

Segon

Pla Intern d'Igualtat de Gènere  
(2023-2027)

Ajuntament de Cubelles

Per descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web		
Codi Segur de Validació	c13617b36a15426eb1e2df08e8abe044001	
Url de validació	<a href="https://ovac.cubelles.cat/absis/idi/arx/IDiARXABSAWEB/catala/ASP/verificadorfirma.asp">https://ovac.cubelles.cat/absis/idi/arx/IDiARXABSAWEB/catala/ASP/verificadorfirma.asp</a>	
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original	

## ÍNDEX

Introducció .....	5
Àmbit personal, territorial i temporal.....	8
Àmbit d'aplicació .....	8
Entrada en vigor i període de vigència.....	8
Recursos tècnics per a dur a terme el projecte.....	8
Parts subscriptores.....	8
Comissió negociadora d'igualtat.....	9
• Composició de la comissió negociadora .....	10
Definició d'objectius del Pla intern d'igualtat de gènere.....	10
La Comissió de seguiment i avaluació del Pla intern d'igualtat .....	11
Informe resum de la diagnosi interna d'igualtat.....	12
CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA. POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE. VIOLÈNCIA MASCLISTA.....	13
CONDICIONS LABORALS. SEGREGACIÓ VERTICAL I HORIZONTAL .....	14
POLÍTIQUES DE SELECCIÓ, CONTRACTACIÓ, FORMACIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL .....	15
RETRIBUCIÓ DEL PERSONAL. AUDITORIA RETRIBUTIVA.....	17
TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT .....	18
COMUNICACIÓ NO SEXISTA I INCLUSIVA .....	20
SALUT LABORAL.....	21

Per descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web		
Codi Segur de Validació	c13617b36a15426eb1e2df08e8abe044001	
Url de validació	<a href="https://ovac.cubelles.cat/absis/idi/arx/IDiARXABSAWEB/catala/ASP/verificadorfirma.asp">https://ovac.cubelles.cat/absis/idi/arx/IDiARXABSAWEB/catala/ASP/verificadorfirma.asp</a>	
Metadades	Origen: Origen administració    Estat d'elaboració: Original	

## PLA INTERN D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT DE CUBELLES

PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I DE L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE .....	22
Pla d'acció.....	23
Llistat d'accions d'igualtat programades .....	25
Desenvolupament de les accions d'igualtat .....	29
CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA. POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE. VIOLÈNCIA MASCLISTA.....	29
COMUNICACIÓ NO SEXISTA I INCLUSIVA .....	32
CONDICIONS LABORALS. SEGREGACIÓ VERTICAL I HORITZONTAL .....	33
POLÍTIQUES DE SELECCIÓ, CONTRACTACIÓ, FORMACIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL .....	34
RETRIBUCIÓ DEL PERSONAL. AUDITORIA RETRIBUTIVA.....	38
TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT .....	39
SALUT LABORAL.....	40
PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I DE L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE .....	41
Implementació de les mesures .....	44
Procediment de modificació .....	45
Seguiment i avaluació .....	46
Composició de la comissió de seguiment i avaluació:.....	47
• Per part de la Representació de l'Empresa:.....	47
• Per part de la Representació de les persones Treballadores: .....	48
Funcions de la Comissió de Seguiment i avaluació.....	48





## PLA INTERN D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT DE CUBELLES

Seguiment.....	48
Avaluació final.....	49

Per descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web		
Codi Segur de Validació	c13617b36a15426eb1e2df08e8abe044001	
Url de validació	<a href="https://ovac.cubelles.cat/absis/idi/arx/IDiARXABSAWEB/catala/ASP/verificadorfirma.asp">https://ovac.cubelles.cat/absis/idi/arx/IDiARXABSAWEB/catala/ASP/verificadorfirma.asp</a>	
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original	

## INTRODUCCIÓ

La igualtat d'oportunitats entre dones i homes és un dret universal, directament relacionat amb la dignitat i la llibertat humanes, així com un valor social i un principi jurídic reconegut internacionalment.

No obstant això, diferents estudis i indicadors assenyalen la persistència de casos de discriminació per raó de sexe així com d'una organització social de tall patriarcal i androcèntric, tot mostrant la necessitat d'adoptar normes que concretin aquest dret.

A escala formal, en l'àmbit internacional, destaca el Tractat derivat de la **Convenció per l'eliminació de totes les formes de discriminació contra les dones** (CEDAW) de l'any 1979, així com les **4 Conferències Mundials sobre la Dona** en el marc de l'Organització de les Nacions Unides.

En l'àmbit europeu, el **Tractat de Roma**, el 1957, ja recollia el principi d'igualtat entre homes i dones; i el **Tractat d'Amsterdam**, el 1999, estableix la igualtat entre dones i homes com a principi fonamental de la Unió Europea, que adquireix competències per combatre-la; mentre que la **Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea** recull el principi d'igualtat entre homes i dones, així com la prohibició de discriminació o les accions positives com a mesures compatibles amb la igualtat de tracte.

A l'Estat espanyol, la **Constitució** de 1978 proclama el principi d'igualtat i de no discriminació i insta els poders públics a promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat siguin reals i efectives.

**L'Estatut d'Autonomia de Catalunya**, reconeix el dret de totes les dones al lliure desenvolupament de la seva personalitat i de la seva capacitat personal i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures de maltractament, explotació o discriminació, així com a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats en tots els àmbits públics i privats.

Per descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web		
Codi Segur de Validació	c13617b36a15426eb1e2df08e8abe044001	
Url de validació	<a href="https://ovac.cubelles.cat/absis/idi/arx/IDiARXABSAWEB/catala/ASP/verificadorfirma.asp">https://ovac.cubelles.cat/absis/idi/arx/IDiARXABSAWEB/catala/ASP/verificadorfirma.asp</a>	
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original	

Malgrat el reconeixement formal, encara és necessari el desenvolupament de polítiques transversals així com l'elaboració de plans d'acció adreçats a erradicar la discriminació persistent i a garantir la igualtat efectiva i real entre dones i homes.

En aquest sentit, la promulgació de la **Llei Orgànica 3/2007**, per a la igualtat efectiva de dones i homes, pionera en el desenvolupament legislatiu del dret d'igualtat de gènere a l'Estat espanyol, estableix mecanismes concrets per al desenvolupament d'aquest principi, com és el cas dels Plans d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit de les organitzacions, els quals s'orienten a aplicar la perspectiva de gènere de manera transversal en tots els nivells i àrees d'una organització, donant resposta i corregint desigualtats i discriminacions identificades alhora que millorant i reforçant aspectes positius detectats.

Així mateix, el **Reial decret Llei 6/2019**, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació, suposa l'articulació d'un nou text integral i transversal que recull les garanties necessàries per fer efectiu el principi d'igualtat en aquest àmbit, tot reconeixent que, malgrat la importància de la Llei 3/2007, continuen persistint desigualtats i discriminacions de gènere a la feina.

El Reial decret Llei 6/2019 es desenvolupa a partir dels reials decrets **RD 901/2020** pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, i el **RD 902/2020** d'igualtat retributiva entre dones i homes.

D'altra banda, la **Llei catalana 17/2015**, d'igualtat efectiva de dones i homes, insta a les institucions de la Generalitat, a l'Administració de la Generalitat i els organismes públics vinculats o que en depenen, i també a les entitats, públiques i privades, que gestionen serveis públics, a aprovar un Pla d'igualtat intern de gènere destinat al personal que hi presta serveis, amb l'objectiu de garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe amb relació a l'accés al treball

Per descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web		
Codi Segur de Validació	c13617b36a15426eb1e2df08e8abe044001	
Url de validació	<a href="https://ovac.cubelles.cat/absis/idi/arx/IDiARXABSAWEB/catala/ASP/verificadorfirma.asp">https://ovac.cubelles.cat/absis/idi/arx/IDiARXABSAWEB/catala/ASP/verificadorfirma.asp</a>	
Metadades	Origen: Origen administració    Estat d'elaboració: Original	

remunerat, al salari, a la formació, a la promoció professional i a la resta de les condicions de treball.

En relació amb la prevenció i l'abordatge de l'assetjament en el marc de les organitzacions, l'actual Llei catalana 17/2020, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, estableix que totes les administracions i institucions polítiques han de tenir un protocol per a la prevenció, detecció i actuació davant les situacions de violència masclista, incloent-hi l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o d'expressió de gènere.

D'altra banda, la Llei catalana 19/2020, **d'igualtat de tracte i no discriminació, s'orienta a erradicar qualsevol actuació o comportament** que pugui atemptar contra la dignitat de les persones i contra el lliure desenvolupament i la lliure expressió, sense cap mena de discriminació, de la mateixa personalitat i de les capacitats personals.

Aquesta Llei estableix els principis d'actuació que han de regir les mesures dels poders públics destinades a prevenir, eliminar i corregir tota forma de discriminació, directa o indirecta, tant en el sector públic com en l'àmbit privat.

Finalment, la **Llei catalana 11/2014** per a garantir els drets LGBTI i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, suposa la base jurídica que permet actuar enfront de les discriminacions LGTB-fòbiques a la feina, tot desenvolupant instruments específics per la seva prevenció, detecció i abordatge.

La **Llei orgànica 15/2022, de 12 de juliol**, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació, així com la **Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual** aporten més detall al marc normatiu existent.

Per descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web		
Codi Segur de Validació	c13617b36a15426eb1e2df08e8abe044001	
Url de validació	<a href="https://ovac.cubelles.cat/absis/idi/arx/IDiARXABSAWEB/catala/ASP/verificadorfirma.asp">https://ovac.cubelles.cat/absis/idi/arx/IDiARXABSAWEB/catala/ASP/verificadorfirma.asp</a>	
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original	

## ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL

### ÀMBIT D'APLICACIÓ

El present pla intern d'Igualtat s'aplicarà a tota l'activitat que tingui lloc en l'entorn institucional i laboral de l'Ajuntament de Cubelles.

Serà d'aplicació a totes les persones treballadores presents i futures de l'Ajuntament. En relació amb aquelles mesures relacionades amb la prevenció i abordatge de l'assetjament, serà també, d'aplicació a qualsevol persona que, tot i estar sota la dependència d'un tercer, dugui a terme activitats o presti serveis dins del consistori.

### ENTRADA EN VIGOR I PERÍODE DE VIGÈNCIA

El present Pla intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Cubelles, **entrarà en vigor el 22 de març 2023** i tindrà un període de vigència de quatre anys, **21 de març** de 2027.

Abans de la finalització del període de vigència, es constituirà una nova comissió negociadora que tindrà com a principal objectiu elaborar una nova diagnosi i posterior pla d'igualtat que doni resposta a la legislació existent i a les necessitats de la plantilla.

### RECURSOS TÈCNICS PER A DUR A TERME EL PROJECTE

El desenvolupament del Pla intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Cubelles compta amb les instal·lacions, equips, mitjans, recursos humans i econòmics suficients per a complir amb els objectius proposats.

### PARTS SUBSCRIPTORES

Les parts subscriptores del pla intern d'igualtat de gènere han conformat la Comissió negociadora paritària constituïda per la representació de les persones

Per descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web		
Codi Segur de Validació	c13617b36a15426eb1e2df08e8abe044001	
Url de validació	<a href="https://ovac.cubelles.cat/absis/idi/arx/IDiARXABSAWEB/catala/ASP/verificadorfirma.asp">https://ovac.cubelles.cat/absis/idi/arx/IDiARXABSAWEB/catala/ASP/verificadorfirma.asp</a>	
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original	



treballadores (tant personal laboral com funcionari) i representants de l'Ajuntament, que acorden l'aprovació del Pla intern d'igualtat de gènere **amb una vigència de quatre anys**. L'aprovació formal del pla es farà en sessió ordinària del Ple del consistori el dia 21 de març de 2023.

Una vegada aprovat el Pla intern d'igualtat de gènere, la Comissió negociadora d'igualtat es dissoldrà i s'establirà la **Comissió de Seguiment del Pla d'igualtat** (que podrà estar conformada, o no, per les mateixes persones que la Comissió negociadora, però que, en tot cas, haurà de comptar amb representació de l'Ajuntament i de les persones treballadores), que s'encarregarà de vetllar per la correcta implantació i compliment de les mesures recollides en aquest document.

Tant el compromís assumit pel consistori com tota la informació referida a aquest pla es comunicarà a la plantilla a través dels canals de comunicació habituals.

## COMISSIÓ NEGOCIADORA D'IGUALTAT

La Comissió té com a funcions principals:

- Vetllar pel compliment de la igualtat dins de l'organització.
- Valorar, aprovar, desenvolupar i implementar tot el treball que suposa la creació d'un Pla d'igualtat: diagnòstic de situació de l'ens i Pla d'actuació a quatre anys.
- Col·laborar per a aconseguir la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'accés a l'ocupació, formació, promoció professional i ascens, retribució, conciliació, prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.
- Establir el calendari de treball dels primers passos per a elaborar el pla d'igualtat, iniciant al mateix temps la recollida de dades que es facilitarà des de Recursos Humans a la comissió creada a través de llistats de la plantilla.

Per descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web		
Codi Segur de Validació	c13617b36a15426eb1e2df08e8abe044001	
Url de validació	<a href="https://ovac.cubelles.cat/absis/idi/arx/IDiARXABSAWEB/catala/ASP/verificadorfirma.asp">https://ovac.cubelles.cat/absis/idi/arx/IDiARXABSAWEB/catala/ASP/verificadorfirma.asp</a>	
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original	


### Composició de la comissió negociadora

La comissió negociadora del pla d'igualtat es constitueix amb acta oficial el 22 de setembre de 2022. La composició és paritària sent 4 persones en representació de l'ajuntament i 4 persones en representació de la representació legal de les persones treballadores.

### DEFINICIÓ D'OBJECTIUS DEL PLA INTERN D'IGUALTAT DE GÈNERE

Els objectius poden ser generals o específics: els primers defineixen la fi o la meta que es desitja assolir, tot determinant l'estratègia; els segons determinen els processos i les mesures que caldrà adoptar per arribar-hi.

1. Incorporar el principi d'igualtat d'oportunitats a tots els nivells organitzacionals de l'Ajuntament.
  - Dotar d'efectivitat i consens al Pla d'igualtat intern.
  - Desenvolupar la perspectiva de gènere de forma transversal.
  - Afavorir la cultura d'equitat de gènere i igualtat d'oportunitats entre el personal de l'Ajuntament.
2. Garantir una comunicació corporativa igualitària, inclusiva i no sexista.
  - Formar el personal clau en la comunicació corporativa en redacció inclusiva.
  - Treballar per una comunicació clara que garanteixi la transparència i l'accés a la informació.
  - Treballar per comunicar igualtat.
3. Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés a la feina i a la formació, així com en el desenvolupament professional de dones i homes.
  - Desenvolupar instruments per garantir processos de selecció igualitaris i objectius.
  - Comptar amb un Pla de formació basat en necessitats detectades de forma participativa i en coordinació amb les diferents àrees.
4. Garantir unes condicions de treball saludables, satisfactòries i equitatives per al conjunt del personal de l'Ajuntament.
  - Aplicar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals.
  - Fomentar l'estabilitat del personal.

Per descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web		
Codi Segur de Validació	c13617b36a15426eb1e2df08e8abe044001	
Url de validació	<a href="https://ovac.cubelles.cat/absis/idi/arx/IDiARXABSAWEB/catala/ASP/verificadorfirma.asp">https://ovac.cubelles.cat/absis/idi/arx/IDiARXABSAWEB/catala/ASP/verificadorfirma.asp</a>	
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original	

- Implementar instruments per tal de garantir la no discriminació salarial.
5. Promoure una ordenació del temps de treball que afavoreixi la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
- Promoure la corresponsabilitat del personal en tasques de cura i atenció a les persones.
  - Conèixer les necessitats de conciliació de la plantilla.
  - Revisar i ampliar algunes de les mesures de conciliació existents.
6. Prevenir i actuar davant situacions d'assetjament en l'àmbit laboral.
- Revisar i difondre el protocol de prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'identitat de gènere o d'orientació sexual.
  - Sensibilitzar al personal en matèria d'assetjament.
  - Comptar amb personal competent per a la prevenció i abordatge de l'assetjament.

### LA COMISSIÓ DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA INTERN D'IGUALTAT

El Pla intern d'igualtat de gènere afecta de forma transversal al personal que treballa a l'Ajuntament de Cubelles i el seu desenvolupament implica la mobilització de personal, temps i recursos en tots els nivells i àrees organitzacionals.

És per aquest motiu que cal comptar amb un equip o grup motor que lideri el projecte, integrat tant per representants de l'ens com per la representació legal de les persones treballadores (tant del personal laboral com del funcionariat).

Això implica:

- Designar les persones que integraran la Comissió de seguiment i avaluació.
- Definir el sistema de treball d'aquesta: periodicitat de les reunions i de les sessions de treball, distribució de responsabilitats, mecanismes de seguiment del Pla i d'elaboració d'informes, canals de comunicació, etc.

Per descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web		
Codi Segur de Validació	c13617b36a15426eb1e2df08e8abe044001	
Url de validació	<a href="https://ovac.cubelles.cat/absis/idi/arx/IDiARXABSAWEB/catala/ASP/verificadorfirma.asp">https://ovac.cubelles.cat/absis/idi/arx/IDiARXABSAWEB/catala/ASP/verificadorfirma.asp</a>	
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original	

## INFORME RESUM DE LA DIAGNOSI INTERNA D'IGUALTAT

Segons el Reial decret 902/2020, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, la diagnosi de situació del Pla intern d'igualtat de gènere s'ha de referir, almenys, a les següents matèries:

- A. Procés de selecció i contractació.
- B. Classificació professional.
- C. Formació.
- D. Promoció professional.
- E. Condicions de treball (inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes de conformitat amb el que s'estableix en el Reial decret 902/2020).
- F. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- G. Infrarepresentació femenina.
- H. Retribucions.
- I. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Per tal d'endregar aquest contingut, en el present Pla, la diagnosi s'ha estructurat al voltant de 8 eixos estratègics que faciliten l'anàlisi. Aquests eixos són:

CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA. POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE. VIOLÈNCIA MASCLISTA	CONDICIONS LABORALS. SEGREGACIÓ VERTICAL I HORIZONTAL	POLÍTIQUES DE SELECCIÓ, CONTRACTACIÓ, FORMACIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL
RETRIBUCIÓ DEL PERSONAL. AUDITORIA RETRIBUTIVA	TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT	COMUNICACIÓ NO SEXISTA I INCLUSIVA
SALUT LABORAL	PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I DE L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE	



A continuació es mostra un informe resum dels principals resultats dels àmbits analitzats:

## CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA. POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE. VIOLÈNCIA MASCLISTA

En aquest eix s'analitza la cultura de l'Ajuntament de Cubelles en relació amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, la no discriminació per raó de sexe i l'equitat de gènere. S'estudia, d'una banda, la gestió de l'ens en relació amb l'impuls d'aquests valors i, d'una altra, complementària, la percepció de les persones que hi treballen i la seva participació en les mesures d'impuls de la igualtat que l'Ajuntament desplega. Convé assenyalar que aquest es pot considerar un eix transversal, atès que impregna la resta d'eixos que configuren la diagnosi.

Així, s'analitzen les accions concretes que l'organització ha dut a terme per tal de promoure aquesta cultura i de sensibilitzar les persones que hi treballen en relació amb la igualtat d'oportunitats. Com a exemples, l'existència de plans interns d'igualtat previs o l'adhesió a plans o protocols d'actuació en relació amb la igualtat de gènere i la no discriminació en l'àmbit supramunicipal, la inclusió explícita del compromís amb la igualtat de dones i homes en documents corporatius (convenis, documents específics), l'existència i el funcionament d'estructures específiques que treballen per la igualtat, o la planificació de programes de formació i sensibilització en igualtat de gènere adreçats tant al personal que treballa a l'Ajuntament com a la ciutadania.

### PUNTS FORTS

- L'ajuntament disposa d'un pla d'igualtat previ
- El 95,45% de la plantilla coneix el que és un pla d'igualtat i un 74,24% considera necessari treballar en aquest tipus de projectes dins de l'ajuntament
- Compromís per part de l'ens en les polítiques d'igualtat
- A l'Ajuntament, hi ha una àrea d'igualtat i drets civil dins del consistori que té una tècnica assignada.



- S'incorporen, dins dels plecs de clàusules, criteris vinculats amb l'obligació de les empreses contractistes a complir amb les mesures destinades a promoure la igualtat d'oportunitats.
- Al conveni de condicions laboral es recullen de manera concreta els drets de les dones víctimes de violència masclista.

**ÀREES DE MILLORA**

- No s'ha realitzat un seguiment del primer pla d'igualtat per tal de verificar la seva correcta implantació
- Baixa participació en l'enquesta vinculada amb el pla d'igualtat (ha respost un 37% del total de la plantilla)
- Incorporar el compromís amb la igualtat en tota la documentació corporativa de l'ajuntament.

**CONDICIONS LABORALS. SEGREGACIÓ VERTICAL I HORIZONTAL**

Tot i els avenços en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral aconseguits en les darreres dècades, la desigualtat persisteix pel que fa a aspectes com ara les taxes menors d'ocupació de les dones respecte als homes, la segregació ocupacional, les dificultats més grans per les dones per desenvolupar una carrera professional i accedir a llocs de responsabilitat, o les diferències retributives de dones i homes, fins i tot quan desenvolupen feines d'igual valor<sup>1</sup>.

Així, per tal de respectar l'equitat, el talent i les competències de dones i homes, les organitzacions han d'examinar amb perspectiva de gènere les condicions de treball de les seves plantilles i implicar-se en les mesures que garanteixin la no discriminació i la igualtat d'oportunitats de dones i homes en l'àmbit laboral<sup>2</sup>.

En aquest apartat s'estudien, doncs, les condicions laborals de les dones i homes que treballen a l'Ajuntament de Cubelles, com ara l'antiguitat, el tipus de contracte

<sup>1</sup> Adaptat de *Guia pràctica de diagnosi. Igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions, 2021* (vegeu bibliografia).  
<sup>2</sup> *Ibidem*.

Per descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web		
Codi Segur de Validació	c13617b36a15426eb1e2df08e8abe044001	
Url de validació	<a href="https://ovac.cubelles.cat/absis/idi/arx/IDiARXABSAWEB/catala/ASP/verificadorfirma.asp">https://ovac.cubelles.cat/absis/idi/arx/IDiARXABSAWEB/catala/ASP/verificadorfirma.asp</a>	
Metadades	Origen: Origen administració    Estat d'elaboració: Original	

i de jornada laboral, la classificació professional, etc. Igualment, s'examina la distribució per sexes als diferents llocs de treball i nivells de responsabilitat de l'organització i la possible infrarepresentació de les dones. S'analitzen així les possibles situacions de segregació horitzontal i/o vertical.

### PUNTS FORTS

- No hi ha infrarepresentació de les dones en cap grup professional ni tampoc en la representació legal de treballadores i treballadors
- Es compta amb la informació necessària per analitzar l'àmbit amb dades desagregades per sexe
- No es detecta segregació vertical

### ÀREES DE MILLORA

- Segregació horitzontal. Àrees de treball masculinitzades i àrees de treball feminitzades, entre elles tres de les quatre àrees més nombroses de l'Ajuntament: Obres i serveis urbans (masculinitzada), Seguretat i ciutadania (masculinitzada), Obres i serveis de neteja (feminitzada).
- A la plantilla s'observa sobrequalificació de les dones, és a dir, un nivell d'estudis finalitzats superior al necessari per als llocs de treball que ocupen.

## POLÍTIQUES DE SELECCIÓ, CONTRACTACIÓ, FORMACIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

La presència de les dones en el mercat laboral encara és molt diferent de la dels homes, no només pel que fa a les taxes d'ocupació sinó també quant al tipus de llocs que ocupen. A més, tot i que les possibilitats d'incorporació al mercat laboral amb nivells més alt de formació són més grans tant per homes com per dones, en el cas de les dones, el nivell de formació no es tradueix en millors possibilitats professionals en la mateixa mesura que en el cas dels homes.<sup>3</sup>

Igualment, pel que fa a la planificació, organització i desenvolupament de la formació interna i contínua, cal incorporar-hi la perspectiva de gènere, i garantir

<sup>3</sup> Dossier *Dones en el treball*. 2021 (vegeu bibliografia).

Per descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web		
Codi Segur de Validació	c13617b36a15426eb1e2df08e8abe044001	
Url de validació	<a href="https://ovac.cubelles.cat/absis/idi/arx/IDiARXABSAWEB/catala/ASP/verificadorfirma.asp">https://ovac.cubelles.cat/absis/idi/arx/IDiARXABSAWEB/catala/ASP/verificadorfirma.asp</a>	
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original	

que es consideren les necessitats formatives de dones i homes i l'accés en igualtat als programes formatius. Per exemple, això inclou tenir en compte els horaris de treball perquè la formació no dificulti l'equilibri entre la vida familiar, personal i laboral<sup>4</sup>.

Pel que fa a la promoció i el desenvolupament professional de les dones, aquesta és encara una assignatura pendent en l'àmbit laboral. El concepte "sostre de vidre" inclou les barreres amb què es troben les dones per accedir als llocs de responsabilitat de les organitzacions, entre els quals hi ha els estereotips i prejudicis o la manca de corresponsabilitat<sup>5</sup>.

En aquest eix, doncs, s'analitzen els mecanismes d'accés, així com els processos de selecció de personal a l'Ajuntament de Cubelles, per tal de verificar l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a la feina. D'altra banda, s'analitza l'oferta formativa adreçada a la plantilla així com l'existència d'altres elements que afavoreixen el desenvolupament professional de les persones treballadores.

#### PUNTS FORTS

- Implementació d'una mesura d'acció positiva, en 2020, per a l'accés de dones a la Policia Local

#### ÀREES DE MILLORA

- Ús del llenguatge en les convocatòries de selecció, amb nombroses mostres de llenguatge androcèntric (masculí genèric)
- Gestió de la informació relativa a les convocatòries de selecció, a la formació i a la promoció

<sup>4</sup> Adaptat de Adaptat de *Guia pràctica de diagnosi. Igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions*, 2021 (vegeu bibliografia).

<sup>5</sup> *Ibidem*

Per descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web		
Codi Segur de Validació	c13617b36a15426eb1e2df08e8abe044001	
Url de validació	<a href="https://ovac.cubelles.cat/absis/idi/arx/IDiARXABSAWEB/catala/ASP/verificadorfirma.asp">https://ovac.cubelles.cat/absis/idi/arx/IDiARXABSAWEB/catala/ASP/verificadorfirma.asp</a>	
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original	



## RETRIBUCIÓ DEL PERSONAL. AUDITORIA RETRIBUTIVA

La desigualtat en les remuneracions de dones i d'homes és un problema universal, comú a tots els estats i que es troba en tots els nivells d'educació, grups d'edat i ocupacions, en què el salari mitjà de les dones és inferior al dels homes. Un indicador clau per analitzar les remuneracions amb perspectiva de gènere és l'anàlisi de la bretxa salarial de gènere, la qual mesura la diferència entre les retribucions mitjanes de dones i homes com a percentatge de les retribucions dels homes<sup>6</sup>. Així doncs, en aquest apartat analitzem, desagregades per sexe, les retribucions del conjunt del personal de l'ajuntament.

Entre els factors que influeixen en la bretxa salarial hi ha la discriminació directa i també diverses situacions que donen lloc a discriminacions indirectes, com ara la segmentació vertical, la segmentació horitzontal, les diferències en els usos del temps –les dones assumeixen en major mesura les tasques de la llar i de cura, amb menor disponibilitat per la feina remunerada–, la infravaloració de les feines i les capacitats de les dones o les polítiques retributives aparentment neutres que acaben penalitzant les dones pel que fa als complements salarials<sup>7</sup>. Així, les desigualtats retributives estan relacionades en gran manera amb les desigualtats i la discriminació estructural que pateixen les dones en tots els àmbits de la vida, i no només amb les diferències existents entre dones i homes pel que fa al tipus d'estudis, de qualificació professional, l'experiència laboral, les hores treballades, el sector d'activitat o la ubicació regional (urbana, rural)<sup>8</sup>. Pel que fa al guany brut mitjà anual, la bretxa salarial a Catalunya en 2019 era del 20,6%<sup>9</sup>.

<sup>6</sup> *Guia pràctica de diagnosi. Igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions*, 2021 (vegeu bibliografia).

<sup>7</sup> *La situació de desigualtat salarial a Catalunya entre dones i homes, any 2018* (vegeu bibliografia).

<sup>8</sup> Adaptat de *Guia pràctica de diagnosi. Igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions*, 2021 (vegeu bibliografia).

<sup>9</sup> *Evolució de la bretxa salarial de gènere a Catalunya, any 2019* (vegeu bibliografia).

Per descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web		
Codi Segur de Validació	c13617b36a15426eb1e2df08e8abe044001	
Url de validació	<a href="https://ovac.cubelles.cat/absis/idi/arx/IDiARXABSAWEB/catala/ASP/verificadorfirma.asp">https://ovac.cubelles.cat/absis/idi/arx/IDiARXABSAWEB/catala/ASP/verificadorfirma.asp</a>	
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original	

Per tal de calcular la bretxa salarial de les organitzacions ens basem en la mitjana aritmètica i en la mediana de les retribucions brutes de les dones i dels homes que hi treballen.

**PUNTS FORTS**

- Es disposa de la informació necessària, desagregada per sexes i per elements de la massa retributiva, per desenvolupar l'anàlisi retributiva

**ÀREES DE MILLORA**


- La bretxa salarial general de l'organització és del 7,68%, en detriment de les dones. En aquesta xifra influeixen principalment les mitjanes de les retribucions de dones i homes corresponents al complement específic. Igualment, els complements de productivitat i les hores extraordinàries corresponen estan associats principalment a les àrees de treball en què hi ha la Policia Local i la brigada, ambdues masculinitzades.

**TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT**

La desigual dedicació de temps al treball domèstic, reproductiu i de cura entre dones i homes és a la base de les desigualtats laborals, ja que condiciona la participació en el mercat de treball i la trajectòria professional de dones i homes. Així, la dedicació més gran de les dones a les tasques de cures és un element cabdal en el manteniment del grau de discriminació laboral de les treballadores, en l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció i en el reconeixement professional i retributiu d'aquestes<sup>10</sup>. D'aquesta manera, les dones, principals proveïdores de cura i atenció en la nostra societat, s'han vist penalitzades pel desenvolupament d'aquest rol, amb freqüència invisibilitzat, menystingut i no remunerat.

L'ordenació del temps de treball és indispensable per tal de garantir la possibilitat de conciliar, és a dir, de fer compatible la vida laboral de les persones treballadores

<sup>10</sup> *Guia pràctica de diagnosi. Igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions*, 2021 (vegeu bibliografia)

Per descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web		
Codi Segur de Validació	c13617b36a15426eb1e2df08e8abe044001	
Url de validació	<a href="https://ovac.cubelles.cat/absis/idi/arx/IDiARXABSAWEB/catala/ASP/verificadorfirma.asp">https://ovac.cubelles.cat/absis/idi/arx/IDiARXABSAWEB/catala/ASP/verificadorfirma.asp</a>	
Metadades	Origen: Origen administració    Estat d'elaboració: Original	

amb altres esferes vitals, com ara la família, l'oci i el descans o el desenvolupament personal.

Ara bé, cal assenyalar que la política del temps d'una organització pot afavorir una major conciliació, però, difícilment podrà solucionar les mancances i les dificultats de concordar dos mons amb necessitats, sovint, oposades: així, l'àmbit laboral i l'àmbit personal i familiar responen a valors subjacents i lògiques de funcionament contraposades i jerarquizades, en què les necessitats i les voluntats productives s'han situat en una posició de superioritat respecte de les necessitats de cura i de benestar.

Per tant, una organització compromesa amb l'equitat de gènere haurà de fomentar, d'una banda, mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral i, d'altra, treballar per tal de subvertir els valors culturals de gènere predominants, que tendeixen a carregar la major part de la responsabilitat de les tasques domèstiques i d'atenció a les persones en les dones, tot promovent la corresponsabilitat dels seus treballadors i treballadores en la reproducció de la vida.

En aquest àmbit s'analitza la percepció de les persones en relació amb les possibilitats d'equilibri entre la vida personal, familiar i laboral a l'ajuntament, les mesures desenvolupades per l'ajuntament per tal de facilitar aquest equilibri, així com l'ús que fan dones i homes d'aquestes mesures.

### PUNTS FORTS

- Percepció positiva del personal que treballa a l'Ajuntament sobre les possibilitats de conciliació o equilibri entre les diferents esferes de la vida.

### ÀREES DE MILLORA

- Les dones gaudeixen la major part de les mesures d'equilibri entre la vida personal, familiar i laboral disponibles.
- No es coneixen les mesures d'impuls de la corresponsabilitat.
- Possibilitats d'augment de les mesures de flexibilitat.

## COMUNICACIÓ NO SEXISTA I INCLUSIVA

Les dones no tenen una presència o representació adequada a la comunicació, ni pel que fa a la llengua ni a l'ús d'imatges, i això contribueix a ocultar-les, a no fer-les visibles a la societat. És per això que les polítiques d'igualtat de les darreres dècades fan èmfasi en l'ús inclusiu del llenguatge, per tal d'evitar l'androcentrisme i el sexisme en la comunicació<sup>11</sup>.

La normativa europea més important a favor de l'ús del llenguatge no sexista és la recomanació sobre l'eliminació del sexisme en el llenguatge aprovada pel Comitè de Ministres del Consell d'Europa el 21 de febrer de 1990, i que considera bàsiques les mesures següents: incorporació d'iniciatives per promoure un llenguatge que consideri la presència i la situació de les dones a la societat; promoure en textos jurídics, educatius i de l'administració pública l'ús de terminologia harmònica amb el principi d'igualtat entre sexes. Igualment, la recomanació parla de la incertesa sobre les persones referides quan es fa servir el masculí genèric, és a dir, per incloure-hi als dos sexes<sup>12</sup>. Així mateix, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, en l'article 14, expressa, entre els criteris generals d'actuació dels poders públics, la implantació d'un llenguatge no sexista en l'àmbit administratiu i el seu foment en la total de les relacions socials, culturals i artístiques.

En aquest àmbit s'analitza la comunicació interna i externa de l'organització amb perspectiva de gènere, a través de les seves comunicacions orals, escrites i audiovisuals. S'estudia si l'Ajuntament de Cubelles vetlla per l'ús no sexista i inclusiu del llenguatge, fent visible la presència de les dones en la societat i en el treball, en les seves comunicacions internes i externes.

---

<sup>11</sup> *Guia pràctica de diagnosi. Igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions, 2021* (vegeu bibliografia).

<sup>12</sup> *Ibidem*

Per descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web		
Codi Segur de Validació	c13617b36a15426eb1e2df08e8abe044001	
Url de validació	<a href="https://ovac.cubelles.cat/absis/idi/arx/IDiARXABSAWEB/catala/ASP/verificadorfirma.asp">https://ovac.cubelles.cat/absis/idi/arx/IDiARXABSAWEB/catala/ASP/verificadorfirma.asp</a>	
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original	

Finalment, s'examina també si –a través de campanyes, cartelleria, sessions de sensibilització, etc.— la comunicació de l'Ajuntament està orientada a avançar cap a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

**PUNTS FORTS**

- Esforç per emprar llenguatge no sexista i inclusiu

**ÀREES DE MILLORA**

- Romanen mostres de llenguatge androcèntric en el portal web i en els textos oficials
- Les fórmules triades per substituir el masculí genèric no sempre fan visibles les dones

**SALUT LABORAL**

L'objectiu principal de la prevenció de riscos laborals (PRL) és la protecció de les treballadores i els treballadors de l'exposició a situacions laborals que puguin suposar un dany a la salut. Si considerem que –a causa de la segregació de gènere en el treball–, dones i homes s'exposen a diferents riscos laborals, és essencial la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals, per tal d'aplicar polítiques i pràctiques que protegeixin totes les persones treballadores i avançar en la igualtat en el treball també pel que fa a la salut laboral.<sup>13</sup>

Les condicions de treball engloben la seguretat, la salut i la qualitat de vida en l'ocupació, estan directament vinculades a l'entorn laboral i tenen a veure amb l'espai físic de treball, els materials i les infraestructures, així com amb aspectes ambientals i tecnològics i qüestions d'organització, ordenació i remuneració del treball.

L'estudi de les característiques generals dels centres de treball –instal·lacions, equips, productes–, així com de la naturalesa dels agents físics, químics i biològics presents en l'ambient de treball i dels riscos associats, juntament amb altres característiques del treball, incloses les relatives a la salut psicosocial, que influeixen en la magnitud dels riscos

<sup>13</sup> Adaptat de *Guia pràctica de diagnosi. Igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions*, 2021 (vegeu bibliografia).

Per descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web		
Codi Segur de Validació	c13617b36a15426eb1e2df08e8abe044001	
Url de validació	<a href="https://ovac.cubelles.cat/absis/idi/arx/IDiARXABSAWEB/catala/ASP/verificadorfirma.asp">https://ovac.cubelles.cat/absis/idi/arx/IDiARXABSAWEB/catala/ASP/verificadorfirma.asp</a>	
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original	

als quals puguin estar exposades les persones treballadores, pertany a l'àmbit de la salut i la prevenció de riscos laborals. És per aquest motiu que el present pla d'igualtat es limita a verificar la incorporació de la variable de gènere en les polítiques de prevenció de riscos, atès que una anàlisi amb més profunditat depèn de professionals amb qualificació en l'àmbit de la salut laboral.

**PUNTS FORTS**

- Es disposa de referent de Salut Laboral

**ÀREES DE MILLORA**

- Document de prevenció i avaluació de riscos laborals amb perspectiva de gènere
- Document de prevenció de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere

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

L'assetjament és un atemptat greu contra la llibertat, la integritat i la dignitat d'una persona i pot ser considerat, quan deriva de les relacions desiguals de gènere, una manifestació de violència masclista o lgtbifòbica.

En aquest apartat de la diagnosi valorem l'adopció de mesures, per a la prevenció i l'actuació davant de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, negociades amb la representació de treballadores i treballadors de l'Ajuntament i difoses a tota l'organització.

Igualment, analitzem el coneixement que tenen les persones de la plantilla sobre com actuar en cas de detectar o viure una possible situació d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, i les percepcions de situacions constitutives d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.

La llei 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, indica, en l'article 48 que "les empreses han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments

Per descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web		
Codi Segur de Validació	c13617b36a15426eb1e2df08e8abe044001	
Url de validació	<a href="https://ovac.cubelles.cat/absis/idi/arx/IDiARXABSAWEB/catala/ASP/verificadorfirma.asp">https://ovac.cubelles.cat/absis/idi/arx/IDiARXABSAWEB/catala/ASP/verificadorfirma.asp</a>	
Metadades	Origen: Origen administració    Estat d'elaboració: Original	

específics per prevenir-los i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular les persones que n'hagin estat objecte". Igualment, en l'article 62 de la mateixa llei, s'expressa l'obligatorietat de les administracions públiques de negociar amb la representació legal de les persones treballadores un protocol d'actuació davant de l'assetjament sexual o per raó de sexe, així com els continguts d'aquest document.

Així mateix, la Llei catalana 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, a l'article 18.3, indica l'obligació de les administracions públiques de comptar amb un protocol de prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o d'expressió de gènere.

#### PUNTS FORTS

- Es disposa d'un protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament.

#### ÀREES DE MILLORA

- El protocol no conté mesures de prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere.
- El protocol no està actualitzat amb el marc normatiu vigent.
- El protocol contempla la mediació com a possibilitat de resoldre els possibles casos d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe.
- El protocol no inclou l'extensió de l'abast del protocol a les empreses externes amb què l'Ajuntament col·labora.
- Les persones de referència no estan definides (sí el seus càrrecs), i no disposen de formació concreta en prevenció de l'assetjament.

## PLA D'ACCIÓ

La fase de planificació és aquella en què es dissenyen les mesures d'acció, les quals s'orienten a potenciar la cultura de la igualtat i a corregir les mancances detectades durant la fase de diagnòsi.


Amb la finalitat de garantir la implementació d'aquestes mesures, s'estableix un calendari específic per a cadascuna d'elles – és a dir, un calendari d'execució –, es designa un equip o departament responsable de la seva realització i supervisió i

Per descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web		
Codi Segur de Validació	c13617b36a15426eb1e2df08e8abe044001	
Url de validació	<a href="https://ovac.cubelles.cat/absis/idi/arx/IDiARXABSAWEB/catala/ASP/verificadorfirma.asp">https://ovac.cubelles.cat/absis/idi/arx/IDiARXABSAWEB/catala/ASP/verificadorfirma.asp</a>	
Metadades	Origen: Origen administració    Estat d'elaboració: Original	

se'ls associen uns recursos així com uns indicadors que permetin fer-ne un seguiment acurat.

En aquesta fase també es dissenyen les accions que tenen per objecte donar a conèixer l'existència del Pla i el seu contingut, garantint-ne la difusió entre el personal de l'Ajuntament.


A continuació presenten les mesures de les Pla agrupades segons els eixos organitzadors de la diagnosi.

Per descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web		
Codi Segur de Validació	c13617b36a15426eb1e2df08e8abe044001	
Url de validació	<a href="https://ovac.cubelles.cat/absis/idi/arx/IDiARXABSAWEB/catala/ASP/verificadorfirma.asp">https://ovac.cubelles.cat/absis/idi/arx/IDiARXABSAWEB/catala/ASP/verificadorfirma.asp</a>	
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original	



## LLISTAT D'ACCIONS D'IGUALTAT PROGRAMADES

Àmbits	Objectiu	Acció
Cultura i gestió organitzativa. Polítiques d'igualtat de gènere i violència masclista	Dotar d'efectivitat i consens al Pla d'igualtat intern	1. Formació a la comissió de seguiment i avaluació del pla.
	Desenvolupar la perspectiva de gènere de forma transversal	2. Incloure clàusules específiques sobre el compliment de la normativa d'igualtat als contractes i licitacions.
		3. Realitzar formació en disseny de pressupostos amb perspectiva de gènere adreçada a responsables d'àrea i personal polític. Incorporar la perspectiva de gènere en la planificació pressupostària
	Afavorir la cultura d'equitat de gènere i igualtat d'oportunitats entre el personal de l'Ajuntament.	4. Organitzar formacions d'igualtat periòdiques i obligatòries adreçades al conjunt de persones i col·lectius que conformen la plantilla.
		5. Garantir la difusió de les accions i polítiques realitzades en matèria d'igualtat.
		6. Convocar un cop l'any els càrrecs polítics a les reunions de la comissió de seguiment i avaluació per fer trasllat de la implantació del Pla d'igualtat.
Comunicació no sexista	Garantir una comunicació corporativa igualitària, inclusiva i no sexista.	7. Revisió de comunicats i d'altres documents de redacció externa des de la perspectiva de llenguatge inclusiu i comunicació no sexista.
		8. Realitzar formació en comunicació no sexista a les persones que s'encarreguen de crear la comunicació de l'ens tant en l'àmbit intern com extern.

Per descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web		
Codi Segur de Validació	c13617b36a15426eb1e2df08e8abe044001	
Url de validació	<a href="https://ovac.cubelles.cat/absis/idi/arx/IDIARXABSAWEB/catala/ASP/verificadorfirma.asp">https://ovac.cubelles.cat/absis/idi/arx/IDIARXABSAWEB/catala/ASP/verificadorfirma.asp</a>	
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original	

Condiciones laborals. Segregació vertical i horitzontal	Fomentar l'equilibri d'homes i dones totes les àrees	9. Instaurar les accions positives, afavorint el sexe infrarepresentat, d'acord amb la normativa vigent legal.
Polítiques de selecció, contractació, formació i desenvolupament professional	Desenvolupar instruments per garantir processos de selecció igualitaris i objectius.	10. Formació en igualtat i diversitat a les persones que participen en el procés de selecció (mitjançant un dossier formatiu en el cas de les persones externes).
		11. Aplicar la reserva de places per a dones a convocatòries de la policia local, segons allò que s'estableix a la Llei 5/2020, de mesures fiscals, financeres, administratives i del sector públic i de creació de l'impost sobre les instal·lacions que incideixen en el medi ambient segons normativa vigent legal.
		12. Garantir canals de comunicació eficient, on difondre totes les vacants que sorgeixen a l'Ajuntament
	Planificar formació basada en necessitats detectades de forma participativa i en coordinació amb les diferents àrees.	13. Establir mecanismes concrets de detecció de necessitats formatives.
		14. Crear un catàleg amb totes les formacions disponibles anuals i difondre-ho a tota la plantilla, responsables i caps de departament.
	Fomentar el desenvolupament professional des d'una perspectiva de gènere	15. Incorporar un sistema de valoració de l'acompliment de les formacions indicades des de la corporació, per a plantilla, responsables i caps de departament.

Retribució del personal. Auditoria retributiva	Implementar instruments per tal de garantir la no discriminació salarial.	16. Elaborar un registre retributiu anual, amb les mitjanes i les medianes de la retribució, d'acord amb el previst a l'article 28.2 de l'Estatut de Treballadors i desenvolupament del RD902/2020. 17. Elaborar informe justificatiu de posicions en què s'ha trobat diferències retributives no objectivables.
	Garantir unes condicions de treball lliures de biaixos de gènere	18. Elaborar una valoració de llocs de treball que respongui al principi normatiu d'igual valor de feina – igual retribució”.
Temps de treball i corresponsabilitat	Promoure la corresponsabilitat del personal en tasques de cura i atenció a les persones.	19. Difusió de campanyes de sensibilització i de promoció de la cultura de la cura i la corresponsabilitat.  Inclusió d'informació relativa a drets de conciliació en la documentació que es facilita quan s'incorpora personal a l'Ajuntament
	Revisar i ampliar algunes de les mesures de conciliació existents.	20. Elaborar un regim del teletreball per tal de valorar la seva viabilitat.
	Aplicar la perspectiva de	21. Implementar una valoració de riscos psico-socials des d'una perspectiva de gènere.

Salut laboral	gènere en la prevenció de riscos laborals	22. Formació a les persones que formen part del comitè de seguretat i salut en com incorporar la perspectiva de gènere en la salut laboral.
Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe	Revisar i difondre el protocol de prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'identitat de gènere o d'orientació sexual.	23. Revisar i dissenyar el protocol de prevenció i actuació d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere.
	Comptar amb personal competent per a la prevenció i abordatge de l'assetjament.	24. Constituir una comissió de prevenció i abordatge de l'assetjament, amb formació específica sobre aquest tema.
	Sensibilitzar el personal en matèria d'assetjament.	25. Organitzar sessions informatives sobre assetjament i difondre material relacionat. 26. Planificar una difusió anual de l'existència del protocol de prevenció i, incorporar referències dins de la documentació institucional.

## DESENVOLUPAMENT DE LES ACCIONS D'IGUALTAT

### CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA. POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE. VIOLÈNCIA MASCLISTA

Mesura 1	Formació a la Comissió de seguiment i avaluació del Pla intern d'igualtat de gènere
Objectiu	Dotar d'efectivitat i consens al Pla d'igualtat intern
Responsable	Comissió de seguiment i avaluació del pla d'igualtat
Temporalitat	2n trimestre 2023
Recursos	Pressupost de formació o recursos catàleg formatiu Diputació de Barcelona
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ S'ha format a la Comissió de seguiment i avaluació?</li><li>▪ Detallar persones que s'han format.</li><li>▪ Programa formatiu rebut</li></ul>

Mesura 2	Incloure clàusules específiques sobre el compliment de la normativa d'igualtat als contractes i licitacions públiques.
Objectiu	Desenvolupar la perspectiva de gènere de forma transversal
Responsable	Secretaria + Compres i contractació
Temporalitat	A partir de 2023 tots els contractes i convenis amb organitzacions.
Recursos	Hores de dedicació del personal tècnic

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

Codi Segur de Validació c13617b36a15426eb1e2df08e8abe044001

Url de validació <https://ovac.cubelles.cat/absis/idi/arx/IDiARXABSAWEB/catala/ASP/verificadorfirma.asp>

Metadades Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original



<b>Indicadors de seguiment</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ S'han incorporat clàusules de compliment de la normativa en igualtat en les licitacions</li> <li>▪ Detallar mesures en funció de la tipologia de conveni, dimensions de l'entitat o empresa col·laboradora, etc.</li> <li>▪ Detallar exemples.</li> </ul>
--------------------------------	--

<b>Mesura 3</b>	<b>Realitzar formació en disseny de pressupostos amb perspectiva de gènere adreçada a responsables d'àrea i personal polític. Incorporar la perspectiva de gènere en la planificació pressupostària</b>
<b>Objectiu</b>	Desenvolupar la perspectiva de gènere de forma transversal
<b>Responsable</b>	Totes les persones representants Ple de l'Ajuntament + Intervenció + Regidoria d'igualtat
<b>Temporalitat</b>	Anualment (a partir formació en pressupostos amb perspectiva de gènere)
<b>Recursos</b>	Pressupost anual de l'Ajuntament o recurs catàleg Diputació de Barcelona
<b>Indicadors de seguiment</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ S'ha incorporat la perspectiva de gènere en el disseny dels pressupostos generals?</li> <li>▪ Quines variables s'han tingut en compte?</li> <li>▪ Detallar els pressupostos anuals</li> </ul>

Mesura 4	Realitzar formacions d'igualtat periòdiques i obligatòries adreçades al conjunt de les persones i col·lectius que conformen la plantilla.
Objectiu	Afavorir la cultura d'equitat de gènere i igualtat d'oportunitats entre el personal de l'Ajuntament.
Responsable	RRHH + Tècnica d'igualtat
Temporalitat	2023 - 2026
Recursos	Pressupost de formació de l'Ajuntament
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ S'han organitzats sessions de sensibilització?</li> <li>▪ Especificar durada, contingut i nombre d'assistents per sexe.</li> <li>▪ Especificar calendari d'execució dels campanyes</li> </ul>

Mesura 5	Garantir la difusió del Pla d'igualtat d'oportunitats
Objectiu	Afavorir la cultura d'equitat de gènere i igualtat d'oportunitats entre el personal de l'Ajuntament.
Responsable	Comissió seguiment i avaluació del pla d'igualtat
Temporalitat	A l'aprovació del pla d'igualtat
Recursos	Recursos informàtics de l'Ajuntament
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ S'ha realitzat un document de <i>check list</i> en la difusió de les accions?</li> <li>▪ S'ha publicat els resultats del seguiment i avaluació?</li> <li>▪ Detallar resultats del seguiment i avaluació</li> </ul>



Mesura 6	Convocar un cop l'any els càrrecs polítics a les reunions de la comissió de seguiment i avaluació per fer trasllat de la implantació del Pla d'igualtat.
Objectiu	Afavorir la cultura d'equitat de gènere i igualtat d'oportunitats entre el personal de l'Ajuntament.
Responsable	Comissió de seguiment i avaluació del pla d'igualtat + Personal polític
Temporalitat	2023-2026
Recursos	Sales de reunions, així com material o documentació que hagi derivat de la implantació del projecte.
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ S'han realitzat les reunions?</li> <li>▪ Quantes?</li> <li>▪ Quines persones hi han assistit</li> <li>▪ Acta de la reunió</li> </ul>

## COMUNICACIÓ NO SEXISTA I INCLUSIVA

Mesura 7	Revisió de comunicats i d'altres documents de redacció externa des de la perspectiva de llenguatge inclusiu i comunicació no sexista.
Objectiu	Garantir una comunicació corporativa igualitària, inclusiva i no sexista.
Responsable	Personal tècnic de comunicació + Tècnica d'igualtat+ Comissió de seguiment i avaluació
Temporalitat	1r semestre 2024
Recursos	Hores de dedicació personal tècnic





Indicadors de seguiment	de	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ S'ha realitzat la revisió?</li> <li>▪ Principals modificacions realitzades</li> <li>▪ Resultat de les modificacions realitzades</li> </ul>
-------------------------	----	---

Mesura 8	Formació en comunicació no sexista, a les persones que s'encarreguen de crear la comunicació de l'ens tant a nivell intern com extern.	
Objectiu	Garantir una comunicació corporativa igualitària, inclusiva i no sexista.	
Responsable	RH+ Comissió de seguiment i avaluació	
Temporalitat	2n semestre 2023	
Recursos	Pressupost de formació de l'Ajuntament + Recursos formatius de la Diputació de Barcelona.	
Indicadors de seguiment	de	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ S'han realitzat les formacions?</li> <li>▪ Especificar nombre de formacions i perfil de les persones participants (sexe, lloc de treball, departament, etc.)</li> </ul>

### CONDICIONS LABORALS. SEGREGACIÓ VERTICAL I HORIZONTAL

Mesura 9	Instaurar les accions positives, afavorint el sexe infrarepresentat, d'acord amb la normativa vigent legal.	
Objectiu	Fomentar l'equilibri d'homes i dones totes les àrees	
Responsable	RRHH + Comissió de seguiment i avaluació + Comissió de valoració	

Temporalitat	Totes les convocatòries a partir de juny de 2023
Recursos	Hores de dedicació del personal tècnic + recursos informàtics de l'Ajuntament
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ N° d'accions positives implantades?</li> <li>▪ En quins processos i lloc de treball han accedit homes i dones?</li> </ul>

## POLÍTIQUES DE SELECCIÓ, CONTRACTACIÓ, FORMACIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

Mesura 10	Formació en igualtat i diversitat a les persones que participen en el procés de selecció (mitjançant un dossier formatiu en el cas de les persones externes).
Objectiu	Desenvolupar instruments per garantir processos de selecció igualitaris i objectius.
Responsable	RRHH+ Comissió de seguiment i avaluació
Temporalitat	En cada constitució de nou tribunal *
Recursos	Pressupost de formació de l'Ajuntament + Recursos formatius de la Diputació de Barcelona.
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ S'ha organitzat la formació?</li> <li>▪ Detallar durada, contingut i nombre d'assistents per sexe.</li> <li>▪ Adjuntar avaluació dels i de les assistents.</li> </ul>

Mesura 11	Aplicar la reserva de places per a dones a convocatòries de la policia local, segons allò que
-----------	---



	s'estableix a la Llei 5/2020, de mesures fiscals, financeres, administratives i del sector públic i de creació de l'impost sobre les instal·lacions que incideixen en el medi ambient segons normativa vigent legal.
<b>Objectiu</b>	Desenvolupar instruments per garantir processos de selecció igualitaris i objectius.
<b>Responsable</b>	RRHH + Direcció policia local
<b>Temporalitat</b>	Totes les convocatòries fins que s'assoleixi el 33% de presència femenina en el cos, escala i categoria objecte de la convocatòria.
<b>Recursos</b>	Oferta pública de treball a la policia local
<b>Indicadors de seguiment</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ S'ha dut a terme la reserva de places?</li> <li>▪ Adjuntar bases convocatòries i registre de candidatures, puntuacions obtingudes i places cobertes desagregat per sexe.</li> </ul>

<b>Mesura 12</b>	<b>Garantir canals de comunicació eficients on difondre totes les vacants que sorgeixen a l'Ajuntament</b>
<b>Objectiu</b>	Desenvolupar instruments per garantir processos de selecció igualitaris i objectius.
<b>Responsable</b>	RRHH + Comunicació
<b>Temporalitat</b>	Totes les convocatòries
<b>Recursos</b>	Personal de RRHH + recursos informàtics de l'Ajuntament.



<b>Indicadors de seguiment</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ S'han sistematitzat la difusió interna de les vacants?</li> <li>▪ Detallar canals de comunicació</li> <li>▪ Detallar nombre de vacants i nombre de vacants que s'han comunicat</li> </ul>
--------------------------------	--

<b>Mesura 13</b>	<b>Establir mecanismes concrets per a la detecció de necessitats del consistori i interessos del personal</b>
<b>Objectiu</b>	Planificar formació basada en necessitats detectades de forma participativa i en coordinació amb les diferents àrees.
<b>Responsable</b>	RRHH
<b>Temporalitat</b>	Anual
<b>Recursos</b>	Pressupost de formació de l'Ajuntament + Recursos formatius de la Diputació de Barcelona.
<b>Indicadors de seguiment</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ S'han establert els criteris per la detecció de necessitats?</li> <li>▪ Existeix un pla de formació anual? Adjuntar</li> <li>▪ S'han inclòs formacions en igualtat?</li> <li>▪ Nombre de formacions, tipus de formació i característiques de la plantilla (sexe, llocs de treball, departament, etc.)</li> <li>▪ Adjuntar els resultats de les avaluacions de les persones participants a les accions formatives</li> </ul>

<b>Mesura 14</b>	<b>Crear un catàleg arran de les necessitats detectades i fer-lo difondre'l a la plantilla per a que es pugui inscriure a les formacions ofertes.</b>
------------------	---



<b>Objectiu</b>	Planificar formació basada en necessitats detectades de forma participativa i en coordinació amb les diferents àrees.
<b>Responsable</b>	RRHH + Caps de departament
<b>Temporalitat</b>	Anual
<b>Recursos</b>	Pressupost de formació de l'Ajuntament + Recursos formatius de la Diputació de Barcelona.
<b>Indicadors de seguiment</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ S'ha realitzat el catàleg?</li> <li>▪ Quines són les principals formacions?</li> <li>▪ Com s'ha comunicat a la plantilla?</li> </ul>

<b>Mesura 15</b>	<b>Valoració anual de l'acompliment, incorporant les necessitats formatives, les motivacions i inquietuds de la plantilla</b>
<b>Objectiu</b>	Fomentar el desenvolupament professional des d'una perspectiva de gènere.
<b>Responsable</b>	RRHH + Caps de departament
<b>Temporalitat</b>	A partir del 1r semestre de 2024
<b>Recursos</b>	Personal de RRHH/Recursos de l'Ajuntament
<b>Indicadors de seguiment</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ S'ha elaborat una eina per avaluar el desenvolupament professional?</li> <li>▪ Adjuntar eina</li> </ul>



RETRIBUCIÓ DEL PERSONAL. AUDITORIA RETRIBUTIVA

Mesura 16	Elaborar una valoració de llocs de treball que respongui al principi normatiu d'igual valor de feina-igual retribució
Objectiu	Garantir unes condicions de treball lliures de biaixos de gènere.
Responsable	RRHH + Comitè d'empresa + Junta de personal
Temporalitat	2025-2027
Recursos	Pressupost RRHH
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ S'ha elaborat una valoració de llocs de treball mitjançant un sistema de punts?</li> <li>▪ Quins sistema s'ha utilitzat?</li> <li>▪ Quins factors i subfactors s'han considerat?</li> </ul>

Mesura 17	<p>Registre salarial anual actualitzat d'acord el previst a l'article 28.2 de l'ET, que permeti anar verificant que la bretxa existent respon a criteris objectivables.</p> <p>Informe justificatiu de les diferència retributives detectades o, si escau, corregir-les.</p>
Objectiu	Implementar instruments per tal de garantir la no discriminació salarial.
Responsable	RRHH
Temporalitat	Anual
Recursos	Relació de llocs de treball + hores de dedicació tècnica + recursos informàtics de l'Ajuntament

Indicadors de seguiment	de	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ S'ha creat el registre?</li> <li>▪ Detallar resultats</li> <li>▪ Adjuntar informes de la bretxa detectada i correccions aplicades</li> </ul>
-------------------------	----	---

## TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT

Mesura 18	Creació de campanyes de sensibilització sobre la cultura de la cura i la corresponsabilitat
	Inclusió dels drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral en el manual de benvinguda/informació divulgada en el procés d'acollida
Objectiu	Promoure la corresponsabilitat del personal en tasques de cura i atenció a les persones.
Responsable	Comissió de seguiment i avaluació del pla d'igualtat
Temporalitat	2023-2026
Recursos	Personal de l'Ajuntament/Manuals i altres documents que recullin les polítiques de gestió del temps. Pressupost anual de formació + Recursos catàleg formatiu de la Diputació de Barcelona.
Indicadors de seguiment	de <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Detallar campanyes de sensibilització específiques dutes a terme</li> <li>▪ S'ha inclòs informació sobre drets de conciliació en el manual/procés d'acollida?</li> <li>▪ Nº de persones assistents desagregat per sexe</li> </ul>



**SALUT LABORAL**

<b>Mesura 19</b>	<b>Realitzar un reglament del teletreball</b>
<b>Objectiu</b>	Revisar i ampliar algunes de les mesures de conciliació existents
<b>Responsable</b>	RH +Comissió de seguiment i avaluació del pla d'igualtat+ Comitè de seguretat i salut
<b>Temporalitat</b>	1er trimestre de 2023
<b>Recursos</b>	Cost hora del personal tècnic
<b>Indicadors de seguiment</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ S'ha fet una revisió del reglament de teletreball?</li> <li>▪ Com s'ha incorporat la salut laboral en casos de teletreball?</li> <li>▪ Com s'ha comunicat a la plantilla els resultats del seguiment?</li> </ul>

<b>Mesura 20</b>	<b>Implementar una avaluació de riscos psicosocials des de perspectiva de gènere</b>
<b>Objectiu</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aplicar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals.</li> </ul>
<b>Responsable</b>	Comitè de seguretat i salut + Comissió seguiment i avaluació
<b>Temporalitat</b>	Bianual
<b>Recursos</b>	Partida pressupostària salut laboral
<b>Indicadors de seguiment</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ S'han realitzat estudis de riscos psico-socials amb perspectiva de gènere?</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Adjuntar informe resultats i mesures correctores aplicades.</li> </ul>
--	---

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

Mesura 21	Revisar i dissenyar el protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o d'expressió de gènere
Objectiu	Prevenir i actuar davant situacions d'assetjament en l'àmbit laboral.
Responsable	Tècnica d'igualtat + RRHH
Temporalitat	2n semestre 2023
Recursos	Guies i models públics per a la elaboració de protocols.
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ S'ha revisat el protocol?</li> <li>▪ El protocol recull tant el marc legal, com definicions i exemples de les tipologies d'assetjament, mecanismes de prevenció, una comissió de seguiment i un procediment d'actuació detallat, així com el règim disciplinari i possibles mesures correctores a aplicar?</li> </ul>

Mesura 22	Creació de la Comissió de prevenció, detecció, abordatge, reparació i seguiment de l'assetjament i formació de la mateixa.
Objectiu	Comptar amb personal competent per a la prevenció i abordatge de l'assetjament
Responsable	Tècnica d'igualtat + RRHH + Comitè d'empresa + Junta de personal
Temporalitat	1r semestre 2024
Recursos	Hores de dedicació del personal
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ S'ha creat la comissió?</li> <li>▪ Detallar composició de la comissió i perfil de les persones integrants</li> </ul>

Mesura 23	Organitzar accions de sensibilització sobre la prevenció i l'assetjament adreçades al conjunt de la plantilla
Objectiu	Sensibilitzar al personal en matèria d'assetjament
Responsable	Comissió de seguiment i avaluació + RRHH
Temporalitat	1r semestre 2024
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Banc d'Accions Formatives de la Diputació de Barcelona.</li> <li>▪ Pressupost formatiu intern.</li> </ul>
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ S'ha ofert formació específica?</li> <li>▪ Detallar programa de la formació i persones que hi han participat.</li> </ul>



Mesura 24	Planificar una difusió del protocol d'assetjament de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o d'expressió de gènere, de caràcter anual i incorporar-ho a la documentació institucional.
Objectiu	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sensibilitzar al personal en matèria d'assetjament</li> </ul>
Responsable	Tècnica d'igualtat + RRHH
Temporalitat	1n semestre 2024
Recursos	Canals de comunicació de l'Ajuntament
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> <li>S'ha difós el protocol?</li> <li>Detallar canals de comunicació emprats</li> </ul>

Mesura 25	Organitzar sessions informatives sobre assetjament i difondre material relacionat.
Objectiu	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sensibilitzar al personal en matèria d'assetjament</li> </ul>
Responsable	RRHH+ Comissió de prevenció i abordatge de l'assetjament
Temporalitat	2n semestre 2024
Recursos	Propis de l'ens-Tècnica d'igualtat
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> <li>S'ha realitzat alguna sessió informativa?</li> <li>Quantes?</li> <li>Nº de persones que hi ha assistit</li> <li>Valoració de les sessions</li> </ul>



Mesura 26	Planificar una difusió anual de l'existència del protocol de prevenció i, incorporar referències dins de la documentació institucional.
Objectiu	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sensibilitzar al personal en matèria d'assetjament</li> </ul>
Responsable	Comissió de prevenció i abordatge de l'assetjament
Temporalitat	1n semestre 2024
Recursos	Canals de comunicació de l'Ajuntament
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> <li>S'ha difós el protocol?</li> <li>Detallar canals de comunicació emprats</li> <li>Com s'ha incorporat a la documentació institucional (manual acollida, formació de benvinguda, intranet, etc)</li> </ul>

## IMPLEMENTACIÓ DE LES MESURES

És en aquesta fase quan es comencen a dur a terme les accions previstes en l'etapa anterior. L'organització té l'obligació de comunicar a la plantilla les actuacions que es duren a terme i el perquè, comptant amb la seva cooperació.

Com a recomanació s'indica la necessitat d'elaborar informes periòdics de seguiment per a conèixer si els objectius s'estan o no complint.

El període de vigència del pla és de quatre anys. Passats els quatre anys, el Pla deixa de tenir vigència i haurà de ser avaluat (avaluació final) i conformar-se novament una Comissió negociadora del Pla, per a una següent edició.

## PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ

Tenint en compte que el Pla d'igualtat és un document flexible amb la finalitat d'assolir l'equitat de gènere i la igualtat d'oportunitats, les mesures recollides al present document podran ser modificats per decisió de la Comissió de seguiment en cas de:

- Detectar errors en disseny de la mesura, que impedeixin el seu desenvolupament o duguin a una implementació inadequada.
- No comptar amb indicadors correctes o suficients a la posterior avaluació de la mesura.
- Que es detecti que el període establert és insuficient o, per contra, massa extens, per al desenvolupament de la mesura.
- bé quan concorrin algunes de les causes previstes a l'article 9.2 del *RD 901/2020 pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball*:

- a) Quan s'hagin de fer a conseqüència dels resultats del seguiment i l'avaluació
- b) Quan es posi de manifest la seva falta d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la seva insuficiència com a resultat de l'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- c) En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatus jurídic de l'empresa.
- d) Davant qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla de l'empresa, els seus mètodes de treball, l'organització o els sistemes retributius, incloses les inaplicacions de conveni i les modificacions substancials de condicions de treball o les situacions analitzades en el diagnòstic de situació que hagi servit de base per a la seva elaboració.

Per descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web		
Codi Segur de Validació	c13617b36a15426eb1e2df08e8abe044001	
Url de validació	<a href="https://ovac.cubelles.cat/absis/idi/arx/IDiARXABSAWEB/catala/ASP/verificadorfirma.asp">https://ovac.cubelles.cat/absis/idi/arx/IDiARXABSAWEB/catala/ASP/verificadorfirma.asp</a>	
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original	

e) Quan una resolució judicial condemni l'empresa per discriminació directa o indirecta per raó de sexe o quan determini la falta d'adequació del pla d'igualtat als requisits legals o reglamentar

Per a aquests canvis, es convocarà una reunió per al debat i se seguirà el procediment de votacions recollit en el reglament de la Comissió de seguiment de l'Ajuntament. En cas de realitzar les modificacions sol·licitades, s'haurà de dur a terme una difusió a tota la plantilla perquè en sigui coneixedora.

Totes les discrepàncies de revisió quedaran reflectides en l'acta de reunió, podent tenir-se en compte en l'elaboració de pròxims plans amb la finalitat de millora d'aquests.

En cas que la legislació vigent indiqui canvis que afectin el contingut i/o distribució d'aquest document, s'haurà de modificar per a complir amb les obligacions pertinents en el termini que la normativa designi.


## SEGUIMENT I AVALUACIÓ

El sistema de seguiment dels Plans d'Igualtat queda recollit en la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones homes, i la seva modificació posterior mitjançant el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació.

Concretament, l'article 46 de Llei d'Igualtat estableix que:

*“Els plans d'igualtat fixaran els concrets objectius d'igualtat a aconseguir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.”*

El RD 901/2020 indica en l'article 9. Vigència, seguiment, avaluació i revisió del pla, el següent:

Per descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web		
Codi Segur de Validació	c13617b36a15426eb1e2df08e8abe044001	
Url de validació	<a href="https://ovac.cubelles.cat/absis/idi/arx/IDiARXABSAWEB/catala/ASP/verificadorfirma.asp">https://ovac.cubelles.cat/absis/idi/arx/IDiARXABSAWEB/catala/ASP/verificadorfirma.asp</a>	
Metadades	Origen: Origen administració    Estat d'elaboració: Original	

5. En el pla d'igualtat, i sense perjudici del que es preveu en l'article 47 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, i de l'article 64 de l'Estatut dels Treballadors, haurà d'incloure's una comissió o òrgan concret de vigilància i seguiment del pla, amb la composició i atribucions que es decideixin en aquell, en el qual hauran de participar de manera paritària la representació de l'empresa i de les persones treballadores, i que, en la mesura que sigui possible, tindrà una composició equilibrada entre dones i homes.

6. El seguiment i avaluació de les mesures previstes en el pla d'igualtat haurà de realitzar-se de manera periòdica segons s'estipuli en el calendari d'actuacions del pla d'igualtat o en el reglament que reguli la composició i funcions de la comissió encarregada del seguiment del pla d'igualtat.

No obstant això, es durà a terme almenys una avaluació intermèdia i una altra final, així com quan sigui acordat per la comissió de seguiment.

El seguiment durant tot el desenvolupament del Pla d'Igualtat permetrà comprovar el grau de consecució dels objectius proposats per a cada mesura, així com conèixer el procés de desenvolupament, amb la finalitat d'introduir altres mesures si fos necessari, o corregir possibles desviacions.

L'avaluació del Pla d'Igualtat permetrà la revisió de les pràctiques en funció dels seus resultats, de cara a facilitar el compliment dels objectius generals del Pla.

### COMPOSICIÓ DE LA COMISSIÓ DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ:

Les persones signants del present Pla d'Igualtat acorden la constitució de la Comissió de Seguiment, que s'encarregarà d'interpretar i avaluar el grau de compliment de les accions desenvolupades.

#### Per part de la Representació de l'Empresa:

- Rosa M. Fonoll i Ventura, Alcaldessa
- M. Pilar Juste Sanz, Regidora d'Igualtat i Salut

Per descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web		
Codi Segur de Validació	c13617b36a15426eb1e2df08e8abe044001	
Url de validació	<a href="https://ovac.cubelles.cat/absis/idi/arx/IDiARXABSAWEB/catala/ASP/verificadorfirma.asp">https://ovac.cubelles.cat/absis/idi/arx/IDiARXABSAWEB/catala/ASP/verificadorfirma.asp</a>	
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original	

## PLA INTERN D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT DE CUBELLES

- Sr. Manuel Martínez Mellado, Regidor representant de l'oposició

### Per part de la Representació de les persones Treballadores:

- Marta Soler Isern, Intersindical-CSI
- Núria Font Avinyo, Intersindical-CSI
- Óscar Garcia Izquierdo, SFP

### FUNCIONS DE LA COMISSIÓ DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

1. Dinamització i control de la posada en marxa de les accions del Pla d'Igualtat.
2. Supervisió de l'execució del Pla.
3. Recopilació i interpretació de la informació obtinguda a través de les diferents eines de seguiment, especialment sobre els indicadors.
4. Valoració de l'impacte de les accions implantades.
5. Proposició d'accions de millora, que corregeixin possibles deficiències detectades, així com de noves accions que contribueixin a consolidar el compromís empresarial amb la Igualtat d'Oportunitats.
6. Reunir-se, com a mínim, semestralment i sempre que ho considerin necessari en dates extraordinàries, prèvia justificació a demanda d'alguna de les parts.
7. Recollir suggeriments i queixes en cas de produir-se, a fi d'analitzar-les i proposar solucions.

### SEGUIMENT

La informació recollida es plasmarà en informes semestrals. Els informes faran referència a la situació actual de cadascun dels centres de l'Ajuntament de Cubelles l'evolució que han experimentat amb la posada en marxa i desenvolupament de les mesures del Pla d'Igualtat, a mesura que es van implementant.

Per descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web		
Codi Segur de Validació	c13617b36a15426eb1e2df08e8abe044001	
Url de validació	<a href="https://ovac.cubelles.cat/absis/idi/arx/IDiARXABSAWEB/catala/ASP/verificadorfirma.asp">https://ovac.cubelles.cat/absis/idi/arx/IDiARXABSAWEB/catala/ASP/verificadorfirma.asp</a>	
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original	




Els informes elaborats seran traslladats a la Junta de Govern, perquè en tingui coneixement i valoració dels assoliments i avanços de l'Ajuntament en l'aplicació de la igualtat d'oportunitats de dones i homes en la seva gestió interna.

### AVALUACIÓ FINAL

L'avaluació del Pla d'Igualtat es realitzarà dins de l'últim trimestre de l'any de vigència del Pla.

Dins d'aquesta fase es valorarà en un informe final si els objectius establerts s'han complert o no, identificant les situacions que no s'han resolt i establint recomanacions per al desenvolupament de noves accions o línies de treball.

Per a l'avaluació es comptarà amb els instruments necessaris per a la recollida i anàlisi de la informació, sent aquests: fitxes, actes de reunions, informes semestrals i qualsevol altra documentació que la Comissió de seguiment consideri necessària per a la realització de l'avaluació.

Per descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web		
Codi Segur de Validació	c13617b36a15426eb1e2df08e8abe044001	
Url de validació	<a href="https://ovac.cubelles.cat/absis/idi/arx/IDiARXABSAWEB/catala/ASP/verificadorfirma.asp">https://ovac.cubelles.cat/absis/idi/arx/IDiARXABSAWEB/catala/ASP/verificadorfirma.asp</a>	
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original	