

Pla Intern d'Igualtat de Gènere (2021-2025)

Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt

Coordinació del treball:

Oficina de Polítiques d'Igualtat

Autoria:

Blanca Moreno Triguero (Coordinadora)

Ariadna Micó Peralta

Alba Rovira Font

Consultoria MiT

Amb la col·laboració de:

Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt

Comissió d'Igualtat: Recursos Humans, Regidoria d'Igualtat i Comitè Unitari

© Diputació de Barcelona

Setembre, 2021

Impressió: Departament de Reproducció Gràfica de la Diputació de Barcelona

Índex

1. Presentació	4
2. Marc normatiu	5
2.1. Àmbit internacional	5
2.2. Àmbit comunitari.....	6
2.3. Àmbit estatal, autonòmic i local.....	7
3. Procés d'elaboració del Pla	11
3.1. Fases de la metodologia.....	11
3.2. Eines metodològiques	11
4. Objectius i línies estratègiques	13
4.1. Objectius	13
4.2. Línies estratègiques.....	13
5. Diagnosi de gènere	14
5.1. Condicions generals	15
5.2. Processos de selecció, contractació, formació i promoció professional	26
5.3. Classificació professional, retribucions i auditories retributives	29
5.4. Condicions de treball	42
5.5. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, laboral i familiar	46
5.6. Infrarepresentació femenina	48
5.7. Prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere	48
5.8. Anàlisi de l'enquesta	50
Perfil de les persones enquestades.....	50
a) Procés de selecció i contractació.....	52
b) Classificació professional.....	53
c) Formació	55
d) Promoció professional	59
e) Condicions de treball (inclosa l'auditoria salarial).....	60
f) Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral	66
g) Retribucions.....	69
h) Prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere	70
i) Comunicació.....	74
j) Prioritats pel Pla	76
5.9. Conclusions de la diagnosi	77
6. Pla d'Accions.....	79
7. Annexos	87
7.1. Documentació analitzada.....	87

1. Presentació

Contra el que podria semblar, aconseguir la igualtat efectiva de drets en l'àmbit laboral sense discriminacions per raó de sexe és una fita complicada i de llarg recorregut. Cert que hi ha lleis que emparen aquest dret i prohibeixen de manera explícita la discriminació entre homes i dones, però la realitat és tossuda i sovint es normalitzen situacions clarament desiguals.

Dit d'una altra manera, moltes vegades la lluita és més difícil perquè a força de repetir-se, el problema s'ha tornat invisible a ulls de gairebé tothom.

L'elaboració i aplicació de plans d'acció per analitzar i concretar l'abast del problema i el compromís per assolir uns objectius de millora ajustats a la realitat observada, és una eina que s'ha mostrat eficaç a mig i llarg termini per abordar situacions complexes com aquesta. La qüestió és que volem avançar en igualtat en tots els àmbits, i per fer-ho presentem aquest document que afecta la situació de les treballadores i treballadors de l'Ajuntament. És un primer pas.

La Regidoria d'Igualtat és molt nova, i està clar que per anar més enllà de l'organització d'esdeveniments i trobades necessita la participació de tot l'equip de govern. Vull destacar també que aquest Pla no hagués estat possible sense la complicitat i el suport de la Regidoria de RRHH i l'aportació de dades que s'ha hagut de fer amb els recursos disponibles, que són més aviat pocs, i la implicació i dedicació personal (molta) de les treballadores que les han anat recopilant.

Agrair finalment la col·laboració imprescindible de la Diputació, doncs sense el seu suport tècnic i els recursos aportats, aquest Pla que ara us fem arribar, no s'hagués pogut redactar.

Si creiem que la igualtat de drets, i en concret aconseguir no discriminar per raó de sexe, és un objectiu social i polític de primer ordre i no una simple qüestió de bona voluntat, necessitem utilitzar instruments tècnics eficaços com aquest Pla intern.

Ara tenim a les mans un recurs tècnic de primer ordre. Ens toca a nosaltres treballar perquè es tradueix canvis concrets i reals que ens permetin avançar cap a la igualtat.

Confio en el vostre compromís amb un futur més just on els prejudicis, els estereotips i el sexisme siguin d'una vegada cosa del passat.

Maria Villalta Morro
Regidora d'Igualtat

2. Marc normatiu

El Pla Intern d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt s'ha realitzat seguint el marc normatiu establert, segons les especificacions relatives a l'assoliment de la igualtat de gènere i l'impuls de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a les organitzacions, a nivell internacional, europeu, estatal i autonòmic.

2.1. Àmbit internacional

Carta de les Nacions Unides, 1945

L'any 1945, la Carta de les Nacions Unides manifesta per primer cop el seu compromís amb els drets fonamentals, sent la igualtat entre dones i homes un d'aquests. Específicament exposa que els Estats que hi formen part tenen l'obligació de garantir a les dones i els homes dels Estats membres la igualtat en drets econòmics, socials, culturals, civils i polítics.

Declaració universal dels drets humans, 1948

La Declaració Universal dels drets humans recull la premissa de la Carta de les Nacions Unides i reitera la importància de garantir la dignitat i el valor de la vida humana, en igualtat de dret entre dones i homes, fomentant així el progrés social i el nivell de vida més lliurement.

Convenció sobre els drets polítics de la dona, 1952

És una primera aproximació al reconeixement dels drets polítics de les dones, a través de la importància de l'assoliment del dret a vot en igualtat de condicions (sufragi femení) i l'elegibilitat de les dones en càrrecs públics en igualtat de condicions.

Declaració sobre l'eliminació de la discriminació de la dona, 1967

Aquesta declaració fa èmfasi en la injustícia que suposa la discriminació vers les dones, cap a tota la dignitat humana, en negar el principi d'igualtat de drets en relació amb els homes. A més, s'exposa que serà necessària l'adopció de mesures que garanteixin la igualtat entre dones i homes sense discriminacions.

Declaració sobre l'eliminació de la violència contra la dona, 1993

La Declaració sobre l'eliminació de la violència contra la dona (DEVAW) fa èmfasi en la urgència d'una aplicació universal d'igualtat en drets, seguretat, llibertat, integritat i dignitat entre tots els éssers humans. És precisament la DEVAW la que dona peu

posteriorment a la declaració del 25 de Novembre com el Dia internacional per l'eliminació de la violència contra les dones (1999).

Protocol Facultatiu de la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW), 1999

És aquesta Convenció la que defineix l'expressió "discriminació contra la dona", exposant que *denotarà tota distinció, exclusió o restricció basada en el sexe que tingui per objecte o per resultat disminuir o anul·lar el reconeixement, el gaudi o l'exercici per part de la dona, independentment del seu estat civil, sobre la base de la igualtat de l'home i la dona, en qualsevol àmbit de la vida.*

2.2. Àmbit comunitari

Carta europea per a la igualtat regional i local

L'article 11 de la Carta europea per a la igualtat *reconeix el dret a la igualtat de dones i homes en tots els aspectes de l'ocupació, incloses l'organització del treball i les condicions laborals.* També la mateixa carta fa èmfasi en el dret a la conciliació de la vida laboral, personal i familiar.

Informe La dignitat de la dona a la feina, 1987

S'exposa la problemàtica de l'assetjament sexual als estats membres de les comunitats europees, i la seva consideració d'il·legalitat. Defineix l'assetjament sexual laboral com *tota conducta verbal o física de naturalesa sexual, autor de la qual sap o hauria de saber que és ofensiva per a la víctima.*

La Declaració del Consell de la Unió Europea, de 19 de desembre de 1991

Fa referència a la protecció de la dignitat de les dones i els homes a l'àmbit laboral, i s'inclou el codi pràctic encaminat a combatre l'assetjament sexual.

Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell de 23 de setembre del 2002

Manifesta que l'assetjament sexual és considerat discriminació per raó de sexe a l'espai laboral quan es produeixi un comportament no desitjat relatiu al sexe, que tingui el propòsit d'atemptar contra la dignitat de la persona assetjada, o crear-li un entorn intimidatori, hostil, ofensiu o molest. A més, es contempla l'agreujant del comportament no desitjat davant el rebuig de la víctima o l'acceptació sota uns paràmetres intimidatoris o condicionats.

Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i Consell, de 5 de juliol de 2006

Recull que l'assetjament sexual és contrari al principi d'igualtat entre dones i homes, i que aquest constitueix discriminació per raó de sexe. La discriminació pot donar-se tant a l'accés a l'ocupació, com al lloc de treball, la formació professional i la promoció. Per això, l'assetjament sexual ha de ser prohibit i penalitzat a través de sancions efectives, proporcionades i dissuasives.

Resolució del Parlament Europeu, de 24 de maig del 2012, sobre la lluita contra l'homofòbia a Europa

La resolució condemna tota discriminació basada en l'orientació sexual i la identitat de gènere, lamenta que es vulnerin els drets de les persones LGTB a alguns estats de la Unió Europea i manifesta la necessitat de què els estats membres garanteixin la protecció de les persones lesbianes, gais, bisexuals i transsexuals davant la LGTBfòbia.

A més, manifesta la preocupació davant l'existència de lleis LGTBfòbiques i exposa que els estats membres de la Unió Europea han de ser exemplars en l'exercici i protecció del dret a la diversitat sexual i de gènere.

2.3. Àmbit estatal, autonòmic i local

Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya

L'article 19 del capítol I recull el dret de les dones a participar en igualtat d'oportunitats que els homes en tots els àmbits públics i privats.

V Pla d'acció i desenvolupament de les polítiques de dones a Catalunya (2005-2007)

L'Eix 4 del Pla d'acció versa sobre la *Reorganització del temps i els treballs per fer de la vida quotidiana un eix vertebrador de les polítiques*, en què, entre d'altres, s'insta a promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores i afavorir la coresponsabilitat de dones i homes en els treballs de cura.

L'Eix 6 consta d'un programa per a l'abordatge integral de les violències contra les dones. Un dels objectius d'aquest programa es relaciona amb l'erradicació de l'assetjament sexual en l'àmbit laboral.

Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista

És a l'article 5 de l'esmentada Llei on s'especifica la tipologia de violència en l'àmbit laboral, tot exposant els assetjaments per raó de sexe i l'assetjament sexual.

Al capítol 7 es concreten les actuacions relacionades amb aquests tipus d'assetjaments en l'àmbit laboral.

Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes

Llei que té per objectiu *establir i regular els mecanismes i els recursos per a fer efectiu el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de vida*. Entre d'altres es pretén afavorir una distribució corresponsable entre les dones i els homes, tant al mercat laboral com al treball domèstic i de cures.

La secció tercera d'aquesta llei versa sobre el treball, l'ocupació i l'empresa, amb diversos articles dedicats a la igualtat efectiva de dones i homes en l'àmbit laboral.

Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia

Aquesta Llei s'articula amb un seguit de mesures que tenen per objectiu garantir els drets de les lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals, així com eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. S'incorporen polítiques que vetllen per garantir el lliure desenvolupament de la diversitat sexual i de gènere, evitant les situacions de violència i discriminació a les que són sotmeses les persones LGTBI.

Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

La Llei 5/2008 va suposar un davant i un darrere en termes de l'abordatge de la violència de gènere, ja que identifica la violència masclista com una vulneració greu dels drets humans de les dones, i és partir d'aquesta premissa que posa es de manifest la necessitat de responsabilitzar als poders públics sobre l'obligació de garantir la protecció de la dignitat, la vida i la llibertat de les dones.

Aquesta llei per primera vegada exposa el problema de la violència de gènere com una problemàtica estructural i sistèmica i identifica la relació desigual de poder present entre ambdós sexes. Davant aquest context la Llei 17/2020 té la voluntat de respectar la diversitat de gènere i per tant protegir el dret de les dones transgènere, cisgènere i de les persones no binàries. De la mateixa manera que la llei, a diferència de l'anterior, especifica que la violència pot ser causada tant per acció com per omissió, i amplia el concepte violència introduint la violència digital i la violència en l'àmbit social i comunitari.

Constitució espanyola (1978)

En el capítol II, dedicat als drets i llibertats, l'article 14 expressa que totes les persones espanyoles són iguals davant la llei, i es fa expressa, entre d'altres, la no-discriminació per raó de sexe.

Llei orgànica 15/2003, de 25 de novembre, de Reforma del Codi Penal

A la modificació del Codi Penal, l'article 184 explicita que aquella persona que sol·liciti favors de naturalesa sexual en l'àmbit laboral de forma continuada i que provoqui una situació intimidatòria a la víctima, suposarà una sanció com a assetjament sexual.

A més, s'especifica que si l'autor de l'assetjament sexual és un superior, aquesta pena serà major a l'anterior.

Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere

La present Llei té l'objectiu d'actuar contra la violència contra les dones. És l'Article 2 el que fa referència a la garantia de drets laborals de conciliació per a víctimes de violència masculista.

En aquesta línia, l'Article 21 del capítol II està dedicat en la seva totalitat als drets laborals i de Seguretat Social de les treballadores víctimes de violència de gènere.

Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes

Aquesta Llei té l'objectiu d'erradicar totes les desigualtats envers les dones que es donen en els àmbits de la vida, com la violència de gènere, la discriminació salarial, la mala conciliació laboral, personal i familiar i la poca presència femenina en espais de presa de decisions.

El títol IV es dedica íntegrament al dret de treball en igualtat d'oportunitats, amb diversos capítols dedicats a combatre la desigualtat en el món laboral. És el capítol III el referit als plans d'igualtat de les empreses. Concretament, és l'article 45 el que tracta sobre l'elaboració i aplicació dels plans d'igualtat, en què s'exposa que *les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats a l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.*

Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (TREBEP)

Recull l'obligatorietat de les Administracions Públiques a disposar d'un Pla Intern d'Igualtat, amb la finalitat de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitat en l'àmbit laboral, disposant de les mesures necessàries a evitar qualsevol discriminació laboral.

Reial Decret 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitat entre dones i homes en el treball i en l'ocupació

Decret que fa referència a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, exposant l'aplicació dels permisos orientats a aquesta no només al personal funcionari sinó també al personal laboral de les Administracions públiques.

Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, per el que es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Real Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.

Decret que té per objectiu el desenvolupament reglamentari dels plans d'igualtat, així com la seva diagnosi, incloses les obligacions de registre, dipòsit i accés segons com dicta la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes i la Llei d'Estatut de Treballadors.

Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

El seu objectiu és establir mesures específiques per fer efectiu el dret a la igualtat de tracte i a la no discriminació entre dones i homes en matèria retributiva, desenvolupant els mecanismes per identificar i corregir la discriminació en aquest àmbit i lluitar contra aquesta, promovent les condicions necessàries i eliminant els obstacles existents.

3. Procés d'elaboració del Pla

El Pla Intern d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt s'ha elaborat a través de dos blocs: la diagnosi de gènere i el Pla d'Accions. Primerament, s'ha partit de la diagnosi de gènere per conèixer la realitat de l'ens local vers la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i finalment s'han planejat les mesures d'acció que tenen l'objectiu d'erradicar les desigualtats detectades i afavorir a l'assoliment de la igualtat de gènere a l'Ajuntament.

Així, per a l'elaboració del present Pla s'ha emprat una metodologia mixta, combinant l'anàlisi quantitativa i l'anàlisi qualitativa, una metodologia útil davant fenòmens amb diversos actors involucrats.

3.1. Fases de la metodologia

Són 3 les fases que componen la metodologia: recollida de documentació, recollida de dades i enquesta a la plantilla de l'ens local.

Paral·lelament s'han portat a terme reunions tècniques de treball amb la Comissió Interna d'Igualtat i la Diputació de Barcelona, per consensuar les fases de treball i les anàlisis realitzades.

3.2. Eines metodològiques

1) La metodologia **quantitativa** conté els següents elements:

Recollida de dades de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt

S'han analitzat les bases de dades de Recursos Humans, encreuant les variables estadístiques existents i les recollides a partir de l'elaboració de la diagnosi de gènere.

Enquesta a la plantilla de l'ens local

S'ha realitzat una enquesta online a la plantilla de l'ens local, amb l'objectiu de recollir la seva percepció al voltant de les polítiques d'igualtat desenvolupades a l'Ajuntament i per potenciar així la implicació i la difusió del present Pla entre les persones treballadores de l'organització.

2) La metodologia **qualitativa** s'ha desenvolupat a través de les següents tècniques d'investigació:

Anàlisi documental

S'ha portat a terme la recollida de dades relatives a la documentació de l'Ajuntament, que permeten observar l'estat de la igualtat d'oportunitats a l'organització. Concretament:

- Organigrama de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt,
- Protocols interns i de selecció,
- Convenis i pactes de condicions de personal,
- Convocatòria de places i bases de selecció,
- Mesures de prevenció de Riscos Laborals,
- Documents de Prevenció de l'Assejament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere, i
- Altres documents que els diferents serveis han estipulat com a necessaris.

Entrevistes en profunditat / grups focals

S'han realitzat 2 entrevistes en profunditat a persones clau del municipi i 1 sessió participativa amb la representació sindical de l'ens per tal d'explorar el seu coneixement i contrastar la informació documental i quantitativa.

Comissió d'igualtat

Les reunions amb la Comissió d'Igualtat han afavorit l'elaboració d'una diagnosi de gènere més acurada amb la realitat de l'ens i han definit les prioritats i propostes entorn de l'assoliment de la igualtat d'oportunitats a l'Ajuntament de sant Vicenç de Montalt.

4. Objectius i línies estratègiques

El Pla Intern d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt es divideix, tal com s'ha recollit anteriorment, en 2 grans blocs: la diagnosi de gènere i el Pla d'Accions.

És rellevant remarcar que ambdós blocs tenen una connexió molt estreta, ja que la diagnosi és l'eina necessària per conèixer quina és la situació en relació a la igualtat d'oportunitats de dones i homes en la institució, i a partir dels resultats d'aquesta es realitza el disseny del Pla el qual es focalitza en aquells àmbits on la diagnosi ha detectat desigualtats.

4.1. Objectius

Els principals objectius del present Pla d'Igualtat són detectar si a l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt es procura la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, o si pel contrari, existeix la desigualtat laboral per raó de sexe.

En aquest sentit, les línies estratègiques desenvolupades pretenen donar resposta a aquestes hipòtesis, analitzant en cada àmbit les qüestions relatives a l'equitat de gènere. Aquesta diagnosi de gènere serà la que fomentarà la base de partida del Pla d'Igualtat, a partir de la qual es dissenyaran les accions a implementar a l'ens.

4.2. Línies estratègiques

Les línies estratègiques sobre les quals s'ha estructurat la diagnosi són 8, seguint les especificacions dels Reials Decrets 901 i 902, concretament:

1. Condicions generals,
 - a. Informació bàsica de la plantilla de l'ens
 - b. Compromís municipal i cultura organitzativa
 - c. Comunicació i llenguatge inclusiu
2. Processos de selecció, contractació, formació i promoció professional,
3. Classificació professional, retribucions i auditories retributives,
4. Condicions de treball,
5. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral,
6. Infrarepresentació femenina,
7. Prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere, i
8. Anàlisi de l'enquesta

5. Diagnosi de gènere

El present apartat se centra en la diagnosi de gènere amb l'objectiu d'analitzar la realitat de l'estructura organitzativa de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt, per tal d'observar en quina mesura l'ens local vetlla per la igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes de l'organització, així com detectar si s'impulsen polítiques de gènere per a una societat més igualitària i lliure de discriminacions.

Aquesta diagnosi s'estructura en dos grans blocs:

- L'anàlisi documental de les dades recollides de Recursos Humans.
- L'enquesta de la plantilla de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt,

El primer bloc, es d'una anàlisi qualitativa i quantitativa de la informació empírica de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt sobre les condicions contractuals i altres elements que permeten l'anàlisi de la igualtat a l'organització.

El segon bloc és el de l'enquesta realitzada a la plantilla, que recull les percepcions de les persones treballadores de l'ens local en relació a l'aplicació de la perspectiva de gènere de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt i l'estat de la igualtat d'oportunitats al consistori. El bloc està organitzat en 10 subapartats, 9 exigits pel Decret 901/2020 pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i un darrer de prioritats pel futur Pla. Els subapartats del decret són: procés de selecció i contractació; classificació professional; formació; promoció professional; condicions de treball; exercici corresponsable dels drets de la vida personal, laboral i familiar; infrarepresentació femenina; retribucions; i prevenció de l'assetjament sexual per raó de sexe.

L'enquesta ha constatat majoritàriament de preguntes tancades amb l'objectiu de recollir respostes precises, reduir l'ambigüitat i afavorir la comparativa entre aquestes. S'ha estès entre la plantilla de l'Ajuntament durant el mes de març de 2021, amb un format digital per ser contestada de forma online i de caràcter voluntari.

5.1. Condicions generals

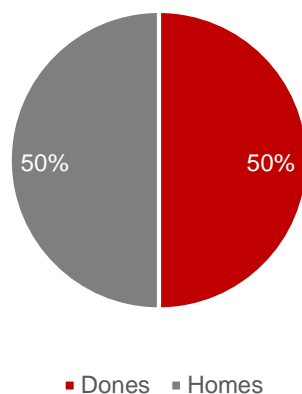
El primer apartat de la diagnosi permet contextualitzar la realitat de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt en relació amb la igualtat de gènere a l'organització. Per això es recullen les dades sobre la distribució de la plantilla a l'ens local, tot detallant aquells aspectes relacionats amb el compromís corporatiu amb la igualtat de gènere. Concretament, els subapartats d'aquest eix són:

- **Informació bàsica de la plantilla de l'ens local:** amb principals dades de les persones treballadores de l'ens, sempre desagregant les dades per sexe, amb la voluntat d'observar si es donen dinàmiques condicionades per aquest.
- **Compromís municipal i cultura organitzativa:** on s'analitza el compromís institucional i organitzatiu de l'Ajuntament amb la igualtat de gènere, amb la voluntat d'observar el compromís de l'ens local en relació amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
- **Comunicació i llenguatge inclusiu:** on s'identifiquen aquelles mesures existents relatives a l'impuls de la comunicació no sexista i inclusiva, indicadores de la presència o l'absència de la perspectiva de gènere a l'Ajuntament.

a) Informació bàsica de la plantilla de l'ens local

El primer apartat de la diagnosi de gènere conté les principals dades de les persones treballadores de l'ens, sempre desagregant les dades per sexe, amb la voluntat d'observar si es donen dinàmiques condicionades per aquest.

Gràfic 1. Distribució de la plantilla, per sexe

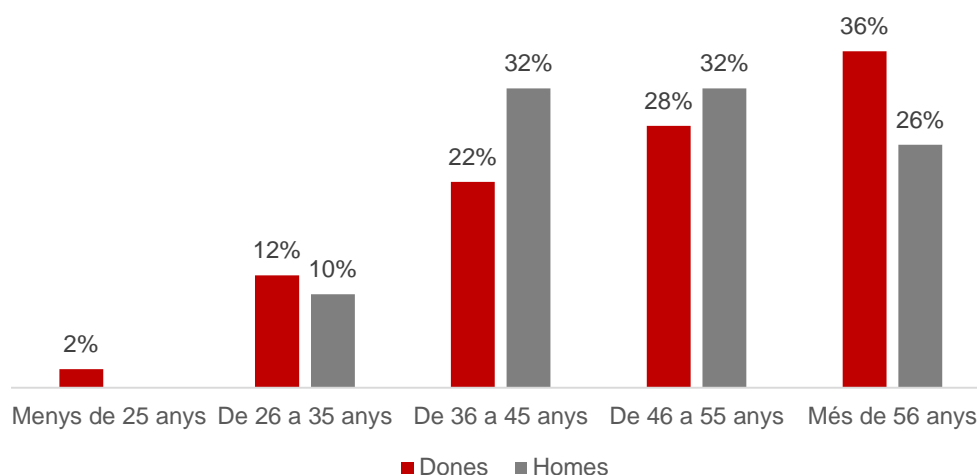


Base: 100.

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt (setembre, 2021).

Tal com s'observa a l'anterior gràfic, **la distribució de la plantilla és completament paritària, sent idèntica la presència de dones i d'homes a l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt (50% i 50%).**

Gràfic 2. Distribució de la plantilla, per edat i sexe



Base: 100.

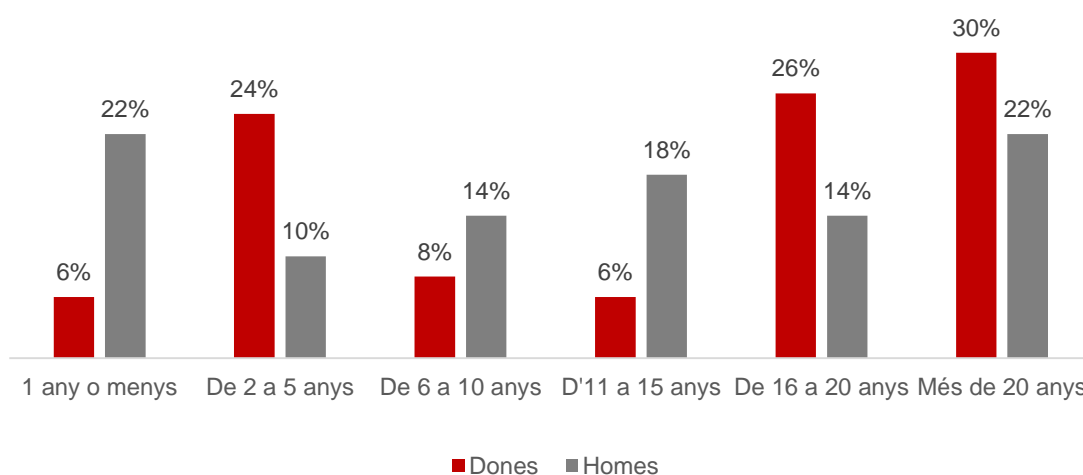
Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt (setembre, 2021).

En relació amb la distribució de la plantilla, per edat i sexe, s'observa que **la majoria d'aquesta és major de 45 anys (61%)**. En desagregar les dades per sexe ressalta que els homes majoritàriament tenen entre 36 i 55 anys (64%), mentre que entre les dones la majoria tenen més de 46 anys (64%).

Destaca el baix percentatge de persones menors de 25 anys, sent només dones en aquesta franja d'edat (2%). En aquest sentit, també és molt reduïda la presència de joves d'entre 26 a 35 anys a l'Ajuntament, sent un 12% de dones i un 10% d'homes.

Finalment, també és major la presència de dones majors de 56 anys, en comparació amb els seus homòlegs masculins (36% i 26%, respectivament).

Gràfic 3. Distribució de la plantilla, per antiguitat i sexe



Base: 100.

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt (setembre, 2021).

Pel que fa a la distribució de la plantilla, segons el temps que fa que treballen a l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt i desagregant les dades per sexe, s'observa que **hi ha un elevat percentatge de dones que porten entre 16 i 20 anys treballant a l'ens (26%) i un major percentatge que porta més de 20 anys a la casa (30%).**

En el cas dels homes, s'observen dues tendències diferenciades: un elevat percentatge (22%) porta més de 20 anys a l'organització, però també el mateix percentatge d'ells porta un any o menys a l'Ajuntament (22%), element que denota un creixement recent en l'accés dels homes a l'administració.

En aquest sentit, també és elevat el percentatge de dones que porten de 2 a 5 anys a l'ens local, element que posa de manifest també el recent accés d'aquestes dones a la corporació.

➤ Segregació horitzontal

Seguint amb l'anàlisi de la plantilla, s'observa a continuació la distribució de les persones treballadores segons els departaments en què treballen, desagregant les dades per sexe, amb l'objectiu d'observar si existeixen llocs de treball o àrees masculinitzades o feminitzades, avaluant així l'existència de segregació horitzontal a l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt.

Taula 1. Distribució de la plantilla de l'ens local, segons lloc de treball i sexe

Llocs de treball	Dones	Homes	Total
Administratiu/va	100%	0%	1
Agent mobilitat	0%	100%	1
Agent Policia Local	40%	60%	15
Agent Policia Local en pràctiques	0%	100%	3
Agent Policia Local responsable torn	0%	100%	2
Arquitecte	0%	100%	1
Arquitecte Tècnic	0%	100%	1
Aux. Administratiu/va	80%	20%	15
Aux.Tècnic/a	75%	25%	4
Cap de brigada	0%	100%	1
Cap de l'OAC	100%	0%	1
Caporal cap Policia Local	0%	100%	1
Conserge	80%	20%	5
Coordinador/a esports	100%	0%	1
Dinamitzador/a juvenil	0%	100%	1
Director/a escola música	0%	100%	1
Director/a biblioteca	100%	0%	1
Director/a escola bressol	100%	0%	1
Educador/a infantil	100%	0%	5
Educador/a social	100%	0%	1
Interventor/a acc.	0%	100%	1
Mestre/a escola bressol	100%	0%	1

Monitor/a activitats esportives	100%	0%	1
Notificador/a	0%	100%	1
Oficial 1a. Brigada	0%	100%	2
Oficial 2a. Brigada	0%	100%	2
Operari/ària brigada	0%	100%	5
Operari/ària medi ambient	0%	100%	1
Operari/ària polivalent	0%	100%	5
Professor/a de música	50%	50%	8
Secretari/ària Accidental	100%	0%	1
Tècnic/a Participació Ciutadana	100%	0%	1
Tècnic/a Aux.	75%	25%	4
Tècnic/a mitjà/na d'esports	0%	100%	1
Treballador/a familiar	100%	0%	2
Treballador/a social	100%	0%	1
Tresorer/a	0%	100%	1
TOTAL	50	50	100

Base: 100.

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt (setembre, 2021).

En analitzar el repartiment de la plantilla segons lloc de treball, desagregant les dades per sexe, s'observa una distribució poc equitativa entre els diversos llocs de treball, relacionada directament amb els rols de gènere tradicionals i la distribució de les tasques assignades a aquests rols marcats.

Específicament, **hi ha molts llocs de treball completament feminitzats i d'altres completament masculinitzats, sent la presència de l'altre sexe completament residual o inexistent.** Això s'observa en els llocs de treball relacionats amb l'administració, l'educació, el lleure, el treball social i l'educació social. Per contra, els homes ocupen principalment llocs de treball associats principalment al treball operari, oficial i Policia Local.

De fet, **només hi ha presència paritària d'ambdós sexes al lloc de treball de professor/a de música (50% i 50%).** En aquest sentit, el lloc de treball d'Agent de Policia Local té una major presència d'homes (60% vers 40%), però tots els llocs amb més responsabilitat a Policia Local són assumits per homes (veieu responsables de torn i caporal).

Per contra, els llocs d'auxiliar administratiu/va són majoria les dones (80% i 20%), igual que a consergeria (també 80% i 20%), a auxiliar tècnic/a (75% i 25%) i finalment de nou succeeix a tècnic/a auxiliar (75% i 25%, respectivament).

Destaca que aquests exemples mencionats són els únics llocs de treball en què hi ha dones i homes, la resta són completament masculinitzats o feminitzats, element a considerar de cara a les accions del present Pla.

Taula 2. Distribució de la plantilla de l'ens local, segons departaments i sexe

Llocs de treball	Dones	Homes	Total
Cultura	75%	25%	4
Ensenyament	75%	25%	20
Esports	50%	50%	4
Governació	33%	67%	24
Intervenció	50%	50%	2
Infància i Joventut	0%	100%	1
Medi Ambient	0%	100%	1
Noves Tecnologies	0%	100%	1
OAC	75%	25%	4
ORGT	100%	0%	2
RRHH	100%	0%	1
Sanitat i Consum	100%	0%	2
Secretaria	100%	0%	5
Serveis Municipals	11%	89%	18
Serveis Socials	100%	0%	4
Tresoreria	0%	100%	1
Urbanisme	33%	67%	6
TOTAL	50	50	100

Base: 100.

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt (setembre, 2021).

En analitzar la distribució de la plantilla segons els departaments en què treballen, desagregant de nou les dades per sexe, **s'observa també l'existència de departaments masculinitzats i d'altres feminitzats, tot i que en menor mesura.**

De fet, hi ha àrees completament feminitzades, com l'Oficina de Recaptació i Gestió Tributària, Recursos Humans, Sanitat i Consum, Secretaria i Serveis Socials. I també hi ha àrees completament masculinitzades, com Infància i Joventut, Medi Ambient, Noves Tecnologies i Urbanisme.

Tanmateix, hi ha àrees que tot i comptar amb la presència de l'altre sexe, aquesta és molt residual i denoten també una feminització o masculinització del servei. Això succeeix amb els departaments de Cultura, Ensenyament i l'OAC, on les dones són el 75% de la plantilla i els homes el 25% restant. Per contra, els homes són majoria a Serveis Municipals (89% vers 11%) i a Urbanisme i Governació, sent ells el 67% i les dones el 33% restant.

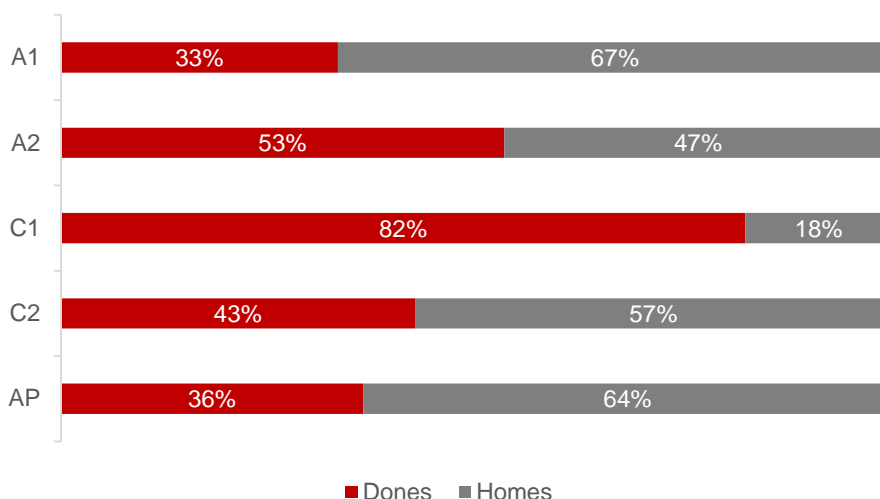
En darrer lloc, ressalta que **només hi ha una presència equitativa de dones i homes als departaments d'intervenció i Esports** (50% i 50%, en ambdós casos).

Les dades recollides anteriorment, relatives a la distribució dels llocs de treball i els departaments **posen de manifest l'existència del terra enganxós a l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt**, sent principalment les dones les qui segueixen desenvolupant al mercat laboral les tasques associades a la cura, la gestió, l'organització i l'educació.

➤ Segregació vertical

Seguint amb l'anàlisi de la presència de dones i homes a l'Ajuntament, és important observar la seva distribució en els grups professionals, analitzant així la segregació vertical a la plantilla de l'ens local.

Gràfic 4. Distribució de la plantilla, per grup professional i sexe



Base: 100.

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt (setembre, 2021).

Analitzant la distribució de la plantilla de l'Ajuntament, desagregant les dades segons el grup professional i el sexe, s'observa de nou una diferència destacable en la presència de dones i homes als diferents grups.

Així, **els grups professionals més masculinitzats són l'A1 i l'AP** on els homes són un 67% i un 64%, respectivament. Per contra, **les dones són més presents al grup C1**, on el 82% de les persones que conformen aquest grup professional són dones.

Tanmateix, els grups professionals de l'A2 i el C2 tenen una distribució més paritària que els anteriors mencionats. El percentatge de dones és lleugerament superior a l'A2 (53% vers 47%), mentre que al grup C2 succeeix a la inversa (un 57% són homes i el 43% són dones).

A banda, cal afegir que hi ha personal extern de l'Ajuntament que es relaciona amb l'ens local, ocupant una plaça dins l'ens local i formant part del funcionament rutinari d'aquest. Tot i no comptar com a personal directe de l'ens es recull la seva distribució laboral a continuació, per tal de tenir una mirada més àmplia sobre aquest fet. Tanmateix, cal contextualitzar que com que no formen part de l'estructura de l'Ajuntament no estan a la plantilla fixa i per tant hi ha dades de les quals no es disposa.

- 1 dona Psicòloga de Serveis Socials A2
- 1 dona Administrativa de Serveis socials C1
- 1 home Tècnic Medi Ambient A2
- 1 home Tècnic Promoció Econòmica A2

- 1 home Tècnic assessor de RRHH A1/A2
- 1 home Tècnic Urbanisme A1/A2
- 1 home Tècnic assessor Intervenció A1/A2
- 1 home Advocat
- 1 home Enginyer d'Urbanisme A1

Tal com s'observa anteriorment, la plantilla externa és principalment masculina, sent un els homes el 78% que la conforma i les dones el 22% restant. A més, és important destacar com els homes són principalment dels grups professionals A1 i A2, mentre que les dones són A2 i C1.

També, cal ressaltar que molts d'aquests tècnics externs tenen assignat en moltes ocasions personal de suport i aquest és femení, dels grups professionals C1 i C2, principalment.

Per últim, mencionar que l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt contracta eventualment a monitors/es d'esport durant l'any. Aquestes persones són d'un perfil jove, element a destacar de cara a la integració de diverses edats a l'ens local.

PUNTS FORTS	PUNTS FEBLES
La plantilla de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt té una distribució de sexe completament igualitària.	Hi ha un molt baix percentatge de persones joves a l'organització i per contra un elevat percentatge de les persones treballadores és propera a l'edat de jubilació.
Les noves incorporacions han afavorit a l'equilibri de la paritat de la plantilla.	A l'Ajuntament existeix el terra enganxós, havent-hi departaments i llocs de treball molt feminitzats i d'altres molt masculinitzats.
	El grup professional amb més responsabilitat (A1) està conformat majoritàriament per homes (67% vers 33%).

b) Compromís municipal i cultura organitzativa des de la perspectiva de gènere

L'anàlisi del compromís municipal i la cultura organitzativa de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt des de la perspectiva de gènere permet detectar les principals polítiques de gènere de l'ens i detectar quin és el compromís de l'organització vers la igualtat d'oportunitats, tenint en compte el seu volum i incidència, en l'àmbit intern i vers la ciutadania.

Figura 1. Principals polítiques per a la igualtat de gènere a l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt

- Regidoria d'Igualtat de gènere
- Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD) comarcal del Maresme
- Atenció Integral LGBTI, SAI Maresme
- Annex IV de l'Acord de condicions dels empleats públics a l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt: Pla de mesures per a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt

L'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt disposa de la Regidoria d'Igualtat, des d'on s'impulsen les principals polítiques relacionades amb la igualtat d'oportunitats, així com campanyes específiques en dates assenyalades, com són el 8M (Dia internacional de les dones) i el 25N (Dia Internacional per a l'eliminació de la violència envers les dones) i el 28J (Dia Internacional per l'alliberament LGTBI).

La Regidoria compta amb una persona tècnica d'igualtat a temps parcial, que compagina la seva jornada amb la jornada com a educadora de Serveis Socials.

A més, la corporació evidencia el seu compromís amb la igualtat de gènere a través de les seves xarxes, dedicant un espai a la pàgina web relatiu a la Igualtat, on es publiquen esdeveniments i campanyes relacionades amb l'equitat de gènere.

També es fan ressò d'aquestes publicacions les xarxes com l'Instagram i el Facebook, que presenten cartells d'esdeveniments planificats a l'ens local des de la perspectiva de gènere al llarg de l'any, com el Concert de Cantautores (abril 2021) o tallers per a joves "Parlem de Reggaeton" i "Parlem de porno".

En aquest sentit, destaca específicament la darrera campanya impulsada pel 8M des de l'Àrea d'Igualtat, amb la participació de diferents àrees i serveis municipals, centres educatius i entitats locals, en motiu del Dia Internacional de les Dones.

Recentment s'ha impulsat des de la Regidoria de Promoció Econòmica i Ocupació, en col·laboració amb la Diputació de Barcelona, un projecte d'Empoderament Femení, destinat a dones majors de 40 anys, amb la voluntat d'oferir un servei d'acompanyament personalitzat que afavoreixi a la confiança de les capacitats individuals i fomentar l'emprenedoria cooperativista. **Realitzar aquest tipus de projectes posa de manifest**

la voluntat de l'Ajuntament d'assolir polítiques transversals que tinguin com a eix la igualtat de gènere, element altament positiu per a caminar cap a una societat més igualitària des de les diverses àrees de l'ens local.

Imatge 1. Logo de Sant Vicenç Dona



Font: pàgina web de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt

A més, l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt està adherit al **SIAD Maresme**, un servei comarcal que neix el 2010 amb l'objectiu de ser un recurs referent per a les dones maresmenques en tots els temes que tinguin un component de gènere. Concretament, s'ofereixen serveis de **suport psicològic**, adreçat a les dones que necessitin assessorament i orientació en l'àmbit social, relacional, laboral, familiar i intrapersonal, **suport jurídic** en qualsevol tema relacionat amb processos civils i penals, i **suport intercultural** per donar resposta a les dones des d'un vessant més interseccional, assessorant i atenent a dones d'origen migrant i als i les professionals dels diferents serveis municipals.

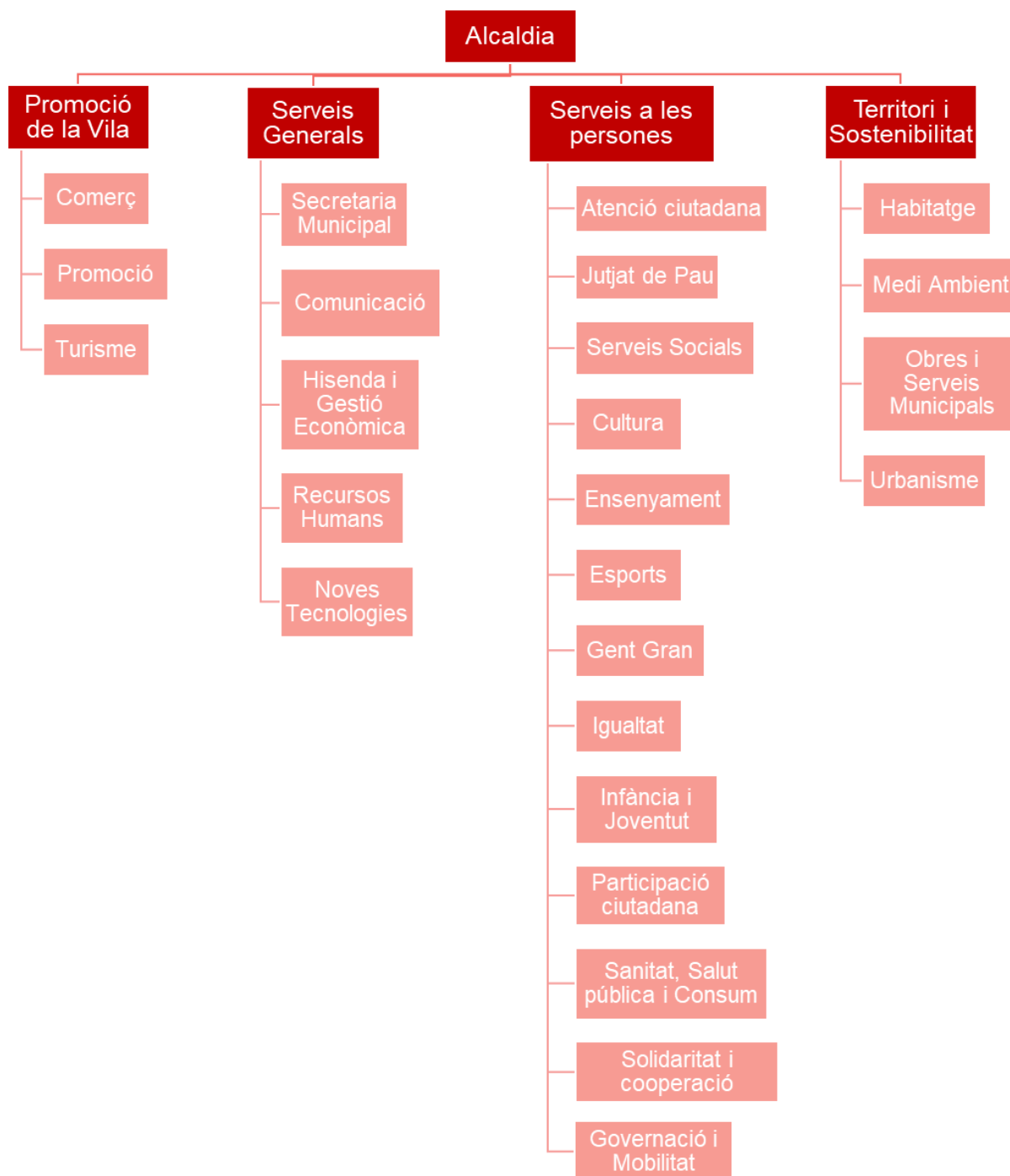
També l'ens local està adherit al **SAI Maresme**, un servei d'Atenció Integral a les persones LGBTI de la comarca, per avançar cap a una societat més igualitària, garantint el dret a la diversitat sexual i de gènere.

Finalment, cal ressaltar l'annex IV de l'Acord de condicions dels empleats públics de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt, que recull un Pla de mesures per promoure la igualtat de tracte d'oportunitats entre dones i homes. Aquest, tot i ser força reduït, recull accions que tenen per l'objectiu de promoure la igualtat a l'ens local, en l'accés a l'organització, la promoció, la conciliació i les retribucions, entre d'altres.

➤ Organigrama i estructura organitzativa

L'organigrama de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt està en procés d'elaboració, motiu pel qual no es disposa de la informació actualitzada d'aquest. Tot i això, l'anterior estructura organitzativa es dividia en 5 grans àrees: alcaldia com a àrea troncal i seguida de les àrees de promoció de la vila, serveis generals, serveis a les persones i territori i sostenibilitat. La Regidoria d'Igualtat s'ubica específicament a l'àrea de serveis a les persones.

Figura 2. Organigrama polític de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt

PUNTS FORTS	PUNTS FEBLES
L'Ajuntament compta amb la Regidoria d'Igualtat. Aquesta comparteix regidora amb Ensenyament, Sanitat i Salut Pública.	No es disposa d'una memòria de la Regidoria d'Igualtat o del Servei d'Igualtat actualment. Tanmateix, cap àrea de l'Ajuntament en realitza.
S'observa la voluntat d'impulsar la transversalitat de gènere des de les diverses àrees de l'Ajuntament, a través de projectes dedicats a l'empoderament de les dones.	La tècnica d'igualtat compagina aquest servei amb Serveis Socials. Seria recomanable disposar d'una tècnica d'igualtat a temps complet, per garantir el desenvolupament del servei.
L'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt està adherit als serveis d'atenció i assessorament comarcals com el SIAD i el SAI del Maresme.	Està en procés d'elaboració l'organigrama de l'Ajuntament.
Des del servei d'Igualtat es creen campanyes comunicatives amb motiu de les dates commemoratives com són el 8M i 25N.	
L'Ajuntament disposa d'un Pla de mesures per a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes que esdevé la premissa del present Pla d'Igualtat.	Aquest Pla de mesures no recull indicadors, calendarització ni persones responsables, element que dificulta la seva implementació.

c) Comunicació i llenguatge inclusiu

L'ens local no disposa de cap guia de llenguatge no sexista que tingui per objectiu desenvolupar comunicacions inclusives i no sexistes. **A les sessions participatives realitzades amb la plantilla de l'organització es va considerar la necessitat de rebre formacions que ajudin a realitzar les comunicacions des d'aquesta perspectiva.** A més, es va fer èmfasi en el fet que seria important unificar les comunicacions de les àrees amb uns exemples clars de formats i vocabulari, per tal de seguir des dels diferents serveis una mateixa estratègia transversal.

Tal com s'ha recollit anteriorment, l'Ajuntament disposa d'un espai a la seva pàgina web un espai dedicat a la Igualtat, en què es recullen les principals notícies relacionades amb aquest fet, així com es mencionen les persones responsables del servei i les seves dades de contacte, per tal d'afavorir-hi la comunicació amb la ciutadania.

Això i tot, seria bo afegir un enllaç que connectés aquell apartat de la pàgina web amb el SIAD Maresme i el SAI Maresme, per fer-los més accessibles a les dones i persones LGBTI que puguin necessitar els serveis.

PUNTS FORTS	PUNTS FEBLES
La plantilla ha demostrat una elevada voluntat de formar-se en llenguatge no sexista a través de les sessions participatives realitzades.	No hi ha cap guia d'estil per a desenvolupar les comunicacions de l'Ajuntament en clau no sexista.
	No hi ha informació sobre el SIAD i el SAI comarcals a la pàgina web de l'Ajuntament, element que pot dificultar-hi l'accés a les dones del municipi.

5.2. Processos de selecció, contractació, formació i promoció professional

La segona línia estratègica de la diagnosi recull les mesures disponibles a l'Ajuntament per garantir l'accés igualitari de les dones i els homes de la corporació als processos de selecció, contractació, formació i promoció professional.

➤ Procés de selecció i contractació

Primerament, s'analitza l'accés als processos de selecció i contractació, a través de la revisió dels acords sindicals i les convocatòries i bases de selecció públiques dels darrers anys.

Figura 3. Documentació corporativa en relació amb l'accés igualitari a l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt

- Bases generals dels processos de selecció
- Bases de convocatòria
- Acord de Condicions dels empleats públics de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt

Analitzant els processos de selecció, ressalta que **des del 2020 s'han incorporat a l'ens local 14 persones treballadores (3 l'any 2020 i 11 l'any 2021)**. Aquestes

incorporacions són principalment masculines, sent el 21% dones i el 79% restant homes. Això i tot, donada l'elevada presència de dones que hi havia a l'ens, la recent incorporació d'aquests homes ha afavorit a la paritat a l'Ajuntament.

Val a dir, però, que **totes les recents incorporacions han seguit perpetuant la feminització i masculinització dels llocs de treball**, sent personal de Policia Local i Brigada principalment (en el cas dels homes) i administració en el cas de les dones, **seguint de nou amb la distribució desigual del treball a causa de la sustentació dels rols de gènere tradicionals**.

En relació amb les bases de convocatòria analitzades (convocatòria a plaça d'agent de la Policia Local i processos de selecció i consolidació de places del règim funcional i laboral), s'observa l'ús d'un llenguatge sexista en diverses ocasions, utilitzant principalment el masculí genèric en les comunicacions, sobretot en les bases destinades a la Policia Local. A tall d'exemple, s'empren mots com; els aspirants, condemnat, inhabilitat, funcionari, els suplents

Aquest ús del llenguatge a les bases de selecció i contractació pot condicionar a les dones a decidir aspirar a la plaça i perpetuar així la masculinització de llocs de treball tradicionalment ocupats per homes, com és la Policia Local, i perpetuar el fenomen del terra enganxós.

Això i tot, destaca positivament que tots els criteris de selecció es basen en els mèrits i capacitats, element que afavoreix a l'accés igualitari a la corporació. De fet, l'annex IV de l'Acord de Condicions dels empleats públics de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt manifesta explícitament que *com a mesura de promoció de la igualtat de gènere a l'accés a l'oferta pública de la Corporació totes les convocatòries dels processos selectius per a l'accés inclouran, en el seu cas, la menció a la infrarepresentació de persones d'alguns dels dos sexes*.

Paral·lelament, **ressalta que es realitzen ocasionalment accions específiques dedicades a la inserció laboral de col·lectius amb dificultats d'inserció laboral**, dirigits a dones i persones en risc d'exclusió social.

Cal destacar, però, que no s'ha establert com han d'estructurar-se els tribunals de selecció i no es pot garantir la paritat d'aquest, a causa del volum de la plantilla. Això i tot, sovint la presència de dones és superior a la d'homes.

➤ **Formació**

Seguidament, s'observa si es promoció la formació a l'ens local i si hi ha un accés igualitari a la formació interna i externa, element que té un impacte directe en la carrera professional de les persones treballadores.

Figura 4. Documentació corporativa en relació a les activitats formatives

➤ **Protocol regulador de la formació del personal al servei de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt**

➤ Acord de Condicions dels empleats públics de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt

L'Ajuntament disposa d'un Protocol que té l'objectiu de fixar un marc de referència per a la participació de la plantilla a les activitats formatives relacionades amb el seu lloc de treball, reconeixent la formació com a dret i deure de les persones treballadores de l'administració pública.

Aquest Protocol fa menció específica a què tots els criteris que s'exposen són d'aplicació per igual al funcionariat de carrera, interí, personal laboral fix i personal laboral temporal de l'ens local.

Val a dir, que l'Acord de Condicions dels empleats públics de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt també recull la metodologia a seguir per a realitzar la formació municipal, on s'exposa que la corporació realitzarà un estudi de les necessitats formatives de la plantilla, segons el projecte de treball global i l'esquema organitzatiu.

Destaca positivament que també es contempla la formació externa, disposant les facilitats que l'ens local preveu per a les persones treballadores que vulguin desenvolupar aquestes formacions.

A més, exposa a l'Annex IV que *amb l'objecte d'actualitzar els coneixements dels empleats i empleades públiques, s'atorgarà preferència, durant un any, en l'adjudicació de places per participar als cursos de formació a aquells que s'hagin incorporat al servei actiu procedents del permís de maternitat o paternitat, o hagin reingressat des de la situació d'excedència per raons de guarda legal i atenció a persones grans dependents o persones amb discapacitat*, element altament positiu per a l'assoliment de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Així, les activitats formatives disponibles per a la plantilla de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt són vinculades a la borsa formativa que contempla el Pla de formació de la Diputació de Barcelona, amb la voluntat d'aprofundir els coneixements tècnics de les persones treballadores de l'ens, relatius al seu servei.

Específicament en matèria d'igualtat s'ha realitzat l'any 2021 una formació en sensibilització a tot el personal de l'Ajuntament i el personal polític de la corporació. Aquesta ha tingut una durada de 10 hores en total.

Tanmateix, no es disposa de les dades relatives a les formacions de caràcter general realitzades per la plantilla.

➤ Promoció professional

Es detecta que en els darrers dos anys no s'han produït promocions professionals a l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt.

Tanmateix, l'Acord de Condicions dels empleats públics de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt exposa que aquesta promoció es farà sempre a través de sistemes de concurs oposició, subjectes als principis d'igualtat, mèrit i capacitat, entre totes les

persones treballadores que tinguin la titulació i els requisits establerts en la Relació de llocs de treball.

PUNTS FORTS	PUNTS FEBLES
Els criteris de selecció de les convocatòries analitzades es basen en els mèrits i capacitats, afavorint l'accés igualitari a la corporació.	Les darreres incorporacions de personal han seguit mantenint la tradicional divisió del treball.
Es realitzen des de l'Ajuntament accions específiques per a la inserció laboral de dones i persones en risc d'exclusió social.	Les bases dels processos de selecció estan redactades amb l'ús del masculí genèric, element que pot condicionar l'accés a les dones en llocs de treball tradicionalment masculinitzats.
L'Acord de condicions de la plantilla de l'ens local contempla la promoció de la igualtat com a mesura a desenvolupar en l'accés a l'Ajuntament.	No s'exposen mesures específiques que garanteixin l'accés igualitari a l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt.
L'ens local disposa d'un Protocol regulador de la formació del personal que afavoreix a la igualtat d'accés per tota la plantilla a les activitats formatives.	
La promoció interna es realitza a través de concurs d'oposició, seguint els principis d'igualtat, mèrit i capacitat.	

5.3. Classificació professional, retribucions i auditories retributives

L'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt ha impulsat aquest 2021 la valoració de llocs de treball, a través d'un manual de valoració en el qual es descriuen els factors a tenir en compte en la valoració, els diferents subfactors de què es compona cada factor i el seu valor relatiu, segons:

- Dificultat tècnica (Coneixement i Esforç Intel·lectual),
- Responsabilitat (Jeràrquica i Especial),
- Condicions (Psicosocials i físiques)

Destaca positivament que aquesta valoració inclou aspectes com el factor de condicions psico-socials d'execució del treball (estrès, pressió...) que permeten valorar riscos psico-socials relatius a alguns llocs de treball concrets, com l'àmbit de Serveis Socials el qual està àmpliament feminitzat.

A més, es disposa de les fitxes descriptives dels llocs de treball, les quals s'han redactat majoritàriament amb llenguatge no sexista, element a destacar positivament. En aquestes fitxes s'incorporen els objectius del lloc de treball, les seves funcions bàsiques, la jornada laboral i les especificacions de provisió del lloc.

Per contra, la relació de llocs de treball no contempla el llenguatge no sexista i està redactat majoritàriament en masculí genèric.

➤ Retribucions

Això i tot, l'Ajuntament no disposa del registre retributiu ni de l'auditoria salarial. Per tal d'observar la política retributiva de l'ens local es recullen a continuació les anàlisis elaborades en relació amb la distribució salarial des de la perspectiva de gènere, desagregant les dades per sexe i grup professional.

Les anàlisis realitzades s'han efectuat tal i com estipula el Real Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, segons el salari real percebut el darrer any.

Taula 3. Mitjana de retribució anual bruta, per sexe

Retribucions	Dones	Homes	Total
Mitjana retribució bruta anual	25.014,64 €	26.941,21 €	25.977,93 €
Mitjana guany salari brut per hora	16,78 €	17,23 €	17,01 €

Base: 100.

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt (setembre, 2021).

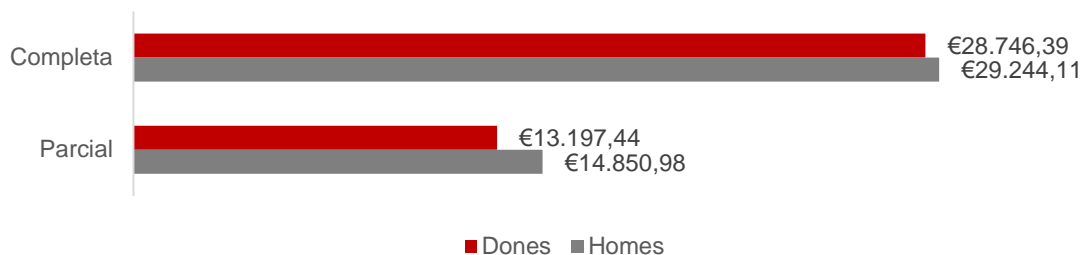
Tal com es recull a la taula 3, la mitjana de retribució anual de les persones treballadores de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt és de 25.977,93 €. Tanmateix, **en elaborar l'anàlisi desagregada per sexes ha ressaltat l'existència d'una desigualtat en les retribucions anuals brutes, en detriment a les dones de l'ens local.**

Així, les dones perceben de mitjana 1.926,57 € menys que els seus companys, sent la bretxa salarial del 7%, en detriment a les dones.

En relació amb l'anàlisi del guany salarial brut per hora, s'identifica de nou l'existència de desigualtats en les retribucions salarials en desagregar les dades per sexe. Concretament, **les dones perceben per hora 0,46 € menys que els seus homòlegs masculins, sent en aquest cas la bretxa salarial d'un 3%, en benefici als homes.**

Aquesta diferència de la bretxa salarial s'explica a través de les tipologies de jornades, sent major el nombre de dones que treballen en jornada parcial i per tant, treballen menys hores en el còmput anual. Si ens fixem en la bretxa salarial per hora (3%), aquesta es redueix, ja que té en compte el còmput d'hores totals que fa cada una de les persones treballadores. Així, cal tenir en compte que la bretxa salarial de l'ens és principalment perquè les dones realitzen en major mesura aquest tipus de jornada parcial, percebent menys retribucions que els seus companys anualment i ampliant així la bretxa salarial (7%).

Gràfic 5. Mitjana guany salarial brut anual, per sexe i jornada



Base: 100.

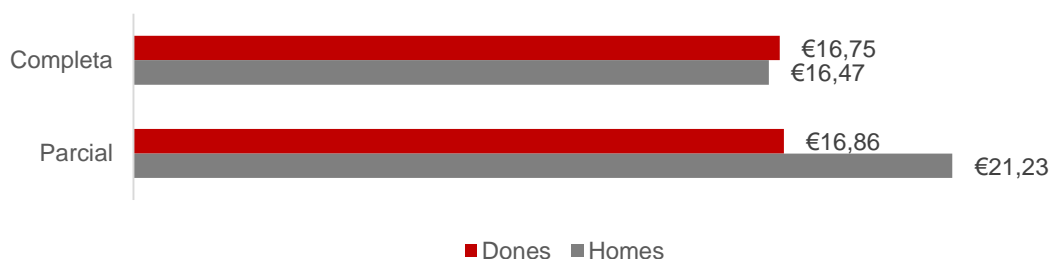
Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt (setembre, 2021).

En observar la mitjana del guany brut salarial, per sexe i jornada, ressalta que **en ambdós tipologies existeix la diferència salarial en detriment a les dones**. Concretament, les dones que treballen a jornada completa perceben anualment de mitjana 497,72 € menys que els seus companys, és a dir, **els homes que treballen a jornada completa cobren anualment un 2% que les seves companyes**.

Aquesta diferència retributiva augmenta amb la jornada parcial, de nou, en detriment vers les dones. Així, els homes que treballen a jornada parcial perceben anualment de mitjana 1.653,54 € més que les seves companyes laborals. És a dir, **les dones que treballen a jornada parcial a l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt perceben anualment de mitjana un 11% menys que els seus homòlegs masculins**.

És important ressaltar que tant a jornada completa com a jornada parcial s'inclouen diverses jornades, sent les hores de treball diverses. Per això cal observar com es distribueix aquesta massa salarial en desagregar les dades pel guany salarial brut per hora:

Gràfic 6. Mitjana guany salarial brut per hora, sexe i jornada



Base: 100.

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt (setembre, 2021).

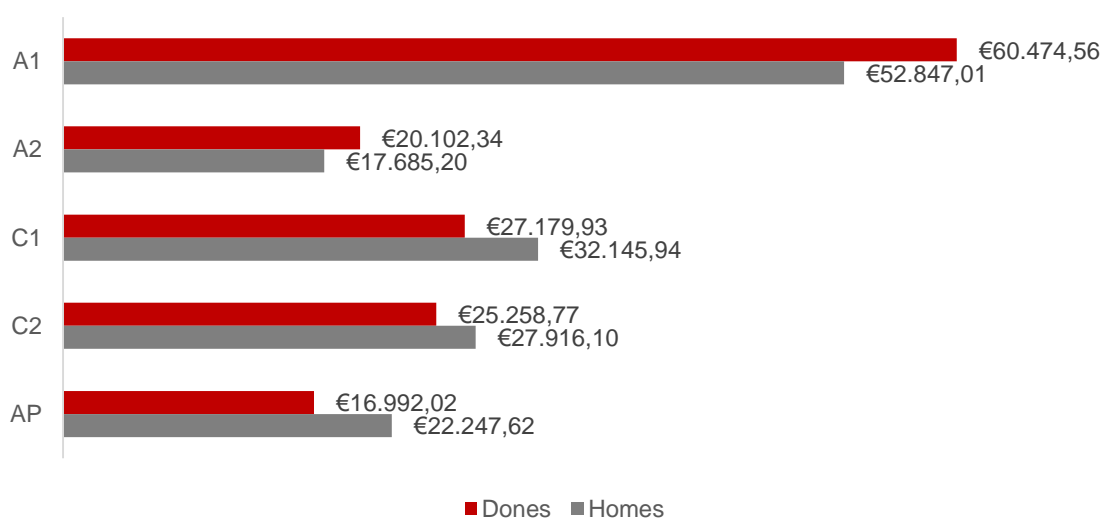
Així doncs, pel que fa al guany salarial brut per hora, s'observa que **en la jornada completa, la diferència es redueix considerablement** i fins i tot canvia, sent les dones qui perceben de mitjana 0,28 € més que els seus companys. Aquesta diferència, però, és del 2%, element poc significatiu.

Per contra, augmenta la diferència salarial en el guany brut per hora de les persones que treballen a jornada parcial, el que significa que les dones que treballen a jornada parcial perceben de mitjana 4,37 € menys l'hora que els seus companys. En aquest sentit ressalta que **la diferència salarial més gran a l'Ajuntament es produeix en la retribució de les jornades parcials, sent la bretxa salarial per hora del 21%, en detriment a les dones de la corporació.**

Per tal d'aprofundir en l'anàlisi retributiva de l'ens local s'han incorporat variables relacionades amb el grup professional, els complements retributius i les hores extraordinàries, per tal d'observar com es desenvolupen les desigualtats salarials. Cal tenir en compte, però, que en tractar-se d'un Ajuntament amb un equip de 100 persones, hi ha grups professionals conformats per un nombre reduït de la plantilla. Es recull a continuació el nombre de persones que conformen els grups professionals per fer una lectura més acurada de la realitat en l'anàlisi retributiva.

- **Grup A1:** 1 dona i 2 homes
- **Grup A2:** 8 dones i 7 homes
- **Grup C1:** 14 dones i 3 homes
- **Grup C2:** 23 dones i 31 homes
- **Grup AP:** 4 dones i 7 homes

Gràfic 7. Mitjana retribucions anuals per sexe i grup professional



Base: 100.

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt (setembre, 2021).

En analitzar la mitjana de retribucions anuals de les persones treballadores, desagregant les dades per sexe i grup professional, ressalta que **en tots els grups professionals hi ha diferències salarials**.

Tal com s'observa a l'anterior gràfic, a les categories superiors (A1 i A2) la diferència salarial és a favor de les dones, mentre que als grups superiors (C1, C2 i AP) aquesta ho és en detriment d'elles.

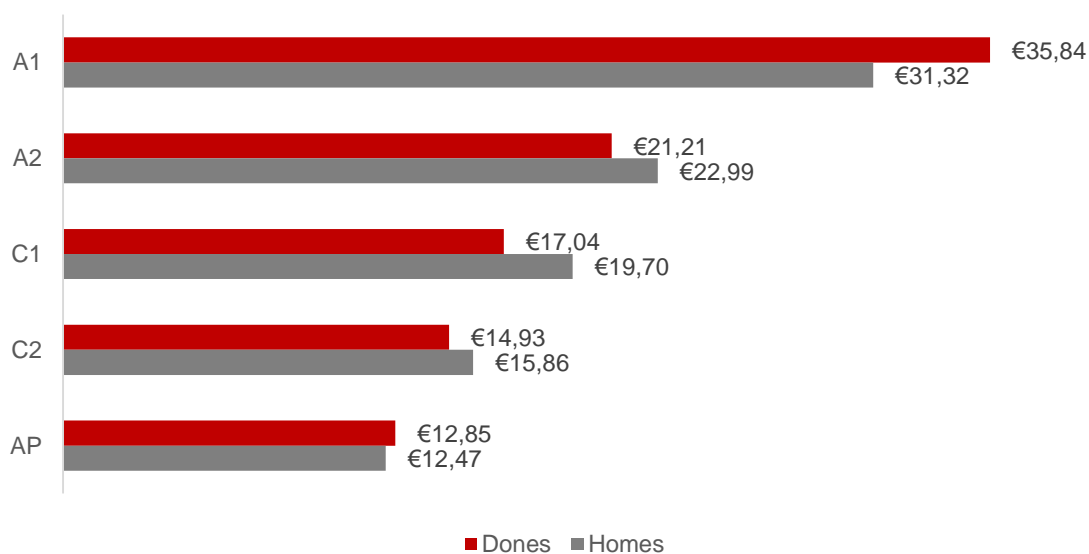
Específicament, les dones de l'A1 i l'A2 perceben anualment un 14% més que els seus companys, mentre que a la resta de grups professionals la diferència és a la inversa. Al grup C1 els homes perceben de mitjana un 15% més que les dones i al grup C2 també els homes cobren un 10% més que les seves companyes.

En aquest sentit, és important destacar que la majoria de persones que treballen al grup A2 són personal de l'escola de música, que treballen en jornada parcial pel lloc de treball que ocupen, element que té un impacte directe en la seva retribució anual. Per aquest motiu, en l'anàlisi de la retribució per hora aquesta diferència salarial tan elevada amb la resta de grups professionals disminueix considerablement, tal com s'observa a continuació.

També ressalta que al grup C2, la majoria d'homes que el conformen són Polícies Locals, els quals reben un salari més elevat per la tasca específica que desenvolupen.

Això i tot, **la diferència més significativa es troba al grup AP, en què els homes perceben de mitjana anual un 24% més que les dones treballadores d'aquest grup, és a dir, 5.255,60 € menys que els seus companys**. De nou, aquesta diferència salarial tan elevada és deguda al fet que en aquest grup professional, només les dones realitzen una jornada parcial. Per això, en l'anàlisi hora aquesta diferència salarial s'inverteix, tal com es recull seguidament.

Gràfic 8. Mitjana retribucions per hora, sexe i grup professional



Base: 100.

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt (setembre, 2021).

En el cas de les retribucions per hora, ressalten diferències significatives en relació amb l'anterior anàlisi, ja que el càlcul de les retribucions té en compte les hores específiques treballades per la plantilla.

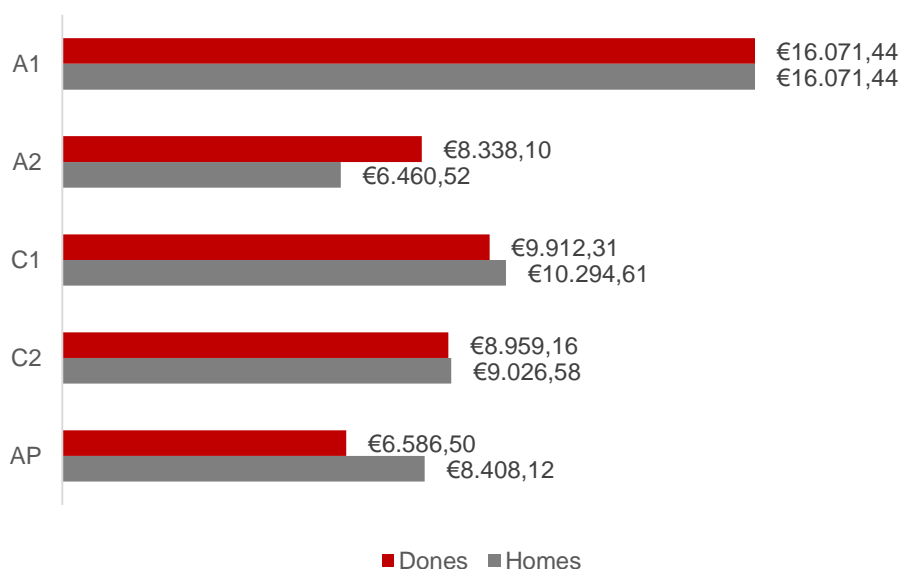
Així destaca que les diferències salarials són presents en tots els grups professionals, però es reverteix en alguns casos la bretxa salarial. **Les dones de l'A1 perceben un 14% que els seus companys de grup professional per hora treballada**, és a dir 4,52 € més que els seus homòlegs masculins. També a l'AP les dones perceben un major guany brut per hora que els seus companys, concretament un 3% més.

Per contra, a la resta de grups professionals els homes perceben de mitjana un major guany per hora. **Així, a l'A2 els homes cobren un 8% més que les seves companyes del mateix grup professional (1,79 €), situació que es repeteix al grup C1, amb una diferència del 13% en detriment a les dones (2,66 € menys) i al grup C2, on les dones perceben de mitjana un 6% menys que els seus companys, per hora treballada (0,93 €).**

Per tal d'analitzar quin és l'origen de les diferències salarials s'ha portat a terme l'anàlisi del salari brut i l'anàlisi dels complements salarials que perceben les persones treballadores de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt, tot desagregant les dades per sexe i grup professional.

De nou s'ha diferenciat entre el salari anual que perceben de mitjana les dones i els homes de l'ens amb el salari que perceben per hora, amb la voluntat d'observar quin impacte té en les retribucions la diferència de jornades que realitzen les persones treballadores.

Gràfic 9. Mitjana sou base anual, per sexe i grup professional



Base: 100.

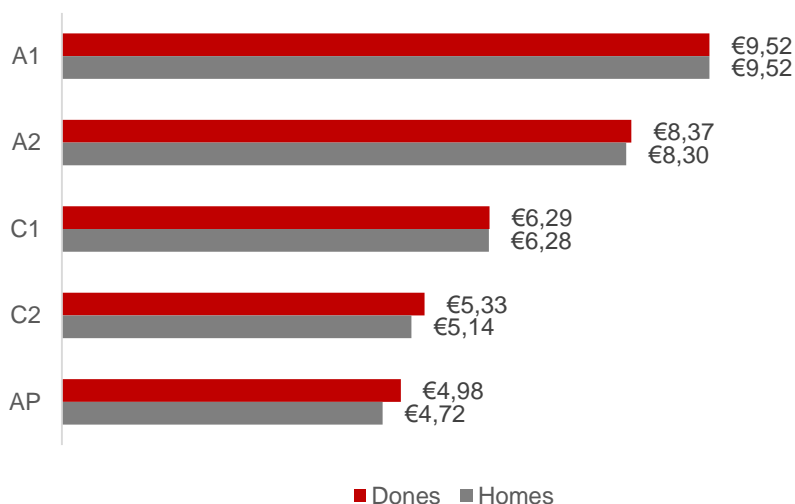
Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt (setembre, 2021).

Analitzant el sou base que perceben de mitjana les persones treballadores de l'ens local s'observen diferències salarials a tots els grups professionals, exceptuant a l'A1.

Aquest fet pot estar relacionat amb les tipologies de jornades que desenvolupen les persones treballadores, motiu pel qual es portarà a terme a continuació l'anàlisi en funció a les hores treballades.

Tanmateix, ressalten l'A2 i l'AP com els grups amb les diferències salarials més pronunciades, però amb diferències significatives entre dones i homes. **Concretament, a l'A2 les dones perceben de mitjana un 29% més que els seus companys de grup professional (1.877,59 €), mentre que a l'AP són els homes qui perceben un 22% més que les seves companyes de grup (1.821,62 €).**

Gràfic 10. Mitjana sou base per hora, sexe i grup professional



Base: 100.

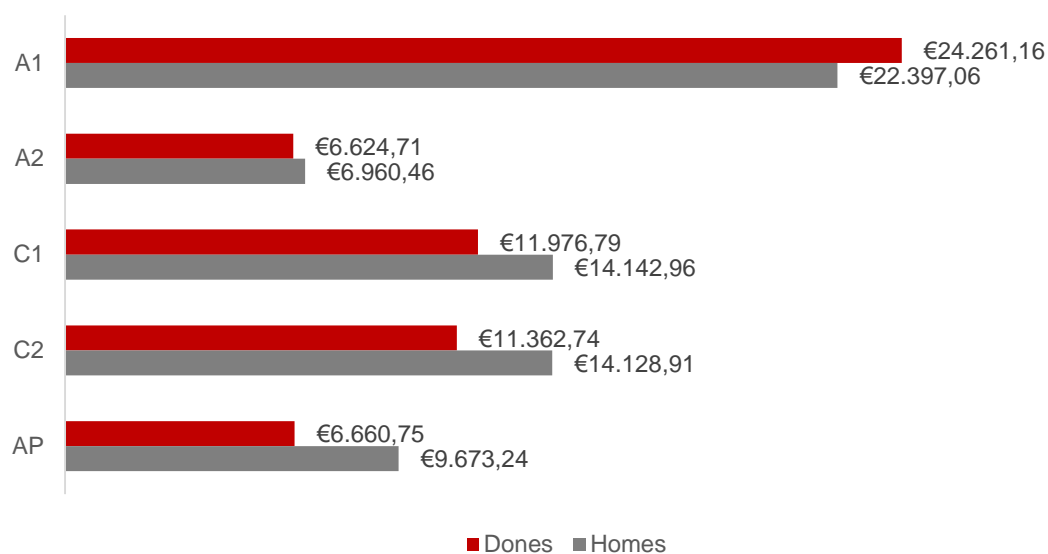
Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt (setembre, 2021).

Per contra, en analitzar el sou base per hora i desagregant les dades per sexe i grup professional s'observa que (exceptuant l'A1) **les dones perceben de mitjana un salari per hora lleugerament més elevat que el dels seus companys en tots els grups professionals.**

Aquesta diferència és ínfima als grups A2 i C1, sent de l'1% en detriment als homes, i s'accentua en els grups professionals inferiors. Així, les dones del C2 perceben de mitjana un 4% més que els seus companys per hora treballada (0,19 €) i al grup AP les dones perceben de mitjana un 5% més que els seus homòlegs masculins (0,27 €).

De cara a les mesures del present Pla es recomana analitzar exhaustivament el salari base de les persones treballadores per tal de garantir que aquest és el mateix per a tots els grups professionals, seguint amb la normativa vigent. Tanmateix, **és important recordar que la bretxa salarial de l'ens local és en detriment a les dones, element que posa de manifest que les elevades diferències salarials es deriven dels complements salarials.** S'exposen a continuació les dades relatives a aquests:

Gràfic 11. Mitjana retribució complement específic, per sexe i grup professional



Base: 100.

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt (setembre, 2021).

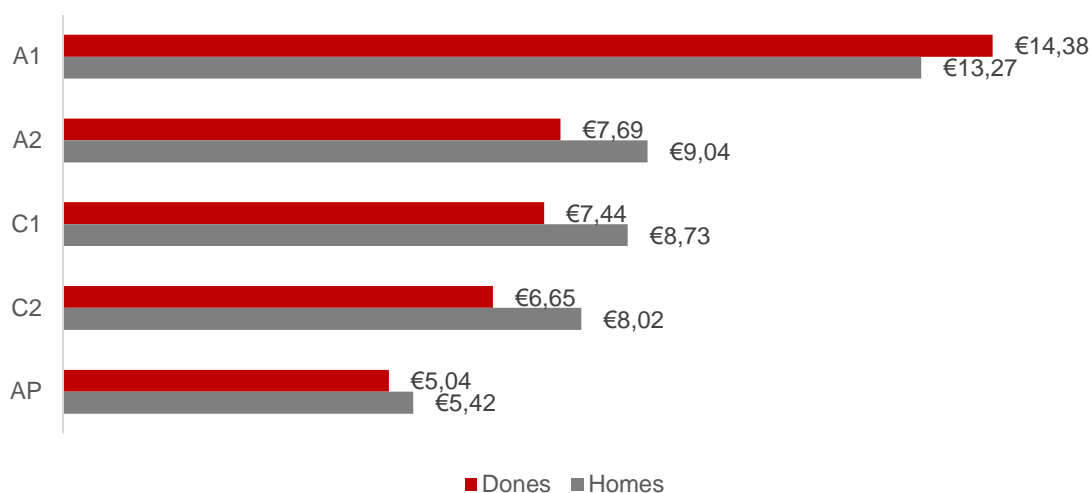
En analitzar la retribució mitjana del complement específic s'observen diferències significatives en desagregar les dades per sexe.

És de nou a l'A1 on les diferències percebudes són en benefici de les dones, mentre que a la resta de grups professionals aquestes ho són en el seu detriment. Tanmateix, **les diferències salarials dels grups C1, C2 i AP, on els homes perceben de mitjana una major retribució en aquest complement, són superiors a la de la resta de categories.**

En aquest sentit, les dones del grup C1 perceben de mitjana un 15% menys que els seus companys en relació amb els complements específic i de destinació, és a dir, 4.283,41 € menys anualment de mitjana.

Aquesta diferència augmenta significativament al grup C2, on els homes perceben de mitjana un 20% més que les seves companyes (2.766,18 €) i sobretot al grup AP, on ells cobren un 31% més (3.012,49 €) que les seves companyes en relació amb el complement específic.

Gràfic 12. Mitjana retribució complement específic, per hora, sexe i grup professional



Base: 100.

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt (setembre, 2021).

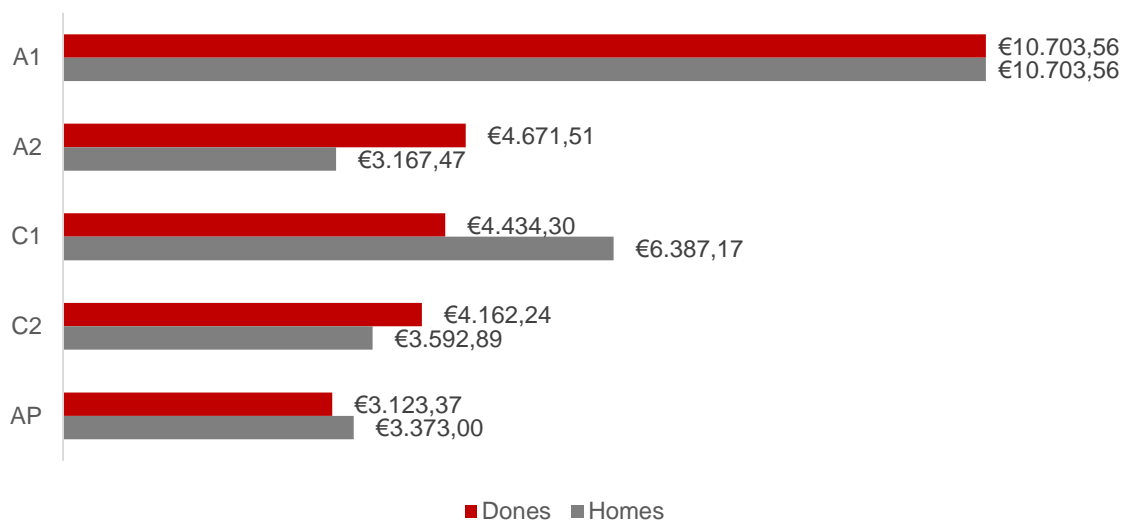
En relació amb l'anàlisi del complement específic, desagregant les dades per hora, sexe i grup professional, s'observen diferències significatives amb l'anterior realitzada. Les diferències salarials segueixen produint-se en tots els grups professionals, en l'A1 en benefici a les dones i a l'A2, C1, C2 i AP en detriment a elles.

De nou, la diferència salarial és de mitjana més elevada en els grups professionals en què les dones perceben menys complements que els seus companys. Sobretot al grup C2, en què aquesta és del 17%, en detriment a les dones (1,37 €), seguida dels grups A2 i C1, on és en ambdós casos del 15%, en benefici als homes.

Al grup AP, on també s'observa una diferència salarial en detriment a les dones, aquesta és del 7% (0,38 €).

Per contra, a l'A1 les dones perceben de mitjana un 8% més que els seus companys en aquest complement, (1,10 €).

Gràfic 13. Mitjana retribució complement de destinació, per sexe i grup professional



Base: 100.

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt (setembre, 2021).

Pel que fa a la retribució mitjana del complement de destinació, ressalten també diferències significatives en tots els grups professionals, exceptuant l'A1, on dones i homes perceben de mitjana la mateixa retribució en aquest complement.

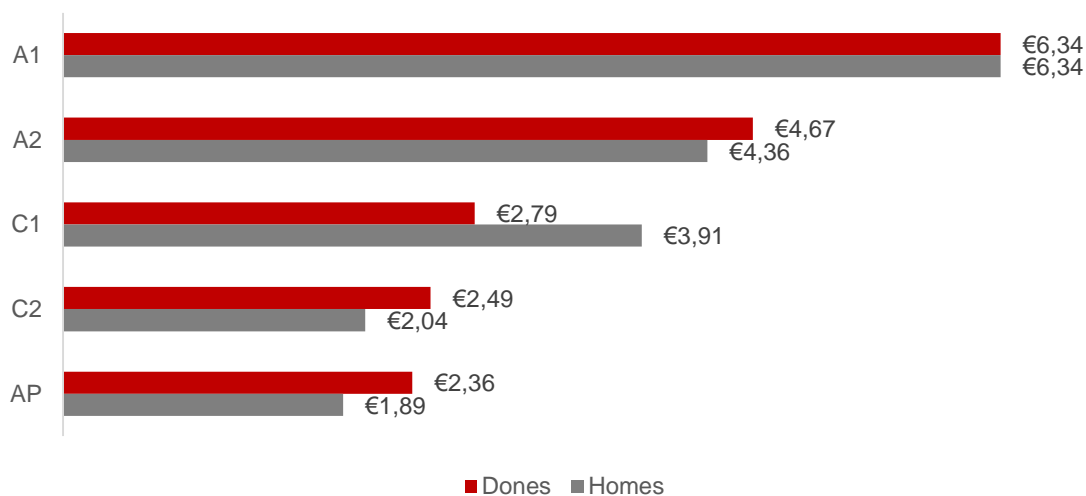
Tanmateix, ressalta que en els grups professionals A2 i C2 les dones perceben de mitjana una major retribució que els seus companys, mentre que als grups C1 i AP són els homes qui així ho perceben.

Concretament, les dones de l'A2 cobren de mitjana un 32% més que els seus companys de grup. De nou, és rellevant recordar l'elevat nombre de persones que treballen a jornada parcial en aquest grup professional, que té un impacte directe en aquesta retribució, tal com s'observarà més endavant a l'anàlisi per hora.

També en aquesta línia, és superior la retribució d'aquest complement per les dones del grup AP en relació amb els seus companys, sent la diferència del 14%.

Per contra, al grup C1 també s'observa una elevada diferència salarial, sent aquesta del 31% en detriment a les dones. Finalment, també al grup AP els homes perceben de mitjana una retribució superior en el complement de destinació, concretament del 7%.

Gràfic 14. Mitjana retribució complement de destinació, per hora, sexe i grup professional



Base: 100.

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt (setembre, 2021).

En referència a l'anàlisi salarial del complement de destinació, desagregant les dades segons la retribució per hora, sexe i grup professional, s'observa una tendència similar a l'anterior. De nou, hi ha diferències salarials a tots els grups professionals, exceptuant l'A1, en què les dones i els homes perceben la mateixa retribució.

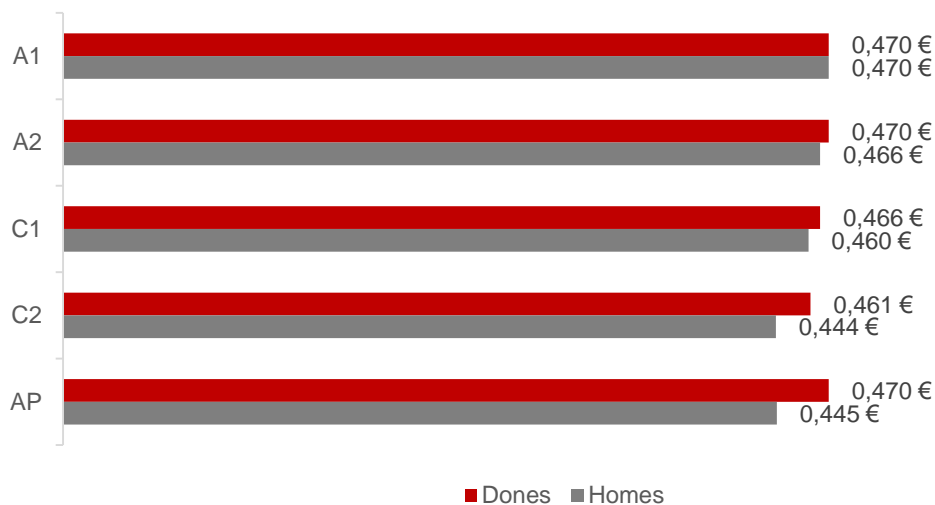
Això i tot, les dones són qui majoritàriament perceben una major retribució en el complement de destinació en tots els grups professionals, excepte al C1, on són els homes qui cobren de mitjana un import superior al de les seves companyes.

Tot i això, la diferència salarial més elevada es produeix en aquest grup C1, on els homes perceben un 29% més que les dones d'aquest mateix grup (1,13 €).

En la resta de grups professionals, les diferències són més elevades al AP, on les dones cobren de mitjana un 20% més que els homes del mateix grup, i al C2, on elles en perceben un 18% més.

Per últim, al grup A2 és on es detecta una menor diferència salarial desagregant les dades per sexe, sent aquesta del 7% en detriment als homes.

Gràfic 15. Mitjana retribució complement productivitat, per hora, sexe i grup professional

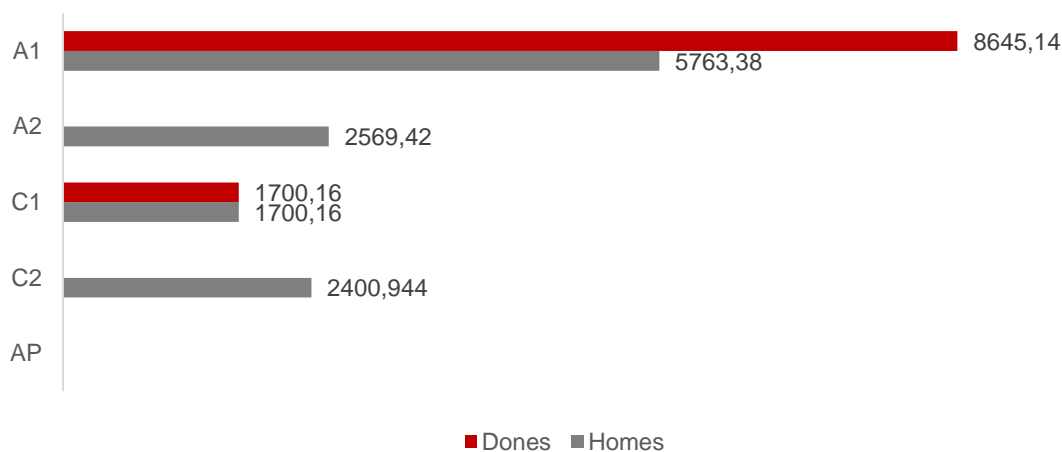


Base: 100.

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt (setembre, 2021).

En analitzar el complement de productivitat per hora, complement que percep totes les persones treballadores de l'Ajuntament, ressalta molt positivament que no hi ha diferències significatives en desagregar les dades per sexe i grup professional.

Gràfic 16. Mitjana retribució complement altres, per sexe i grup professional



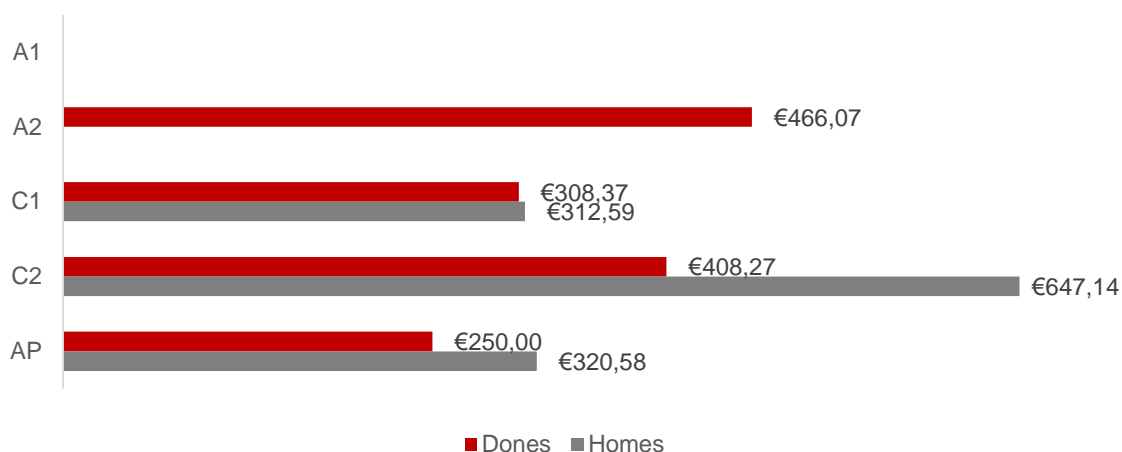
Base: 100.

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt (setembre, 2021).

Pel que fa a la retribució d'altres complements, ressalta que aquests són principalment associats als homes. Concretament, de les 11 persones que perceben aquest complement 9 són homes i les 2 restants són dones.

Així, només hi ha diferència en la retribució salarial del grup A1, en què les dones perceben un 33% més que els seus companys en motiu d'aquest complement.

Gràfic 17. Mitjana retribució hores extraordinàries, per sexe i grup professional



Base: 100.

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt (setembre, 2021).

Per últim es recullen les diferències salarials en qüestió d'hores extraordinàries, comptabilitzant aquelles percebudes del gener a l'agost del 2021 a l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt.

Així, s'observen diferències salarials als grups C1, C2 i AP, en benefici als homes. La resta de grups professionals no són comparables, ja que o bé no s'han realitzat aquestes hores (A1) o només ho han fet les dones (A2).

Així doncs, **la diferència salarial més elevada es detecta al grup C2, on els homes perceben de mitjana un 37% que les seves companyes en concepte d'hores extraordinàries**, és a dir 238,87 € més que les dones del C2. Aquesta diferència també és elevada al grup AP on és del 22% (70,58 €) i molt més reduïda al grup C1, en què la diferència és de l'1% (4,22 €).

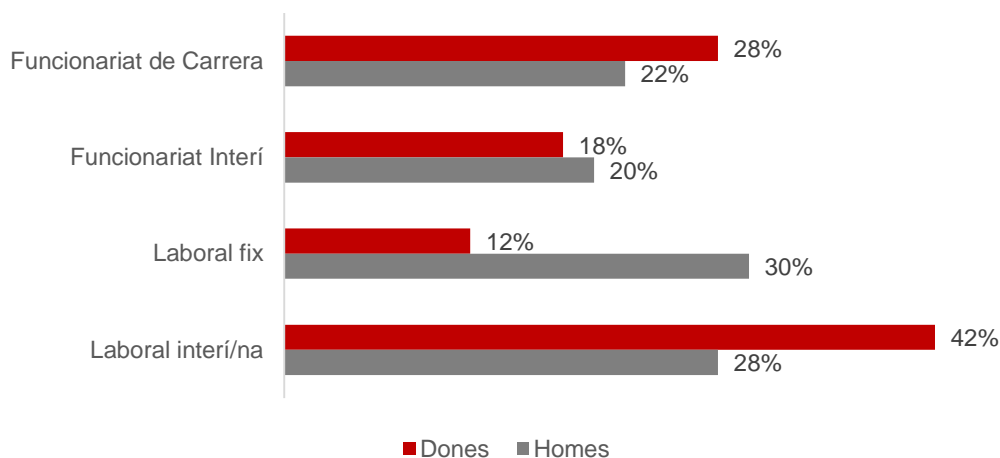
PUNTS FORTS	PUNTS FEBLES
L'Ajuntament disposa de fitxes descriptives dels llocs de treball i relació de llocs de treball, tot i que caldria revisar l'ús del llenguatge no sexista.	L'ens local no disposa de registre retributiu ni auditoria salarial.

<p>L'ens local disposa de la Valoració de Llocs de treball i aquesta inclou també els factors psico-socials que poden relacionar-se específicament en treballs ocupats tradicionalment per dones.</p>	<p>Hi ha una bretxa salarial del 7% entre homes i dones en calcular-la en base al salari anual que perceben les persones treballadores de l'ens.</p> <p>En calcular-la en base a les hores percebudes s'observa que aquesta es redueix al 3%, element que posa de manifest que un dels principals orígens d'aquesta és per la desigual retribució entre les persones que treballen a jornada parcial.</p>
	<p>Els sous bases no són idèntics als mateixos grups professionals.</p>
	<p>La bretxa salarial es genera a partir de les diferències salarials en les jornades parcials i a través dels complements salarials, sobretot en els complements específics i de destinació.</p>

5.4. Condicions de treball

La present línia estratègica versa sobre les condicions laborals de les persones treballadores de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt, recollint els principals elements referits a la seva contractació, com els tipus de contractes, jornades i documentació relativa a la seva salut laboral i la prevenció d'aquesta.

Gràfic 18. Tipologia de contracte, per sexe



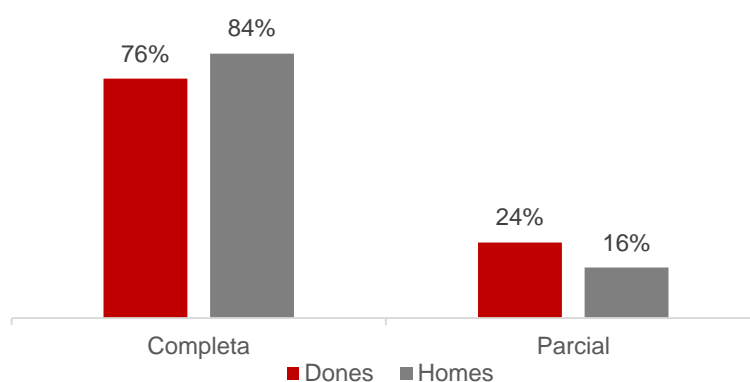
Base: 100.

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt (setembre, 2021).

En observar els contractes de les persones treballadores de l'ens, s'observa una alta diversitat entre les seves tipologies, sent principalment laborals interins en la seva majoria. Això i tot, en desagregar les dades per sexe s'observa que en les tipologies de contractes laborals, **les dones són en la seva majoria laborals interines (42%)**, mentre que els homes es divideixen entre laboral fix (30%) i laboral interí (28%).

Tanmateix, entre les tipologies de funcionariat, un 28% de les dones són funcionàries de carrera, vers un 22% d'homes que també ho són. Per últim, un 20% dels homes són funcionaris interins vers el 18% restant de les dones que tenen aquest contracte.

Gràfic 19. Tipus de jornada laboral, per sexe



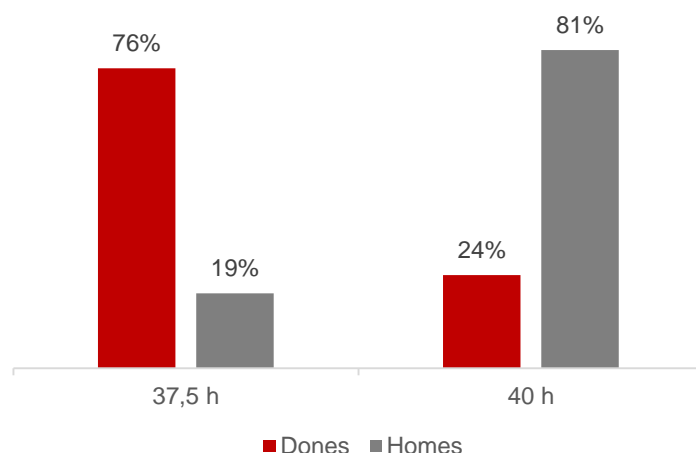
Base: 100.

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt (setembre, 2021).

Pel que fa a la distribució de la plantilla de l'Ajuntament segons les jornades laborals que desenvolupen, s'observa que la majoria de les persones de l'ens hi treballen a jornada completa. Això i tot, **en desagregar les dades per sexe s'observa que les dones són qui tendeix a realitzar en major mesura una jornada parcial (24% vers 16%)**. Específicament, el 60% de les persones que treballen en jornada parcial són dones i el 40% restant són homes.

A més, és important recollir que existeix una diferenciació d'hores setmanals en les jornades completes, sent aquesta de manera ordinària de 37,5 hores. Tanmateix, hi ha personal de la brigada i de la Policia Local que per al desenvolupament del seu servei desenvolupen una jornada de 40 hores setmanals.

Gràfic 20. Distribució de les hores setmanals a jornada completa, per sexe



Base: 100.

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt (setembre, 2021).

Tal com s'observa a l'anterior gràfic, **la majoria d'homes que treballen a jornada completa ho fan a 40 hores setmanals (81%), mentre que la majoria de les dones que treballa en aquesta mateixa jornada ho fa a 37,5 hores setmanals (76%), element que té un impacte en el salari anual que perceben les dones de l'ens local.**

Figura 3. Documentació relativa a la prevenció de riscos

- Pla de prevenció de riscos laborals de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt
- Reglament de gestió de la prestació dels serveis municipals mitjançant el sistema de teletreball a l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt

El Pla de Prevenció de riscos laborals de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt data del 2011 i té per objecte establir els procediments i les responsabilitats de l'ens local vers la gestió de la prevenció a l'organització. Tanmateix, aquest Pla no recull elements relacionats amb la protecció de la maternitat ni la lactància, així com tampoc preveu altres factors que puguin relacionar-se amb necessitats específiques de les dones.

A més, s'observa que aquest Pla no contempla en la seva redacció l'ús del llenguatge no sexista, element que convindria abordar en la seva actualització.

El reglament de gestió de la prestació dels serveis municipals mitjançant el sistema de teletreball a l'ens local, realitzat arran de la crisi sanitària de la Covid-19, incorpora un apartat dedicat a la prevenció de riscos laborals, en què especifica que cal garantir la vigilància de la salut de les persones que teletreballen i la planificació de l'activitat preventiva.

Destaca positivament que en aquest document també s'incorporen elements relatius a les condicions de treball de la plantilla de l'Ajuntament, com el Pla de treball a

desenvolupar, l'horari laboral, la desconnexió digital, la disponibilitat i els equipaments tècnics i tecnològics necessaris per al desenvolupament del treball, entre d'altres.

En relació amb les baixes laborals de les persones treballadores de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt, es recullen a continuació les dades relatives als processos d'incapacitat dels darrers anys, per malaltia comuna o professional.

Taula 4. Baixes, per sexe i tipologia

Baixes	Dones 2019	Homes 2019	Dones 2020	Homes 2020
Nombre de baixes	37	22	35	23
Mitjana de dies de baixa	40,16	20,69	69,71	21,59
Per malaltia comuna	36	22	33	23
Per malaltia professional	1	0	2	0

Base: 100.

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt (setembre, 2021).

Tal com s'observa a l'anterior gràfic, hi ha un major nombre de dones que han patit processos de baixes mèdiques, tant l'any 2019 com al 2020 (37 i 35 processos, respectivament).

Ressalta que **la majoria d'aquestes baixes són per malaltia comuna i molt residualment per malaltia professional**. Concretament 1 dona ha patit una baixa per malaltia professional al 2019 i 2 ho han fet al 2020. Cal destacar que entre les baixes per malaltia comuna s'hi inclouen aquelles baixes derivades de la maternitat, la paternitat, element que pot fer augmentar la xifra en el cas de les dones. També s'hi inclouen les baixes derivades d'intervencions quirúrgiques i les indisposicions.

En el cas dels homes destaca que tots els processos de baixa mèdica viscuts ho són per malaltia comuna, ambdós anys. Així, són 22 els homes que han patit aquesta baixa l'any 2019 i 23 els que ho han fet el 2020.

Sobre la mitjana de dies de baixa, ressaltar que la mitjana és superior entre les dones que els homes, sent la mitjana del 2019 de 40,16 per a les dones i de 20,69 entre els homes. També al 2020, sent de 69,71 dies entre les dones i de 21,59 dies entre els homes.

PUNTS FORTS	PUNTS FEBLES
L'Ajuntament ha desenvolupat el Reglament de gestió de la prestació dels serveis municipals mitjançant el sistema de teletreball a l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt arran de la Covid-19	Les dones són en la seva majoria qui conformen les jornades parcials, element que reproduïx els rols de gènere i la divisió sexual del treball. A més de tenir un impacte en les retribucions percebudes.

	La majoria d'homes que treballen en jornada completa realitzen 40 hores setmanals, mentre que la majoria de les dones que desenvolupen aquesta jornada en realitzen 37,5 hores.
	El Pla de prevenció de riscos laborals no contempla factors específics relatius al gènere.
	Només les dones han patit malalties professionals.

5.5. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, laboral i familiar

La cinquena línia estratègica tracta sobre la corresponsabilitat, observant específicament aquelles mesures de l'Ajuntament relatives als drets de conciliació de la vida personal, laboral i familiar que existeixen a l'Ajuntament.

Figura 5. Mesures de conciliació presents a l'Acord de condicions dels empleats públics de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt

- Jornada de treball (art. 8): exposa la jornada ordinària de treball de la plantilla de l'ens (37,5 hores). També s'exposa que el personal de brigada, segons les necessitats del servei, veurà ampliada la seva jornada habitual.
- Horari i control horari (art. 9): s'estableix la flexibilitat horària de 30 minuts, anteriors o posteriors a l'horari ordinari en les àrees on el desenvolupament dels serveis ho permeti.
- Permisos (art 12): es recullen les tipologies de llicències i permisos retribuïts disponibles a l'ens, entre els quals s'hi compten l'embaràs, la maternitat, paternitat, lactància, per atendre infants amb discapacitats, per situacions de violència de gènere, permisos de flexibilitat horària recuperable i per assumptes personals sense justificació, entre d'altres.
- Reduccions de jornada (art. 14): s'exposen els motius pels quals es poden accedir a aquestes reduccions.
- Excedències (art. 15): s'indiquen els supòsits per acollir-se a una excedència, entre els que s'inclou l'excedència voluntària per violència de gènere.

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt

En relació amb l'ús de les mesures de conciliació a l'ens local els darrers anys, s'exposen a continuació les dades d'ús d'aquestes entre la plantilla:

Taula 5. Ús de les mesures de conciliació, per sexe

Mesures de conciliació	Dones 2019	Homes 2019	Dones 2020	Homes 2020
Excedències	0	0	0	0
Maternitat/paternitat	0	0	2	0
Hores de lactància	0	0	1	0

Base: 100.

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt (setembre, 2021).

Analitzant l'ús de les mesures de conciliació de la plantilla de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt **s'observa un baix ús de les mesures de conciliació, sent només les dones les que s'han aollit a aquestes els darrers anys**. Concretament, l'any 2020 són 2 dones les que han fet ús del permís de maternitat i 1 ha fet ús del permís de lactància, també el mateix any.

Taula 6. Reducció de jornada, per sexe

Reduccions de jornada	Dones 2019	Homes 2019	Dones 2020	Homes 2020
Reducció de jornada	4	0	2	1
Per cura de menors	0	0	0	0
Per cura de familiars	0	0	0	0

Base: 100.

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt (setembre, 2021).

Pel que fa a les reduccions de jornades, **destaca que l'ús d'aquestes reduccions és principalment femení, sent 4 les dones que l'any 2019 van reduir-se la jornada i 2 les que ho van fer l'any 2020**. Només 1 home ha fet ús d'aquesta mesura, sent 1 home el que ha reduït la seva jornada l'any 2020.

PUNTS FORTS	PUNTS FEBLES
L'Acord de condicions dels empleats públics de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt recull un ampli ventall de mesures de conciliació.	Són principalment les dones les qui s'acullen a les mesures de conciliació disponibles a l'ens, element que reproduïx els rols de gènere tradicionals i la divisió sexual del treball.

5.6. Infrarepresentació femenina

La següent línia estratègica analitza la participació de dones i homes en la representació sindical i política de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt, observant la presència de dones i homes al consistori a nivell polític i a la representació legal de les persones treballadores.

Figura 6. Representació política i sindical

- Junta de Govern: 1 dona (25%) i 3 homes (75%)
- Equip de Govern: 4 dones (50%) i 4 homes (50%)
- Comitè d'Empresa: 5 dones (71%) i 2 homes (29%)

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt

Tal com s'observa a l'anterior figura, la representació de les dones és molt residual a la Junta de Govern, sent composta principalment per homes (75% vers 25%). Això i tot, destaca positivament que l'Equip de Govern és paritari, sent 4 dones i 4 homes qui ho conforma.

Pel que fa a la representació sindical, s'observa que el Comitè d'Empresa està conformat principalment per dones, sent elles el 71% del Comitè, vers el 29% restant, que són homes.

PUNTS FORTS	PUNTS FEBLES
L'Equip de Govern té una representació paritària entre dones i homes (50% i 50%).	La Junta de Govern local està principalment masculinitzada, sent residual el percentatge de dones en aquest òrgan (25% vers 75%, respectivament).

5.7. Prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere

La darrera línia estratègica de la diagnosi de gènere versa sobre la prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere. En aquest eix és important tenir en compte els àmbits que cal abordar per a la seva prevenció, facilitant la prèvia detecció i la posterior actuació i recuperació.

Figura 7. Documentació relativa a l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere

- Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions a la feina.
- Acord d'aprovació del Protocol en cas d'assetjament sexual (2012).

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt

L'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt està adherit al Protocol de la Direcció General de Funció Pública de la Generalitat de Catalunya, en què s'exposen *les actuacions per prevenir, detectar i resoldre les situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions que es puguin produir a l'Administració de la Generalitat, també representa un compromís institucional per a l'eradicació total d'aquestes conductes i per garantir la salut de les persones que han patit aquestes situacions.*

Aquest document recull les definicions d'assetjament psicològic i discriminatori, sexual, per raó de sexe i per raó d'orientació sexual, així com les tipologies d'assetjament en funció de les interaccions (vertical o horitzontal) i manifesta els seus objectius, les competències i responsabilitats de l'ens i les actuacions a desenvolupar.

A més, l'acord d'aprovació recull les definicions d'assetjament i exposa que l'ens local està sensibilitzat en l'assumpte referenciat, exposant que aquest document pretén erradicar les conductes d'assetjament a l'organització i declara per unanimitat el rebuig contra tota conducta d'assetjament. En aquest mateix acord s'aprova al Secretari Interventor com a responsable del seguiment i l'avaluació dels mecanismes d'abordatge de l'assetjament.

PUNTS FORTS	PUNTS FEBLES
L'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt està adherit al Protocol de la Direcció General de Funció Pública de la Generalitat de Catalunya	Convindria l'actualització del Protocol, per tal d'adequar-lo a la realitat de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt i incorporant també l'assetjament per raó d'identitat de gènere.
	Mancaria garantir l'existència d'un comitè d'avaluació i seguiment del Protocol d'assetjament, que estigués conformat per representants de les persones treballadores i el servei d'igualtat i recursos humans de l'Ajuntament. A més, convindria la seva formació en sensibilització davant l'assetjament.

5.8. Anàlisi de l'enquesta

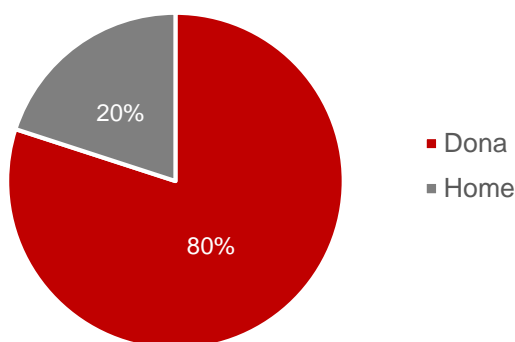
A continuació es recullen els principals resultats de l'enquesta realitzada a la plantilla de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt, que exposen la percepció de les persones enquestades al voltant de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'ens.

Perfil de les persones enquestades

Per començar és rellevant identificar el perfil de les persones enquestades per tal de contextualitzar les respostes obtingudes segons les característiques d'aquests individus, que permetran el disseny acurat de les accions del Pla, segons la realitat i la quotidianitat de la corporació.

Així doncs, entrant en matèria, destaca que el qüestionari realitzat ha tingut una participació de 25 persones, les quals representen un 25% de la plantilla de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt.

Gràfic 21. Indica si ets:



Base: 25.

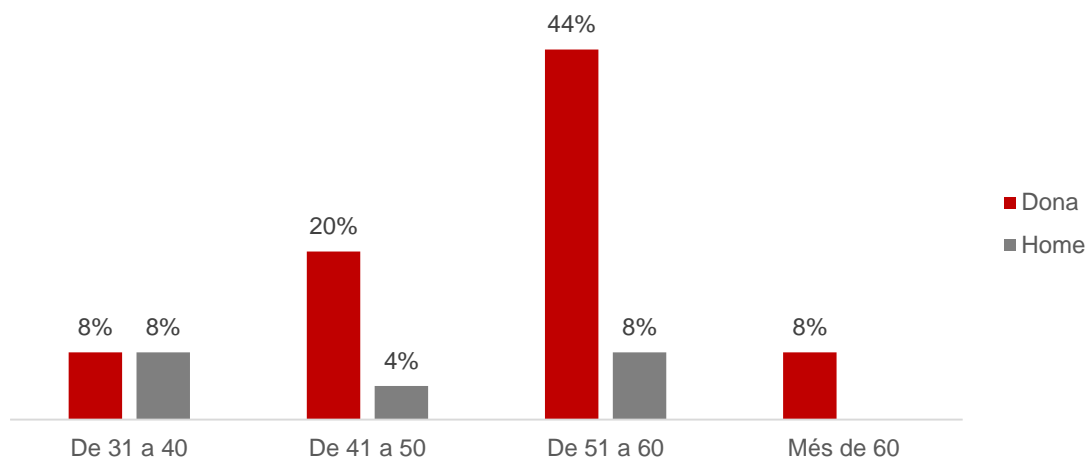
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt (març, 2021).

En relació a la participació desagregada per sexe és completament desigual, ja que un 80% de les persones enquestades són dones i només un 20% són homes.

Aquest fet suposa que **han participat de l'enquesta un 40% de les dones treballadores a l'Ajuntament**, és a dir, 20 dones, **i un 10% dels homes que hi treballen**, és a dir, 5.

És rellevant però, destacar que l'enquesta recollia la diversitat d'identitat de gènere més enllà de les categories binàries dona-home. Tot i així, cap de les persones enquestades ha manifestat una identitat de gènere no binària, de manera que la diagnosi es basarà en la relació dicotòmica dona-home.

Gràfic 22. Quina és la teva edat?

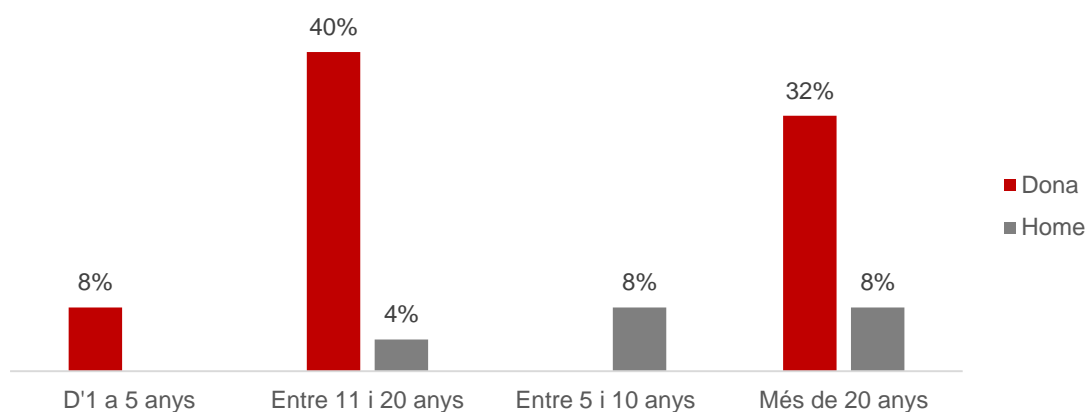


Base: 25.

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt (març, 2021).

Pel que fa a l'edat del personal, destaca que predomina una plantilla adulta, ja que una mica més de la meitat de les persones enquestades (52%) es troba entre els 51 i 60 anys, seguit a una distància prudencial d'un 24% de persones d'entre 41 i 50 anys. En desagregar les dades per sexe destaca però, que en ambdós casos predominen notablement les dones (44% enfront 8% en el primer cas, i 20% enfront 4% en el segon). Finalment, és rellevant com en l'última franja d'edat de més de 60 anys no hi ha homes.

Gràfic 23. Quant temps fa que treballes a l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt?



Base: 25.

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt (març, 2021).

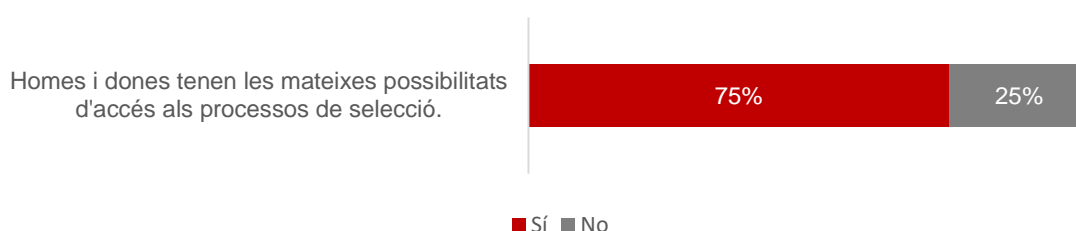
En relació al temps que porten treballant les persones enquestades a l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt, s'identifica que predomina el personal que fa entre 11 i 20 anys que hi treballa (44%), de la qual una gran part (40%) són dones davant el 4% que són homes. Seguidament destaca la proporció de plantilla amb una forta antiguitat, ja que el 40% porta més de 20 anys a l'Ajuntament, una vegada més molt feminitzada (32% de dones enfront el 8% d'homes).

Finalment cal assenyalar que hi ha un volum molt limitat de persones enquestades que porta treballant a l'Ajuntament entre 1 i 10 anys, concretament d'1 a 5 només hi ha dones (8%) i de 5 a 10 només homes amb la mateixa proporció (8%).

a) Procés de selecció i contractació

El següent apartat, ja entrant en la matèria que exigeix el Decret 901/2020, plasma la percepció de la plantilla en relació a la inclusió o no de principis d'igualtat en la selecció i la contractació del personal.

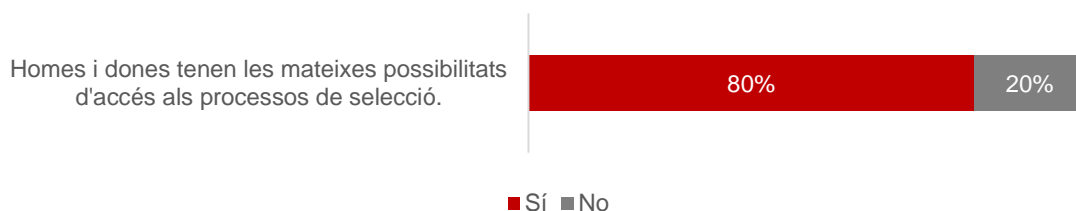
Gràfic 24. Assenyala quines de les següents afirmacions referides a l'Ajuntament són certes: Dones



Base: 20.

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt (març, 2021).

Gràfic 25. Assenyala quines de les següents afirmacions referides a l'Ajuntament són certes: Homes

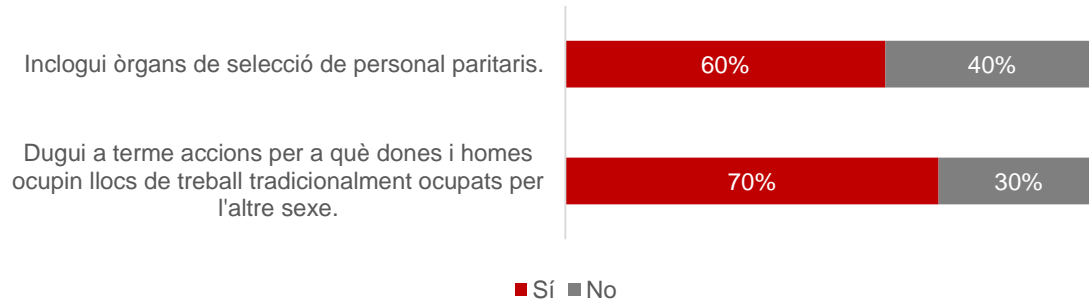


Base: 5.

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt (març, 2021).

En preguntar a les persones enquestades sobre si hi ha igualtat d'oportunitats en les possibilitats d'accés als processos de selecció de l'Ajuntament, tant dones com homes ho considera afirmatiu, destacant que la proporció augmenta lleugerament quan ens fixem en l'opinió dels homes (80% enfront 75% de les dones). Així doncs, els homes tenen una percepció d'igualtat lleugerament superior a la de les dones.

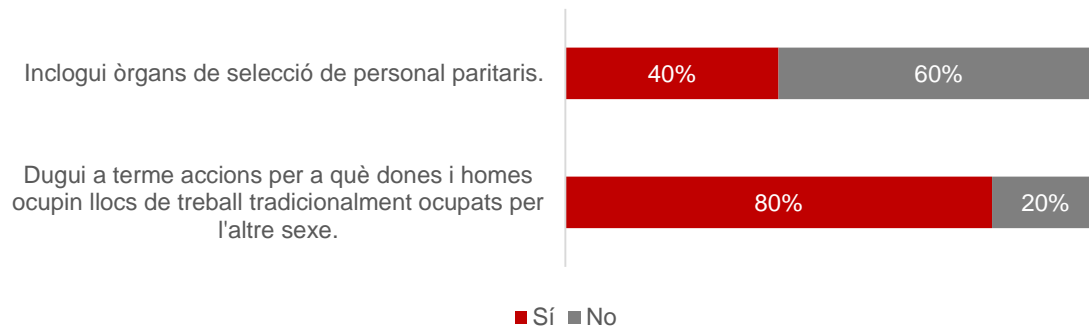
Gràfic 26. Creus que és important que l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt: Dones



Base: 20.

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt (març, 2021).

Gràfic 27. Creus que és important que l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt: Homes



Base: 5.

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt (març, 2021).

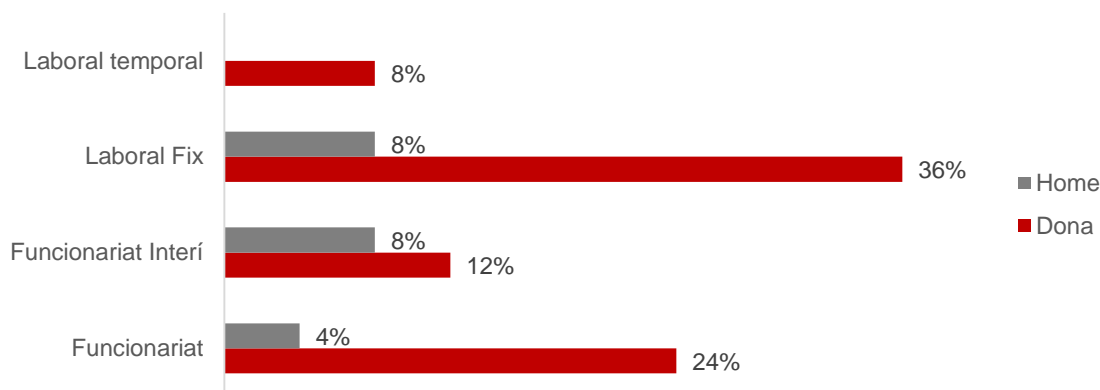
Continuant en l'apartat del procés de selecció i contractació, més de la meitat de les dones enquestades (60%) considera necessari dur a terme accions per aconseguir paritat als òrgans de selecció de personal, una voluntat contraposada entre els homes, ja que en la mateixa proporció (60%) els homòlegs masculins no ho troben necessari.

Per altra banda però, les persones enquestades coincideixen amb la necessitat de que l'ens local implementi accions perquè els llocs de treball tradicionalment ocupats per un sexe siguin ocupats per l'altre sexe, però a diferència de l'indicador anterior, en aquest cas són els homes els que mostren un interès lleugerament superior que el de les dones (80% vers 70%).

b) Classificació professional

El següent apartat mostra la distribució de la plantilla enquestada segons la seva relació laboral i contractual a l'ens local, amb l'objectiu d'analitzar si el criteri utilitzat en la classificació professional contempla els principis d'igualtat.

Gràfic 28. Quina és la teva relació laboral a l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt?

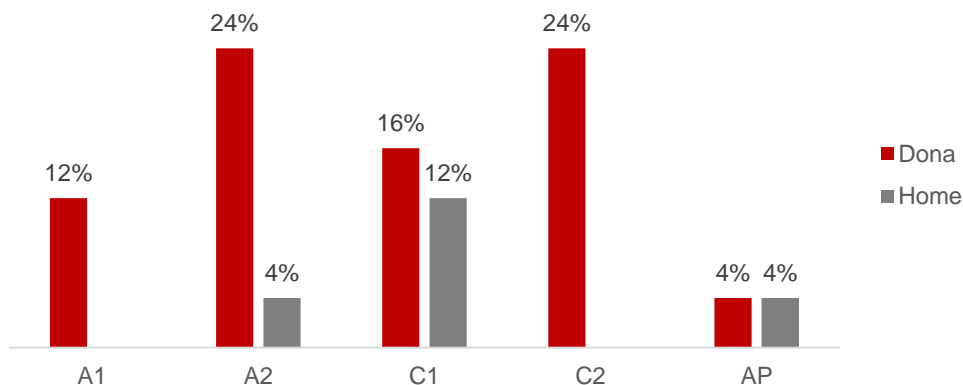


Base: 25.

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt (març, 2021).

Pel que fa la relació laboral de la plantilla amb l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt, ressalta que més d'un terç de les dones enquestades (36%) compta amb un contracte laboral fix, seguit d'un 24% que són funcionàries i d'un 12% de funcionariat interí. En relació als homes enquestats, destaca amb la mateixa proporció el contracte laboral fix i el funcionariat interí (ambdós un 8%), seguit d'un 4% de funcionariat. És rellevant però, com només hi ha presència de dones amb un contracte laboral temporal (8%).

Gràfic 29. A quin grup professional pertany?



Base: 25.

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt (març, 2021).

En relació al grup professional s'assenyala com sobre les dones enquestades s'agrupa la mateixa proporció (24%) en el grup A2 i el grup C2, seguit del grup C1 (16%) i del grup A1 amb un 12%. En canvi els homes enquestats predominen en el grup C1 (12%) i tenen una presència força residual en els grups A2 i AP i nul·la en els grups A1 i C2.

Així doncs, s'observa com les dones ocupen grups professionals superiors als dels homes, unes dades però que es poden veure afectades per la mostra de l'enquesta derivada de la baixa participació masculina.

c) Formació

A continuació es recullen les percepcions al voltant de si l'accés a la formació interna i les necessitats formatives de la plantilla enquestada inclouen o no la perspectiva de gènere.

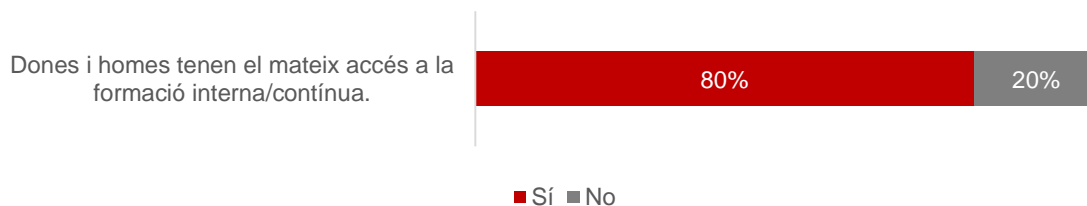
Gràfic 30. Assenyala quines de les següents afirmacions referides a l'Ajuntament valoren com a certes: Dones



Base: 20.

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt (març, 2021).

Gràfic 31. Assenyala quines de les següents afirmacions referides a l'Ajuntament valoren com a certes: Homes



Base: 5.

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt (març, 2021).

Tal com s'observa en els gràfics anteriors tant les dones com els homes enquestats consideren que l'accés a la formació interna i/o contínua de l'ens local és en igualtat de condicions per ambdós sexes. És rellevant però, com aquesta percepció d'igualtat és superior entre els homes (80%) que entre les dones enquestades (60%).

Gràfic 32. Assenyala quines de les següents afirmacions referides a les teves tasques habituals són certes: Dones



Base: 20.

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt (març, 2021).

Gràfic 33. Assenyala quines de les següents afirmacions referides a les teves tasques habituals són certes: Homes

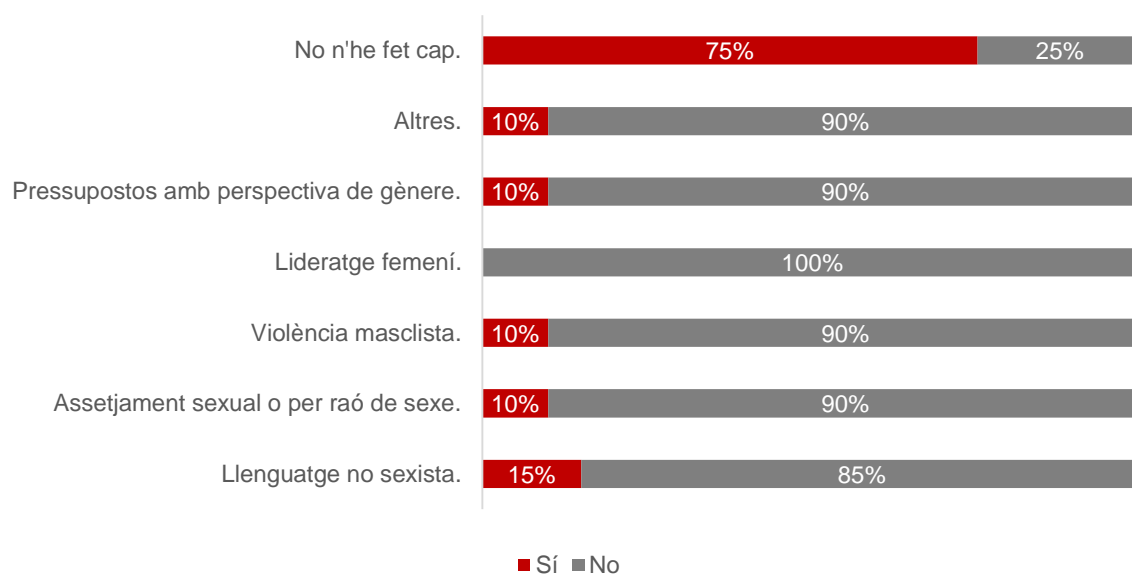


Base: 5.

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt (març, 2021).

Referent a la formació en polítiques de gènere, es destaca com pràcticament el total de les persones enquestades (80%) no ha rebut aquest tipus de formació, coincidint el percentatge entre homes i dones. Així doncs, només un 20% de les dones i un 20% dels homes que han participat en l'enquesta ha afirmat haver-ne rebut.

Gràfic 34. Has participat en alguna formació sobre temes relacionats amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes? Dones



Base: 20.

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt (març, 2021).

Gràfic 35. Has participat en alguna formació sobre temes relacionats amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes? Homes



Base: 5.

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt (març, 2021).

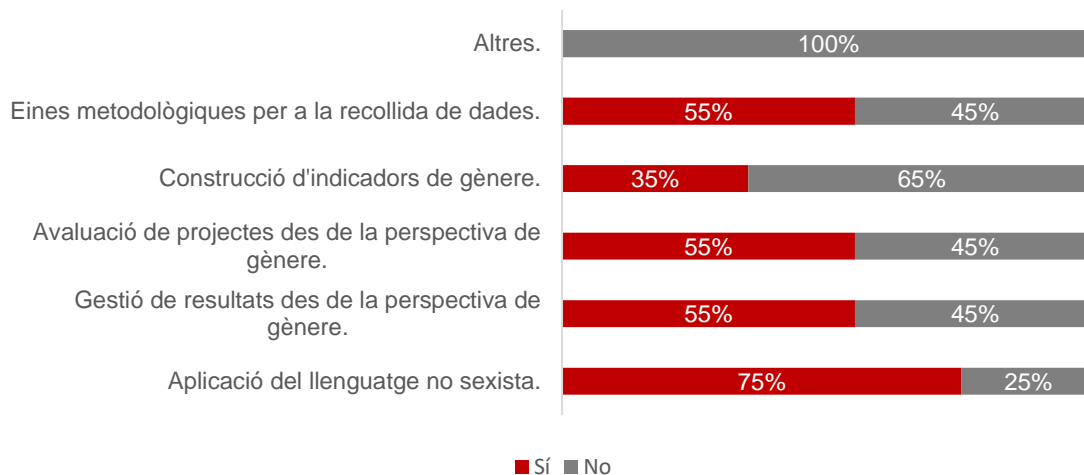
Pel que fa a les formacions sobre igualtat d'oportunitats realitzades per les persones enquestades, s'assenyala que més de la meitat d'aquestes no està formada en la present temàtica, ja que un 75% de dones i un 60% d'homes afirma que no ha fet mai cap formació d'aquest àmbit.

Paral·lelament s'ha recollit que la major formació realitzada es relaciona amb la violència masclista amb un 20% d'homes i un 15% de dones, seguit de l'ús del llenguatge no sexista amb un 20% d'homes i 10% de dones. És rellevant com únicament les dones han participat en formació sobre la prevenció i l'actuació davant l'assetjament sexual, encara que de forma força residual (10%) igual que en pressupostos en perspectiva de gènere (10%). Finalment cap persona enquestada ha realitzat formació sobre lideratge femení.

Per altra banda, mencionar que hi ha un 10% de dones que han realitzat altres formacions vinculades amb la igualtat d'oportunitats com:

- Coeducació i inclusió

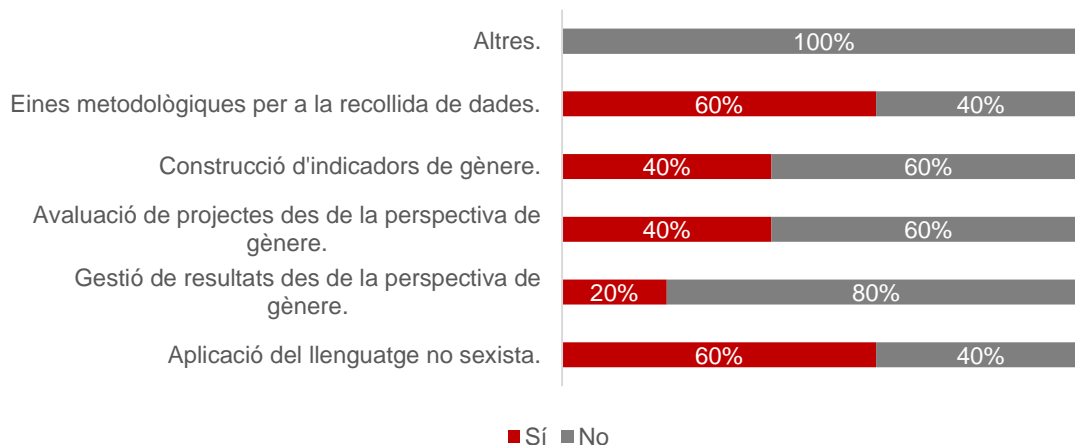
Gràfic 36. Quines de les següents accions formatives consideres que serien útils pel teu lloc de treball? Dones



Base: 20.

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt (març, 2021).

Gràfic 37. Quines de les següents accions formatives consideres que serien útils pel teu lloc de treball? Homes



Base: 5.

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt (març, 2021).

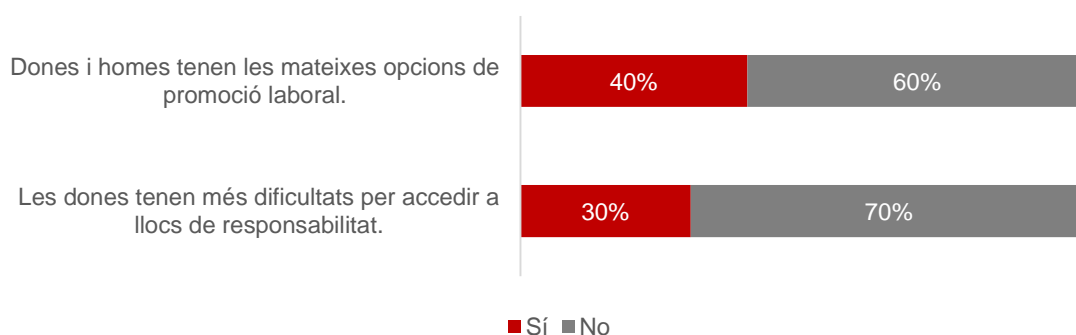
Amb la voluntat d'identificar les necessitats formatives de la plantilla, s'ha preguntat a les persones enquestades que indiquin quines són les accions formatives que consideren rellevants pel seu desenvolupament laboral. Com a resultat destaca que més de la meitat de les persones enquestades considera que la formació en l'aplicació del llenguatge no sexista és molt rellevant (75% de dones i 60% d'homes) igual que es valora necessària la formació en eines metodològiques per a la recollida de dades (55% de dones i 60% d'homes). S'assenyala però, que la formació referent al llenguatge no sexista és valorada lleugerament més necessària per part de les dones i en canvi la formació sobre eines metodològiques ho és entre els homes enquestats.

Per altra banda, més de la meitat de les dones enquestades considera rellevant la formació en gestió de resultats des de la perspectiva de gènere (55%) en contraposició als seus homòlegs masculins, ja que només ho considera important un 20%. Una tendència similar en relació a la formació en avaluació de projectes des de la perspectiva de gènere (55% de dones i 40% d'homes). I en canvi la inquietud formativa sobre la construcció d'indicadors de gènere és més rellevant pels homes (40%) que per les dones (35%).

d) Promoció professional

El següent apartat engloba les percepcions de les persones enquestades en relació als plans de carrera i la gestió i retenció de talent, en definitiva de la promoció professional a l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt per analitzar si inclou o no la igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

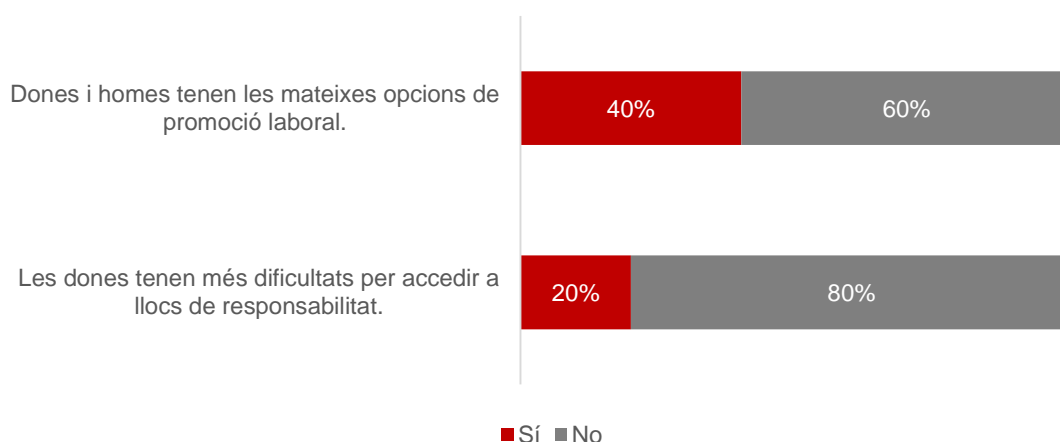
Gràfic 38. Assenyala quines de les següents afirmacions referides a l'Ajuntament valoren com a certes: Dones



Base: 20.

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt (març, 2021).

Gràfic 39. Assenyala quines de les següents afirmacions referides a l'Ajuntament valoren com a certes: Homes



Base: 5.

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt (març, 2021).

Pel que fa a la promoció laboral dins l'ens local de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt, més de la meitat de les persones enquestades (60% tant de dones com d'homes) considera que aquesta no és igualitària entre sexes. D'igual manera que amb uns percentatges superiors als anteriors (70% de dones i 80% d'homes) també s'estima que les dones tenen més dificultats per accedir a llocs de responsabilitat.

Gràfic 40. Creus que és important que l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt: Dones



Base: 20.

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt (març, 2021).

Gràfic 41. Creus que és important que l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt: Homes



Base: 5.

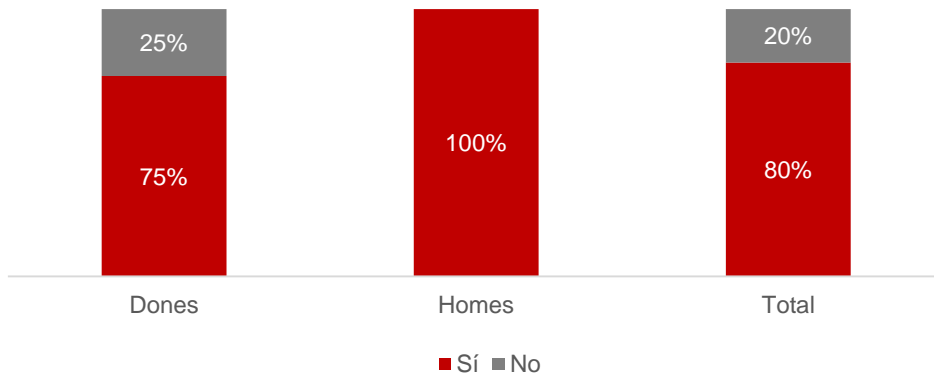
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt (març, 2021).

En relació a les accions que ha de realitzar l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt sobre la promoció professional, un 75% de les dones i un 80% dels homes que han respost l'enquesta aposta perquè l'ens local actuï davant de les dificultats que poden tenir les dones per accedir i promoure a llocs de responsabilitats. És rellevant doncs, com aquesta tasca de l'ajuntament és valorada lleugerament més necessària entre els homes que entre les dones.

e) Condicions de treball (inclosa l'auditoria salarial)

A continuació es recullen els aspectes vinculats amb les condicions de treball del personal per analitzar si tenen en compte el principi d'igualtat d'oportunitats.

Gràfic 42. En general, creus que a l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt es té en compte la igualtat d'oportunitats de dones i homes. Per sexe

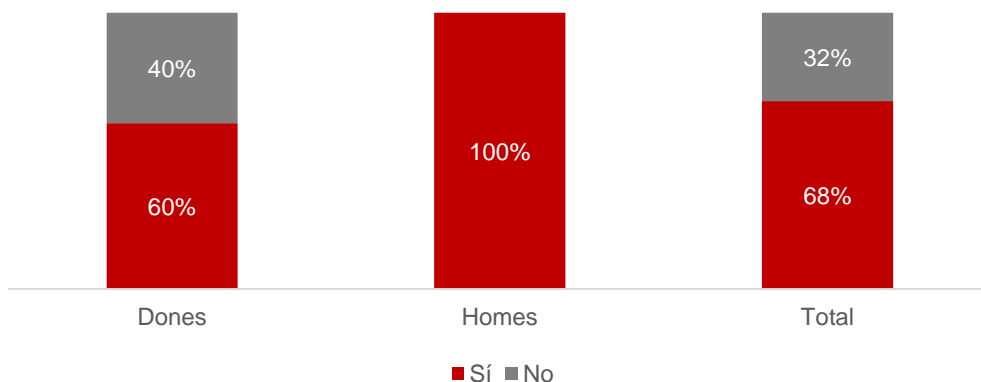


Base: 25.

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt (març, 2021).

En general, és rellevant com pràcticament el total de les persones enquestades (80%) considera que de forma general l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt assegura les mateixes oportunitats laborals entre homes i dones. És rellevant però, com aquest percentatge disminueix lleugerament al desagregar les dades per sexe i centrar-nos en l'opinió de les dones enquestades, ja que un 75% d'elles afirma que hi ha igualtat d'oportunitats dins l'ens local, en contraposició al total dels homes enquestats (100%). El que demostra que la percepció dels enquestats masculins sobre la igualtat d'oportunitats és més favorable que la de les dones.

Gràfic 43. Creus que les diferents àrees de l'Ajuntament tenen en compte la igualtat de gènere en el desenvolupament habitual de les seves tasques? Per sexe



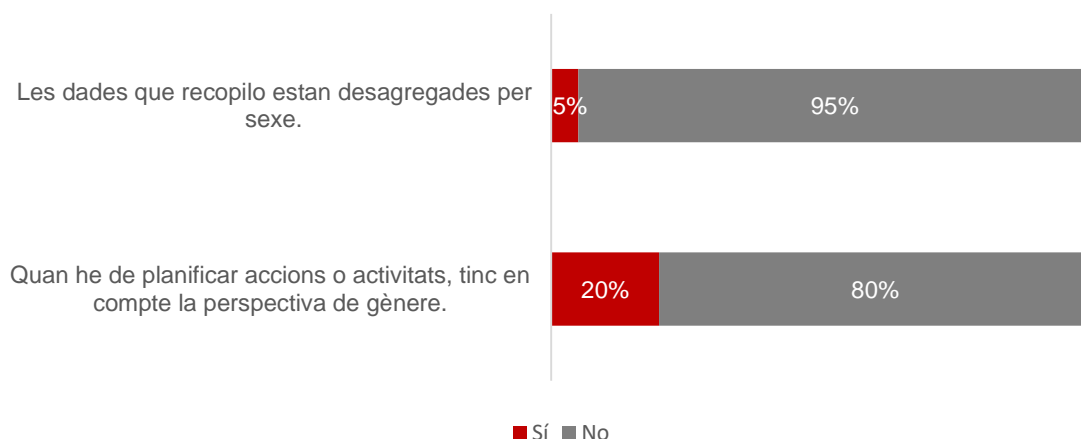
Base: 25.

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt (març, 2021).

En preguntar a les persones enquestades sobre si les diferents àrees de l'Ajuntament integren la igualtat de gènere en el desenvolupament habitual de les seves tasques, destaca com un 68% ho considera afirmatiu. Ara bé, si ens centrem en les dades

desagregades per sexe, s'observa un 60% de les dones comparteix l'afirmació anterior, enfront del 100% dels homes. Així doncs, en la mateixa línia que la pregunta anterior, es pot identificar com la percepció dels homes en relació la integració de la igualtat de gènere dins l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt és més favorable que la de les dones.

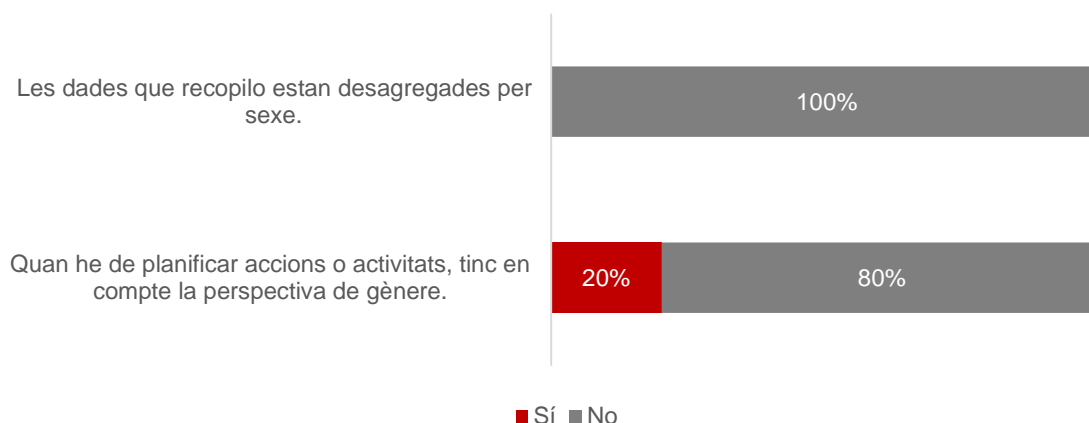
Gràfic 44. Assenyala quines de les següents afirmacions referides a les teves tasques habituals són certes: Dones



Base: 20.

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt (març, 2021).

Gràfic 45. Assenyala quines de les següents afirmacions referides a les teves tasques habituals són certes: Homes



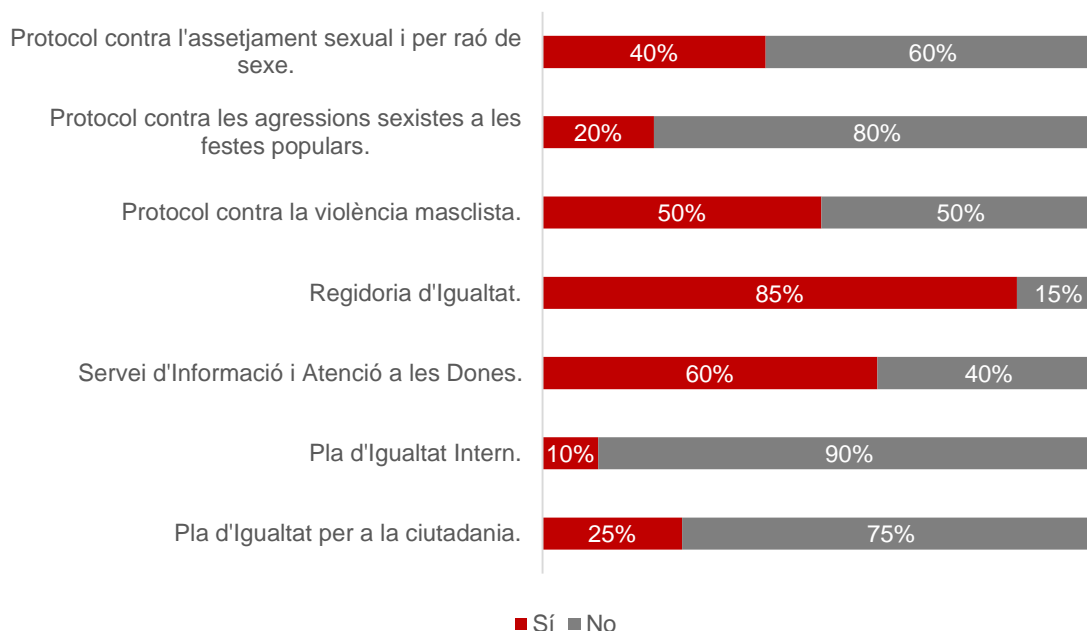
Base: 5.

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt (març, 2021).

Pel que fa a la realització de les tasques habituals de l'Ajuntament, pràcticament el total de les persones enquestades (95% de dones i 100% d'homes) no recull les dades que recopila desagregades per sexe. De les persones enquestades que sí que ho recopilen hi ha un 5% de dones enquestades però cap home (0%).

Paral·lelament un percentatge molt elevat del total de les persones enquestades (80% d'ambdós sexes) no inclou la perspectiva de gènere quan planifica accions o activitats.

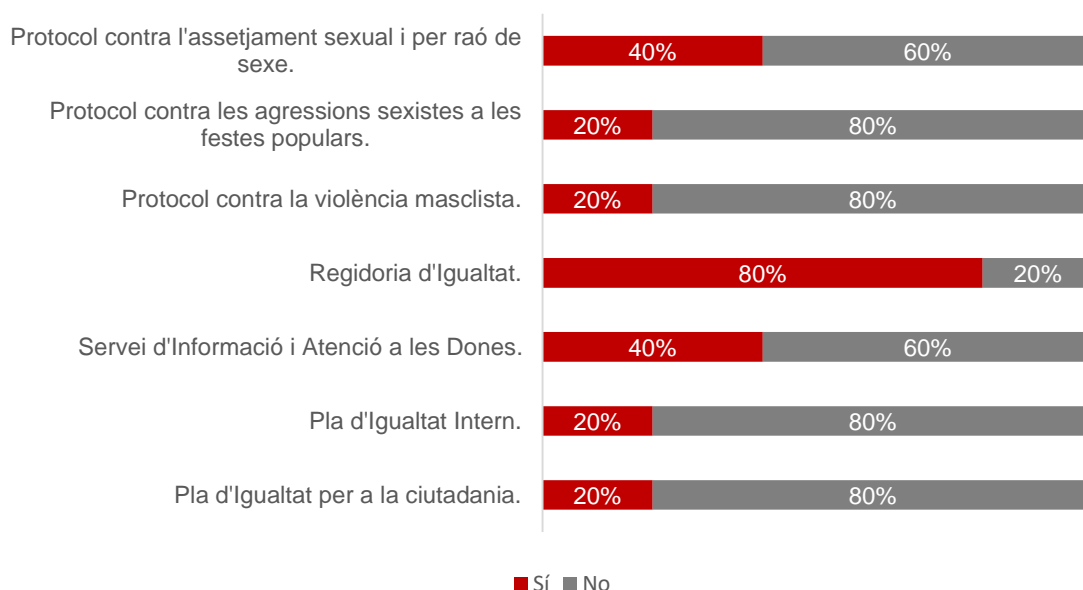
Gràfic 46. Indica si a l'Ajuntament existeixen, o no, les següents actuacions o polítiques referents a la igualtat de gènere. Dones



Base: 20.

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt (març, 2021).

Gràfic 47. Indica si a l'Ajuntament existeixen, o no, les següents actuacions o polítiques referents a la igualtat de gènere. Homes



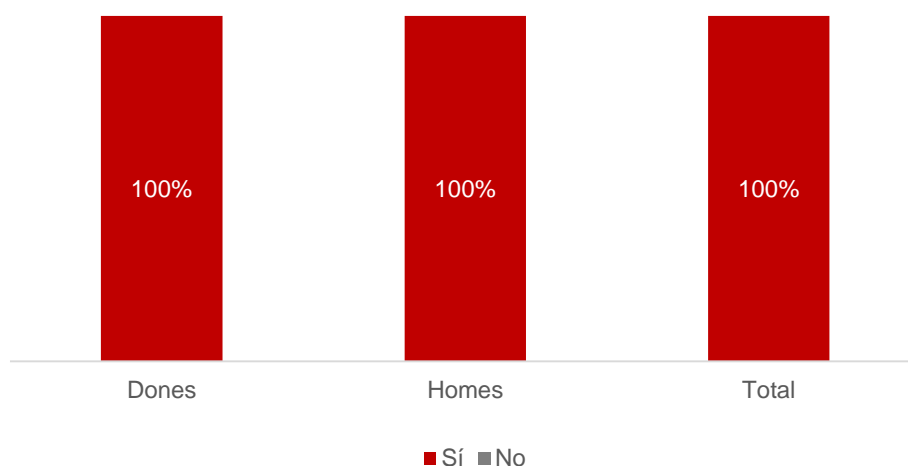
Base: 5.

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt (març, 2021).

En relació amb les polítiques de gènere de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt que coneixen les persones enquestades, s'assenyala que un percentatge elevat d'aquestes coneix la Regidoria d'Igualtat, sent un 85% de dones i un 80% d'homes. Les següents polítiques conegudes per la plantilla són el Servei d'Informació i Atenció a les Dones conegut per un 60% de dones i un 40% d'homes, el Protocol contra la violència masclista destacant un 50% de dones en contraposició al 20% d'homes i el Protocol contra l'assetjament sexual per raó de sexe, ambdós amb el mateix percentatge de 40%.

En canvi, les proporcions sobre el coneixement del Pla d'Igualtat per la Ciutadania (25% de dones i 20% d'homes), el Protocol contra les agressions sexistes a les festes populars (20% ambdós sexes) i Pla el Pla d'Igualtat Intern (10% dones i 20% homes) són força desconegudes per la plantilla de l'ens local.

Gràfic 48. Creus que és necessari un Pla Intern d'Igualtat de dones i homes a l'Ajuntament? Per sexe

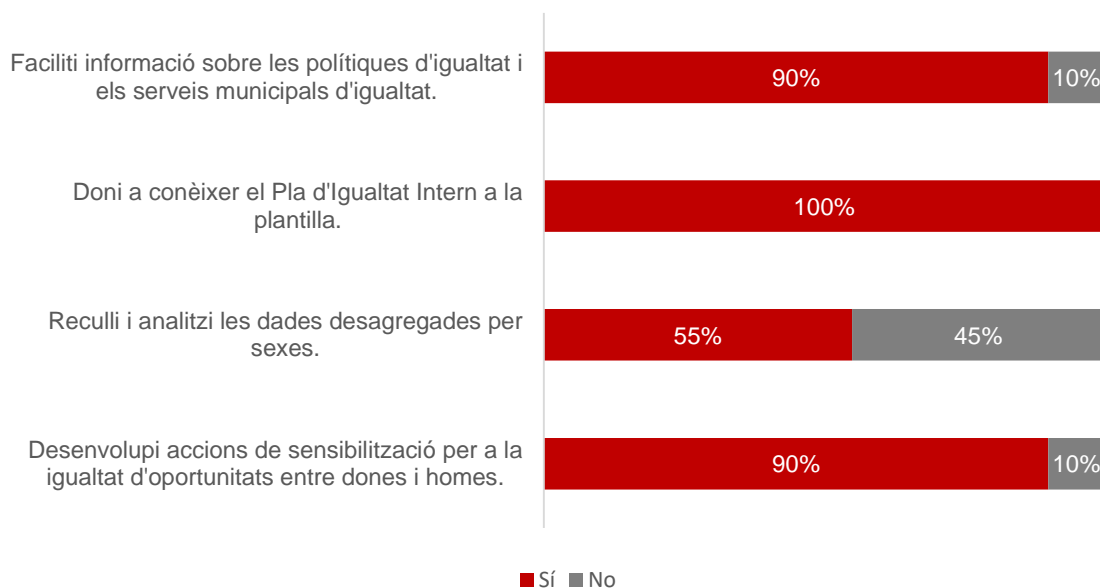


Base: 25.

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt (març, 2021).

Fent referència a la necessitat de tenir un Pla Intern d'Igualtat a l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt, destaca com el total de les persones enquestades (100%) ho considera rellevant. Aquest percentatge indica la sensibilitat envers la igualtat d'oportunitats entre dones i homes de la plantilla de l'ens local.

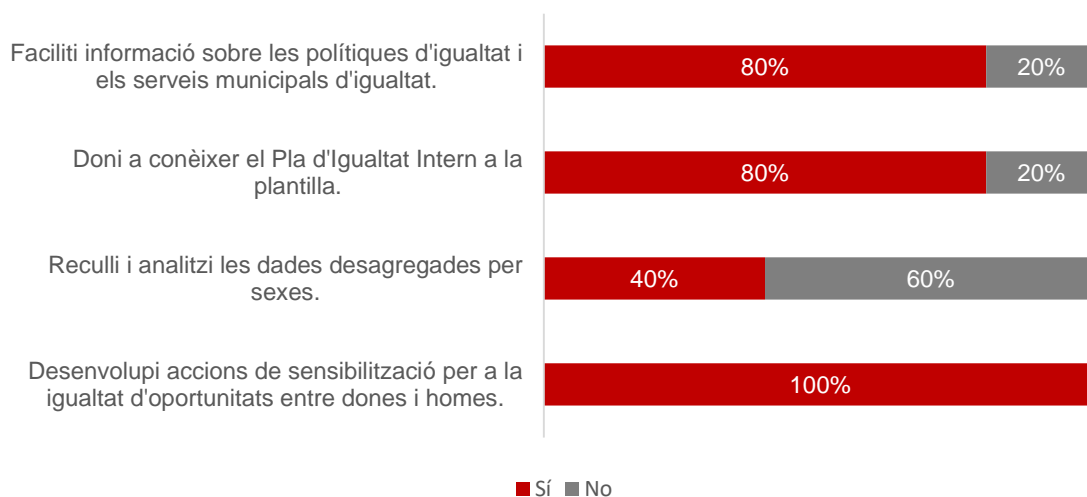
Gràfic 49. Creus que és important que l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt: Dones



Base: 20.

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt (març, 2021).

Gràfic 50. Creus que és important que l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt: Homes



Base: 5.

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt (març, 2021).

En demanar a les persones treballadores sobre les accions que hauria de desenvolupar l'Ajuntament, un 100% de les dones i un 80% dels homes considera que l'ens local hauria de donar a conèixer el Pla d'Igualtat Intern a la plantilla, i un 90% de les dones i un 100% dels homes aposta perquè desenvolupi accions de sensibilització per a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Així doncs, hi ha una proporció de dones

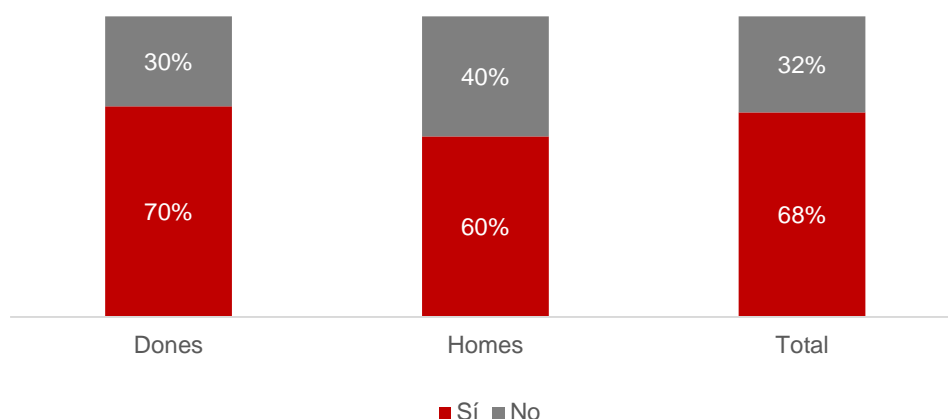
lleugerament superior a la dels homes que aposta per la difusió del Pla Intern d'Igualtat, una tendència que es reverteix quan es parla de la necessitat d'accions de sensibilització.

Paral·lelament, un alt percentatge de dones i homes (90% i 80% respectivament) considera que l'ens local ha de facilitar informació sobre les polítiques d'igualtat i els serveis municipals d'igualtat. Uns percentatges que es redueixen força al parlar de la importància de què l'Ajuntament reculli i analitzi les dades desagregades per sexe, sent un 55% de dones i un 40% d'homes.

f) Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

El següent apartat recull la percepció de les persones enquestades sobre la promoció o no de la corresponsabilitat dels drets de la vida personal, familiar i laboral dins l'ens local.

Gràfic 51. En general, creus que a l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt s'afavoreix l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral? Per sexe

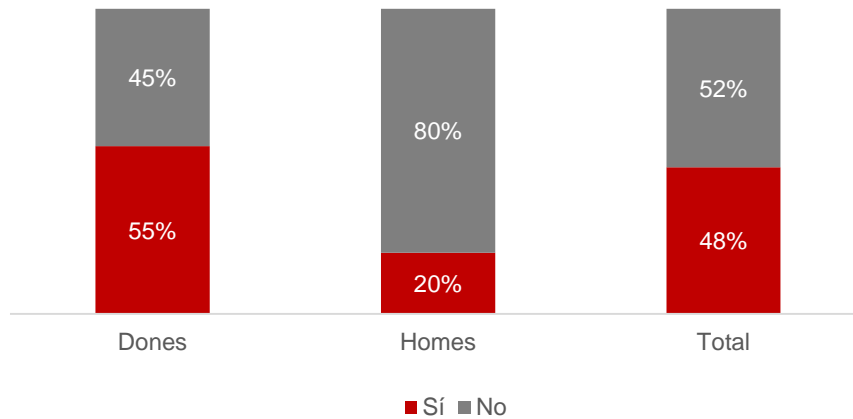


Base: 25.

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt (març, 2021).

En general, és rellevant com més de la meitat de les persones enquestades (68%) considera que l'Ajuntament afavoreix l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral, sent un 70% de dones les que ho afirmen i un 60% d'homes.

Gràfic 52. Coneixes les mesures de conciliació disponibles a l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt? Per sexe

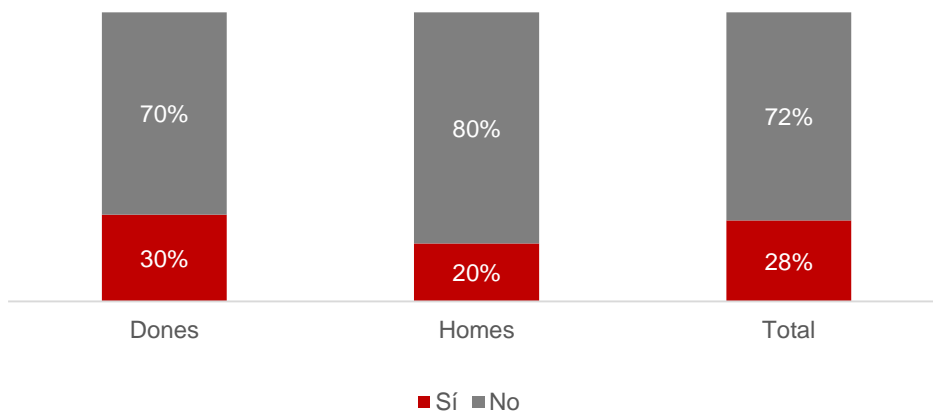


Base: 25.

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt (març, 2021).

En preguntar a les persones enquestades si coneixen les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral disponibles a l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt, una mica menys de la meitat (48%) ha respost afirmatiu. Proporcions que varien força en desagregar les dades per sexe, sent 55% de dones i un 20% d'homes. De manera que una mica més de mitja plantilla enquestada desconeix les mesures de conciliació de l'ens local, sent molt més predominants en el cas dels homes.

Gràfic 53. Creus que el fet de sol·licitar un permís de maternitat/paternitat perjudica la carrera professional? Per sexe



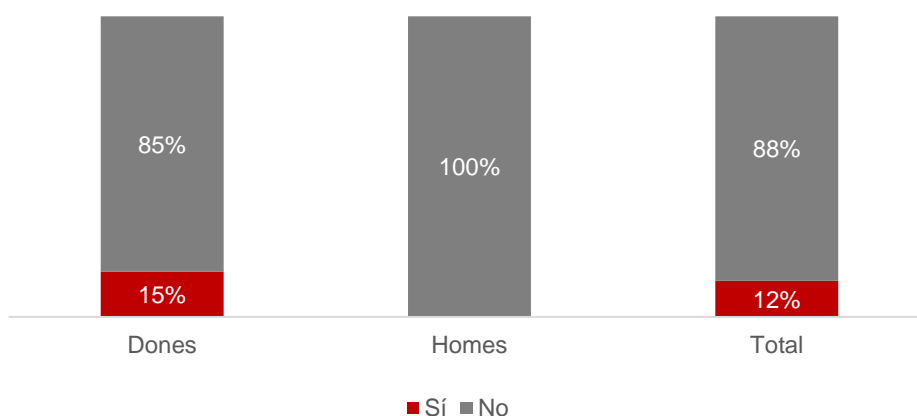
Base: 25.

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt (març, 2021).

En relació amb els permisos de maternitat i paternitat, una proporció molt elevada de les persones enquestades (72%) creu que sol·licitar aquest permís no perjudica la seva carrera professional. Un percentatge que augmenta en el cas dels homes, ja que un 80% considera que no perjudica, igual que un 70% de dones. De manera que la

proporció d'homes que assenyalen que sol·licitar un permís de paternitat perjudica la seva carrera laboral és menor que el de les dones (20% i 30% respectivament).

Gràfic 54. Des que treballes a l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt, t'has plantejat retardar la teva maternitat/paternitat per qüestions estrictament laborals? Per sexe



Base: 25.

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt (març, 2021).

En general la plantilla enquestada de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt (88%) no s'ha plantejat retardar la seva maternitat o paternitat per qüestions estrictament laborals. En desagregar les dades per sexe s'observa com el percentatge que s'ha plantejat aquest canvi en la planificació familiar arrel de la feina, encara que reduït, és únicament constituït per dones (15%).

Taula 7: Motius per haver-se plantejat retardar la maternitat/paternitat

MOTIUS	Nombre de persones
Per volum de feina.	3
Per temor a ser acomiadat/da.	0
Pel salari que percebo.	0
Per les possibles dificultats per promocionar una vegada incorporat/da.	0
Per manca de flexibilitat horària.	0

Base: 3.

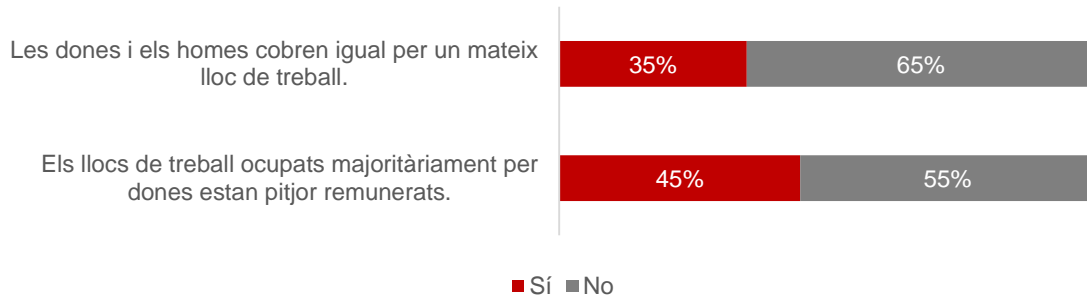
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt (març, 2021).

Tal com s'observa a la taula anterior, de les dones que han afirmat que han retardat la seva maternitat per aspectes laborals, el 100% d'elles afirma que el motiu és fruit del volum de feina.

g) Retribucions

La següent secció concentra les percepcions de la plantilla enquestada en relació a les retribucions, per tal d'identificar si es considera que hi ha equitat entre dones i homes en aquest aspecte dins l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt.

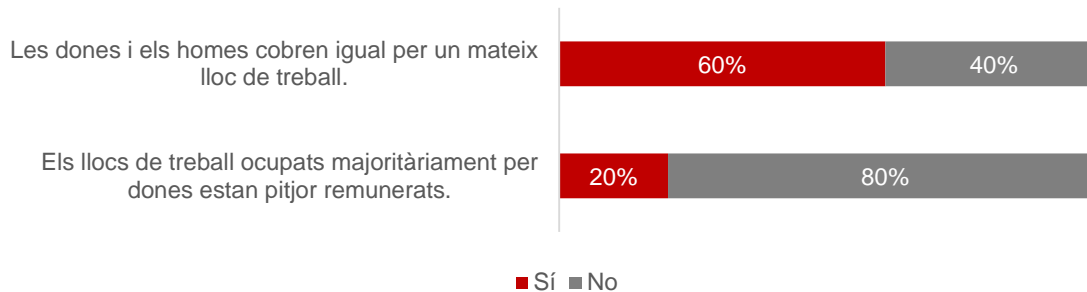
Gràfic 55. Assenyala quines de les següents afirmacions referides a l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt valores com a certes: Dones



Base: 20.

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt (març, 2021).

Gràfic 56. Assenyala quines de les següents afirmacions referides a l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt valores com a certes: Homes



Base: 5.

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt (març, 2021).

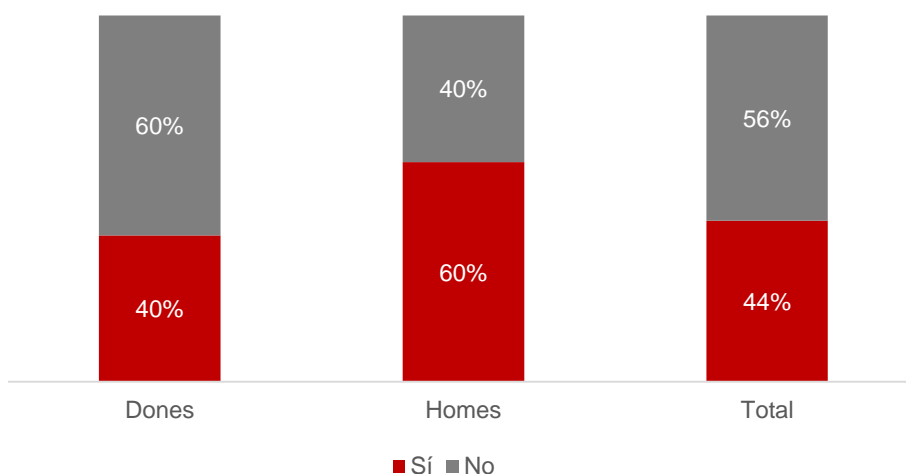
Pel que fa a la igualtat retributiva dins l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt, en general es considera que no és del tot igualitària, ja que un 65% de les dones i un 40% dels homes afirma que ambdós sexes no cobren igual pel mateix lloc de treball, però en canvi un 55% de dones i un 80% d'homes, no creuen que els llocs de treball ocupats majoritàriament per dones estiguin pitjors remunerats.

Així doncs, s'observa com els homes tenen una percepció més igualitària de les retribucions que les dones, de la mateixa manera que desmenteixen en major proporció que els llocs de treball ocupats majoritàriament per dones estiguin pitjors remunerats, enfront del sexe femení.

h) Prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere

Aquest apartat recull la percepció de la plantilla enquestada sobre l'assetjament sexual per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere i la capacitat de resposta de l'ens local.

Gràfic 57. Coneixes els drets laborals de les treballadores víctimes de violència masclista? Per sexe



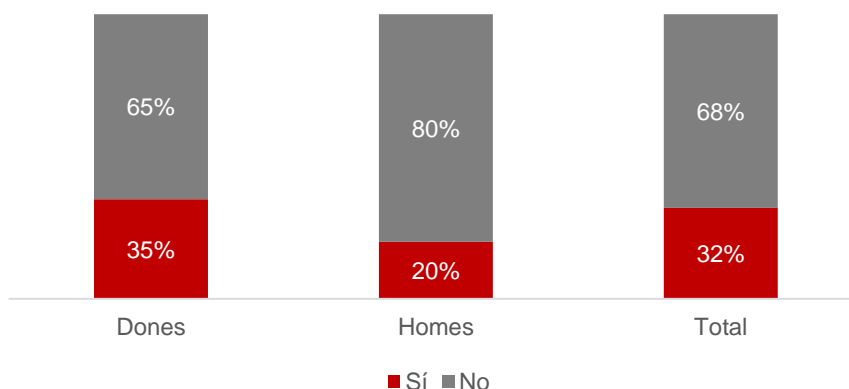
Base: 25.

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt (març, 2021).

Pel que fa als drets laborals de les treballadores víctimes de violència masclista, més de la meitat de la plantilla enquestada (56%) els desconeix. Així doncs, només un 44% de les participants en l'enquesta té consciència d'aquests drets. En desagregar les dades per sexe s'identifica com les dones (60%) tenen un major coneixement dels drets laborals de les treballadores víctimes de violència masclista que els homes (40%).

En relació als drets concrets de les treballadores víctimes de violència masclista coneguts per la plantilla enquestada, del 56% de persones que afirma conèixer-los s'ha destacat per part de les dones el dret a la reducció de jornada, la suspensió del contracte laboral amb dret d'atur, la reordenació del temps de treball i la mobilitat geogràfica de la plaça laboral. I per part dels homes el dret a assistència jurídica immediata.

Gràfic 58. En alguna ocasió has patit un conflicte relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat entre dones i homes a l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt? Per sexe

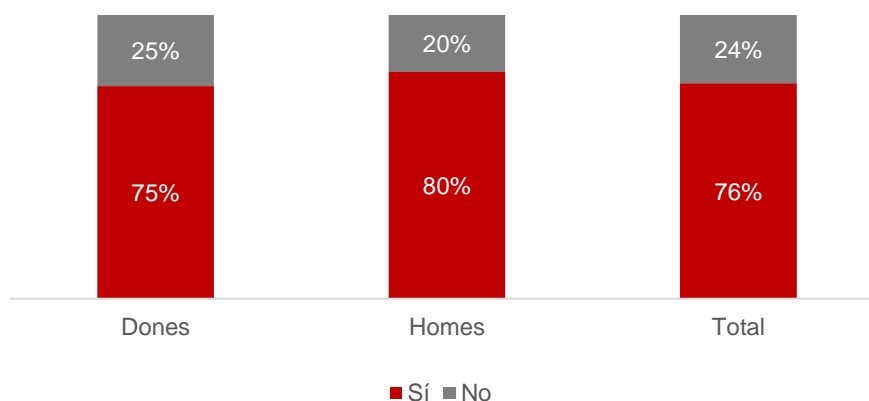


Base: 25.

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt (març, 2021).

És rellevant, tal com s'observa a la gràfica anterior com un 32% de les persones enquestades ha patit en alguna ocasió un conflicte relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat entre dones i homes a l'ens local. Destacant que són un 35% de les dones enquestades i un 20% dels homes.

Gràfic 59. Sabries què fer o a qui dirigir-te en cas de patir, o haver detectat, assetjament sexual i/o per raó de sexe? Per sexe

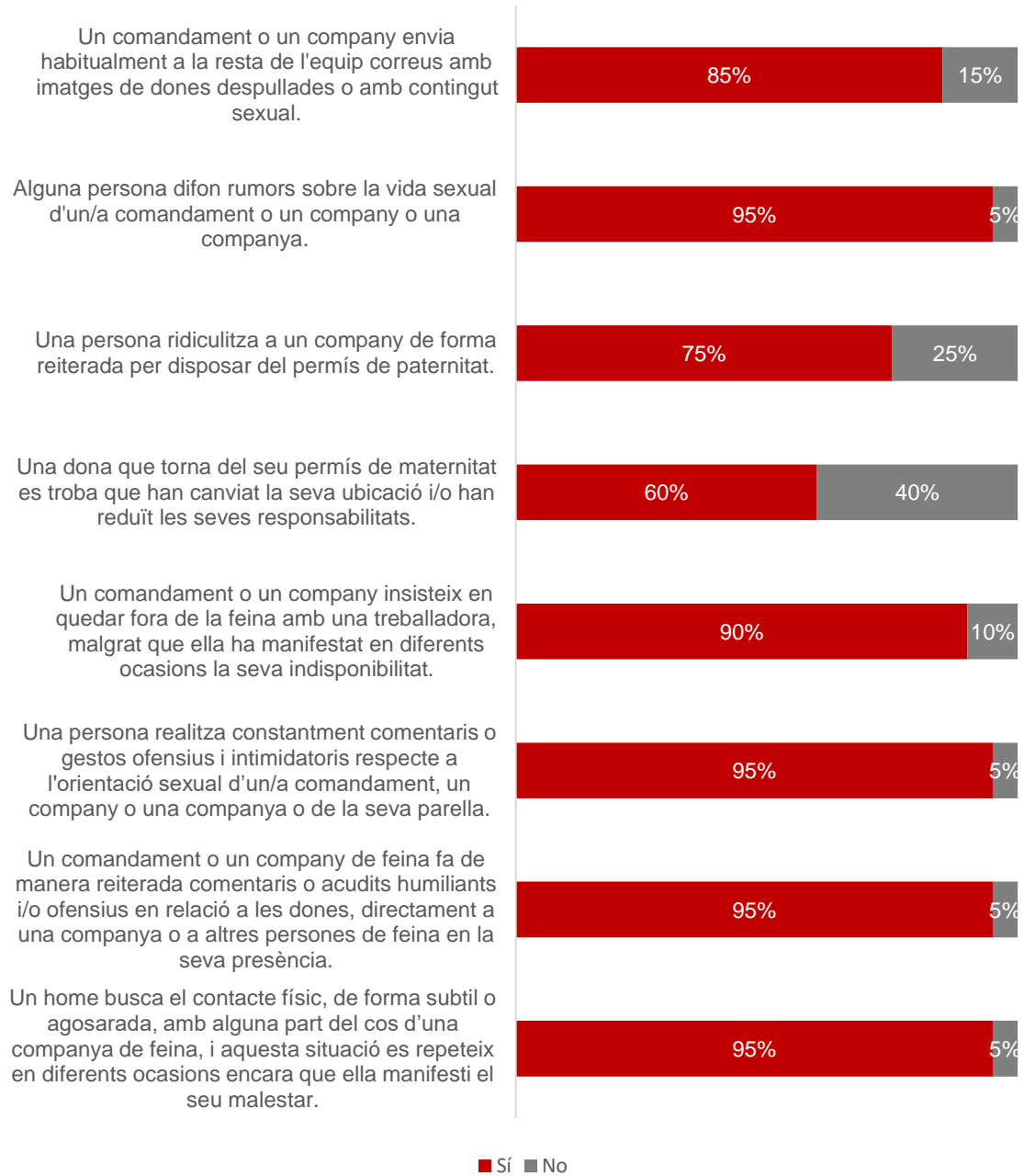


Base: 25.

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt (març, 2021).

En preguntar a les persones enquestades sobre si tenen coneixement de a qui acudir en cas de patir assetjament sexual, cal assenyalar com un percentatge força elevat d'aquestes (76%) si sabia què fer o a qui dirigir-se, sent un 75% de dones i un 80% d'homes.

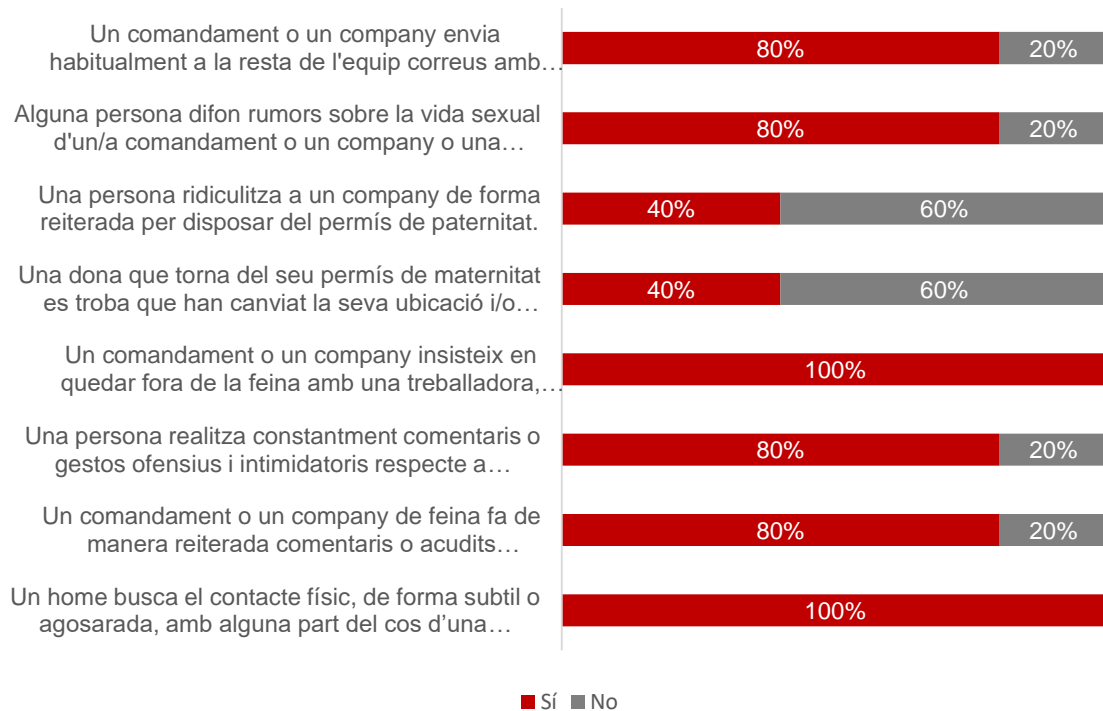
Gràfic 60. Quina de les següents accions consideres que són assetjament sexual o per raó de sexe? Dones



Base: 20.

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt (març, 2021).

Gràfic 61. Quina de les següents accions consideres que són assetjament sexual o per raó de sexe? Homes



Base: 5.

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt (març, 2021).

En demanar a les persones enquestades que identifiquessin si les diverses situacions plantejades són assetjament sexual, destaca que cap de les accions esmentades ha sigut considerada en consens com a tal.

Tot i així, en desagregar les dades per sexe s'assenyala com la totalitat dels homes que ha participat a l'enquesta (100%) identifica les dues següents situacions com a assetjament sexual, igual que el 95% de les dones:

- Un home busca el contacte físic, de forma subtil o agosarada, amb alguna part del cos d'una companya de feina, i aquesta situació es repeteix en diferents ocasions encara que ella manifesti el seu malestar.
- Un comandament o un company insisteix en quedar fora de la feina amb una treballadora, malgrat que ella ha manifestat en diferents ocasions la seva indisponibilitat.

Un següent enunciat classificat com a assetjament per gran part de les persones enquestades, sent pel 95% de dones i el 80% d'homes és:

- Un comandament o un company de feina fa de manera reiterada comentaris o acudits humiliants i/o ofensius en relació a les dones, directament a una companya o a altres persones de feina en la seva presència.

- Una persona realitza constantment comentaris o gestos ofensius i intimidatoris respecte a l'orientació sexual d'un/a comandament, un company o una companya o de la seva parella.
- Alguna persona difon rumors sobre la vida sexual d'un/a comandament o un company o una companya.

Seguidament destaca amb un 85% de dones i un 80% d'homes:

- Un comandament o un company envia habitualment a la resta de l'equip correus amb imatges de dones despullades o amb contingut sexual.

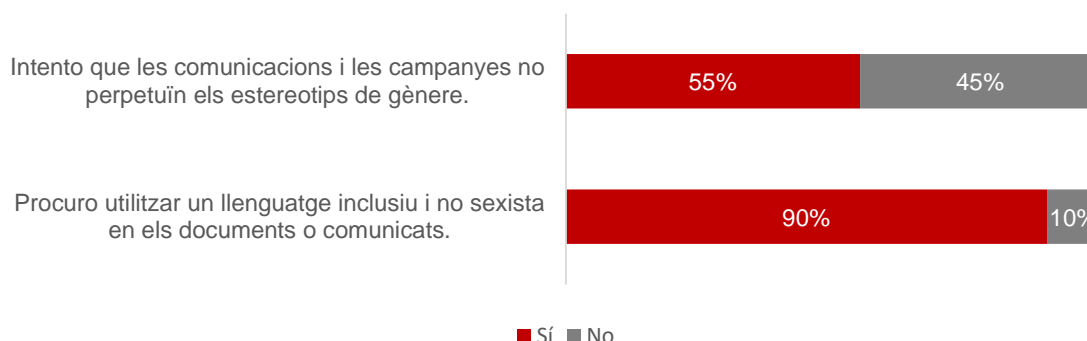
La resta de situacions són considerades assetjament sexual per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere per una menor proporció de dones i homes, tot i així s'identifica com la proporció de dones que reconeix com assetjament sexual és major que els homes en relació a què:

- Una dona que torna del seu permís de maternitat es troba que han canviat la seva ubicació i/o han reduït les seves responsabilitats.
- Una persona ridiculitza a un company de forma reiterada per disposar del permís de paternitat.

i) Comunicació

El següent apartat reuneix aspectes vinculats a la comunicació corporativa, en relació a la percepció de la plantilla en l'ús del llenguatge no sexista dins l'ens local i la presència o absència d'estereotips de gènere dins aquestes.

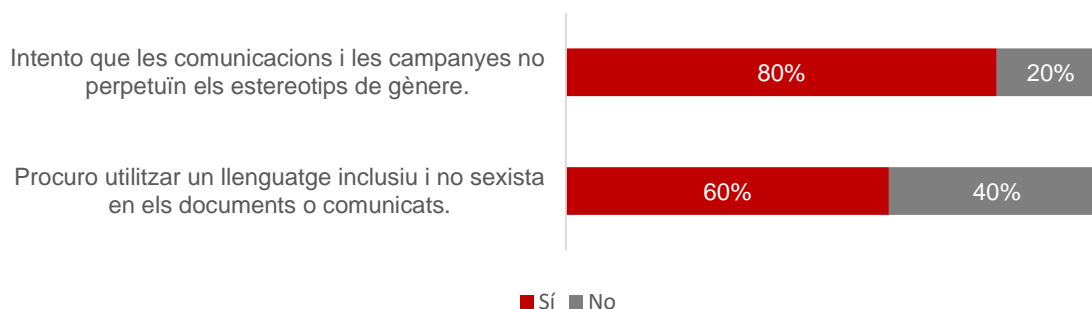
Gràfic 62. Assenyala quines de les següents afirmacions referides a les teves tasques habituals són certes: Dones



Base: 20.

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt (març, 2021).

Gràfic 63. Assenyalat quines de les següents afirmacions referides a les teves tasques habituals són certes: Homes



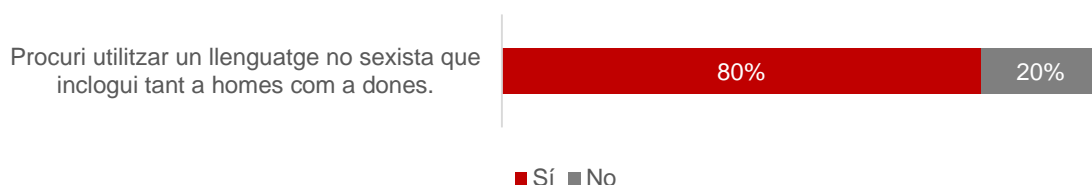
Base: 5.

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt (març, 2021).

En preguntar a les persones enquestades sobre les seves tasques habituals vinculades a la comunicació corporativa és rellevant com un 55% de dones enfront un 80% d'homes intenta realitzar comunicacions i campanyes lliures d'estereotips de gènere. En canvi, en relació a l'ús del llenguatge un 90% de dones afirma que procura utilitzar un llenguatge inclusiu i no sexista en els documents o comunicats en contraposició d'un 60% d'homes.

Així doncs, s'observa com per les dones és prioritari l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista i en canvi pels homes és més rellevant que les comunicacions i campanyes no perpetuïn els estereotips de gènere.

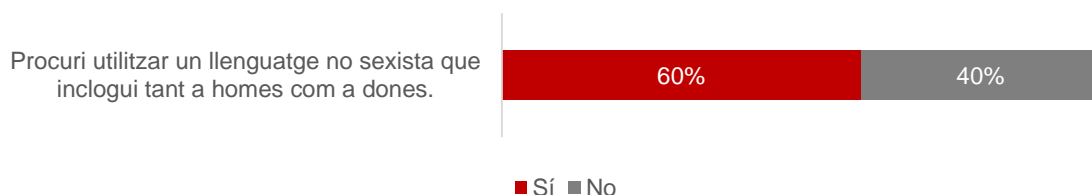
Gràfic 64. Creus que és important que l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt: Dones



Base: 20.

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt (març, 2021).

Gràfic 65. Creus que és important que l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt: Homes



Base: 5.

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt (març, 2021).

Finalment en relació a la importància que perceben les persones enquestades sobre la necessitat que l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt procuri utilitzar un llenguatge no sexista i inclusiu, un 80% de les dones ho considera rellevant davant un 60% d'homes.

De manera que, de forma general es pot afirmar com les dones perceben una major necessitat d'ús de llenguatge no sexista i inclusiu que els homes.

j) Prioritats pel Pla

Per acabar, aquest darrer apartat recull les prioritats identificades per les persones enquestades pel Pla Intern d'Igualtat d'Oportunitats de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt.

Taula 8: Àrees prioritàries pel Pla Intern segons la Plantilla:

ÀREES PRIORITÀRIES	Nombre Dones	Nombre Homes	TOTAL
Igualtat de condicions laborals	7	1	8
Formació interna	3	0	3
Accés femení als llocs de responsabilitat	2	1	3
Conciliació laboral i familiar	1	1	2
Sensibilització	2	0	2
Eliminació de les violències	2	0	2
Bretxa salarial	1	0	1
Llenguatge inclusiu	1	0	1
Divulgació d'eines com el propi Pla	0	1	1

Base: 17.

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt (març, 2021).

En relació les àrees prioritàries pel Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt que destaquen les persones enquestades s'assenyala en primera posició la necessitat d'assegurar la igualtat en les condicions laborals entre sexes, amb un total de 7 dones i 1 home. Seguit, tot i que a una distància prudencial, es remarca per 3 dones i 1 home la voluntat de realitzar formació interna. De la mateixa manera que també s'identifica la necessitat de què l'accés als llocs de responsabilitat sigui igualitari (2 dones i 1 home) seguit de prioritzar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, la sensibilització del personal, l'eliminació de les violències, la bretxa salarial, l'ús d'un llenguatge inclusiu i la divulgació d'eines existents com el propi Pla entre la plantilla.

5.9. Conclusions de la diagnosi

- L'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt té un ferm compromís vers la igualtat de gènere, així ho demostra a través de les campanyes que es realitzen des de la Regidoria d'Igualtat. Això i tot, seria important dedicar una tècnica a jornada completa a les tasques d'igualtat.
- La totalitat de les persones enquestades consideren necessària l'elaboració del Pla Intern d'Igualtat i consideren prioritari donar un feedback d'aquest a la plantilla, així com informar sobre les polítiques d'igualtat i serveis municipals disponibles, a la vegada que se sensibilitza en la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
- La plantilla de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt és completament equitativa entre dones i homes, però a l'enquesta només han participat un 10% dels homes que hi treballen i un 40% de les dones treballadores.
- A l'organització existeix el terra enganxós, havent-hi departaments i llocs de treball molt feminitzats i d'altres molt masculinitzats.
- Existeix la bretxa salarial a l'Ajuntament, sent aquesta d'un 7% anual, en detriment a les dones. És a dir, les dones de l'ens local cobren cada any un 7% menys que els seus companys. Tanmateix, per hora, les dones cobren un 3% menys que els seus companys.
- La bretxa salarial s'accentua a través de les jornades parcials, principalment assumides per dones, i mitjançant el complement específic.
- Majoritàriament, les dones enquestades consideren que no cobren igual que els seus companys per un mateix lloc de treball (65%).
- La majoria de les persones que treballen a jornada parcial són dones (60%).
- L'organització disposa d'un ampli ventall de mesures de conciliació, però un 52% del total de les persones enquestades desconeix aquestes mesures. Sobretot són desconegudes sobre els homes (80%).
- La majoria de les persones enquestades consideren que les dones i els homes no tenen les mateixes opcions de promoció laboral (60%). Això i tot, un 80% de les persones enquestades consideren que l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt té en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
- Només un 20% de les persones enquestades afirma haver rebut formació en l'àmbit de les polítiques de gènere. Tot i això, enguany s'ha realitzat una formació transversal per a totes les persones treballadores de l'Ajuntament i personal polític en matèria d'igualtat de gènere.
- La Junta de Govern local està principalment masculinitzada, sent el percentatge de dones molt reduït (25% vers 75%). Per contra, l'Equip de Govern és completament paritari entre dones i homes.
- L'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt està adherit al *Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual,*

per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions a la feina de la Direcció General de Funció Pública de la Generalitat de Catalunya, però un 25% de dones i un 20% dels homes no sabia què fer o a qui dirigir-se en cas de patir o detectar un cas d'assetjament. De fet, un 60% de les persones enquestades desconeix l'existència d'aquest Protocol.

- Les àrees d'acció prioritàries de la plantilla en relació amb el Pla Intern d'Igualtat són la igualtat de condicions laborals, la formació interna i l'accés femení als llocs de responsabilitat.

6. Pla d'Accions

Línia 1: Compromís municipal i cultura organitzativa des de la perspectiva de gènere				
Objectiu: Refermar el compromís de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt amb la igualtat de gènere, des de la planificació de polítiques de gènere a escala organitzativa i en l'àmbit de la ciutadania, fomentant la sensibilització vers la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.				
Accions	Responsable(s)	Any	Indicadors	
1	Aprovar i difondre entre tota la plantilla el Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt	Recursos Humans Comissió d'Igualtat Comunicació	2021	<ul style="list-style-type: none"> Acta d'aprovació del Pla Existència del document a l'àrea personal de la plantilla Nombre de comunicacions realitzades a la plantilla
2	Establir el pla de treball anual de la Comissió d'Igualtat.	Comissió d'Igualtat	2021	<ul style="list-style-type: none"> Existència d'un pla de treball amb objectius i temporalització Nº de reunions realitzades per la comissió de seguiment
3	Nomenar una persona referent de la Comissió d'Igualtat que tingui responsabilitat directa sobre la implementació del Pla.	Comissió d'Igualtat	2021	<ul style="list-style-type: none"> Acta de nomenament
4	Fer un Pla de Comunicació i de difusió a la plantilla municipal del Pla Intern d'Igualtat (intranet, correu electrònic, etc.) així com de la seva progressiva implementació.	Comunicació Igualtat	2022	<ul style="list-style-type: none"> Pla de Comunicació Nombre d'accions comunicatives realitzades Nombre de plataformes on està disponible el Pla Intern d'Igualtat
5	Formar específicament en igualtat de gènere a la persona referent de la Comissió d'Igualtat.	Comissió d'Igualtat Recursos Humans	2022	<ul style="list-style-type: none"> Nº de formacions realitzades Certificat de formació
6	Realitzar una memòria anual de la regidoria d'igualtat.	Igualtat	2022	<ul style="list-style-type: none"> Existència de la memòria.

7	Estudiar la possibilitat de disposar d'una tècnica d'igualtat a jornada completa.	Recursos Humans Regidoria d'Igualtat	2023	<ul style="list-style-type: none"> Partida pressupostària
8	Adaptar o crear una guia de llenguatge no sexista adequada a la realitat de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt.	Igualtat Comunicació	2023	<ul style="list-style-type: none"> Guia de llenguatge no sexista Nombre de comunicacions realitzades a la plantilla sobre la guia de llenguatge no sexista
9	Formar a la plantilla sobre l'ús del llenguatge no sexista i la realització de comunicacions que no perpetuïn els estereotips de gènere.	Igualtat Comunicació	2023	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de persones formades, per sexe Certificat de formació
10	Revisar la documentació interna i externa de l'Ajuntament amb clau de llenguatge no sexista.	Comunicació Igualtat	2024	<ul style="list-style-type: none"> Nombre i tipus de recursos revisats
11	Recomanar que les empreses subcontractades que donen servei a l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt disposin d'un Pla d'Igualtat i d'un Protocol de Prevenció de l'Assetjament sexual, per raó de sexe i LGTBI.	Recursos Humans	2023	<ul style="list-style-type: none"> Percentatge de petites empreses de Sant Vicenç de Montalt que guanyen licitacions respecte del total Percentatge d'empreses contractades que disposen de Plans d'Igualtat i Protocol
12	Avaluar "in itinere" el Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt, als 2 anys de la seva aprovació.	Comissió d'Igualtat	2023	<ul style="list-style-type: none"> Informe de l'avaluació Personal implicat en l'avaluació per àrees i sexe
13	Avaluar en la seva finalització el Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt.	Comissió d'Igualtat	2025	<ul style="list-style-type: none"> Informe de l'avaluació. Personal implicat en l'avaluació per àrees i sexe

Línia 2: Processos de selecció, contractació, formació i promoció professional

Objectiu: Incorporar la perspectiva de gènere de manera transversal als processos de selecció, contractació, formació i promoció professional, afavorint la igualtat d'oportunitats a tots els processos relacionats amb la cultura de treball intern i d'accés a l'organització.

Accions		Responsable(s)	Any	Indicadors
1	Revisar la redacció de les bases i convocatòries dels processos selectius per assegurar l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista.	Recursos humans	2022	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de bases revisades • Bases de processos redactades en llenguatge no sexista
2	Establir com a criteri per a la selecció de personal que en cas d'empat entre candidatures serà seleccionada la persona del sexe infrarepresentat al departament de destí.	Recursos Humans	2022	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de persones contractades, per sexe i departament
3	Impulsar Plans d'Ocupació que potenciïn la incorporació de l'altre sexe en els llocs de treball més masculinitzats i feminitzats.	Recursos Humans Ocupació	2023	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de plans d'ocupació creats • Nombre de persones contractades, per sexe i lloc de treball
4	Garantir la preferència, durant un any, en l'adjudicació de places a accions formatives a aquelles persones que s'hagin incorporat recentment al lloc de treball, a partir d'un permís de maternitat, paternitat o hagin reingressat des d'una situació d'excedència per raons de guarda legal i atenció a persones dependents o amb discapacitat.	Recursos Humans	2023	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'ofertes formatives reservades • Nombre de persones reincorporades al lloc de treball

5	Estimular la formació periòdica a càrrecs polítics i comandaments en igualtat de gènere.	Recursos Humans Igualtat	2022- 2025 (anual)	<ul style="list-style-type: none"> • N° de formacions realitzades • N° de persones formades, desagregades per sexe • Certificats de formació
6	Formar anualment de manera obligatòria i transversal a totes les persones treballadores de l'Ajuntament en els diversos àmbits de la sensibilització en igualtat de gènere.	Recursos Humans Igualtat	2022- 2025 (anual)	<ul style="list-style-type: none"> • Incorporació de la formació al Pla de Formació anual • N° de formacions realitzades • N° de persones formades, desagregades per sexe • Certificats de formació
7	Realitzar la formació per a l'aplicació pràctica de la perspectiva de gènere en el lloc de treball (transversalitat de gènere, indicadors de gènere, pressupostos amb perspectiva de gènere entre d'altres, avaluació de projectes des de la perspectiva de gènere...)	Recursos Humans Igualtat	2024	<ul style="list-style-type: none"> • N° d'àrees formades • N° de formacions realitzades • N° de persones formades, desagregades per sexe • Certificats de formació
8	Incloure temes relatius a la normativa vigent en matèria de gènere als temaris aprovats per la celebració de proves selectives per l'accés a l'oferta pública.	Recursos Humans Igualtat	2024	<ul style="list-style-type: none"> • Bases de selecció • Temari de les proves selectives

Línia 3: Classificació professional, retribucions i auditories retributives

Objectiu: Assegurar la igualtat retributiva entre dones i homes a l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt i la correcta classificació de categories professionals.

Accions		Responsable(s)	Any	Indicadors
1	Realitzar una auditoria salarial de tota la plantilla de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt, emfatitzant en els complements salarials.	Recursos Humans	2022-2025 (anual)	<ul style="list-style-type: none">Existència de l'auditoria salarial.
2	Realitzar un registre retributiu del total de la plantilla de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt.	Recursos Humans	2022-2025 (anual)	<ul style="list-style-type: none">Existència del registre retributiu.
3	Anàlisi de les tasques laborals per grup professional i departaments assignats, des de la perspectiva de gènere.	Recursos Humans	2022-2025 (anual)	<ul style="list-style-type: none">Existència de l'anàlisi de les tasques laborals.
4	Elaborar un informe anual de l'estat de la bretxa salarial de gènere a l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt.	Recursos Humans	2022-2025 (anual)	<ul style="list-style-type: none">Informe anual de l'estat de la bretxa salarial

Línia 4: Condicions de treball

Objectiu: Impulsar la perspectiva de gènere en la prevenció, l'avaluació dels riscos i la seguretat en el treball, garantint la no discriminació en les condicions laborals de les persones treballadores de l'ens local.

Accions		Responsable(s)	Any	Indicadors
1	Actualitzar el Pla de Prevenció de Riscos Laborals des de la perspectiva de gènere.	Recursos humans Prevenció de Riscos Laborals	2023	<ul style="list-style-type: none">Document del Pla de Prevenció de Riscos Laborals

2	Realitzar una avaluació de riscos psicosocials des de la perspectiva de gènere.	Recursos Humans Prevenió de Riscos Laborals	2023	<ul style="list-style-type: none"> • Realització de l'enquesta. • % de respostes per sexe.
3	Incorporar la perspectiva de gènere al Reglament de gestió de la prestació dels serveis municipals mitjançant el sistema de teletreball.	Recursos Humans Comissió d'Igualtat	2023	<ul style="list-style-type: none"> • Reglament de teletreball

Línia 5: Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, laboral i familiar

Objectiu: Promoure la corresponsabilitat de la vida personal, familiar i laboral des de la valoració de l'ètica de les cures.

Accions		Responsable(s)	Any	Indicadors
1	Crear una infografia amb les principals polítiques de conciliació disponibles per a les persones treballadores de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt.	Recursos Humans Comunicació	2022	<ul style="list-style-type: none"> • Infografia realitzada • Nombre d'infografies distribuïdes
2	Continuar fomentant el teletreball, sempre que el servei ho permeti, per afavorir la conciliació familiar.	Recursos Humans	2022	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de persones que realitzen teletreball, per sexe i jornada
3	Dissenyar una campanya sobre la corresponsabilitat familiar que posi en valor les tasques de cura que recauen majoritàriament sobre les dones.	Igualtat Comunicació	2023	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de formacions realitzades entorn la temàtica • Nº de persones formades, desagregades per sexe • Certificats de formació

Línia 6: Infrarepresentació femenina

Objectiu: Desenvolupar mesures que fomentin la participació de les dones als diferents nivells jeràrquics, grups i subgrups professionals.

Accions		Responsable(s)	Any	Indicadors
1	Destinar el 40% de les places de la convocatòria per a Polícies Locals a les dones, seguint la Llei 5/2020.	Recursos Humans	2022-2025	<ul style="list-style-type: none">• Número de places convocades• Nombre de places proveïdes a dones i homes
2	Impulsar sessions sobre les claus del lideratge femení a les dones treballadores de l'ens.	Recursos Humans	2024	<ul style="list-style-type: none">• N° de formacions realitzades• N° de dones formades• Certificats de formació

Línia 7: Prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere

Objectiu: Fomentar les actuacions preventives i de sensibilització vers l'assetjament sexual o per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere a l'àmbit laboral.

Accions		Responsable(s)	Any	Indicadors
1	Actualitzar el Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la recuperació davant situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere.	Igualtat Comissió d'Igualtat	2022	<ul style="list-style-type: none">• Actualització del Protocol• Incorporació de l'assetjament per raó d'identitat de gènere
2	Impulsar formacions periòdiques de sensibilització vers la prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere.	Igualtat Recursos Humans	2022-2025	<ul style="list-style-type: none">• N° de formacions realitzades• N° de persones formades, per sexe• Certificats de formació

3	Difondre el Protocol actualitzat entre la plantilla de l'Ajuntament.	Igualtat Comunicació	2023	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'accions i canals de difusió emprats
4	Destinar un espai específic a la intranet que contingui el Protocol actualitzat, disponible per a tota la plantilla de l'ens local.	Igualtat Comunicació	2023	<ul style="list-style-type: none"> • Enllaç a la intranet amb el Protocol
5	Fer una infografia on s'expliquin de manera sintètica els passos a seguir en viure o presenciar una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere, tot identificant les persones responsables del Protocol.	Igualtat Comissió d'Igualtat Comunicació	2023	<ul style="list-style-type: none"> • Infografia realitzada • Nombre d'infografies distribuïdes

7. Annexos

7.1. Documentació analitzada

- Acord d'aprovació del Protocol en cas d'assetjament sexual (2012).
- Acord de condicions dels empleats públics de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt.
- Bases de convocatòria per a l'accés, mitjançant concurs oposició lliure d'una plaça d'agent de la Policia Local i constitució de borsa de treball.
- Bases generals dels processos de selecció i consolidació de places del règim funcional i del règim laboral de l'ajuntament de Sant Vicenç de Montalt.
- Certificat del Ple de Modificació parcial del vigent acord de condicions dels empleats públics de l'ajuntament de Sant Vicenç de Montalt
- Fitxes descriptives dels llocs de treball de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt.
- Memòria tècnica de la Valoració dels llocs de treball de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt.
- Organigrama polític.
- Pàgina web de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt.
- Pla de prevenció de riscos laborals de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt.
- Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions a la feina.
- Reglament de gestió de la prestació dels serveis municipals mitjançant el sistema de teletreball a l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt.
- Relació de llocs de treball.
- Xarxes Socials de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt.



Gerència de Serveis d'Igualtat i Ciutadania

Oficina de les Dones i LGTBI

Espai Francesca Bonnemaison
Sant Pere més Baix, 7. 08003 Barcelona
Tel 934 049 095 · Fax 934 049 086
o.doneslgtbi@diba.cat · www.diba.cat