



AJUNTAMENT DE SANT BOI DE LLOBREGAT

**PLA INTERN D'IGUALTAT DE GÈNERE
DE L'AJUNTAMENT DE SANT BOI**

Desembre 2017

Fundació SURT

ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ	3
2. OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT INTERN	4
3. METODOLOGIA	5
3.1. FASES D'ELABORACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT INTERN	5
3.1.1 Diagnosi	5
3.1.2 Pla d'Acció	7
3.1.3 Compromís i Lideratge	7
4. PRINCIPALS ELEMENTS D'ANÀLISI DE LA DIAGNOSI.....	8
4.1. CULTURA I POLÍTICA D'IGUALTAT DE GÈNERE.....	8
4.2. COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE.....	9
4.3. REPRESENTATIVITAT HORITZONTAL I VERTICAL.....	9
4.4. POLÍTICA DE FORMACIÓ	11
4.5 POLÍTIKA RETRIBUTIVA I CONDICIONS LABORALS	12
4.6 SELECCIÓ, AVALUACIÓ I PROMOCIÓ PROFESSIONAL	13
4.7 USOS DEL TEMPS I CONCILIACIÓ.....	13
4.8 CONDICIONS DE L'ENTORN DE TREBALL I SALUT LABORAL	14
4.9 ASSETJAMENT I PERCEPCIÓ DE LA DISCRIMINACIÓ.....	14
5. PLA D'ACCIÓ.....	16
5.1. OBJECTIUS I ESTRUCTURA DEL PLA D'ACCIÓ	16

1. INTRODUCCIÓ

Els ens locals han de ser institucions exemplars i tenen el repte d'assolir una igualtat real i efectiva en les seves polítiques de gestió interna i en la seva cultura institucional, una oportunitat per tal d'elaborar i implementar Plans Interns d'Igualtat, donant compliment a la 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 Pla d'Igualtat Intern 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.

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.

A partir d'aquest objectiu general, es van fixar 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 **mesures i 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.

- 3 Aprofundir en la coherència entre el funcionament intern de l'Ajuntament i les polítiques públiques que promou en l'àmbit de l'equitat entre homes i dones.

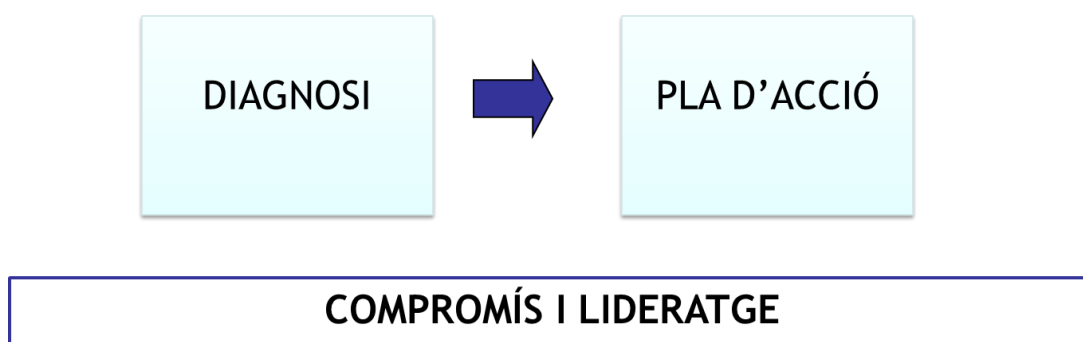
Per últim, el PII ha de facilitar que el discurs extern de l'Ajuntament sigui **coherent amb el seu discurs i les seves pràctiques internes**. En aquest

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. FASES D'ELABORACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT INTERN

La preparació i elaboració del Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament Sant Boi s'estructura en una **diagnosi** i una **pla d'acció**, a més a més d'una fase transversal de compromís i lideratge.



3.1.1 Diagnosi

L'objectiu de la diagnosi és conèixer la situació de la igualtat de gènere a l'Ajuntament de Sant Boi.

L'Ajuntament de Sant Boi es va dotar d'un Pla Intern d'Igualtat de Gènere al 2011. L'anterior pla ja incloïa una diagnosi molt acurada de la situació i establia un pla d'acció amb actuacions i un sistema de seguiment. Partint d'aquesta base, la diagnosi actual es va centrar en revisar els eixos del diagnòstic del PII anterior per identificar quins aspectes necessitaven de revisió i actualització, o quin elements nous era necessari incorporar.

Per a aconseguir aquesta actualització de l'estat de la qüestió de les desigualtats internes de l'Ajuntament de Sant Boi, es van desplegar diferents eines, que es recullen al quadre següent:



A continuació es descriu amb detall cada una d'elles:

- **Anàlisi documental:** En primer lloc, es recopila i analitza tota la informació documental i estadística disponible sobre la situació d'homes i dones que treballen al consistori en relació als diferents àmbits d'estudi, sobretot centrant l'atenció en els eixos d'anàlisi continguts en el primer PII, per a poder fer un examen de quin és l'estat de la qüestió. L'explotació d'aquesta informació constitueix el punt de partida de la diagnosi i permet establir una fotografia bàsica de la composició i funcionament de l'Ajuntament, així com de la gestió dels seus recursos humans.
- **Entrevistes en profunditat:** Per poder aproximar-se i analitzar la cultura organitzativa de l'Ajuntament de Sant Boi, es van realitzar dues entrevistes en profunditat a persones clau en la promoció de la igualtat de gènere al municipi (Regidoria i responsable tècnica de la Regidoria d'Igualtat de Gènere, Feminisme i LGTBI). Aquestes entrevistes són especialment important en el cas de l'Ajuntament de Sant Boi, ja que van permetre fer una primera valoració de l'estat de la implementació del primer PII i a identificar les problemàtiques més importants.
- **Comissió del Pla d'igualtat Intern**
Per conèixer i validar els principals resultats de la diagnosi es va realitzar una primera reunió de la Comissió d'Igualtat, amb una composició ampliada respecte a la comissió de l'anterior pla, per a incloure un major nombre d'agents. El rol d'aquesta comissió és de participar de forma activa en tot el

procés, donar-ho a conèixer al conjunt del personal i assumir un rol de lideratge en la implementació del PII.

3.1.2 Pla d'Acció

L'objectiu d'aquesta fase és desenvolupar un conjunt integrat i sistemàtic de mesures adreçades a la promoció i la garantia de la igualtat de gènere al si de l'Ajuntament de Sant Boi. La metodologia de treball utilitzada per a l'assoliment d'aquest propòsit es va centrar en la combinació de dues estratègies:

- 1) Mitjançant un treball de gabinet, s'ha elaborat una proposta d'actuacions des de la Consultora SURT que ha estat revisada, esmenada, concretada i validada per totes les parts implicades.
- 2) S'ha tornat a convocar la Comissió del Pla d'Igualtat Intern amb l'objectiu de construir conjuntament i validar les línies d'actuació amb les seves accions correlades.

3.1.3 Compromís i Lideratge

Aquest element és de caràcter transversal, i té com a objectiu reforçar un compromís amb la igualtat de gènere que es plasmi i visibilitzi en els comportaments i la implicació de les persones participants en l'elaboració del Pla. En aquest sentit, s'entén que el compromís és el resultat, i no pas l'inici, de tot el procés d'elaboració del Pla ja que sense compromís 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. Per això és molt important la implicació de persones que ocupen càrrecs de responsabilitat dins l'organització.

Aquest compromís s'ha plasmat principalment en el treball realitzat en les tres reunions de treball de la Comissió del Pla d'Igualtat Intern (de les quals dues ja s'han realitzat), però també és una visió més ampla i es va construir en la mesura que les persones de l'Ajuntament de Sant Boi prenen consciència de les desigualtats de gènere, de les seves causes i dels canvis necessaris que s'han de dur a terme per a eliminar-les.



4. PRINCIPALS ELEMENTS D'ANÀLISI DE LA DIAGNOSI

4.1. CULTURA I POLÍTICA D'IGUALTAT DE GÈNERE

- Com a element positiu, s'emfatitza els **progressos realitzats en l'estructura interna de promoció de la igualtat de gènere**. A més, l'Ajuntament actualment disposa d'una regidoria específica, que engloba una visió ampla i integral de la igualtat de gènere: la Regidoria d'Igualtat de Gènere, Feminisme i LGTBI.
- En aquesta línia, també es considera un element positiu la creació des del 2015 del **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. 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.
- La disponibilitat d'un pla d'igualtat intern anterior ha representat sens 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 seva implementació**. Aquest és un element a reforçar per aquest nou Pla d'Acció, sobretot en relació als mecanismes de seguiment i avaluació.
- Respecte al **grau de transversalització de la igualtat de gènere en les diverses àrees de l'Ajuntament**, es manifesta una diversitat important entre àrees. Algunes àrees tenen una sensibilitat molt més consolidada en relació a la perspectiva de gènere (que en molts casos depèn de persones específiques que tenen especial sensibilitat envers el tema) mentre que n'hi ha d'altres que encara no tenen assumida la igualtat de gènere com a element a tenir en compte en el conjunt d'accions, procediments, etc. Es va mostrar certa preocupació per aquesta difusió tan discontinua entre àrees de la cultura igualitària, ja que hauria de ser un valor institucional estructural de l'Ajuntament.
- En alguns casos es va explicitar que les desigualtats de gènere es manifesten en **moments quotidians, com a reunions**, en què es detecta un tracte diferenciats entre els homes i les dones.

4.2. COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE

- En general, es percep una **millora en la comunicació de l'Ajuntament**. La incorporació de la perspectiva de gènere en la comunicació externa de l'Ajuntament s'està portant endavant des del 2012, i es considera un àmbit en què hi ha hagut molts canvis en positiu (notícies, fotografies, imatges, etc.).
- En canvi, des del punt de vista intern, 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**.
- També 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.
- L'Ajuntament va participar en l'elaboració d'una Guia de l'Observatori de Mitjans de comunicació. Eines com aquestes tenen una molt bona rebuda, ja que faciliten pautes fàcilment aplicables en la feina quotidiana.
- Als últims anys s'han realitzat **formacions en perspectiva de gènere i comunicació**. Això es considera un element molt positiu, encara que també es manifesta que la participació en aquestes formacions és sovint escassa.

4.3. REPRESENTATIVITAT HORITZONTAL I VERTICAL

- Les dades del total de la plantilla de l'Ajuntament de Sant Boi mostren una **composició equilibrada pel que fa a la presència de dones i homes, amb un 48% d'homes i un 52% de dones**. 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.
- Pel que fa a la **representativitat horitzontal**, es troben àrees amb una composició equilibrada com Ciutat sostenible i Governança; encara que si fem una anàlisi més profunda dins de l'àrea de Governança, trobem Serveis feminitzats com Qualitat, Transparència i Innovació (77% dones) i Secretaria i Serveis Jurídics (75%), mentre que d'altres com la Unitat



d'Assistència a la Planificació i l'Avaluació estan masculinitzats (80% homes). Doncs, encara que en el global de l'àrea es doni una proporció equilibrada en quant a la representativitat horitzontal, hi ha casos on es dona una segregació horitzontal feble (entre 61% i 80%) a nivell de serveis i unitats, reproduint així, rols de gènere vinculats a diferents ocupacions i llocs de treball.

- A altres àrees la **presència d'homes i dones és desigual**, tot i que en diferent mesura. Les àrees més masculinitzades són Seguretat pública (amb només un 15% dones) i Territori i Desenvolupament Econòmic (66% homes), i les més feminitzades són Serveis generals (61% dones), Educació, Convivència i Solidaritat (64% dones), Alcaldia (67% dones) i Igualtat i Drets Socials (78% dones).
- Un examen més detallat per **ocupacions** confirma la segregació horitzontal. 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 tècnic/a auxiliar). Les ocupacions que estan dins del 40%-60% i que es poden considerar equilibrades són responsable, cap de servei, cap de departament, cap d'unitat, tècnic/a i professor/a música. Es percep que els casos més extrems d'ocupacions feminitzades i masculinitzades és reflex de la realitat acadèmica i professional.
- Aquesta tendència també es reflexa als 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).



- Pel que fa a la **representativitat vertical**, s'han trobat algunes desigualtats en la presència d'homes i dones als càrrecs de comandament intermedis de l'Ajuntament. Mentre que als Caps de Servei hi ha una paritat absoluta (50% d'homes i 50% de dones), es detecta una segregació severa als Caps de Departament (75% homes), així com en el càrrec de coordinació (80% homes).
- 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.

4.4. POLÍTICA DE FORMACIÓ

- Als últims anys s'ha posat una especial atenció en l'aspecte formatiu, amb la realització de **nombroses formacions en perspectiva de gènere**.
- No obstant, 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 més de caràcter transversal.
- També es considera una **qüestió de falta de prioritització d'aquestes formacions** per part de les direccions de les diverses àrees.
- En quant a l'accés, tal com es detectava en l'anterior pla, no es detecten desigualtats pel que fa al número de dones i homes que participen a les formacions. Al 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.
- Un element a reforçar és la **perspectiva de gènere transversal en el conjunt de les formacions** que es realitzen cap al personal de l'Ajuntament.



4.5 POLÍTICA RETRIBUTIVA I CONDICIONS LABORALS

- Els tres conceptes, **retribució per nivell, plusos i antiguitat**, s'han considerat conjuntament per calcular les retribucions brutes anuals percebudes. D'aquesta forma, s'han analitzat en termes globals les diferències retributives entre dones i homes. **L'anàlisi dels salaris bruts mitjos anuals mostra l'existència d'una certa bretxa salarial, d'un 3%.** Respecte al PII anterior, aquesta bretxa s'ha reduït, ja que era d'un 7%.
- Un altre element significatiu a nivell de política retributiva són les **hores extres**. Al 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 al 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.
- 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).



4.6 SELECCIÓ, AVALUACIÓ I PROMOCIÓ PROFESSIONAL

- En general, es percep 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 de que el **presencialisme és molt valorat dins de l'Ajuntament** i la disponibilitat com a 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.
- 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. En general, es considera que aquestes competències no són prou valorades ni visibilitzades i que haurien de ser tingudes en compte.

4.7 USOS DEL TEMPS I CONCILIACIÓ.

- **Es fa 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. 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 té un **pla de reforma horària** que recull diverses mesures de flexibilitat horària i permisos que afavoreixen la conciliació. Aquest pla és un eina molt important, ja que pot incloure accions conjuntes amb nou PII.
- 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.



4.8 CONDICIONS DE L'ENTORN DE TREBALL I SALUT LABORAL

- A diferència del que es trobava a la diagnosi del pla anterior, durant el treball de camp es manifesta **el gènere com una variable a tenir en compte en la prevenció dels riscos i la salut laboral**. En aquesta línia, s'ha manifestat que s'està incorporant la perspectiva de gènere a les avaluacions psicosocials.

4.9 ASSETJAMENT I PERCEPCIÓ DE LA DISCRIMINACIÓ.

- **L'Ajuntament té un Protocol intern per a casos d'assetjament i discriminació per raó de sexe i/o gènere** aprovat al 2012, que en l'actualitat s'està **adaptant al Conveni d'Estambul**, el Conveni del Consell d'Europa sobre prevenció i lluita contra la violència contra les dones i la violència domèstica. Cal destacar que aquest protocol també inclou les discriminacions cap al col·lectiu LGBTI, ja que aquestes es consideren també discriminacions de gènere.
- Dins del marc d'aquest protocol es va dur a terme una formació l'any 2014. Aquesta formació va consistir en tres sessions i no va ser obligatòria, pel qual la participació va ser escassa.
- Es percep **que el Protocol pot cobrir les manifestacions més visibles d'assetjament i discriminació, però 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.
- Es planteja també **incorporar al Protocol els casos d'agressions de persones externes a l'Ajuntament cap al personal intern**, sobretot a nivell del personal que treballa d'atenció al públic.



- Es disposa d'un Protocol contra agressions sexistes a les Festes Majors i altres esdeveniments de la ciutat (2017), en el marc del qual s'han fet formacions també amb personal de l'Ajuntament.

5. PLA D'ACCIÓ

5.1. OBJECTIUS I ESTRUCTURA DEL PLA D'ACCIÓ

El Pla d'Acció és **un conjunt integrat i sistemàtic de mesures adreçades a la promoció i la garantia de la igualtat de gènere** al si de l'Ajuntament de Sant Boi.

Així doncs, es tracta de plantejar una sèrie d'actuacions coherents entre si que donin una resposta global per a l'assoliment de **l'objectiu general** del Pla d'Igualtat Intern.

Els **àmbits abordats al Pla d'Acció** són els següents:

1. Cultura i política d'igualtat de gènere (CULT)
2. Comunicació, imatge i llenguatge (COM)
3. Representativitat horitzontal i vertical (REP)
4. Política de formació (FOR)
5. Política retributiva i condicions laborals (RET)
6. Avaluació i promoció professional (PRO)
7. Usos del temps i conciliació (UTC)
8. Assetjament i percepció de la discriminació (ASS)
9. Salut laboral (SAL)

Àmbit		
Codi	Nom	Objectius
CULT	1. Cultura i política d'igualtat de gènere.	- Formalitzar i visibilitzar el compromís institucional de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat 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. - Promoure la incorporació de la perspectiva de gènere en la gestió i el funcionament interns del conjunt d'àrees de l'Ajuntament.
COM	2. Comunicació, imatge i llenguatge.	- Incloure la perspectiva de gènere en les estructures i mecanismes de comunicació interna de l'organització. - Fomentar el coneixement i la visibilitat interna de les polítiques d'igualtat i, especialment, donar a conèixer el Pla d'Igualtat Intern al conjunt de l'organització. - Millorar i consolidar l'ús sistemàtic i homogeni del llenguatge no sexista en totes les comunicacions de l'Ajuntament.
REP	3. Representativitat horitzontal i vertical.	- Fomentar la participació equilibrada d'homes i dones en els òrgans i espais de decisió de la organització municipal. - Millorar la presència equilibrada d'homes i dones en les àrees i ocupacions de l'Ajuntament més feminitzades i masculinitzades.
FOR	4. Política de formació.	- Fomentar la formació en perspectiva de gènere, garantint que tota la plantilla hi tingui accés. - Incloure la perspectiva de gènere a la política de formació de l'Ajuntament.



RET	5. Política retributiva i condicions laborals.	Establir mesures efectives per garantir que no es produeix una eventual discriminació retributiva indirecta per raó de gènere.
PRO	6. Avaluació i promoció professional.	Garantir la inclusió de la perspectiva de gènere en l'avaluació del rendiment del personal.
UTC	7. Usos del temps i conciliació	- Promoure l'accés a les diferents mesures de conciliació disponibles per part de tota la plantilla. - Vetllar perquè no es produeixi un impacte de gènere degut a la composició feminitzada d'alguns serveis amb dificultats específiques de conciliació.
SAL	8. Salut laboral	Incorporar la perspectiva de gènere en la prevenció dels riscos laborals.
ASS	9. Assetjament i percepció de la discriminació.	- 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. - 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.

