrec de la família i dels fills/es.

Distribució de la plantilla per tipus de jornada					
Tipus de jornada	Dones	%	Homes	%	Total
Jornada completa	19	34%	37	66%	56
Jornada parcial	4	57%	3	43%	7

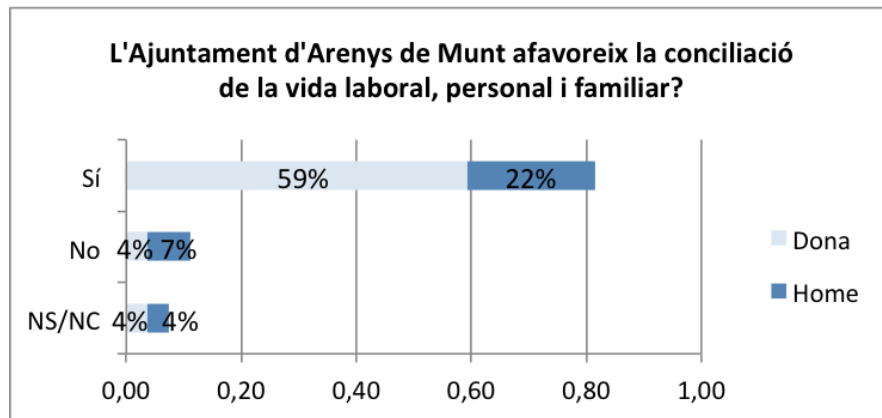
Taula 31: Elaboració pròpia amb dades de l'Ajuntament d'Arenys de Munt. Juny 2017.

- Pel que fa als permisos i excedències durant tot l'any 2016 s'han realitzat un total de 9 distribuïts de la següent manera: 6 reduccions de jornada (5 per cura de fill/a i 1 per motius familiars) i 3 excedències voluntàries. D'aquesta manera, un total de 5 dones i 4 homes han sol·licitat aquestes reduccions o excedències.

Baixes temporals i excedències (2016)					
Tipologia	Dones	%	Homes	%	Total
Reducció jornada per cura de fill/a	3	33%	2	22%	5
Reducció jornada per motius familiars	0	0%	1	11%	1
<b>EXCEDÈNCIES</b>					
Voluntària	2	22%	1	11%	3

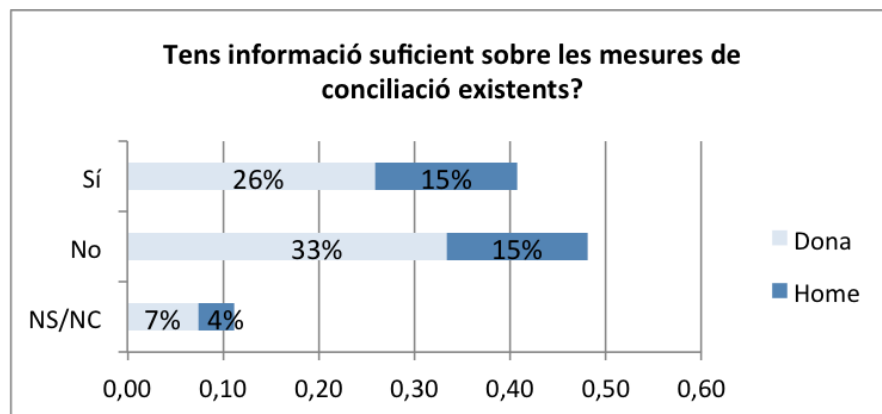
Taula 32: Elaboració pròpia amb dades de l'Ajuntament d'Arenys de Munt. Juny 2017.

- El 81% de les persones participants en l'enquesta responen que l'Ajuntament afavoreix la conciliació tot i que un 11% afirma que no. El 8% restant no ho sap.



Gràfic 14: Elaboració pròpia a partir del qüestionari dirigit a la plantilla. Juny 2017.

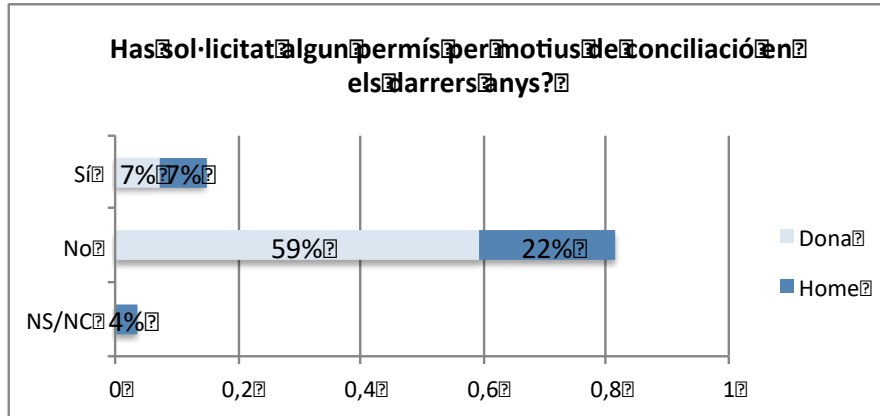
- A la pregunta de si es compta amb informació suficient sobre les mesures de conciliació, el 48% de les persones participants afirma que no. Per contra, el 41% ha respost que sí.



Gràfic 15: Elaboració pròpia a partir del qüestionari dirigit a la plantilla. Juny 2017.

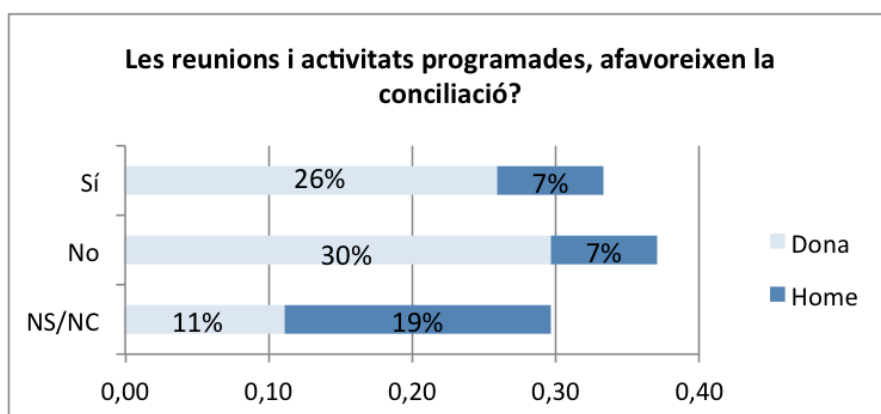
- Al qüestionari s'ha preguntat si el personal ha demanat permisos per motius de conciliació, el 81% ha respost que no i un 4% no ho sap. El 14% restant han respost afirmativament.





Gràfic 16: Elaboració pròpia a partir del qüestionari dirigit a la plantilla. Juny 2017.

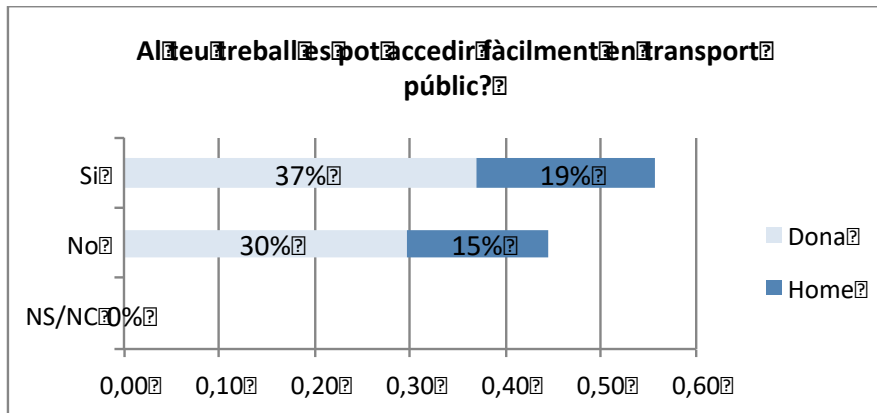
- En relació a la pregunta anterior, el personal de l'Ajuntament que ha demanat permisos per motius de conciliació, ha afirmat que no han tingut problemes a l'hora de fer la petició però, per altra banda, consideren que la càrrega de feina no disminueix.
- Pel que fa a les hores extres del personal d'oficines, els convenis recullen que, en dies feiners, els serveis extraordinaris que es realitzin fins a les 20:00h seran recompensats amb temps de descans. Si aquestes hores es realitzen més enllà de les 20:00h, en caps de setmana o festius, la persona percebrà una compensació econòmica.
- En relació a les reunions i les activitats programades, s'ha detectat en l'elaboració de la diagnosi que àrees com Serveis Personals tenen moltes reunions fora de l'horari laboral.
- Sobre aquest aspecte, un 37% ha respost que les reunions i activitats programades no afavoreixen la conciliació vers un 33% que ha dit que sí.



Gràfic 17: Elaboració pròpia a partir del qüestionari dirigit a la plantilla. Juny 2017.

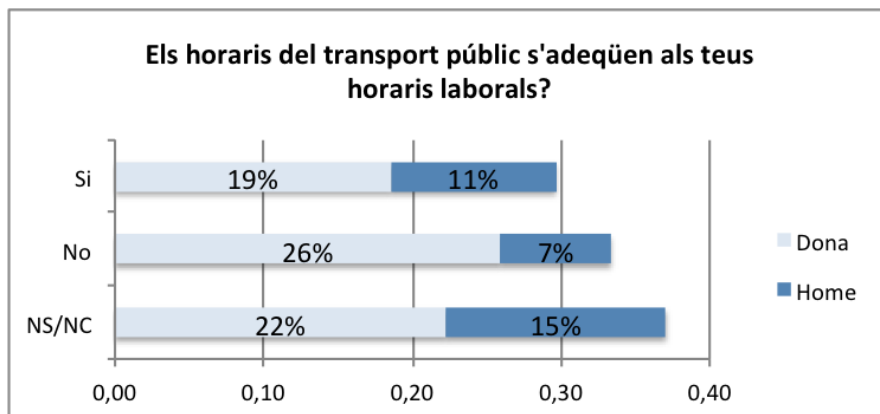
- En relació a la mobilitat i la flexibilitat horària, els convenis estableixen una flexibilitat horària en el començament i finalització de la jornada de treball.

- S'ha preguntat a la plantilla si podien accedir fàcilment en transport públic. Un 56% ha contestat afirmativament i un 45% que no.



Gràfic 18: Elaboració pròpia a partir del qüestionari dirigit a la plantilla. Juny 2017.

- També, al qüestionari s'ha volgut saber si els horaris de transport públic s'adeqüen als horaris laborals del personal de l'Ajuntament. Un total del 30% ha afirmat que sí, un 33% que no i un 37% no ho sap.



Gràfic 19: Elaboració pròpia a partir del qüestionari dirigit a la plantilla. Juny 2017.

Les persones que han respost que no, diuen que la principal afectació és haver d'utilitzar un transport privat per accedir al seu lloc de feina.



### PUNTS FORTS

- Les mesures de conciliació estan regulades pels convenis del personal laboral i funcionari.
- Percepció positiva, vers la conciliació de la vida laboral, personal i familiar per part del personal.
- L'Ajuntament està treballant en un nou sistema de gestió d'hores.
- El personal compta amb una flexibilitat horària d'entrada i sortida de 30 minuts.
- L'Ajuntament està en procés d'establir uns mecanismes per l'assignació dels dies de vacances.



## OPORTUNITATS DE MILLORA

- Informar a la plantilla sobre les mesures de conciliació existents.
- Buscar mecanismes per tal d'acotar al màxim possible les reunions.
- Assegurar que el nou mecanisme d'assignació de les vacances garanteixi la conciliació.

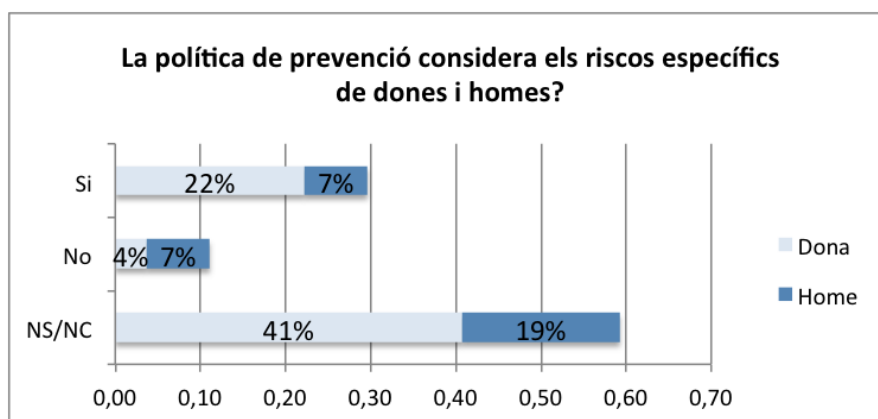
## 6. CONDICIONS FÍSQUES DE L'ENTORN DE TREBALL I SALUT LABORAL

En aquest àmbit es treballa i s'analitzen les condicions físiques de l'entorn de treball i si aquestes s'adeqüen a les diferents necessitats de dones i homes.



## SITUACIÓ ACTUAL

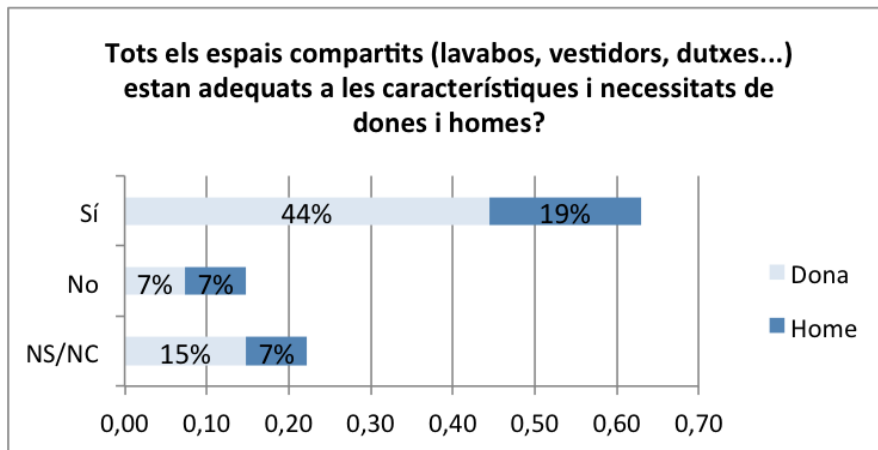
- L'Ajuntament d'Arenys de Munt realitza formacions obligatòries en matèria de Riscos Laborals.
- Un 29% de la plantilla percep que es consideren els riscos específics d'homes i dones i un 11% no ho considera. Un ampli 60% no ho sap.



Gràfic 20: Elaboració pròpia a partir del qüestionari dirigit a la plantilla. Juny 2017.

- Pel que fa a les instal·lacions, s'ha detectat que **no tots els serveis estan separats per dones i homes** tal i com es requereix en l'annex 5, punt 2.10 del Reial decret 486/1997, de 14 d'abril, pel qual s'estableixen les disposicions mínimes de seguretat i salut als llocs de treball: 10è. Els vestuaris, locals de neteja i serveis han d'estar separats per a homes i per a dones, o se n'ha de proveir una utilització per separat.

- Actualment, hi ha una planta a l'edifici de l'Ajuntament on els serveis no estan separats. En el cas dels vestuaris de la Brigada, aquests tampoc estan separats. En aquestes instal·lacions s'estan fent reformes per tal de poder cobrir les necessitats d'homes i dones.
- En relació a si els espais compartits estan adequats a les característiques i necessitats del personal, un 63% ha respost que sí, un 14% que no i el 22% restant no ho sap. El total de 4 persones que han respost negativament pertanyen als departaments de Serveis Personals (2), Brigada (1) i Personal Polític (1).



Gràfic 21: Elaboració pròpia a partir del qüestionari dirigit a la plantilla. Juny 2017

## PUNTS FORTS



- Formació obligatòria en matèria de riscos laborals.

## OPORTUNITATS DE MILLORA



- Continuar avançant en l'adequació dels entorns de treball a les necessitats específiques del personal.

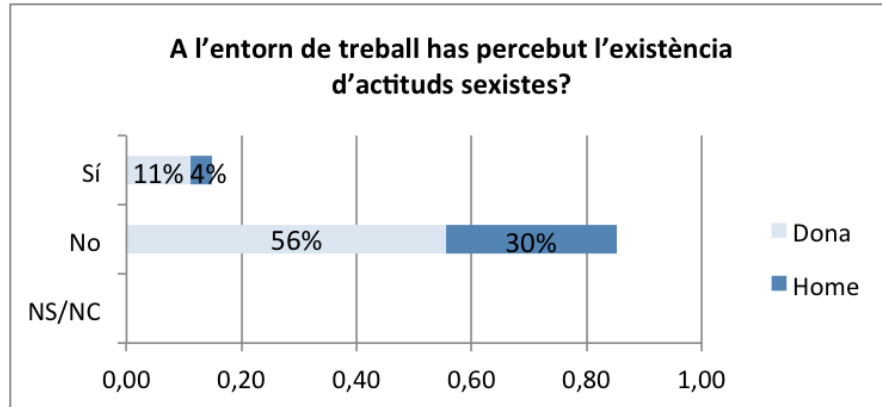
## 7. ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE I ACTITUDS SEXISTES

En aquest àmbit es porta a terme un anàlisi de possibles actituds sexistes i de tracte discriminatori així com mecanismes de prevenció, detecció i actuació en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe que l'Ajuntament ha posat en marxa.



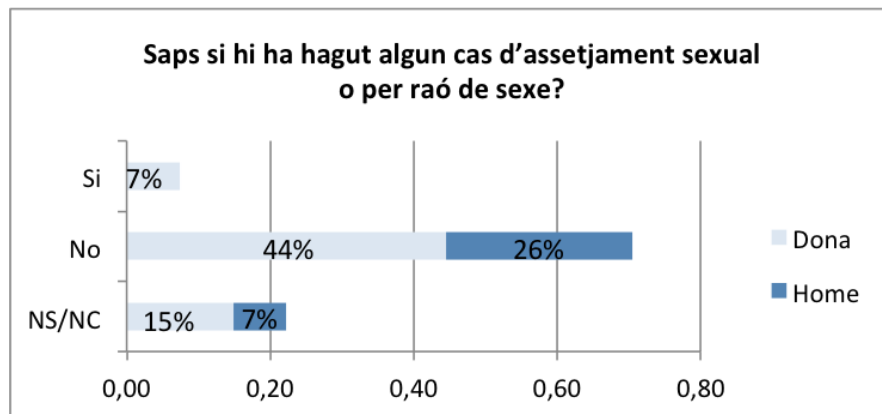
### SITUACIÓ ACTUAL

- Amb el compromís de garantir que tot el personal de l'Ajuntament es trobi en un entorn de treball saludable sense patir cap tipus d'assetjament (ni per raó de gènere, ni assetjament sexual, ni assetjament psicològic, entre d'altres), al 2012 es va elaborar el **Protocol contra l'assetjament laboral de l'Ajuntament d'Arenys de Munt**. En aquest es recull el protocol d'actuació davant un cas d'assetjament així com el compromís d'informació, formació i sensibilització de l'Ajuntament vers la plantilla.
- Aquest protocol **contempla la creació d'una comissió** que es reuneix anualment per avaluar el protocol. A les entrevistes s'ha detectat que aquesta comissió no està creada. Tot i així, l'Ajuntament sí que compta amb persones referents a les que la plantilla es pot adreçar.
- L'Ajuntament, en col·laboració amb els diversos agents, es va impulsar el **Protocol Municipal d'abordatge de la violència de gènere cap a la població**.
- L'Ajuntament realitza diverses **accions de formació** en matèria d'assetjament sexual cap a la ciutadania.
- Pel que fa a la percepció de la plantilla respecte l'existència d'actituds sexistes, un 86% les persones participants responen que no n'ha percebut i un 15% ha afirmat que sí.



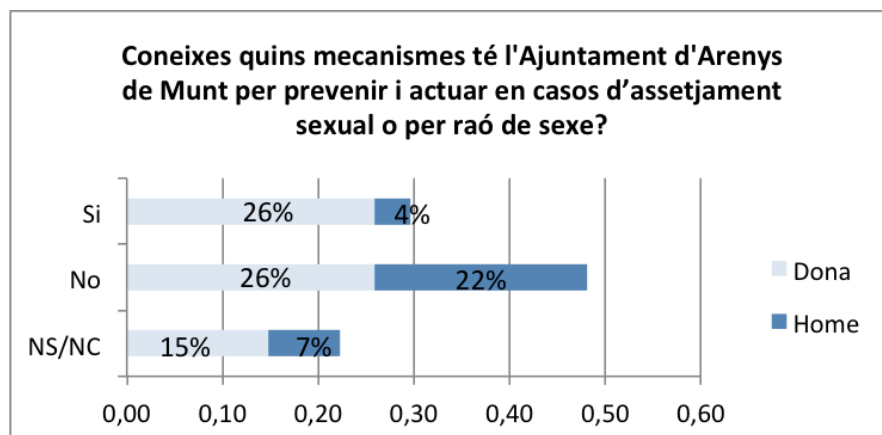
Gràfic 22: Elaboració pròpia a partir del qüestionari dirigit a la plantilla. Juny 2017.

- El 70% de la plantilla no té constància de cap cas d'assetjament sexual o per raó de sexe. Un 22% no ho sap i el 7% restant diu que sí.



Gràfic 23: Elaboració pròpia a partir del qüestionari dirigit a la plantilla. Juny 2017.

- Un 30% de la plantilla afirma conèixer els mecanismes en casos d'assetjament fent referència al Protocol contra l'Assetjament sexual aprovat el 2012. Un 48% no coneix aquests mecanismes i el 22% restant no ho sap.



Gràfic 24: Elaboració pròpia a partir del qüestionari dirigit a la plantilla. Juny 2017.



### PUNTS FORTS

- L'Ajuntament d'Arenys de Munt compta amb un Protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe tal i com estableix la Llei 17/2015.
- Des de l'elaboració del Protocol l'any 2012, no ha estat necessari iniciar cap procés. Es a dir, no s'ha detectat cap cas d'assetjament sexual en els darrers anys.
- Es percep un clima laboral positiu pel que fa a actituds sexistes.



### OPORTUNITATS DE MILLORA

- Formar la Comissió de seguiment i donar compliment a les reunions anuals que contempla el Protocol.
- Complir amb les obligacions d'informació, sensibilització i formació que estableix el Protocol contra l'assetjament laboral de l'Ajuntament.

## 8. COMUNICACIÓ INCLUSIVA, LENGUATGE NO SEXISTA NI DISCRIMINATORI

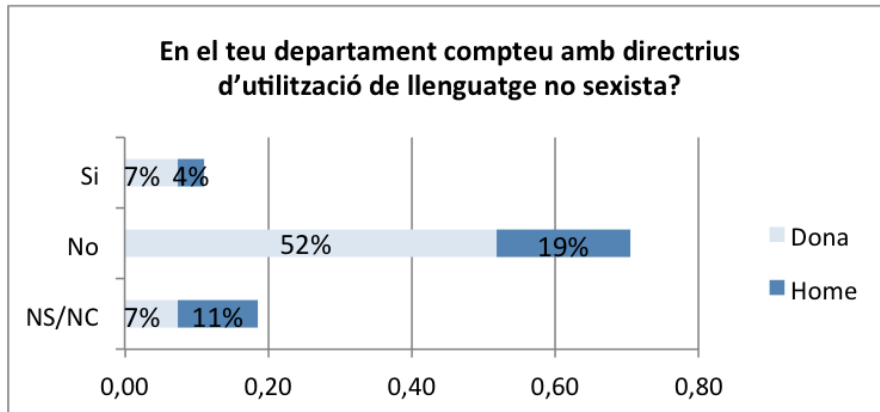
Aquest àmbit avalua la comunicació interna i externa de l'Ajuntament. L'anàlisi pretén detectar l'ús de llenguatge igualitari i la incorporació de la perspectiva de gènere en els elements de comunicació corporativa.



### SITUACIÓ ACTUAL

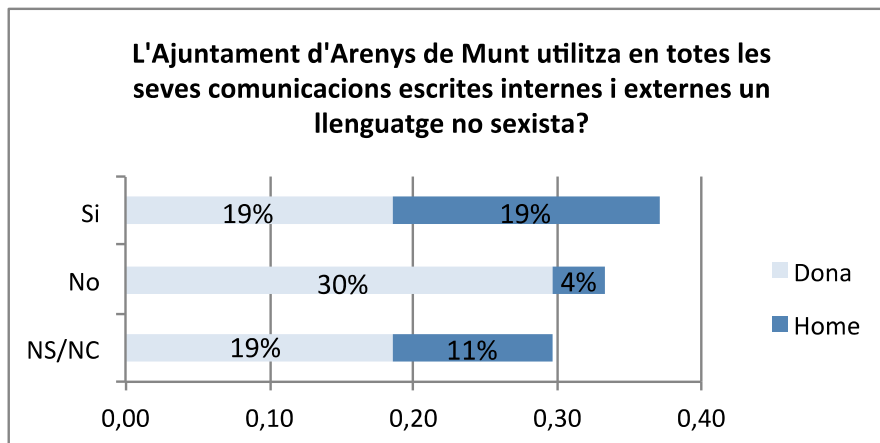
- L'Ajuntament té un **compromís respecte l'ús d'un llenguatge inclusiu en totes les publicacions que realitza**, tal i com es contempla al Pla Local d'Igualtat. Malgrat això, a les entrevistes s'ha detectat que donat l'alt volum de feina, no sempre es té en compte l'ús d'un llenguatge no sexista.
- L'Ajuntament compta amb un **protocol de redacció de les notícies, cartells i publicacions** que aborda els criteris generals per a l'ús del llenguatge no sexista. Tot i així, actualment no hi ha una persona responsable de comunicació que pugui revisar totes les publicacions de l'Ajuntament.

- Durant el 2014-2015 es va fer un **курс de llenguatge no sexista** obert tant a personal intern com a la ciutadania, tot i que no va tenir l'acollida esperada.
- El 71% de les persones participants en el qüestionari respon que no compta amb cap directiu d'utilització de llenguatge. L'11% que ha repòs que sí pertany al personal polític i al departament de Serveis Personals.



Gràfic 25: Elaboració pròpia a partir del qüestionari dirigit a la plantilla. Juny 2017.

- Per altra banda, el 38% afirma que l'Ajuntament utilitza en totes les seves comunicacions un llenguatge no sexista, mentre que el 34% opina que no.



Gràfic 26: Elaboració pròpia a partir del qüestionari dirigit a la plantilla. Juny 2017.

- Amb la nova plaça de Director de Ràdio, s'ha detectat una oportunitat per poder comptar amb una persona responsable de la revisió de les publicacions de l'Ajuntament.
- Tot i que es treballa per utilitzar un llenguatge no sexista, hi ha casos en els que no s'ofereix una comunicació inclusiva.



Casos de comunicació no inclusiva:

Butlletí Municipal Amunt Arenys - Gener 2017

## Aprovat el conveni del personal laboral de l'Ajuntament

El nou acord de condicions de treball del personal laboral de l'Ajuntament d'Arenys de Munt es va aprovar en el Ple ordinari d'octubre. Aquest nou conveni s'ha estat negociant durant aquest any entre el govern municipal i els representants dels treballadors, i actualitza l'últim conveni, que datava de 2006. El govern municipal celebra que s'hagi arribat a un acord, que sigui

tament el complementa fins al 75%) i el sistema de control de presència es consolida vinculat a l'acord quant a flexibilitat horària. El conveni 2016 regula millor la gestió de les hores extres, i fixa una retribució especial de 21 €/hora per als treballadors de la Brigada Municipal que haguessin de treballar per Cap d'Any, per exemple,

### Conveni del Personal Laboral

p) Altres permisos.

1.- El treballador gaudirà del temps necessari per assistir a visites mèdiques, a les que assisteixi com a pacient, en hores de feina, amb aportació del corresponent justificant d'assistència que haurà d'indicar l'hora d'arribada i de sortida del centre mèdic.

### Pla d'Actuació Municipal

L'equip de govern ha elaborat aquest PAM 2015-2019 també amb la col·laboració dels responsables dels departaments de l'ajuntament i de tècnics municipals, als qui agraeix les seves aportacions.



### PUNTS FORTS

- En la gran majoria de les comunicacions, s'utilitza una comunicació inclusiva i no sexista.
- L'Ajuntament compta amb un Protocol per a l'elaboració de notícies, cartells i publicacions que incorpora criteris de llenguatge no sexista ni discriminatori.



### OPORTUNITATS DE MILLORA

- Elaborar un manual de llenguatge no sexista ni discriminatori i fer-ne difusió a tota la plantilla de l'Ajuntament.
- Portar a terme formació específica a la plantilla en llenguatge no sexista ni discriminatori (visual o per escrit).
- Establir una persona encarregada de la revisió dels textos pel que fa a l'ús d'un llenguatge no sexista ni discriminatori, això no ha de suposar una major càrrega de treball.

## 9. Resum de les oportunitats de millora identificades a la fase de diagnosi

En aquest apartat es resumeixen, per àmbit d'estudi, les oportunitats de millora identificades per continuar impulsant la igualtat d'oportunitats a l'Ajuntament d'Arenys de Munt.

En total s'han identificat 37 oportunitats de millora

### 1. CULTURA I POLÍTICA D'IGUALTAT DE GÈNERE

#### A. COMPROMÍS INSTITUCIONAL

1. Designar, si és possible, a una persona referent com Agent d'Igualtat a nivell intern. Definir les seves funcions.
2. Crear una Comissió d'Igualtat, si la càrrega de treball ho permet, integrada per persones referents, per liderar i avaluar el compliment del Pla i de les diferents mesures en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes implementades en l'Ajuntament.
3. Destinar més recursos humans, en la mesura de lo possible i si s'escau, de l'Ajuntament per treballar en la igualtat de gènere.
4. Incorporar contingut a l'espai web destinat a la igualtat.

### C. NIVELL DE TRANSVERSALITAT DE POLÍTIQUES DE GÈNERE

5. Promoure que tots els departaments i les àrees de l'Ajuntament treballin amb dades desagregades per sexe, sempre que aquesta informació sigui significativa pel departament.
6. Articulació de reunions periòdiques amb participació de membres de diferents departaments per aconseguir una major integració de les polítiques de gènere a nivell transversal de l'Ajuntament.  
Establir una figura (per exemple, l'Agent d'Igualtat) que s'asseguri que les polítiques de gènere s'integren a nivell transversal a l'Ajuntament, sempre i quan la normativa pressupostària ho permeti.
7. Avançar en les clàusules socials de contractació a empreses proveïdores des d'un punt de vista valoratiu, però no exclouent. Per exemple, incloure aspectes que siguin puntuables, com la inexistència de bretxa salarial.

## 2. GESTIÓ ORGANITZATIVA IGUALITÀRIA

8. Estudi de mesures de correcció de la segregació horitzontal.
9. Utilitzar un llenguatge més directe on es mencioni explícitament el sexe femení a l'hora de redactar les ofertes de feina per aquelles àrees més masculinitzades (en especial a la Brigada) i on es mencioni el sexe masculí en aquelles àrees tradicionalment ocupades per dones.

## 3. POLÍTIQUES DE SELECCIÓ, CONTRACTACIÓ, PROMOCIÓ I RETRIBUCIÓ DEL PERSONAL

### A. CONTRACTACIONS

10. Incorporació de l'estudi de la variable gènere en el plantejament de noves contractacions per fomentar la igualtat.
11. Treballar per incorporar dones en les contractacions dels Plans d'Ocupació per a la Brigada.

### B. PROMOCIÓ

12. Seguir treballant en la revisió de la relació de llocs de treball.
13. Seguir avançant en la Direcció per Objectius.
14. Establir mecanismes formals per realitzar enquestes de clima laboral per conèixer les opinions i les necessitats de la plantilla.
15. Detectar les possibles vacants en un futur per oferir formació específica a la plantilla per tal d'afavorir la promoció del sexe menys representatiu.
16. Dur a terme les promocions internes que s'han previst durant el 2017.
17. Establir un mecanisme de comunicació per tal que tota la plantilla conegui les vacants disponibles i pugui promocionar-se internament.

### **C. POLÍTICA SALARIAL**

18. Transmissió a la plantilla dels compromisos envers la igualtat salarial.

### **4. FORMACIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL**

19. Avançar en l'itinerari formatiu que s'està realitzant a nivell intern, incorporant una visió estratègica i incloent formació en matèria d'igualtat a tota la plantilla, dividida per àmbits.
20. Establir mecanismes per garantir que totes les àrees poden realitzar la formació voluntària que sol·licitin.

### **5. CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR**

21. Informar a la plantilla sobre les mesures de conciliació existents.
22. Buscar mecanismes per tal d'acotar al màxim possible les reunions.
23. Assegurar que el nou mecanisme d'assignació de les vacances garanteixi la conciliació.

### **6. CONDICIONS FÍSQUES DE L'ENTORN DE TREBALL I SALUT LABORAL**

24. Continuar avançant en l'adequació dels entorns de treball a les necessitats específiques del personal.

### **7. ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE I ACTITUDS SEXISTES**

25. Complir amb les obligacions d'informació, sensibilització i formació que estableix el Protocol contra l'assetjament laboral de l'Ajuntament.

### **8. COMUNICACIÓ INCLUSIVA, LLENGUATGE NO SEXISTA NI DISCRIMINATORI**

26. Elaborar el manual de llenguatge no sexista i fer-ne difusió a tota la plantilla de l'Ajuntament.
27. Portar a terme formació específica a la plantilla en llenguatge no sexista ni discriminatori (visual o per escrit).
28. Establir una persona encarregada de la revisió dels textos pel que fa a l'ús d'un llenguatge no sexista ni discriminatori.

## 10. Pla intern d'Igualtat: Pla d'Acció

Com a resultat de l'anàlisi de la diagnosi i de la sessió participativa amb diferents membres de l'Ajuntament d'Arenys de Munt, s'han determinat un total de **39 accions** que conformen aquest Pla d'Acció.

A continuació es descriuen totes les accions, on es defineixen per a cada una d'elles l'àrea responsable, els recursos materials i humans, les persones destinatàries, el calendari previst d'implantació així com els mecanismes de seguiment i avaluació.

<b>ÀMBIT D'ACTUACIÓ 1: CULTURA I POLÍTICA D'IGUALTAT DE GÈNERE</b>	
<b>OBJECTIU: AVANÇAR EN EL COMPROMÍS INSTITUCIONAL I LA GESTIÓ EN MATÈRIA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS</b>	
<b>Subàmbit: Compromís institucional</b>	
<b>Línia estratègica</b> Incorporar la política de gènere com a línia de treball	
<b>Acció 1.1</b> Aprovar el Pla intern d'Igualtat al Ple de l'Ajuntament i incloure'l com a annex del conveni col·lectiu o acord de condicions de treball, tal com indica la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.	
<b>Àrea responsable</b>	<b>Persones destinatàries</b>
Alcaldia	Personal polític Plantilla
<b>Recursos materials i humans</b>	<b>Calendari d'implantació</b>
Representació dels treballadors/es	Primer trimestre 2018
<b>Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acta del Ple de l'Ajuntament on s'indiqui que s'ha aprovat el Pla intern d'Igualtat.</li> <li>- Conveni col·lectiu o Acord de condicions de treball que incorpori com a annex el Pla intern d'Igualtat.</li> </ul>	
<b>Línia estratègica</b> Avançar en la gestió organitzativa interna de l'Ajuntament d'Arenys de Munt en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.	
<b>Acció 1.2</b> Designar a una persona referent com Agent d'Igualtat a nivell intern, sempre que pressupostàriament sigui possible, que s'encarregui d'incorporar la igualtat de gènere de manera transversal en totes les accions i programes de l'Ajuntament. Definir les seves funcions i comunicar-les a la plantilla.	
<b>Àrea responsable</b>	<b>Persones destinatàries</b>
Alcaldia	Agent d'Igualtat (si és viable)
<b>Recursos materials i humans</b>	<b>Calendari d'implantació</b>
Departament de Recursos Humans Benestar Social Representació dels treballadors/es	Any 2018

### Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors

- Designació de l'Agent d'Igualtat intern.
- Elaboració d'un document formal que reflecteixi aquesta designació.

#### Acció 1.3

Crear una Comissió de Seguiment del Pla intern d'Igualtat integrada per persones referents (que inclogui persones representants dels treballadors/es), per liderar i avaluar el compliment del Pla i de les diferents mesures en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes implementades en l'Ajuntament.

Àrea responsable	Persones destinatàries
Alcaldia	Persones que conformin la Comissió
Recursos materials i humans	Calendari d'implantació
Departament de Recursos Humans Benestar Social Representació dels treballadors/es Agent d'Igualtat	Any 2018

### Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors

- Creació formal de la Comissió de Seguiment.
- Elaboració d'un document formal que reflecteixi les persones que formen part d'aquesta Comissió.
- Nombre de reunions de treball de la Comissió de Seguiment.

#### Acció 1.4

Destinar més recursos de l'Ajuntament per treballar en la igualtat de gènere.

Àrea responsable	Persones destinatàries
Alcaldia	Plantilla
Recursos materials i humans	Calendari d'implantació
Recursos Humans Comissió de Seguiment	Segon semestre de 2018

### Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors

- Document que reculli les tasques de cada persona de l'Ajuntament que dedica part de la seva jornada a treballar en la igualtat de gènere.
- Nombre total de persones que dediquen part de la jornada a treballar en la igualtat de gènere

#### Línia estratègica

Articular mecanismes i accions de comunicació i informació per transmetre a la plantilla els compromisos de l'entitat envers la igualtat d'oportunitats.

#### Acció 1.5

Donar a conèixer a la plantilla i al personal polític els resultats de la Diagnosi i les accions que contempla el Pla intern d'Igualtat.

Àrea responsable	Persones destinatàries
Serveis Socials	Personal polític Plantilla
Recursos materials i humans	Calendari d'implantació
Benestar Social Departament de Recursos Humans	Any 2018

Comissió de Seguiment Agent d'Igualtat Diagnòstic i Pla intern d'Igualtat	
---	--

**Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors**

- Nombre de persones convocades a la presentació del Pla.
- Nombre de persones assistents a la presentació del Pla.
- Acte de presentació del Pla.

**Acció 1.6**

Oferir a la plantilla informació relativa a la Comissió de Seguiment així com els canals de comunicació disponibles per posar-s'hi en contacte.

Àrea responsable	Persones destinatàries
Serveis Socials	Plantilla
Recursos materials i humans	Calendari d'implantació
Benestar Social Departament de Recursos Humans Comissió de Seguiment Agent d'Igualtat	Primer semestre de 2018, segon semestre de 2019 i primer semestre de 2021

**Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors**

- Nombre de comunicacions internes relatives a les persones i òrgans referents.
- Nombre de persones que han rebut informació sobre el canal de contacte en temes d'igualtat.
- Canals de comunicació establerts.

**Acció 1.7**

Establir un mecanisme de captació d'informació (si cal anònim) per tal de conèixer el grau de satisfacció de les persones que treballen a l'Ajuntament pel que fa a la igualtat tant en la cultura, com en els valors i les relacions a l'Ajuntament d'Arenys de Munt.

Àrea responsable	Persones destinatàries
Serveis Socials	Personal polític Plantilla
Recursos materials i humans	Calendari d'implantació
Benestar Social Departament de Recursos Humans Comissió de Seguiment	Primer semestre de 2019

**Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors**

- Nombre de persones que han rebut el qüestionari de satisfacció.
- Nombre de persones que han respòs el qüestionari de satisfacció.
- Grau de satisfacció del personal.

**Acció 1.8**

Incorporar contingut a l'espai web que s'ha destinat a igualtat.

Àrea responsable	Persones destinatàries
Serveis Socials	Personal polític Plantilla Ciutadania

Recursos materials i humans	Calendari d'implantació
Benestar Social Comunicació Comissió de Seguiment	2018
Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors	
- Nombre total de publicacions que es realitzen semestralment a l'apartat web d'igualtat.	
Subàmbit: Participació política	
Línia estratègica	
Avançar en la sensibilització del personal a l'hora de formar equips de govern.	
Acció 1.9	
Realitzar accions de formació i sensibilització a la classe política per tal d'afavorir l'aplicació de polítiques d'igualtat en la formació dels equips de govern.	
Àrea responsable	Persones destinatàries
Serveis Socials	Personal polític
Recursos materials i humans	Calendari d'implantació
Benestar Social Departament de Recursos Humans Comissió de Seguiment	Primer semestre de 2019 i primer semestre de 2020
Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors	
- Nombre de cursos i acció de sensibilització que ha realitzat el personal polític.	
- Nombre d'assistents a les accions formatives dividit per sexe.	
Subàmbit: Nivell de transversalitat de polítiques de gènere	
Línia estratègica	
Incorporar l'anàlisi de gènere en la gestió dels diferents programes i serveis.	
Acció 1.10	
Promoure que tots els departaments i les àrees de l'Ajuntament treballin amb dades desagregades per sexe, sempre que aquesta informació sigui significativa pel departament.	
Àrea responsable	Persones destinatàries
Alcaldia	Personal polític Plantilla
Recursos materials i humans	Calendari d'implantació
Tots els departaments Comissió de Seguiment	Segon semestre de 2018
Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors	
- Nombre de departaments i serveis que han incorporat dades desagregades per sexe.	
Línia estratègica	
Implicació de les diferents àrees de l'Ajuntament en els aspectes relacionats amb la igualtat de gènere.	
Acció 1.11	
Articulació de reunions periòdiques amb la participació de membres de diferents departaments per aconseguir una major integració de les polítiques de gènere a nivell transversal de l'Ajuntament.	
Àrea responsable	Persones destinatàries
Alcaldia	Personal polític Plantilla



<b>Recursos materials i humans</b>	<b>Calendari d'implantació</b>
Tots els departaments Comissió de Seguiment	Des del segon semestre de 2018 fins al primer semestre de 2021
<b>Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de reunions realitzades.</li> <li>- Nombre de les persones assistents a les reunions.</li> <li>- Nombre de departaments assistents a les reunions.</li> </ul>	
<b>Acció 1.12</b>	
Establir una figura (per exemple, l'Agent d'Igualtat o persona responsable) que s'asseguri que les polítiques de gènere s'integren a nivell transversal a l'Ajuntament i ho permeti la càrrega de treball	
<b>Àrea responsable</b>	<b>Persones destinatàries</b>
Serveis Socials	Figura referent
<b>Recursos materials i humans</b>	<b>Calendari d'implantació</b>
Tots els departaments Comissió de Seguiment Agent d'Igualtat	Any 2018
<b>Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Designació d'aquesta figura referent.</li> <li>- Elaboració d'un document formal que reflecteixi aquesta designació.</li> <li>- Nombre de departaments i serveis que han integrat polítiques de gènere.</li> </ul>	
<b>Acció 1.13</b>	
Incorporar la visió femenina en les diferents àrees de l'ajuntament, com per exemple en l'obra pública (enllumenament, serveis...).	
<b>Àrea responsable</b>	<b>Persones destinatàries</b>
Serveis Socials	Personal polític Plantilla
<b>Recursos materials i humans</b>	<b>Calendari d'implantació</b>
Tots els departaments Comissió de Seguiment	Des del segon semestre de 2018 fins al primer semestre de 2021
<b>Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de departaments i serveis que han integrat la visió femenina en les seves activitats.</li> </ul>	
<b>Línia estratègica</b>	
Incorporar mesures per la igualtat de gènere en les relacions externes.	
<b>Acció 1.14</b>	
Avançar en les clàusules socials de contractació a empreses proveïdores des d'un punt de vista valoratiu, però no exclouent. Per exemple, incloure aspectes que siguin puntuables, com la inexistència de bretxa salarial.	
<b>Àrea responsable</b>	<b>Persones destinatàries</b>
Serveis Generals	Empreses proveïdores
<b>Recursos materials i humans</b>	<b>Calendari d'implantació</b>
Departament de compres Comissió de Seguiment Agent d'Igualtat	Primer semestre de 2020

### Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors

- Model de plec de contractació que incorpori clàusules socials i aspectes puntuables.
- Nombre de casos en els que s'han valorat les mesures socials de les empreses proveïdores.
- Nombre total d'empreses proveïdores amb clàusules socials amb les que es col·labora.

## ÀMBIT D'ACTUACIÓ 2: GESTIÓ ORGANITZATIVA IGUALITÀRIA

**OBJECTIU:**  
CONTINUAR IMPULSANT UNA GESTIÓ ORGANITZATIVA IGUALITÀRIA

### Línia estratègica

Fomentar la igualtat de gènere en l'estructura organitzativa.

#### Acció 2.1

Estudi de mesures de correcció de la segregació horitzontal.

Àrea responsable	Persones destinatàries
Serveis Generals	Plantilla
Recursos materials i humans	Calendari d'implantació
Departament de Recursos Humans Comissió de Seguiment Dades de la plantilla	Primer semestre de 2019

### Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors

- Dades segregades per àrea, departament o lloc de treball analitzats.

#### Acció 2.2

Utilitzar un llenguatge més directe on es mencioni explícitament el sexe femení a l'hora de redactar les ofertes de feina per aquelles àrees més masculinitzades i viceversa.

Àrea responsable	Persones destinatàries
Serveis Generals	Plantilla
Recursos materials i humans	Calendari d'implantació
Departament de Recursos Humans Comissió de Seguiment	Des del primer semestre de 2018 fins al primer semestre de 2021

### Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors

- Nombre d'ofertes de feina amb un llenguatge directe realitzades.
- Percentatge de persones del sexe menys representatiu que s'han presentat.

## ÀMBIT D'ACTUACIÓ 3: POLÍTIQUES DE SELECCIÓ, CONTRACTACIÓ, PROMOCIÓ I RETRIBUCIÓ DEL PERSONAL

**OBJECTIU:**  
GARANTIR LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS EN LA CONTRACTACIÓ, PROMOCIÓ I RETRIBUCIÓ SALARIAL

### Subàmbit: Contractació

#### Línia estratègica

Continuar avançant en una gestió de recursos humans igualitària.

#### Acció 3.1

Incorporació de l'estudi de la variable de gènere en el plantejament de noves contractacions per fomentar la igualtat.

Àrea responsable	Persones destinatàries
Serveis Generals	Noves incorporacions
Recursos materials i humans	Calendari d'implantació
Departament de Recursos Humans Comissió de Seguiment Borsa de treball	Segon semestre de 2018

#### Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors

- Bases de contractació en les quals s'ha incorporat la variable de gènere, si s'escau.

#### Acció 3.2

Treballar per incorporar dones en les contractacions dels Plans d'Ocupació per a la Brigada.

Àrea responsable	Persones destinatàries
Serveis Generals	Noves incorporacions
Recursos materials i humans	Calendari d'implantació
Departament de Recursos Humans Comissió de Seguiment Borsa de treball	Primer semestre de 2018, primer semestre de 2019, primer semestre de 2020 i primer semestre de 2021

#### Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors

- Bases de contractació en les quals s'ha incorporat la variable de gènere.
- Nombre total de dones presentades als Plans d'Ocupació de la Brigada

#### Acció 3.3

En relació amb la Brigada Jove, intentar que el resultat del sorteig sigui proporcional al total de persones per sexe que s'han presentat, per garantir que ambdós sexes estiguin representats.

Àrea responsable	Persones destinatàries
Serveis Generals	Noves incorporacions
Recursos materials i humans	Calendari d'implantació
Departament de Recursos Humans Comissió de Seguiment Borsa de treball	Primer semestre de 2018, primer semestre de 2019, primer semestre de 2020 i primer semestre de 2021

#### Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors

- Nombre total de dones presentades a la Brigada Jove.
- Nombre total de dones seleccionades per formar part de la Brigada Jove.

### Subàmbit: Promoció

#### Línia estratègica

Mantenir l'aplicació de polítiques de promoció del personal que assegurin la igualtat d'oportunitats.

#### Acció 3.4

Seguir treballant en la revisió de la relació de llocs de treball.

Àrea responsable	Persones destinatàries
Serveis Generals	Plantilla
Recursos materials i humans	Calendari d'implantació
Departament de Recursos Humans Representació dels treballadors/es	En endavant
Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors	
- Document formal que reculli la revisió de llocs de treball.	
<b>Acció 3.5</b>	
Seguir avançant en la Direcció per Objectius.	
Àrea responsable	Persones destinatàries
Serveis Generals	Plantilla
Recursos materials i humans	Calendari d'implantació
Departament de Recursos Humans Representació dels treballadors/es	Des del segon semestre de 2017 fins al segon semestre de 2018
Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors	
- Document formal que reculli la Direcció per Objectius.	
<b>Acció 3.6</b>	
Establir mecanismes formals per realitzar enquestes de clima laboral per conèixer les opinions i les necessitats de la plantilla	
Àrea responsable	Persones destinatàries
Serveis Generals	Plantilla
Recursos materials i humans	Calendari d'implantació
Departament de Recursos Humans Comissió de Seguiment	Segon semestre de 2018
Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors	
- Nombre de departaments que han realitzat l'enquesta.	
- Nombre total de personal de l'Ajuntament que ha respost l'enquesta.	
- Resultats obtinguts.	
<b>Acció 3.7</b>	
Assegurar-se que es compleix el procés de promoció interna que s'estipula en els convenis.	
Àrea responsable	Persones destinatàries
Serveis Generals	Plantilla
Recursos materials i humans	Calendari d'implantació
Departament de Recursos Humans Comissió de Seguiment	Del primer semestre de 2018 fins al primer semestre de 2021
Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors	
- Nombre de promocions internes que segueixen el procés estipulat en el conveni.	
<b>Acció 3.8</b>	
Detectar les possibles vacants en un futur per oferir formació específica a la plantilla per tal d'afavorir la promoció del sexe menys representatiu.	
Àrea responsable	Persones destinatàries
Serveis Generals	Plantilla

<b>Recursos materials i humans</b>	<b>Calendari d'implantació</b>
Departament de Recursos Humans Comissió de Seguiment	Segon semestre de 2019
<b>Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de dones i homes que han rebut formació específica amb l'objectiu de promocionar-se internament.</li> <li>- Nombre de persones del sexe menys representatiu que han accedit a càrrecs de comandament.</li> </ul>	
<b>Acció 3.9</b>	
Dur a terme les promocions internes que s'han previst durant el 2017.	
<b>Àrea responsable</b>	<b>Persones destinatàries</b>
Alcaldia	Plantilla
<b>Recursos materials i humans</b>	<b>Calendari d'implantació</b>
Departament de Recursos Humans Representació dels treballadors/es Comissió de Seguiment	Segon semestre de 2017
<b>Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Total de promocions internes realitzades durant el 2017.</li> </ul>	
<b>Acció 3.10</b>	
Establir un mecanisme de comunicació per tal que tota la plantilla conegui les vacants disponibles i pugui promocionar-se internament.	
<b>Àrea responsable</b>	<b>Persones destinatàries</b>
Serveis Generals	Plantilla
<b>Recursos materials i humans</b>	<b>Calendari d'implantació</b>
Departament de Recursos Humans Comunicació Comissió de Seguiment	Primer semestre de 2019
<b>Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Document formal en el que s'inclouin els mecanismes i metodologies utilitzats.</li> <li>- Nombre de vacants disponibles que s'han comunicat internament.</li> <li>- Nombre de promocions internes efectuades.</li> </ul>	
<b>Subàmbit: Política salarial</b>	
<b>Línia estratègica</b>	
Aplicar mesures per fomentar la transparència en les polítiques salarials, garantint la igualtat d'oportunitats.	
<b>Acció 3.11</b>	
Transmissió a la plantilla dels compromisos envers la igualtat salarial.	
<b>Àrea responsable</b>	<b>Persones destinatàries</b>
Serveis Generals	Plantilla
<b>Recursos materials i humans</b>	<b>Calendari d'implantació</b>
Departament de Recursos Humans Comissió de Seguiment	Primer semestre de 2018, segon semestre de 2019 i primer semestre de 2021
<b>Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors</b>	

- Nombre de persones que han rebut la informació amb els compromisos.
- Nombre i tipologia de comunicacions efectuades.

#### ÀMBIT D'ACTUACIÓ 4: FORMACIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

##### OBJECTIU:

**INTEGRAR LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS EN LES ACCIONS FORMATIVES QUE IMPULSI L'AJUNTAMENT**

##### Línia estratègica

Assegurar una estandardització de les accions formatives que realitza la plantilla per tal de garantir la igualtat d'oportunitats.

##### Acció 4.1

Avançar en l'itinerari formatiu que s'està realitzant a nivell intern, incorporant una visió estratègica i incloent formació en matèria d'igualtat a tota la plantilla, dividida per àmbits. Paral·lelament, estipular un mecanisme de control.

Àrea responsable	Persones destinatàries
Serveis Generals	Plantilla
Recursos materials i humans	Calendari d'implantació
Departament de Recursos Humans Comissió de Seguiment	Des de primer trimestre de 2018 fins al primer semestre de 2019

##### Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors

- Document formal que reculli el Pla de Formació anual i els mecanismes de control.
- Nombre de cursos de formació per departament.
- Nombre de cursos en matèria d'igualtat que ha realitzat la plantilla.
- Nombre de dones i homes que han rebut formació, per departament.
- Recursos econòmics destinats a la formació.

##### Acció 4.2

Establir canals de comunicació per garantir que tota la plantilla pot accedir a l'oferta de cursos de formació.

Àrea responsable	Persones destinatàries
Serveis Generals	Personal polític Plantilla
Recursos materials i humans	Calendari d'implantació
Departament de Recursos Humans Comissió de Seguiment	Segon semestre de 2018

##### Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors

- Document formal que reculli els mecanismes de comunicació estipulats.
- Nombre total de personal que ha rebut informació sobre els cursos de formació.
- Nombre total de personal que ha realitzat cursos de formació.

##### Acció 4.3

Establir mecanismes per garantir que totes les àrees poden realitzar la formació voluntària que sol·licitin.

Àrea responsable	Persones destinatàries
Serveis Generals	Personal polític Plantilla
Recursos materials i humans	Calendari d'implantació
Departament de Recursos Humans Comissió de Seguiment	Segon semestre de 2018
Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre total de persones de l'Ajuntament que han sol·licitat realitzar cursos de formació.</li> <li>- Nombre total de persones de l'Ajuntament que han realitzat i finalitzat un curs de formació.</li> </ul>	

### ÀMBIT D'ACTUACIÓ 5: CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR

**OBJECTIU:**  
AFAVORIR LA CONCILIACIÓ LABORAL, FAMILIAR I PERSONAL DE TOTES LES PERSONES TREBALLADORES

#### Línia estratègica

Oferir mesures de conciliació laboral, familiar i personal igualitàries per tota la plantilla.

#### Acció 5.1

Informar a la plantilla sobre les mesures de conciliació existents.

Àrea responsable	Persones destinatàries
Serveis Generals	Plantilla
Recursos materials i humans	Calendari d'implantació
Departament de Recursos Humans Comissió de Seguiment	Primer semestre de 2018 i primer semestre de 2020
Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre total de persones que han rebut la informació sobre les mesures de conciliació existents.</li> </ul>	

#### Acció 5.2

Buscar mecanismes per tal d'acotar al màxim possible les reunions.

Àrea responsable	Persones destinatàries
Serveis Generals	Plantilla
Recursos materials i humans	Calendari d'implantació
Comissió de Seguiment	Primer semestre de 2019
Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Durada mitjana de les reunions.</li> <li>- Total d'hores de reunions realitzades fora d'horari laboral</li> </ul>	

#### Acció 5.3

Assegurar que el nou mecanisme de petició de vacances garanteixi la conciliació.

Àrea responsable	Persones destinatàries
------------------	------------------------

Serveis Generals	Plantilla
<b>Recursos materials i humans</b>	<b>Calendari d'implantació</b>
Tècnic de Recursos Humans Comissió de Seguiment	Des de primer trimestre de 2018 fins al primer semestre de 2021
<b>Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors</b>	
- Nombre total de peticions de vacances que s'ajusten a les demandes del personal.	

<b>ÀMBIT D'ACTUACIÓ 6: CONDICIONS FÍSQUES DE L'ENTORN DE TREBALL I SALUT LABORAL</b>	
<b>OBJECTIU: GARANTIR UNES CONDICIONS IGUALITÀRIES EN RELACIÓ A LA SALUT I SEGURETAT LABORAL</b>	
<b>Línia estratègica</b> Adequar els llocs de treball per garantir la privacitat dels homes i de les dones.	
<b>Acció 6.1</b> Continuar avançant en l'adequació dels entorns de treball a les necessitats específiques del personal.	
<b>Àrea responsable</b>	<b>Persones destinatàries</b>
Alcaldia	Plantilla
<b>Recursos materials i humans</b>	<b>Calendari d'implantació</b>
Alcaldia Comissió de Seguiment Tècnic recursos humans Representació dels treballadors/es	Primer i segon semestre de 2018
<b>Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors</b>	
- Nombre d'accions impulsades per adequar els entorns de treball.	

<b>ÀMBIT D'ACTUACIÓ 7: ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE I ACTITUDS SEXISTES</b>	
<b>OBJECTIU: AVANÇAR EN LA PREVENCIÓ I GESTIÓ DE LES SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE I LES ACTITUDS SEXISTES</b>	
<b>Línia estratègica</b> Crear mecanismes per prevenir i actuar en casos d'assetjament sexual i actituds sexistes	
<b>Acció 7.1</b> Formar la Comissió de Seguiment del Protocol contra l'assetjament laboral i donar compliment a les reunions anuals que aquest contempla.	
<b>Àrea responsable</b>	<b>Persones destinatàries</b>
Alcaldia	Personal polític Plantilla
<b>Recursos materials i humans</b>	<b>Calendari d'implantació</b>
Departament de Recursos Humans Comissió de Seguiment Representació dels treballadors/es	Primer semestre de 2018, primer semestre de 2019, primer semestre de 2020 i primer semestre de 2021



<b>Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicators</b>	
- Acta de la reunió on es formi la Comissió de Seguiment	
<b>Acció 7.2</b>	
Complir amb les obligacions d'informació, sensibilització i formació que estableix el Protocol contra l'assetjament laboral de l'Ajuntament.	
<b>Àrea responsable</b>	<b>Persones destinatàries</b>
Comissió de Seguiment del Protocol	Personal polític Plantilla
<b>Recursos materials i humans</b>	<b>Calendari d'implantació</b>
Serveis Generals Serveis Socials Comissió de Seguiment Agent d'Igualtat	Des del primer semestre de 2018 fins al primer semestre de 2021
<b>Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicators</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de comunicacions del protocol realitzades a la plantilla.</li> <li>- Nombre de sessions formatives a la plantilla.</li> <li>- Nombre de persones convocades a les sessions de formació.</li> <li>- Nombre de persones assistents a les sessions de formació.</li> </ul>	

<b>ÀMBIT D'ACTUACIÓ 8: COMUNICACIÓ INCLUSIVA, LLENGUATGE NO SEXISTA NI DISCRIMINATORI</b>	
<b>OBJECTIU: AVANÇAR EN LA COMUNICACIÓ INCLUSIVA I LA UTILITZACIÓ NO SEXISTA DEL LLENGUATGE</b>	
<b>Línia estratègica</b> Fomentar l'ús d'una comunicació inclusiva i no sexista en tots els àmbits de l'Ajuntament.	
<b>Acció 8.1</b>	
Elaborar un manual de llenguatge no sexista i fer difusió i formació a tota la plantilla de l'Ajuntament.	
<b>Àrea responsable</b>	<b>Persones destinatàries</b>
Serveis Personals	Plantilla Ciutadania
<b>Recursos materials i humans</b>	<b>Calendari d'implantació</b>
Comunicació Comissió de Seguiment	Segon semestre de 2018 i primer semestre de 2019
<b>Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicators</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Manual de llenguatge no sexista ni discriminatori elaborat.</li> <li>- Nombre d'accions de difusió del Manual a la plantilla.</li> <li>- Nombre de formacions en llenguatge no sexista ni discriminatori realitzades.</li> <li>- Nombre de persones assistents a les formacions en llenguatge no sexista ni discriminatori.</li> </ul>	
<b>Acció 8.2</b>	
Portar a terme formació específica a la plantilla en llenguatge no sexista ni discriminatori, especialment a aquelles persones que elaboren documents de caràcter intern i extern.	

Àrea responsable	Persones destinatàries
Serveis Personals	Personal polític Plantilla
Recursos materials i humans	Calendari d'implantació
Comunicació Benestar Social Comissió de Seguiment	Primer semestre de 2019 i primer semestre de 2021
Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de sessions formatives a la plantilla.</li> <li>- Nombre de persones convocades a les sessions de formació.</li> <li>- Nombre de persones assistents a les sessions de formació.</li> </ul>	
<b>Acció 8.3</b>	
Establir una persona encarregada de la revisió dels textos pel que fa a l'ús d'un llenguatge no sexista ni discriminatori.	
Àrea responsable	Persones destinatàries
Serveis Personals	Plantilla Ciutadania
Recursos materials i humans	Calendari d'implantació
Comunicació Comissió de Seguiment Tècnic/a d'igualtat	Primer semestre de 2018
Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de documents revisats seguint un criteri d'ús de llenguatge no sexista ni discriminatori.</li> <li>- Nombre de documents modificats.</li> </ul>	

## 11. Actors del Pla intern d'igualtat

Tal com s'ha especificat en les accions contemplades en el Pla, és important que el Pla intern d'igualtat compti amb actors responsables per tal d'impulsar-lo i garantir-ne el seu funcionament i l'acompliment de les diferents accions plantejades.

En aquest sentit, s'hauria de comptar amb l'estructura següent:

- **Agent d'igualtat ó persona que treballi la perspectiva igualitària, com pot ser el tècnic de recursos humans.**

Així, aquest tècnic haurà d'estar en contacte directe i periòdic amb les diferents àrees implicades en les accions en matèria d'igualtat que contempla aquest Pla, per tal de donar suport en el cas que sigui necessari i per assegurar-se que es va complint amb els terminis estipulats.

Tanmateix, haurà d'elaborar informes de seguiment periòdics que es presentaran a la Comissió de Seguiment del Pla intern d'Igualtat.

L'Agent d'Igualtat o persona que tracti els temes igualitaris ha de formar part, a la vegada, de la Comissió de Seguiment del Pla intern d'Igualtat.

- **Comissió de Seguiment del Pla intern d'Igualtat**

Aquesta comissió ha d'estar creada per membres de l'estructura política, l'estructura tècnica i per persones representants dels treballadors/es que es considerin oportuns per tal de vetllar per l'execució del Pla.

La Comissió haurà d'assegurar-se que es faciliten els recursos necessaris per garantir l'execució del Pla intern d'Igualtat i també haurà de portar a terme reunions periòdiques de seguiment i avaluació.

## **12. Sistema de seguiment i avaluació**

El **seguiment i avaluació del Pla intern d'Igualtat** és una acció clau per assegurar l'èxit de la implementació de les accions proposades i la consecució dels objectius plantejats.

És necessari, per tant, garantir que hi hagi diferents nivells de coordinació per tal de poder dur a terme les accions contemplades en el Pla, proposar-ne de noves i vetllar perquè es compleixin.

Per garantir una implementació efectiva del Pla intern d'Igualtat, es proposen les següents accions de seguiment i avaluació:

- a) **Seguiment periòdic semestral de les accions contemplades en el Pla:** A partir de l'elaboració d'informes de seguiment i avaluació.
- b) **Reunions periòdiques de la Comissió de seguiment del Pla intern d'Igualtat:** Es proposa que la Comissió es reuneixi un mínim de dos sessions anuals.
- c) **Avaluació anual i incorporació d'oportunitats de millora:** Es recomana l'elaboració d'un informe anual amb la finalitat de realitzar una avaluació del compliment del Pla intern d'Igualtat i es realitzin les modificacions o incorporacions d'oportunitats de millora necessàries per a la implementació del Pla.

A continuació es descriuen cada una d'aquestes accions de seguiment i avaluació:

#### a) Seguiment periòdic semestral

Es proposa que l'Agent d'Igualtat o bé la persona que treballi els temes d'Igualtat, sigui la persona responsable de realitzar el seguiment periòdic del Pla.

Així, per portar a terme el seguiment periòdic del Pla intern d'Igualtat, es planteja l'elaboració d'informes semestrals de seguiment, que mesurin el grau d'implantació de les accions i el seu funcionament.

Els informes semestrals de seguiment hauran de contemplar la següent informació en relació a l'**avaluació de resultats i indicadors**:

- Nivell d'execució del Pla: número total d'accions per àmbit.

Àmbit d'actuació	Nº d'accions implementades
1. Compromís de l'entitat amb la igualtat de gènere	
2. Gestió organitzativa igualitària	
3. Polítiques de selecció, contractació, promoció i retribució del personal	
4. Formació i desenvolupament professional	
5. Conciliació de la vida laboral, personal i professional	
6. Riscos laborals i salut laboral	
7. Assetjament sexual i per raó de sexe i actituds sexistes	
8. Comunicació inclusiva, llenguatge no sexista ni discriminatori	
<b>TOTAL:</b>	

- Reportar els diferents **indicadors de seguiment** de les accions contemplades en el Pla intern d'Igualtat.

#### b) Reunions periòdiques de la Comissió de seguiment del Pla intern d'Igualtat

El seguiment continuat de l'avenç en la implementació de les accions contemplades en el Pla intern d'Igualtat serà portat a terme per la Comissió de Seguiment de manera periòdica. Es proposa que la Comissió es reunixi un mínim de dos sessions anuals.

De manera alternada, cada sis mesos, l'Agent d'Igualtat presentarà l'informe o tècnic designat de seguiment semestral de les accions contemplades en el Pla.

#### c) Avaluació i oportunitats de millora

Es contempla la realització d'una avaluació periòdica de caràcter anual, liderada per l'Agent d'Igualtat o persona que treballi els temes d'Igualtat o recursos humans, i presentada en una de les reunions amb la Comissió de Seguiment del Pla intern d'Igualtat, amb l'objectiu de

valorar l'impacte de les accions desenvolupades en relació amb els objectius del Pla, i en cas necessari, proposar nous objectius i/o noves accions.

Per portar a terme aquesta valoració periòdica, es proposa l'elaboració d'un **informe anual d'avaluació**, que contempli la següent informació:

- Informació relativa als dos informes semestrals de seguiment
  
- Avaluació de procés:
  - Grau de sistematització dels procediments.
  - Grau d'informació i difusió entre la plantilla.
  - Grau d'adequació dels recursos humans.
  - Grau d'adequació dels recursos materials.
  - Grau d'adequació de les eines de recollida d'informació.
  - Mecanismes de seguiment periòdic posats en marxa.
  - Incidències i dificultats en la posada en marxa de les accions.
  - Solucions aportades respecte les incidències i dificultats en la posada en marxa.
  - Qualsevol altre aspecte que l'organització consideri oportú.
  
- Avaluació d'impacte:
  - Reducció de les desigualtats entre dones i homes a la plantilla.
  - Disminució de la segregació vertical.
  - Disminució de la segregació horitzontal.
  - Canvis en els comportaments, interacció i relació tant de la plantilla com dels òrgans de govern en els que s'identifiqui una major igualtat entre dones i homes.
  - Canvis en la valoració de la plantilla respecte a la igualtat d'oportunitats.
  - Canvis en la cultura de l'Ajuntament
  - Canvis en la imatge de l'Ajuntament
  - Canvis en les relacions externes de l'empresa.
  - Millora de les condicions de treball.
  - Augment del coneixement i consciència respecte a la igualtat d'oportunitats.
  - Qualsevol altre aspecte que l'organització consideri oportú.

En cas de que s'identifiqui com a necessari la incorporació d'ajustaments i /o oportunitats de millora en la fase d'implementació del Pla intern d'Igualtat, aquestes han de ser valorades i aprovades prèviament per la Comissió de seguiment i l'equip de govern.

### 13. Calendari (a partir de les esmenes que s'introdueixen per les regidories, s'haurà de modificar el calendari)

A continuació es presenta la previsió de la implantació de les mesures considerades en el Pla intern d'igualtat.

ACCIONS	2018		2019		2020		2021
	I	II	I	II	I	II	I
1.1 Aprovar el Pla intern d'igualtat al Ple i incloure'l com a annex del conveni col·lectiu.							
1.2 Designar a una persona referent com Agent d'igualtat a nivell intern, persona que treballi temes d'igualtat							
1.3 Crear una Comissió de Seguiment del Pla integrada per persones referents.							
1.4 Destinar més recursos humans de l'Ajuntament per treballar en la igualtat de gènere.							
1.5 Donar a conèixer a la plantilla els resultats de la Diagnosi i les accions que contempla el Pla.							
1.6 Oferir a la plantilla informació relativa a l'Agent d'igualtat i a la Comissió de Seguiment.							
1.7 Establir un mecanisme de captació d'informació per conèixer la satisfacció vers la igualtat.							
1.8 Incorporar contingut a l'espai web que s'ha destinat a igualtat.							
1.9 Realitzar accions de formació i sensibilització a la classe política.							
1.10 Promoure que tots els departaments treballin amb dades desagregades per sexe.							
1.11 Articulació de reunions periòdiques amb la participació de membres de diferents departaments.							
1.12 Establir una figura que s'asseguri que les polítiques de gènere s'integren a nivell transversal.							
1.13 Incorporar la visió femenina en les diferents àrees de l'ajuntament, com per exemple en l'obra pública (enllumenament, serveis...)							
1.14 Avançar en les clàusules socials de contractació a empreses proveïdores.							

ACCIONS	2018		2019		2020		2021
	I	II	I	II	I	II	I
2.1 Estudi de mesures de correcció de la segregació horitzontal.							
2.2 Utilitzar un llenguatge més directe a l'hora de redactar les ofertes de feina.							
3.1 Incorporar l'estudi de la variable de gènere en el plantejament de noves contractacions.							
3.2 Definir mecanismes que impulsin la incorporació de les dones en les contractacions del Plans d'Ocupació per a la Brigada.							
3.3 En relació amb la Brigada Jove, assegurar que el resultat del sorteig sigui proporcional al total de persones per sexe que s'han presentat.							
3.4 Seguir treballant en la revisió de la relació de llocs de treball.							
3.5 Seguir avançant en la Direcció per Objectius.							
3.6 Establir mecanismes formals per a la realització d'enquestes de clima laboral.							
3.7 Assegurar que es compleix el procés de promoció interna que s'estipula en els convenis.							
3.8 Detectar possibles vacants per oferir formació específica a la plantilla.							
3.9 Dur a terme les promocions internes que s'han previst durant el 2017.							
3.10 Establir mecanisme de comunicació per tal que la plantilla conegui les vacants disponibles i pugui promocionar-se internament.							
3.11 Transmissió a la plantilla dels compromisos envers la igualtat salarial.							
4.1 Avançar en l'itinerari formatiu i estipular un mecanisme de control.							
4.2 Establir canals de comunicació per garantir que tota la plantilla pot accedir a l'oferta de cursos de formació.							
4.3 Establir mecanismes per garantir que totes les àrees poden realitzar la formació voluntària que sol·licitin.							
5.1 Informar a la plantilla sobre les mesures de conciliació existents.							
5.2 Buscar mecanismes per tal d'acotar al màxim possible les reunions.							
5.3 Assegurar que el nou mecanisme de petició de vacances garanteixi la conciliació.							

ACCIONS	2018		2019		2020		2021
	I	II	I	II	I	II	I
6.1 Avançar en l'adequació dels entorns de treball a les necessitats específiques del personal.							
7.1 Formar la Comissió de seguiment i donar compliment a les reunions anuals que contempla el Protocol.							
7.2 Complir amb les obligacions d'informació, sensibilització i formació que estableix el Protocol.							
8.1 Elaborar el manual de llenguatge no sexista i fer difusió i formació a tota la plantilla.							
8.2 Portar a terme formació específica a la plantilla en llenguatge no sexista ni discriminatori.							
8.3 Establir una persona encarregada de la revisió dels textos pel que fa a l'ús d'un llenguatge no sexista ni discriminatori.							



## 14. Glossari

A continuació es presenta un llistat de conceptes vinculats amb la igualtat de gènere<sup>4</sup>.

**Perspectiva de gènere:** la presa en consideració de les diferències entre dones i homes en un àmbit o una activitat per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, tenint en compte la manera en què les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten les dones. La perspectiva de gènere permet de visualitzar dones i homes en llur dimensió biològica, psicològica, històrica, social i cultural, i també permet de trobar línies de reflexió i d'actuació per eradicar les desigualtats.

**Equitat de gènere:** la distribució justa dels drets, els beneficis, les obligacions, les oportunitats i els recursos sobre la base del reconeixement i el respecte de la diferència entre dones i homes en la societat.

**Igualtat de gènere:** la condició d'ésser iguals homes i dones en les possibilitats de desenvolupament personal i de presa de decisions, sense les limitacions imposades pels rols de gènere tradicionals, per la qual cosa els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i d'homes són igualment considerats, valorats i afavorits.

**Representació equilibrada:** la situació que garanteix la presència de les dones en una proporció adequada en cada circumstància.

**Representació paritària:** la situació que garanteix una presència de dones i homes segons la qual cap sexe no supera el 60% del conjunt de persones a què es refereix ni és inferior al 40%, i que ha de tendir a assolir el 50% de persones de cada sexe.

**Estereotips de gènere:** les imatges simplificades que atribueixen uns rols fixats sobre els comportaments pretesament «correctes» o «normals» de les persones en un context determinat en funció del sexe al qual pertanyen. Els estereotips de gènere són a la base de la discriminació entre homes i dones i contribueixen a justificar-los i a perpetuar-los.

**Discriminació directa:** la situació en què es troba una persona que és, ha estat o pot ésser tractada, per raó de sexe o de circumstàncies directament relacionades amb la seva condició biològica, d'una manera menys favorable que una altra en una situació anàloga. No són mesures discriminatòries per raó de sexe les que, encara que plantegin un tractament diferent per a homes i dones, tenen una justificació objectiva i raonable, com ara les que es fonamenten en l'acció positiva per a les dones, en la necessitat d'una protecció especial per motius biològics o en la promoció de la coresponsabilitat de dones i homes en el treball domèstic o en el de cura de persones.

---

<sup>4</sup>Definicions contemplades en la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

**Discriminació indirecta:** la situació discriminatòria creada per una disposició, un criteri, una interpretació o una pràctica pretesament neutres que poden causar un perjudici més gran a les persones d'un dels sexes, excepte si resulten adequats i necessaris i es poden justificar amb criteris objectius que no tinguin cap relació amb qüestions de gènere.

**Assetjament per raó de sexe:** qualsevol comportament que, per motiu del sexe d'una persona, s'exerceix amb la finalitat d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest, o que provoca aquests mateixos efectes, segons el que disposa l'article 5 de la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.

**Assetjament sexual:** qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual, que s'exerceix amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment si li crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu, sens perjudici del que estableix el Codi penal i segons el que disposa l'article 5 de la Llei 5/2008.

## 15. Bibliografia

### Legislació i normativa

Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, 21 de juliol de 2015, 39 pàgines.

Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. *Jefatura del Estado*, 13 d'abril de 2007, 52 pàgines.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Jefatura del Estado*, 23 de març de 2007 (última modificació 27 de juliol de 2013), 59 pàgines.

Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya. *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, 13 de juliol de 2006, 13 pàgines.

### Guies

*Guia per al disseny i la implementació del Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes de l'Administració de la Generalitat de Catalunya* (Barcelona, 2010). Generalitat de Catalunya. Departament de Governació i Administracions Públiques. Secretaria de Funció Pública i Modernització de l'Administració.

*Guia per al disseny i per a la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats als ajuntaments* (Barcelona, juny 2007). Martínez Costa, Carme; Calvet Puig, M. Dolors; Lusa Garcia, Amaia; Tura Solvas, Marta. Generalitat de Catalunya. Institut Català de les Dones.

*Modelo de referencia para la elaboración de diagnósticos y diseño e implantación de planes de igualdad* (juny 2011). Gobierno de España. Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad.

*Pla estratègic de polítiques de dones del Govern de la Generalitat de Catalunya 2012-2015* (febrer de 2013). Generalitat de Catalunya. Institut Català de les Dones.

*10 perquè per la igualtat* (2009). Generalitat de Catalunya. Departament de treball.



Document elaborat per:



Ajuntament  
d'Arenys de Munt