

DILIGÈNCIA per fer constar que aquest Pla Intern d'Igualtat
ha estat aprovat pel Ple de la Corporació de data 21 de
desembre de 2021

Sant Pere de Ribes, 1 de febrer del 2022

Santiago Blanco Serrano
Secretari General Accidental

Pla Intern d'Igualtat (2022 – 2026)

Ajuntament de Sant Pere de Ribes





Índex

1. INTRODUCCIÓ
2. PROCÉS METODOLÒGIC
3. DIAGNÒSI DE GÈNERE
 - 3.1 Cultura i gestió organitzativa
 - 3.1.1 Treball previ en igualtat
 - 3.1.2 Gestió organitzativa i relacions laborals
 - 3.1.3 Estructures i participació
 - 3.1.4 Comportaments contraris al valor de la igualtat.
 - 3.1.5 Percepció, creences i mentalitat de les persones
 - 3.1.6 Conclusions de l'àmbit i gestió organitzativa
 - 3.2 Condicions laborals
 - 3.2.1 Presència de dones i homes a tota l'organització
 - 3.2.2 Característiques generals de la plantilla
 - 3.2.3 Distribució de dones i homes al conjunt de l'organització
 - 3.2.4 Condicions contractuals de dones i homes
 - 3.2.5 Tipologia de jornada de dones i homes
 - 3.2.6 Evolució i motius de les extincions de la relació laboral
 - 3.2.7 Conclusions de l'àmbit condicions laborals
 - 3.3 Accés a l'organització
 - 3.3.1 Percepció de les persones
 - 3.3.2 Com s'inclou la igualtat d'oportunitats a l'accés a l'organització
 - 3.3.3 Com el procés de selecció vetlla per la igualtat d'oportunitats a l'accés a l'organització
 - 3.3.4 Evolució de les contractacions
 - 3.3.5 Conclusions de l'àmbit accés a l'organització
 - 3.4 Formació interna i/o contínua
 - 3.4.1 Percepció de les persones
 - 3.4.2 Com s'inclou la igualtat d'oportunitats en la formació / interna i/o contínua
 - 3.4.3 Com la gestió de la formació interna i/o contínua vetlla per la igualtat d'oportunitats
 - 3.4.4 Participació de dones i homes a la formació interna i/o contínua
 - 3.4.5 Impartició de formació específica en igualtat efectiva de dones i homes
 - 3.4.6 Conclusions de l'àmbit formació interna i/o contínua
 - 3.5 Promoció i/o desenvolupament professional
 - 3.5.1 Percepció de les persones
 - 3.5.2 Com s'inclou la igualtat d'oportunitats a la promoció i / o el desenvolupament professional
 - 3.5.3 Com la gestió de la promoció i/o el desenvolupament vetlla per la igualtat d'oportunitats
 - 3.5.4 Participació de dones i homes a la promoció i/ o desenvolupament professional
 - 3.5.5 Conclusions de l'àmbit promoció i/o desenvolupament professional



3.6 Retribució

- 3.6.1 Percepció de les persones
- 3.6.2 Com la política retributiva vetlla per la igualtat entre dones i homes
- 3.6.3 Retribucions de dones i homes i càlcul de la possible bretxa salarial
- 3.6.4 Conclusions de l'àmbit retribució

3.7 Temps de treball i corresponsabilitat

- 3.7.1 Percepció de les persones
- 3.7.2 Com la gestió del temps de treball vetlla per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes
- 3.7.3 Ús de les diferents mesures
- 3.7.4 Conclusions de l'àmbit temps de treball i corresponsabilitat

3.8 Comunicació no sexista

- 3.8.1 Com s'inclou i es treballa la comunicació sexista a l'organització
- 3.8.2 Conclusions de l'àmbit comunicació no sexista

3.9 Salut laboral

- 3.9.1 Com la gestió de la salut laboral incorpora la igualtat d'oportunitats i la perspectiva de gènere
- 3.9.2 Accidents de treball
- 3.9.3 Malaltia professional
- 3.9.4 Contingència comuna
- 3.9.5 Conclusions de l'àmbit salut laboral

3.10 Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

- 3.10.1 Coneixement de les persones sobre què fer o a qui dirigir-se en casa de patir assetjament sexual i/ assetjament per raó de sexe
- 3.10.2 Adopció de mesures per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe
- 3.10.3 Existència de situacions d'assetjament i/o assetjament per raó de sexe
- 3.10.4 Conclusions de l'àmbit prevenció davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

4. PLA D'ACCIÓ

5. BIBLIOGRAFIA

6. GLOSSARI



1.- INTRODUCCIÓ

El Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes, té per objectiu ser una eina estratègica per treballar la igualtat entre dones i homes.

L'Administració Local és un organisme clau i de referència per a dur a terme polítiques i d'accions d'igualtat de gènere. En aquest sentit, un marc ideal per desenvolupar polítiques amb perspectiva de gènere és la transversalitat i una planificació estratègica que queda recollida en un pla d'igualtat.

Els Plans d'Igualtat de Gènere són, per tant, els principals instruments que adopten diferents organismes locals per l'elaboració de polítiques igualitàries. En aquest sentit, el paper de les administracions locals és el d'assumir un rol més ampli que passa per impulsar polítiques de gènere, l'execució i seguiment d'aquestes. Amb aquestes funcions, el Pla d'Igualtat de l'àmbit local permet posicionar l'Ajuntament com una figura de primer ordre davant la ciutadania. Per tant, el Pla és un instrument útil al servei de la política, però a la vegada li permet conscienciar els poders públics sobre la igualtat. És a dir, l'administració es veu impulsada a pensar en els problemes públics sobre la igualtat.

Un Pla Intern d'Igualtat també reforça el compromís polític per part del govern local, oposició, agents socials, etc. S'incorpora el desenvolupament de les dones des d'una òptica global i no només reduïda a l'àmbit del benestar. Es planifica estratègicament, situant als poders públics on volen arribar, com i quan pensen fer-ho i ajuda a aplicar-ho en la mesura que es necessita la participació activa de diferents departaments i sector. A més s'estimula la coordinació interdepartamental de la corporació per dur a terme un treball conjunt o, sinó, conèixer el que cada departament està desenvolupant.

Finalment, es promou la participació activa dels agents socials, s'estableixen indicadors de seguiments i avaluació fàcilment identificables i consensuats per totes les persones que han participat en l'elaboració del Pla.

Els ens locals han de ser institucions exemplars i tenen el repte d'assolir una igualtat real i efectiva en les seves polítiques de gestió interna i en la seva cultura institucional, una oportunitat per tal d'elaborar i implementar Plans interns d'Igualtat, donant compliment a la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes establerta a les administracions públiques catalanes.

El II Pla d'Igualtat Intern, es tracta d'un document molt treballat, que es proposa incidir en les diferents dimensions de la discriminació de gènere a través de 8 línies estratègiques d'actuació, i es concreta en 31 accions planificades amb l'objectiu d'aconseguir una organització respectuosa, diversa i compromesa amb la igualtat, promovent unes relacions laborals basades en les relacions entre iguals.

Es tracta d'un document pràctic, complert, viu, que vol destacar la feina que s'està fent i també la que falta per fer, per continuar treballant avançant en la configuració d'una organització sensible a les necessitats específiques de dones i homes i que incorpora la igualtat de gènere no només com a valors, sinó també en els seus processos, pràctiques i condicions laborals.

Aquest II Pla d'Igualtat Intern és fruit d'un treball transversal que ha comptat amb el suport del departament de RRHH.



2.- PROCÉS METODOLÒGIC

L'estratègia a nivell metodològic per a l'elaboració del Pla d'Igualtat Intern ha estat la combinació d'eines d'anàlisi quantitatives per una banda junt amb eines de valoració quantitatives.

A nivell **quantitatiu** s'han considerat els següents elements:

Recollida de dades: S'han recopilat les bases de dades i/o registres de personal, amb un conjunt de variables a analitzar, estadístiques existents i/o elaborades de manera expressa per la Diagnosi.

Enquesta: Per tal d'analitzar de quina manera la perspectiva de gènere és percebuda i aplicada pel personal municipal, s'ha realitzat una enquesta on-line. Aquesta tenia un doble objectiu: d'una banda, veure quina visió tenen els treballadors i treballadores sobre les polítiques d'igualtat de gènere i la seva implementació i, de l'altra, potenciar la implicació i difusió del Pla d'Igualtat entre la plantilla. L'enquesta, amb una estructura clara i breu, s'ha realitzat a través d'una plataforma on-line on el personal va accedir a través d'un enllaç, assegurant en tot moment, la confidencialitat de les dades.

S'ha utilitzat un qüestionari de preguntes tancades en una escala de 1-10 i dues preguntes obertes. A l'hora d'analitzar les respostes, es consideren com a favorables les que estan per sobre de 5 i desfavorables per sota d'aquest número, incloent el nombre 5.

Per la part **qualitativa**, s'han emprat les següents tècniques d'investigació:

Recollida de documentació:

S'ha procedit a recopilar dades d'interès, sobre la següent documentació:

Convenis i pactes de condicions del personal, Convocatòries de places, Protocol per a la Prevenció de l'Assetjament laboral, Pla Intern d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament i altres documents que els diferents departaments estipulin com a necessaris.

Cal tenir en compte que **els canvis dins l'organització o la societat poden aconsellar la modificació de les accions programades**, la programació de noves o l'eliminació d'alguna d'elles. El Pla ha de permetre aquests canvis sempre que es porti un registre rigorós que permeti fer una avaluació correcta.



3.- DIAGNOSI DE GÈNERE

L'actual II Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes s'ha realitzat a partir de diverses fases. Així, l'avaluació de l'anterior Pla Intern d'Igualtat 2016-2019 de l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes i la diagnosi de gènere són el punt clau de partida del present Pla, base a partir de la qual es dissenyaran les futures accions a implementar.

L'objectiu de la diagnosi de gènere és l'anàlisi de l'estructura organitzativa de l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes des de la perspectiva de gènere.

Així, mitjançant la diagnosi s'obté una fotografia de l'actual situació de l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes, analitzant gràcies a aquesta metodologia els aspectes interns que afecten a les dones i homes de l'organització i les possibles situacions de desigualtat per raó de sexe.

La diagnosi queda estructurada en dos grans blocs. El primer recull els resultats de l'enquesta realitzada de manera online i voluntàriament per les persones treballadores de l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes, i l'anàlisi de la mateixa. A partir del qüestionari i el seu anàlisi es recullen les percepcions de la plantilla, envers els diversos aspectes relacionats amb la igualtat d'oportunitats entres dones i homes a l'organització i la perspectiva de gènere.

El segon bloc desplega l'anàlisi qualitatiu i quantitatiu de la informació recollida, dividida en els diferents àmbits analitzats, que afecten o poden actuar sobre la igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes a l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes.

Concretament, les vuit línies estratègiques sobre les quals s'ha recopilat la informació són:

- 1.- Polítiques d'igualtat de gènere
- 2.- Condicions laborals
- 3.- Accés a l'organització
- 4.- Formació interna i/o continua
- 5.- Temps de treball i corresponsabilitat
- 6.- Comunicació no sexista
- 7.- Salut laboral
- 8.- Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe

Finalment el document inclou la **bibliografia** utilitzada i un **glossari** amb termes vinculats amb les polítiques d'igualtat de gènere que puguin ser d'interès per a les persones que vulguin aprofundir en la temàtica i/o desconeguin alguns dels conceptes que apareixen al llarg del document.



Anàlisi de l'enquesta

A través d'aquest apartat s'exposaran els resultats de l'enquesta realitzada a la plantilla de l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes, per tal de conèixer la seva percepció vers la igualtat entre dones i homes entre les persones treballadores, així com en el si de l'organització.

Es destaca que la realització d'aquest qüestionari afavorirà la implicació de la plantilla en l'elaboració del propi Pla, fet que contribuirà a un major seguiment del mateix.

Perfil de les persones enquestades

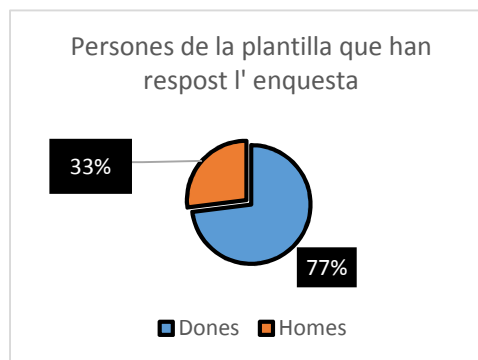
Amb la voluntat d'extreure conclusions a través de l'enquesta realitzada a les persones treballadores, que serviran de base per a la planificació de les accions del present Pla, serà necessari parlar atenció al perfil de la plantilla que ha exposat les seves percepcions.

D'entrada, cal destacar que l'enquesta per la Diagnosi de gènere de l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes l'han contestat **12 persones de l'equip de govern, i 115 del personal de les 345 que formen part de la plantilla de l'ens local. En aquest sentit, la informació presentada a continuació representa a un 36,8%** del total de les persones treballadores de l'Ajuntament. La participació de resposta aconseguida no arriba al 50%, i és un indicatiu important a tenir en compte.

GRÀFIC 1

Persones que han respost l' enquesta		
Càrrec	Dones	Homes
Càrrec Polític	5	7
Plantilla	84	31
Total	89	38

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes, 2021.



S'observa que, **la majoria de les persones que han respost són dones, concretament, 89, i només 38 homes.** Sumen **127** que representa un 36,8% del total de la plantilla. Es destaca que la participació femenina ha estat molt superior a la masculina. Concretament han participat un 25,7% de dones i un 11,15%d'homes.



3.1 CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA

En aquest àmbit s'analitza la percepció de les persones enquestades vers el nivell d'implantació de la perspectiva de gènere en la cultura i la gestió organitzativa de l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes.

3.1.1 Treball previ en igualtat

Actualment, l'Ajuntament compta amb un Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD), que ofereix assessorament jurídic, atenció psicològica per a dones i atenció psicològica per a infants i adolescents.

Actualment estem a la pròrroga del darrer Pla Intern d'Igualtat, dels anys 2016 - 2019.

Destacar que l'organització ha rebut el distintiu per la igualtat de gènere de conformitat amb la Norma SG City 50-50, que acredita que l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes ha implementat el sistema de gestió de gènere per a la integració de la perspectiva de gènere en la seva organització i en les polítiques i actuacions municipals.

L'Ajuntament de Sant Pere de Ribes té en vigència el Pla d'Igualtat per la ciutadania (2020-2025)

Durant l'any 2020 el departament va comptar amb: una cap de secció, una coordinadora del SIAD, una treballadora social contractada des del mes de març fins al desembre, una psicòloga externa pel Servei d'Atenció Psicològica per a dones contractada per hores, un psicòleg extern per el Servei d'atenció psicològica per a infants i adolescents i una tècnica d'igualtat contractada durant el mes de desembre.



3.1.2 Gestió organitzativa i relacions laborals

A la documentació corporativa i/o conveni col·lectiu no es troba la igualtat de dones i homes recollida de manera explícita. Pel que fa als indicadors de gènere i les dades desagregades per sexe, s'observa que no es realitza de forma permanent i sistemàtica. És necessari incorporar la variable "gènere" en totes les bases de dades municipals i potenciar la integració i l'ús d'indicadors que permetin un coneixement de gènere més enllà del binomi home-dona i incorporar la variable no binari. Només així serà possible valorar si les necessitats de les dones, dels homes i dels no binaris es tenen en compte en la mateixa mesura.

En la documentació relativa als processos de selecció, contractació, promoció, etc., s'observa que es fa amb criteris de selecció neutres i amb els procediments reglamentaris de les administracions públiques. L'Ajuntament de Sant Pere de Ribes i el comitè d'empresa tenen un acord generalista sobre el reclutament i selecció de personal, reflectit als articles 29 i 30 del Conveni Col·lectiu, però no existeix un document on s'expliciti el seu compromís amb la garantia de la igualtat de gènere en els processos selectius. **Cal recordar que no s'estableix com a requisit tenir formació en gènere.** I que aquesta mesura és un dels criteris d'actuació de les Administracions públiques en la Llei d'Igualtat 3/2007, en l'article 51.

Tampoc s'incorporen sistemes de gestió de la qualitat que incloguin indicadors per a la mesura de la situació d'igualtat de dones, homes i no binaris.

3.1.3 Estructures i participació

S'ha constituït una Comissió d'Igualtat, formada per 7 dones i 1 home. Encara que es recomana que hi hagi paritat, en aquest cas, no existeix. La cap i la tècnica de l'àrea d'Igualtat, la cap de RRHH, una representant sindical, un tècnic i una tècnica de RRHH i dos administratives del departament de RRHH.

Destacar que aquesta comissió s'ha creat per portar a terme la diagnosi, seguiment, implementació i avaluació del nou Pla Intern 2022-2026. La del darrer pla, 2016-2019, no es va arribar a constituir.

GRÀFIC 2



Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes, 2021.

El departament de RR.HH no compta amb personal format en igualtat de dones i homes. Des del mateix departament no es té constància que la plantilla participi als projectes que tenen com a objectiu treballar la igualtat d'oportunitats. I no s'ha negociat i consensuat amb la representació



legal de treballadors i treballadores les accions sobres polítiques o iniciatives vinculades amb la igualtat d'oportunitats.

En quant a la representació legal dels treballadors i treballadores, no hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes, doncs només, hi ha una noia.

A continuació presentem la programació d'actes de sensibilització que s'han portat a terme durant l'any 2020. Destacar que degut a la pandèmia, ha sigut un combinat d'activitats presencials i virtuals.

L'organització ha fomentat i /o participat, a través del departament d'Igualtat, en les següents activitats de promoció de la igualtat de dones i homes:

8 de març - Dia internacional de la dona

17 de maig - Dia internacional contra la LGTBifòbia

28 de juny – Dia internacional de l'alliberament LGTBIQ+

25 de novembre – Dia internacional per a l'eliminació de la violència vers les dones.

No es té informació sobre si l'organització informa del seu posicionament pel que fa la igualtat de dones i homes a les empreses amb les quals col·labora.

3.1.4 Comportaments contraris al valor de la igualtat.

La Comissió tècnica del Protocol per la Prevenció de l'assetjament sexual està constituïda, encara que no tenim l'acta de constitució. Però no s'ha reunit en cap ocasió, i està dins del Protocol d'assetjament laboral.

3.1.5 Percepció, creences i mentalitat de les persones.

A la pregunta de si **creuen les persones que a l'organització es té en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.**

Les respostes tant de l'equip de govern com de la plantilla, es valoraven en una escala de 1 a 10, considerant per sobre de 5, opinions favorables i per sota de 5, incloent el 5, desfavorables.

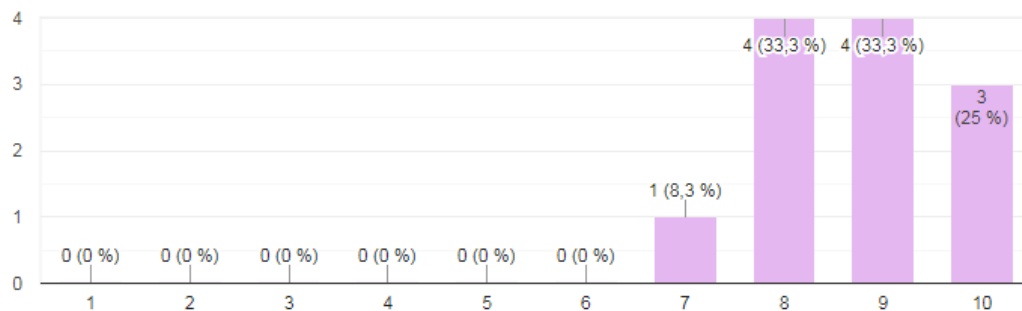


Govern:

GRÀFIC 3

3.- En general, a l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes, es té en compte la igualtat d'oportunitats de dones i homes ?

12 respuestas



Font: elaboració a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l' Ajuntament de Sant Pere de Ribes (Març 2021)

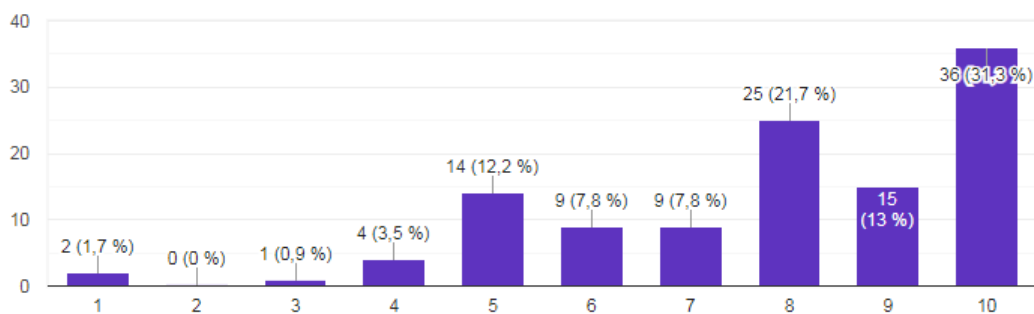
La totalitat de l' equip de govern ha contestat favorablement, el 100% de les respostes estan situades a l'escala, sobre el 5.

Plantilla:

GRÀFIC 4

2.- En general, a l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes, es té en compte la igualtat d'oportunitats de dones i homes ?

115 respuestas



Font: elaboració a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l' Ajuntament de Sant Pere de Ribes (Març 2021)

La plantilla valora favorablement, per sobre del 5 en un 81,6%, i sota 5, desfavorablement, en un 18,3%



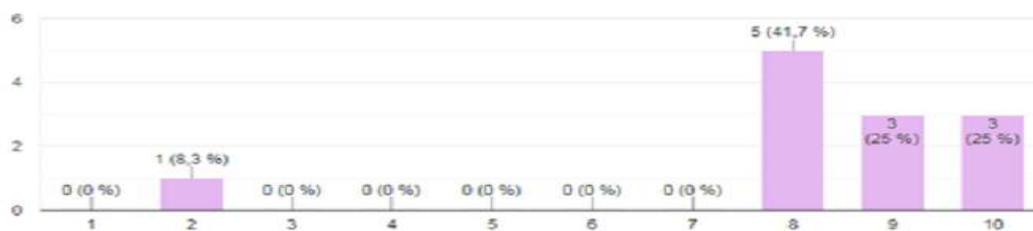
La següent pregunta es si es **coneixen els drets laborals que hi ha per a les víctimes de violència masclista**.

Govern:

GRÀFIC 5

11.- Es coneixen els drets laborals de les treballadores víctimes de violència masclista?

12 respuestas



Font: elaboració a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes (Març 2021)

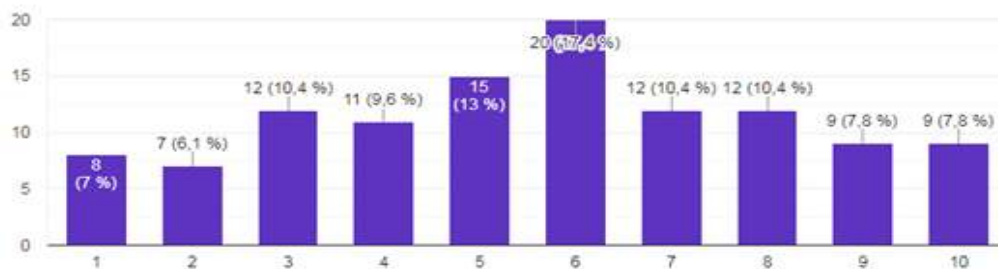
Destacar el 8,3% desfavorable, que valora per sota del 5, tot i això, el 91,7% està sobre el 5, sent una opinió positiva.

Plantilla:

GRÀFIC 6

10.- Es coneixen els drets laborals de les treballadores víctimes de violència masclista?

115 respuestas



Font: elaboració a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes (Març 2021)

La percepció de la plantilla està molt repartida, hi ha un 46,1% amb una opinió desfavorable, doncs puntua per sota del 5, i un 53,8% per sobre del 5.



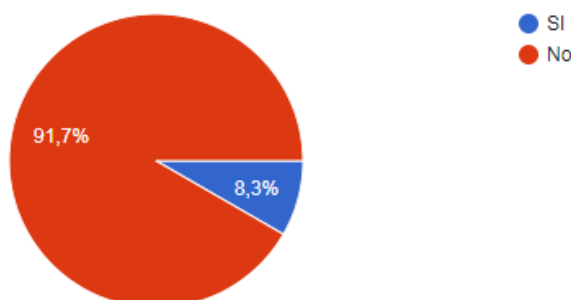
A la pregunta de si **alguna vegada heu viscut un conflicte relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat de dones i homes.**

Govern:

GRÀFIC 7

12.- Alguna vegada heu viscut un conflicte relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat de dones i homes?

12 respuestas



Font: elaboració a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l' Ajuntament de Sant Pere de Ribes (Març 2021)

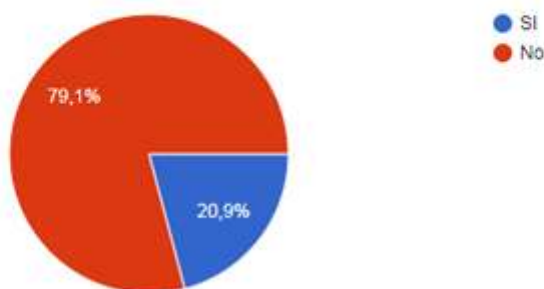
El 91,7% contesta que no, quasi la totalitat. I només hi ha hagut un 8,3% que diu que Si.

Plantilla:

GRÀFIC 8

11.- Alguna vegada heu viscut un conflicte relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat de dones i homes?

115 respuestas



Font: elaboració a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l' Ajuntament de Sant Pere de Ribes (Març 2021)

El 79,1% de la plantilla de l' Ajuntament diu que no ha viscut mai un conflicte relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat de dones i homes. Hi ha un 20,9 % que comenta que Si.



Ajuntament

Sant Pere de Ribes

Igualtat de Gènere, Feminismes i LGTBI

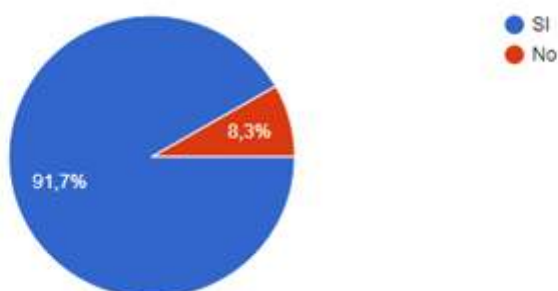
A la pregunta de si **creieu que és necessari un pla d'igualtat de dones i homes a l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes**

Govern:

GRÀFIC 9

13.- Creieu que és necessari un pla d'igualtat de dones i homes a l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes?

12 respuestas



Font: elaboració a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes (Març 2021)

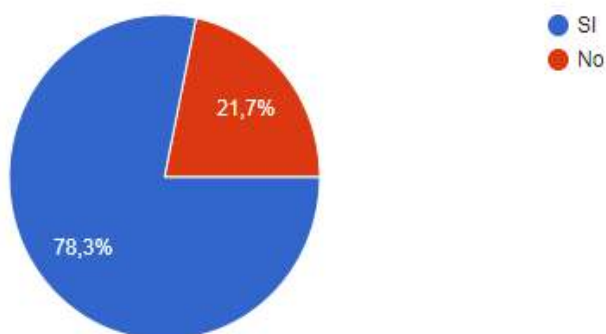
La quasi totalitat de l'equip de govern, 91,7%, ha dit que Sí, només un 8,3% ha contestat un No.

Plantilla:

GRÀFIC 10

12.- Creieu que és necessari un pla d'igualtat de dones i homes a l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes?

115 respuestas



Font: elaboració a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes (Març 2021)



El 78,3% de la plantilla ha contestat que Si i un 21,7% ha contestat No.

3.1.6 Conclusions de l'àmbit i gestió organitzativa

L'Ajuntament de Sant Pere de Ribes, **disposa de polítiques per la igualtat de gènere**, tant internes com destinades a la ciutadania. A més, està aprovat pel Ple el compromís d'iniciar i aplicar el Pla d'Igualtat. Actualment s'està fent el seguiment i avaluació del darrer Pla Intern d'Igualtat. I està en vigència el Pla d'Igualtat per la ciutadania.

La percepció general de la plantilla és que l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes **té en compte la igualtat d'oportunitats**. Malgrat això, un 18% de la plantilla no ho creu així. En canvi la totalitat de l'equip de govern, considera que si es té en compte.

Els drets laborals de les dones víctimes de violència masclista, són coneguts per la majoria de l'equip de govern però prop de la meitat de la plantilla desconeix total o parcialment aquests drets.

Un 20% de la plantilla ha viscut algun conflicte relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat de dones i homes.

En quant a la necessitat d'un Pla Intern d'Igualtat, **la quasi totalitat de l'equip de govern i la plantilla ho troba necessari. Hi existeix un desconeixement de la seva existència.**

Destacar que el departament d'Igualtat, només compta amb dos contractes estables.

Existeix un desconeixement sobre l'existència del Protocol d'assetjament, el seu funcionament, i la persona de referència.

3.2 CONDICIONS LABORALS

3.2.1 Presència de dones i homes a tota l'organització

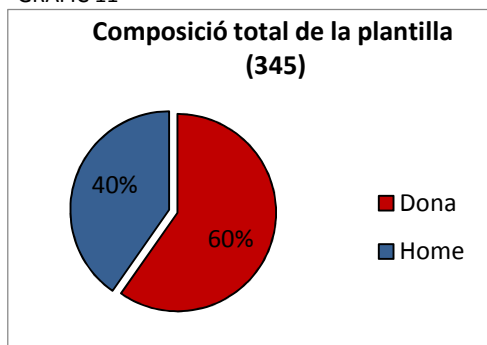
La present línia estratègica versa sobre les condicions laborals de la plantilla de l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes, amb la intenció de detectar si l'organització procura el desenvolupament laboral i professional de les persones que hi treballen.



Composició de la plantilla (totals)

A continuació desglossem per sexe la composició del personal de l'Ajuntament.

GRÀFIC 11



Font: elaboració a partir de documentació emesa per l'Ajuntament, 2021

La plantilla de l'ajuntament de Sant Pere de Ribes, està formada per 345 persones treballadores: 206 dones que representen el 59,7% i 139 homes que formen el 40,2%.

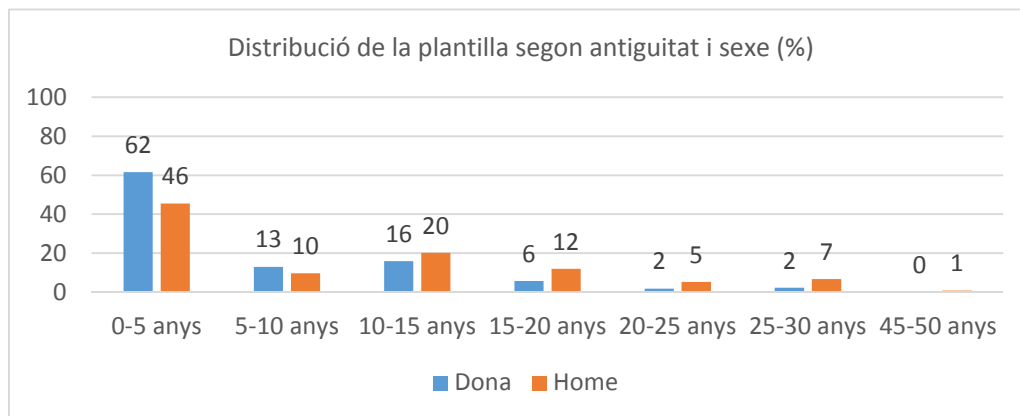
Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la plantilla.

3.2.2 Característiques generals de la plantilla

Distribució de la plantilla per antiguitat

Antiguitat

GRÀFIC 12



Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes, 2021

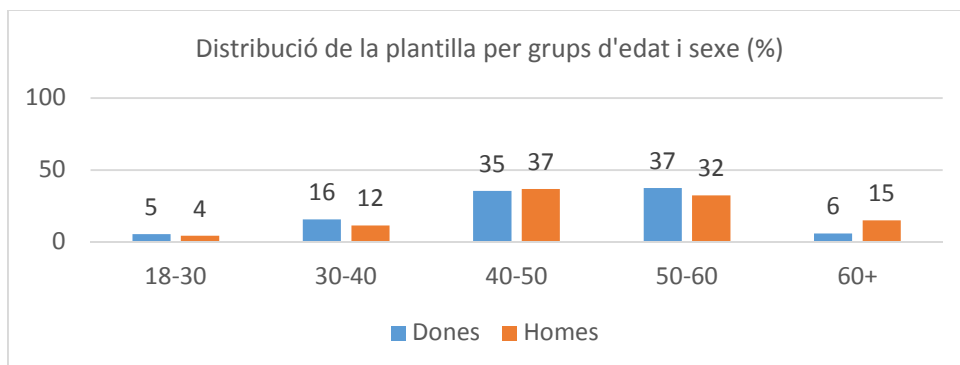
El grup de 0 a 5 anys concentra la majoria de **dones 62%** i un 46% dels homes, es a dir, **el tram amb menys antiguitat**. Són també, més nombroses, al tram de 5 a 10 anys. Per contra, els homes són majoritaris a les franges amb més antiguitat.



Distribució de la plantilla per edat

La mitjana d'edat de la plantilla de l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes és de 48 anys.

GRÀFIC 13



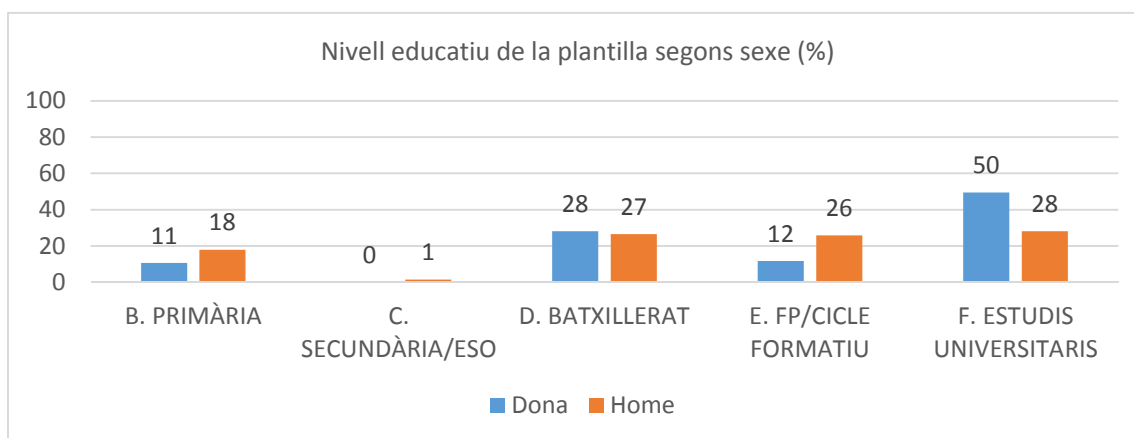
Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes, 2021

Tant homes com dones es situen majoritàriament en els trams de 40-50 anys i 50-60 anys. Destacar que el tram de 18 a 30 és el menys representat.

Distribució de la plantilla per nivell d'estudis finalitzats

Analitzem, ara, el nivell d'estudis de la plantilla.

GRÀFIC 14



Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes, 2021

Destacar que les dones són més nombroses que els homes al grup d'estudis universitaris, un 50% vers el 28%. Els homes ho són als cicles formatius (26%) i primària (18%). Els homes estan més repartits entre nivell educatiu de Batxillerat, PF, i universitaris. Al nivell de batxillerat estan quasi igualats. S'observa la major inversió que fan les dones en educació i, per altra banda, pot mostrar que les dones en major mesura que els homes es presenten i acaben ocupant llocs amb una



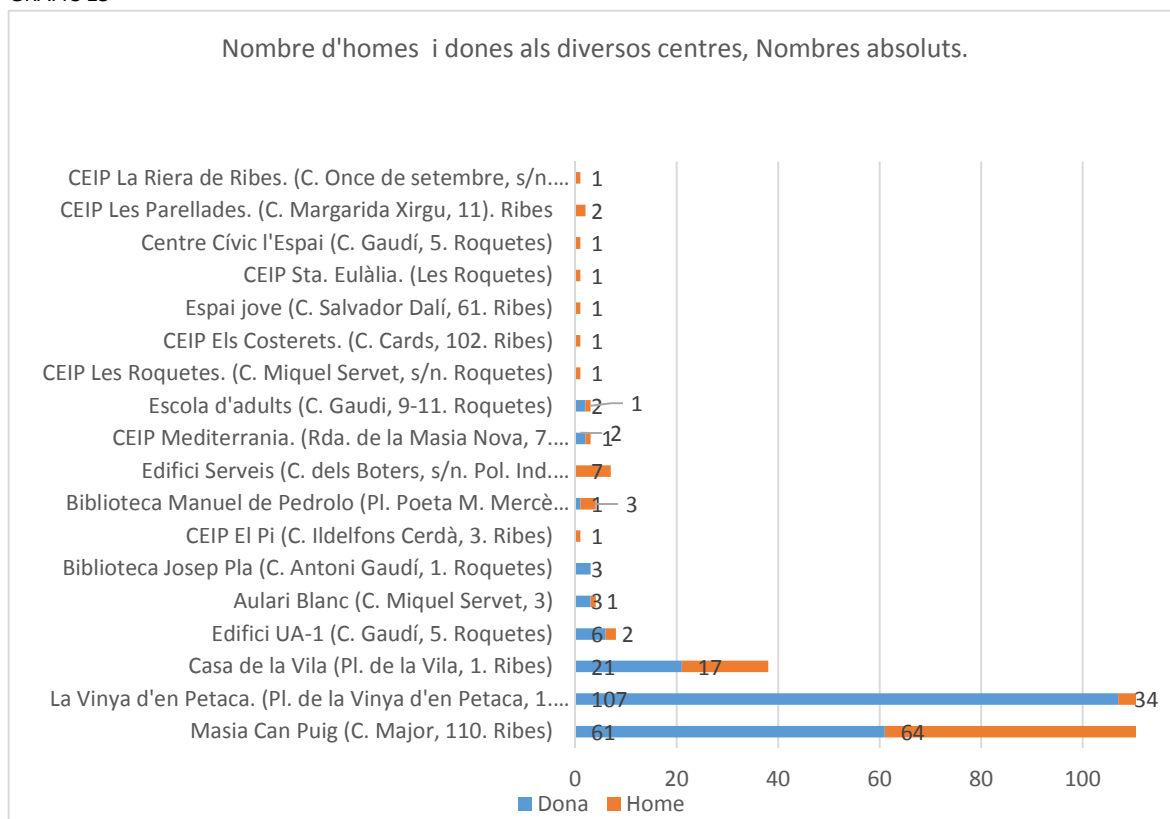
necessitat d'instrucció menor de la que en realitat tenen. Per tant, la inversió en formació i el talent d'aquestes persones no s'acaba corresponent amb la seva retribució.

3.2.3 Distribució de dones i homes al conjunt de l'organització

Distribució de la plantilla per centre de treball

Mostrem les dades, de com es distribueix la plantilla, als centres de treball de l'Ajuntament.

GRÀFIC 15



Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes, 2021

S'observa que la presència de dones en nombres absoluts, es majoritària a la Vinya d' en Petaca (107) i Casa de la Vila (61); els homes en canvi ho son a la Masia de Can Puig, però només en la proporció de 64 vers 61 dones. Destacar que a l' Edifici Serveis no hi ha cap dona, només 7 homes.

A la Plaça de la Vinya d'en Petaca s'ubica el departament de Serveis Socials, on treballen la majoria de dones de la plantilla.

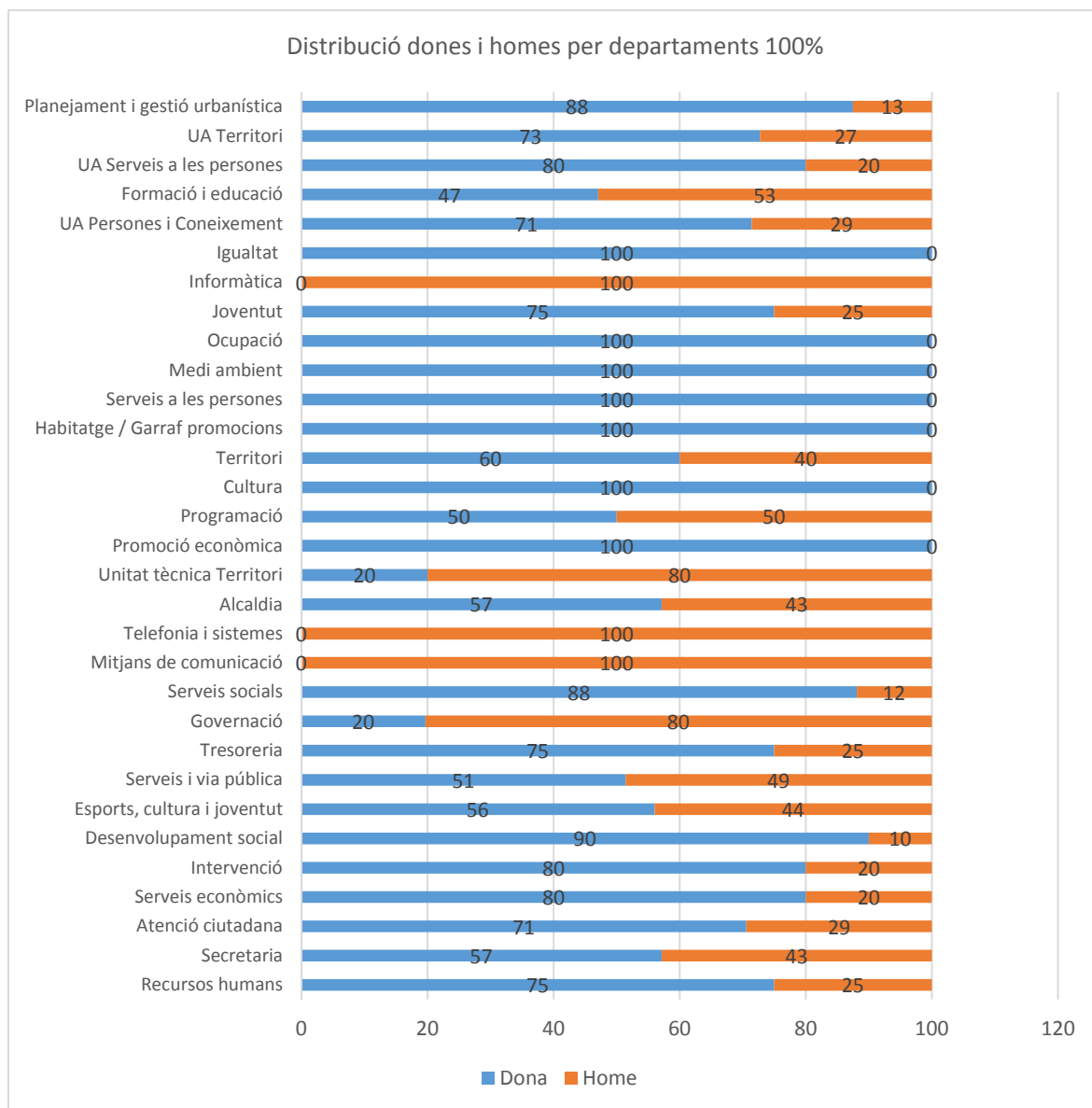
Distribució de la plantilla per departaments o àrees funcionals

A continuació analitzarem la distribució de dones i homes en els diferents departaments per tal de veure si es produeix segregació horitzontal, entesa com la predominança de dones o d' homes cap



a sector concrets el que ens parlarà de sectors feminitzats o masculinitzats. Aquest és un fet encara molt habitual ja que hi ha professions o ocupacions considerades com a típicament femenines o típicament masculines.

GRÀFIC 16



Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes, 2021

* El 100% pot fer referència a una única persona en dades absolutes.

Es pot observar en la taula anterior que hi ha departaments que estan conformats exclusivament per dones, per exemple: Ocupació, on hi ha 6 dones, Igualtat, medi ambient, serveis a les persones, habitatge i cultura 1 cada departament. Al gràfic de sota es desglossa per nombre cada departament.

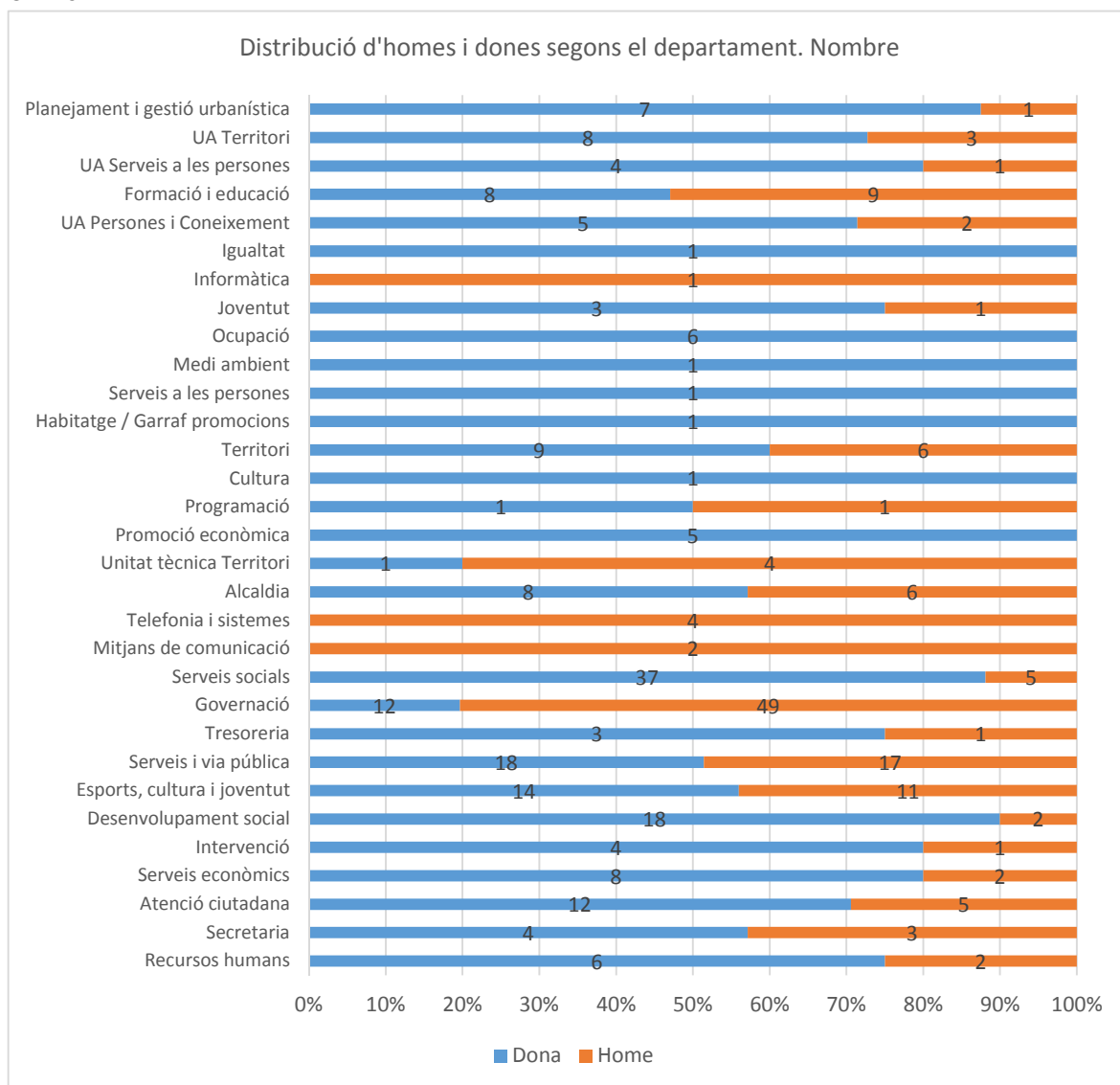


S'observa que als departaments on hi ha més **presència femenina** respecte dels homes són: els de Unitat administrativa de serveis a les persones, 80%, Unitat administrativa persones i coneixement, 71%, atenció ciutadana, 71%, tresoreria 75%, alcaldia 57%. Destaca **serveis socials** amb un 88% i **desenvolupament social** amb un 90%. Aquests darrers mostren una alta concentració de dones que demostren la **segregació horitzontal**.

Els departaments on el 100% només hi ha homes, o 1 home, són: Informàtica, (1 home), Telefonia i sistemes (4 homes) i mitjans comunicació (2 homes).

Els departaments on hi ha més **presència masculina** respecte de les dones són: Unitat tècnica del territori i governació amb un **80%** cadascú. El departament de governació està format principalment per el cos de policia. I el de la Unitat tècnica del territori, format per arquitectes tècnics, enginyers tècnics, tècnics superiors en dret. En els dos casos, **es mostra segregació horitzontal**.

GRÀFIC 17



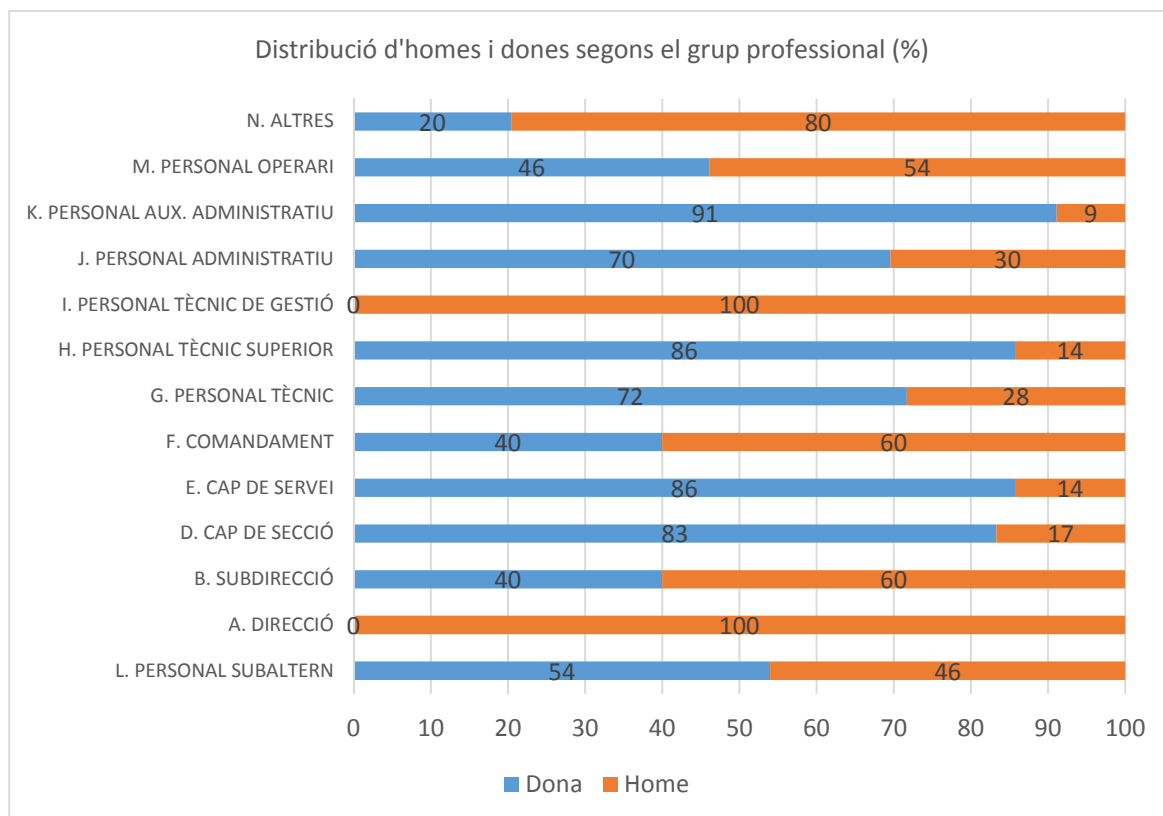
Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes, 2021



Distribució de la plantilla per grup professional

A continuació desglossarem els nivells professionals de la plantilla de l' Ajuntament

GRÀFIC 18



Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes, 2021

S'observa que les **dones** són un 91% al departament d' **auxiliar administratiu**, un 86 % de **cap de servei i tècnic superior**, 83% **cap de secció**. Els **homes** representen un 100 % als departaments de **direcció i tècnic de gestió**.

No hi ha representació de dones a l'equip de **direcció i tècnic de gestió**. Tot i que només estem parlant de 3 persones.

Les dades ens indiquen que té lloc la segregació horitzontal en els següents llocs de treball:

- Tasques administratives (com a auxiliars administratius, administratives i caps administratius).
- Personal tècnic, cap de servei i de secció.

Participació política

L'anàlisi de la paritat en la representació política és un element clau per a l'impuls de les polítiques d'igualtat de gènere. A Sant Pere de Ribes, el Ple Municipal de l'actual mandat (2019-2023) està



composat per 21 persones de les quals el 38% són dones i el 61,% són homes. Podem afirmar que **el Ple municipal de Sant Pere de Ribes no és paritari.**

Si atenem als partits que configuren el Ple, el *PSC* presenta una dona com a cap de llista, que ara és l'alcaldeessa i està compost per 5 dones i 7 homes. Pel que fa als partits a l'oposició, *Construïm* te una representació de 3 dones i 2 homes, *Fem poble*, en canvi compta amb 1 home, igual que *Ciutadans*; i els regidors no adscrits tenen 2 regidors.

El govern municipal està presidit per l'alcaldeessa, Abigail Garrido (PSC-CP), i l'integren el total d'11 regidors i regidores del grup municipal socialista, amb majoria d' homes, com hem vist anteriorment.

El cartipàs municipal s'estructura actualment en els següents àmbits i delegacions de competències:

- Àmbit de governança, planificació estratègica i qualitat democràtica
- Àmbit de territori i econòmica local
- Àmbit de qualitat de vida, drets socials i igualtat d'oportunitats

Si ens centrem en les àrees de gestió de l'Equip de Govern veiem que els homes estan a càrrec d' : Hisenda, Serveis Econòmics, Recursos Humans, Projectes Europeus, TIC'S, Smart Cities i Governació, Urbanisme, Protecció Civil, Medi Ambient, Comerç Local, Cooperativisme i Mercats , Consum, Fires, Mobilitat Sostenible, Formació Professional i d'Oficis , SEFED, Cultura de Les Roquetes i Joventut, Cultura de Ribes i les Urbanitzacions, Esports de Ribes i les Urbanitzacions, Esports de Les Roquetes, Programa Promoció de l'Esport i Escola Adults.

Les dones estan a càrrec de: Planificació estratègica, Participació Ciutadana, Turisme, Salut Comunitària, Atenció Ciutadana, Desenvolupament Econòmic, Patrimoni, Ocupació, Pla de Sostenibilitat i Transició Energètica, Educació, Gent Gran, Tinença Responsable i Benestar Animal, Serveis Socials, Habitatge, Civisme, Convivència i Mediació Comunitària, Igualtat de Gènere, Feminismes i LGTBI i Cooperació, Solidaritat i Pau , Diversitat, Inclusió i Ciutadania i Agermanament

La segregació en les àrees de l' Ajuntament tenen una traducció en llocs de treball feminitzats i masculinitzats.

A continuació presentem l' organigrama polític de l' Ajuntament de Sant Pere de Ribes.



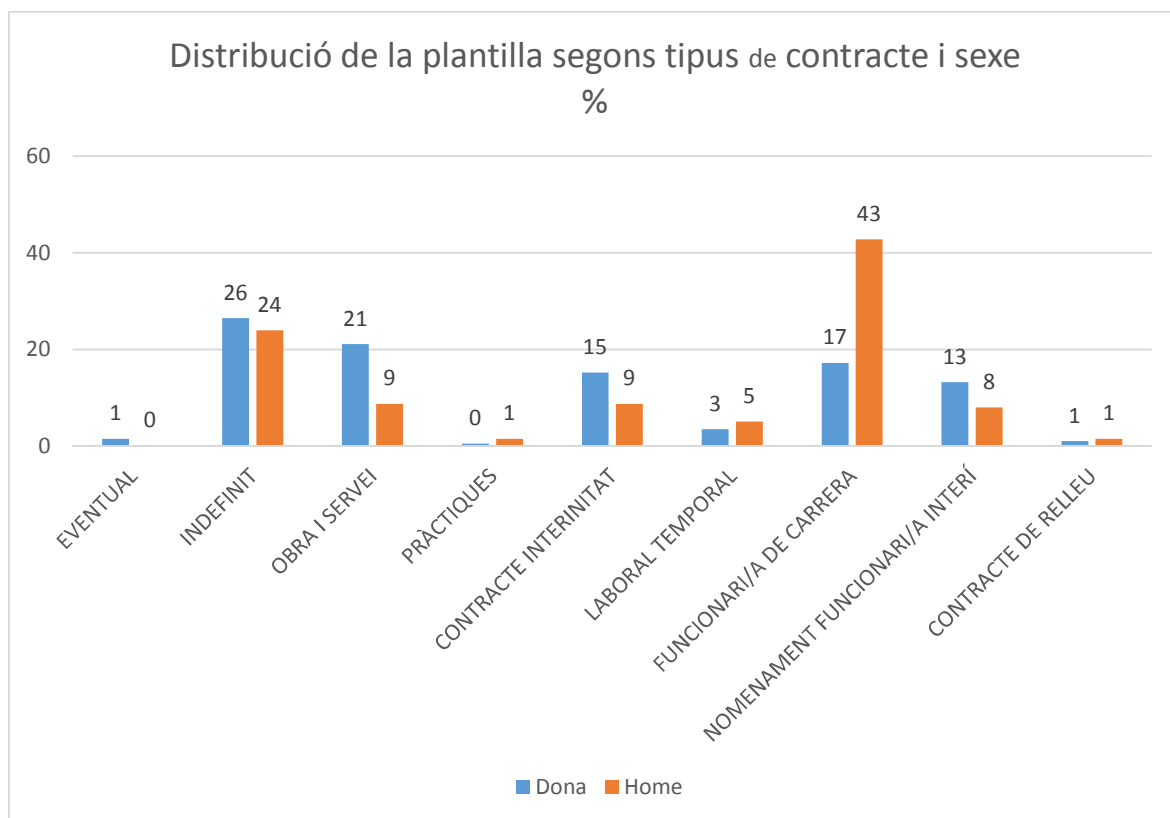


3.2.4 Condicions contractuals de dones i homes

Distribució de la plantilla per tipologia de contracte

Analitzem a continuació, els contractes que hi ha a l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes.

GRÀFIC 19



Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes, 2021

L'Ajuntament de Sant Pere de Ribes, segons dades de desembre de 2020, compta amb el 60% de Funcionariat de carrera, un 45% de Funcionariat interí i interinitat, un 8% de Personal laboral temporal, un 1% de Personal eventual, un 30% de Personal amb contracte d'obra i servei i un 2% de contracte de relleu i un 1% en contracte en pràctiques.

Si atenem a les dades desagregades per sexe:

El **43%** dels **homes** son **funcionaris de carrera**, i les **dones** ho son en un **17%**.

Els homes **funcionaris interins i amb contracte d'interinitat** son un **17%**, les **dones** ho son en un **28%**

Els **homes** amb contracte **indefinit** son **24%**, les **dones** son lleugerament superiors **26%**

Els **homes** amb modalitat **d'obra i servei** son un **9%**, les **dones** un **21%**



Els contractes **laboral temporal** representen un **5% pels homes** i un **3% per les dones**

Els contractes de **relleu i eventual** son **1%** respectivament

Els contractes en **pràctiques** son un **1% dels homes**.

S'observa que els **homes** es concentren en **funcionariat de carrera (43%)** i les **dones** com a **funcionàries interines i contractes d'interinitat (28%)**. Seguides de **indefinides (26%)** i **obra i servei (21%)**. Eventuals i de relleu representa un 1% cadascú.

Les diferències es donen al cos de **funcionariat de carrera** on els **homes** son més nombrosos que les dones. Quasi tres vegades més que les dones. Les **dones** es concentren en **els sectors** més temporals, **funcionàries interines i/o amb contractes d'interinitat obra i servei**.

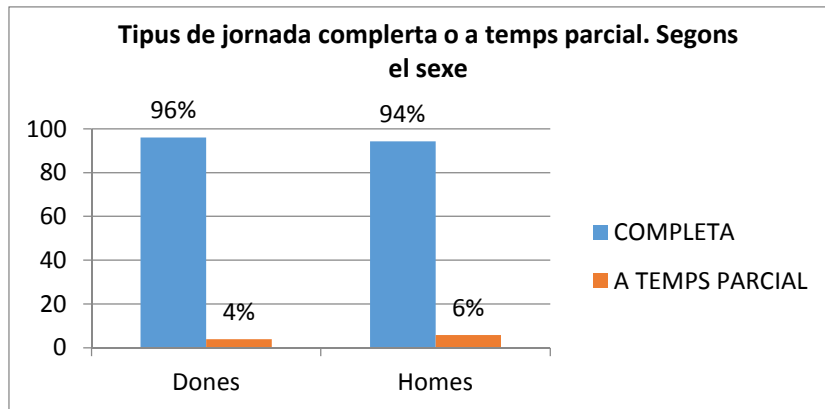
Amb la modalitat de contractes indefinits, no hi ha quasi diferències.

3.2.5 Tipologia de jornada de dones i homes

Distribució de la plantilla per tipus de jornada

Analitzem les jornades del personal de l' Ajuntament de Sant Pere de Ribes

GRÀFIC 20



Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes, 2021

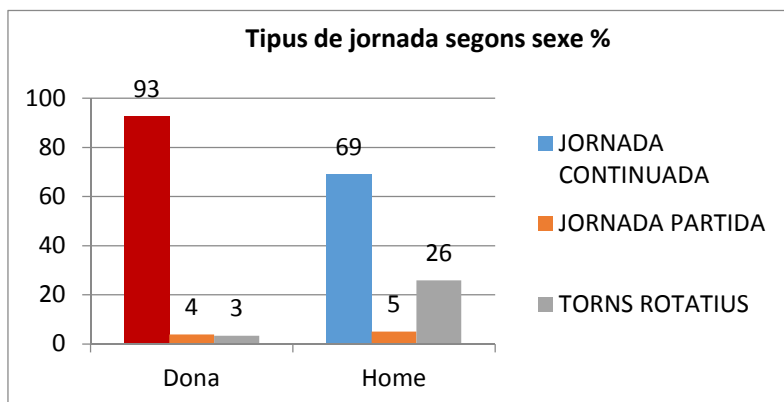
Quan s'observa el tipus de jornades amb més detall veiem que la proporció es similar tant la completa com la de temps parcial.

Distribució de la plantilla per tipus de jornada/horaris

Ara desglossem la tipologia de jornada laboral i els horaris del personal de l' Ajuntament.



GRÀFIC 21



Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes, 2021

La majoria de la plantilla opta per una jornada continuada i aquest percentatge és especialment elevat en les dones (93% versus 69%). Gairebé una quarta part els homes tenen torn rotatiu i les dones representen un percentatge molt minoritari. Els torns rotatius, es donen al departament de policia local. La jornada partida representa una minoria d'homes i dones.

3.2.6 Evolució i motius de les extincions de la relació laboral

Extincions de la relació laboral els últims quatre anys

En quant a les extincions de les relacions laborals: 39 dones i 11 homes han finalitzat la seva relació laboral durant els últims quatre anys que correspon a un 78% de dones respecte un 22% d'homes. Com veiem a la taula següent, l'única baixa voluntària ha sigut d'una dona.

Distribució de les extincions de relació laboral per motiu

Motius	Sexe	
	Dona	Home
BAIXA VOLUNTARIA	1	
FI SERVEI	15	3
FI CONTRACTE	22	8
JUBILACIÓ	1	
Total general	39	11

Assenyalar que en cas de baixes voluntàries, no es realitza una "entrevista de sortida", es a dir, fer una consulta per a conèixer la seva opinió sobre l'empresa i saber si els seus motius per deixar l'organització estan relacionats amb temes de gènere/sexe o motius d'ordenació del temps de treball i conciliació. Només hi ha hagut una baixa voluntària i ha sigut una dona.



3.2.7 Conclusions de l'àmbit condicions laborals

Exposem les conclusions extretes de tota la informació analitzada.

Hi ha paritat pel que fa a la presència de dones i homes a la plantilla, les **dones** son les que tenen **menys antiguitat**, i **els homes de 10 fins a 50 anys**. L'edat mitjana de la plantilla es de 48 anys. El gruix es concentra en els trams de 40 a 50 i de 50 a 60. El tram menys representat és el de 18 a 30. A nivell educatiu, el 78% de la plantilla, te estudis universitaris, un 50% correspon a les dones.

Existeixen departaments clarament feminitzats. Els departaments d'Ocupació, Medi ambient, Serveis a les persones, RRHH i habitatge, a Igualtat, a Cultura, Desenvolupament social, a Intervenció i Serveis Econòmics. Son departaments amb alta concentració de dones que demostren la **segregació horitzontal** i sobretot orientats a les persones. Els homes estan representats al departaments d'informàtica, telefonia i sistemes i mitjans de comunicació, Governació, i Unitat tècnica de territori, aquests departaments també demostren una segregació horitzontal.

En quant a nivell professional, les dones són majoritàries al departament d'auxiliar administratiu, administratiu, de cap de servei, tècnic superior, tècnic, cap de secció. Els homes son majoria als departament de direcció i tècnic de gestió.

L'equip de direcció i tècnic de gestió està format per 3 persones i no hi ha cap dona

Hi ha un **cert trencament dels rols masculinitzats en els càrrecs polítics**, gràcies al fet que l'alcaldeessa és una dona. L'equip de Govern de Sant Pere de Ribes **no és paritari** (38% de dones i 61% d'homes). Les regidories es reparteixen de forma paritària, hi ha 5 dones i 7 homes.

Destacar que els **homes, tripliquen a les dones en els contractes de funcionariat que son els contractes més estables. I les dones es concentren en modalitats de contractes temporals. Fins a ocupar la plaça fixa o la tornada del titular.**

La modalitat de jornada continuada i complerta es majoritària entre les dones. Els homes quintupliquen a les dones als torns rotatius, de matí, tarda i nit. Tot i que la distribució de la jornada parcial és equilibrada per sexes, la jornada continuada en les dones facilita les necessitats de conciliació.

Més dones que homes han finalitzat la seva relació laboral amb l'Ajuntament durant els darrers 4 anys. La modalitat de contractació de les dones es d'obra i servei, interinatge i temporal, s'observa que són tipus de contractes més inestables que els d'ells.

3.3 ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ

Aquest apartat es dedica a analitzar les mesures disponibles a l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes per tal de garantir l'accés en igualtat de condicions a dones i homes.



3.3.1 Percepció de les persones

Els següents apartats corresponen a les respostes a la pregunta de si **dones i homes tenen les mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció**.

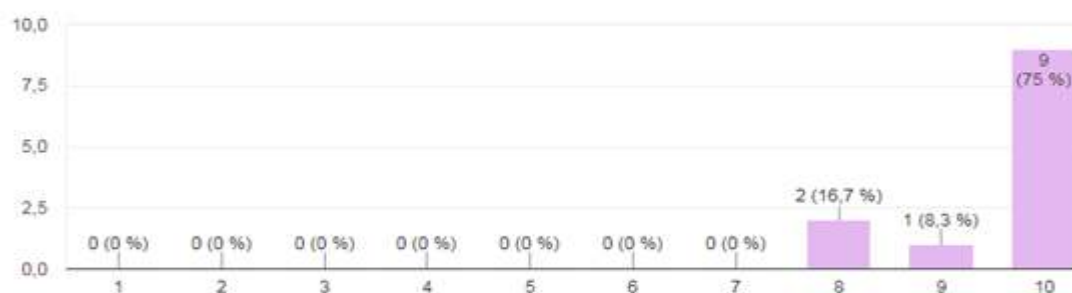
S'analitza i compara les respostes de l'equip de govern i la plantilla de l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes.

Govern:

GRÀFIC 22

4.- Homes i dones tenen les mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció?

12 respuestas



Font: elaboració a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes (Març 2021)

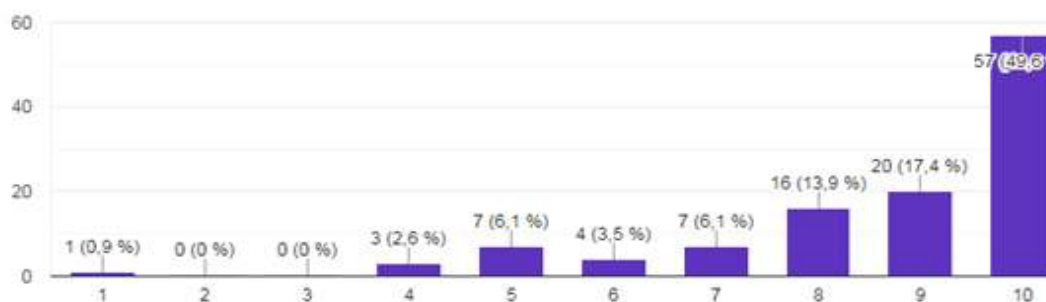
La totalitat de l'equip de govern es situa entre les puntuacions del 8 i 10, de l'escala. Concentrant-se el 75% a la resposta 10. Indicant una percepció molt favorable.

Plantilla:

GRÀFIC 23

3. Homes i dones tenen les mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció?

115 respuestas



Font: elaboració a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes (Març 2021)

La percepció de la plantilla, en un 90,5% es situen sobre 5 de l'escala i tenen una opinió favorable. Mentre que un 9,6% puntuen sota 5, indicant una opinió desfavorable.



3.3.2 Com s'inclou la igualtat d'oportunitats a l'accés a l'organització

L'Ajuntament de Sant Pere de Ribes no inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la selecció de personal. La valoració de llocs de treball existent, es de l'any 2005, no s'ha tornat a revisar. No hi ha un protocol de selecció, que inclogui la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Pel que fa als anuncis de convocatòria i bases per a la creació de procés selectius es fan amb criteris de selecció neutres, utilitzant de manera majoritària el llenguatge no sexista i amb els procediments reglamentaris de les administracions públiques.

3.3.3 Com el procés de selecció vetlla per la igualtat d'oportunitats a l'accés a l'organització

Cal destacar que en els processos selectius **no s'estableix com a requisit tenir coneixements en gènere**, ni tan sols, pel departament d'igualtat. En aquest aspecte cal recordar que aquesta mesura s'estableix com a un dels criteris d'actuació de les Administracions públiques en la Llei d'Igualtat 3/2007, en l'article 51: *les Administracions públiques, en l'àmbit de les seves competències respectives i en aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes, hauran de(...) c) Fomentar la formació en igualtat, tant en l'accés a l'ocupació pública com al llarg de la carrera professional.*

Pel que fa als tribunals de selecció de personal, després d'analitzar els 13 del 2020 i als quals hem tingut accés a les dades, en la seva majoria estan presidits per la secretària de la corporació i, també, **la majoria estan formats per un nombre paritari de dones i homes.**

Sí que es nota, però, que en algunes ocasions en feines masculinitzades, com és el cas de la Policia Local, el tribunal deixa de ser paritari i es conforma amb una majoria d'homes. Per exemple en la Promoció interna per cobrir dues places de Caporal Policia Local, corresponent a l'oferta pública de l'any 2018, no hi ha cap dona al tribunal i al mateix a la borsa per seleccionar un/a tècnic/a de noves tecnologies i informàtica.

En altres llocs de treball també masculinitzats, la borsa per seleccionar un/a oficial de segona vinculat a jardineria i un/a conserge. Només la tercera vocal és dona.

Igualment, en d'altres processos per a feines més feminitzades com la Borsa de Treball d'un/a aux. de biblioteca el Tribunal està compost per una majoria de dones i només hi ha un home, que és el primer vocal.

S'ha d'incloure, per això, en els pròpies bases o el procediment la necessitat de que el tribunal de selecció sigui paritari

Degut a que els processos de selecció són borses de treball, la contractació de les persones que queden en primeres posicions pot variar depenent de la seva situació laboral en el moment de trucar.

Als dos processos de promoció interna, el de places de caporal de policia, per la llei de protecció de dades no es sap si és un home o una dona. Al de tècnic/a de mitjà de serveis a les persones, el finalista va ser un home.



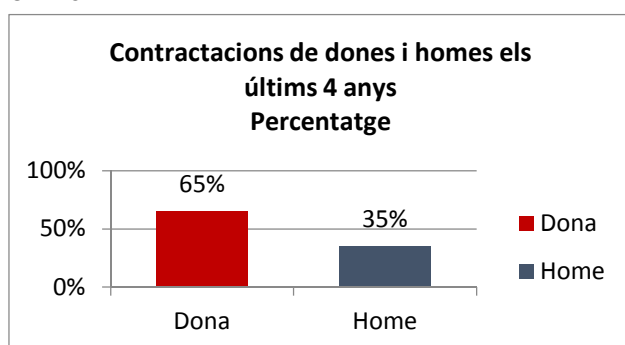
Destacar que als processos selectius es en els criteris de desempat, on es potencia la incorporació de l'altre sexe en aquells llocs en què es troba subrepresentat. No sabem si les persones que formen part del tribunal de selecció s'han format en igualtat de dones i homes.

3.3.4 Evolució de les contractacions

Contractacions produïdes els últims quatre anys.

Analitzem ara, el nombre de dones i homes que han sigut contractats els darrers 4 anys.

GRÀFIC 24



Font: elaboració pròpia a partir de la documentació emesa per l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes, 2021.

Destaquem que no hi equilibri en la contractació de dones i homes, s'han contractat 109 dones, vers els 58 homes. Concretament s'han contractat 51 dones més.

No existeix paritat, en aquest cas. El percentatge es de 65% per les dones i el 35% pels homes.

Contractacions produïdes els últims quatre anys per departament o àrea funcional

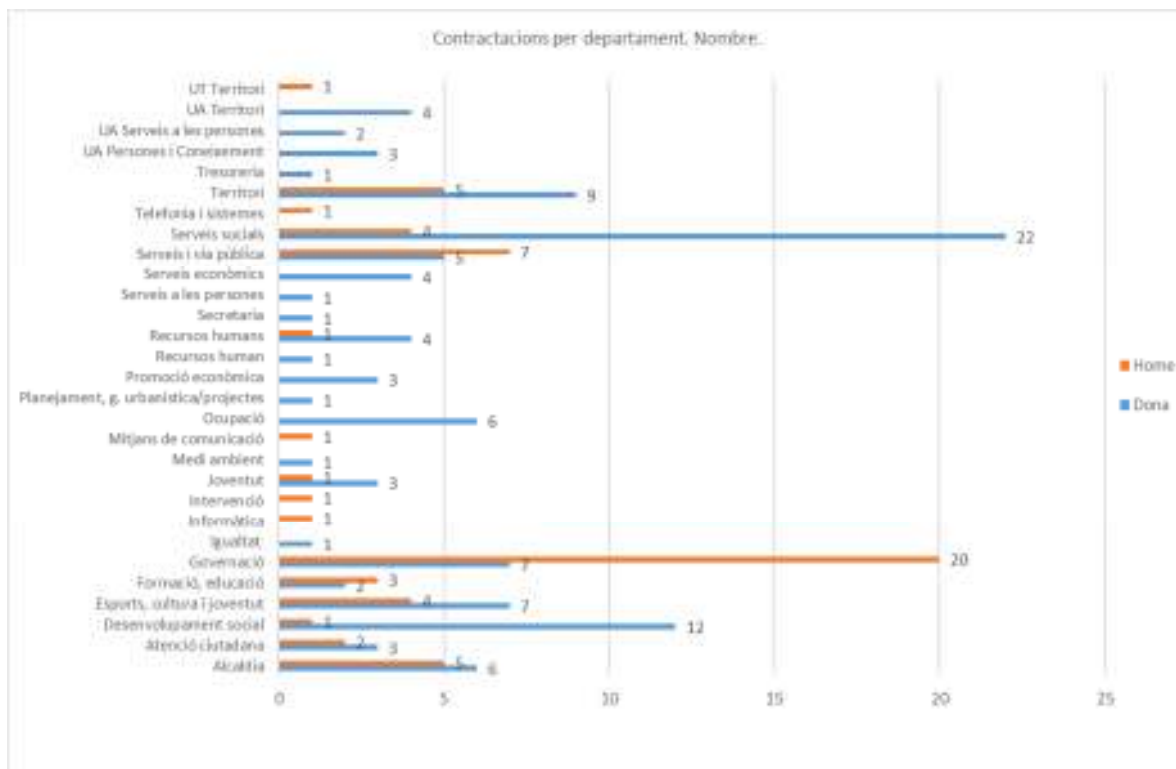
En aquest apartat, s'analitza el número de contractacions. S'han contractat més dones que homes (65% vs 35%) en els últims 4 anys. Desglossades per gènere observem que les contractacions de dones s'han produït a tots els departaments excepte a informàtica, intervenció, unitat tècnica territori, mitjans de comunicació i telefonia i sistemes. Destaquen especialment les 22 contractacions a serveis socials i les 12 a desenvolupament social.

En el cas dels homes, destaca el nombre de contractacions a governació (20).

A continuació es presenten les dades en la següent gràfica:



GRÀFIC 25

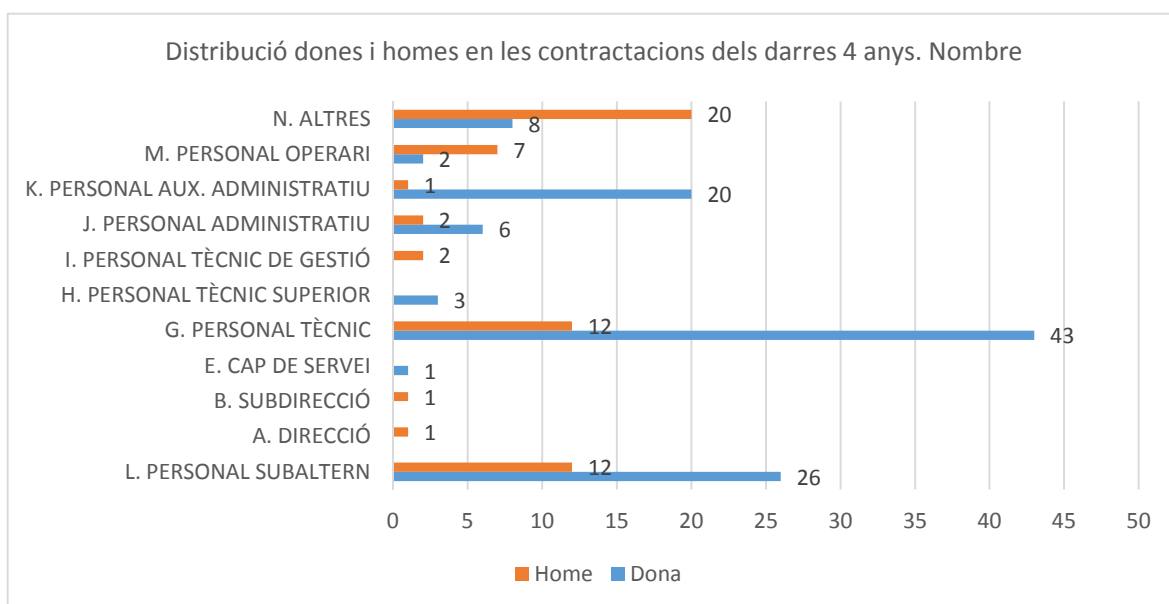


Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes. 2021.

Contractacions produïdes els últims quatre anys per grup professional

En el següent apartat reflectim les contractacions segons grups professionals.

GRÀFIC 26



Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes. 2021



Els grups professionals on hi ha hagut **més** incorporació de **dones** que homes, són el grup **personal tècnic** (43), **aux. administratiu** (20), **personal subaltern** (26) i **administratiu** (6). I només dones a tècnic superior, i cap de servei.

S'han incorporat només homes als departaments de tècnic de gestió, subdirecció i direcció. Hi ha hagut **més incorporacions d'homes** al departament **d'altres**, aquest departament està format per les àrees de **governació, alcaldia i territori**, on hi ha 20 homes en front de 8 dones.

3.3.5 Conclusions de l'àmbit accés a l'organització

Pel que fa als anuncis de convocatòria i bases per a la creació de procés selectius, es fan amb criteris de selecció neutre i amb els procediments reglamentaris de les administracions públiques, utilitzant de manera majoritària el llenguatge no sexista. Però es nota que els tribunals per a feines masculinitzades o feminitzades deixen de ser paritaris i tenen majoria d'homes en cas de feines masculinitzades i majoria de dones en cas de feines feminitzades. S'hauria, per això, d'incloure en els pròpies bases o el procediment la necessitat de que el tribunal de selecció sigui paritari. **Tot i que la composició dels tribunals ve determinada pels càrrecs i no pel sexe dels seus components.**

Tant les persones de la plantilla enquestades com les de l'equip de govern consideren que les dones i els homes tenen les mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció. El que contrasta amb les dades del gràfics, que mostren que als darrers quatre anys, **s'ha contractat a més dones que homes** i la seva incorporació ha sigut majoritàriament als **departaments de desenvolupament social i serveis socials**, on els homes no tenen quasi representació.

Els homes han sigut contractats a governació tres vegades més que les dones. I marca la diferència amb la resta d'àrees. Destacar que les dones, han sigut clarament més contractades a serveis socials.

Per grup professional les dones son contractades majoritàriament al grup de personal tècnic superior i caps de servei. No s'ha contractat a cap dona com a personal tècnic de gestió. I el departament de direcció el porta un home.

Els processos selectius **no estableixen com a requisit la formació de gènere** per al departament d'Igualtat.

Els tribunals per a feines masculinitzades o feminitzades deixen de ser paritaris i tenen majoria d'homes o dones.

3.4 FORMACIÓ INTERNA I/O CONTINUA

Aquest apartat recull les formacions realitzades per les persones treballadores, fent especial atenció a aquelles relacionades amb la perspectiva de gènere.



3.4.1 Percepció de les persones

Els següents apartats corresponen a les respostes a la pregunta de **si dones i homes tenen igual accés a la formació interna i/o contínua**

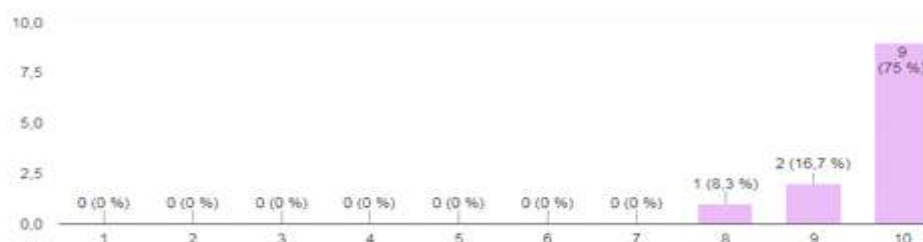
S'analitza i compara les respostes de l'equip de govern i la plantilla de l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes

Govern:

GRÀFIC 27

5.- Dones i homes tenen igual accés a la formació interna/continua?

12 respuestas



Font: elaboració a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes (Març 2021)

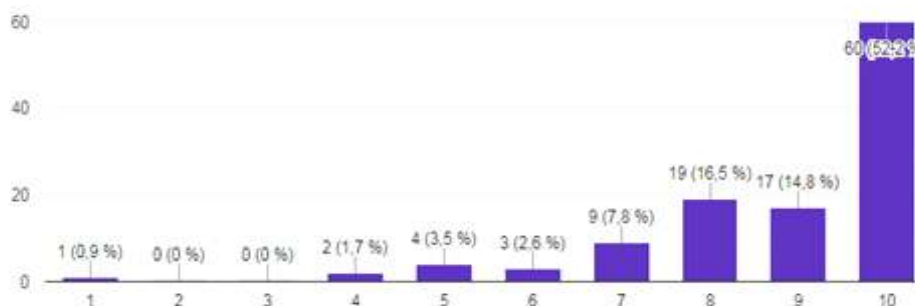
La totalitat d'enquestats estan situats entre el 8 i el 10, de l'escala, el que indica una percepció totalment positiva. El 75% es concentra al 10.

Plantilla:

GRÀFIC 28

4.- Dones i homes tenen igual accés a la formació interna/continua?

115 respuestas



Font: elaboració a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes (Març 2021)

La plantilla té un 93,9% de respostes situades per sobre de 5 de l'escala, en la franja considerada com a favorable. Per sota de 5 hi ha un 6,1% que considera que no.



Les preguntes finals del qüestionari on es demanaven els suggeriments, els comentaris que fan referència a aquest àmbit, **demanen més formació amb perspectiva de gènere i com a eina de sensibilització, sobretot, als grups professionals més masculinitzats.**

3.4.2 Com s'inclou la igualtat d'oportunitats en la formació /interna i/ o contínua

L'accés de la plantilla a la formació interna i/o contínua és especialment rellevant, ja que condiciona directament les seves oportunitats de desenvolupament laboral i personal, tant de creixement laboral en el propi lloc de treball com de cara a la promoció dins la mateixa organització.

No disposem de dades per saber si la igualtat de dones i homes s'inclou com un dels objectius de la formació interna i / o contínua

No hi ha un protocol o procediment que detalli la gestió de la formació

No disposem tampoc de dades per saber si es contempla la perspectiva de gènere en les formacions, tant si la persona formadora és interna com externa.

3.4.3 Com la gestió de la formació interna i / o contínua vetlla per la igualtat d'oportunitats

L'Ajuntament de Sant Pere de Ribes no compta amb un Pla de Formació, per tant, no es exacte, el coneixement que hi ha sobre les formacions que s' han realitzat. Són els mateixos caps qui demanen les formacions per la seva plantilla.

Tot i així, no sabem el cost de les formacions que s'han realitzat, ni quantes han sigut gratuïtes o quantes formacions han estat sol·licitades i quantes han estat finalment acceptades i realitzades.

3.4.4 Participació de dones i homes a la formació interna i/o contínua

Participació global de dones i homes a la formació

Desglossem per gènere, el nombre d'hores de formació que s'han fet durant l'any passat:

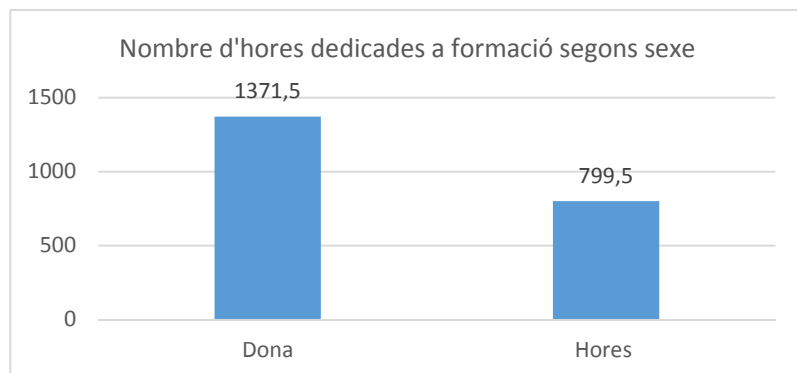
Sexe	Hores de Formació anuals
Dona	1372
Home	800
Total general	2172

Font: Elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes, 2021.

Els homes han realitzat 572 h. menys de formació anual



GRÀFIC 29



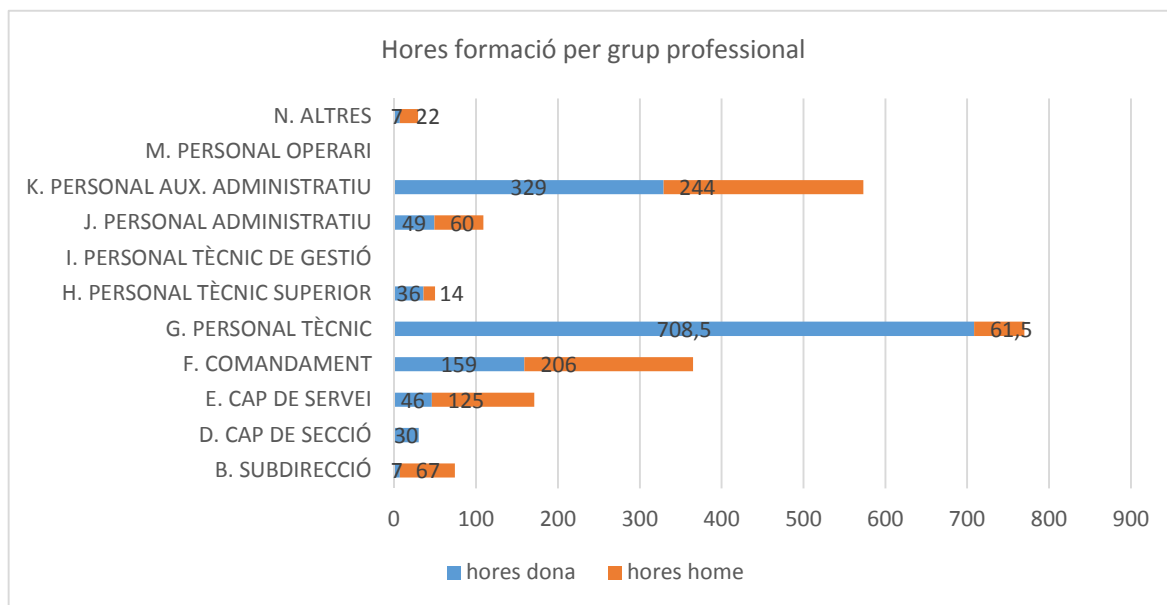
Font: Elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes, 2021.

Participació de dones i homes segons grup professional

Hores de formació per grup professional

S'observa que els grups professionals que han fet més hores de formació, independentment del sexe han sigut, el grup de personal tècnic amb 770 h. totals, seguit del grup d' aux. administratiu amb 573 h. el grup de comandament ha realitzat 365h, i el grup administratiu amb 109 h.

GRÀFIC 30



Font: Elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes, 2021.

En els grups professionals on les **dones fan més formació** són el personal tècnic i el personal auxiliar administratiu, coincidint amb un major nombre de dones treballant-hi. En d'altres grups on les dones són majoritàries no s'observa que elles facin més hores de formació: Com per exemple el grup cap de servei, on les 6 dones que hi ha, han fet 46 h. i l'únic home, 125h. El personal d'auxiliar



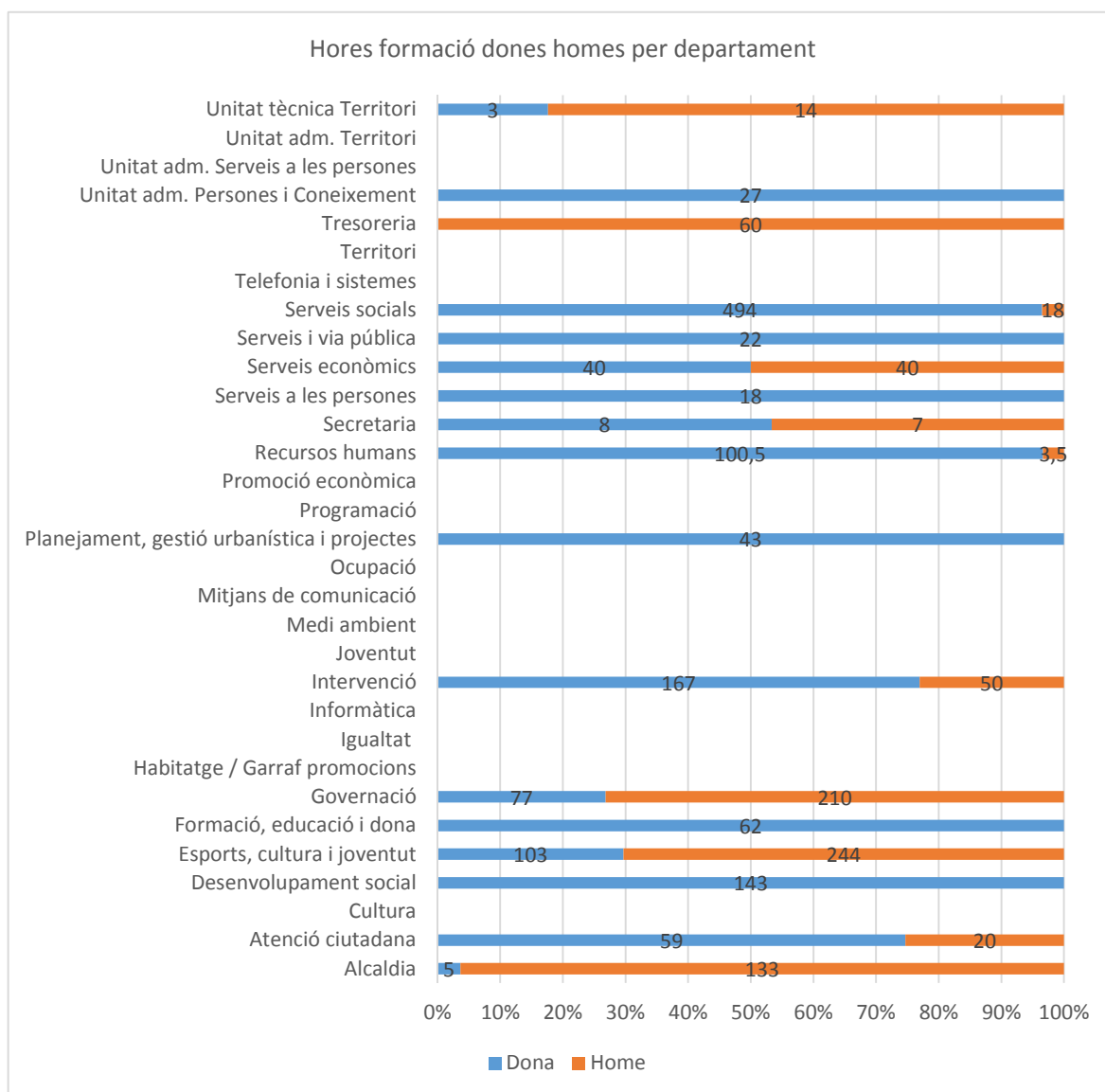
administratiu on hi només 4 homes, han realitzat quasi la mateixa formació que les dones, 244, en front de les 329 h. que han fet les 41 dones del departament.

Destacar que el personal operari, no ha realitzat cap formació, ni dones ni homes, com al grup tècnic de gestió.

Participació de dones i homes per departaments

Analitzem ara el nombre d'hores de formació realitzades per les dones i homes, desglossades per departaments.

GRÀFIC 31



Font: Elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes, 2021.



Als departaments d'esports, cultura i joventut, els 11 homes, han realitzat més formació que les 14 dones del departament. A governació, els homes han fet més formació que les dones. A alcaldia els 6 homes han realitzat 133 h. de formació en front de les 5 hores que han realitzat les 8 dones de l'àrea. De les 3 dones i 1 home del departament de tresoreria només ha fet formació l'home.

En canvi, els departaments de serveis socials, intervenció, RRHH i atenció ciutadana les dones realitzen més formació que els homes dels departaments.

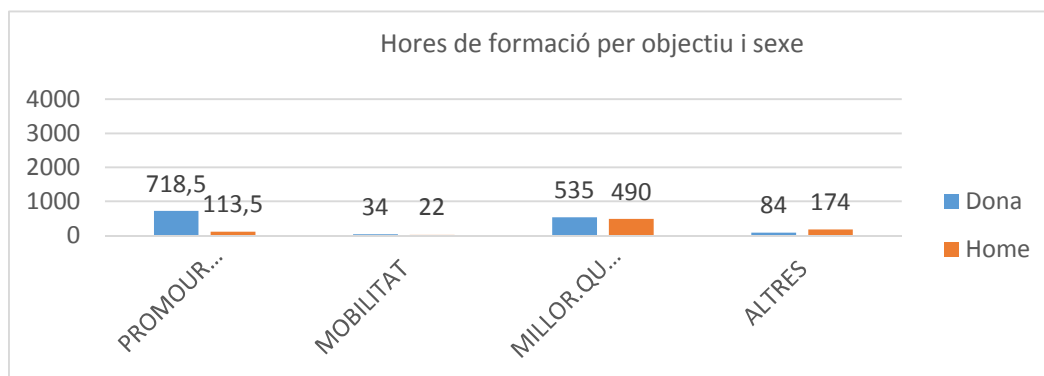
Les dones han sigut les úniques que han realitzat formació als departaments d'Unitat administrativa de persones i coneixement, planejament, gestió urbanística i projectes, i desenvolupament social.

Analitzem per gènere la participació segons la finalitat de la formació.

Objectiu	Dona	Home
Promoure desenvolupament professional	718,5	113,5
Mobilitat	34	22
Millora la qualificació professional al lloc de treball	535	490
Altres	84	174
Total general	1.371,5	799,5

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes. 2021

GRÀFIC 32



Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes. 2021

Destacar que les dones realitzen 718,5 h. de formació per promoure el seu desenvolupament professional i 535 h. per millorar la seva qualificació al lloc de treball. Els homes realitzen més hores per millorar la seva qualificació professional i al departament d'altres, on els grups professionals són els de policia local i agent en pràctiques, el darrer lloc per ells és promoure el seu desenvolupament professional.



Participació de dones i homes per modalitat

A continuació s'analitza la modalitat d'ensenyament impartit i el seu desglossament.

Modalitat	Dona	Home
PRESENCIAL	15	197
MIXTA	8	
EN LÍNIA	1.348,5	602,5
Total general	1.371,5	799,5

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes. 2021

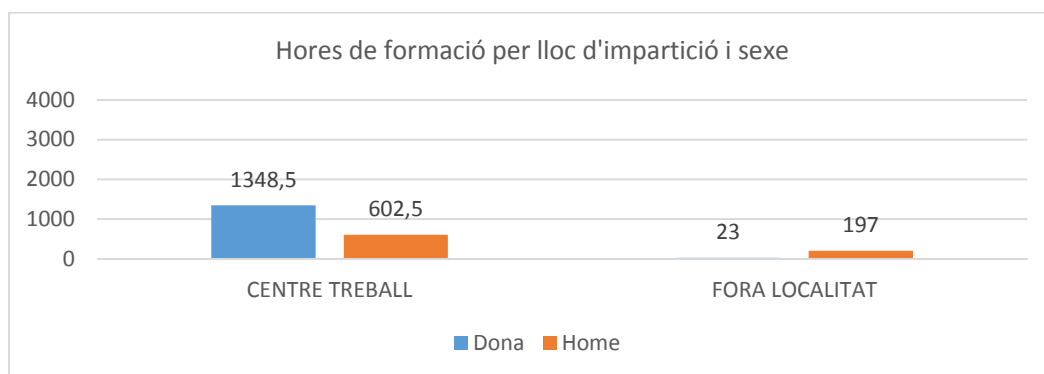
La modalitat en línia es, gairebé la majoritària, tant per dones com per homes, seguida de la formació presencial, on els homes són majoritaris. La mixta ha sigut escollida només per dones.

Participació de dones i homes per lloc d'impartició

Les hores analitzades per lloc d'impartició, es mostren a continuació.

Hores anuals		
Lloc Impartició	Dona	Home
CENTRE TREBALL	1348,5	602,5
FORA LOCALITAT	23	197
Total general	1371,5	799,5

GRÀFIC 33



Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes. 2021

La gairebé totalitat d'hores de formació, que fan les dones i els homes, s'han realitzat al centre de treball mentre que, els homes fan més hores de formació que les dones, fora de la localitat.



3.4.5 Impartició de formació específica en igualtat efectiva de dones i homes

Formació específica en igualtat

A continuació, veurem la formació en igualtat, que s'ha realitzat a la plantilla de l'Ajuntament.

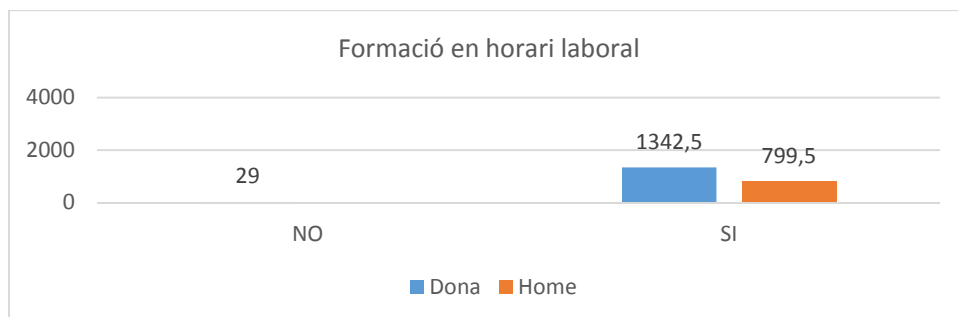
5 persones han fet formació en igualtat essent 4 dones i 1 home. No sabem a quin col·lectiu, programa, i el nivell de satisfacció de les persones assistents.

Formació en horari laboral

Indiquem, tot seguit, els horaris en els que se han fet les formacions.

Horari laboral	Dona	Home
NO	29	0
SI	1342,5	799,5
Total general	1371,5	799,5

GRÀFIC 34



Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes. 2021

Tant dones com homes, realitzen les formacions prioritàriament en horari laboral. Destacar que les 29 hores realitzades fora de l'horari laboral i han sigut per dones.

3.4.6 Conclusions de l'àmbit formació interna i /o continua.

Exposem a continuació, les conclusions d'aquest àmbit.

No hi ha un Pla Formatiu de l'Ajuntament, es desconeix els criteris per accedir a formacions.

Les dones han realitzat més hores de formació que els homes, 1372 vers 800. Aquest resultat es correspon amb la percepció majoritària de les persones enquestades que opinen que hi ha igualtat de condicions en l'accés a la formació continuada. Tot i així, les dones es formen quasi el doble que els homes.



Es detecta una **elevada diversitat d'activitat formativa en funció del grup professional al qual es pertany**, la gairebé totalitat d' hores de formació de les dones, es realitzen als grups tècnics, aux. administratiu i tècnic superior.

Destacar que els homes, tot i ser inferiors en nombre, realitzen més hores de formació que les dones, als grups de cap de servei, auxiliar administratiu i administratiu.

Per objectiu final de la formació, la majoria de dones realitzen les formacions per **promoure el seu desenvolupament professional**. El segon objectiu de les dones es **millorar la qualificació per al lloc ocupat**. Els homes, en canvi, realitzen més formacions per millorar la **seua qualificació professional**, al departament **d' altres** on estan els grups de **policia local i agents en pràctiques**, en darrer lloc l' objectiu es **promoure el seu desenvolupament professional**.

La modalitat el línia, al centre de treball i en horari laboral és gairebé, majoritària per les dones. El que indica que son criteris que afavoreixen la seva conciliació. **Els homes també prefereixen la formació en línia, al centre de treball, tot i que, hi ha un petit percentatge que ho fa fora de la localitat, i, com les dones, també en horari laboral.**

Cal destacar que les 29 hores que es realitzen fora de l' horari laboral, les realitzen dones. Les úniques que es formen fora del seu lloc de treball, són elles.

En matèria d'igualtat, el nombre de persones formades és molt baix, 4 dones i només 1 home.

En quant als suggeriments del personal, s'incideix molt en impartir formació en igualtat als col·lectius més masculinitzats.

3.5 PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

Aquest apartat fa referència a les promocions realitzades a l'Ajuntament, observant el sexe i la categoria professional de les persones promocionades.

3.5.1 Percepció de les persones

Els següents apartats corresponen a les **respostes a la pregunta de si dones i homes tenen les mateixes possibilitats de promoció i desenvolupament professional**

S'analitza i compara les respostes de l'equip de govern i la plantilla de l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes

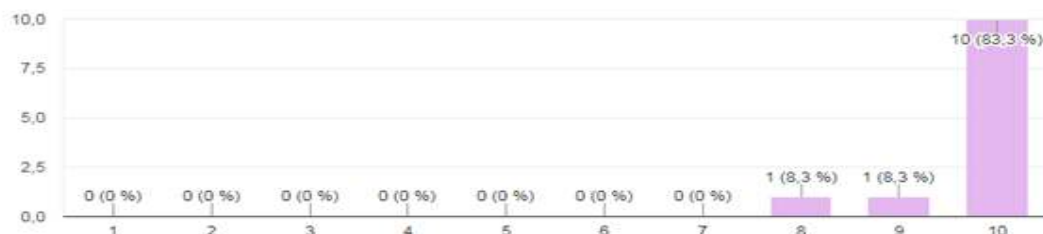


Govern:

GRÀFIC 35

6.- Dones i homes tenen les mateixes possibilitats de promoció i desenvolupament professional?

12 respuestas



Font: elaboració a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes (Març 2021)

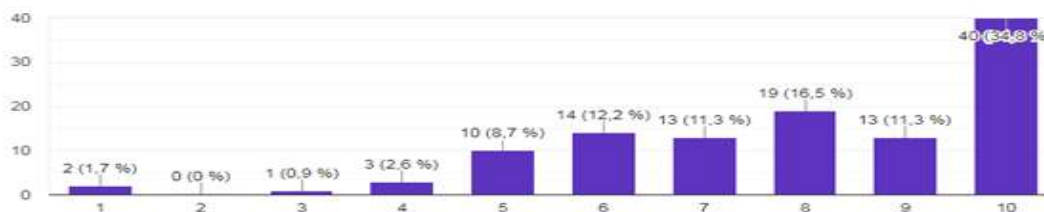
Les respostes es concentren entre les puntuacions del 8 al 10 de l'escala. Les més favorables, el 83,3% estan a la puntuació número 10.

Plantilla

GRÀFIC 36

5.- Dones i homes tenen les mateixes possibilitats de promoció i desenvolupament professional?

115 respuestas



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat.

A la plantilla hi ha un 86,1% sobre l'escala del 5, sent una opinió favorable. I un 13,9% està sota 5.

3.5.2 Com s'inclou la igualtat d'oportunitats a la promoció i/o el desenvolupament professional.

El conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes contempla la promoció interna. Es dona prioritat a les places vacants i de nova creació sempre a través de concurs o concurs d'oposició. Reservant el 20% de les vacants amb aquesta finalitat.

Però no es disposa de més informació, no es sap si la igualtat de dones i homes és un dels objectius d'aquesta promoció interna, si existeix un protocol o procediment que detalli la gestió de promocions i/o desenvolupament professional, i si es dissenyen plans de carrera professional.



3.5.3 Com la gestió de la promoció i/o el desenvolupament professional vetlla per la igualtat d'oportunitats.

No es té informació sobre la identificació del potencial de desenvolupament de les treballadores i treballadors, si els superiors immediats no han rebut formació en igualtat d'oportunitat. Si la situació familiar pot influir negativament, quantes persones intervenen en la decisió d'una promoció interna o desenvolupament professional si es comunica a la plantilla l'existència d'una vacant o es fomenta la participació del sexe menys representat i finalment si s'han adoptat mesures per equilibrar la presència de dones i homes als llocs de responsabilitat i decisió.

3.5.4 Participació de dones i homes a la promoció i/o el desenvolupament professional

Promocions durant els últims quatre anys

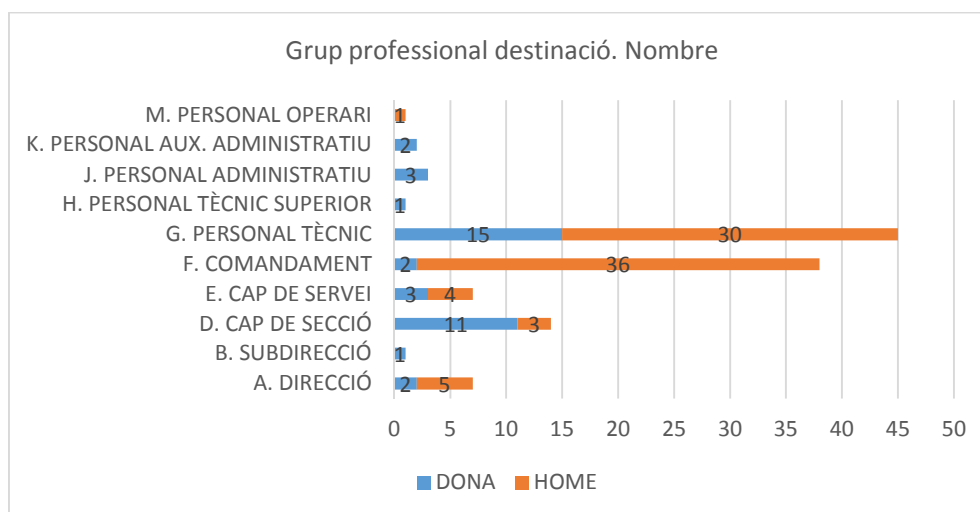
% Promocions	Per Sexe
DONA	34%
HOME	66%
TOTAL	100%

Durant els darrers 4 anys, han promocionat un 34% de dones vers el 66% dels homes. La majoria de les promocions internes han estat mitjançant la modalitat de designació.

Grup professional de destí

Analitzem, per gènere, els grups professionals de destí

GRÀFIC 37



Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes. 2021



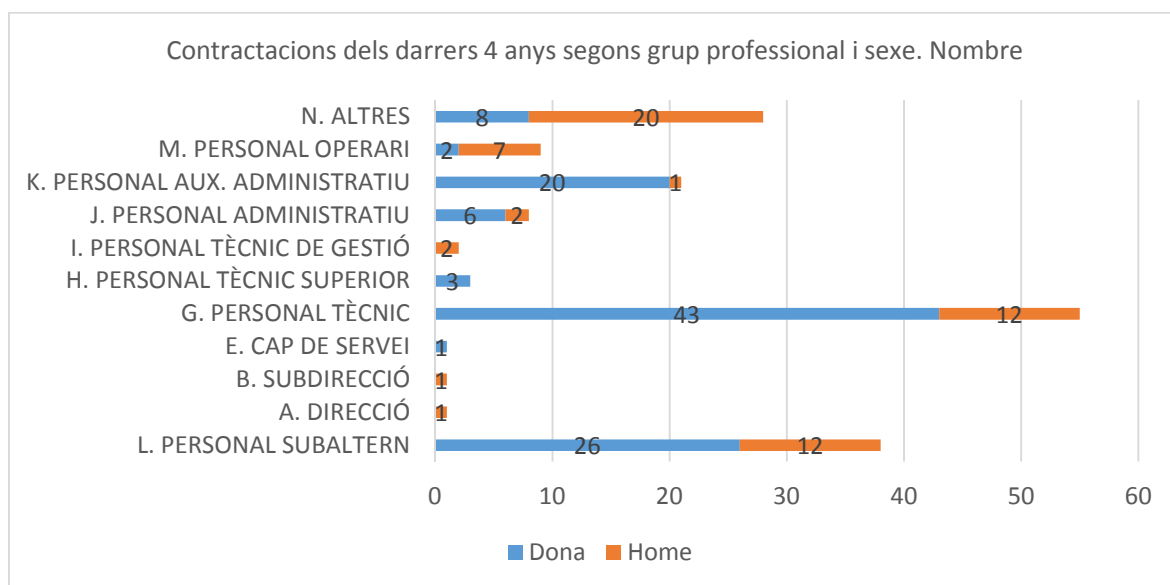
Les dones han promocionat a tots els grups professionals, però a personal tècnic son la meitat que els homes, tot i ser més dones les que treballen com a tècnic. I a comandament només dos. Només tenen més presència que els homes al grup de cap de secció.

Contrasten les dades de promocions amb la percepció de la plantilla i l'equip de govern que creuen que les dones i els homes tenen les mateixes opcions de promoció laboral.

Contractació dels darrers 4 anys.

Respecte de les contractacions realitzades durant els darrers 4 anys. S'observa que:

GRÀFIC 38



Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes. 2021

Els grups professionals on s'han contractat més dones que homes en els últims 4 anys, han sigut el de personal aux. administratiu i subaltern, destacant el de personal tècnic amb 43 dones vers 12 homes. Els homes han promocionat a subdirecció i direcció on no hi ha hagut cap dona.

3.5.5 Conclusions

La percepció de l'**equip de govern**, és que els criteris de promoció afavoreixen per igual dones i homes. En canvi a la plantilla, l'opinió no es tan homogènia, en concret hi ha un quasi 14% que pensa que no.

Opinions que contrasten amb el resultat de les dades analitzades. D'acord amb la informació aportada, durant els darrers 4 anys, **els homes han promocionat més que les dones.**

Destaca en algun grup professional com personal tècnic, tot i que es contracten més dones, es promocionen més homes.



3.6 RETRIBUCIÓ

El present àmbit analitza les condicions laborals de la plantilla de l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes, amb la intenció de detectar si l'organització procura el desenvolupament laboral i professional que hi treballen en igualtat de condicions.

3.6.1 Percepció de les persones

A la pregunta de **si ocupant un mateix lloc de treball, una dona i un home cobren igual a l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes**.

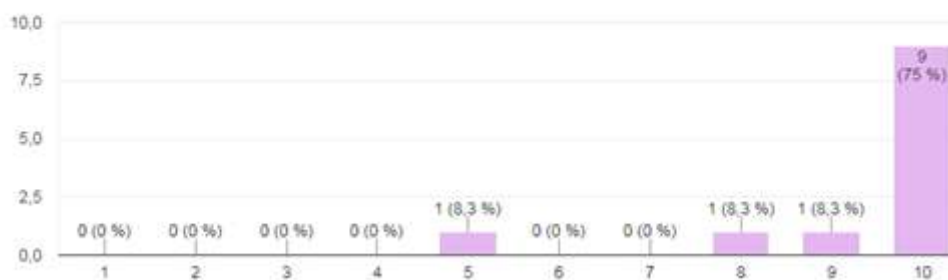
S'analitza i compara les respostes de l'equip de govern i la plantilla.

Govern:

GRÀFIC 39

7.- Ocupant un mateix lloc de treball, una dona i un home cobren igual a l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes?

12 respuestas



Un 8,3% considera que la retribució és desfavorable. En canvi, un 91,6%, valoren que la retribució econòmica és igualitària.

Plantilla :

GRÀFIC 40

6.- Ocupant un mateix lloc de treball, una dona i un home cobren igual a l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes?

115 respuestas



Font: elaboració a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes (Març 2021)



Un 24,3% de la plantilla considera que la retribució és desfavorable per a les dones. En canvi, un 75,6%, valoren que la retribució econòmica és igualitària.

3.6.2 Com la política retributiva vetlla per la igualtat entre dones i homes

La igualtat de dones i homes es un dels objectius de la política retributiva de l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes, que s'expressa tenint en compte les capacitats del personal i no el gènere.

El darrer estudi de valoració de llocs de treball es de l'any 2005. El que s'han anat fent son petits estudis per col·lectius com el del Policia local i el de cap de seccions i treballadors i educadors socials. Aquest punt es interessant ja que a l'apartat de suggeriments, **el 17,86% de les dones demanen la valoració del llocs de treball com una mesura a adoptar per tal de promoure la igualtat, en canvi cap home va fer aquest suggeriment.**

El Conveni col·lectiu i el Pacte de funcionaris estan assimilats en drets i deures a nivell de permisos.

Indicar que les retribucions de tots els llocs estan regulades pel conveni d'aplicació a l'organització, que fa referència a la Llei.

L'avaluació d'acompliment vinculada a les retribucions està contemplat a l'Estatut Bàsic de l'empleat Públic, però no està desenvolupat, fins que no surti cap legislació que ho indiqui.

En quant a la regulació objectiva per determinar els augments salarials, es basa en l'esmenada valoració de llocs de treball de l'any 2005.

Es interessant tenir en compte l'increment del salari a través dels complements salarials, específics o de destí, que són els que retribueixen les característiques específiques de treball, la carrera professional o el rendiment. Els col·lectius de la Brigada o de la Policia poden tenir els complements específics més alts degut al risc associat al seu treball.

Els beneficis socials de la plantilla de l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes, són per tots els col·lectius, inclosos els Plans d'Ocupació. Només s'ha de tenir un any d'antiguitat.

El salari de la plantilla de l'Ajuntament es classifica en retribucions bàsiques i complementàries. Les retribucions bàsiques s'associen a la categoria professional que ocupa la persona, és a dir, si és un/a A1, A2, C1, C2 o E.

Els complements obligatoris són el de destí i específic i els voluntaris el de productivitat, personal, etc.

3.6.3 Retribucions de dones i homes i càlcul de la possible bretxa salarial

Mitjanes de retribucions totals anuals de dones i homes i càlcul de la possible bretxa salarial.

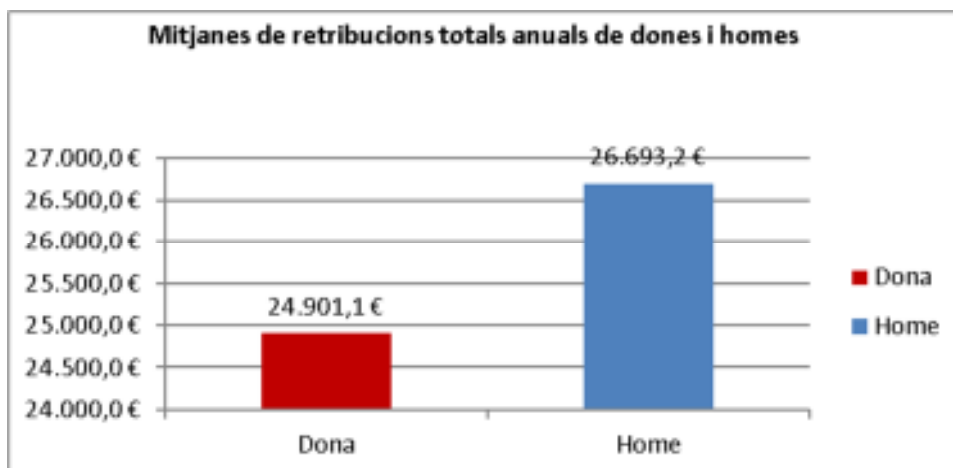
En aquest apartat s'analitzen els salaris anuals, per veure si hi ha bretxa salarial, entre dones i homes a l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes.



Per sexe	Mitjana Retribucions totals	Bretxa salarial
Dona	24.901,1 €	6,7%
Home	26.693,2 €	
Total general	25.623,1 €	

En calcular les retribucions de la plantilla de l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes, desagregant les dades per sexe es detecta una diferència entre la mitjana salarial de dones i homes, concretament en 1.792,1 € que cobren de més, els homes a l'any, que suposa una bretxa salarial del 6,7%. El que indica que la feina desenvolupada per les dones té distintes condicions salarials als dels homes. Degut a diverses causes, com per exemple l'impacte de la feminització d'algunes professions i a una inferior valoració del treball de les dones.

GRÀFIC 41



Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes, 2021.

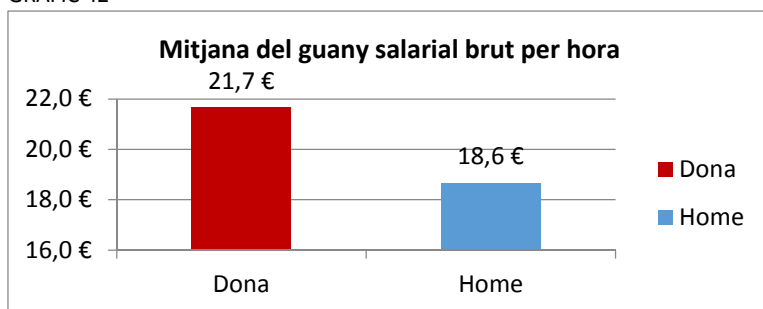
Mitjanes del guany salarial brut per hora dels homes i dones i càlcul de la possible bretxa salarial.

Analitzem el cost del brut per hora, dels homes i dones, per veure si hi ha bretxa salarial.

Per sexe	Mitjana Per Hora	Bretxa Salarial.
Dona	21,7 €	-16,2%
Home	18,6 €	
Total general	20,4 €	



GRÀFIC 42



Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes, 2021.

La mitjana del guany salarial brut per hora, es de **20,4€**.

En analitzar el **guany salarial brut per hora** es detecta, una diferència en la retribució en desagregar les dades per sexe.

Els homes cobren de mitjana 3,1€ menys a l'hora que les dones. Concretament **es tracta d'una diferència del 16,2% menys que les dones**.

L'explicació es que a l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes al grup A1, hi ha més dones que homes, concretament 14 enfront dels 6 homes. I també que aquest indicador té l'avantatge que no té en compte les reduccions de jornada ni les hores extres.

Mitjanes de retribucions totals anuals de dones i homes, per lloc de treball, i càlcul de la possible bretxa salarial.

A continuació, analitzarem les mitjanes anuals, per lloc de treball, per calcular l'existència de la bretxa salarial.

Lloc de treball	Dona	Home
PO INTEGRADORA SOCIAL	3.426,7 €	
AGENT POLICIA LOCAL		22.319,2 €
CAP DE MITJANS DE COMUNICACIÓ		50.129,0 €
MONITORA SEFED	27.254,2 €	
TREBALLADOR SOCIAL	29.298,2 €	
TRESORER ACCIDENTAL	54.275,7 €	
AUXILIAR DE BIBLIOTECA	25.196,2 €	26.139,2 €
AGENT DE CARRERA	33.061,9 €	30.606,1 €
AUXILIAR ADMINISTRATIU	22.768,1 €	28.418,1 €
OFICIAL SEGONA	22.767,0 €	21.808,4 €
ADMINISTRATIU	28.320,6 €	22.163,7 €
GRUISTA		23.913,5 €
COORDINADOR OBRES JARDINERIA		45.486,9 €
ENCARREGAT OBRES EDIFICIS		28.417,9 €
TÈCNIC DE SERVEIS ECONÒMICS	5.497,4 €	



TELEFONISTA		20.610,1 €
CONSERGE	24.483,3 €	21.482,1 €
ARQUITECTE TÈCNIC	19.468,4 €	23.424,5 €
CAPORAL POLICIA LOCA	41.682,9 €	42.430,2 €
AGENT EN PRÀCTIQUES	11.576,7 €	20.304,1 €
TÈCNIC MITJÀ DE SERVEIS A LES PERSONES	24.615,4 €	33.886,7 €
TÈCNIC MITJÀ DE RECURSOS HUMANS	22.397,1 €	38.716,9 €
EDUCADOR SOCIAL	30.823,3 €	9.191,1 €
SECRETARI ACCIDENTAL		76.317,5 €
ACOMPANYANT	17.906,7 €	17.700,0 €
TÈCNIC MITJÀ COOPERACIÓ	30.692,7 €	
PO EDUCADOR DE CARRER	2.610,0 €	2.446,7 €
PROFESSOR ESCOLA ADULTS	34.292,4 €	33.344,1 €
VIGILANT NOTIFICADOR	18.694,0 €	20.816,8 €
CAP SERVEI 2	51.388,0 €	
AGENT EN PRÀCTIQUES	31.087,6 €	35.025,3 €
TÈCNIC MITJÀ DE MEDI AMBIENT	6.331,7 €	
CAP ADMINISTRATIU	32.098,5 €	
PRACTIQUES ACADEMIQUES	7.776,0 €	1.293,0 €
AGENT CARRERA ATENCIÓ CIUTADANA	8.431,4 €	
REGIDOR	21.143,7 €	21.519,1 €
PO AUXILIAR CONSERGE	3.263,3 €	2.286,7 €
AUXILIAR TÈCNIC D'ARXIU		24.403,5 €
PO AGENT AUXILIAR MOBILITAT	3.426,7 €	2.737,8 €
MONITOR SEFED	29.112,5 €	
CAP DE SERVEI 2	19.399,3 €	
TÈCNIC MITJANS DE COMUNICACIÓ		20.124,6 €
TÈCNIC MITJÀ MEDI AMBIENT	25.199,8 €	29.081,2 €
CAP SECCIÓ 1	43.835,0 €	47.481,9 €
TÈCNIC MITJÀ PROMOCIÓ ECONÒMICA	20.324,0 €	
ADMINISTRATIU GOVERNACIÓ	30.904,9 €	
OFICIAL PRIMERA	16.218,3 €	20.879,8 €
ADMINISTRATIU		30.689,4 €
TÈCNIC MITJÀ DE PROMOCIÓ ECONÒMICA	28.788,7 €	
TÈCNIC MITJA URBANISME	37.793,7 €	
GERENT		65.820,7 €
CAP SECCIO 1	29.410,9 €	
INTERVENTOR		69.180,5 €
ADVOCAT	46.148,7 €	
LOCUTOR-REDACTOR		25.288,4 €
ALCALDESSA	50.824,1 €	



AUXILIAR TÈCNIC DE GABINET DE SERVEIS A LES PERSONES	24.650,2 €	6.930,8 €
MONITORA GABINET SERVEIS A LES PERSONES	15.851,8 €	
AUXILIAR TÈCNIC GOVERNACIÓ	25.845,8 €	26.351,7 €
ENCARREGAT BRIGADA I JARDINERIA		31.907,9 €
TÈCNIC MITJÀ INFORMÀTICA	37.513,9 €	31.493,9 €
TÈCNIC MITJÀ SERVEIS A LES PERSONES	36.276,7 €	35.879,5 €
DIRECTOR SERVEIS TERRITORIALS	62.944,4 €	
PO AUXILIAR ADMINISTRATIU	4.462,7 €	
CAPORAL DE CARRERA		31.091,7 €
TÈCNIC MITJÀ INFORMÀTICA I NOVES TECNOLOGIES		6.855,4 €
ADMINISTRATIU ALCALDIA	26.481,1 €	
CAP MANTENIMENT JARDINERIA I NETEJA	32.614,0 €	
CAP DE SECCIÓ 2	32.719,7 €	
ARQUITECTE	49.227,1 €	47.761,0 €
SERGEANT		47.144,3 €
AUXILIAR BIBLIOTECA	27.894,4 €	25.629,3 €
CAP ADMINISTRATIU	32.093,4 €	33.538,2 €
TÈCNIC ESPECIALISTA		30.951,3 €
TÈCNIC SUPERIOR EN DRET	43.893,1 €	37.930,7 €
CAP DE SERVEI 3		47.037,6 €
ADMINISTRATIU OAC	30.782,5 €	
COORDINADOR MANTENIMENT		27.443,3 €
ENGINYER TÈCNIC		28.971,3 €
AGENT INTERI ATENCIÓ CIUTADANIA		5.670,5 €
CAP SERVEI 1	16.312,8 €	
TÈCNIC SERVEIS ECONÒMICS	43.686,2 €	
TÈCNIC MITJA DE SERVEIS A LES PERSONES	37.867,2 €	
TÈCNIC DE CULTURA		32.132,5 €
CAPORAL INTERI POLIC		42.612,7 €
AUXILIAR TÈCNIC DE SERVEIS A LES PERSONES	14.820,5 €	
SECRETARI D'ALCALDIA	30.284,6 €	
TÈCNIC GABINET SERVEIS A LES PERSONES		30.551,5 €
CAP DEPARTAMENT ATENCIÓ CIUTADANA		44.608,2 €
DELINEANT	32.348,4 €	
INSPECTOR		38.260,3 €
TÈCNIC MITJÀ CAP DE NOVES TECNOLOGIES		38.297,1 €
ADMINISTRATIU SECRETARIA		31.892,8 €
AUXILIAR TÈCNIC GABINET SERVEIS A LES PERSONES		23.765,2 €
TÈCNIC MIJTÀ PROMOCIÓ ECONÒMICA	8.964,5 €	
TÈCNIC D'ARXIU	46.970,2 €	
TÈCNIC D'IGUALTAT	46.478,4 €	



TÈCNIC MITJÀ IGUALTAT	3.779,6 €	
Total general	24.901,1 €	26.693,2 €

Les dades facilitades des del departament de RRHH tenen en compte el brut anual, del personal de l' Ajuntament, independentment si han estat contractats tot l' any o no. Indicar que aquest fet, no es específic de l' Ajuntament de Sant Pere de Ribes.

Segons les dades de la taula, encara que el brut anual dels homes és superior en 1.792,1 €, hi ha llocs de treball en el brut de les dones es superior al dels homes, en concret: agent de carrera, administratiu, conserge, educador social, professor/a escola d' adults, tècnica mitjà informàtic/a, tècnic mitjà serveis a les persones, auxiliar tècnic de gabinet de serveis a les persones, auxiliar biblioteca i tècnica superior en dret.

Es destaca també que als llocs de monitor/a SEFED, treballador/a social, tresorer accidental, tècnic de serveis econòmics, tècnic mitjà cooperació, cap de servei 2, agent de carrera ciutadana, tècnic mitjà de promoció econòmica, administratiu de governació, tècnica mitjà d' urbanisme, cap de secció 1 , advocat, director/a de serveis territorials, administratiu d' alcaldia, cap manteniment jardineria i neteja, administratiu OAC, aux. tècnic de serveis a les persones, delineant, tècnic mitjà promoció econòmica, tècnic d' arxiu, tècnic d' igualtat, tècnic mitjà d' igualtat. Estan ocupats exclusivament per dones. **El que indica també la segregació horitzontal.**

La bretxes salarials més altes es donen als llocs de treball d' aux. administratiu 19,88% arquitecte tècnic, 16,89%, tècnic mitjà de serveis a les persones, 27,36%, tècnic mitjà de RRHH amb un 42,15%, agent en pràctiques 11,24%, tècnic mitjà en medi ambient 13,35%.

Assenyalar que les **professions ocupades únicament per homes son:** caps i tècnics mitjans de comunicació, coordinador obres de jardineria, secretari accidental, encarregat obres d' edificis, sergent, cap de servei 3, cap departament atenció ciutadana i tècnic mitjà cap de noves tecnologies.

Segons les dades de la taula, destacar que cap de mitjans de comunicació, coordinador d' obres de jardineria, secretari accidental, sergent, cap de departament d'atenció ciutadana i tècnic mitjà cap de noves tecnologies. Son els més ben pagats de l'organització.

Sent la bretxa d'un 6,7%

Lloc de treball	Bretxa
AUXILIAR DE BIBLIOTECA	3,6%
AGENT DE CARRERA	-8,0%
OFICIAL SEGONA	-4,4%
ADMINISTRATIU	-27,8%
CONSERGE	-14,0%
ARQUITECTE TÈCNIC	16,9%
CAPORAL POLICIA LOCA	1,8%
AGENT EN PRÀCTIQUES	43,0%
TÈCNIC MITJÀ DE RECURSOS HUMANS	42,2%
EDUCADOR SOCIAL	-235,4%



ACOMPANYANT	-1,2%
PO EDUCADOR DE CARRER	-6,7%
PROFESSOR ESCOLA ADULTS	-2,8%
VIGILANT NOTIFICADOR	10,2%
AGENT EN PRÀCTIQUES	11,2%
PRACTIQUES ACADEMIQUES	-501,4%
REGIDOR	1,7%
PO AUXILIAR CONSERGE	-42,7%
PO AGENT AUXILIAR MOBILITAT	-25,2%
TÈCNIC MITJÀ MEDI AMBIENT	13,3%
CAP SECCIÓ 1	7,7%
OFICIAL PRIMERA	22,3%
AUXILIAR TÈCNIC DE GABINET DE SERVEIS A LES PERSONES	-240,8%
AUXILIAR TÈCNIC GOVERNACIÓ	1,9%
TÈCNIC MITJÀ INFORMÀTICA	-19,1%
TÈCNIC MITJÀ SERVEIS A LES PERSONES	-1,1%
ARQUITECTE	-3,1%
AUXILIAR BIBLIOTECA	-8,8%
CAP ADMINISTRATIU	4,3%
TÈCNIC SUPERIOR EN DRET	-15,7%
Total general	6,7%

Mitjanes del retribucions totals anuals de dones i homes, per grup professional

Passem a analitzar les retribucions anuals per gènere i grup professional

Grup Professional	Dona	Home	Bretxa salarial.
L. PERSONAL SUBALTERN	11.522,2	16.115,7	28,5%
A. DIRECCIÓ		65.820,7	
B. SUBDIRECCIÓ	58.610,1	61.252,8	4,3%
D. CAP DE SECCIÓ	34.281,0	47.481,9	27,8%
E. CAP DE SERVEI	40.210,7	47.037,6	14,5%
F. COMANDAMENT	33.104,9	36.666,2	9,7%
G. PERSONAL TÈCNIC	27.172,5	27.419,3	0,9%
H. PERSONAL TÈCNIC			
SUPERIOR	33.761,3	47.761,0	29,3%
I. PERSONAL TÈCNIC DE GESTIÓ		7.837,8	
J. PERSONAL			
ADMINISTRATIU	28.323,4	24.771,6	-14,34%
K. PERSONAL AUX.			
ADMINISTRATIU	21.467,6	26.581,4	19,24%
M. PERSONAL OPERARI	20.038,4	21.843,8	8,26%
N. ALTRES	25.196,3	26.381,7	4,49%
Total general	24.901,1	26.693,2	6,71%

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament, 2021.

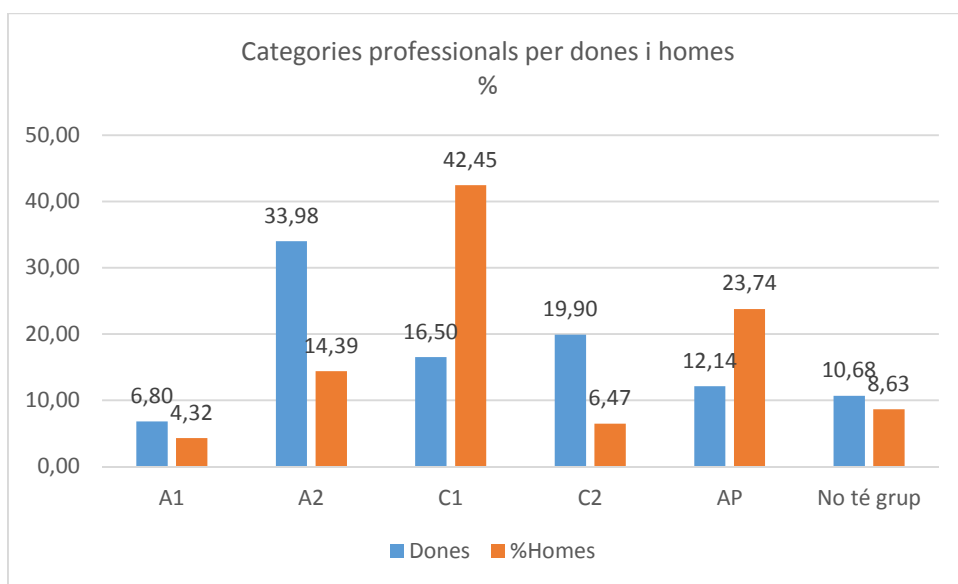


L'anàlisi de les retribucions en funció del grup professional, desagregant les dades per sexe, mostren un biaix en gènere en totes les categories professionals. Els homes guanyen més, excepte el grup de personal administratiu on les dones guanyen 3.551,8 més que els homes.

L'Ajuntament classifica el personal segons la Llei 7/2007, de 12 d'abril del *Estatuto Básico del Empleado Público*, el qual modifica la classificació i ho estructura en grans grups professional. El grup A, amb dos grans subgrups, l' A1 i l'A2, el grup B: el Grup C, amb dos subgrups, C1 i C2, i el grup E.

Categoria	Dones	%Homes
A1	6,80	4,32
A2	33,98	14,39
C1	16,50	42,45
C2	19,90	6,47
AP	12,14	23,74
No té grup	10,68	8,63

GRÀFIC 43



Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes, 2021.

Es veu que les dones son més nombroses a totes les categories, excepte a les categories C1 i AP. Elles es concentren en la categoria A2 amb un 34%. Els homes en canvi, estan més representants a la categoria C1 amb un 42,4% i AP amb un 23,7%



Salari base mitjà de dones i homes, per nivell professional, i càlcul de la possible bretxa salarial

En quant al salari base mitjà per gènere observem el següent:

Grup Professional	Dona	Home	Bretxa salarial.
Grup1			
L. PERSONAL SUBALTERN	968,6 €	709,6 €	-36,5%
A. DIRECCIÓ		1.203,6 €	
B. SUBDIRECCIÓ	1.203,6 €	1.029,3 €	-16,9%
D. CAP DE SECCIÓ	808,4 €	1.040,7 €	22,3%
E. CAP DE SERVEI	1.122,1 €	1.049,7 €	-6,9%
F. COMANDAMENT	739,7 €	723,6 €	-2,2%
G. PERSONAL TÈCNIC	945,1 €	890,6 €	-6,1%
H. PERSONAL TÈCNIC SUPERIOR	1.001,5 €	1.203,6 €	16,79%
I. PERSONAL TÈCNIC DE GESTIÓ		781,3 €	
J. PERSONAL ADMINISTRATIU	764,9 €	705,4 €	-8,43%
K. PERSONAL AUX. ADMINISTRATIU	644,7 €	748,6 €	13,88%
M. PERSONAL OPERARI	524,5 €	617,4 €	15,05%
N. ALTRES	1.239,6 €	804,2 €	-54,14%
Total general	862,6 €	786,0 €	-9,74%

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament, 2021.

La mitjana del salari mitjà de les dones es de 862,6 euros i el dels homes 786,0 euros. En canvi, les dones del grup cap de secció guanyen un 22,3% menys, les de tècnic/a superior un 16,79%, les del grup aux. administratiu, amb un 13,88% i les de personal operari amb un 15,05%.

Complements Salarials

Les retribucions bàsiques es troben associades al grup o al subgrup de la classificació de la categoria laboral i a l'antiguitat i són els sous i els triennis. Els imports es calculen anualment en les lleis de pressupostos, i dins d'aquestes s'inclouen els components de sou i els triennis de les pagues extraordinàries.

Retribucions complementàries: Complement de destinació.

Els complements de destinació retribueix el nivell del lloc de treball que es duu a terme en funció del grup de titulació, de la responsabilitat de direcció o bé de comandament, especialització i complexitat de la tasca. En aquest sentit, aportació informació de l'evolució vertical assolida per la persona dins de l'organització.

Retribucions complementàries: Complement específic.

El complement específic retribueix les condicions particulars dels llocs de treball tenint en compte els següents factors:

Responsabilitat i dificultat tècnica: Competència tècnica o especialitzada, gerencial o directiva, interacció humana, resolució de problemes, responsabilitat...



Especial dedicació: s'atribueix als llocs de treball que requereixen de manera regular una jornada superior a la establerta amb caràcter general.

Emergències socials: s'atribueix als llocs que exigeixen de manera regular una disponibilitat fora de la seva jornada per activar-se en cas d'emergències de ciutat.

Perillositat: s'atribueix als llocs que exigeixen la prestació regular d'activitats d'especial i clara perillositat.

Incompatibilitat: s'atribueix als llocs que de manera regular estiguin afectats per una incompatibilitat de caràcter especial.

Distribució de jornada: s'atribueix als llocs que exigeixen de manera regular una prestació horària continuada de 24 hores per respondre al servei.

Dedicació o rotació de cossos especials: s'atribueix als llocs dels cossos especials que de manera regular estiguin sotmesos a jornades superiors a les establertes amb caràcter general o que la seva jornada inclogui rotacions pel cobriment del servei.

Retribucions complementaries: Complement específic circumstancial.

El complement específic pot incorporar factors que tenen caràcter circumstancial per compensar determinades condicions que afecten a l'exercici de les tasques encomanades al lloc de treball. Aquestes condicions poden afectar a la jornada, disponibilitat, penositat o perillositat.

**Festivitat,
Nocturnitat,
Desplaçament,
Menyscapte,
Emergències socials,
Disponibilitat,
Desgast instrument,
Vestuari bressol,
Experiència professional,
Plena dedica de comandaments, tècnics i suport**

**Retribucions mitjanes de dones i homes en funció del concepte “complements obligatoris” i nivell professional.**

S'analitza els complements obligatoris per gènere i nivell professional.

Grup Professional	Dona	Home	Bretxa salarial.
L. PERSONAL SUBALTERN	979,5 €	751,8 €	-30,3%
A. DIRECCIÓ		1.620,2 €	
B. SUBDIRECCIÓ	1.561,8 €	1.307,5 €	-19,4%
D. CAP DE SECCIÓ	913,4 €	1.191,8 €	23,4%
E. CAP DE SERVEI	1.353,5 €	1.316,2 €	-2,8%
F. COMANDAMENT	941,4 €	876,6 €	-7,4%
G. PERSONAL TÈCNIC	1.019,2 €	1.050,7 €	3,00%
H. PERSONAL TÈCNIC SUPERIOR	1.140,9 €	1.388,8 €	17,85%
I. PERSONAL TÈCNIC DE GESTIÓ		781,3 €	
J. PERSONAL ADMINISTRATIU	886,3 €	769,8 €	-15,13%
K. PERSONAL AUX. ADMINISTRATIU	671,1 €	953,8 €	29,64%
M. PERSONAL OPERARI	614,1 €	666,5 €	7,87%
N. ALTRES	1.277,9 €	835,0 €	-53,03%
Total general	11.350,6 €	13.510 €	15,92%

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament, 2021.

Si atenem als complements salarials del personal de l'Ajuntament, el 100% de la plantilla cobra els complements obligatoris (de destí i l'específic). Però s'observa que existeix una bretxa en detriment de les dones d'un 15,92%.

S'observa una bretxa en els complements obligatoris. En el cas de les dones guanyen menys a Cap de secció, tècnic/a superior i aux. administratiu.

Retribucions mitjanes de dones i homes en funció del concepte “complements voluntaris” i nivell professional.

A continuació els complements voluntaris per gènere i nivell professional.

Grup Professional	Dona	Home	Bretxa salarial
Grup1			
L. PERSONAL SUBALTERN	343,7	575,0	40,2%
A. DIRECCIÓ		2992,0	
B. SUBDIRECCIÓ	2664,9	3323,7	19,8%
D. CAP DE SECCIÓ	1453,0	1911,6	24,0%
E. CAP DE SERVEI	2220,1	2020,1	-9,9%
F. COMANDAMENT	1286,6	1594,2	19,3%
G. PERSONAL TÈCNIC	1297,4	1266,2	-2,47%
H. PERSONAL TÈCNIC SUPERIOR	1999,7	1980,0	-0,99%
I. PERSONAL TÈCNIC DE GESTIÓ		1412,7	
J. PERSONAL ADMINISTRATIU	1156,1	1069,2	-8,13%
K. PERSONAL AUX. ADMINISTRATIU	1140,3	906,3	-25,82%
M. PERSONAL OPERARI	881,6	1020,4	13,60%
N. ALTRES	446,3	1186,3	62,38%
Total general	14.889,8 €	21257,7€	29,96%

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes, 2021.



La bretxa salarial als complements voluntaris (productivitat i personals entre d'altres) és d'un 29,6%. Els homes dels nivells professionals de subaltern, subdirecció, cap de secció, comandament, operari i altres, guanyen més que les dones del mateixos grups. Concretament al grup subaltern i altres és on apareix la bretxa més gran.

Retribucions mitjanes de dones i homes en funció del concepte "hores extraordinàries".

Analitzem les hores extraordinàries per gènere.

Per sexe	Mitjanes Hora extraordinària	Bretxa Salarial.
Dona	799,5 €	
Home	1.006,7 €	
Total general	948,1 €	20,58%

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes, 2021.

Desglossant les dades per sexes 15 dones i 38 homes son els que han rebut les retribucions d'hores extres. S' observa que la bretxa es d' un 20,58%.

Beneficis socials. Tipologia.

La classificació dels beneficis socials és la següent:

Beneficis socials	DONA	HOME
Tiquets restaurant	15	15
Descomptes personals	5	5
Targeta d'empresa	3	5
Aparcament	4	5
Cotxe empresa	5	5
Mútua salut	6	6
Pla de pensions	4	4
Transport	5	3
Altres	5	7
Total general	52	55
	48,6%	51,4%

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes, 2021

Dones i homes gaudeixen dels mateixos beneficis socials, només la diferència és d'un 2,8. No existeixen grans diferències.



3.6.4 Conclusions de l'àmbit retribució

S'han detectat diferències en la retribució de dones i homes **situant la bretxa salarial global de l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes en un 6,7%**. Degut a l'impacte de la segregació horitzontal. Malgrat que les dones en els últims anys han augmentat notablement la seva presència a l'Ajuntament, com hem vist a apartats anteriors, aquestes ho han fet a determinats grups professionals.

L'anàlisi detallat per categories professionals, mostra que el biaix en gènere es manté a favor dels homes a les categories C1 i AP, mentre que les dones ho son a les categories A1, C2 i especialment A2.

El guany brut per hora mostra un percentatge a favor de les dones d'un 16,2% degut a que a l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes al grup A2, hi ha més dones que homes, concretament 68 enfront dels 19 homes. Però que no es veu reflectit a la mitjana de les retribucions anuals.

Les diferències salarials radiquen principalment en els complements rebuts més enllà del salari base. **El biaix de gènere es a favor dels homes**, les dades mostren bretxes de 15,92% en els complements obligatoris, 29,96% en complements voluntaris i 20,58% en hores extraordinàries.

S'observa doncs, que aquests complements generen quasi la meitat de la bretxa salarial entre dones i homes. Això impedeix que aquestes dones es desenvolupin en igualtat de condicions en la societat perquè si una persona cobra menys, és menys probable que tingui millors condicions de vida. A llarg termini també afecta la teva jubilació.

Els complements engrandeixen la bretxa: premien, més o menys inconscientment, tasques o característiques masculinitzades, com l'esforç físic, la penalitat, la nocturnitat o la disponibilitat horària.

Destacar que la bretxa es deu a factors; laborals, i vinculats als rols de gènere i les tasques de cura.

Aquestes dades contrasten amb l'opinió generalitzada de la plantilla sobre l'existència de paritat salarial, tant a l'equip de govern com a la plantilla. Només un 11,33% de les dones enquestades creu que no hi ha paritat salarial.

3.7 TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT

Aquest àmbit analitza les possibilitats i oportunitats que tenen les persones treballadores per a equilibrar la seva vida professional i personal, així com els mecanismes que utilitza l'Ajuntament per trencar amb la reproducció de la divisió sexual del treball en l'accés i drets de la conciliació de la vida personal, familiar, professional i comunitària.



3.7.1 Percepció de les persones

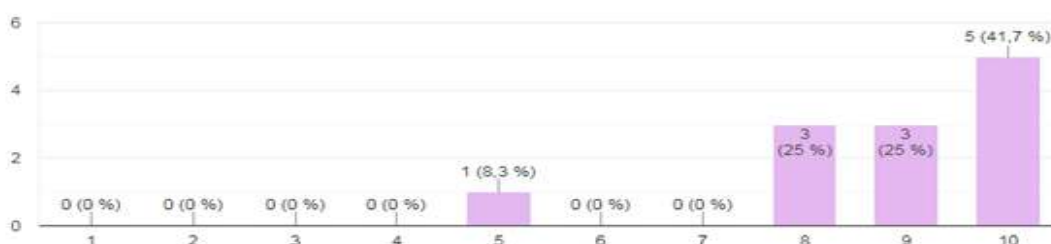
Els següents apartats corresponen a les respostes a la pregunta de si en general, s'afavoreix l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral a l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes. S'analitza i compara les respostes de l'equip de govern i la plantilla de l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes.

Govern:

GRÀFIC 44

8.- En general, s'afavoreix l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral a l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes?

12 respuestas



Font: elaboració a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes (Març 2021)

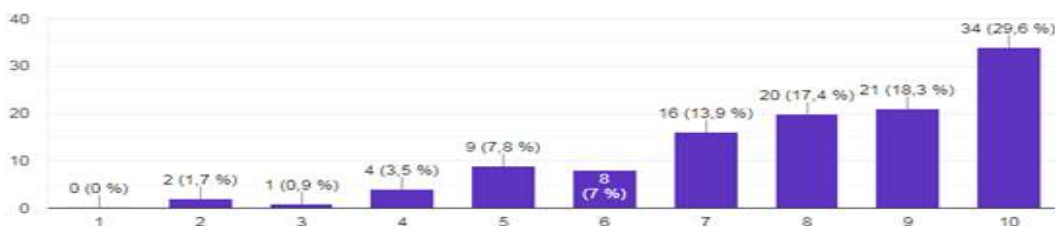
El 91,7% de les respostes estan situades sobre el 5, el que es una opinió favorable. I el 8,3% està al 5 el que es considera desfavorable.

Plantilla:

GRÀFIC 45

7.- En general, s'afavoreix l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral a l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes?

115 respuestas



Font: elaboració a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes (Març 2021)

La plantilla te una opinió desfavorable en un 13,9%, positivament ha puntuat un 86,2%

En la pregunta de suggeriments, es fa especial referència a la situació de les persones en reducció de jornada, destacant que la mesura provoca un augment de càrrega de treball, més contractació de personal i un repartiment eficaç de la feina per poder conciliar millor, adaptar la sortida de la feina als horaris escolars.



3.7.2 Com la gestió del temps de treball vetlla per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

L'Ajuntament aplica les mesures de conciliació regulades en la Llei 8/2006. Per tant la plantilla gaudeix de flexibilitat horària per facilitar i compaginar espai personal i familiar i espai laboral. Incloent la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la gestió de l'equilibri entre la vida laboral, personal i familiar. Posant a disposició diverses mesures com:

Reducció de jornada per cura d'altres persones dependents, reducció de jornada per cura de menors, permís per lactància, permís de paternitat i permís de maternitat.

Flexibilitat horària, setmana laboral comprimida i teletreball.

Els permisos i llicències disponibles estan recollits en el Pacte de condicions pels funcionaris/es i el Conveni Col·lectiu per el personal laboral. Tot està penjat a la Intranet.

Per part de l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes, **no n'hi ha cap mecanisme establert per identificar les necessitats dels treballadors/es, en matèria de conciliació**, son ells mateixos qui les notifiquen.

Tota la informació relativa a les mesures de conciliació està penjada a la Intranet, no hi ha, a part, **altres garanties per saber si tota la plantilla de l'Ajuntament conec les mesures**.

No hi ha una especial difusió de les mesures entre el col·lectiu masculí, si volen conèixer, s'han de dirigir a la Intranet.

3.7.3 Ús de les diferents mesures

A continuació es mesura el grau d'ús de les mesures de conciliació laboral i familiar.

Nombre de persones amb fills/es menors de 12 anys	Per sexe	
	DONA	HOME
	106	76
Total general		182

S'analitza el nombre i percentatge de les mesures de corresponsabilitat tipus 1

NOMBRE		
Mesures	DONA	HOME
P.LACTÀNCIA	7	0
P. MATERNITAT	7	0
P. PATERNITAT	0	3
RED.JOR.CURA DEPENDENTS	0	1
RED.JOR.CURA MENORS	7	1
Total general	21	5
%	80,7%	19,3%

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes, 2021



S'observa que el 80,7% de les mesures de corresponsabilitat han sigut adoptades per dones. I només per un 19,3% dels homes. Les dones han agafat més permisos de maternitat respecte dels homes i han reduït la jornada per cura de menors amb major mesura respecte dels homes. Un home ha reduït la jornada per cura de dependent i cap dona.

Analitzem el percentatge de mesures del tipus 2.

Ús mesures temps de treball i corresponsabilitat 2	Per sexe			
	DONA		HOME	
	Mesures			
	%	Núm.	%	Núm.
FLEXIBILITAT HORÀRIA	3%	7	0%	1
SETMANA LABORAL COMPR	0%	1	0%	0
TELETREBALL	70%	188	27%	73
Total general	73%	196	27%	74

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes, 2021

La modalitat de teletreball ha sigut la més utilitzada per la plantilla de l'Ajuntament. Però amb una proporció ,73% dones i 27% dels homes.

3.7.4 Conclusions de l'àmbit temps de treball i corresponsabilitat.

L'Ajuntament aplica les mesures de conciliació regulades en la Llei 8/2006. Per tant la plantilla gaudeix de flexibilitat horària per facilitar i compaginar espai personal i familiar i espai laboral.

Sobre les mesures per a la conciliació laboral, personal i familiar, l'opinió majoritària de la plantilla es d'una valoració positiva. Es a dir, que **l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes, afavoreix la conciliació**, malgrat això hi ha un petit percentatge de la plantilla, que considera que no.

Mitjançant l'anàlisi de les mesures de conciliació es destaca que l'ús d'aquestes son utilitzades més per les dones que els homes. Ressaltar **la modalitat del teletreball on les dones representen tres vegades més**, i davant de la possibilitat que sigui una mesura de conciliació, s'ha de regular. Amb les dades del 2020 veiem que les dones utilitzen més els permisos de lactància, maternitat i cura de menors.

Destacar que en el qüestionari enviat a la plantilla, un dels suggeriments més recurrent, ha sigut el de **trobar la informació d'una manera més fàcil i accessible**.

3.8 COMUNICACIÓ NO SEXISTA

Aquest apartat es dedica a observar si els principals mitjans de comunicació de l'Ajuntament incorporen la perspectiva de gènere.



3.8.1 Com s'inclou i es treballa la comunicació no sexista a l'organització

L'Ajuntament no disposa d'un document o protocol on s'estableixin els criteris per a una comunicació no sexista.

El personal amb responsabilitats en matèria de comunicació, interna i externa, no ha rebut formació en igualtat d'oportunitats i en ús de comunicació no sexista.

Tant pel que fa a l'espai web municipal com al butlletí municipal "El Comú" es detecta que, en general, s'usa el llenguatge inclusiu i no sexista. D'altra banda, l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes publica fulletons, tríptics informatius, etc. que es fan amb llenguatge inclusiu i no sexista.

En altres documents, com les convocatòries públiques, hi ha expressions de llenguatge androcèntric com "ser ciutadà espanyol", o "no haver estat inhabilitat", "els aspirants".

Pel que fa a documents com la Instància genèrica està escrita amb llenguatge inclusiu.

D'altra banda, el Conveni Col·lectiu del Personal Laboral, també hi ha alguna mostra de llenguatge androcèntric. Per exemple a l'article 12.3 que diu "El treballador que ho demani al seu cap tindrà el dret a..." també a l'article 12.4.1 con diu "És obligació del treballador presentar.." i el mateix passa a l'article 15.1 on torna a aparèixer la frase "Els treballadors afectats..." A l'article 22 a es parla de "satisfacció dels ciutadans en relació.."

Exactament el mateix passa amb el Pacte de funcionaris, on s'usen les mateixes fórmules i expressions. El que demostra que a l'hora de redactar documents i comunicats, encara hi ha dificultats a no perpetuar els estereotips de gèneres en les comunicacions i campanyes realitzades.

S'han analitzat diverses memòries per veure si les dades estan desagregades per sexe i si s'utilitza un llenguatge no sexista. I s'ha observat el següent:

A la memòria de Gent Gran dependència 2019: No es desagreguen les dades per sexe ni dels casos atesos, el personal contractat, les demandes ni dels serveis realitzats. Només es desglossen les persones que han celebrat el seu centenari al municipi.

La memòria EBASP- tècnica serveis socials 2019: Només es desglossa per sexe l'equip professional (5 dones). No es fa el desglossament del nombre de derivacions ni el seu seguiment.

Memòria aliments 2019. Es desagreguen per sexe el nombre de casos derivats, els de primera acollida, els casos atesos, el perfil de les persones usuàries. No hi ha dades del Programa Targeta Moneder ni del Servei de Teleassistència.

Memòria Cant Coral 2019. No es desagreguen per sexe la composició de les Corals.

Memòria Salut i Consum 2019. No es desglossen per sexe les queixes rebudes sobre els animals domèstics, ni les demandes rebudes al departament de Consum, no es desagreguen les peticions/concessions de targes d'aparcaments per a persones amb disminució. Ni la participació en accions formatives i jornades, per millorar la capacitat tècnica dels i les professionals en Salut i Consum.

Memòria Sant Pere de Ribes. Serveis Socials. 2019. Es desglossa per sexe l'equip professional (4 dones), però no el nombre de persones afectades per cada problemàtica, ni dels informes realitzats.



Tampoc el nombre d'usuaris adherits a la Renda Garantida, ni l'assistència a cursos, tallers i xerrades per millorar la capacitació tècnica dels i les professionals en Serveis Socials.

A la memòria del departament d'Igualtat, feminismes i LGTBIQ+ 2020, si es desglossen per sexe les dades.

A la memòria de Serveis Socials 2020, es desagreguen per sexe les dades dels Centres Oberts, les famílies que han rebut ajuts d'urgència social, les persones ateses al Banc d'aliments, els serveis de teleassistència, la participació a les activitats del Dia Internacional de la Gent Gran i les persones ateses al Grup de suport emocional.

A la memòria de Cooperació, Solidaritat, Pau i Agermanament 2020. Tampoc hi ha un desglossament per sexe dels participants del Projecte Educació per la Pau 2019-2020. Només es menciona que l'equip ha estat compostat per una tècnica. El projecte de suport a l'alberg de víctimes de violència del moviment de dones Nidia White, no indica el nombre de dones i nenes acollides. Ho sabem, després de demanar les dades. En total van ser 392.

El projecte de resposta d'emergència per fer front als efectes de la Covid-19 a Gàmbia. No indica el nombre de famílies i la seva composició.

A la memòria Diversitat i Ciutadania 2018 si desglossa les dades per sexe i nacionalitat del perfil de les persones usuàries ateses al mòdul C (coneixement de la societat catalana i del seu marc jurídic). Al servei d'atenció social i jurídica no es desglossa per sexe les sol·licituds de Primera Acollida i el total d'informes i/o tramesa de sol·licituds. Si que es desglossa per sexe les persones ateses al servei d'assessoria jurídica en temes d'estrangeria. Al projecte d'acompanyament telefònic a Persones migrades no comunitàries en situació de confinament per la pandèmia Coronavirus-19 no es desglossa per sexe el total de persones ateses, ni del seguiment que s'ha realitzat.

En quant al llenguatge no sexista, en general, s'utilitza un llenguatge inclusiu.

3.8.2 Conclusions de l'àmbit comunicació no sexista

Les comunicacions de la web de l'organització i les seves xarxes socials són redactades mitjançant l'ús del llenguatge no sexista en la majoria de publicacions. S'observa un llenguatge no sexista als fulletons i publicacions de campanyes puntuals. A les publicacions locals la imatge es igualitària i no sexista, malgrat que hi ha algunes excepcions, el Conveni Col·lectiu i el Pacte de funcionaris i les convocatòries de feina.

3.9 SALUT LABORAL

Per tal de garantir una bona salut laboral i condicions laboral dignes, cal revisar els llocs de treball per adaptar-los a les necessitats i les característiques de les dones i dels homes.



3.9.1 Com la gestió de la salut laboral incorpora la igualtat d'oportunitats i la perspectiva de gènere.

L'Ajuntament de Sant Pere de Ribes té un Pla de Prevenció de Riscos Laborals, tal com contempla la llei. Aquest pla no inclou mesures específiques en casos de maternitat i al·letament i tampoc contempla els riscos psicosocials. Indicar que a l'enquesta realitzada al personal de l'Ajuntament, aquests aspectes surten als suggeriments.

No es disposa informació sobre els cursos realitzats sobre riscos laborals. I si el personal responsable de la salut laboral té formació en matèria d'igualtat de dones i homes.

3.9.2 Accidents de treball

Accidents de treball

S'analitza el nombre d'accidents laborals que hi ha hagut a l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes.

Sexe	Núm. Accidents	% Accidents
DONA	2	50%
HOME	2	50%
Total general	4	100%

Font: elaboració a partir de documentació emesa per l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes, 2021

No hi ha diferències entre dones i homes quant al nombre d'accidents patits per dones i homes durant l'any 2020 el mateix nombre de dones i homes han patit accidents de treball, un accident de treball i un no laboral.

Dies de baixa per accident laboral

Desglossant per gènere els dies de baixa pels accidents, es destaca que:

DONA	295
HOME	577
Total general	872

Font: elaboració a partir de documentació emesa per l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes, 2021

S'observa que el total de dies de baixa per accident ha sigut de 872 dies. 295 corresponen a la dona i 577 a l'home, hi ha una diferència de 282 dies més de baixa que ha tingut l'home.

3.9.3 Malaltia professional

Durant l'any 2020, no hi ha hagut cap malaltia professional. Cal recordar que va ser l'any quan va començar la pandèmia de la Covid.



3.9.4 Contingència comuna

Baixes mèdiques per contingència comuna

Analitzem el número de baixes i els dies totals de baixes, per gènere.

Sexe	Núm. de baixes	Total dies de baixa
DONA	178	6.734
HOME	118	4.847
Total general	296	11.581

Font: elaboració a partir de documentació emesa per l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes, 2021

S'observen diferències entre dones i homes quant a les baixes mèdiques per contingència comuna. El total es de 296 baixes desglossades en 178 les dones i 118 els homes.

En quant als dies de baixes, també s'observen diferències. El total es de 11.581 dies de baixes, desglossades en 6.734 dies per les dones i 4.847 pels homes.

Comitè de seguretat i salut

La composició del comitè de seguretat i salut, és la següent:

Sexe	Membres
DONA	2
HOME	1
Total general	3

Font: elaboració a partir de documentació emesa per l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes, 2021

Pel que fa a la presència de dones i homes al Comitè de seguretat i salut, son dues dones i un home.

3.9.5 Conclusions de l'àmbit salut laboral

No es disposa informació sobre els cursos realitzats sobre riscos laborals. I si el personal responsable de la salut laboral té formació en matèria d'igualtat de dones i homes.

Observant el total de dies de baixa per accident, els homes tenen més dies de baixa. En canvi el nombre de baixes mèdiques per contingència comuna, i els seus corresponents dies, es superior en les dones.

Durant l'any 2020, degut a la pandèmia, no hi ha hagut cap malaltia professional.

En quant al Comitè de Seguretat i Salut, seria recomanable que les persones que l'integren tinguin formació en perspectiva de gènere en la **prevenció de riscos laborals**.



3.10 PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE.

Aquest àmbit analitza l'existència de possibles actituds sexistes i de tracte discriminatori de qualsevol tipus, així com els mecanismes de prevenció, detecció i actuació en matèria d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe que desenvolupa l'Ajuntament.

D'entre les Lleis que fan referència a l'assetjament i salut laboral es destaquen les següents:

Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de Riscos Laborals. Aquesta obliga i responsabilitza a l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes, a vetllar per la salut de la plantilla. A més, s'exposa que les condicions laborals han de ser adaptades a les característiques personals, i no a la inversa. Aquesta premissa fa palesa la necessitat d'incorporar la perspectiva de gènere en el disseny dels llocs de treball, amb el motiu d'adequar les necessitats específiques de dones i homes.

Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes. La Llei defineix l'assetjament sexual com *qualsevol comportament verbal o físic de natura sexual que atempti contra la dignitat de la persona i quan es crea un ambient degradant i ofensiu*. A més, d'incorporar-ne la definició de l'assetjament per raó de sexe.

Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per garantir els drets de les lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. La Llei, té per objecte evitar situacions de discriminació i violència, així com per garantir la vivència de la diversitat sexo afectiva i de gènere, en plena llibertat. És l'article 3 el que recull l'obligatorietat dels ens locals i la Generalitat a l'estricta compliment d'aquest Llei, mitjançant la creació de condicions que garanteixin l'efectivitat en els respectius àmbits competents.

La creació d'aquesta nova Llei fa evident la necessitat d'integrar la perspectiva LGTBI a la present línia estratègica. Així doncs, els elements d'anàlisi es concreten en:

Assetjament sexual: observació de les mesures disponibles a l'Ajuntament per prevenir l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere.

Col·lectiu LGTBI: recopilació dels protocols i les actuacions específiques vers aquest col·lectiu.

L'Ajuntament de Sant Pere de Ribes disposa de mecanismes de prevenció, detecció i actuació contra l'assetjament sexual i per raó de sexe.

3.10.1 Coneixement de les persones sobre què fer o a qui dirigir-se en cas de patir assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

La percepció de l'assetjament sexual, per raó de sexe i actituds sexistes a la feina és un element imprescindible per conèixer la salut laboral de les persones que treballen a un ajuntament. Les úniques dades que tenim en relació amb aquest àmbit són les respostes del formulari.

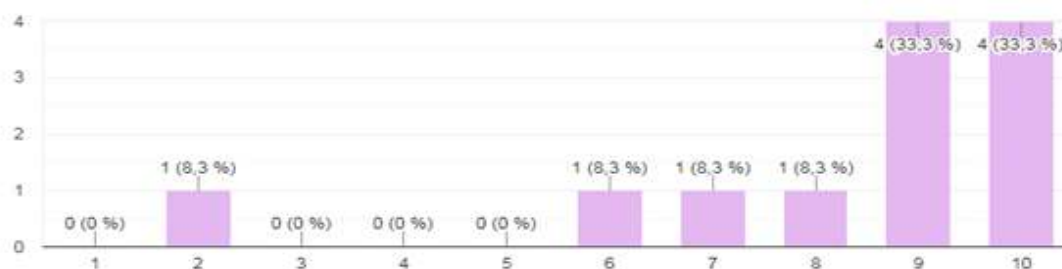


Govern:

GRÀFIC 44

10.- Es coneix què fer o a qui dirigir-se en cas de patir, o haver detectat, assetjament sexual i/o per raó de sexe?

12 respuestas



Font: elaboració a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes (Març 2021)

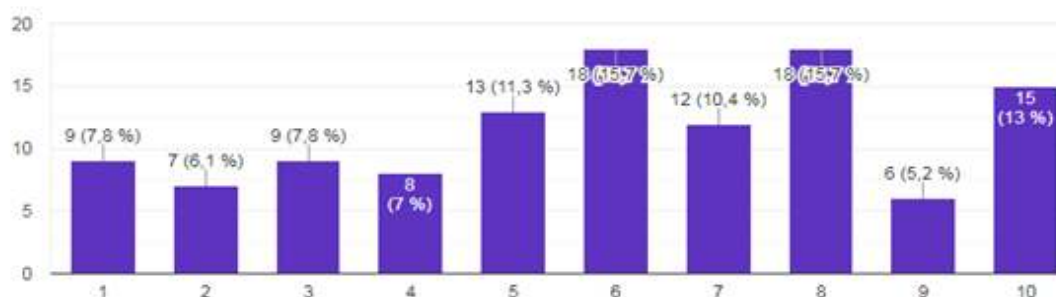
Només un 8,3% està per sota del 5, la resta un 91,7% puntua favorablement.

Plantilla:

GRÀFIC 45

9.- Es coneix què fer o a qui dirigir-se en cas de patir, o haver detectat, assetjament sexual i/o per raó de sexe?

115 respuestas



Font: elaboració a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes (Març 2021)

La plantilla opina en un 40% que no sap a qui dirigir-se i un 60% que si.

3.10.2 Adopció de mesures per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i / assetjament per raó de sexe.

L'Ajuntament de Sant Pere de Ribes disposa de mecanismes de prevenció, detecció i actuació contra l'assetjament sexual i per raó de sexe.

La Llei 17/2015 d'Igualtat efectiva de dones i homes, en l'article 62, referent al Protocol d'actuació davant l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe exposa que "per a la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, les administracions públiques han de negociar amb la representació legal de les treballadores i treballadors un protocol d'actuació". En

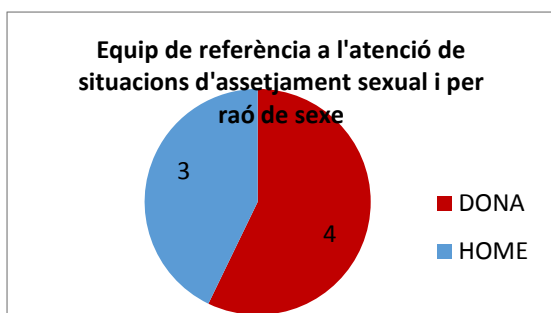


el cas de Sant Pere de Ribes, des de 2009 i seguin la Llei Orgànica 3/2007, l'Ajuntament disposa d'un Protocol per la Prevenció de l'Assetjament sexual. Dins del Protocol d'assetjament laboral. De l'any 2015. Per la qual cosa s'ha de revisar i actualitzar

Equip destinat a l'atenció de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe.

L'equip està constituït per 4 dones i 3 homes.

GRÀFIC 44



Font: documentació emesa per l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes, 2021

El Protocol estipula la constitució de la Comissió per a la prevenció de l'assetjament sexual, constituïda per quatre persones: 2 representants sindicals i 2 representants de l'Ajuntament, un del departament de RR.HH i un tècnic de salut en el treball o l'agent d'Igualtat. I diu que "es reunirà anualment per a portar a terme una revisió del Protocol i sempre que existeixi una denúncia o una petició". Indicar que aquesta Comissió correspon al Protocol d'assetjament laboral, que inclou un apartat sobre assetjament sexual i per raó de sexe.

En aquest cas hi ha una presència equilibrada de dones i homes.

No ens consta cap reunió.

No s'ha fet formació específica ni a l'equip de referència ni a la plantilla en prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

El protocol està penjat a la intranet de l'Ajuntament, però el personal als suggeriments demanava un senzill accés al mateix.

3.10.3 Existència de situacions d'assetjament i /assetjament per raó de sexe.

No es te constància de cap situació d'assetjament i/ assetjament per raó de sexe.

En quant als suggeriments o comentaris recollits de les aportacions de la plantilla fan referència a:

- Sol·licitud d'un referent clar a qui dirigir-se en cas d'assetjament i que aquest tingui coneixements del sector.
- Desconeixement de l'existència del protocol vigent.



- Millora en l'accessibilitat a la informació sobre el Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a la intranet.

3.10.4 Conclusions de l'àmbit prevenció davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

L' Ajuntament de Sant Pere de Ribes disposa d'un Protocol per a la Prevenció de l'Assetjament sexual, dins del Protocol d'assetjament laboral. A destacar que, tot i que una gran part de la plantilla sabia on dirigir-se en cas de patir assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, hi ha una part que **no te informació del protocol, dels drets i de com procedir** en cas d'assetjament. I sobretot qui es la persona referent.

No s'ha fet formació específica ni a l'equip de referència ni a la plantilla en prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Es constata la **manca de protocols** i actuacions específiques vers les persones **del col·lectiu LGTBIQ+** d'acord amb la Llei 11/2014, de 10 d'Octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

3.11 PLA D'ACCIÓ.

Abans de tot, recollim el resum i conclusions de l'avaluació Pla Intern 2016-2019. Aquesta informació ha sigut el punt de partida per a la redacció del present Pla.

El Pla Intern d'Igualtat 2016-2019 **va definir 8 línies d'anàlisi i actuació que alhora proposaven 20 accions a realitzar**. D'aquestes 20 accions, 2 es van realitzar totalment, 6 de manera parcial i 11 no es van realitzar. **Això representa un 40% d'implementació del Pla.**

Cal destacar, doncs, un grau d'execució baix d'aquest 1er Pla Intern d'Igualtat. En línies generals la principal causa del mateix va ser la manca de recursos humans per fer el seguiment i la implantació de les accions proposades dins dels serveis de RR.HH i Organització.

Al llarg de l'elaboració de la diagnosi s'ha detectat un ampli desconeixement de l'existència del Pla Intern d'Igualtat. Amb un alt grau de confusió amb el Pla d'Igualtat per a la Ciutadania.

A la següent tabla indiquem el grau d'acompliment de cada acció. Indicar que les accions no implementades s'arrossegueu al Nou Pla.

Grau d'acompliment	Alt	Mig	Baix	Nul
Registrar Pla Dpt. Afers Socials	X			
Avaluar el Pla Intern	X			
Document de compromís d'implementació del Pla		X		



Difondre entre la plantilla el Pla i polítiques d'igualtat.		X		
Elaborar i difondre, sistemàticament la desagregació per sexe de les dades de l'Ajuntament		X		
Revisió llenguatge a l'espai web i butlletí "El Comú"		X		
Constituir una Comissió per a la prevenció de l'assetjament		X		
Flexibilitat horària, setmana comprimida, fixar els horaris de les reunions, promoure el teletreball.		X		
Constituir una Comissió d'Igualtat per fer seguiment de les Polítiques d'igualtat				X
Introduir perspectiva de gènere en els plecs de clàusules de les contractacions externes				X
Revisió llenguatge comunicació interna. Conveni i pacte de funcionaris.				X
Desglossament per sexe dades del personal, composició departaments, categories professionals, contractacions. Abans i després del Pla.				X
Elaboració organigrama per sexes, amb la proporció de dones i homes per departaments. Abans i després del Pla.				X
Recollir criteris per incloure les formacions vàlides al lloc de treball a cada plaça que s'obri. Informar sobre la promoció interna i facilitar la formació i detectar necessitats formatives del personal				X
Planificació 3 monogràfics sobre igualtat de gènere				X
Abans d'un procés de selecció, dissenyar accions formatives per accedir a aquesta àrea, dirigides al col·lectiu menys representat				X



Elaboració Pla Formatiu				X
Realització un anàlisi i valoració dels llocs de treball				X
Incloure la perspectiva de gènere, la protecció de la salut durant la maternitat i lactància al Pla de PRL. Afegir factors psicosocials				X
Realització d'un document on s'especifiqui la ubicació de la p plantilla als diferents espais de treball i fer-lo públic.				X

S'observa doncs que convé assignar recursos suficients dins el Servei de RRHH i Organització per a poder implementar correctament el 2n Pla Intern d'Igualtat i les accions que se'n derivin. Les accions han de ser concretes, assolibles i amb un redacció clara per concretar el màxim possible.

Cal tenir en compte els canvis dins l'organització o la societat poden aconsellar la modificació de les accions programades, la programació de noves o l'eliminació d'alguna d'elles. El Pla ha de permetre aquests canvis sempre que es registrin. S'ha de tenir en compte el desconeixement entre la plantilla de l'existència de l'actual Pla de cara a la comunicació a realitzar en totes les fases de desenvolupament del 2n Pla Inter d'Igualtat.

De gran importància també es la participació de la plantilla en tot el procés.

S'adjunta a continuació la proposta d'accions en base a la revisió de la diagnosi i les seves conclusions.

L'estructura d'aquest Pla d'accions es basa en 8 línies d'actuació, que es corresponen amb els àmbits entorn dels quals s'ha realitzat la diagnosi. En cada una de les línies s'ha identificat un objectiu a aconseguir al llarg de la vigència del Pla a més de les accions encaminades a aconseguir aquest objectiu. Sent un total de 28 accions. En el detall de cada acció s'ha identificat, a més de la descripció de la pròpia acció, l'àrea responsable de dur-la a terme, el cronograma i els indicadors de seguiment i avaluació.

Aquestes són les 8 línies d'actuació:

- Línia 1. Cultura i gestió organitzativa en perspectiva de gènere.
- Línia 2. Condicions laborals en perspectiva de gènere
- Línia 3. Accés, promoció i desenvolupament dins l'organització en perspectiva de gènere
- Línia 4. Formació interna i/o contínua
- Línia 5. Temps de treball i responsabilitat
- Línia 6. Comunicació no sexista
- Línia 7. Salut laboral
- Línia 8. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i/o per raó de gènere.



Línia 1 Cultura i gestió organitzativa des de la perspectiva de gènere: Polítiques d'igualtat de gènere

Objectiu

Refermar el compromís institucional de l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes, amb la igualtat de gènere, tant amb les polítiques internes de personal com amb la cultura organitzativa fent èmfasi en el foment de la sensibilització del personalvers les polítiques de gènere.

Accions		Responsable	Any	Indicadors
1	Registrar el Pla Intern d'Igualtat al registre del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies.	RRHH	2022	• Publicació al registre
2	Realitzar l'avaluació del Pla Intern d'Igualtat.	RRHH Igualtat	2023- 2026	• Document d'avaluació final 2026 • Memòries anuals d'avaluació del Pla d'Igualtat intern.
3	Difusió del Pla Intern d'Igualtat a través dels canals interns de comunicació i publicar al web de l'ajuntament. (Acció 5 Distintiu d'Igualtat)	RRHH	2022	• Evidències comunicació interna: correu general, intranet, fulletons, et. • Enllaç web
4	Constitució Comissió d'Igualtat per fer seguiment de les polítiques d'igualtat. Han de rebre formació en igualtat.(Distintiu d'Igualtat acció 16)	Comissió d'Igualtat i RRHH	2022	• Document constitutiu i convocatòries • Document amb formacions rebudes • Actes



5	1) Assignar responsabilitats, objectius i àrees prioritàries d'actuació del Pla d'Igualtat Intern. 2) Establir un sistema de seguiment i avaluació permanent i 3) Definir un pressupost fix. (Distintiu d'Igualtat Acció 16)	RRHH	2022	- El pla intern d'Igualtat de dones i homes. Es comprovarà que inclogui 1) els objectius i àrees prioritàries, 2) assignació de responsabilitats. 3) un sistema de seguiment i avaluació de l'execució del pla intern d'igualtat. - L'Acta de govern en la qual s'aprova una partida econòmica per al desenvolupament del pla.
6	Elaborar i difondre, sistemàticament la desagregació per sexe de les dades de l'Ajuntament.	Tots els departaments	2022-2026	Mostres de les publicacions i difusió de les dades.
7	Desglossament per sexe composició departaments, categories, contractació i jornada, tipus de formació, composició dels i representants treballadors/es. (Mesura correctora)	RRHH	2022- 2026	Informació, taules, programes amb dades desagregades per sexe a l'inici i després de l'acció.
8	1)Incloure a les bases per a la licitació i contractació de serveis, i a les subvencions, clàusules que incorporin la perspectiva de gènere. 2)Que les empreses col·laboradores no hagin tingut sancions fermes i condemnatòries en matèria d'igualtat. 3)Política de relacions amb tercers pública i accessible a la ciutadania. (Mesura correctora i Distintiu d'Igualtat - Acció 40)	RRHH Secretaria	2022-2026	- La política de contractació pública amb perspectiva de gènere. Es comprovarà que la política incorpori els requisits sol·licitats - Comprovació mínim de 10 bases de licitació o concursos públics que hauran d'incloure clàusules amb perspectiva de gènere. - Enllaç del web per a localitzar la política de contractació de l'ajuntament.



Línia 2 Condicions laborals; contracte, jornada i nivell salarial amb perspectiva de gènere

Objectiu

Continuar amb l'impuls de les condicions laborals no discriminatòries

Accions		Responsable	Any	Indicadors
1	El govern municipal disposa d'una política que inclou la seva estructura salarial, els criteris i variables de valoració dels salaris. (Distintiu Igualtat Acció 34) Fer accessible a tot l'equip de l'Ajuntament la política retributiva	RRHH	2023	• Document amb la política salarial amb perspectiva de gènere que inclogui la seva estructura salarial i els criteris variables de valoració dels salaris. • Canals de comunicació utilitzats per fer accessible al personal de l'Ajuntament la política salarial.
2	Realitzar l'anàlisi de la valoració dels llocs de treball amb perspectiva de gènere. Per identificar els factors que apareixen en les àrees de treball més feminitzades. (Mesura correctora) Fer accessible a tot l'equip de l'Ajuntament la política retributiva	RRHH	2023	• Document valoració llocs de treball • Canals de comunicació utilitzats per fer accessible al personal de l'Ajuntament la política salarial.
3	Afavorir l'estabilitat laboral de les dones de la plantilla de l'Ajuntament: mesures d'acció positiva en la conversió de places de personal laboral temporal o funcionàries interines a llocs de treball de caràcter indefinit	RRHH	2023	• Convocatòries als sectors on hi ha més presència de dones.



4	Fixar un percentatge màxim de retribució variable, per evitar valoracions subjectives que puguin perjudicar negativament les dones que treballen a l'ajuntament.	RRHH	2023	Barem màxim de retribucions.
5	1)Garantir una composició equilibrada dones-homes als càrrecs públics i en el personal de l'ajuntament. (Acció 31 Distintiu Igualtat) 2)Disposar de mecanismes i mesures per tal de garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats en els òrgans de govern i de decisió política. (Acció 11 Distintiu Igualtat)	RRHH	2024	- La composició del govern local dels càrrecs públics és 50%-50% o 40%-60%. La composició del personal de servei de l'ajuntament 60%-40% - Acta de govern on s'aproven les mesures de conciliació, corresponsabilitat i paritat - Les mesures per garantir la comunicació transparent i permanent sobre la gestió de govern.



Línia 3 Accés a l'organització amb perspectiva de gènere

Objectiu

Incorporar la perspectiva de gènere a l'accés a l'organització

Accions		Responsable	Any	Indicadors
1	Establir com a requisit la formació en gènere als processos de selecció per a borses específiques del departament d'igualtat. <i>(o bé valorar-ho com a mèrits a banda en totes les convocatòries)</i>	RRHH	2022 - 2026	• Document constitutiu de processos de selecció
2	Establir accions positives dins les bases dels processos selectius pel foment de la incorporació del sexe menys representat en aquell lloc de feina: establir quotes per equilibrar o realitzar campanyes publicitàries o en cas d'empat prioritzar el gènere menys representat dins el departament, capacitats i habilitats.	RRHH	2022 - 2026	• Nombre d'accions positives creades. • Nombre de convocatòries amb la perspectiva de gènere aplicada.



Línia 4 Formació interna i/o continua i promoció

Objectiu

Impulsar programes de formació sobre igualtat i perspectiva de gènere en la gestió pública per al personal de servei i càrrecs polítics

Accions		Responsable	Any	Indicadors
1	Elaborar un pla de formació adequat a les necessitats identificades en una diagnosi prèvia; El pla té assignat un pressupost i s'adopten mesures de corresponsabilitat i conciliació per tal d'afavorir la participació; Executar diverses accions formatives tant pel personal de servei com pels càrrecs polítics. (Distintiu Igualtat – Acció 29 i mesura correctora – Acció 15)	RRHH	2022	• Pla de formació sobre igualtat i perspectiva de gènere adreçat al personal de servei i polític. Es comprovarà que sigui coherent amb les necessitats detectades i que inclogui mesures de conciliació i corresponsabilitat. • Acta de govern on s'aprova el pressupost per l'execució del pla. • Evidències de la realització d'accions formatives diferenciant les sessions destinades a l'equip de servei de les sessions realitzades a l'equip polític. • Mostra aleatòria (20 aprox.) de les proves realitzades al personal per avaluar el nivell d'aprenentatge i coneixement.
2	Assegurar la promoció i ascensos de categories en igualtat de condicions entre dones i homes.	RRHH	2024-2026	• Procediment elaborat • Nombre de dones i homes promocionats



Ajuntament

Sant Pere de Ribes

Igualtat de Gènere, Feminismes i LGTBI

3	Fomentar la formació de les dones a qualsevol grup o categoria, especialment, en aquells departaments on s'observa un dèficit de formació.	RRHH	2023-2026	• Nombre de dones que han fet formació, per categoria i departament.
4	Planificació 3 monogràfics sobre igualtat de gènere per a sensibilitzar en mesures d'igualtat d'oportunitats. (Mesura correctora Pla intern anterior)	RRHH	2022-2024	• Grau de participació: núm. persones participants, dades desglossades per sexe, núm. hores lectives.



Línia 5. Temps de treball i corresponsabilitat

Objectiu

Continuar amb l'impuls de les condicions laborals no discriminatòries

Accions		Responsable	Any	Indicadors
1	Facilitar l'accés a la informació sobre les polítiques de conciliació disponibles per a la plantilla de l'Ajuntament. Fer tasques de difusió.	RRHH	2022	• Accions comunicatives • Enllaç al web
2	Fer accions de sensibilització sobre corresponsabilitat.	RRHH	2023-2024	• Nombre d'accions i canals de difusió emprats
3	Regular la modalitat de teletreball per tal que no sigui emprada com una eina de conciliació.	RRHH	2022-2023	• Document de regulació i acta en el que s'acorda la seva aprovació



Línia 6. Comunicació no sexista

Objectiu

Garantir que l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes projecti una imatge no sexista i continuï tenint cura del llenguatge i la comunicació en tots els nivells

Accions		Responsable	Any	Indicadors
1	Elaboració d'un Manual de Llenguatge No Sexista, fer difusió entre el personal de l'Ajuntament. El manual està accessible al web del municipi. (Distintiu Igualtat - Acció 39)	RRHH	2022	- El manual de llenguatge inclusiu i no sexista - Evidències de les accions de difusió per a la implantació del manual entre el personal de l'Ajuntament - Enllaç del web per accedir al manual
2	Utilitzar un llenguatge inclusiu en la comunicació interna i externa i revisar el conveni col·lectiu, pacte de funcionaris. (Mesura correctora)	RRHH	2023	Nombre de revisions realitzades
3	Elaborar un pla de comunicació i participació interna que inclou un diagnòstic de necessitats de comunicació interna i de participació. (Distintiu Igualtat - Acció 38)	RRHH	2022	Document amb el pla elaborat



Línia 7. Salut laboral

Objectiu

Incloure la perspectiva de gènere a la gestió de la salut laboral

Accions		Responsable	Any	Indicadors
1	Revisar el Pla de Prevenció de Riscos Laborals des de la perspectiva de gènere. Incloure un Protocol per a la protecció de la salut: durant la maternitat, lactància. Afegir els riscos psicosocials. (Mesura correctora i suggeriments)	RRHH	2025	• Protocol revisat • Nombre d'accions incorporades
2	Realitzar un document en què s'especifiqui la ubicació de la plantilla als diferents espais de treball (mesura correctora). Per garantir un entorn de treball que afavoreixi la igualtat de gènere. (Llum natural, espais, més o menys grans segons el càrrec) .	RRHH	2024-2025	• Document elaborat
3	Impartir formació en perspectiva de gènere a les persones que conformen el Comitè de Seguretat i Salut.	RRHH	2023-2024	• Nombre de formacions realitzades



Ajuntament

Sant Pere de Ribes

Línia 8. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe

Objectiu

Mantenir i promoure actuacions per prevenir l'assetjament sexual o per raó de sexe, orientació sexual

Accions		Responsable	Any	Indicadors
1	Revisió del Protocol contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i ampliació als àmbits d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i la violència masclista en l'àmbit laboral de l'ajuntament. (Acció 37 Distintiu d'igualtat)	RRHH Comissió d'Igualtat	2022	• El protocol contra l'assetjament sexual i violència masclista en l'àmbit laboral de l'ajuntament. Es comprovarà: 1) que el protocol inclogui objectius de prevenció, detecció i abordatge dels casos d'assetjament. 2) que incorpora les responsabilitats de les àrees de serveis centrals i personal i de l'àrea d'igualtat, 3) que el protocol inclou un procés de denúncies. • Acta de govern on s'aprova la partida pressupostària assignada per a la seva implementació. • Els canals de comunicació utilitzats per a la difusió i accessibilitat del protocol a tot el personal de l'ajuntament.



2	Formar a la Comissió i especialment a la persona de referència, en prevenció i actuació davant qualsevol tipus d'assetjament.	RRHH	2022	• Nombre de cursos realitzats • % de participació • Grau de satisfacció
3	Sensibilitzar i coresponsabilitzar a la plantilla en prevenció i actuació davant qualsevol tipus d'assetjament.	RRHH	2023	• Nombre de cursos realitzats • % de participació • Grau de satisfacció



Bibliografia

Fonts Documentals:

Guia pràctica de diagnosi. Igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions. Generalitat de Catalunya. Departament de Treball, Afers socials i Famílies. 2017. Barcelona.

Indicadors d'igualtat per a les empreses. Recull d'indicadors per a l'elaboració de plans d'igualtat. Departament de Treball, Generalitat de Catalunya, 2010. Barcelona.

Les 6 "i" de la igualtat. Mètode de gestió de la igualtat d'oportunitats a les empreses. Subdirecció General de Programes d'igualtat entre dones i homes en el Treball. Departament de Treball. 2009. Barcelona.

Formació bàsica en igualtat d'oportunitats i assetjament per raó de sexe en l'àmbit laboral. Departament de Treball, Afers socials i famílies.

Enllaços web

Ajuntament de Sant Pere de Ribes

<http://www.santperederibes.cat/>

Departament d'empresa i ocupació, Generalitat de Catalunya

<http://empresaioocupacio.gencat.cat>

3.13 Glossari

Aquest apartat conté un recull de definicions dels conceptes vinculats amb la igualtat de gènere. Els diferents conceptes han estat ordenats alfabèticament i s'han extret de la *Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats als Ajuntaments*(2007), elaborada per l'Institut Català de les Dones de la Generalitat de Catalunya i de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

Accions positives: Mesures destinades a assolir l'efectiva igualtat d'oportunitats entre dones i homes atorgant avantatges concrets destinades a facilitar l'exercici d'activitats professionals o a evitar o compensar desavantatges en les seves carreres professionals, eliminant els obstacles que puguin impedir o dificultar a les dones el seu desenvolupament professional. Són accions destinades a eliminar estereotips de gènere, la segregació vertical i horitzontal i a conciliar la vida personal i professional.



Agent per a la igualtat: Persona que professionalment té per objectiu l'anàlisi, la intervenció i l'avaluació de la realitat en relació amb la igualtat d'oportunitats. Les seves funcions són les de disseny, de desenvolupament i d'avaluació de les accions que l'organisme impulsa, mitjançant la realització d'accions d'investigació, formació, assessorament, sensibilització, transversalització i actuació.

Assetjament sexual: És la conducta verbal o física de caire sexual o altres comportaments fonamentats en el sexe, que vulneren la dignitat de la dona i de l'home a la feina, i que són considerades ofensives i no desitjades per la víctima.

Avaluació de l'impacte segons el gènere: Anàlisi de les propostes per saber si afectaran les dones d'una forma diferent que els homes, per adaptar-les, evitar els efectes discriminatoris i fomentar la igualtat d'oportunitats de dones i homes.

Conciliació de la vida personal, familiar i laboral: Fer compatibles aquests àmbits d'una persona, perquè disposi de temps i oportunitats per desenvolupar-se en les diferents facetes de la vida.

Discriminació directa: Situació en què una persona hagi estat o pugui ser tractada de manera menys favorable que una altra en situació comparable per raó de sexe.

Discriminació indirecta: Situació en què una disposició, un criteri o una pràctica aparentment neutres situa persones d'un sexe determinat en desavantatge particular respecte a persones de l'altre sexe, a menys que aquesta disposició, aquest criteri o aquesta pràctica pugui justificar-se objectivament amb una finalitat legítima i que els mitjans per assolir aquesta finalitat siguin adequats i necessaris.

Discriminació múltiple: la situació en què una dona, pel fet de pertànyer a altres grups que també solen ésser discriminats, pateix formes agreujades i específiques de discriminació.

Discriminació per raó de sexe: Es produeix quan una persona és tractada de forma diferent per la seva pertinença a un determinat sexe i no sobre la base de la seva aptitud, competència o capacitat individual. És tota distinció, exclusió, restricció o preferència per raó de sexe que tingui per objectiu o per resultat limitar o anul·lar el reconeixement, el gaudi o l'exercici per a la dona de les llibertats fonamentals en les esferes política, econòmica, social, cultural i civil o en qualsevol altra esfera.

Equitat de gènere: Imparcialitat de tracte sobre la base del gènere, que pot significar tant una igualtat de tracte com un tractament que, sent diferent, es pot considerar equivalent en termes de drets, beneficis, obligacions i oportunitats.

Estereotip de gènere: És un conjunt d'actituds, de clisés, de concepcions, d'opinions o



d'imatges convencionals, simplificades, generalitzades i moltes vegades equivocades, que adjudiquen característiques, capacitats i comportaments a les dones i als homes. Són simplistes i uniformitzen les persones.

Gènere: Construcció cultural i social que defineix les diferents característiques emocionals, afectives, intel·lectuals i els comportaments que cada societat assigna com a propis i naturals a dones i a homes. El gènere s'aprèn i pot ser educat, canviat i manipulat.

Igualtat de gènere: Concepte que defensa que tots els éssers humans són lliures de desenvolupar les seves habilitats personals i prendre decisions sense limitacions per raons de gènere, i que els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i homes són igualment considerats, valorats i afavorits.

Igualtat d'oportunitats entre dones i homes: Absència d'obstacles o barreres per raó de sexe en la participació econòmica, política, cultural i social.

Igualtat de tracte entre dones i homes: Absència de tota discriminació per raó de sexe, tant directa com indirecta.

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 niés inferior al 40%, i que ha de tendir a assolir el 50% de persones de cada sexe.

Transversalització de gènere: És una estratègia a llarg termini que consisteix en la integració sistemàtica de la igualtat d'oportunitats de dones i homes en l'organització i en la seva cultura, en els programes, en les polítiques i en les pràctiques a tots els nivells. La transversalització de gènere implica incorporar la perspectiva de gènere en totes les polítiques i les actuacions per tenir en compte les necessitats i els interessos tant dels homes com de les dones.

Segregació horitzontal: Concentració en determinades ocupacions, que en el cas de les dones generalment es caracteritzen perquè el valor associat i la remuneració són menors.

Segregació vertical: Concentració en determinats llocs de treball, que en el cas de les dones generalment es caracteritzen pel fet de ser els de responsabilitat més baixa i tenir una remuneració menor.

Sexe: Atribut innat de les persones determinat per la naturalesa que estableix diferències físiques, biològiques i anatòmiques entre dones i homes. El sexe classifica les persones pel seu potencial en la reproducció sexual.



Sexisme en el llenguatge: Quan s'utilitza el masculí com a genèric, quan es parla en femení sols per referir-se a determinades professions o categories professionals.

Sostre de vidre: Fa referència a les barreres invisibles que dificulten o impedeixen a les dones l'accés al poder, als nivells de decisió o als nivells més alts de responsabilitat, de manera que queden estancades les seves carreres professionals o polítiques en les categories o els nivells organitzatius més baixos.

Violència masclista: violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, tingui com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat.