



AJUNTAMENT DE SANT BOI DE LLOBREGAT

**PLA INTERN D'IGUALTAT DE GÈNERE
DE L'AJUNTAMENT DE SANT BOI DE LLOBREGAT
2018-2021**

SURT

Fundació SURT

Autores:

Nagore García Fernández

Amanda Alexanian

Amb el suport de:

Inés Bonet García

Rosa Núñez Balaguer

AGRAÏMENTS

Des de la Fundació Surt, volem agrair la feina, suport i implicació de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat en l'elaboració d'aquest Pla d'Igualtat Intern.

Especialment a la Cap de la Unitat d' Igualtat, i a les persones que han format part del Grup de Lideratge, per la seva implicació i compromís amb aquest procés .

Tanmateix, agraïm també la participació de la Regidora d'Igualtat de Gènere, Feminisme i LGTBI.

ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ.....	5
2. OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT INTERN.....	7
3. METODOLOGIA.....	11
3.1. ENFOCAMENT TEÒRIC: PRINCIPIS ORIENTADORS.....	11
3.2 PROCÉS D'ELABORACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT INTERN.....	12
3.2.1 Entrevista en profunditat.....	13
3.2.2 Anàlisi documental.....	13
3.2.3 Grup de Lideratge del Pla d'igualtat Intern.....	14
3.2.4 Anàlisi i tractament de dades.....	17
4. PRINCIPALS ÀMBITS D'ACTUACIÓ (Línies estratègiques).....	19
4.1. CULTURA I POLÍTICA D'IGUALTAT DE GÈNERE.....	19
4.1.1 Diagnosi.....	19
4.1.2 Actuacions en l'àmbit de cultura i política d'igualtat de gènere (CULT).....	22
4.2. COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE.....	28
4.2.1 Diagnosi.....	28
4.2.2 Actuacions en l'àmbit de la comunicació, imatge i llenguatge.....	30
4.3. REPRESENTATIVITAT HORITZONTAL I VERTICAL.....	33
4.3.1 Diagnosi.....	33
4.3.2 Actuacions en l'àmbit de representativitat horitzontal i vertical (REP).....	49
4.4. POLÍTICA DE FORMACIÓ.....	53
4.4.1 Diagnosi.....	53
4.4.2 Actuacions en l'àmbit de política de formació (FOR).....	55
4.5 POLÍTICA RETRIBUTIVA I CONDICIONS LABORALS.....	59
4.5.1 Diagnosi.....	59
4.5.2 Actuacions en l'àmbit de la política retributiva i les condicions laborals (RET).....	68
4.6 AVALUACIÓ I PROMOCIÓ PROFESSIONAL.....	70



4.6.1 Diagnosi.....	70
4.6.2 Actuacions en l'àmbit d'avaluació i promoció professional (PRO).....	70
4.7 USOS DEL TEMPS I CONCILIACIÓ.....	72
4.7.1 Diagnosi.....	72
4.7.2 Actuacions en l'àmbit d'usos del temps i conciliació (UDT).....	73
4.8 SALUT LABORAL (SAL).....	77
4.8.1 Diagnosi.....	77
4.8.2 Actuacions en l'àmbit de condicions de l'entorn de treball i salut laboral (SAL).....	79
4.9 ASSETJAMENT I PERCEPCIÓ DE LA DISCRIMINACIÓ.....	80
4.9.1 Diagnosi.....	80
4.9.2 Actuacions en l'àmbit de condicions de l'entorn de treball i salut laboral (ASS).....	82
5. RESUM DELS ÀMBITS I ACCIONS.....	85
6. SISTEMA DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ.....	91
7. ANNEXOS.....	95

1. INTRODUCCIÓ

Els Plans Interns d'Igualtat de gènere (a partir d'ara PII) són una estratègia per assolir la igualtat real entre dones i homes en les polítiques internes de les organitzacions. Tal i com assenyala l'article 15, relatiu als Plans d'igualtat de dones i homes del sector públic de la Llei 17/2015 del 21 de juliol d'igualtat efectiva de dones i homes, la finalitat dels PII és incorporar la perspectiva de gènere a través d'una sèrie d'accions i incidir en la cultura organitzativa en relació a diferents dimensions com poden ser la política de gènere; la comunicació inclusiva i l'ús d'un llenguatge no sexista ni androcèntric; la representativitat de les dones; la política formativa; l'accés, la selecció, la promoció i el desenvolupament professionals; la política retributiva; els usos del temps i la conciliació de la vida personal, laboral i familiar; i les violències masclistes.

De fet, **les administracions locals han esdevingut un referent clau pel que fa a la implementació de les polítiques d'igualtat de gènere** i s'han convertit en agents de canvi pioners en la transformació cap a una societat més igualitària. La creació de Regidories d'Igualtat, l'elaboració de Plans d'Igualtat per a la ciutadania o la planificació de formació específica en l'àmbit de la igualtat efectiva entre les dones i els homes, han configurat les corporacions locals com a agents clau en la promoció de polítiques de gènere tant vers la ciutadania com a nivell intern de l'organització.

En aquest sentit, 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 que s'obre en l'elaboració i implementació de Plans Interns d'Igualtat, donant compliment a la normativa de la Llei 17/2015 establerta per les administracions públiques catalanes.

Així, per tal d'avançar cap a polítiques d'igualtat de gènere més estructurals, cal que la perspectiva de gènere s'incorpori en el conjunt de les polítiques locals i, per tant, és essencial la implicació dels diferents departaments de l'Ajuntament. La transversalitat de les polítiques de gènere, doncs, passa per una major incorporació de la perspectiva de gènere dins dels consistoris i un funcionament intern plenament igualitari.

En aquesta línia, el PII de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat es planteja com una eina de treball per contribuir a eliminar els estereotips, actituds i obstacles que dificulten a les dones accedir a professions i llocs de treball en igualtat de condicions que els homes i aconseguir la igualtat dins l'organització, tant a nivell formal com informal. Aquesta eina estratègica forma part del conjunt de polítiques d'igualtat de gènere impulsades des de l'Ajuntament i és, per tant, fruit de la seva trajectòria en aquest àmbit.

El document que es presenta a continuació inclou un resum dels principals resultats de la diagnosi i els àmbits identificats per al pla d'acció.

L'Ajuntament de Sant Boi ha comptat amb l'expertesa de la Consultora SURT per a dur a terme aquest procés, els resultats del qual queden recollits en aquest document.

L'informe s'estructura en els diversos blocs que s'exposen a continuació:

- En primer lloc, es recullen els **objectius** del Pla d'Igualtat Intern.
- A continuació, s'exposen els **principis orientadors, la metodologia i les tècniques** emprades en la recollida i l'anàlisi de la informació.
- En tercer lloc, s'expliquen els **resultats de la diagnosi i les propostes d'actuació** per a cadascun dels nou àmbits temàtics analitzats, combinant la informació obtinguda mitjançant les diverses tècniques d'investigació emprades al llarg del procés.
- En quart lloc, es presenta un resum del **Pla d'Acció** amb els objectius que aquest pretén assolir, i el llistat d'actuacions previstes per a cada àmbit d'intervenció.
- Finalment, s'exposa una proposta de **sistema de seguiment i avaluació** del Pla, amb l'objectiu de convertir-lo en una eina de millora contínua.
- A l'**annex** es recull el llistat de figures, taules i gràfics contingudes al document, a més a més del llistat complet de documents analitzats durant l'elaboració del PII.

2. OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT INTERN

L'objectiu general del Pla d'Igualtat Intern de Sant Boi de Llobregat és **promoure un canvi organitzatiu** que permeti una major igualtat de gènere dins de l'Ajuntament.

Per a l'establiment d'aquest objectiu general es parteix de la base que a totes les organitzacions es donen relacions de poder desiguals entre homes i dones que es configuren a través de les seves estructures formals i informals, realitat que també afecta a l'Ajuntament de Sant Boi. Aquestes desigualtats es reproduïen en dos nivells. D'una banda, mitjançant les regles, les polítiques, els procediments i les activitats assignades a la institució i d'altra banda a partir del conjunt d'activitats, normes, relacions i interaccions quotidianes entre les persones de l'organització, no establertes ni previstes per la direcció.

A partir d'aquest objectiu general, es fixen els següents **objectius específics**:

- 1 Identificar els obstacles existents per a l'assoliment de l'equitat de gènere, tant a nivell de l'organització formal com de l'organització informal de l'Ajuntament.

El primer objectiu específic que es deriva de l'objectiu general és la detecció dels **elements formals i informals**, propis de l'organització de l'Ajuntament, que obstaculitzin i dificultin la igualtat entre els homes i les dones que hi treballen. El PII, doncs, identificarà aquells mecanismes de funcionament de l'organització i de relació entre les persones que generin desigualtats a l'estar assentats en els estereotips i els rols de gènere, i no en principis d'igualtat pel que fa a la distribució de rols, responsabilitats, tasques, etc.

- 2 Promoure l'equitat de gènere en la cultura organitzativa, en els àmbits de l'organització i en el funcionament de l'Ajuntament.

El PII ha de contribuir a l'eliminació de les desigualtats que puguin existir com a resultat dels obstacles prèviament identificats. Per a fer-ho es proposaran **actuacions** que incideixin en els trets de gènere presents a l'organització (cultura organitzativa) i el seu impacte diferenciat en dones i homes per al desenvolupament del seu projecte professional i personal. És a dir, els **condicionants de gènere** (rols i estereotips de gènere) que poden estar operant en les opcions, possibilitats i oportunitats de les dones en relació al treball i l'ocupació.

El PII ha de ser una eina per a fer efectiva la **igualtat** entre homes i dones **en les condicions d'accés, manteniment i promoció de l'ocupació** dins l'Ajuntament. En línia amb aquest plantejament, s'han proposat actuacions en els àmbits següents:

- **Cultura i política d'igualtat de gènere.** Trajectòria de l'Ajuntament en polítiques d'igualtat. Normatives i eines existents, tant internes com cap a la ciutadania. Recursos econòmics i humans de la Unitat d'Igualtat. Accions realitzades i valors institucionals.
- **Comunicació, imatge i llenguatge.** Difusió de la política d'equitat de gènere. Ús d'un llenguatge no sexista. Visibilització de les dones i les seves aportacions.
- **Representativitat horitzontal i vertical de les dones.** Presència equilibrada d'homes i dones en tots els nivells organitzatius i, sobretot, en els càrrecs de decisió (ja siguin de tipus polític com tècnic i sindical), i també en totes les àrees, departaments, serveis i unitats de treball en les que s'estructuri l'Ajuntament.
- **Política de formació.** Idèntiques oportunitats i possibilitats per homes i dones d'accedir i gaudir d'opcions de formació i desenvolupament professional. Incorporació de la perspectiva de gènere al pla formatiu. Impuls de la formació en gènere.
- **Política retributiva i condicions de treball.** La política retributiva és transparent i s'eliminen possibles diferències salarials entre homes i dones, especialment als complements.



- **Selecció, avaluació i promoció del personal.** Processos de captació de recursos humans que s'adrecin a homes i dones per igual. Selecció de personal des de criteris estrictament competencials, sense atendre consideracions relacionades amb els rols i els estereotips de gènere. Configuració d'una política d'avaluació del rendiment transparent, equitativa i objectiva que, per tant, permet respectar i garantir l'equitat de gènere en la promoció interna dels treballadors i treballadores de l'Ajuntament. Es potencia i fomenta la promoció de dones a càrrecs de responsabilitat i/o a categories professionals d'alt nivell.
- **Usos del temps i conciliació.** Totes les persones tenen les mateixes possibilitats i oportunitats per a conciliar la vida professional i personal. L'organització lluita contra la reproducció de la divisió sexual del treball en l'accés i el gaudiment dels drets i beneficis de conciliació. Els processos de treball i mecanismes de funcionament de l'organització tenen en compte les necessitats de tot el personal i les diferències generitzades pel que fa als usos del temps.
- **Condició de l'entorn i salut laboral.** S'incorpora la perspectiva de gènere als protocols de riscos psicosocials. Es contemplan les especificitats de gènere en la salut laboral.
- **Assetjament i percepció de discriminació.** Inexistència d'actituds sexistes, de tracte discriminatori o d'assetjament sexual o per raó de sexe. Existència d'una percepció general de tracte just, digne i basat en el respecte. Accions abordades per a prevenir, evitar i/o eliminar l'assetjament i les actituds sexistes. Sensibilització de l'organització en relació a aquest àmbit.



AJUNTAMENT DE SANT BOI DE LLOBREGAT

Per últim, el PII ha de facilitar que el discurs extern de l'Ajuntament sigui **coherent amb el discurs i les pràctiques internes**. En aquest sentit, el PII és un element important per a millorar la capacitat de l'Ajuntament per donar exemple i liderar els canvis que es volen promoure al conjunt de la societat per a una igualtat real i efectiva entre dones i homes.

3. METODOLOGIA

3.1. ENFOCAMENT TEÒRIC: PRINCIPIS ORIENTADORS

La **metodologia de treball** emprada per a la realització del Pla d'Igualtat Intern a l'Ajuntament de Sant Boi es basa en els següents principis orientadors:

Igualtat de gènere

Entesa com a una manera de relacionar-se i d'interactuar que superi els estereotips de gènere propis de la nostra societat. Aquesta idea implica no només igualar les oportunitats i el tracte per a homes i dones a l'hora de desenvolupar la seva carrera professional en l'Ajuntament, sinó tenir en compte i donar resposta a les seves necessitats i interessos diferenciats, transformant les valoracions que hi estan associades i modificant les relacions entre ambdós sexes. Suposa, en aquest sentit, **assolir la igualtat partint del reconeixement de la diferència** sense que aquesta s'utilitzi com a justificació de la discriminació. Per a aconseguir-la, cal engegar un procés **de canvi organitzatiu** que sigui capaç de transformar les relacions de gènere per tal d'eliminar els obstacles identificats, és a dir, instaurar una nova manera de fer, de relacionar-se i d'interactuar entre dones i homes en el context de la feina que superi les **relacions de poder entre gèneres** en totes les seves dimensions. Per això és indispensable incorporar la perspectiva de gènere.

Perspectiva de gènere

Enfocament que introdueix la possibilitat d'examinar la realitat des d'una altra òptica i percebre així l'existència de possibles obstacles que troba el desenvolupament del principi d'igualtat de gènere a l'Ajuntament de Sant Boi. Implica considerar sistemàticament i de manera diferenciada les necessitats i aportacions de treballadors/es, així com l'impacte que el funcionament de l'Ajuntament té sobre uns i altres. Funciona alhora com a instrument d'anàlisi i

com a marc conceptual de la diagnosi, i permet visibilitzar com es construeix i es fa patent el gènere en el si de l'organització.

D'aquesta manera, la perspectiva de gènere permet diagnosticar les diferències específiques entre dones i homes a l'Ajuntament i, en última instància, situar-les en el marc d'una cultura organitzativa que, de manera més o menys informal, pot estar afavorint o obstaculitzant la consecució de la igualtat de gènere.

Cultura organitzativa

És el que identifica la manera de ser de l'Ajuntament de Sant Boi i es manifesta en les seves maneres d'actuar. Inclou els valors, els símbols, els ritus i les explicacions col·lectives sobre allò que passa i perquè passa. Sol estar a la base de les desigualtats, però també és la via més efectiva per a modificar-les, ja que es pot utilitzar com a palanca de canvi. De cara a la diagnosi, considerar la cultura com a eix central de l'anàlisi suposa identificar els valors associats a l'Ajuntament com a institució, la convivència de subcultures dins del mateix i l'existència, també, de possibles valors "informals" no formalitzats, però que poden ser tan o més efectius que els valors declarats de l'organització.

Compromís i lideratge

Sense aquests dos elements, no es poden modificar les relacions de gènere i els valors que les sustenten i, per tant, difícilment es podrà assolir la igualtat de gènere de manera efectiva en l'Ajuntament. Per aquest motiu, des de l'inici de la diagnosi s'ha treballat posant l'èmfasi en la implicació dels treballadors i treballadores de l'Ajuntament de Sant Boi. En aquest sentit, el mateix procés d'elaboració de la diagnosi esdevé en la consolidació del compromís, en fer conscient a les persones que hi participen de les possibles desigualtats o discriminacions, de les seves causes i dels canvis necessaris per a eliminar-les.

3.2 PROCÉS D'ELABORACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT INTERN

El procés d'elaboració del nou PII de l'Ajuntament de Sant Boi ha inclòs les tècniques metodològiques que s'expliquen a continuació:

3.2.1 Entrevista en profunditat

L'**entrevista en profunditat** és la tècnica qualitativa per excel·lència, ja que permet aprofundir en els significats que les persones generen de les seves experiències. També cal destacar, que ha estat molt defensada com a metodologia feminista perquè permet que les dones expliquin les seves realitats per si mateixes.

En el marc d'aquest PII hem realitzat dues entrevistes en profunditat a persones clau en la promoció de la igualtat de gènere al municipi. D'una banda a la Regidora d'Igualtat de gènere, Feminisme i LGTBI i d'altra a la Cap de la Unitat d'Inclusió Social i Igualtat.

Els objectius de l'entrevistes han estat conèixer l'estat de la qüestió en relació a:

- Les motivacions i bagatge de la regidoria en l'àmbit de la igualtat.
- Les accions concretes realitzades a nivell intern en temes d'igualtat i les expectatives posades en el procés.
- Els punts forts i febles de l'organització, els àmbits clau en els quals s'hauria de fer més incidència, així com els principals problemes a resoldre.

Dins dels temes principals que es van tractar es destaca la transversalització de gènere i les dificultats per a la seva implementació, el repte d'una mirada interseccional de les polítiques públiques, la importància de la comunicació inclusiva – tant cap a fora com a nivell intern – i la centralitat dels micromasclismes com a pràctiques quotidianes que es donen al lloc de treball, apuntant cap a una tensió entre els valors organitzatius formalitzats i les dinàmiques informals.

3.2.2 Anàlisi documental

L'anàlisi documental en aquest procés ha estat principalment l'anàlisi estadística sobre la situació d'homes i dones que treballen a l'Ajuntament. L'explotació d'aquesta informació permet establir una fotografia general de la

composició i funcionament de l'Ajuntament, així com de la gestió dels seus recursos humans. Per aquesta anàlisi hem comptat amb dades segregades per sexe proporcionades pel departament de Recursos Humans. En concret, hem disposat de dades actuals en relació a la presència de dones i homes per àrees, serveis i departaments, baixes mèdiques, formacions internes, retribucions i hores extres.

Per demanda de l'Ajuntament, l'anàlisi estadística concentra l'atenció en la representativitat horitzontal i vertical d'homes i dones i en les diferències retributives, dos àmbits de molta importància dins dels plans d'igualtat interns.

A més, s'han revisat altres documents proporcionats per la Unitat d'Igualtat de l'Ajuntament com l'organigrama, el Codi Ètic, el Conveni Col·lectiu (2012-2018), el Pla d'Acció de Reforma Horària i el Protocol d'Assetjament Sexual. A annexos s'inclou la llista completa de tots els documents consultats.

3.2.3 Grup de Lideratge del Pla d'igualtat Intern

El compromís i el lideratge són elements de caràcter transversal que s'han de visibilitzar en els comportaments i la implicació de les persones participants en l'elaboració del Pla. S'entén el compromís com a resultat, i no pas l'inici, de tot el procés d'elaboració del Pla, i com a element necessari per al canvi de les relacions de gènere i els valors que les sustenten. En aquest sentit, és molt important la implicació de persones que ocupen càrrecs de responsabilitat dins l'organització.

Aquest compromís es plasma principalment en el treball realitzat en tres sessions de treball del que hem anomenat Grup de Lideratge. En primer lloc, aquest Grup de Lideratge es convoca des de la Unitat d'Igualtat incloent persones que participen de la Comissió d'Igualtat conformada a partir del PII anterior, i incorporant altres persones que no hi eren però que a la pràctica són o poden esdevenir agents clau en el procés de canvi de l'Ajuntament cap a la igualtat efectiva. A la composició d'aquest grup hi ha persones de diversos àmbits i càrrecs com Recursos Humans, Territori, Comunicació, Participació, Alcaldia, Policia Local, Economia i Intervenció, Serveis Socials, Drets Socials, Igualtat i LGTBI, representants sindicals.

Aquest grup, a més d'agent de compromís i lideratge del PII, funciona com a grup de discussió, tècnica de recerca qualitativa que recull les percepcions de diverses persones en torn a un tema, alhora que serveix per a validar i contrastar la informació recollida amb les altres tècniques descrites (entrevista i anàlisi estadístic).

En total, es van realitzar tres sessions de treball de 2 hores de durada. A continuació, s'explica amb més detall el desenvolupament de cadascuna de les sessions:

Sessió 1 – 16 de novembre

Llistat de persones que van participar:

N ^a	Sexe	Càrrec
1	Home	Representació sindical.
2	Home	Representació sindical.
3	Home	Representació sindical.
4	Home	Cap de la Unitat de Prevenció de Riscos Laborals. A la comissió d'igualtat.
5	Dona	Cap de la Unitat d'Anàlisi i Desenvolupament (RRHH). A la comissió d'igualtat.
6	Dona	Tècnica de RRHH. A la comissió d'igualtat.
7	Dona	Cap d'Alcaldia.
8	Dona	Cap de RRHH.
9	Home	Cap de Departament d'Igualtat d'Oportunitats i Habitatge .
10	Home	Cap d'Unitat de Comunicació.
11	Dona	Tècnica de l'Àrea de Territori.
12	Dona	Cap de Serveis Socials.
13	Home	Cap del Departament de Participació.
14	Home	Polícia municipal.
15	Dona	Interventora de l'Ajuntament.
16	Dona	Cap de la Unitat d'Inclusió Social i Igualtat. A la comissió d'igualtat.

Taula 1. Composició Grup de Lideratge del PII de l'Ajuntament de Sant Boi.

Els objectius de la primera sessió van ser retornar els punts importants de la diagnosi, en relació als aspectes més significatius del PII anterior i ampliar la informació en relació a les polítiques d'igualtat internes i les relacions formals i informals de gènere al Ajuntament. Amb aquesta finalitat, es va fer una breu exposició dels principals resultats de la diagnosi i una dinàmica grupal sobre els punts forts i febles de cada àmbit, on es realitzava una valoració de la informació recollida a les entrevistes i l'anàlisi documental.

Sessió 2 – 30 de novembre

Llistat de persones que va participar:

N ^a	Sexe	Càrrec
1	Dona	Representació sindical.
2	Dona	Representació sindical.
3	Home	Representació sindical.
4	Home	Cap de la Unitat de Prevenció de Riscos Laborals. A la comissió d'igualtat.
5	Dona	Cap de la Unitat d'Anàlisi i Desenvolupament (RRHH). A la comissió d'igualtat.
6	Dona	Cap d'Alcaldia.
7	Dona	Cap de RRHH.
8	Home	Cap de Departament d'Igualtat d'Oportunitats i Habitatge .
9	Home	Cap d'Unitat de Comunicació.
10	Dona	Tècnica de l'Àrea de Territori.
11	Dona	Cap de Serveis Socials.
12	Home	Cap del Departament de Participació.
13	Home	Policia municipal.
14	Dona	Cap de la Unitat d'Inclusió Social i Igualtat. A la comissió d'igualtat.

Taula 2. Composició Grup de Lideratge del PII de l'Ajuntament de Sant Boi.

Els objectius de la segona sessió van centrar-se en completar la discussió dels àmbits, validar els àmbits d'actuació del PII i proposar accions per cadascun

d'aquests. La dinàmica utilitzada va ser similar a la emprada a la sessió anterior, incloent l'exposició oral per a realitzar un retorn al grup i provocar la discussió.

Sessió 3 – 14 de desembre

N ^a	Sexe	Càrrec
1	Dona	Representació sindical
2	Dona	Representació sindical
3	Home	Representació sindical
4	Home	Cap de la Unitat de Prevenció de Riscos Laborals. A la comissió del pla d'igualtat anterior.
5	Dona	Cap de la Unitat d'Anàlisi i Desenvolupament (RRHH). A la comissió del pla d'igualtat anterior.
6	Dona	Tècnica de RRHH. A la comissió del pla d'igualtat anterior.
7	Dona	Cap de RRHH
8	Home	Cap de Departament d'Igualtat d'Oportunitats i Habitatge
9	Home	Cap d'Unitat de Comunicació
10	Dona	Tècnica de l'Àrea de Territori
11	Dona	Cap de Serveis Socials
12	Home	Cap del Departament de Participació
13	Home	Polícia municipal
14	Dona	Interventora de l'Ajuntament
15	Dona	Cap de la Unitat d'Inclusió Social i Igualtat. A la comissió del pla d'igualtat anterior.

Taula 3. Composició Grup de Lideratge del PII de l'Ajuntament de Sant Boi.

A l'última sessió del grup va estar dedicada a definir i validar els objectius i les actuacions per a cadascun dels àmbits, així com a proposar les responsabilitats de les actuacions definides i proposar el sistema de seguiment del PII.

3.2.4 Anàlisi i tractament de dades

La informació recollida amb aquestes tècniques ha estat analitzada amb diferents aproximacions complementàries:

Anàlisi quantitativa

Aquesta anàlisi es realitza a partir de dades estadístiques obtingudes principalment a partir de la documentació proporcionada per l'Ajuntament i, més concretament, pel departament de RRHH. El tractament quantitatiu d'aquesta informació permet extreure dades molt visuals i significatives en relació a determinades variables clau, com per exemple, la presència de dones i homes en les diferents àrees de l'Ajuntament. L'anàlisi quantitativa és clau per a dibuixar una caracterització general de la situació de la igualtat de gènere en l'Ajuntament.

Anàlisi qualitativa

En paral·lel amb l'anàlisi anterior es realitza una altra de qualitativa a partir de la informació obtinguda mitjançant les entrevistes en profunditat i les sessions de treball en grup. El tractament de la informació, en aquest cas, es fa a partir del buidatge de les entrevistes realitzades i de la síntesi dels resultats de les sessions de treball. La comparativa de les diferents aportacions es realitza seguint l'estructura marcada pels àmbits d'anàlisi, de manera que es va complementant la informació quantitativa ja obtinguda amb l'explotació de dades.

Així com l'anàlisi quantitativa mostra una fotografia del què passa, l'anàlisi qualitativa permet recollir i sintetitzar informació relativa a com passa o per què passa. D'altra banda, permet treballar més acuradament les valoracions i percepcions en relació a l'existència o no de desigualtats a l'Ajuntament.

Cal destacar que l'Ajuntament de Sant Boi es va dotar d'un Pla Intern d'Igualtat de Gènere al 2011 (a partir d'ara PII), el qual incloïa una diagnosi molt acurada de la situació i establia un Pla d'Acció amb actuacions i un sistema de seguiment. La consideració del PII anterior ha estat present a tot el procés i ha estat primordial per una banda, per a la identificació d'àmbits d'anàlisi i actuació com per a la validació de les accions que es presentaven a aquell Pla i la formulació de noves. Incloem una descripció més detallada d'aquest procés a l'apartat següent on descrivim el procediment metodològic.

4. PRINCIPALS ÀMBITS D'ACTUACIÓ (Línies estratègiques)

4.1. CULTURA I POLÍTICA D'IGUALTAT DE GÈNERE

4.1.1 Diagnosi

L'Ajuntament de Sant Boi va realitzar un Pla d'Igualtat Intern a l'any 2011. Dins del marc d'aquest pla es va realitzar una diagnosi molt acurada en la qual es reflectia la situació de l'Ajuntament en relació a la cultura i la política d'igualtat de gènere. En aquell moment, ja es reconeixia l'**àmplia trajectòria de polítiques públiques d'igualtat adreçades a la ciutadania de l'Ajuntament** que, a més, era molt valorada pel personal. Per contra, llavors **no es duien a terme actuacions de caràcter més intern**, ni tampoc existia un **sistema de treball formalitzat** que vetllés per la **incorporació efectiva** de la perspectiva de gènere en el conjunt de les polítiques de l'Ajuntament, ni a nivell intern ni extern. Cal destacar també, que es detectava una mancança en relació **a la utilització de dades desglossades per sexe**. En termes general, es percebia que la **preocupació per la igualtat de gènere no havia penetrat** al conjunt de les àrees de l'Ajuntament.

Des de llavors s'han donat molts canvis, de forma que la situació actual és molt diferent de l'anterior i és important emfatitzar els progressos realitzats cap a l'assoliment de la igualtat de gènere a nivell intern.

En primer lloc, cal destacar que l'Ajuntament actualment disposa d'una regidoria específica que engloba una visió ampla i integral de la igualtat de gènere i que des de 2017 s'anomena **Regidoria d'Igualtat de Gènere, Feminisme i LGTBI**. Aquest canvi de nom és important ja que visibilitza el posicionament enfront de la igualtat que des d'Alcaldia es vol defensar i que implica un impuls important de les polítiques d'igualtat. A més, l'actual Alcaldessa té trajectòria feminista, havia tingut càrrecs tècnics en l'àmbit de la igualtat i ha estat una clara defensora de la transversalitat de gènere.

Un altre element a destacar es que recentment (al 2017) ja hi havia previst que de cara al gener del 2018 l'àmbit d'Igualtat i LGTBI passés a dependre directament d'Alcaldia, concretament de la Cap d'Alcaldia per tal que sigui una política interna i local transversal.

La Regidoria porta des de 2016 treballant per incorporar la diversitat sexual i de gènere dins de les seves línies de treball. L'any 2016 es crea el **Grup motor intern per a promoure la perspectiva LGTBI** en el conjunt de l'Ajuntament i en les seves accions externes cap a la ciutadania. Cal remarcar que promoure les polítiques LGTBI des de l'àrea d'igualtat de gènere és una òptima oportunitat per a treballar aquests temes reconeixent l'origen comú d'aquestes desigualtats en el sistema binari heteropatriarcal, donant a les accions a desenvolupar un important potencial transformador.

Des de l'any 2011 l'Ajuntament de Sant Boi ha desenvolupat **eines i espais** per a la formalització i l'assoliment de la igualtat a nivell intern.

Encara que aquest PII se centra específicament en l'àmbit intern, és important considerar que l'acció externa i interna cap a la igualtat moltes vegades se solapa i es retroalimenta i encara més amb la llarga trajectòria de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat en polítiques per a la igualtat de gènere. Per això, a continuació, es fa un breu repàs tant de les eines i espais externs com interns, que ajuden a tenir una visió més clara de l'estat de la qüestió i les potencialitats pel que fa al desenvolupament de polítiques d'igualtat de gènere.

A nivell extern d'acció cap a la ciutadania, al 2012 es van realitzar el **Pla d'Igualtat de ciutadania** (2012-2018) i ja anteriorment n'havia disposat d'un. El **Centre de Recursos i Documentació de les Dones** (2006). El **Pacte per l'ús del Temps a la Ciutat** (2011), i la incorporació a la **Iniciativa per a la Reforma Horària** (2015).

Pel que fa l'abordatge de les violències masclistes, al 2017 s'ha creat un **Protocol d'Actuació davant les agressions sexistes a les festes majors i altres esdeveniments de la ciutat**. A més, l'Ajuntament de Sant Boi disposa des de l'any 1999 d'un **Circuit de Violència Masclista** i a nivell intern d'un **Protocol per a la prevenció i abordatge de l'Assetjament sexual i per raó de sexe** (2012), que ja incorpora la perspectiva LGTBI. Al

gener del 2018 disposarà, d'accés per a la ciutadania el **Punt d'Informació i Assessorament LGTBI+ (Xarxa SAI de Catalunya)** i des d'on s'ofereix assessorament legal en relació a la diversitat sexual i l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia i tràmits diversos.

L'Ajuntament participa així mateix al **Consell de les Dones** i arrel de totes les accions desenvolupades en la línia LGTBI es vol crear la Taula per a la igualtat.

Dins de les accions de visibilització de les polítiques d'igualtat es destaca també la **lectura dels noms de les víctimes de violència masclista** que es fa a tots els Plens per part de la Regidora d'Igualtat de Gènere, Feminisme i LGTBI. Accions com aquesta són molt importants a nivell simbòlic ja que, a més de visibilitzar el rebuig de la violència masclista, afavoreixen la consolidació d'aquesta perspectiva dins de l'Ajuntament.

L'aposta política pel desenvolupament de polítiques d'igualtat es reflecteix també en els **recursos econòmics** destinats, ja que la Unitat d'Igualtat compta amb un **pressupost específic propi** que s'ha mantingut més o menys **estable** en els últims tres anys. Com es veu a la següent taula, i a partir de 2017 s'inclou dins del pressupost una partida de 1.500€ per a l'àmbit de polítiques **LGTBI**.

L'augment de l'any 2016 es correspon a un major pressupost pel **Projecte Literari Delta** que és un projecte que lidera bianualment un municipi del Baix Llobregat i es financia amb diners dels 16 municipis que en formem part via transferències entre municipis. L'any 2016 Sant Boi n'era el municipi líder i per tant disposava dels diners per a l'execució del projecte.

PRESSUPOST ANUAL UNITAT D'IGUALTAT				
	2015	2016	2017	2018
IGUALTAT	252.231 €	266.781 €	253.522 €	326.059 €
LGTBI	---	---	1.500 €	1.500 €

Taula 4. Pressupost anual de la Unitat d'Igualtat

La Unitat que porta les polítiques d'Igualtat i LGTBI tant d'atenció com de promoció, i d'altres projectes estratègics municipals, compta amb un equip de cinc professionals: la psicòloga del Servei d'informació i atenció a les dones (SIAD), dues tècniques de referència, una tècnica auxiliar i la Cap de la Unitat.

A nivell intern, el PII anterior és unes de les eines més importants. De fet, la disponibilitat d'un PII ha representat sense dubte un element facilitador de la incorporació transversal de la perspectiva de gènere, sent un full de ruta que va marcar els principals objectius a assolir. No obstant, la percepció detectada és que **no es va fer el seguiment necessari per a garantir la totalitat de la seva implementació.**

El grau de transversalització de la igualtat de gènere en les diverses àrees de l'Ajuntament varia entre àrees, departaments i unitats, coexistint espais amb una sensibilitat molt més consolidada en relació a la perspectiva de gènere, que tal i com es detecta a partir del treball de camp, en molts casos depèn de persones específiques que tenen especial sensibilitat envers el tema i/o a la presència de dones amb perspectiva de gènere en espais de poder; amb altres que encara no tenen assumida la igualtat de gènere com a element a tenir en compte en el conjunt d'accions i procediments. Del treball de camp s'identifica així mateix certa preocupació per aquestes diferències en relació a la cultura igualitària, ja que **s'entén que la igualtat hauria de ser un valor institucional estructural de l'Ajuntament.** Encara que estigui formalitzat com a valor, es percep que costa que travessi a tot el personal. A més, es diferencia entre resistències més explícites cap a la cultura igualitària, i d'altres més subtils que es manifesten en **situacions quotidianes de feina a l'Ajuntament, com ara reunions i/o espais més informals.**

Tot i aquestes dificultats, l'Ajuntament de Sant Boi té **molts avantatges** cap al canvi per a la igualtat entre homes i dones, partint de que des de l'equip de Govern es té un compromís ferm amb les polítiques per a la igualtat i que es compta amb una Unitat d'Igualtat que és, juntament amb la Comissió d'Igualtat (consolidada a partir del PII anterior) i el grup motor LGBTI, un agent de canvi important.

4.1.2 Actuacions en l'àmbit de cultura i política d'igualtat de gènere (CULT)

A partir de la diagnosi realitzada, es proposen els següents objectius i actuacions, considerant tant els canvis a nivell de valors organitzacionals com de les dinàmiques internes:

Objectiu CULT 1

Visibilitzar el compromís institucional de l'Ajuntament amb la igualtat de gènere per tal de garantir l'estabilitat i la continuïtat de les polítiques adreçades a la seva promoció en la dimensió interna de l'organització.

CULT.1.1 - Compromís i lideratge d'Alcaldia en la implementació del Pla d'Igualtat Intern.

Amb aquesta actuació es vol mantenir i reforçar el compromís institucional i transversal de l'Ajuntament cap a la igualtat de gènere i el PII. Per això, es planteja un rol central per part de Serveis Generals (RRHH) i Alcaldia (de la qual depèn l'àmbit d'Igualtat), en la presentació, difusió i implementació del PII. Això té una incidència important a nivell simbòlic, ja que transmet la idea que la igualtat de gènere és un valor central en l'estructura del Consistori.

Aquesta acció s'aprofita de la situació actual del municipi, en la qual s'està apostant perquè Alcaldia tingui un rol actiu en la promoció de les polítiques per a la Igualtat.

Concretament, aquesta actuació pot implicar:

- Els dos àmbits siguin responsables de la presentació del PII, donant al document la importància que ha de tenir dins de la dinàmica del consistori.
- Vetllar per la difusió d'aquest document a tota la plantilla (assegurant que arribi també a les persones que no tenen accés a un ordinador).
- Responsabilitat compartida del funcionament efectiu de les instàncies d'implementació i seguiment, garantint l'existència dels recursos humans i econòmics necessaris.

Objectius:

- Reforçar el compromís institucional de l'Ajuntament cap a les polítiques d'igualtat i el PII.
- Garantir una difusió àmplia i inclusiva del PII i de tota aquella documentació relacionada.
- Vetllar per a la implementació efectiva del PII.

Possibles indicadors:

- Difusió del PII a tota la plantilla (portal de l'empleat/da, correu electrònic i en paper quan sigui necessari).
- Existència i visibilitat del PII als canals de comunicació interna (per exemple, intranet).
- Comunicacions periòdiques per informar del desenvolupament del PII.

Calendari: acció de continuïtat durant tot el període d'implementació.

Responsables: Alcaldia (Igualtat i LGTBI) i Recursos Humans

CULT.1.2– Control i seguiment del Pla.

Aquesta actuació implica l'assignació de personal i de recursos i posada en marxa d'un sistema d'implementació i seguiment del PII.

En concret, cal establir els elements següents:

- Assignació de partida pressupostària.
- Dotació dels recursos humans i tècnics necessaris per a impulsar, implementar i fer el seguiment del Pla.
- Continuïtat i possible ampliació de la Comissió d'Igualtat (veure apartat de Seguiment i avaluació). La Comissió d'Igualtat ha de fer un seguiment del desenvolupament del Pla mitjançant un treball conjunt i transversal.

Objectius:

- Establir les bases per a la implementació i el seguiment del Pla d'Igualtat.
- Implicar totes les àrees, departaments, unitats i serveis en les accions del Pla mitjançant l'assignació de responsabilitats concretes.

- Garantir l'existència de mitjans suficients per al funcionament del Pla.
- Reunions periòdiques per avaluar el grau d'implementació del Pla i per reajustar (si és necessari) les accions a dur a terme durant l'any.

Possibles indicadors:

- Existència d'una partida pressupostària destinada a la implementació del Pla.
- Reunions trimestrals de la Comissió d'Igualtat.
- Existència d'informes de seguiment anuals sobre la implementació del PII.

Calendari: acció de continuïtat durant tot el període d'implementació.

Responsables: Alcaldia (Igualtat i LGTBI), Recursos Humans, i Comissió d'Igualtat.

CULT.1.3 – Reforç de la difusió específica de les accions que es realitzen des d'Igualtat.

Elaboració i posada en marxa d'una estratègia de comunicació interna específica per a les polítiques per a la igualtat que inclogui mesures concretes per difondre dins de l'organització les actuacions que es portin a terme des de la Unitat d'Igualtat i els resultats que es vagin obtenint.

Objectius:

- Reforçar i visibilitzar el compromís de l'Ajuntament amb la igualtat de gènere.
- Donar a conèixer les polítiques per a la igualtat.
- Sensibilitzar en relació a la situació i l'evolució de l'Ajuntament en matèria d'igualtat de gènere.

Possibles indicadors:

- Existència d'una estratègia de comunicació específica per a les polítiques per a la igualtat.

- Nombre d'accions de difusió internes realitzades.
- Grau de coneixement de la plantilla en relació a les polítiques per a la qualitat de gènere.
- Número de consultes o aportacions rebudes per Igualtat o Recursos Humans en relació a les polítiques per a la igualtat.

Calendari: acció de continuïtat durant tot el període d'implementació.

Responsables: Alcaldia (Igualtat i LGTBI), Comunicació Interna.

Objectiu CULT 2

Promoure la incorporació de la perspectiva de gènere en la gestió i el funcionament intern del conjunt d'àrees, departaments, unitats i serveis de l'Ajuntament.

CULT.2.1 – Incorporació d'Antenes d'Igualtat a les diverses àrees i als sindicats.

Com a resultat del procés d'elaboració de l'actual PII, es proposa la creació de la figura de l'*Antena d'Igualtat*. Aquesta figura, que s'ha de dotar de permanència i continuïtat, s'hauria d'establir per a cada àrea de l'Ajuntament, (depenent de la especificitat de cada àrea es pot valorar la creació de més d'una antena que respongui a la diversitat dels departaments, unitats o serveis que la compona), com a professional especialista en igualtat i perspectiva de gènere. En aquest sentit, s'entén que l'Antena d'Igualtat és un element clau per a la monitorització i l'assessorament del conjunt de l'activitat de les diferents àrees, serveis, unitats i departaments, a més d'una connexió amb Igualtat. Això no implica que la responsabilitat sigui només de les antenes, sinó que aquestes han de ser impulsores i multiplicadores de la igualtat de gènere a la organització.

La selecció d'aquestes figures es farà tenint en compte l'interès i competències específiques en gènere del personal, a més de les dinàmiques pròpies de les diverses àrees (en aquest sentit, les persones Caps d'Àrea tindran un rol específic).

Perquè aquesta figura sigui efectiva i sostenible, és necessari que sigui formalment reconeguda i sigui dotada de temps suficient per a desenvolupar les seves tasques.

Objectius:

- Reforçar les polítiques per a la igualtat, dotant els equips d'una figura de referència intra-àrea amb caràcter permanent.

Calendari: a curt termini, 2018.

Responsables: Alcaldia (Igualtat i LGTBI), Recursos Humans, Caps d'àrea.

CULT.2.2 – Segregació de dades desglossades per sexe a aquells Serveis, Departaments i/o Unitats de l'Ajuntament on no es desglossen les dades.

L'article 56 de la Llei catalana 17/2015 obliga els ens públics a introduir la variable sexe en totes les estadístiques, enquestes i recollida de dades que es realitzin. Aquesta actuació doncs consisteix en assegurar que s'incorpora la segregació per sexe de forma sistemàtica en el treball amb totes les dades que recull, manipula i tracta l'Ajuntament.

De la informació recollida a la diagnosi es detecta que hi ha diversos graus d'utilització de dades desglossades per sexe. Amb aquesta acció es vol impulsar la segregació per sexe com a un criteri i modalitat comú per a tot l'Ajuntament. Això significa incidir més en aquelles àrees que encara no disposen de sistemes de recollida de dades desglossades, i reforçar i suportar aquelles àrees que ja estan utilitzant aquest sistema.

Tot això, per arribar a que des de totes les àrees, departaments, serveis i unitats municipals, es garanteixi l'efectiva incorporació de la variable sexe en tots els tractaments que se'n faci.

Per a la implementació d'aquesta acció, es proposa iniciar concretant aquelles àrees amb majors dificultats i carències, i anualment anar planificant accions específiques de suport i acompanyament.

Objectius:

- Donar garantia de compliment de la normativa legal vigent.

- Millorar l'adequació de les polítiques públiques municipals a la realitat, ja que estaran basades en un millor coneixement de les diferències de gènere existents a l'Ajuntament.
- Disposar d'informació completa i actualitzada per a poder vetllar de forma efectiva per a la igualtat entre els homes i les dones que treballen a l'Ajuntament.

Possibles indicadors:

- Nombre d'àrees, departaments, serveis i unitats que han revisat i, quan ha pertocat, modificat els seus processos de treball per a garantir la recollida de dades desagregades.
- Nombre d'informes interns i externs que presenten i analitzen les dades segregades per sexe.
- Nombre d'actuacions específiques de millora dissenyades arran de l'anàlisi segregada per sexe.

Calendari: a mig termini: 2020.

Responsabilitats: Alcaldia (Igualtat i LGTBI), Recursos Humans i totes les àrees de l'Ajuntament.

4.2. COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE

4.2.1 Diagnosi

Pel que fa a la comunicació, és també important tenir en compte que encara que aquest pla sigui intern, tot el que es fa externament cap a la ciutadania també està relacionat i per això s'ha de tenir en compte en la diagnosi.

En general, al treball de camp es percep una **millora en la comunicació externa de l'Ajuntament**. La incorporació de la perspectiva de gènere en la comunicació externa de l'Ajuntament s'està tirant endavant des del 2012, i es considera un àmbit en què hi ha hagut molts canvis positius. Es compta amb una imatge corporativa paritària que es reflexa tant a la manera en que s'adrecen les notícies, com al tipus de fotografies i d'imatges que es fan servir (en la que es tracta de fer representacions de les dones que siguin inclusives,

evitant la invisibilització, però també l'objectualització i els estereotips de gènere). Al treball de camp es reflecteix com aquest canvi ha estat possible d'una banda per la voluntat política d'Alcaldia, però també d'altra banda, per l'interès i la implicació personal d'algunes figures clau, treballadors i treballadores de l'Ajuntament. Aquesta voluntat i implicació afavoreixen la transversalització del llenguatge inclusiu dins de l'Ajuntament.

En els últims anys s'han realitzat **formacions en perspectiva de gènere i comunicació**. Fet que es considera un element molt positiu, encara que també es manifesta que la participació en aquestes formacions és sovint escassa. És important també remarcar que tant des d'Alcaldia, com des d'Igualtat i LGTBI i Comunicació s'identifica la necessitat d'anar **més enllà del llenguatge escrit**, fomentant una mirada més equitativa en relació al llenguatge parlat i al llenguatge visual. En aquesta línia, la Unitat d'Igualtat i el Departament de Comunicació han participat en **l'elaboració d'una Guia amb l'Observatori de Mitjans de Comunicació**. Aquesta és una eina que proporciona pautes per a l'aplicació del llenguatge inclusiu en la feina quotidiana i que ha sigut recentment presentada. Una acció que es preveia a l'anterior Pla.

Pel que fa la comunicació interna de l'Ajuntament no depèn de Comunicació, sinó que s'ubica a la Unitat d'Anàlisi i Polítiques Públiques. En aquest nivell es compta amb dos canals principals de comunicació interna:

- *Ajuntaflaix*: correus amb comunicacions internes que rep tota la plantilla del Ajuntament.
- L'intranet: xarxa informàtica que permet compartir diferents eines i informacions. Entre les diferents aplicacions que disposa, compta amb un fòrum en el qual el diferent personal de l'Ajuntament pot participar en diferents converses.

El treball de camp mostra com aquests canals de comunicació, encara que van dirigits a la totalitat del personal, acaben sent més fàcilment incorporats per aquelles persones per les que l'ordinador és una eina central a la seva feina. Hi ha llocs de treball on l'accés és més difícil i en algun cas, es planteja la possibilitat de compensar aquesta "*bretxa digital*" amb comunicacions no virtuals per part del personal responsable. En el cas del personal amb més

maneig de les eines virtuals, la falta de temps apareix com un obstacle per a l'accés a aquestes informacions.

Es detecta la impressió que la comunicació no sexista ni androcèntrica **no és un tema prioritari i utilitzat de forma transversal al conjunt de les comunicacions internes**. Es remarca la importància i **necessitat d'aprofundir en les formes més subtils de masclisme** aprofitant aquestes eines.

Malgrat això, els canals de comunicació interna que disposa l'Ajuntament de Sant Boi, tenen un potencial important en la difusió no només del llenguatge inclusiu, sinó de la perspectiva de gènere en sí. Podem pensar, per exemple, en els fòrums, una eina participativa on es pot compartir i destacar el paper de les dones a diferents àmbits i per mostrar també que la igualtat de gènere afecta a totes les persones que conformen l'Ajuntament i no només a la Unitat d'Igualtat.

4.2.2 Actuacions en l'àmbit de comunicació, imatge i llenguatge (COM)

A l'àmbit de comunicació es proposa actuar tant a nivell de comunicació interna com externa.

Objectiu COM 1

Millorar i consolidar l'ús sistemàtic i homogeni del llenguatge no sexista en totes les comunicacions de l'Ajuntament.

COM.1.1 – Difusió de la Guia per una comunicació no sexista al personal de l'Ajuntament.

Distribució entre la plantilla de la Guia de comunicació no sexista elaborada amb l'Observatori de Mitjans de Comunicació. Sessions de difusió específiques, breus i operatives a persones clau (incloent les antenes de gènere) de les diferents àrees en l'ús de la comunicació inclusiva.

Objectius:

- Reforçar una comunicació inclusiva a tots nivells i àrees, tant a la comunicació interna com externa.
- Homogeneïtzar l'ús del llenguatge no sexista en tots els documents de l'Ajuntament.
- Millorar la imatge de l'Ajuntament en termes d'igualtat de gènere.

Possibles indicadors:

- Nombre de presentacions de la guia realitzades.
- Nombre de personal de l'Ajuntament participant en les sessions de presentació de la Guia.
- Nombre d'àrees, departaments, serveis o unitats representades a les sessions de presentació en relació al total d'àrees, departaments, serveis o unitats de l'Ajuntament.
- Existència d'un canal de fàcil accés a la Guia.
- Nombre de descàrregues o consultes sobre la Guia.

Calendari: a curt termini, 2018.

Responsabilitats: Comunicació externa, Comunicació interna i Igualtat i LGTBI.

Objectiu COM 2

Incloure la perspectiva de gènere en les estructures i mecanismes de comunicació interna de l'organització.

COM 2.1 – Reforçar l'accés equitatiu de tot el personal a la comunicació interna.

Millorar l'accessibilitat, la transparència i la igualtat dels processos comunicatius i de transmissió de la informació, per tal que tota la plantilla (sense distinció per lloc de feina) pugui tenir accés als canals de comunicació existents (com per exemple *Ajuntaflaix* o intranet). És especialment important

que arribi la informació relativa a les polítiques d'igualtat de gènere, com pot ser aquest mateix pla, les mesures de conciliació, el protocol d'assetjament, etc.

Concretament, és important:

- Identificar els llocs de treball que tenen més dificultats per accedir als canals de comunicació virtual.
- Triar i anomenar persones responsables de l'àrea/departament/servei/unitat encarregades de distribuir la informació per tal que arribi a tota la plantilla.
- Que les persones responsables comuniquin les informacions adients. Responsabilitat de que la informació arribi.

Objectius:

- Fomentar la participació i la representativitat igualitària de dones i homes en tots els canals i espais de comunicació existents.
- Ampliar la disponibilitat dels mitjans tecnològics per accedir a la comunicació interna, sobretot en el cas dels serveis i llocs de treball que no tenen un ordinador al seu abast.

Possibles indicadors:

- Registre de persones/llocs de treball que no tenen accés als canals tecnològics de transmissió de la informació.
- Augment del nombre de persones/llocs de treball que tenen accés a aquests canals després de la posada en marxa del PII.

Calendari: a mig termini, 2020.

Responsabilitats: Recursos Humans, Comunicació Interna, Caps de les diferents Àrees, Departaments, Serveis i Unitats.

COM.2.2 –Reforçar el treball sobre comunicació amb perspectiva de gènere, així com la seva transversalització.

Plantejar un treball específic amb alguns actors clau per a reforçar la perspectiva de gènere en la comunicació i per promoure-la de forma transversal a tot l'Ajuntament.

Concretament, és important crear espais de treball conjunts entre comunicació interna, comunicació externa i igualtat, perquè es puguin plantejar estratègies, eines, i resoldre dubtes. Aquests espais haurien de ser permanents, encara que la seva periodicitat i format es poden decidir sobre la base de les necessitats del context i dels departaments involucrats.

Per a poder assolir el rol d'impulsors d'aquesta perspectiva de gènere de forma transversal, és també important que tot el personal de l'Ajuntament sàpiga que es pot dirigir a Igualtat i Comunicació (interna i externa) per a consultes i dubtes concrets sobre la temàtica (directament o a través de les *antenes d'igualtat*).

Objectius:

- Promoure la igualtat de gènere en la cultura comunicativa de l'Ajuntament, entenent la comunicació com un àmbit fonamental de l'organització.
- Sistematitzar, donar congruència i ordenar les operacions comunicatives de l'organització de forma que contribueixi a la igualtat de gènere interna.

Possibles indicadors:

- Nombre de sessions de treball realitzades entre igualtat, comunicació interna i externa.
- Nombre de consultes ateses per Igualtat i/o Comunicació (interna i externa).

Calendari: acció de continuïtat durant tot el període d'implementació.

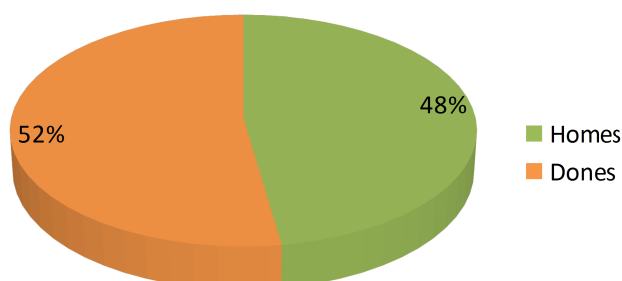
Responsabilitats: Comunicació externa, Comunicació Interna, Igualtat i LGTBI.

4.3. REPRESENTATIVITAT HORITZONTAL I VERTICAL

4.3.1 Diagnosi

Pel que fa a la composició global de la **plantilla estable** (funcionariat, personal laboral indefinit i personal interí que ocupa places vacants), l'Ajuntament de Sant Boi mostra una **composició equilibrada pel que fa a la presència de dones i homes, amb una presència lleugerament major de dones**. Les dades de 2017 mostren **una plantilla integrada per 659 persones, 345 dones i 314 homes**. La normativa legal vigent¹ estableix que l'equilibri es dona quan cap dels dos sexes supera una proporció del **60%** sobre el total, la composició d'aquest Ajuntament (**52% de dones i 48% d'homes**) és paritària.

Composició per sexes de l'Ajuntament



Gràfic 1. Composició de la plantilla de l'Ajuntament per sexes.

Des del PII anterior s'ha donat un **lleuger augment de la proporció de dones a l'Ajuntament**, fet que pot estar relacionat amb la inclusió de les Escoles Bressol com a servei municipal, ja que es tracta d'un àmbit altament feminitzat i que en l'anàlisi de dades de l'anterior Pla no estaven incorporades ja que depenien de l'empresa municipal CORESSA.

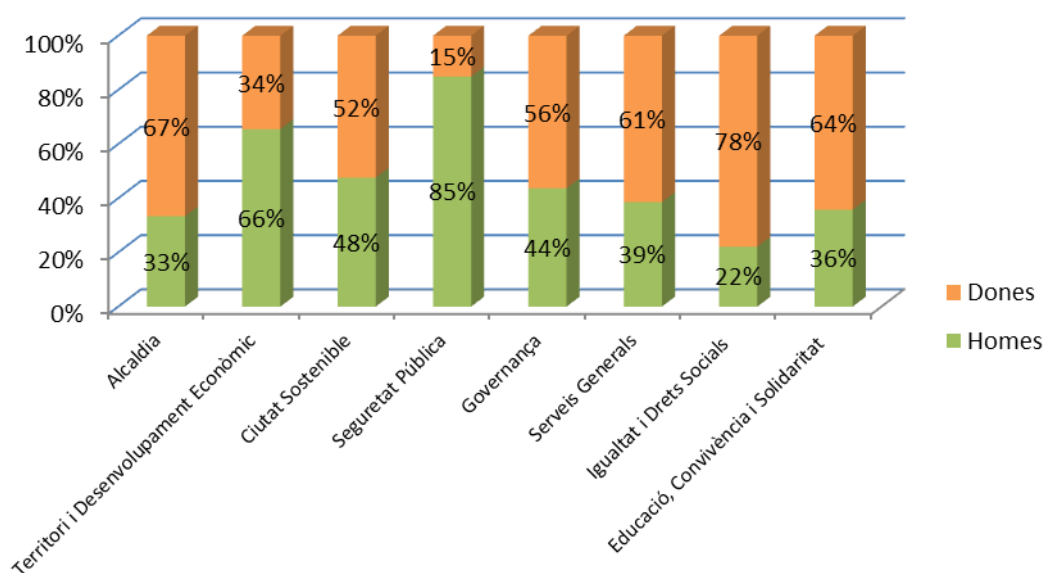
Respecte a la representativitat horitzontal i vertical, cal aclarir que quan la representativitat horitzontal i/o vertical no és paritària, parlem de segregació. En funció del grau de segregació es defineix:

- **Segregació total** quan arriba al 100%
- **Segregació severa** a partir del 80%
- **Segregació feble** entre el 61 i el 79%

¹ Disposició addicional primera de la Llei 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes.

a) Representativitat horitzontal

Més enllà de la presència equilibrada de dones i homes en la plantilla global, una anàlisi amb detall de la composició de cada una de les àrees que integren l'Ajuntament fa visible una situació més complexa en termes de representativitat d'homes i dones. En aquest sentit, el gràfic següent mostra la composició per sexe de les àrees de l'Ajuntament, en el que es pot veure que encara hi ha una certa **segregació horitzontal interna per raó de gènere** en algunes àrees de l'Ajuntament en virtut de la qual homes i dones ocupen algunes àrees i departaments diferents **en base als rols de gènere tradicionals**.



Gràfic 2. Composició per sexe de les àrees de l'Ajuntament.

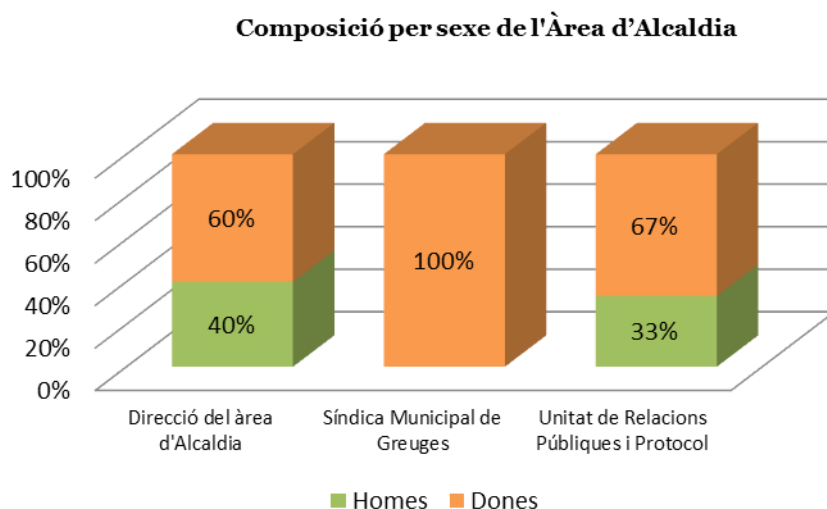
Es troben àrees amb una composició equilibrada com **Ciutat sostenible (52% de dones i 48% d'homes)** i **Governança (56% de dones i 44% d'homes)**. A altres àrees la **presència d'homes i dones és desigual**, tot i que en diferent mesura. Les àrees més masculinitzades són **Seguretat pública (85% homes i només un 15% dones)** i **Territori i Desenvolupament Econòmic (66% homes, 34% dones)**, i les més feminitzades són **Serveis generals (61% dones, 39% homes)**, **Educació, Convivència i Solidaritat (64% dones, 36% homes)**, **Alcaldia (67% dones, 33%**

homes) i Igualtat i Drets Socials (78% dones, 22%), sent l'àrea més feminitzada de l'Ajuntament. Aquesta desigualtat en la representativitat reproduïx la generització de les ocupacions que es dona a la societat general.

Una anàlisi detallada de cada àrea, però, ens ofereix una informació molt important a considerar. Per aquesta part, encara que les Direccions de les àrees siguin unipersonals, no es consideren com a llocs de feina sinó com a part de cada àrea que poden incloure més personal tècnic i auxiliar.

Composició per sexe de l'Àrea d'Alcaldia

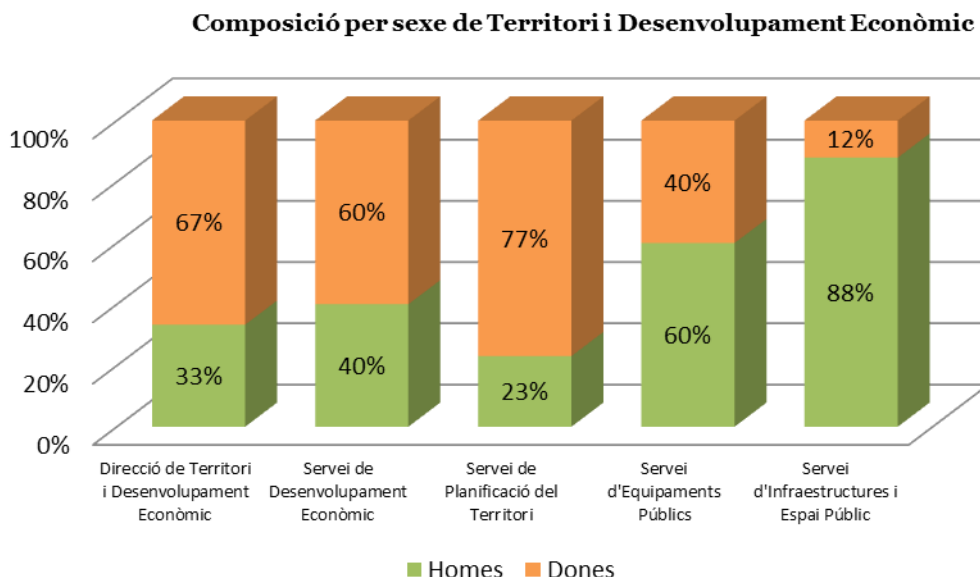
A l'Àrea d'Alcaldia, que és una de les àrees lleugerament **feminitzada en termes generals, apareix també feminitzada a la seva organització interna** ja que de les 9 persones treballadores a l'àrea 6 són dones. Només a la Direcció del àrea trobem una proporció paritària (60% dones, 40% homes). Aquesta feminització és important ja que ubica a les dones en càrrecs de poder trencant amb les tendències habituals, i a més un aspecte que al treball de camp ha sigut destacat com a necessari per al canvi, especialment si es tracta de dones amb perspectiva feminista.



Gràfic 3. Composició per sexe de l'Àrea d'Alcaldia.

Composició per sexe de l'Àrea de Territori i Desenvolupament Econòmic

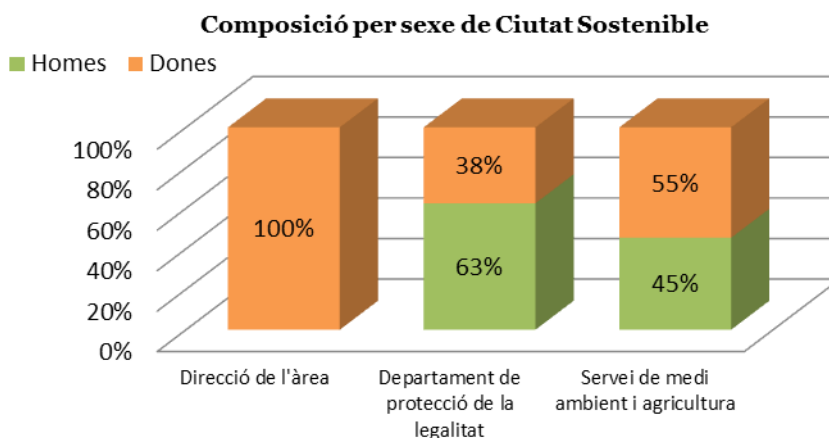
Com es pot veure a la gràfica següent, l'Àrea de Territori i Desenvolupament Econòmic, a nivell global, és una àrea **masculinitzada**, ja que d'un total de 122 persones al àrea hi ha 82 homes i 40 dones. Si s'analitzen els diferents departaments s'observa que en Servei d'Infraestructures i Espai Públic hi ha una presència molt més elevada d'homes que de dones: 58 homes i 8 dones. Mentre que en el Servei de Planificació del Territori la presència de dones és major (10 dones i 3 homes). Els Serveis de Desenvolupament Econòmic i el d'Equipaments Públics són els únics departaments paritaris dels cinc que integren l'àrea, encara que de manera diferent, ja que en el primer la presència de dones és lleugerament major (12 dones, 8 homes) a diferència del segon (8 dones, 12 homes). També és interessant destacar que a una àrea masculinitzada en termes globals, els càrrecs de major comandament són ocupats per més dones, de les 3 persones que conformen la direcció de l'àrea 2 són dones, sent una d'elles la directora.



Gràfic 4. Composició per sexe de l'Àrea de Territori i Desenvolupament Econòmic.

Composició per sexe de l'Àrea de Ciutat Sostenible

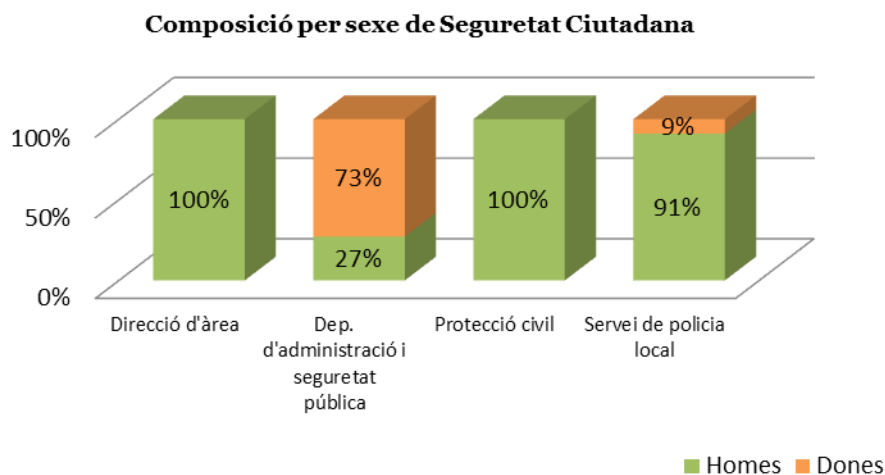
L'àrea de Ciutat Sostenible és una de les més paritàries de l'Ajuntament amb 11 dones i 10 homes. A més, és destacable el fet que la Direcció de l'àrea estigui conformada per 2 dones, mentre que el Servei de Medi Ambient i Agricultura és l'únic amb representativitat equilibrada (5 homes i 6 dones) i el Departament de Protecció de la Legalitat presenta una presència lleugerament major d'homes (5 homes, 3 dones).



Gràfic 5. Composició per sexe de l'Àrea de Ciutat Sostenible.

Composició per sexe de l'Àrea de Seguretat Pública

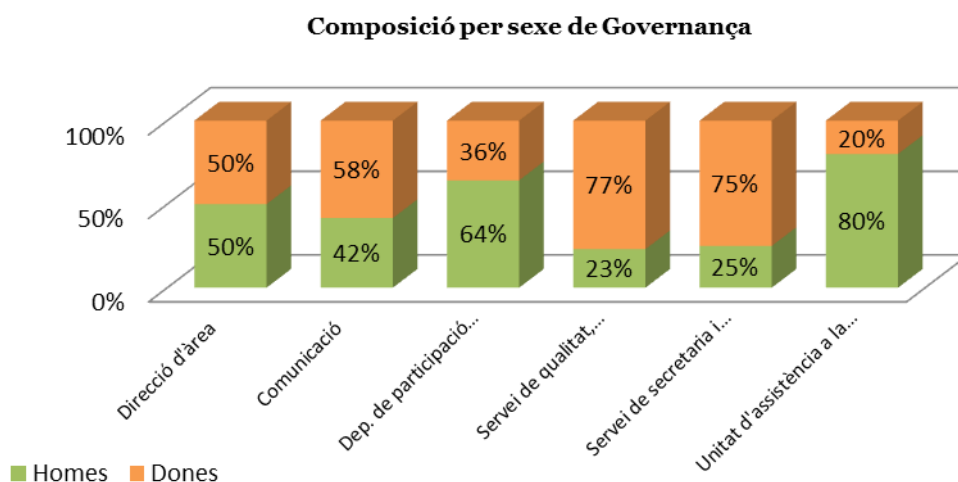
Seguretat Pública és **l'àrea més masculinitzada i una de les més nombroses de l'Ajuntament**. Això es deu fonamentalment a la integració de la Policia Local dins de Seguretat Ciutadana, el departament més nombrós de l'Àrea, amb 82 homes i només 8 dones, o sigui amb més del 91% d'homes en la seva plantilla. En contrast, l'únic departament de l'àrea feminitzat és Administració i Seguretat Pública (8 dones, 3 homes). Així doncs, s'observa com la tradicional assignació de gènere, que atribueix als homes les qüestions de seguretat i dones en tasques administratives i de gestió, es manifesta especialment en aquesta Unitat.



Gràfic 6. Composició per sexe de l'Àrea de Seguretat Ciutadana.

Composició per sexe de l'Àrea de Governança

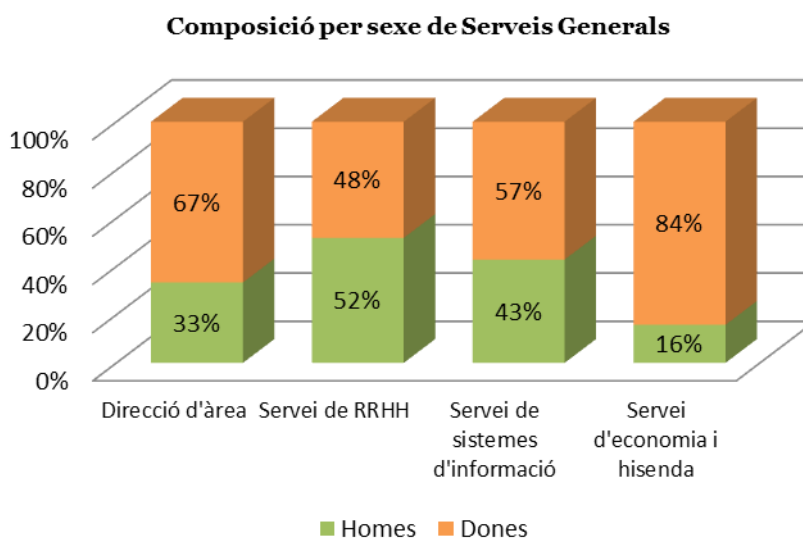
Governança és una de les **àrees més paritàries** que, a més, presenta una **Direcció totalment paritària** (2 homes i 2 dones), i diferències en la resta Departaments i Serveis. Per exemple, a Comunicació trobem una distribució paritària (5 homes i 7 dones), mentre que Participació Ciutadana es troba lleugerament masculinitzada (18 homes, 10 dones) i la Unitat d'Assistència a la Planificació i l'Avaluació és la més masculinitzada de l'àrea (4 homes, 1 dona), mentre que els serveis de Secretària i Jurídics (3 homes, 9 dones) i el servei de Qualitat, Transparència i Innovació (6 homes, 20 dones) estan feminitzats.



Gràfic 7. Composició per sexe de l'Àrea de Governança.

Composició per sexe de l'Àrea de Serveis Generals

Si s'observa de manera global la composició de l'Àrea de Serveis Generals es veu que es tracta d'una àrea amb una **lleugera feminització (61% dones, 39% homes)**. Malgrat això, al observar dins dels diferents departaments i serveis que la conformen, es detecta que **els seus serveis més nombrosos són paritaris**: el Servei de RRHH amb 13 dones i 14 homes i el de Sistemes d'Informació amb 12 dones i 9 homes. Encara que la Direcció de l'àrea sembla més feminitzada, es tracta de 2 dones i 1 home, que a més és el Director. Finalment, cal destacar que el **Servei d'Economia i Hisenda és el més feminitzat** (16 dones i 3 homes).

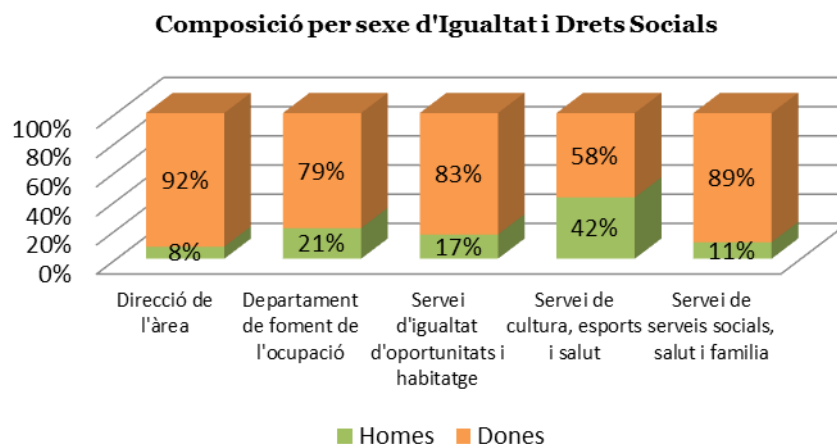


Gràfic 8. Composició per sexe de l'Àrea de Serveis Generals.

Composició per sexe de l'Àrea d'Igualtat i Drets Socials

L'Àrea d'Igualtat i Drets Socials, a més de ser **la més nombrosa de l'Ajuntament**, mostra una situació global i per departaments, tret del Servei de Cultura, Esports i Salut, **molt feminitzada**. Per exemple, el Servei de Serveis Socials, Salut i Família té una plantilla total de 44 persones de les quals només 5 són homes. Amb el Servei d'Igualtat d'Oportunitats i Habitatge succeeix el mateix, doncs només un 17% de la seva plantilla són homes. Aquesta feminització també es dona en el Servei de Foment de l'Ocupació on, de 19 persones treballadores, hi ha 15 dones i només 4 homes i a la Direcció de l'àrea que compta amb 11 dones i 1 home. És a dir, a l'Àrea d'Igualtat i Drets Socials és on més es materialitza aquesta segregació horitzontal en base a l'assignació de

rols de gènere tradicionals que associen el treball de cura amb la feminitat. En canvi, es respecte al Servei de Cultura, Esports i Salut, encara que inclou un sector tradicionalment masculí i que ha exclòs sistemàticament les dones com l'esport, les xifres ens mostren un composició més paritària (16 homes i 22 dones).



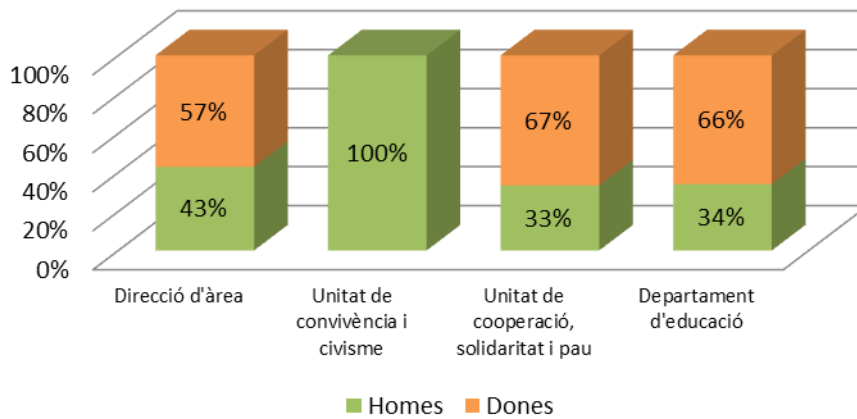
Gràfic 9. Composició per sexe de l'Àrea d'Igualtat i Drets Socials.

Composició per sexe de l'Àrea d'Educació, Convivència i Solidaritat

Per últim, l'Àrea d'Educació, Convivència i Solidaritat presenta una **Direcció paritària** (3 homes, 4 dones) i dues unitats amb 3 persones o menys. Així, encara que la Unitat de Convivència i Civisme sembli molt masculinitzada, es tracta en realitat d'una Unitat conformada només per 2 homes, mentre que a la Unitat de Cooperació, Solidaritat i Pau, hi ha 2 dones i 1 home. El que és interessant destacar d'aquesta àrea és el que es mostra al Departament d'Educació, que és el més nombrós. Amb una plantilla de 97 persones, es troben 64 dones i 38 homes. Aquesta feminització s'entén perquè dins d'aquest Departament hi és la Unitat d'Escoles Bressol, on es troben els llocs de treball més feminitzats, reproduint d'aquesta manera els rols de cura associats amb la feminitat dins del mercat laboral.



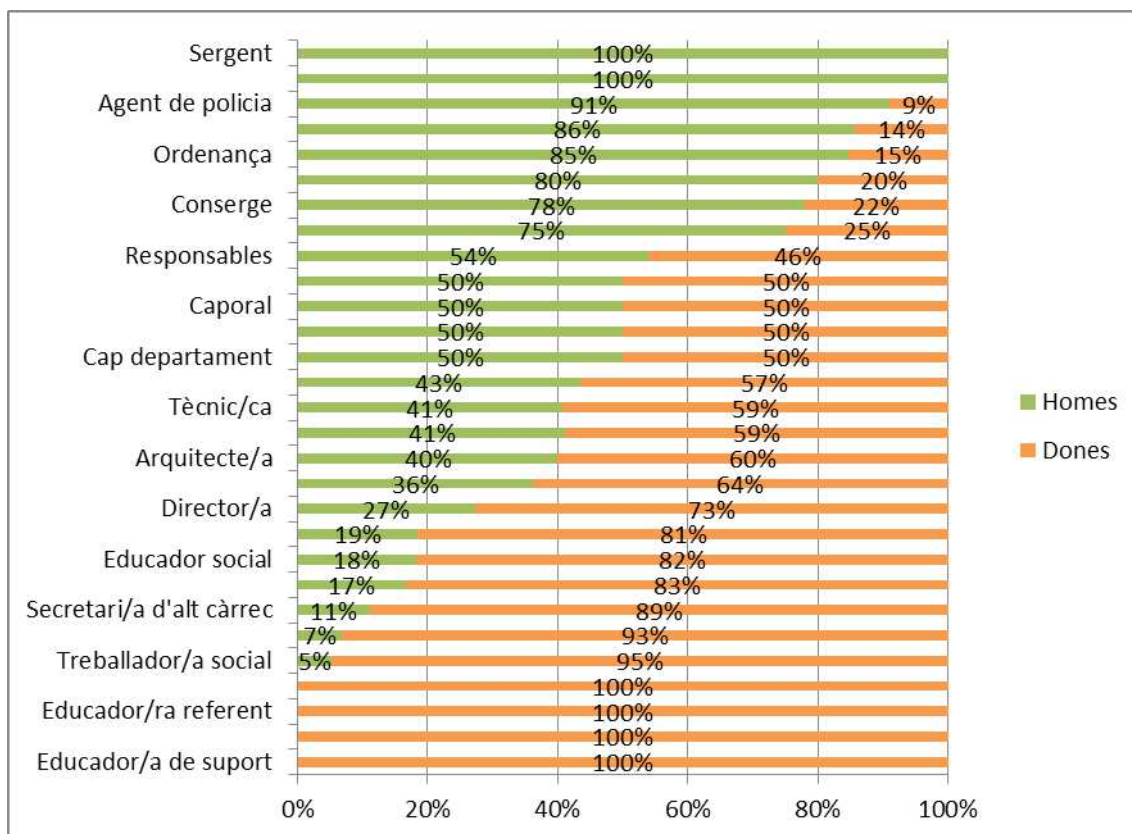
Composició per sexe d'Educació, convivència i solidaritat



Gràfic 10. Composició per sexe d'Educació, convivència i solidaritat.

Ocupacions masculinitzades i feminitzades

Un altre nivell d'anàlisi de segregació horitzontal és a través de la **variable ocupació**. És a dir, una vegada vista la situació per àrees, departaments, serveis i unitats, a continuació s'explora la presència d'homes i dones en les diferents ocupacions presents a l'Ajuntament. La gràfica següent recull, doncs, el sexe de les persones en les ocupacions del personal de l'Ajuntament amb 3 o més treballadors/es:



Gràfic 11. Sexe de les persones en les ocupacions del personal de l'Ajuntament.

Aquesta gràfica permet observar que de les 15 ocupacions amb 3 o més persones treballadores hi ha sis llocs dins del 40%-60% i que es poden considerar equilibrades: responsable, cap de servei, cap de departament, cap d'unitat, tècnic/a i professor/a de música. La resta d'ocupacions en menor o major grau, presenta una situació de segregació. En concret, s'han identificat diversos llocs de treball de l'Ajuntament ocupats en un 80% per un o altre sexe i, com es pot veure, es tracta de professions paradigmàtiques en termes d'estereotips de gènere. D'una banda, es detecta **segregació total (100%)** a dues ocupacions totalment masculinitzades (sergent/a i oficial) i dues ocupacions totalment feminitzades (educador/a referent i de suport). Aquestes últimes ocupacions feminitzades corresponen als llocs de feina de les Escoles Bressol que s'han incorporat al Ajuntament recentment. D'altra banda, s'identifica **segregació severa (a partir del 80%)** en dues ocupacions masculinitzades (agent de policia i d'ordenança) i a quatre ocupacions feminitzades (treballador/a social, administratiu/va, educador/a social i gestor/a). Per últim, es **troba segregació feble (entre el 61% i el 79%)** a una ocupació masculinitzada

(conserge) i dues feminitzades (director/a i educador/a social). Es percep que els casos més extrems d'ocupacions feminitzades i masculinitzades és reflex de la realitat acadèmica i professional.

Del treball de camp també es detecta que els **sindicats** també estarien masculinitzats, ja que aquests són més presents a àrees més masculinitzades, mentre que s'identifiquen més dificultats d'organització a les àrees més feminitzades. Aquesta situació es pot explicar d'una banda perquè deguda la divisió sexual del treball, les dones assumeixen més càrregues familiars i prioritzen les cures a altres àmbits, fet que dificulta la dedicació del temps a la organització entorn als drets laborals.

En general, en relació a la representativitat horitzontal, cal destacar també en positiu que l'Ajuntament ha fet molt esforços per a canviar aquesta segregació horitzontal, ja que es duren a terme accions positives durant els processos de reclutament. Un cas emblemàtic seria el procés de reclutament de policies locals que es va realitzar al voltant de 2011, on es buscava reclutar dones. Per exemple, i ha altres experiències pilot dins dels Plans d'Ocupació on s'ha aplicat la paritat en la contractació per a serveis de jardineria.

Un element important a tenir en compte en parlar de representativitat horitzontal és el **procés de selecció del personal**, ja que té un impacte central en la forma en què es configuren els equips.

La selecció de personal a l'Ajuntament de Sant Boi es realitza segons la normativa general vigent i respectant els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat, així com la publicitat en l'accés a la funció pública, tal com s'indica al Conveni Col·lectiu de l'Ajuntament. Els procediments selectius poden incloure proves sobre coneixements teòrics i pràctics; proves mèdiques i/o físiques, tests o qüestionaris d'aptitud professional, entrevistes i altres.

A més, els tribunals de selecció es designen per a cada convocatòria i es configuren segons l'article 60 de la Llei 7/2007, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP) i la resta de normativa d'aplicació.

Pel que fa a les convocatòries d'oferta pública d'ocupació de l'Ajuntament, en tots els casos als quals s'ha tingut accés², les bases per a la contractació

² Consultat per última vegada a data del 10 de gener de 2018 a:

expliciten el procés de selecció que se seguirà, la descripció dels llocs oferts, així com els requisits d'accés, la descripció de funcions, nivell retributiu, categoria, requisits per a cobrir-lo, etc. És a dir, a les bases es **compleixen clarament els principis abans citats de mèrit, capacitat i publicitat**. Un aspecte observat en l'anàlisi de les convocatòries és l'**ús del llenguatge inclusiu** ja que sempre s'utilitzen les formes dobles i/o les genèriques.

A més a més, tal es va identificar al treball de camp, a les bases de les convocatòries hi ha un paràgraf que especifica que a paritat de puntuació de dues candidatures, es triarà la persona del sexe menys representat en aquell àmbit professional. Aquesta clàusula de la convocatòria es considera un aspecte molt important, perquè a més a més dóna un missatge clar a les persones que componen els **Tribunals de Selecció** quant a la importància de la paritat per a l'Ajuntament.

De totes maneres, es veu bastant difícil poder incidir en la manera de veure, analitzar i seleccionar que tenen les persones membres dels tribunals que venen de fora i imposades.

Del treball de camp, un altre element que es va posar sobre la taula és que perquè la perspectiva de gènere en els processos de selecció sigui efectiva, és necessari que tant Recursos Humans com Ocupació ho tinguin en compte. En aquest sentit, el treball de selecció que realitza Recursos Humans és només l'últim pas d'un procés que comença anteriorment amb el conjunt d'accions formatives i d'orientació laboral que realitza Ocupació.

b) Representativitat vertical

El panorama pel que fa a la segregació vertical dins l'Ajuntament també ens mostra un repartiment heterogeni de la presència d'homes i dones.

Pel que fa als **càrrecs polítics**, el consistori de l'Ajuntament és força paritària, al nivell de màxim càrrec de comandament, ja que compta amb una Alcaldessa, 3 tinents d'alcaldia i 2 tinents d'alcaldia. Pel que fa a les Regidories però, trobem una **lleugera masculinització** (63% homes). Hi ha 12 Regidors homes i 7 Regidores dones. Si analitzem les àrees de les diverses Regidories

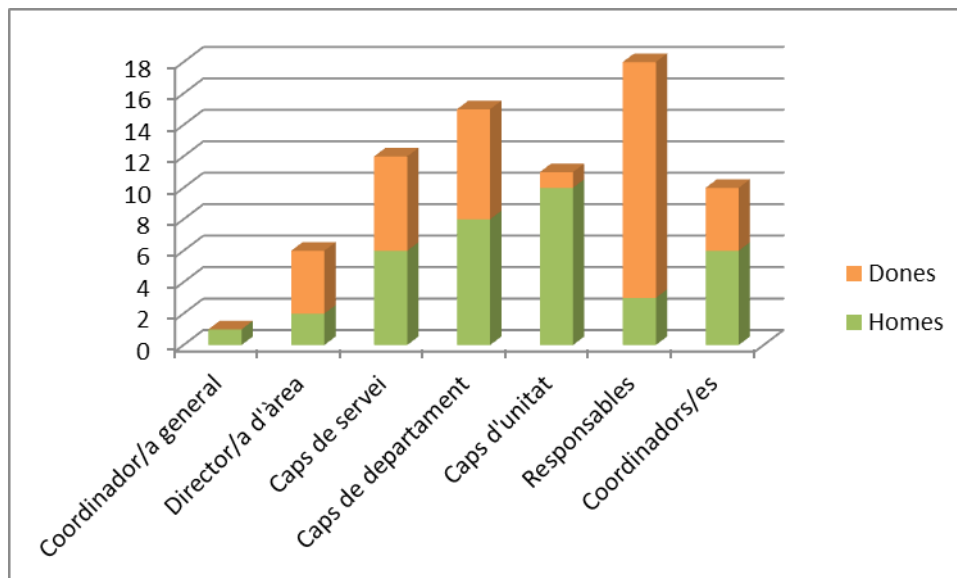
segregades per sexe, veiem que com que es comparteixen regidories de diferents àrees **de treball**, es trenca amb les àrees generalment associades a la masculinitat que són ocupades per homes, o àrees tradicionalment vinculades a la feminitat. Com per exemple Infància, adolescència i família que està ocupada per un home o Esports per una dona, encara que aquesta última és compartida amb Gent Gran, més vinculada al rol tradicional de cura desenvolupat per les dones. *Dades de febrer 2017.*

Àrees	
Regidors	Regidor de Diversitat funcional, Habitatge social, Inclusió i plena ciutadania i Infància, adolescència i família. Regidor de Projectes Europeus, Transparència i Joventut. Regidor de Coordinació de consells de districte, Cultura, Manteniment de proximitat i Proximitat i districtes. Regidor de Noves formes de participació.
Regidores	Regidora d'Alcaldia: Pla de Govern, Projectes estratègics, Relacions institucionals, Relacions públiques i Protocol, Reforma horària, Igualtat de gènere, feminisme i LGTBI. Agermanaments igualitaris. Comunicació de l'Alcaldia. Ocupació i Formació ocupacional. Regidora d'Esports i Gent Gran. Regidora d'Aparcaments, Comerç, turisme i fires, Consum, Infraestructures, Llicències d'obertura d'activitats i via pública, Mercats, Mobilitat, Promoció i disseny de ciutat i Transports. Regidora de Salut pública i Tinença responsable i benestar dels animals. Regidora de Política Agrària.

Taula 5. Composició per sexe de les regidories.

A l'Ajuntament **els càrrecs de màxim comandament**, ja que es compta amb un coordinador general, 4 directores d'àrea i 2 directors d'àrea. Val a dir que la presència de dones en càrrecs de responsabilitat és resultat d'una voluntat expressa de la direcció de l'Ajuntament i és, a més, reconegut per la plantilla com un valor de la institució i una mostra de la igualtat de gènere en aquest. Alhora, ha permès que algunes dones poguessin impulsar la incorporació de la igualtat de gènere en l'Ajuntament, liderant aquest àmbit des de posicions de responsabilitat.

Als càrrecs intermedis, que inclouen Caps de Servei, Caps de Departament, Caps d'Unitat, Coordinador/es i Responsables, hi ha una situació de paritat absoluta (50%-50%) a nivell global, però que requereix d'una anàlisi més detallada.



Gràfic 12. Composició per sexe dels càrrecs intermedis de l'Ajuntament.

Tal i com es mostra en aquesta gràfica, la distribució per sexe és força paritària als Caps de Servei i Departament, així com als Responsables. Es detecta però una lleugera masculinització dels coordinadors (3 homes, 1 dona) i sobre tot crida l'atenció el major nombre de dones Caps d'Unitat. Aquestes dades es complementen amb allò estret del treball de camp en relació a la segregació vertical, que posa de manifest la percepció de que les formes en que homes i dones arriben a càrrecs entremitjos varien i que a vegades quan les dones arriben es tradueix en més responsabilitats i càrregues que en el cas dels homes. A més, a l'Ajuntament de Sant Boi es classifiquen en cinc categories professionals:

Grup A: títol universitari de grau. Els subgrups A1 i A2 està en funció del nivell de responsabilitat de les funcions a desenvolupar i de les característiques de les proves d'accés.

Grup C, escala C1: títol de batxiller o tècnic.

Grup C, escala C2: títol de graduat en educació secundària obligatòria.

E: estudis primaris/certificat d'escolaritat.

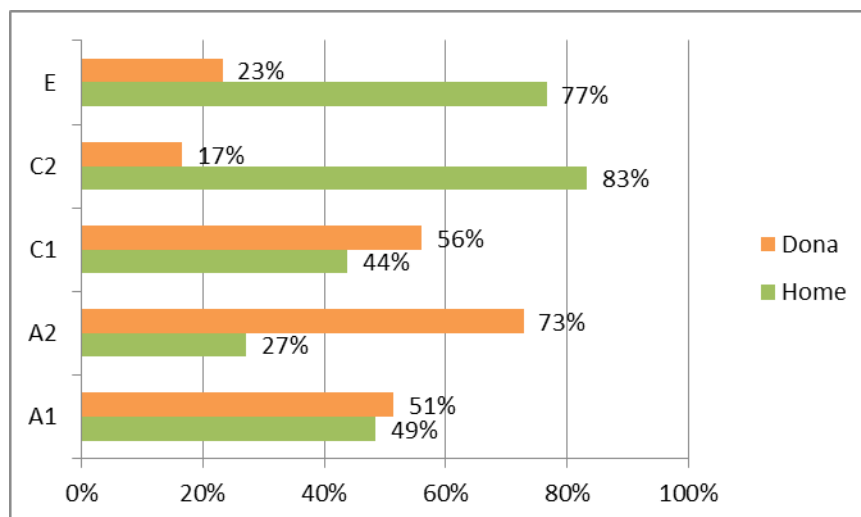
L'anàlisi de la composició per sexes dels grups de classificació que recull la taula següent mostra que la situació global de l'Ajuntament **no està prou equilibrada**.

Composició per sexe dels grups professionals							
Grup professional	Nombre			% sobre grup	% sobre sexe		
	Home	Dona	Total	Home	Dona	Home	Dona
A1	50	53	103	49%	51%	16%	15%
A2	41	110	151	27%	73%	13%	32%
C1	122	156	278	44%	56%	39%	45%
C2	45	9	54	83%	17%	14%	3%
E	56	17	73	77%	23%	18%	5%
Total	314	345	659	48%	52%	100%	100%

Taula 6. Percentatge d'homes i dones en grups professionals.

Hi ha paritat en els grups **A1** (el 49% homes i el 51% dones) i **C1** (44% homes i 56% dones) i **desequilibris als** grups **A2**, integrat en un 27% per homes i 73% dones i en els grups **C2** (83% per homes i un 17% dones) i **E** (77% per homes i un 23% dones). Cal destacar que el grup C2 recull els agents de policia i el grup E els ofici, llocs molt masculinitzats com ja s'ha explicat al apartat de segregació horitzontal.

Per altra part, si es fixa l'atenció en la **distribució d'homes i dones en els diferents grups professionals tenint present la totalitat de la plantilla** de l'Ajuntament, a la taula 6 i al gràfic 13, s'observa com la majoria del personal es concentra als grups A2 i especialment al C1. Al grup A2 s'hi troben el 32% de les dones i el 13% dels homes.



Gràfic 13. Sexe de les persones per grups professionals de l'Ajuntament.

4.3.2 Actuacions en l'àmbit de representativitat horitzontal i vertical (REP)

A partir de la anàlisi realitzada, es proposen els següents objectius:

Objectiu REP 1

Millorar la presència equilibrada d'homes i dones en les àrees i ocupacions de l'Ajuntament més feminitzades i masculinitzades.

REP.1.1 - Reforçar les accions positives per a superar la segregació horitzontal

L'Ajuntament, tal i com es menciona a la diagnosi, ja preveu algunes clàusules de paritat en les bases de les contractacions. D'una banda, llavors, és important mantenir aquest criteri per a la totalitat dels processos de selecció, posant especial atenció als àmbits especialment segregats.

A més a més, Recursos Humans hauria de realitzar un fulletó d'aspectes a tenir en compte des de la perspectiva de gènere als processos de selecció per als tribunals o òrgans tècnics de selecció. D'aquesta manera, es podria transmetre als tribunals de forma clara que per l'Ajuntament la perspectiva de gènere és un principi fonamental que s'ha d'adaptar també als processos de selecció.

A banda d'això, per poder equilibrar els equips és necessari un treball coordinat que abasti diverses àrees de l'Ajuntament per tal d'augmentar la seva eficàcia. En concret, és necessari:

- Dissenyar accions positives - amb la col·laboració de la Unitat d'Igualtat - encaminades no només a preveure la contractació del sexe menys representat una vegada superades les proves selectives, sinó també a acompanyar la persona una vegada incorporada al lloc de treball (en el cas, per exemple, de dones incorporades en sectors masculinitzats).
- Involucrar Ocupació perquè es posi una especial atenció en les campanyes de difusió de les ofertes d'ocupació, per tal que no tinguin biaixos de gènere en la seva difusió i contingut. També es podria incidir perquè les formacions professionals que s'organitzin tinguin quotes per sexe i no siguin esbiaixades en els continguts.

Objectius:

- Reduir la segregació horitzontal.
- Contribuir a l'eliminació dels estereotips de gènere que es troben presents dintre de l'organització.
- Donar compliment a la tasca exemplificadora de l'Ajuntament.

Possibles indicadors:

- Increment del nombre de persones incorporades a través de la clàusula d'igualtat.
- Existència i distribució d'informació sobre la perspectiva de gènere en la selecció als tribunals de selecció.
- Disseny d'accions positives d'acompanyament a les persones contractades a sectors masculinitzats o feminitzats.
- Quotes per sexe en les formacions organitzades per l'Ajuntament en sectors on hi ha una alta segregació horitzontal.

Calendari: acció de continuïtat durant tot el període d'implementació.

Responsabilitats: Recursos Humans, Igualtat i LGTBI i Ocupació.

Objectiu REP 2

Fomentar la participació equilibrada d'homes i dones en els òrgans i espais de decisió de l'organització municipal.

REP.2.1 - Formalització del principi d'igualtat i tendència a la paritat en tot els espais de decisió i òrgans de l'organització municipal.

L'article 6 de la Llei catalana 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes, recull l'obligació dels ens locals de Catalunya de fomentar la presència de dones en tots els òrgans i espais de presa de decisions de l'organització municipal.

En aquest sentit, es proposa l'elaboració d'un reglament intern que reculli el principi de tendència a la paritat en tots els espais de decisió i òrgans, no només els directius sinó també els complementaris de l'organització municipal, com per exemple, comissions, taules, juntes, etc.

Aquest reglament hauria de recollir altres mesures per a l'impuls de la igualtat entre dones i homes tals com restringir les convocatòries d'aquests espais i òrgans a horaris que permetin la conciliació amb la vida familiar.

Objectius:

- Visibilitzar i formalitzar per escrit el compromís de l'Ajuntament amb la igualtat de gènere en tots els espais i òrgans de l'organització.
- Promoure la participació equilibrada d'homes i dones en tots els espais de l'organització municipal.

Possibles indicadors:

- Existència d'un document vinculant que reculli explícitament el principi de tendència a la paritat en els espais i òrgans de l'organització municipal.
- Nombre d'espais i òrgans complementaris amb una composició equilibrada per sexes, i percentatge sobre el total.
- Horaris de les convocatòries.

Calendari: A llarg termini, 2021.

Responsabilitats: Alcaldia, Recursos Humans.

REP.2.2 - Reforçar les accions positives als Sindicats.

Degut a la masculinització percebuda dins dels sindicats, aquesta actuació es planteja generar canvis per afavorir-hi la participació de les dones. Per dur a terme aquesta actuació, en primer lloc caldria identificar els obstacles que dificulten la participació de les dones en aquests espais. Una altra línia, seria la visibilització de les dones dins dels sindicats. En conjunt, es tracta d'elaborar eines de millora del lideratge en aquest àmbit, per a incloure noves formes de lideratge que siguin inclusives. Per concretar aquesta feina, es podrien crear *antenes d'igualtat* dins dels Sindicat, a partir de la identificació de persones clau dins de cada sindicat i si així ho decideixen dins els Sindicats.

Objectius:

- Identificar els obstacles que dificulten la participació de les dones als sindicats.
- Visibilitzar les dones que participen dins dels sindicats.
- Promoure formes de lideratge inclusives d'acord amb els principis d'igualtat de l'Ajuntament.

Possibles indicadors:

- Realització d'una avaluació sobre la participació de les dones als sindicats i possibles dificultats per accedir-hi.
- Document que reculli el nomenament de les *antenes d'Igualtat* dins dels Sindicats.
- Nombre d'accions portades a terme per les antenes d'Igualtat dins dels sindicats.

Calendari: acció de continuïtat durant tot el període d'implementació.

Responsabilitats: Representants sindicals i si ho sol·liciten, amb el suport d'Igualtat i LGTBI.

4.4. POLÍTICA DE FORMACIÓ

4.4.1 Diagnosi

A l'àmbit de formació, des d'una perspectiva de gènere és important valorar l'impacte diferenciat de la política de formació sobre homes i dones, així com el grau d'incorporació perspectiva de gènere en les accions formatives.

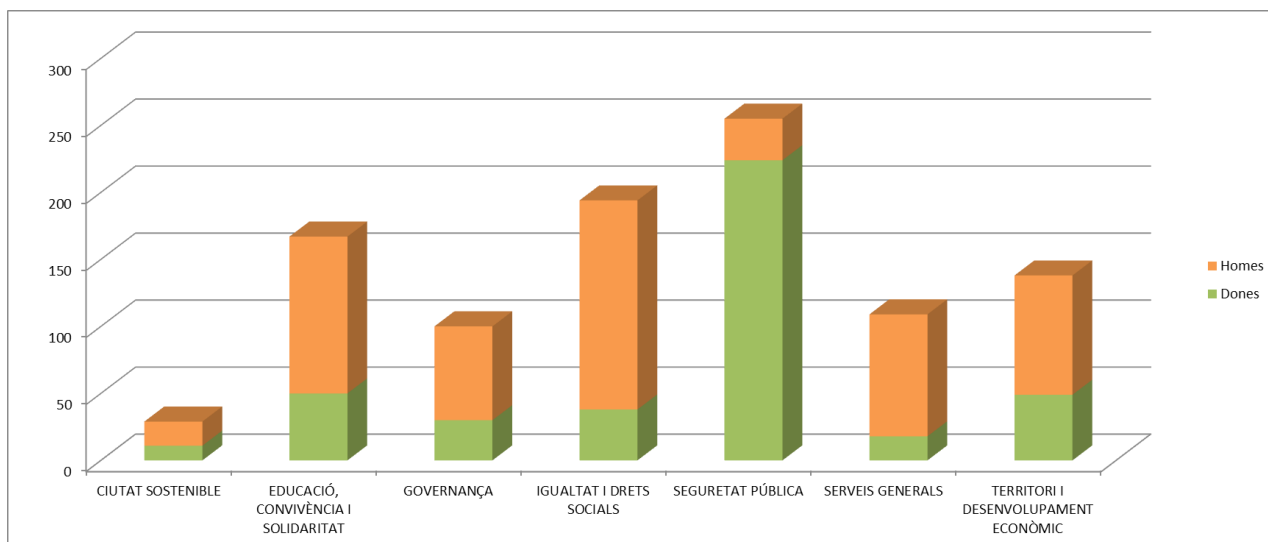
A la diagnosi del PII anterior, es detectava que les dones feien més cursos que els homes. Així, les dones conformaven el 60% del total de persones que havien rebut formació en el 2009. La política de formació no estava formalitzada, ni existia un protocol de detecció continuada de necessitats formatives, ni de disseny, impartició i avaluació de la formació. A més, s'identificava una escassa incorporació de la perspectiva de gènere en els continguts formatius.

Actualment, tal com es detectava a l'anterior pla, **no es detecten desigualtats específiques pel que fa a l'accés a la formació**. L'Ajuntament compta amb un **Pla de Formació** (Avança't 2016-2018) que ofereix diverses accions formatives a tot el personal. El 2016 es van fer un total de 992 accions formatives, de les quals un 58% van ser ateses per dones i un 42% per homes.

FORMACIONS INTERNES AL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT 2016					
Formació	Participació			Percentatges sobre la formació	
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones
	420	752	992	58%	42%

Taula 7. Participants a les formacions internes desglossades per sexe. 2016

És interessant recalcar que a més, el major nombre d'accions formatives van ser ateses per homes de l'àrea de Seguretat Pública (23% del total d'accions formatives) i per dones de l'Àrea d'Igualtat i Drets Socials (16% del total d'accions formatives).



Taula 8. Participants a les formacions internes desglossades per sexe i àrees (2016).

No és rellevant la diferència en el número d'hores formatives per sexe, encara que els homes han gaudit d'un número lleugerament més alt d'hores de formació.

HORES FORMATIVES PER SEXE 2016			
Total	Homes	Dones	Diferència
5215	2611,5	2603,5	7,5

Taula 9. Hores formatives desglossades per sexe. 2016

D'altra banda, en els últims anys s'ha posat una especial atenció en l'aspecte formatiu, amb la realització de **nombroses formacions en perspectiva de gènere**. No obstant, al treball de camp es va manifestar una falta de prioritització d'aquestes formacions per part d'algunes àrees, que fa que no es consideri necessari o adient a l'especialització dels departaments. Costa sortir d'una **visió de la formació extremadament departamentada**, que fa que no es vegi la suficient utilitat en formacions de caràcter més transversal. També es considera una **qüestió de falta de prioritització d'aquestes formacions** per part de les direccions de les diverses àrees.

4.4.2 Actuacions en l'àmbit de política de formació (FOR)

Objectiu FOR 1

Fomentar la formació en perspectiva de gènere, garantint que tota la plantilla hi tingui accés.

FOR.1.1 – Seguir en la incorporació de la perspectiva de gènere en la formació interna a tot el personal.

Tal com recullen l'article 51 de la Llei orgànica 3/2007, per a la *igualtat* efectiva de dones i homes i l'article 6 de la Llei 17/2015, d'igualtat efectiva entre homes i dones, li correspon als ens locals establir les condicions de formació i capacitat del personal al seu servei.

Aquesta incorporació s'ha de centrar en:

- La inclusió d'accions formatives específiques en matèria d'igualtat de gènere adreçades, en la mesura del possible, a tot el personal i adaptades a les necessitats diverses de cada grup professional o servei.
- La incorporació de la perspectiva de gènere en les accions formatives d'altres temàtiques, sempre que sigui possible.

D'altra banda, el Pla de Formació recollirà explícitament com a bona pràctica de l'Ajuntament que en l'organització de les accions formatives es tingui en compte, en la mesura del possible i garantint sempre el correcte funcionament dels serveis, la conciliació i l'accés en igualtat de condicions de tot el personal, per exemple amb l'impuls de cursos en línia.

Objectius:

- Facilitar la capacitat de tot el personal en matèria d'igualtat de gènere.
- Impulsar la incorporació de la perspectiva de gènere de manera transversal en totes les Àrees, Departaments, Serveis i Unitats de l'Ajuntament.

Possibles indicadors:

- Nombre d'accions formatives específiques que s'ofereixen anualment en matèria d'igualtat de gènere.
- Nombre, sexe i Àrea/Unitat de les persones participants en les accions formatives en matèria d'igualtat de gènere.
- Nombre d'accions formatives d'altres àmbits que han incorporat la perspectiva de gènere, o continguts relacionats amb la igualtat de gènere.
- Nivell de satisfacció de les persones participants per sexe.

Calendari: acció de continuïtat durant tot el període d'implementació.

Responsabilitats: Recursos Humans.

FOR.1.2 – Accions formatives específiques en perspectiva de gènere per a les antenes de gènere.

Donat el rol central de les antenes de gènere en el foment de la transversalització de gènere en l'organització, és necessari que part de la seva tasca (sobretot en la fase inicial) sigui de rebre la suficient formació. Concretament, es considera imprescindible que totes les antenes participin en una formació bàsica en gènere, per després participar en diverses càpsules periòdiques (per exemple, una o dues l'any) sobre temàtiques específiques en relació a les necessitats de l'àrea a la qual pertanyen (per exemple, gènere i comunicació, o inserció laboral i gènere, o coeducació, etc.).

Objectius;

- Millorar els nivells de sensibilització i formació de les antenes de gènere.
- Reforçar el grau d'incorporació transversal de gènere a l'organització.

Possibles indicadors:

- Nombre i tipus d'actuacions de formació realitzades.
- Nombre de participants per sexe i àrea/servei.
- Nivell de satisfacció de les persones participants en les formacions.

Calendari: començament a curt termini, finals 2018. Després acció de continuïtat durant tot el període d'implementació.

Responsabilitats: Recursos Humans.

FOR.1.3 – Accions formatives específiques en perspectiva de gènere per als sindicats.

Els sindicats juguen un rol fonamental en la implementació del PII i, més en general, en la promoció de la igualtat de gènere a nivell intern. Per això, és fonamental que la representació sindical pugui participar en accions de formació en gènere. Depenent de la disponibilitat i els recursos, es podrien organitzar formacions específiques, o bé garantir que els sindicats participin en altres formacions en gènere si és que així ho decideixen els Sindicats.

Objectius:

- Millorar els nivells de sensibilització i formació dels sindicats.
- Reforçar el grau d'incorporació transversal de gènere a l'organització.

Possibles indicadors:

- Nombre i tipus d'actuacions de formació realitzades.
- Nombre de participants per sexe.
- Nivell de satisfacció de les persones participants en les formacions.

Calendari: començament a mig termini, el 2019. Després acció de continuïtat durant tot el període d'implementació.

Responsabilitats: Recursos Humans i Sindicats si és que així ho decideixen i sol·liciten.

FOR.1.4 – Càpsules formatives a les persones de Plans d'Ocupació.

Creació d'un mòdul específic de formació en gènere per al personal de nova incorporació per Plans d'Ocupació. Aquest mòdul hauria d'abordar els elements següents:

- Nocions bàsiques relatives a la igualtat de gènere.

- Compromís explícit de l'Ajuntament de Sant Boi amb el valor de la igualtat de gènere.
- Difusió dels documents centrals de l'Ajuntament, com el Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe i el PII.

Objectius:

- Visibilitzar el compromís de l'Ajuntament amb la promoció i el respecte de la igualtat de gènere.
- Sensibilitzar les persones de recent incorporació en relació a la igualtat de gènere.

Possibles indicadors:

- Existència d'un mòdul específic d'informació o formació en gènere adreçat al personal de nova incorporació.
- Nombre de persones que realitzen el mòdul per sexe i àrea/servei.
- Nivell de satisfacció de les persones que realitzen el mòdul.

Calendari: començament a llarg termini, el 2020. Després acció de continuïtat durant tot el període d'implementació.

Responsabilitats: Recursos Humans.

4.5 POLÍTICA RETRIBUTIVA I CONDICIONS LABORALS

4.5.1 Diagnosi

Les bases de la **política salarial** de l'Ajuntament es troben recollides al **Conveni Col·lectiu del Personal Laboral de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat (2015-2018)**.

El Conveni s'adhereix al que estableix la normativa bàsica per a la funció pública i, a partir d'aquí, regula els següents conceptes:

- Sou base
- Complement de destí
- Complement específic
- Condicions especials de treball
- Complement personal transitori
- Antiguitat
- Indemnitzacions per raó del servei
- Hores extraordinàries

Segons el marc general, la **retribució mensual del funcionariat** està formada pels conceptes de sou base, antiguitat o triennis, complement de destinació (CD), complement específic (CE) i, si s'escau, altres complements (AC). En el cas del **personal laboral**, el CD va inclòs dins el sou base.

Pel que fa a les condicions laborals, l'Ajuntament de Sant Boi està subjecte i compleix la normativa legal establerta pel que fa a la relació jurídica que estableix amb cadascú/na dels/les treballadors/es. A partir d'aquí, el capítol II del Conveni es centra en la regulació de la jornada laboral, calendari, vacances, descans retribuït, flexibilitat horària, llicències i permisos, etc.

Bretxa salarial

A partir de les dades aportades per l'Ajuntament, corresponents a l'any 2017, a continuació es recull la mitjana de la **retribució anual bruta dels homes i les dones que treballen a l'Ajuntament**. Aquesta mitjana general, és a dir, que no té en compte les diferències en la jornada laboral i respecte a la relació

contractual (funcionaris/es, laboral i eventual), mostra una **bretxa salarial³ entre homes i dones del 7%**.

Sou total, incloent tots els complements i sou base			
Sexe	Mitjana anual bruta	% en relació a la mitjana global	% bretxa de gènere
Homes	35473,79	103,75%	7%
Dones	32965,37558	96,42%	
Global	34190,59368		

Taula 10. Bretxa salarial de gènere en les retribucions anuals brutes.

Segons l'informe d'UGT de febrer de 2017, la bretxa salarial se situa en el **23'25% a nivell estatal i a Catalunya en un 25'95%** (2016). Mentre que a nivell estatal en l'àmbit de l'**Administració Pública** el percentatge de bretxa se situa en el **10'93%**. La taula mostra l'existència d'una **lleugera bretxa salarial entre els homes i les dones del 7% a favor dels homes**. Amb tot, per a poder donar un valor adequat a aquestes dades s'ha de considerar que es tracta del sou base percebut anual, no per hora, i que les persones amb una jornada més reduïda cobren menys en total, encara que el sou sigui proporcional. Per això, seria important poder calcular la bretxa de gènere a partir del guany mitjà per hora.

Complements

A continuació, s'inclou una descripció de cada tipus de complement, on es pot observar quins són més percebuts per homes i per dones.

- **Complement de destí**

El Complement de Destí és el concepte destinat a retribuir el nivell corresponent al lloc de treball que es desenvolupa. La taula següent permet observar que existeix una bretxa que es configura una mica **per sota del 2% a favor de les dones**. Aquesta desigualtat es pot atribuir a la segregació horitzontal o vertical, ja que aquest complement depèn del nivell del lloc de treball.

³ La bretxa es calcula de la següent manera: $[(\text{Mitjana bruta anual homes} - \text{Mitjana bruta anual dones}) / \text{Mitjana bruta anual homes}] * 100$.



Bretxa als complements de destinació			
Sexe	Mitjana anual bruta	% en relació a la mitjana global	% bretxa de gènere
Homes	5476,3	99,16%	-2%
Dones	5600,53	101,41%	
Global	5522,78		

Taula 11. Bretxa de gènere als complements de destí.

• Complement específic

El complement específic està destinat a retribuir les condicions particulars dels llocs de treball en atenció a la seva dificultat tècnica, especial dedicació, incompatibilitat, responsabilitat, perillositat i/o penositat.

Tal com es pot observar a la taula següent, la diferència del que reben els homes i dones que treballen a l'Ajuntament en concepte de Complement específic és una mica més elevada que la del complement de destí. En aquest sentit, si bé la gran majoria tant de treballadors com de treballadores que cobren algun complement específic, s'identifica una bretxa de gènere en la seva quantia del **16%, a favor dels homes**. Més enllà de les explicacions vinculades a la segregació horitzontal i vertical, que ja s'han exposat a l'apartat anterior, la magnitud de la bretxa en aquest cas es podria explicar per una conceptualització del Complement específic que inclogués una major valoració de les tasques, ocupacions i àmbits masculinitzats. Aquest potencial biaix hauria de ser estudiat per l'organització.

Bretxa complements específics			
Sexe	Mitjana anual bruta	% en relació a la mitjana global	% bretxa de gènere
Homes	13556,54	108,63%	16%
Dones	11451,35	91,76%	
Global	12479,62		

Taula 12. Bretxa de gènere als complements específics.

• Altres complements

La taula següent mostra la mitjana del que perceben, en concepte d'Altres Complements, els homes i dones que treballen a l'Ajuntament:

Bretxa als altres complements							
Perceptors i perceptores				Quantitat mitjana			
Homes	% sobre homes	Dones	% sobre dones	Homes	Dones	Total	Bretxa
115	37%	49	14%	3485,78	2489,72	3188,18	28,5749531

Taula 13. Bretxa de gènere a "altres complements".

Aquest pagament és percebut pel 37% dels homes i el 14% de les dones. En aquest complement s'observen diferències entre homes i dones pel que fa a la quantia. Com es pot veure a la taula, la bretxa de gènere és del **28% a favor dels homes**. Aquest és el complement que més homes perceben a l'Ajuntament.

- **Complements personals transitoris**

Al *Conveni Col·lectiu*, es defineixen diferents tipus de complements personals transitoris:

CPT2. fa referència a antigues diferències personals positives entre el sou anterior a la valoració efectuada l'any 2002 i el posterior. Aquest pagament és percebut pel 10% dels homes i el 4% de les dones i presenta una bretxa de gènere del **15% a favor dels homes**.

Bretxa als complements "cpt2x"							
Perceptors i perceptores				Quantitat mitjana			
Homes	% sobre homes	Dones	% sobre dones	Homes	Dones	Total	Bretxa
30	10%	15	4%	2938,9	2480,26	2786,02	15,60583892

Taula 14. Bretxa de gènere al complement CPT2.

CPT3. És un complement que s'aplica quan l'empleat/da, fruit d'un procés de mobilitat per necessitats organitzatives o d'un procés de revisió/modificació del seu lloc de treball, ocupi llocs de treball inferior o



sigui qualificat en nivells inferiors, mantindrà les diferències entre la nova retribució i l'anterior.

Aquest complement té una bretxa del **29% en favor de les dones**, però només la rep el 2% de la totalitat de les dones.

Bretxa als complements "cpt3x"							
Perceptors i perceptores				Quantitat mitjana			
Homes	% sobre homes	Dones	% sobre dones	Homes	Dones	Total	Bretxa
6	2%	8	2%	4364,7	5673,67	5112,62	-29,98991912

Taula 15. Bretxa de gènere al complement CPT3.

- **Complement de lloc**

Aquest pagament es percebut pel 10% dels homes i el 12% de les dones. En aquest complement s'observen diferències entre homes i dones pel que fa a la quantia. Com es pot veure a la taula, la bretxa de gènere és del 30% a favor de les dones.

Bretxa als complements "compllocx"							
Perceptors i perceptores				Quantitat mitjana			
Homes	% sobre homes	Dones	% sobre dones	Homes	Dones	Total	Bretxa
30	10%	40	12%	1627,05	2118	1907,6	-30,17424173

Taula 16. Bretxa de gènere al complement de lloc.

- **Plus dedicació**

El plus de dedicació presenta una bretxa de només un 1% però es percebut per molts més homes que dones, 85 homes el perceben i només 9 dones.

Bretxa als complements "plusdedicaciox"							
Perceptors i perceptores				Quantitat mitjana			
Homes	% sobre homes	Dones	% sobre dones	Homes	Dones	Total	Bretxa
85	27%	9	3%	2420,18	2389,15	2417,21	1,282136039

Taula 17. Bretxa de gènere al plus de dedicació.

- **Plus incentius**

Els plusos d'incentius presenten una distribució més paritària, la majoria de dones i homes de l'Ajuntament els perceben (98% d'homes i 93% de dones), encara que presenta una mínima bretxa a favor de les dones.

Bretxa als complements "incentius"							
Perceptors i perceptores				Quantitat mitjana			
Homes	% sobre homes	Dones	% sobre dones	Homes	Dones	Total	Bretxa
307	98%	321	93%	3778,54	3787,81	3783,28	-0,245332853

Taula 18. Bretxa de gènere al plus d'incentius.

Sous i segregació vertical i horitzontal

A aquest apartat analitzem les bretxes existents en primer lloc per càrrecs i en segon per llocs de treball.

- **Sous i segregació vertical**

A la següent taula es mostra la bretxa dels càrrecs directius, on s'ha inclòs al coordinador general i la direcció d'àrea. Surt una bretxa del 3%, que s'explica pel fet que el coordinador general té un sou més elevat que les direccions d'àrea.

GENÈRIC CÀRRERCS DIRECTIUS			
Sou total dels càrrecs directius, incloent tots els complements i sou base			
Sexe	Mitjana anual bruta	% en relació a la mitjana global	% bretxa de gènere
Homes	70364,232	101,53%	3%
Dones	68509,0596	98,85%	
Global	69304,1335		

Taula 19. Bretxa de gènere als càrrecs directius.

Observant més en detall els sous de les direccions, veiem que són idèntics i que l'única diferència es troba en el fet que una de les dones rep un complement personal transitori (CTP3) que fa que es doni una bretxa de l'1% en favor de les dones.

DIRECTOR/A D'ÀREA			
Sou total directors/es d'àrea, incloent tots els complements i sou base			
Sexe	Mitjana anual bruta	% en relació a la mitjana global	% bretxa de gènere
Homes	68028,1821	99,53%	-1%
Dones	68509,0596	100,23%	
Global	68348,7671		

Taula 20. Bretxa de gènere a direccions d'àrea.

A la següent taula es mostren les mitjanes anuals dels càrrecs intermedis (caps de servei, caps de departament, caps d'unitat, coordinadors/es i responsables), que també és força baixa, ja que és d'1% i en favor de les dones.

GENÈRIC CÀRRECS INTERMEDIS			
Sou total dels càrrecs intermedis incloent tots els complements i sou base			
Sexe	Mitjana anual bruta	% en relació a la mitjana global	% bretxa de gènere
Homes	49412,9496	99,38%	-1%
Dones	50116,5169	100,80%	
Global	49719,2083		

Taula 21.
Bretxa de

gènere al càrrecs intermedis.

Aquesta bretxa va variant però, si observem cada càrrec de comandament. Per exemple, a nivell de Caps de Servei, incloent-hi el sou base i tots els complements, es troba una breta del 3% en favor dels homes, que augmenta fins a 10% en el cas dels Caps de Departament.

CAPS DE SERVEI			
Sou total caps servei, incloent tots els complements i sou base			
Sexe	Mitjana anual bruta	% en relació a la mitjana global	% bretxa de gènere
Homes	64237,922	101,48%	3%



Dones	62364,9036	98,52%	
Global	63301,4128		

Taula 22. Bretxa de gènere dels caps de servei.

CAPS DE DEPARTAMENT			
Sou total caps departament, incloent tots els complements i sou base			
Sexe	Mitjana anual bruta	% en relació a la mitjana global	% bretxa de gènere
Homes	53283,5615	103,25%	10%
Dones	47884,348	92,78%	
Global	51607,9436		

Taula 23. Bretxa de gènere dels caps de departament.

A caps d'Unitat, però, és d'un 7% a favor de les dones, mentre que a coordinadors/res puja fins a un 38% en favor d'aquestes i un 4% en favor dels homes en responsables.

- Sous i segregació horitzontal**

A nivell de llocs es troben bretxes lleugeres en el cas del personal tècnic i auxiliar, que en ambdós casos arriba a un 6% en favor dels homes.

PERSONAL TÈCNIC			
Sou total personal tècnic incloent tots els complements i sou base			
Sexe	Mitjana anual bruta	% en relació a la mitjana global	% bretxa de gènere
Homes	36785,449	103,95%	6%
Dones	34421,9925	97,27%	
Global	35388,8611		
PERSONAL TÈCNIC AUXILIAR			
Sou total personal tècnic auxiliar incloent tots els complements i sou base			
Sexe	Mitjana anual bruta	% en relació a la mitjana global	% bretxa de gènere
Homes	31947,8424	104,25%	6%
Dones	29947,5558	97,73%	
Global	30644,6917		

Taula 24. Bretxa de gènere personal tècnic i tècnic auxiliar.

Malgrat això, no es troba cap bretxa salarial respecte a llocs masculinitzats com som agent de policia o feminitzats com educador/a social o treballador/a social.

Hores extres

Un altre element significatiu a nivell de política retributiva són les **hores extres**. Amb les dades 2016, 112 persones van fer hores extres. Del total de persones que van fer hores extres un 84% són homes. Els homes van fer un total de 4917,38 hores extres el 2016 amb un còmput total de retribucions que sumen 119.459,58 €. Només un 16% de les persones que van fer hores extres són dones, sumant un total de 558,94 hores. Les retribucions totals donades per hores extres a dones són 12.543 €. És rellevant destacar a més que més de 3500 de les hores extres fetes per homes van ser per part d'agents de policia, sent un lloc molt masculinitzat.

Hores extra				
	Nombre persones	Nombre hores	Retribucions totals rebudes	
Homes	94	4917,38	119459,58	
Dones	18	558,94	12543	

Taula 25. Hores extres per sexes.

Condicions contractuals

Pel que fa **a les condicions contractuals trobem paritat a la majoria del personal**: laboral fix (61% homes, 39% dones), personal eventual (50%-50%), funcionari/ària (50%-50%), i funcionari/ària interí/na (46% homes, 54% dones). Aquesta tendència canvia en favor dels homes amb els contractes més estables amb un desequilibri lleuger en el personal laboral interí (33% homes,



67% dones) i funcionariat en pràctiques (33 homes, 67% dones) o el personal laboral indefinit no fix (26 homes, 74% dones).

També s'ha destacat la **importància de la representació sindical** en els assoliments en relació a les promocions i les condicions laborals. Es manifesta que degut a la masculinització dels sindicats, la majoria d'assoliments es donen a àrees més masculinitzades, mentre que a les àrees més feminitzades no hi ha tanta mobilització. També s'expressa la preocupació sobre les conseqüències d'aquest fet en els temes que es prioritzen i les formes de participació política, que dificulten l'accés de les dones, ja que podríem parlar d'una triple jornada (laboral, reproductiva i política).

4.5.2 Actuacions en l'àmbit de la política retributiva i les condicions laborals (RET)

A partir de la diagnosi realitzada, es proposen els següents objectius i actuacions:

Objectiu RET 1

Establir mesures efectives per garantir que no es produeix una eventual discriminació retributiva indirecta per raó de gènere.

RET.1.1 - Aprofundiment en l'anàlisi de la configuració del salari dels homes i les dones que treballen a l'Ajuntament i disseny d'actuacions correctores.

Aquest PII facilita un anàlisi de gènere aprofundit en matèria retributiva, que pot servir com a base per aprofundir alguns aspectes. Per exemple, un element a tenir especialment en compte, tal com sorgeix de la diagnosi, és l'anàlisi de l'impacte dels diferents complements per lloc de treball en la configuració del

salari dels homes i les dones que treballen a l'Ajuntament, tenint en compte la durada de la jornada laboral.

Una vegada establert el possible impacte diferenciat entre homes i dones que tenen els diferents complements, es comunicaran els resultats de l'anàlisi als sindicats. A partir d'aquí, conjuntament amb la representació sindical, s'analitzarà i valorarà la idoneïtat d'emprendre mesures correctores per tal de reduir la bretxa salarial i evitar qualsevol tipus de discriminació directa o indirecta.

Aquestes mesures podrien estar orientades, entre d'altres, a la definició de criteris d'actuació general en matèria retributiva que promoguin la igualtat de gènere, la regulació dels factors o la incorporació de la perspectiva de gènere en la categorització dels riscos laborals, etc.

Objectius:

- Identificar possibles àmbits de millora en l'àmbit de retribució de complements.
- Reduir les bretxes salarials entre dones i homes.
- Eliminar possibles discriminacions directes i indirectes en matèria retributiva.

Possibles indicadors:

- Nombre d'àmbits de millora identificats.
- Nombre d'accions correctores dissenyades.
- Nombre d'accions correctores implementades.
- Percentatge de reducció de les bretxes salarials identificades en la diagnosi.

Calendari: a llarg termini, 2020.

Responsabilitats: Recursos Humans, Igualtat i LGTBI i Comitè d'Empresa.

4.6 AVALUACIÓ I PROMOCIÓ PROFESSIONAL

4.6.1 Diagnosi

A partir del treball de camp, s'observa que s'han incorporat alguns canvis mínims a les **fitxes descriptives** del lloc de treball en el cas d'ocupacions on les **competències transversals** són rellevants per a la seva bona execució. Aquestes competències es donen sobretot a ocupacions feminitzades, per això des d'una perspectiva de gènere és tan important tenir-les en compte. En general, es considera que aquestes competències no són prou valorades ni visibilitzades i que haurien de ser tingudes en compte.

Tal com indicava l'anterior PII, es continua percebent que les **promocions no sempre responen a criteris objectius i transparents** i, encara que en alguns casos no s'atribueix a components de gènere, s'identifica que té conseqüències en la desigualtat entre dones i homes. Hi ha una sensació que el **presencialisme és molt valorat dins de l'Ajuntament** i la **disponibilitat de temps** és un element clau per a la promoció, malgrat que al PII anterior es van proposar accions dirigides a canviar aquesta situació, com el treball per objectius i el teletreball. Aquestes qüestions es desenvoluparan però, al proper àmbit d'actuació sobre usos dels temps i conciliació.

4.6.2 Actuacions en l'àmbit d'avaluació i promoció professional (PRO)

Objectiu PRO 1

Garantir la inclusió de la perspectiva de gènere en l'avaluació del rendiment del personal.

PRO.1.1 – Estudi de l'impacte de gènere de la descripció de llocs de treball.

Estudi per a excloure eventuais discriminacions indirectes o biaixos de gènere en l'atribució de funcions dels diferents llocs de treball, ja sigui a causa de la

seva definició en el document de Relació de Llocs de treball o bé per una insuficient explicitació de les tasques atribuïbles a cada perfil professional.

Aquestes discriminacions es poden donar per la manca d'objectivació i visibilitat de les fites, les tasques i/o els acompliments en els departaments pel fet de ser duts de forma majoritària per dones, o bé per pertànyer a oficis tradicionalment feminitzats i per això menysvalorats.

L'estudi ha d'atendre especial atenció, per tant, a les tasques a desenvolupar a cada lloc de treball, que hauran d'aparèixer esmenades tenint en compte, en tot moment, la perspectiva de gènere. S'hauria de posar especial atenció, per tant, en la descripció d'aquells llocs de treball ocupats majoritàriament per dones per evitar que hi hagi tasques que quedin invisibilitzades o no estiguin recollides.

En cas que s'identifiquin mancances en la definició de llocs de treball que puguin ocasionar situacions de discriminació a la pràctica, caldrà dur a terme una revisió del document de Relació de Llocs de treball.

Aquesta mesura s'haurà de consensuar, en cas que pertoqui, amb la part social.

Objectius:

- Descartar l'existència de discriminacions indirectes pel que fa als perfils professionals a l'Ajuntament de Sant Boi.
- Descartar l'existència de situacions d'indefinició pel que fa a les tasques de cada perfil professional que facilitin eventuais situacions de discriminació indirecta.
- Garantir l'absència de biaixos de gènere en processos de promoció, quan aquests tinguin lloc.

Possibles indicadors:

- Existència d'un document que reculli la revisió dels llocs de treball.
- Llocs de treball analitzats i sexe de les persones

Calendari: a mig termini, 2019.

Responsabilitats: RRHH, Igualtat i LGTBI.

4.7 USOS DEL TEMPS I CONCILIACIÓ.

4.7.1 Diagnosi

La **Llei 8/2006, de 5 de juliol, de Mesures de Conciliació de la Vida Personal, Familiar i Laboral del Personal al Servei de les Administracions Públiques de Catalunya** integra, en un text únic, totes les disposicions adreçades a la conciliació en l'àmbit de la funció pública. Aquestes són recollides al *Conveni Col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Sant Boi*, que a banda, també estableix mecanismes vinculats a la flexibilitat horària (entrada i sortida, jornada intensiva, conciliació, etc.) i millores socials en relació als fills/es amb discapacitat i el dret a la protecció de la treballadora embarassada.

A partir del treball de camp, s'identifica **una bona valoració** per part de la plantilla pel que fa a les condicions laborals, en termes de permisos i mesures de conciliació de la vida personal i laboral. Malgrat que hi ha una percepció general que a **major grau de responsabilitat majors dificultats per a conciliar**.

Es percep que la majoria dels permisos els agafen les dones. A més, es manifesta que en alguns casos, quan un home agafa permís de paternitat, es produeixen bromes per part de la resta de companys i companyes.

L'Ajuntament, l'any 2015 es va adherir a la **Iniciativa per a la Reforma Horària** que recull diverses mesures de flexibilitat horària i permisos que afavoreixen la conciliació. La reforma horària, una iniciativa d'àmbit català, inclou accions com la flexibilitat horària en relació als àpats per compactar la jornada o la realització d'una prova pilot per a instaurar el teletreball, la implementació d'un sistema de guàrdies equitatiu entre d'altres.

Un altre aspecte important a remarcar són les **accions sobre usos del temps que s'han dut a terme cap a la ciutadania**. Aquestes accions, encara que no es dirigeixen al personal de l'Ajuntament també ajuden a inserir-se dins d'aquest com a valors d'una cultura igualitària.

4.7.2 Actuacions en l'àmbit d'usos del temps i conciliació (UDT)

A partir de la diagnosi realitzada, i considerant les accions proposades al Pla d'Acció de la Reforma Horària, es proposen els següents objectius i actuacions:

Objectiu UDT 1

Promoure l'accés a les diferents mesures de conciliació disponibles per part de tota la plantilla.

UDT.1.1 - Promoció de la coresponsabilitat mitjançant campanyes de sensibilització.

Realització de campanyes de sensibilització orientades a la promoció de la coresponsabilitat. Així doncs, hauran de fer èmfasi en la importància d'un repartiment equilibrat entre dones i homes de les tasques domèstiques i de cura, tant d'infants com de persones dependents.

Es tractarà de campanyes adreçades al conjunt de la plantilla però que podrà enviar missatges diferenciats en funció del sexe: als homes, es centrarà en la necessitat d'involucrar-se en major mesura; i a les dones, en la necessitat de no naturalitzar i assumir com a propis els estereotips de gènere relatius a la cura.

Objectius:

- Contribuir a eliminar l'impacte que els rols de gènere tenen en la productivitat d'alguns serveis i àrees, més feminitzats, de l'Ajuntament.
- Contribuir a canviar els nivells de gaudi, per part dels homes, dels permisos i mesures de conciliació vinculades a les tasques de cura.

Indicadors:

- Memòries de les campanyes realitzades.
- Nombre de notícies o altres continguts (entrevistes, articles, etc.) relacionats amb la campanya que apareixen en els mitjans de comunicació interns.

- Increment en els nivells de gaudiment, per part dels homes, dels permisos i mesures de conciliació vinculades a tasques de cura.

Calendari: a mig termini, 2019.

Responsabilitats: Recursos Humans, Igualtat i LGTBI i Comunicació interna.

UDT.1.2 – Millorar l'accés a les mesures de conciliació a tots els llocs de treball de l'Ajuntament.

Dur a terme accions en concordança amb la **Iniciativa per a la Reforma Horària**, que millorin el coneixement de les mesures de conciliació per part de tota la plantilla de l'Ajuntament, atenent a les particularitats de cada lloc de treball, promovent així la coresponsabilitat en general.

Es tractarà, doncs, de dur a terme actuacions d'informació adreçades a tota la plantilla de l'Ajuntament i que facin èmfasi en les mesures de conciliació vinculades a les responsabilitats de cura.

Objectius:

- Millora en l'accés a les mesures de conciliació.
- Contribuir a canviar els nivells de gaudi dels permisos i mesures de conciliació vinculades a tasques de cura.

Indicadors:

- Increment del número de persones que gaudeixen de permisos vinculats a la cura.

Calendari: a mig termini, 2019.

Responsabilitats: Recursos Humans i Igualtat i LGTBI.

UDT.1.3 – Estudi i avaluació de les necessitats de conciliació i seguiment de les estadístiques relatives a l'ús de permisos i mesures.

Aquest estudi ha de contenir:

- Realització d'una enquesta (aquesta pot ser o no periòdica) entre la plantilla per a identificar necessitats de conciliació, dificultats específiques d'accés a les mesures i permisos existents, i oportunitats de millora i optimització de les mateixes i del seu sistema de gestió.
- Seguiment i anàlisi de les dades d'ús dels permisos i mesures existents desglossades per sexe i des de la perspectiva de gènere.
- Anàlisi detallada de les necessitats de conciliació dels serveis municipals que presentin dificultats de conciliació, com en el cas dels serveis que han de garantir una presència continuada de personal.
- Explorar possibles alternatives d'organització i funcionament dels serveis i implantar-les amb caràcter experimental, com a projecte pilot, com per exemple, millorar la flexibilitat horària incorporant les borses d'hores o limitar els horaris de les reunions en termes de conciliació.
- Una vegada avaluades, les noves fórmules d'organització i funcionament podran veure's validades o, eventualment, reformulades.

Tot plegat ha de permetre una major adaptació dels mecanismes de conciliació a les necessitats de les persones treballadores i, a la vegada, l'optimització de les estructures de funcionament i organització internes de l'Ajuntament.

Objectius:

- Vetllar perquè no es produeixi un impacte de gènere degut a la composició feminitzada d'alguns serveis o departaments que presenten dificultats específiques de conciliació.
- Evitar possibles discriminacions indirectes en l'accés a mesures i permisos de conciliació.
- Analitzar les dificultats de conciliació de determinats serveis i departaments municipals.
- Explorar mecanismes de resolució de les dificultats específiques de conciliació de les persones que treballen en alguns serveis municipals.

Possibles Indicadors:

- Realització d'un estudi sobre conciliació que contempli, entre d'altres:
 - o Ús i tipologia de permisos i mesures de conciliació gaudits per part de serveis unipersonals, serveis que han de garantir una presència continuada i serveis feminitzats.
 - o Existència de necessitats de conciliació no cobertes.
 - o Dificultats específiques d'accés a les mesures de conciliació previstes.
 - o Existència d'arranjaments i flexibilitats informals per a donar resposta a necessitats de conciliació no cobertes.
 - o Possibilitats d'organització alternatives.
- Nombre de punts de millora identificats.
- Nombre de projectes pilot implementats.
- Realització periòdica d'una enquesta de necessitats de conciliació.

Calendari: A llarg termini, 2020.

Responsabilitats: Recursos Humans i Igualtat i LGTBI.

Objectiu UDT 2

Millorar els usos del temps de l'organització per tal de canviar la cultura del presencialisme i la disponibilitat.

UDT.2.1 - Teletreball.

En concordança amb la prova pilot per a implantar el treball a distància plantejada al Pla d'Acció de la Reforma Horària, i tal i com s'especificava en l'anterior Pla d'Igualtat Intern aquesta actuació proposa facilitar el teletreball

com un mecanisme de promoció de la conciliació, comptabilitzant-lo com a hores efectives de feina, apostant pel treball per objectius.

El desenvolupament d'aquesta actuació requerirà d'una anàlisi prèvia dels llocs de treball i nivells professionals susceptibles d'acollir-s'hi. Així mateix, la seva implantació haurà de tenir una primera fase de caràcter experimental que, una vegada avaluada, permeti continuar amb el seu desplegament i, fins i tot, ampliar-la a nous llocs de treball o, per contra, reformular-la o eliminar-la.

Objectius:

- Modificar gradualment els usos del temps a l'organització.
- Canviar la cultura de la disponibilitat i la presencialitat.
- Promocionar les possibilitats de conciliació de les persones treballadores.
- Reduir el presencialisme.

Indicadors:

- Nombre de proves pilot dutes a terme.
- Nombre de llocs de treball participants a les proves pilot.
- Valoració dels resultats de les proves pilot.
- Millora en la percepció de les possibilitats de conciliació de les persones treballadores.

Calendari: A llarg termini, 2020

Responsabilitats: Recursos Humans, càrrecs de comandament de totes les àrees.

4.8 SALUT LABORAL (SAL)

4.8.1 Diagnosi

Les mesures respecte a salut laboral i prevenció de riscos de l'Ajuntament de Sant Boi es recullen al *Conveni Col·lectiu* i al *Pla de Prevenció de Riscos Laborals* disponible a la intranet de les persones empleades. L'Ajuntament ha

de vetllar perquè les seves activitats respectin la normativa vigent i es comprometi a potenciar una cultura preventiva en totes les seves estructures.

Segons marca la normativa, l'Ajuntament realitza l'Avaluació de Riscos Psicosocials, el qual implica les avaluacions inicials de cada centre de treball i l'elaboració d'un pla de prevenció, per a aplicar les mesures correctores adients per a eliminar els riscos o reduir-los al màxim. En el moment de realitzar aquest PII, l'Ajuntament també està portant a terme l'Avaluació de Riscos Psicosocials. Pel que fa a la perspectiva de gènere, és important recordar que a la diagnosi del pla anterior, s'identificava una falta d'aquesta en relació a la prevenció psicosocial. En aquest àmbit s'ha donat un canvi important, ja que tal com durant el treball de camp, es manifesta que **el gènere ha sigut una variable a tenir en compte en la prevenció dels riscos i la salut laboral en aquest procés d'avaluació encara actiu.**

El tipus d'activitat professional que realitzen **homes i dones estan exposats a diferents riscos laborals** que poden afectar la seva salut. Per exemple, en les dones està molt més estesa la incidència de **malalties professionals** derivades de l'estrès com l'ansietat o la depressió, les conseqüències físiques d'una exposició continuada a productes tòxics (per exemple de neteja), l'assetjament, la pèrdua de capacitat auditiva o els trastorns musculars i esquelètics.

Mentre que, per altra banda, la **sinistralitat laboral afecta molt més als homes** que a les dones. Les dades d'accidents laborals solen estar vinculades a la segregació horitzontal, i les ocupacions amb més riscos d'accidents laborals associats són habitualment **ocupacions masculinitzades**.

De fet, si s'analitzen les dades de les **baixes mèdiques** de la plantilla de l'Ajuntament de Sant Boi (amb dades de gener a setembre de 2017), la taula següent mostra com en les baixes per incapacitat laboral per **contingències comunes**, és a dir, en les sol·licituds per malalties **les dones són més** (32% dones davant un 27% els homes), mentre que les diferències entre homes i dones per accidents laborals es donen més en el cas d'aquells (7% homes i 2% homes).

Baixes mèdiques					
	Homes	Dones	Total	% Homes	%Dones
Contingències comunes	85	113	198	27%	32%
Accidents laborals	22	9	31	7%	2,6%

Taula 26. Baixes mèdiques per sexe (2017).

A més del nombre d'homes i dones, també es pot atendre el nombre d'hores demanades per uns i altres. En aquest sentit, és interessant observar com, a pesar que més dones han sol·licitat baixes per contingències comunes, els homes han fet 6.357 hores més per aquestes.

	Homes	Dones
Contingències comunes	24259,86	17902,08
Accidents laborals	3177,5	1875,5

Taula 27. Hores d baixes mèdiques per sexe (2017).

4.8.2 Actuacions en l'àmbit de condicions de l'entorn de treball i salut laboral (SAL)

A partir de la diagnosi realitzada es proposen els següents objectius:

Objectiu SAL 1

Reforçar la perspectiva de gènere en la prevenció dels riscos laborals.

SAL.1.1 - Difusió dels resultats de l'anàlisi de riscos psicosocials.

La Llei Orgànica 3/2007, per la igualtat efectiva de dones i homes, afirma que l'Administració Pública ha de tenir en compte la variable sexe en les accions en matèria de prevenció de riscos laborals. En concordança amb aquesta normativa

i degut a l'avaluació de riscos psicosocials que s'està duent a terme, aquesta actuació implica reforçar la perspectiva de gènere en aquest àmbit i la difusió dels resultats a tota la plantilla de l'Ajuntament (també a través dels cercles de prevenció”).

Objectius:

- Garantir que tota la plantilla de l'Ajuntament conegui els resultats de l'avaluació realitzada.
- Impulsar i promoure la perspectiva de gènere en l'anàlisi i la prevenció de riscos psicosocials.

Possibles indicadors:

- Nombre d'accions de difusió dels resultats de l'anàlisi.
- Dades desagregades per sexe en els informes d'anàlisi de riscos psicosocials i en el seu seguiment.

Calendari: a curt termini, 2018.

Responsabilitats: Recursos Humans, Igualtat i LGTBI.

4.9 ASSETJAMENT I PERCEPCIÓ DE LA DISCRIMINACIÓ.

4.9.1 Diagnosi

L'Ajuntament té un **Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe** aprovat l'any 2012, que en l'actualitat s'està **adaptant al Conveni d'Istanbul o Conveni del Consell d'Europa sobre prevenció i lluita contra la violència contra les dones**, ratificat per l'Estat espanyol. A aquest protocol es declara que *"l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe no seran permesos ni tolerats sota cap circumstància. No han de ser ignorats. I seran sancionats amb contundència."*, deixant en evidència el rebuig de l'Ajuntament cap aquesta forma de discriminació i violència masclista.

Dins del marc d'aquest protocol es va dur a terme una formació l'any 2014. Aquesta formació va consistir en diferents sessions i no va ser obligatòria, de

forma que la participació va ser escassa. La van dur a terme des de la Unitat d'Igualtat.

El Protocol incorpora les definicions normatives d'assetjament sexual i per raó de sexe, afavorint cobrir les manifestacions més visibles d'assetjament i discriminació, al treball de camp però, s'emfatitza que **les situacions quotidianes de micromasclismes no hi tenen cabuda i queden impunes**. En general, s'aprecia que aquestes formes més subtils de violència contra les dones estan molt més naturalitzades i poc qüestionades. En aquest sentit, es torna necessari pensar en mesures des de la prevenció i l'educació per a combatre aquestes formes de violència dins de l'Ajuntament. En alguns casos, també s'ha identificat **una falta de solidaritat amb les persones que pateixen aquestes violències**, fet que dificulta el funcionament adient del Protocol i el seguiment de casos.

A més, dins de les definicions que s'estableixen al Protocol, s'identifica tres tipus d'assetjament en funció de la relació on es produeixi:

- Entre companys/es (assetjament horitzontal).
- D'un/a comandament a un/a subordinat/ada (assetjament vertical descendent).
- D'un/a subordinat/da o grup de subordinats/ades a un comandament (assetjament vertical ascendent).

Al treball de camp es planteja que a més d'aquests, que suposen que es donen entre personal de l'Ajuntament, també seria important **incorporar les formes d'assetjament que es donen de persones externes a l'Ajuntament cap al personal intern**, sobretot a l'àmbit del personal que treballa d'atenció al públic, ja que encara que l'agressió vingui d'una persona externa, s'entén que l'assetjament es produeix dins d'una relació professional.

És important també destacar que aquest protocol també inclou les discriminacions cap al col·lectiu LGBTI, ja que aquestes es consideren també discriminacions per raó de gènere o orientació sexual, i que caldrà veure si finalment a nivell català s'aprova un protocol contra la LGTBIfòbia a les AAPP, com s'incorpora.

A més, a nivell extern, l'Ajuntament també ha desenvolupat el 2017 un *Protocol contra agressions sexistes a les Festes Majors i altres esdeveniments de la*

ciutat, en el marc del qual s'han fet formacions també des de la Unitat d'Igualtat i LGTBI a personal de la plantilla.

4.9.2 Actuacions en l'àmbit de condicions de l'entorn de treball i salut laboral (ASS)

A partir de la diagnosi realitzada es proposen el següents objectius:

Objectiu ASS 1

Garantir la capacitat d'identificació i actuació a l'organització davant d'eventuals casos d'assetjament sexual, per raó de sexe i/o per raó d'orientació sexual.

ASS.1.1 – Ampliació del protocol per incloure les agressions sexistes que es donen de persones externes cap a personal intern de l'Ajuntament.

Ampliar l'actual *Protocol intern per a casos d'assetjament i discriminació per raó de sexe i/o gènere* de forma tal que incorpori també les agressions sexistes i l'assetjament que poden rebre el personal de l'Ajuntament per part d'usuaris/es i ciutadania en general. Per a la realització d'aquesta ampliació, es pot aprofitar del procés de revisió del protocol que s'està realitzant actualment.

Objectius:

- Ampliar l'àmbit del protocol existent.
- Visibilitzar el compromís de l'Ajuntament contra el sexisme i l'Assetjament.

Possibles indicadors:

- Ampliació realitzada
- Nombre d'accions de difusió realitzades.

Calendari: a mig termini, 2019.

Responsabilitats: Recursos Humans i Igualtat i LGTBI

ASS.1.2 - Incloure la difusió del Protocol en l'estratègia comunicativa interna de les polítiques d'igualtat de l'organització.

Incloure la difusió del *Protocol intern per a casos d'assetjament i discriminació per raó de sexe i/o gènere* en l'estratègia comunicativa interna de les polítiques d'igualtat, de tal forma que arribi a tota la plantilla i faci accessible el document a tot el personal.

Objectius:

- Garantir el coneixement del personal en relació a l'existència d'un protocol de prevenció i tractament de l'assetjament sexual i per raó de gènere.
- Permetre una correcta identificació de les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe per part del personal.
- Visibilitzar el rebuig de l'Ajuntament de qualsevol forma d'assetjament sexual i per raó de sexe.

Possibles indicadors:

- Nombre d'accions de difusió del Protocol realitzades.
- Nombre d'aparicions als mitjans (interns i externs a l'Ajuntament) relacionades amb el Protocol.
- Grau de coneixement de la plantilla en relació a l'existència d'un Protocol.
- Nombre de canals establerts per garantir una comunicació directa amb el personal en relació al Protocol.
- Nombre de consultes o aportacions rebudes en relació al Protocol.

Calendari: a mig termini, 2018.

Responsabilitats: Comunicació, Recursos Humans, Comitè d'Empresa i Igualtat i LGTBI.

Objectiu ASS 2

Visibilitzar el rebuig de l'Ajuntament a qualsevol forma de conducta sexista i/o d'assetjament sexual i per raó de sexe, i promoure l'equitat de gènere en la cultura organitzativa.

ASS.2.1 – Campanyes contra el sexisme i l'assetjament.

Desenvolupar i llançar una campanya d'informació i sensibilització en relació als comportaments sexistes i al seu rebuig per part de l'organització. Aquesta campanya pot tenir diferents formats, alguns dels quals són:

- Continuar amb la lectura a cada Ple de Govern de les dones assassinades.
- Campanyes visuals de sensibilització cap a la plantilla, amb missatges que expliquin què és l'assetjament, els comportaments sexistes, etc. de forma clara i directa, interpel·lant a les persones.

Objectius:

- Visibilitzar el rebuig de l'Ajuntament de qualsevol forma d'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Contribuir a l'eliminació de conductes sexistes que, sense poder-se qualificar d'assetjament, són poc professionals i van en detriment d'una cultura organitzativa promotora de la igualtat de gènere.

Possibles indicadors:

- Campanyes realitzades.

Calendari: a llarg termini, 2020.

Responsabilitats: Alcaldia, Recursos Humans, Igualtat.

5. RESUM DELS ÀMBITS I ACCIONS.

			gestió i el funcionament interns del conjunt d'àrees de l'Ajuntament.		àrees i als sindicats.	2018.	Igualtat.
				CULT.2.2	Segregació de dades desglossades per sexe a aquells Serveis, Departaments i/o Unitats de l'Ajuntament on no es desglossen les dades.	A mig termini, 2020.	Alcaldia, Recursos Humans i totes les àrees de l'Ajuntament.
COM	Comunicació, imatge i llenguatge.	COM.1	Millorar i consolidar l'ús sistemàtic i homogeni del llenguatge no sexista en totes les comunicacions de l'Ajuntament.	COM.1.1	Difusió de la Guia per una comunicació no sexista al personal de l'Ajuntament.	A curt termini, 2018.	Comunicació externa, Comunicació interna i Igualtat.
		COM.2.	Incloure la perspectiva de gènere en les estructures i mecanismes de comunicació interna de l'organització.	COM.2.1	Reforçar l'accés equitatiu de tot el personal a la comunicació interna.	A mig termini, 2020.	Recursos Humans, Comunicació Interna, Caps de les diferents àrees, departaments, serveis i

							unitats.
				COM.2.2	Reforçar el treball sobre comunicació amb perspectiva de gènere, així com la seva transversalització.	Acció de continuïtat	Comunicació externa, Comunicació Interna i Unitat d'Igualtat.
REP	Representativitat horitzontal i vertical.	REP.1	Millorar la presència equilibrada d'homes i dones en les àrees i ocupacions de l'Ajuntament més feminitzades i masculinitzades.	REP.1.1	Reforçar les accions positives per a superar la segregació horitzontal.	Acció de continuïtat	Recursos Humans, Igualtat i Ocupació.
		REP.2	Fomentar la participació equilibrada d'homes i dones en els òrgans i espais de decisió de l'organització municipal.	REP.2.1	Formalització del principi de tendència a la paritat en els tribunals o òrgans tècnics de selecció.	A llarg termini, 2021	Alcaldia.
				REP.2.2	Reforçar les accions positives als Sindicats.	Acció de continuïtat	Representants sindicals i Igualtat.
		FOR.1	Fomentar la formació en perspectiva de gènere,	FOR.1.1	Seguir en la incorporació de la perspectiva de	Acció de continuïtat	Recursos Humans.

			garantint que tota la plantilla hi tingui accés.		gènere en la formació interna a tot el personal.		
				FOR.1.2	Accions formatives específiques en perspectiva de gènere per a les antenes de gènere.	A curt termini, al 2018	Recursos Humans.
				FOR.1.3	Accions formatives específiques en perspectiva de gènere per als sindicats.	A mig termini, el 2019	Recursos Humans i Sindicats.
				FOR.1.4	Càpsules formatives a les persones de Plans d'Ocupació.	A llarg termini, el 2020	Recursos Humans.
RET	Política salarial, de rendiment i promoció del personal.	RET.1	Establir mesures efectives per garantir que no es produeixi una eventual discriminació retributiva indirecta per raó de gènere.	RET.1.1	Aprofundiment en l'anàlisi de la configuració del salari dels homes i les dones que treballen a l'Ajuntament i disseny d'actuacions correctores.	A llarg termini, 2020.	Recursos Humans, Igualtat i Comitè d'Empresa.

PRO	Actuacions en l'àmbit d'avaluació i promoció professional.	PRO.1	Garantir la inclusió de la perspectiva de gènere en l'avaluació del rendiment del personal.	PRO.1.1	Estudi de l'impacte de gènere de la descripció de llocs de treball.	A mig termini, 2019.	RRHH, Igualtat i Sindicats.
UDT	Actuacions en l'àmbit d'usos del temps i conciliació	UDT.1	Promoure l'accés a les diferents mesures de conciliació disponibles per part de tota la plantilla.	UDT.1.1	Promoció de la coresponsabilitat mitjançant campanyes de sensibilització.	A mig termini, 2019.	Recursos Humans, Igualtat i Comunicació.
				UDT.1.2	UDT.1.2 – Millorar l'accés a les mesures de conciliació a tots els llocs de treball de l'Ajuntament.	A mig termini, 2019.	Recursos Humans i Igualtat.
				UDT.1.3	Estudi i avaluació de les necessitats de conciliació i seguiment de les estadístiques relatives a l'ús de permisos i mesures.	A llarg termini, 2020.	Recursos Humans i Igualtat.

		UDT.2	Millorar els usos del temps de l'organització per tal de canviar la cultura de la presencialitat i la disponibilitat.	UDT.2.2	Teletreball.	A llarg termini, 2020.	Recursos Humans, càrrecs de comandament de totes les àrees.
SAL		SAL.1	Reforçar la perspectiva de gènere en la prevenció dels riscos laborals.	SAL.1.1	Difusió dels resultats de l'anàlisi de riscos psicosocials.	A curt termini, 2018.	Recursos Humans, Igualtat.
ASS	Garantir la capacitat d'identificació i actuació a l'organització davant d'eventuals casos d'assetjament sexual, per raó	ASS1	Garantir la capacitat d'identificació i actuació a l'organització davant d'eventuals casos d'assetjament sexual, per raó de sexe i/o per raó d'orientació sexual.	ASS.1.1	ASS.1.1 – Ampliació del protocol per incloure les agressions sexistes que es donen de persones externes cap a personal intern de l'Ajuntament.	A mig termini, 2019	Recursos Humans i Igualtat.
				ASS.1.2	Incloure la difusió del Protocol en l'estratègia comunicativa interna de	A mig termini, 2018.	Comunicació, Recursos Humans,

de sexe i/o per raó d'orientació sexual.				les polítiques d'igualtat de l'organització.		Comitè d'Empresa i Igualtat.
	ASS2	Visibilitzar el rebuig de l'Ajuntament a qualsevol forma de conducta sexista i/o d'assetjament sexual i per raó de sexe, i promoure l'equitat de gènere en la cultura organitzativa.	ASS.2.1	Campanyes contra el sexisme i l'assetjament.	A llarg termini, 2020.	Alcaldia, Recursos Humans, Igualtat.

6. SISTEMA DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

Per tal que la implementació del Pla Intern d'Igualtat sigui efectivament realitzada i monitorada és necessari tenir un sistema de seguiment i avaluació clar i realista. L'anterior Pla Intern d'Igualtat establia uns objectius, uns indicadors i unes instàncies de seguiment i avaluació.

L'**objectiu general** del sistema de seguiment i avaluació és el d'aportar informació qualitativa i quantitativa que permeti conèixer l'estat de desenvolupament del Pla d'Igualtat de Gènere, i establir eventuais mecanismes de millora o correcció per a garantir l'assoliment dels seus objectius.

A partir d'aquest objectiu general, es poden plantejar els següents **objectius específics**:

- ✓ Conèixer el grau d'assoliment de cada un dels objectius del Pla.
- ✓ Generar informació qualitativa i quantitativa que permeti a l'Ajuntament valorar els resultats i els impactes de les actuacions en relació als objectius establerts i establir, si s'escau, mesures de millora i/o correcció.
- ✓ Identificar noves necessitats en matèria de promoció de la igualtat de gènere.

Com a eina per a poder assolir els objectius plantejats, s'hauria d'utilitzar el **sistema d'indicadors** proposat en aquest document. Òbviament, els indicadors inclosos en aquest document són una proposta base que pot ser ampliada i modificada segons les necessitats que es vagin detectant.

Quant a les **instàncies de seguiment i avaluació**, tal com planteja l'anterior PII, es proposen dos nivells de seguiment: estratègic i operatiu.

Respecte al **seguiment estratègic**, arran de l'anterior Pla Intern d'Igualtat es va establir una **Comissió en Matèria d'Igualtat d'Oportunitats i no Discriminació**. Aquesta instància, tal com planteja l'anterior PII, és la responsable última del seguiment periòdic de la implementació del Pla, i de decidir sobre eventuais canvis en els objectius i les actuacions del Pla. Aquesta tasca es desenvolupa sobre la base de la informació recopilada per les instàncies de seguiment operatiu.

La Comissió d'Igualtat va ser establerta pel "Reglament de la Comissió en matèria d'igualtat d'oportunitats i no discriminació de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat" el febrer de 2012. Tal com estableix aquest reglament, les seves principals funcions són:

- ✓ Negociar i fer el seguiment del Pla d'Igualtat.
- ✓ Tractar els casos de possibles discriminacions, tant directes com indirectes, per a garantir el principi de no discriminació.
- ✓ Proposar accions positives que serveixin per a la correcta aplicació de polítiques d'igualtat al si de l'Ajuntament.
- ✓ Tractar les possibles propostes individuals i col·lectives dels empleats/des en temes d'igualtat.
- ✓ Elaborar acords per a fomentar la igualtat d'oportunitats.

Aquesta comissió està formada per tres representants de l'Ajuntament i per tres representants del personal municipal (dues persones del Comitè d'Empresa, més una de la Junta de Personal Funcionari).

Segons el Reglament, la Comissió d'Igualtat s'ha de reunir amb caràcter ordinari una vegada al trimestre, a més a més de poder reunir-se amb caràcter excepcional "davant d'un fet extraordinari que requereixi una actuació immediata".

Com a base pel seguiment es va establir al Pla d'Igualtat Intern anterior un **sistema d'indicadors** associat a cada acció per permetre avaluar de forma continuada la situació de l'Ajuntament i les millores que s'hagin pogut aconseguir. Els indicadors poden reflectir el nivell d'execució de les actuacions, els resultats obtinguts o l'impacte produït.

Del treball de camp es detecta la necessitat de tornar a impulsar el treball d'aquesta comissió, que és una instància clau per poder implementar de forma exhaustiva el PII.

Durant el procés d'elaboració del PII, tal com es va explicar en l'apartat de metodologia, va participar de forma molt activa la Comissió d'Igualtat, però en un format ampliat. Es valora molt positivament el grau de compromís i

participació que van mostrar les persones de la Comissió ampliada, i durant les reunions va sorgir la idea de mantenir aquesta instància durant la implementació del PII.

Posteriorment a l'aprovació d'aquest PII, si es considera oportú i en les formes establertes per la normativa municipal, es proposa:

- ✓ O bé modificar el reglament existent per ampliar la composició de la Comissió d'Igualtat, de forma que incorpori més àrees de l'Ajuntament que han de participar en la implementació del PII;
- ✓ O bé mantenir el reglament existent i la Comissió d'Igualtat tal com està actualment, però convocar un cop l'any una reunió de seguiment més àmplia, en què participin més agents municipals.

A més a més, es considera interessant la proposta continguda en el Pla d'Acció de la Iniciativa de la Proposta Horària, que planteja la possibilitat que el lideratge de la Comissió d'Igualtat sigui assumit per Alcaldia. Seria important, en el marc d'aquest renovat impuls a la Comissió, reforçar el seu lideratge per augmentar la seva operativitat i incidència.

Tal com plantejava l'anterior Pla Intern d'Igualtat, el **seguiment operatiu** es realitza per part del Departament de Recursos Humans i Igualtat.

Recursos Humans hauria de fer un seguiment del nivell d'avenços dels objectius del Pla d'Acció de forma periòdica (a recollir en informes de seguiment periòdics), a partir dels indicadors proposats en aquest document (amb la possibilitat de modificar-los i ampliar-los). **Igualtat** té el rol de donar suport a Recursos Humans en aquesta tasca, donant un assessorament especialitzat en igualtat de gènere, que pot ajudar a aclarir dubtes sobre els continguts del PII, i eventualment proposar modificacions a les actuacions proposades.

A més a més, tal com es defineix a l'anterior PII, **totes les àrees de l'Ajuntament** tenen la responsabilitat operativa d'implementar les accions, sobre la base de les pautes facilitades per Recursos Humans. En aquest cas, a partir de la proposta específica d'aquest PII, es podria plantejar que les **antenes de gènere**, una vegada nomenades i formalment reconegudes, poguessin coordinar la recopilació de la informació de seguiment del PII relativa a cada àrea. Les antenes de gènere desenvoluparien el rol específic en



centralitzar tota aquesta informació a nivell d'àrea, i això, òbviament, no exempta al personal de cada àrea de la tasca pròpia de recopilació d'informació pel seguiment del PII. Aquestes antenes es coordinarien amb els dos àmbits de lideratge del PII (RRHH i Alcaldia (Igualtat i LGTBI)).

Finalment, és important recalcar que, donat el caràcter transversal del pla, **tot el conjunt de les persones de l'organització** tenen la responsabilitat de llegir, tenir en compte i implementar les pautes contingudes en aquest PII.

7. ANNEXOS.

ÍNDEX DE TAULES I GRÀFICS

TAULES:

Taula 1. Composició Grup de Lideratge del PII de l'Ajuntament de Sant Boi.

Taula 2. Composició Grup de Lideratge del PII de l'Ajuntament de Sant Boi.

Taula 3. Composició Grup de Lideratge del PII de l'Ajuntament de Sant Boi.

Taula 4. Pressupost anual del Servei d'Igualtat.

Taula 5. Composició per sexe de les regidories.

Taula 6. Percentatge d'homes i dones en grups professionals.

Taula 7. Participants a les formacions internes desglossades per sexe (2016).

Taula 8. Participants a les formacions internes desglossades per sexe i àrees (2016).

Taula 9. Hores formatives desglossades per sexe (2016).

Taula 10. Bretxa salarial de gènere en les retribucions anuals brutes.

Taula 11. Bretxa de gènere als complements de destí.

Taula 12. Bretxa de gènere als complements específics.

Taula 13. Bretxa de gènere a "altres complements".

Taula 14. Bretxa de gènere al complement CPT2.

Taula 15. Bretxa de gènere al complement CPT3.

Taula 16. Bretxa de gènere al complement de lloc.

Taula 17. Bretxa de gènere al plus de dedicació.

Taula 18. Bretxa de gènere al plus d'incentius.

Taula 19. Bretxa de gènere als càrrecs directius.

Taula 20. Bretxa de gènere a direccions d'àrea.

Taula 21. Bretxa de gènere al càrrecs intermedis.

Taula 22. Bretxa de gènere dels caps de servei.

Taula 23. Bretxa de gènere dels caps de departament.

Taula 24. Bretxa de gènere personal tècnic i tècnic auxiliar.

Taula 25. Hores extres per sexe.

Taula 26. Baixes mèdiques per sexe (2017).

Taula 27. Hores d baixes mèdiques per sexe (2017).

GRÀFICS:

Gràfic 1. Composició de la plantilla de l'Ajuntament per sexes.

Gràfic 2. Composició per sexe de les àrees de l'Ajuntament.

Gràfic 3. Composició per sexe de l'Àrea d'Alcaldia.

Gràfic 4. Composició per sexe de l'Àrea de Territori i Desenvolupament Econòmic.

Gràfic 5. Composició per sexe de l'Àrea de Ciutat Sostenible.

Gràfic 6. Composició per sexe de l'Àrea de Seguretat Ciutadana.

Gràfic 7. Composició per sexe de l'Àrea de Governança.

Gràfic 8. Composició per sexe de l'Àrea de Serveis Generals.

Gràfic 9. Composició per sexe de l'Àrea d'Igualtat i Drets Socials.

Gràfic 10. Composició per sexe d'Educació, convivència i solidaritat.

Gràfic 11. Sexe de les persones en les ocupacions del personal de l'Ajuntament.

Gràfic 12. Composició per sexe dels càrrecs intermedis de l'Ajuntament.

Gràfic 13. Sexe de les persones per grups professionals de l'Ajuntament.

Documentació analitzada

Codi Ètic de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat.

Conveni Col·lectiu del Personal Laboral de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat per als anys 2015-2018.

Document intern de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat, relatiu a la composició de la plantilla per sexes, àrees, comandaments, i tipus de personal i de jornada laboral.

Document intern de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat, relatiu a la plantilla municipal per sexes i àrees, serveis i departaments.

Document intern de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat, relatiu a la selecció de candidats per sexe de les convocatòries de llocs de treball.

Document intern de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat, relatiu a les hores extraordinàries pagades per sexes i llocs de treball.

Document intern de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat, relatiu a les retribucions per sexes i llocs de treball.

Document intern de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat, relatiu al nombre de cursos i hores de formació interna per sexes.

Document intern de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat, relatiu al nombre i durada de les baixes de la plantilla per sexes.

Inventari de la iniciativa per a la reforma horària. Proves Pilot del 2015.

Organigrama per àrees de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat .

Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat. Àrea d'Igualtat i Ciutadania de la Diputació de Barcelona. Fundació Surt, 2011.

Protocol d'actuació davant les agressions sexistes a les festes majors i altres esdeveniments de la ciutat. Ajuntament de Sant Boi de Llobregat, 2017.

Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'Ajuntament. Unitat de prevenció de riscos laborals de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat, Juliol de 2012.

Reglament de la comissió en matèria d'igualtat d'oportunitats i no discriminació de l'ajuntament de Sant Boi de Llobregat, Febrer de 2012.