



Regidoria d'Igualtat

Ajuntament de
Sant Pol de Mar

Pla intern d'igualtat de gènere 2015 - 2017
Ajuntament de Sant Pol de Mar

Document de gestió

Barcelona, juny del 2015

OPS
NEO



Ajuntament de Sant Pol de Mar



Índex

1 Presentació	3
2 Marc legal i normatiu	4
3 Marc conceptual i metodològic	9
3.1 Què és un pla intern d'igualtat de gènere	9
3.2 Enfocament metodològic	9
3.2.1 Plantejament	9
3.2.2 Desplegament	11
4 Diagnòstic	15
4.1 Síntesi del diagnòstic	16
4.2 Conclusions de diagnòstic	19
4.2.1 Cultura i política d'igualtat de gènere	19
4.2.2 Segregació vertical i horitzontal i condicions laborals	21
4.2.3 Polítiques de selecció, contractació i avaluació del personal	35
4.2.4 Polítiques de formació i desenvolupament professional	39
4.2.5 Comunicació, imatge i ús de llenguatge	41
4.2.6 Condicions físiques de l'entorn de treball i de salut laboral	42
4.2.7 Usos del temps i conciliació de la vida laboral, personal i familiar	44
4.2.8 Assetjament, actituds sexistes i percepció de la discriminació	46
4.2.9 Síntesi global d'aspectes positius i aspectes a millorar	47
4.2.10 Propostes dels grups de treball i de les entrevistes	49
5 Pla intern d'igualtat de gènere	50
5.1 Àmbits d'intervenció del Pla	50
5.2 Formulació de mesures del Pla	51
Àmbit 1. Cultura i política d'igualtat de gènere	53
Àmbit 2. Segregació vertical i horitzontal i condicions laborals	56
Àmbit 3. Les polítiques de selecció, contractació i avaluació del personal	57
Àmbit 4. La formació i el desenvolupament professional	59
Àmbit 5. Comunicació, imatge i ús de llenguatge no sexista	61
Àmbit 6. Condicions físiques de l'entorn de treball i salut laboral	62
Àmbit 7. Usos del temps i conciliació de la vida laboral, personal i professional	64
Àmbit 8. Assetjament, actituds sexistes i percepció de la discriminació	65
5.3 Desplegament del Pla	66
5.3.1 Síntesi del desplegament del Pla intern d'igualtat de gènere	66
5.3.2 Priorització de les mesures	67

5.3.3	Relació de mesures	68
5.3.4	Desplegament de mesures segons prioritat	70
5.3.5	Desplegament de mesures per anys	72
6	Sistema de control de gestió del Pla	73
6.1	Documentació	73
6.2	Indicadors d'avaluació	73
6.3	Seguiment i avaluació	74
6.4	Pressupost	75
7	Annex 1. Recollida d'informació: dades de gestió	¡Error! Marcador no definido.
7.1	Composició de la plantilla de l'Ajuntament	¡Error! Marcador no definido.
7.2	Distribució segons edat	¡Error! Marcador no definido.
7.3	Distribució segons antiguitat	¡Error! Marcador no definido.
7.4	Distribució segons nivell d'estudis	¡Error! Marcador no definido.
7.5	Distribució segons règim laboral	¡Error! Marcador no definido.
7.6	Distribució segons grup professional	¡Error! Marcador no definido.
7.7	Distribució segons nivell laboral	¡Error! Marcador no definido.
7.8	Distribució segons categoria professional	¡Error! Marcador no definido.
7.9	Distribució segons nivell salarial	¡Error! Marcador no definido.
7.10	Distribució segons jornada laboral	¡Error! Marcador no definido.
7.11	Distribució segons els darrers processos selectius	¡Error! Marcador no definido.
7.12	Distribució segons les darreres accions de formació	¡Error! Marcador no definido.
7.13	Distribució segons àrees municipals	¡Error! Marcador no definido.
7.14	Distribució segons àrees municipals i edat	¡Error! Marcador no definido.
7.15	Distribució segons àrees municipals i antiguitat	¡Error! Marcador no definido.
7.16	Distribució segons àrees municipals i nivell d'estudis	¡Error! Marcador no definido.
7.17	Distribució segons àrees municipals i règim laboral	¡Error! Marcador no definido.
7.18	Distribució segons àrees municipals i grup professional	¡Error! Marcador no definido.
7.19	Distribució segons àrees municipals i nivell laboral	¡Error! Marcador no definido.
7.20	Distribució segons àrees municipals i categoria professional	¡Error! Marcador no definido.
7.21	Distribució segons àrees municipals i nivell salarial	¡Error! Marcador no definido.
7.22	Distribució segons àrees municipals i jornada laboral	¡Error! Marcador no definido.
8	Annex 2. Recollida d'informació: sessions de treball i entrevistes	¡Error! Marcador no definido.
8.1	Sessions de treball	¡Error! Marcador no definido.

- 8.2 Entrevistes personalitzades **¡Error! Marcador no definido.**
- 8.3 Estructuració de la informació **¡Error! Marcador no definido.**
- 8.4 Aportacions de la sessió de personal de l'Ajuntament **¡Error! Marcador no definido.**
- 8.5 Aportacions de la sessió de representants legals del personal **¡Error! Marcador no definido.**
- 8.6 Aportacions de les entrevistes amb persones clau de l'organització **¡Error! Marcador no definido.**
- 8.7 Síntesi d'aportacions **¡Error! Marcador no definido.**

1 Presentació

Els ajuntaments han estat, de fa anys, les administracions públiques capdavanteres en la defensa dels valors i l'aplicació de mesures associades al desenvolupament de polítiques d'igualtat entre dones i homes.

Aquestes polítiques s'han desplegat en un doble vessant: l'extern, adreçat a la ciutadania i a la vida comunitària dels municipis i l'intern adreçat a totes aquelles persones que treballen a les organitzacions municipals.

En el conjunt d'accions portades a terme a les organitzacions municipals destaquen les auditories de gènere i l'elaboració de plans d'igualtat de gènere, eines estratègiques per a la implantació, a mig i llarg termini, de les polítiques d'igualtat entre dones i homes i la gestió dels importants canvis que hi van associats: culturals, estructurals i de comportaments.

En aquest context, la Diputació de Barcelona, a través de l'Oficina de Polítiques d'Igualtat i Drets Civils de la Diputació de Barcelona ha ofert a les entitats locals assessorament tècnic, eines metodològiques, servei i programes, a fi de facilitar el disseny, implementació, avaluació i consolidació de les polítiques de gènere en el conjunt de les activitats municipals.

L'Ajuntament de Sant Pol de Mar potencia les polítiques i els valors d'igualtat de gènere.

Seguint en aquesta línia de potenciació de les polítiques i els valors d'igualtat de gènere, l'Ajuntament de Sant Pol de Mar, en col·laboració amb la Diputació de Barcelona, ha fet un pas més mitjançant l'elaboració d'un Pla intern d'igualtat de gènere, que s'ha concretat en el document que es presenta a continuació.

El document s'estructura en els apartats següents:

1. Presentació
2. Marc legal i normatiu
3. Marc conceptual i metodològic
4. Diagnòstic
5. Pla intern d'igualtat de gènere

6. Sistema de control de gestió del Pla
7. Annex 1. Recollida d'informació: dades de gestió
8. Annex 2. Recollida d'informació: sessions de treball i entrevistes

2 Marc legal i normatiu

La igualtat d'oportunitats entre dones i homes és un principi jurídic universal reconegut en diversos textos internacionals sobre drets humans i és també un principi fonamental de la Unió Europea. En el cas de l'Estat espanyol, la Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes, aprovada l'any 2007 és una aposta per avançar cap a la plena igualtat en drets i oportunitats en tots els àmbits de la vida.

Les polítiques públiques d'igualtat han viscut un procés d'implementació en tots els àmbits de l'Administració. En els darrers trenta anys, han passat de ser inexistents a estar presents mitjançant diferents models de planificació a totes les administracions públiques, tant a la central com a les autonòmiques o locals.

La igualtat efectiva entre dones i homes, així com la prohibició de qualsevol discriminació per raó de sexe, estan recollides en la normativa comunitària, en la Constitució espanyola i en l'Estatut d'autonomia de Catalunya.

En la normativa comunitària, la igualtat de tracte entre dones i homes és un principi fonamental, d'acord amb l'article 2 i l'apartat 2 de l'article 3 del **Tractat constitutiu de la Comunitat Europea** (1957). La Comunitat Europea ha desenvolupat diverses directives, recomanacions i resolucions que proporcionen el marc legal de referència per a tots els aspectes d'igualtat d'oportunitats en el mercat de treball.

L'article 14 de la **Constitució espanyola** (1978) reconeix el dret a la no-discriminació:

“Els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social”

A continuació es presenten el marc legal que empara la igualtat entre homes i dones:

- Llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva entre dones i homes
- Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público
- Estatut d'autonomia de Catalunya, 2006
- Altres referències

Llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva entre dones i homes

En la seva exposició de motius (III) la Llei 3/2007 indica que: “la llei es refereix a la generalitat de les polítiques públiques a Espanya, tant estatals com autonòmiques i locals”.

Títol I: El principi d'igualtat i la tutela contra la discriminació

- Art. 7. Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe (verbal i físic)
- Art. 11. Accions positives als poders públics i a entitats privades

Títol II: Polítiques públiques d'igualtat de gènere

- Capítol I: Principis generals
- Capítol II: Acció administrativa per a la igualtat

Títol III: Igualtat i mitjans de comunicació

- Art. 36: La igualtat en els mitjans de comunicació social de titularitat pública

Títol IV: El dret al treball en igualtat d'oportunitats

Dins del **Títol V**, el capítol I es molt important ja que parla dels Criteris d'actuació de les administracions públiques.

L'article 51 expressa que: “Les Administracions públiques, en l'àmbit de les seves respectives competències i en aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes, haurien de:

- a) Esmenar els obstacles que impliquin el manteniment de qualsevol tipus de discriminació amb la finalitat d'oferir condicions d'igualtat efectiva entre dones i homes en l'accés a l'ocupació pública i en el desenvolupament de la carrera professional.
- b) Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, sense menystenir la promoció professional.
- c) Fomentar la formació en igualtat, tant en l'accés a l'ocupació pública com al llarg de la carrera professional.
- d) Promoure la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de selecció i valoració.
- e) Establir mesures efectives de protecció enfront de l'assetjament sexual i a l'assetjament per raó de sexe.
- f) Establir mesures efectives per a eliminar qualsevol discriminació retributiva, directa o indirecta, per raó de sexe.
- g) Avaluar periòdicament l'efectivitat del principi d'igualtat en els seus respectius àmbits d'actuació.”

Títol VI: Igualtat de tracte en l'accés a bens i serveis i el seu subministrament

Títol VII: Disposicions organitzatives

Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público

Aquesta Llei es important perquè obliga als governs locals a elaborar plans per la igualtat en la forma marcada per la llei:

“Disposición Adicional Octava. Planes de igualdad.

1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.”

Estatut d'autonomia de Catalunya (2006)

En el seu **Títol preliminar**, diu :

“Article 4. Els drets i els principis rectors: Els poders públics de Catalunya han de promoure els valors de la llibertat, la democràcia, la igualtat, el pluralisme, la pau, la justícia, la solidaritat, la cohesió social, l'equitat de gènere i el desenvolupament sostenible.”

En el **capítol I** , “Drets i deures de l'àmbit civil i social”, diu :

“Article 19. Drets de les dones

- Totes les dones tenen dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'exploació, maltractaments i de tota mena de discriminació.
- Les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats.
- En el capítol V, “Principis rectors”, diu : “Article 41. Perspectiva de gènere. Els poders públics han de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, en la formació, en la promoció professional, en les condicions de treball, incloent-hi la retribució, i en totes les altres situacions, i també han de garantir que les dones no siguin discriminades a causa d'embaràs o de maternitat.
- Els poders públics han de garantir la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les polítiques públiques per aconseguir la igualtat real i efectiva i la paritat entre dones i homes.
- Les polítiques públiques han de garantir que s'afrontin de manera integral totes les formes de violència contra les dones i els actes de caràcter sexista i discriminatori; han de fomentar el reconeixement del paper de les dones en els àmbits cultural, històric, social i econòmic, i han de promoure la participació dels grups i les associacions de dones en l'elaboració i l'avaluació d'aquestes polítiques.

- Els poders públics han de reconèixer i tenir en compte el valor econòmic del treball de cura i atenció en l'àmbit domèstic i familiar en la fixació de llurs polítiques econòmiques i socials.
- Els poders públics, en l'àmbit de llurs competències, i en els supòsits que estableix la llei, han de vetllar perquè la lliure decisió de la dona sigui determinant en tots els casos que en puguin afectar la dignitat, la integritat i el benestar físic i mental, en particular pel que fa al propi cos i a la seva salut reproductiu sexual”.

“**Article 56. Composició i règim electoral.** 3. Són electors i elegibles els ciutadans de Catalunya que estan en ple ús de llurs drets civils i polítics, d'acord amb la legislació electoral. La llei electoral de Catalunya ha d'establir criteris de paritat entre dones i homes per a l'elaboració de les llistes.

I en el **capítol II**, “Les matèries de les competències”, diu : “**Article 153. Polítiques de gènere.** Correspon a la Generalitat la competència exclusiva en matèria de polítiques de gènere, que, respectant el que estableix l' Estat en exercici de la competència que li atribueix l'article 149.1.1 de la Constitució, inclou en tot cas :

- a) La planificació, el disseny, l'execució, l'avaluació i el control de normes, plans i directrius generals en matèria de polítiques per a la dona, i també l'establiment d'accions positives per aconseguir eradicar la discriminació per raó de sexe que s'hagin d'executar amb caràcter unitari per a tot el territori de Catalunya.
- b) La promoció de l'associacionisme de dones que compleixin activitats relacionades amb la igualtat i la no discriminació i de les iniciatives de participació.
- c) La regulació de les mesures i els instruments per a la sensibilització sobre la violència de gènere i per detectar-la i prevenir-la, i també la regulació de serveis i recursos propis destinats a aconseguir una protecció integral de les dones que han patit o pateixen aquest tipus de violència”.

Altres referències

- La **Llei 7/1985 de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local**, en el títol II, capítol III, article 28 afirma: “Els municipis poden realitzar activitats complementaries de les mateixes administracions públiques i, en particular, les relatives a l'educació, la cultura, la promoció de la dona, l'habitatge, la sanitat i la protecció del medi ambient.”
- La **Llei 39/1999, BOE 6 de novembre, sobre conciliació de la vida familiar i laboral de les persones**, que per motius familiars augmenta els permisos retribuïts i redueix la jornada laboral en certs casos.
- A Catalunya tenim com a referència la **Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques**. Aquesta llei permet que també es puguin beneficiar les persones que presten serveis en les

diferents administracions, ens locals, organismes estatutaris i sector públic en general a Catalunya.

- En l'àmbit de l' Administració de la Generalitat de Catalunya, hi ha l'**Acord del govern relatiu a la producció i el desenvolupament d'estadístiques desagregades per sexes**, aprovat el 14 de març de 2006, on es diu que totes les estadístiques relatives a població s'han de recollir, compilar, analitzar i presentar desagregades per sexes. Més informació al DOGC 4829 de 26.2.2007.
- Des de la creació de l' Institut Català de les Dones, l'any 1989, el Govern de la Generalitat ha aprovat cinc **plans d'igualtat d'oportunitats** com a instruments bàsics per estructurar les polítiques públiques d'igualtat de gènere.
- La Generalitat de Catalunya ha incorporat la perspectiva de gènere en el **Pla de recerca i innovació de Catalunya 2005-2008**.
- **L' Ordre del ministeri de la presidència 525/2005** de 7 de març, BOE de 8 de març, acorda diverses mesures, entre les quals destaquem:

“**Article 1.3:** En l' Administració general de l' Estat i en els organismes públics i empreses que en depenguin, els òrgans de selecció de personal tindran composició paritària.”

“**Article 7.1:** Mesures de promoció de la igualtat de gènere en l'accés a l'ocupació pública: totes les convocatòries dels processos selectius per a l'accés al treball públic inclouran, en el seu cas, la menció a la infrarepresentació de persones d'algun dels dos sexes”.

“**Article 7. 2e:** Es procurarà obtenir la paritat entre homes i dones en la composició dels òrgans col·legiats de l' Administració general de l' Estat en el comitès d'experts”.

3 Marc conceptual i metodològic

En aquest apartat es presenta el concepte de pla intern d'igualtat de gènere així com els aspectes relatius al seu enfocament metodològic.

3.1 Què és un pla intern d'igualtat de gènere

Els plans interns d'igualtat de gènere a les organitzacions són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de dur a terme una diagnosi de situació, que serveixen per assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a l'empresa, eliminant qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe¹.

Tot pla intern d'igualtat de gènere recull un conjunt d'accions per aconseguir uns objectius concrets en un període de temps determinat, que sol ser d'uns 3 ó 4 anys des de la seva posada en marxa. En el desenvolupament d'aquest participen la representació legal del personal i la direcció de l'empresa o organització i, en la seva execució, és imprescindible la participació i implicació de tota la plantilla.

Els plans interns d'igualtat de gènere permeten integrar la igualtat d'oportunitats de gènere en la gestió dels recursos humans, tot promovent un canvi en les actituds, els comportaments, els estereotips de gènere i les estructures organitzatives, elements que sovint dificulten l'accés, presència, permanència i estabilitat de les dones en el mercat de treball i que, per tant, fan que es desaproveixin elements clau de competitivitat.

3.2 Enfocament metodològic

L'elaboració d'un pla intern d'igualtat de gènere parteix d'uns plantejaments metodològics generals prou coneguts i contrastats en l'àmbit de la planificació i la igualtat d'oportunitats de gènere. A continuació es presenten els tres aspectes vinculats a la metodologia: plantejament, dimensions d'anàlisi i desplegament.

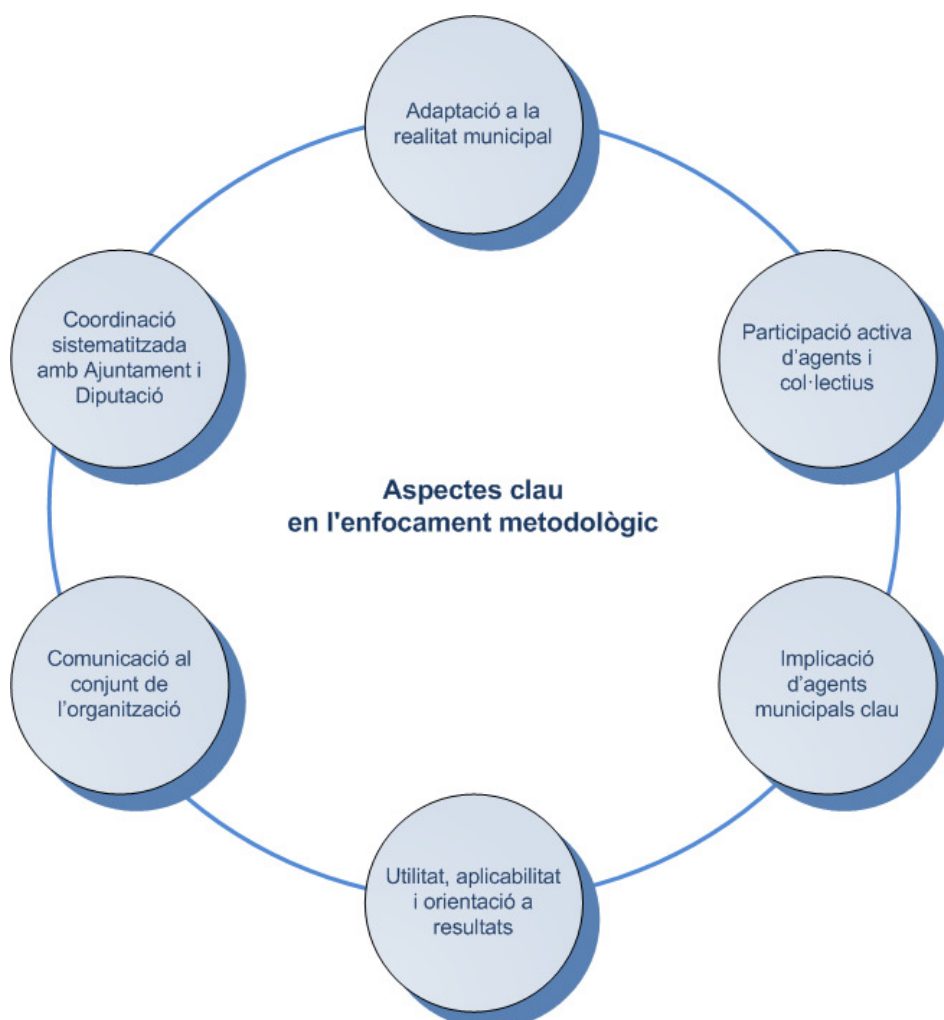
3.2.1 Plantejament

El **valor metodològic** diferenciat que OPS NEO ha aportat a l'elaboració d'aquest Pla intern d'igualtat de gènere es basa en un enfocament que té en compte els aspectes següents:

- Adaptació a la realitat de l'Ajuntament, tant en l'àmbit de la igualtat de gènere com en el grau de maduresa organitzativa en el seu conjunt.
- Participació activa de diferents agents i col·lectius municipals a partir de les seves aportacions en la recollida i contrast de la informació.

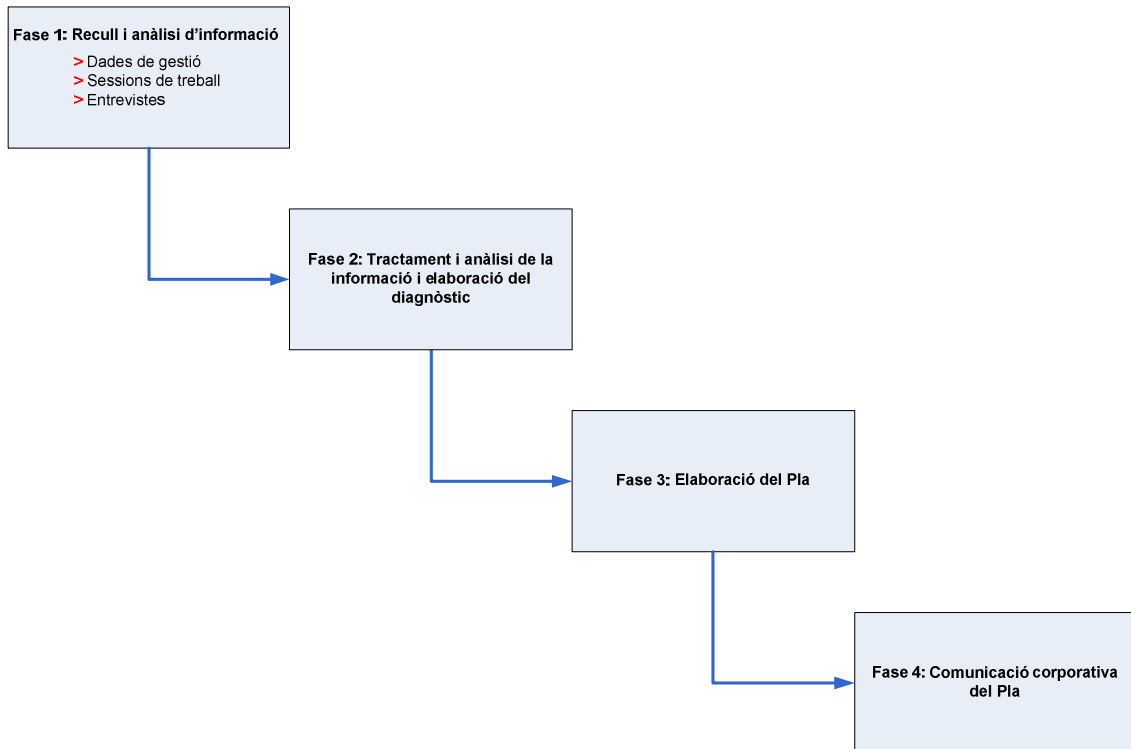
¹ La definició que dóna dels Plans d'Igualtat la Llei orgànica 3/2007 de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes és la següent: conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a arribar en l'empresa a la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe (art. 46.1).

- Implicació en el procés d'elaboració dels agents clau per a la posterior implantació del Pla, especialment pel que fa referència a l'àmbit de Recursos Humans.
- Disseny del pla en base a la seva utilitat i aplicabilitat, orientant-lo cap la obtenció de resultats concrets que permetin assegurar avenços tangibles en l'àmbit de la igualtat de gènere.
- Elaboració de material de síntesi per a la comunicació del Pla, un cop elaborat, al conjunt de l'organització municipal a través dels mitjans que es determinin a cada cas.
- Coordinació i contrast sistematitzat amb els agents clau de l'Ajuntament i amb l'Oficina de Polítiques d'Igualtat i Drets Civils de la Diputació de Barcelona, a fi d'ajustar el procés d'elaboració en cadascuna de les seves fases.



3.2.2 Desplegament

Les fases corresponents al procés d'elaboració del *Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Sant Pol de Mar* es mostren en el gràfic que es presenta a continuació.



Fase 1: Recollida d'informació

Realització de les accions següents:

- **Recull de dades de gestió desagregades per sexe.**

De les variables d'anàlisi plantejades a l'Ajuntament s'han obtingut dades per analitzar els aspectes següents:

- Composició de la plantilla de l'Ajuntament.
- Distribució segons edat.
- Distribució segons antiguitat.
- Distribució segons règim laboral.
- Distribució segons grup professional.
- Distribució segons nivell laboral.
- Distribució segons categoria professional.
- Distribució segons nivell salarial.
- Distribució segons jornada laboral.
- Distribució segons nombre de fills i/o filles.
- Distribució segons els darrers processos selectius.
- Distribució segons les darreres accions de formació.
- Distribució segons àrees municipals.
- Distribució segons àrees municipals i edat.
- Distribució segons àrees municipals i antiguitat.
- Distribució segons àrees municipals i règim laboral.
- Distribució segons àrees municipals i grup professional.
- Distribució segons àrees municipals i nivell laboral.
- Distribució segons àrees municipals i categoria professional.
- Distribució segons àrees municipals i nivell salarial.
- Distribució segons àrees municipals i jornada laboral.
- Distribució segons àrees municipals i nombre de fills i/o filles.

Les dades corresponen al mes de gener de 2015 sobre un total de 82 persones treballadores i han estat proveïdes per la Direcció de Recursos Humans de l'Ajuntament.

- **Entrevistes personalitzades** a persones amb responsabilitats polítiques, així com a persones amb responsabilitat directiva sobre els diferents serveis de l'Ajuntament. S'han fet un total de 8 entrevistes (5 dones i 3 homes).
- **Sessions de treball** amb persones pertanyents als diferents col·lectius professionals de l'Ajuntament.

S'han realitzat 2 sessions de treball en què han participat un total de 16 persones (13 dones i 3 homes) per recollir aportacions des de les diferents perspectives de l'Ajuntament:

- Personal directiu.
- Personal amb comandament.
- Personal tècnic.
- Personal administratiu.
- Personal de brigades/subaltern.
- Representants legals del personal.

En la recollida de percepció (entrevistes i sessions de treball) han participat un total de 24 persones (18 dones i 6 homes), que representen un 29,3% del total de la plantilla (82 persones).

Tant a les entrevistes com a les sessions de treball els objectius d'aquestes sessions han estat els següents:

- Constatar els aspectes positius relatius a la igualtat de gènere.
- Detectar els aspectes a millorar que caldria incorporar al Pla.
- Proposar mesures concretes a impulsar des del Pla.

Les sessions i entrevistes han estat realitzades per Montserrat Bordas, i Xavier Tuneu.

Fase 2: Elaboració del diagnòstic

Realització de les accions següents:

- Tractament i anàlisi de la informació recollida.
- Elaboració del document de diagnòstic, estructurat d'acord amb els apartats següents:
 - Presentació
 - Diagnòstic
 - Annex 1. Recollida d'informació: dades de gestió
 - Annex 2. Recollida d'informació: sessions de treball i entrevistes
 - Annex 3. Recollida d'informació: enquesta

Fase 3: Elaboració del Pla intern d'igualtat de gènere

Realització de les accions següents:

- Elaboració del document de Pla intern d'igualtat de gènere. Aquest document contempla el conjunt de productes generats en les diferents fases del procés i s'estructura a partir de l'índex següent:
 - Presentació
 - Marc legal i normatiu
 - Marc conceptual i metodològic
 - Diagnòstic
 - Pla intern d'igualtat de gènere 2015-2019
 - Sistema de control de gestió del Pla
 - Annex 1. Recollida d'informació: dades de gestió
 - Annex 2. Recollida d'informació: sessions de treball i entrevistes

Fase 4: Comunicació corporativa del Pla

Realització de les accions següents:

- Elaboració d'un material de síntesi del Pla, tipus PowerPoint.
- Disseny del pla d'acció de comunicació.

4 Diagnòstic

L'anàlisi de la informació recollida, a partir de **dades de gestió de recursos humans**² i **de percepció de les persones que han aportat informació**³, permet fer un diagnòstic de síntesi sobre la igualtat d'oportunitats de gènere a l'Ajuntament de Sant Pol de Mar que s'estructura en els àmbits següents:

2.1 Síntesi de diagnòstic.

2.2 Conclusions de diagnòstic.

Com a resum de síntesi global es destaquen els aspectes positius i els aspectes a millorar per a cadascun dels àmbits⁴.

Així mateix es presenten les principals propostes de mesures aportades pels grups de treball i les persones entrevistades⁵.

²Vegeu apartat 7 Annex 1: Recollida d'informació: dades de gestió, pàgina 76.

³Vegeu apartat 8 Annex 1: Recollida d'informació: sessions de treball i entrevistes pàgina 124.

⁴ Vegeu subapartat 4.2.9 Síntesi global d'aspectes positius i aspectes a millorar, pàgina 47.

⁵ Vegeu subapartat 8.7 Síntesi d'aportacions, pàgina 147.

4.1 Síntesi del diagnòstic⁶

Cultura i política d'igualtat de gènere

L'Ajuntament de Sant Pol de Mar és una organització que, per la seva naturalesa d'Administració pública, garanteix uns principis i mecanismes bàsics per portar a terme la igualtat d'oportunitats.

En aquest context, es pot parlar d'un marc organitzatiu on en els darrers anys s'han produït avenços concrets en el tema de la igualtat (establiment regidoria d'igualtat, major atenció als valors d'igualtat, elaboració del pla intern d'igualtat, etc.), però on també cal avançar en un major coneixement i aprofundiment en temes d'igualtat per part del conjunt de l'organització (i en concret per part del seu personal directiu i de comandament), així com l'impuls d'accions transversals de gènere.

La potenciació dels valors de gènere en la ciutadania i en la relació amb empreses subministradores de béns i serveis a l'Ajuntament són altres aspectes en què cal incidir.

Segregació vertical i horitzontal i condicions laborals

Tenint en compte la plantilla total de l'Ajuntament, es valora com a positiu el fet que hi hagi paritat quant a la presència de dones i homes. A l'hora de valorar com es concreta això per les diferents àrees municipals, aquesta paritat desapareix. Hi ha àmbits hegemònicament feminitzats (Atenció a les persones, Llar d'infants, Serveis Econòmics i Serveis territorials) i d'altres hegemònicament masculinitzats (Brigada municipal i el cos de Policia local). En aquest sentit cal valorar com a tret diferencial respecte a la majoria d'ajuntaments que els serveis econòmics i territorials estiguin hegemònicament feminitzats.

Pel que fa a la segregació vertical, dones i homes estan repartits de manera equilibrada en l'escala de l'estructura de comandament de l'Ajuntament, que per altra banda, és molt reduïda.

Els trams d'antiguitat on s'ubiquen més persones són entre 1-5 anys i entre 6-10 anys. Al primer tram hi ha una majoria d'homes (66%) derivada d'una entrada de personal a la Brigada municipal i la Policia local. En el tram de 6-10 anys hi ha una majoria de dones (72%) motivada per una entrada de personal amb funcions administratives. Aquest fet manifesta una clara incidència de la segregació horitzontal per àrees i col·lectius professionals, segons estiguin molt feminitzats o molt masculinitzats.

⁶ En aquest apartat es fa una síntesi global del diagnòstic que es desenvolupa amb més detall a l'apartat 4.2 Conclusions de diagnòstic, pàgines 19 a 49.

En el nivell d'estudis les dones en general estan més qualificades formativament que els homes. Això és destacable a nivell d'estudis universitaris. Aquest fet correlaciona positivament amb l'alta presència de dones en les categories professionals de personal tècnic i personal de comandament (23 dones), això com en la presència de dones en els grups professionals més alts (A1, A2, C1: 28 dones) i en els nivells laborals més alts (de 18 a 30, 29 dones). Es valora com a força positiu la coherència organitzativa en la correlació de tot aquests aspectes.

Des del punt de vista de gènere, hi ha un equilibri positiu quant a la presència de dones i homes en la categoria funcional, si bé cal matisar que els homes s'ubiquen tots a la Policia local. Pel que al personal laboral, dos terços dels laborals fixos són home, mentre que les dones representen un terç. Aquesta proporció s'inverteix en el personal laboral interí.

En el tema de la bretxa salarial entre dones i homes si es tenen en compte els sous anuals bruts sense complements salarials hi ha una bretxa salarial a favor de les dones del 14,13%, atribuïble a la presència de més dones en els nivells i categories professionals millor remunerades. No obstant, quan es parla de sous anuals bruts més complements salarials, apareix una bretxa de més del 5% a favor dels homes motivada pel fet que el pagament d'hores extres es produeix en col·lectius molt masculinitzats (Brigada i Policia local). L'establiment d'un nou mecanisme d'avaluació i assignació de la productivitat amb efectes de remuneració aquest any pot fer variar, però, aquest percentatge en el futur.

La presència de dones i homes en els tipus de jornada laboral completa i parcial està globalment equilibrada, fet que es tradueix en les diferents àrees organitzatives. Això no passa en la jornada reduïda per cura de fill/a (cinc dones la tenen actualment), la qual cosa reflecteix una tendència de tipus social negativa on les dones són, principalment, qui es fan càrrec de la cura familiar, amb el consegüent impacte a l'àmbit laboral.

Polítiques de selecció, contractació i avaluació del personal

La legislació i normativa pública és una garantia d'igualtat en els processos de selecció, contractació, promoció i condicions de treball en general, per a les persones que hi treballen.

En els darrers anys (2013-2014) l'Ajuntament ha convocat set places de les quals sis han estat ocupades per homes i una per una dona. Això s'ha produït perquè cinc d'aquestes places han estat convocades per ocupar llocs de treball d'agent de Policia local i de personal de la Brigada municipal. Aquest fet posa de manifest una vegada més l'existència de col·lectius molt masculinitzats on l'entrada de dones no es materialitza de forma satisfactòria des d'un punt de vista de gènere.

Polítiques de formació i desenvolupament professional.

Hi ha una igualtat d'accés tant per dones com per homes, si bé hi ha una major sensibilitat per formar-se per part de les dones. Cal indicar que no es produeix una detecció específica de necessitats formatives alineades amb l'estratègia corporativa i que no es realitza cap acció formativa relacionada amb temes de gènere. Quan es porten a terme promocions internes, aquests processos es realitzen amb bases específiques que garanteixen els criteris d'igualtat.

Comunicació, imatge i ús de llenguatge.

Hi ha una orientació cap a l'ús d'un llenguatge igualitari i no sexista (especialment en les comunicacions adreçades a la ciutadania: web, revista municipal, documents administratius). No obstant, la manca de criteris i eines corporatives formalitzades fa que en molts textos, sobretot d'ús intern, el masculí s'utilitzi com a genèric universal fent no visible la presència de les dones. També cal tenir en compte l'ús d'un llenguatge oral a voltes sexista en els col·lectius professionals molt masculinitzats.

Condicions de l'entorn de treball i de salut laboral.

S'ha realitzat un estudi d'identificació i avaluació de riscos psicosocials amb la participació del personal, el qual ha donat lloc a l'elaboració d'un protocol de riscos laborals i psicosocials. En l'aspecte de vestuari, s'han adequat els uniformes i altres accessoris de treball de la Policia local a les característiques específiques de dones i homes. Quant a aspectes millorables es poden tenir en compte: l'adequació de lavabos, vestidors i dutxes en algunes dependències municipals, la introducció d'aspectes específics de prevenció de malalties de gènere en les revisions mèdiques i la modificació d'algun estil de direcció generador de tensions.

Usos del temps i conciliació de la vida laboral, personal i familiar.

Es valoren com aspectes positius els mecanismes de conciliació que es recullen a l'Acord de condicions de treball, la tendència a facilitar la flexibilitat laboral per motius de conciliació en aquells llocs de treball que és factible i el fet que, en general, les reunions de treball es fan en horaris conciliadors (en casos molt específics això no és així). Es veuen com a millorables aspectes com la informació sobre els drets de conciliació, el cobriment de les reduccions de jornada i les poques sol·licituds de permisos de paternitat.

Assetjament, actituds sexistes i percepció de la discriminació.

No es detecta cap situació d'assetjament sexual ni per raó de gènere en cap àrea de la plantilla. Així mateix, no es considera que hi hagi discriminació per raó de gènere. No obstant, manca d'un protocol de prevenció i gestió de l'assetjament moral i sexual i la realització d'accions preventives de sensibilització.

4.2 Conclusions de diagnòstic

A continuació es presenten les conclusions de diagnòstic per àmbits d'anàlisi:

4.2.1 Cultura i política d'igualtat de gènere

- Durant la present legislatura s'ha creat la Regidoria d'Igualtat⁷.
- Hi ha una major sensibilitat pels valors d'igualtat en l'actual equip de govern, més jove, respecte a anteriors⁸.
- L'Ajuntament dóna suport i subvenciona accions per a la igualtat promogudes per l'Associació de Dones de la Vallalta⁹.
- L'Ajuntament participa en els actes del 8 de març, dia internacional de les dones, i del 25 de novembre, dia internacional contra la violència de gènere¹⁰.
- Des de Serveis socials es col·labora amb el Programa d'igualtat del Consell Comarcal del Maresme¹¹.
- Es compta amb un pressupost específic per a temes d'igualtat⁹.
- La representació sindical té una presència equilibrada entre dones i homes (50% dones, 50% homes)¹¹.
- Es un bon indicador el fet de portar a terme el procés d'elaboració d'aquest Pla intern d'igualtat de gènere¹¹.
- Hi ha una percepció similar de la igualtat de gènere per part de dones i homes, si bé està determinada per una manca més àmplia d'informació i coneixement del tema¹¹.
- El fet de tenir una dona com a alcaldessa no s'aprofita el suficient per potenciar els valors de gènere¹².
- Els valors d'igualtat no estan formalitzats en cap document per part de l'Ajuntament¹³.
- No es porten a terme accions transversals que promoguin la igualtat de gènere¹¹.

⁷ Vegeu aportacions de la sessió de personal, pàgina 127, de la sessió de representants legals del personal, pàgina 132, i de les entrevistes, pàgina 137.

⁸ Vegeu aportacions de la sessió de representants legals del personal, pàgina 132, i de les entrevistes, pàgina 137.

⁹ Vegeu aportacions de les sessió de personal, pàgina 127, de la sessió de representants legals del personal, pàgina 132, i de les entrevistes, pàgina 137.

¹⁰ Vegeu aportacions de les sessió de personal, pàgina 127, i de les entrevistes, pàgina 137.

¹¹ Vegeu aportacions de les entrevistes, pàgina 137.

¹² Vegeu aportacions de les sessió de personal, pàgina 129.

¹³ Vegeu aportacions de les sessió de personal, pàgina 129, de la sessió de representants legals del personal, pàgina 134, i de les entrevistes, pàgina 141.

- Les polítiques de gènere no són una prioritat en l'agenda del govern municipal¹⁴.
- No es disposa d'un Pla d'igualtat de gènere per a la ciutadania¹⁵.
- No es compta amb la figura d'agent d'igualtat ni està previst que hi sigui¹⁶.
- L'equip de govern no és paritari, hi ha majoria de presència d'homes¹⁷.
- En les contractacions amb empreses proveïdores no es té en compte si tenen pla d'igualtat¹⁵.
- En general, a l'Ajuntament hi ha un estil de direcció característicament masculí¹⁵.

Conclusions de l'àmbit *Cultura i política d'igualtat de gènere*

Es valoren com a aspectes positius:

- ✓ La creació de la Regidoria d'igualtat.
- ✓ La major sensibilitat pels valors d'igualtat en l'actual equip de govern.
- ✓ El suport a l'Associació de Dones de la Vallalta.
- ✓ La participació de l'Ajuntament en actes de gènere (8 de març, 25 de novembre).
- ✓ La col·laboració amb el Programa d'igualtat del Consell Comarcal del Maresme.
- ✓ L'existència d'un pressupost municipal per a temes d'igualtat.
- ✓ La paritat de la representació sindical.
- ✓ L'elaboració del present Pla intern d'igualtat de gènere.

Es recomana millorar els aspectes següents:

- ✓ El coneixement, sensibilització i formalització dels temes i valors de gènere.
- ✓ La manca d'un Pla d'igualtat de gènere per a la ciutadania.
- ✓ La manca d'accions transversals.
- ✓ La manca d'agent d'igualtat en l'Ajuntament.
- ✓ La no aplicació de criteris de gènere amb les empreses proveïdores.

¹⁴ Vegeu aportacions de la sessió de personal, pàgina 129, i de les entrevistes, pàgina 141.

¹⁵ Vegeu aportacions de la sessió de representants legals del personal, pàgina 134, i de les entrevistes, pàgina 141.

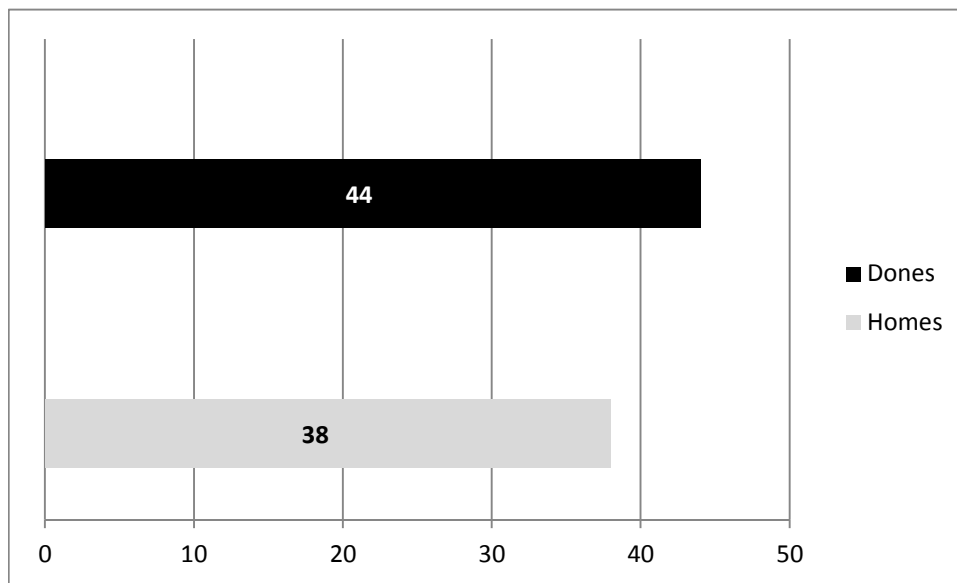
¹⁶ Vegeu aportacions de la sessió de representants legals del personal, pàgina 134, i de les entrevistes, pàgina 141.

¹⁷ Vegeu aportacions de les entrevistes, pàgina 141.

4.2.2 Segregació vertical i horitzontal i condicions laborals

Composició de la plantilla

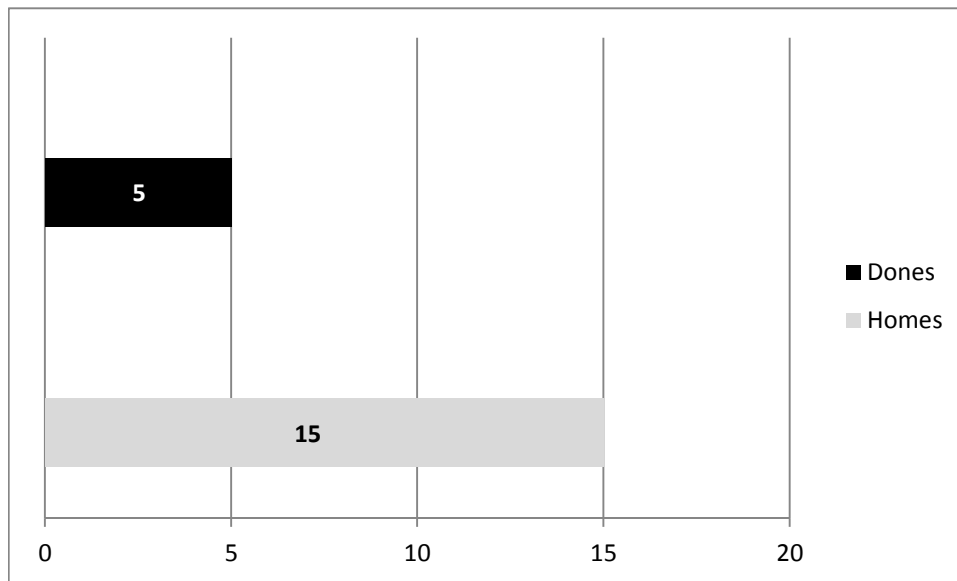
Plantilla total de l'Ajuntament¹⁸



Del conjunt de persones que integren la **plantilla municipal** (82) hi ha una **presència equilibrada entre dones i homes**: 44 dones (53,7%) i 38 homes (46,3%).

¹⁸ Per més detall vegeu l'apartat 7 Annex 1: *Recollida d'informació: dades de gestió*, pàgina 78.

Plantilla Policia local¹⁹

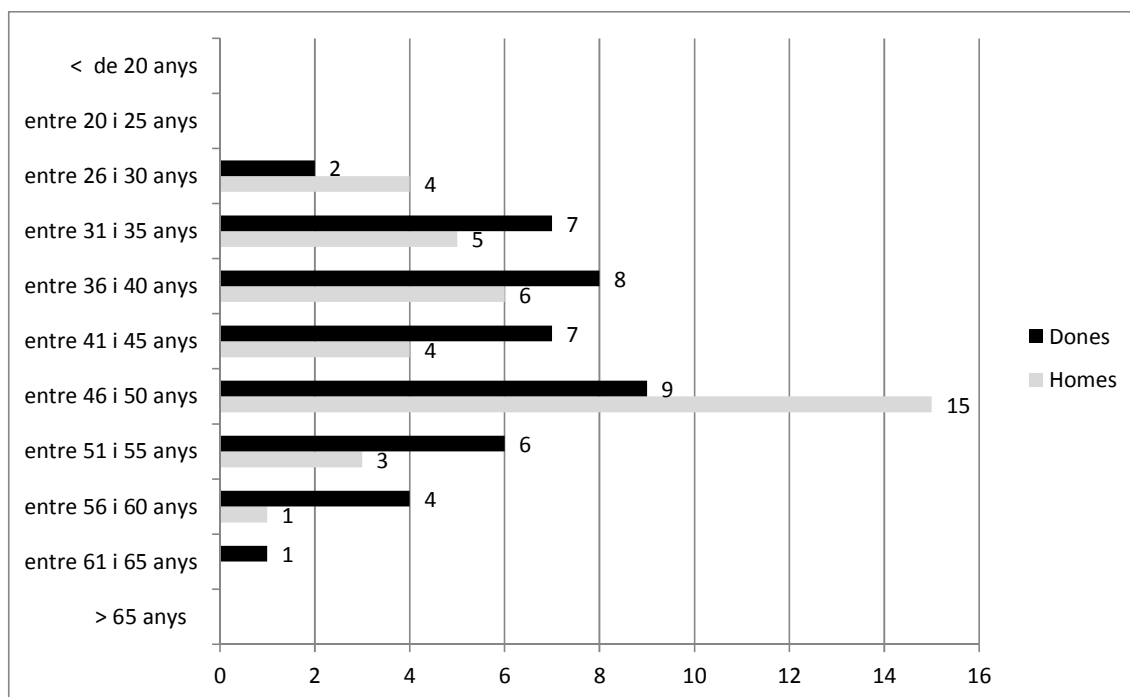


Del conjunt de persones que integren la **Policia local** (20) hi ha una **destacada presència desequilibrada a favor dels homes**: 5 dones (25%) i 15 homes (75%). Dues de les cinc dones no són agents de policia, sinó auxiliars administratives.

¹⁹ Per més detall vegeu l'apartat 7 Annex 1: *Recollida d'informació: dades de gestió*, pàgina 78.

Edat

Plantilla total de l'Ajuntament²⁰

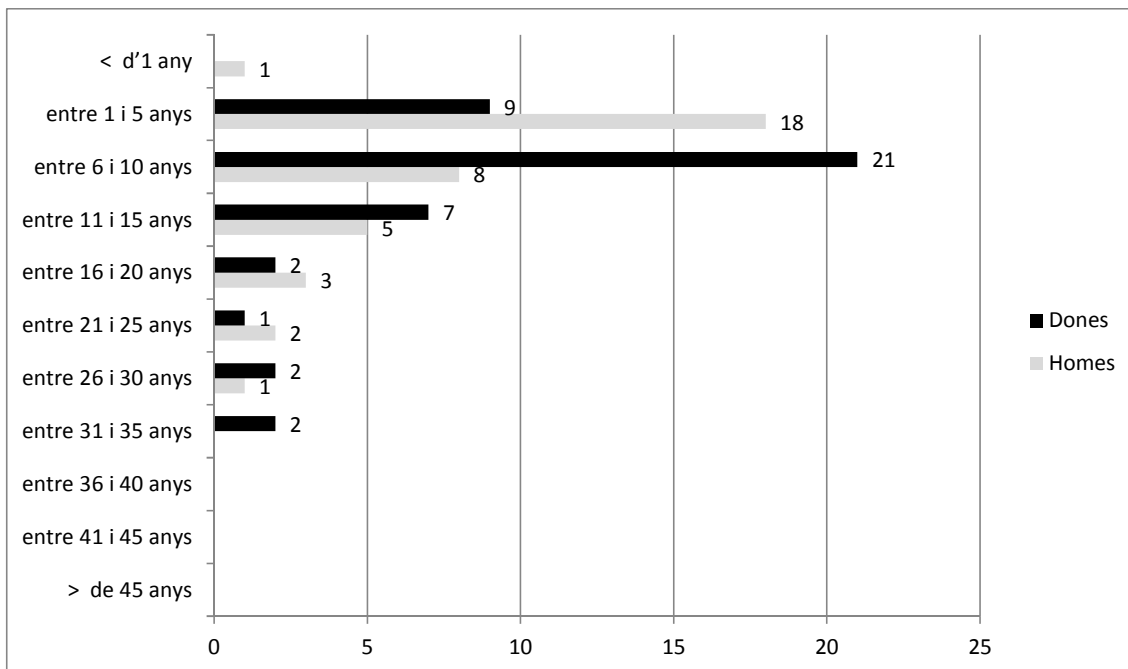


- El **tram d'edat** on se situa la majoria del personal (29,3%) és el de **46 i 50 anys**, amb una **lleugera presència desequilibrada** a favor dels homes (62,5%).
- En la **plantilla total de l'Ajuntament** no hi ha cap dona ni cap home en el tram d'edat de **menys de 25 anys**.
- La **mitjana d'edat** corresponent a la **plantilla total de l'Ajuntament** és de **43,6 anys**; la diferència entre la mitjana d'edat de les dones (44,4 anys) i la mitjana d'edat dels homes (42,7 anys) és de 1,7 anys.

²⁰ Per més detall vegeu l'apartat 7 Annex 1: *Recollida d'informació: dades de gestió*, pàgines 79 a 80.

Antiguitat

Plantilla total de l'Ajuntament²¹

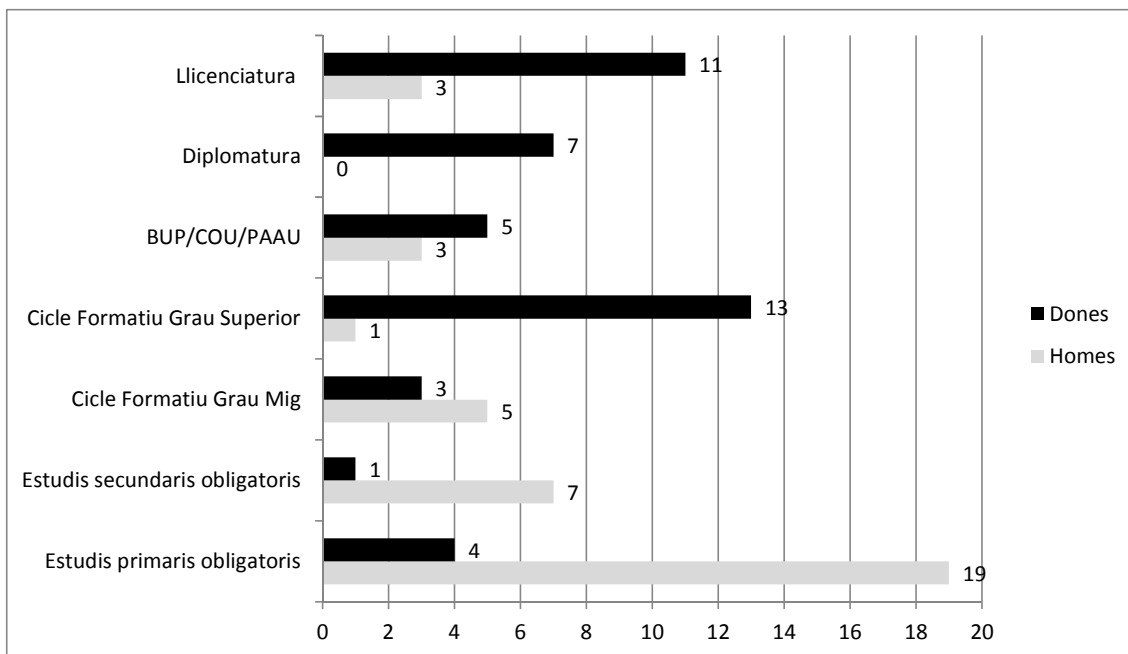


El **tram d'antiguitat** on se situa la majoria del personal (35,4%) està situat entre 6 i 10 anys. Aquest tram presenta una **destacada presència desequilibrada a favor de les dones** (72,4%).

²¹ Per més detall vegeu l'apartat 7 Annex 1: *Recollida d'informació: dades de gestió*, pàgines 81 i 82.

Nivell d'estudis

Plantilla total de l'Ajuntament²²

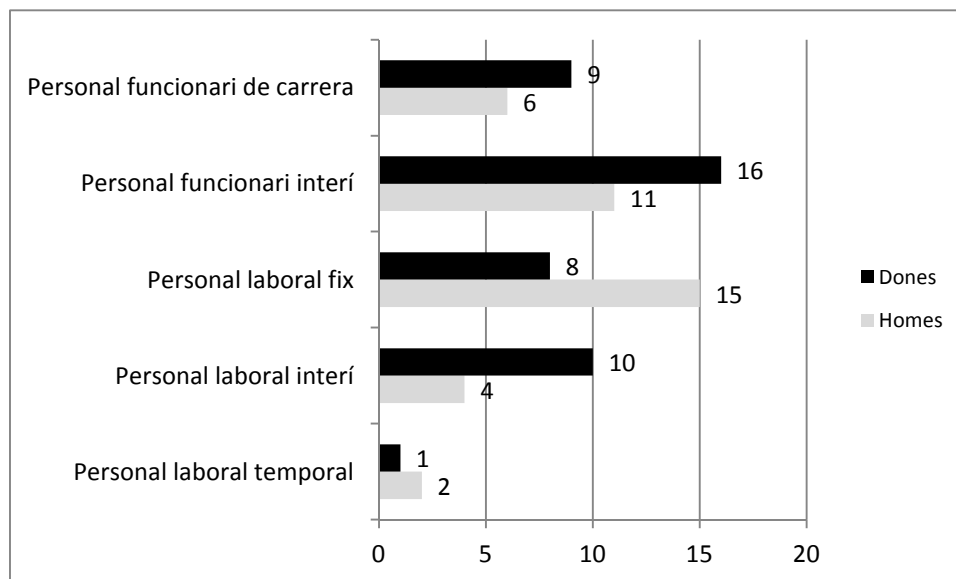


- El **nivell d'estudis** que té el major percentatge respecte al total de la plantilla de l'Ajuntament és els *Estudis primaris obligatoris* (28%), que presenta una **hegemònica presència desequilibrada a favor dels homes** (82,6%).
- En el conjunt de **licenciatures i diplomatures** (25% del total de la plantilla) hi ha una **hegemònica presència desequilibrada a favor de les dones** (85,7%).
- Els **cicles formatius de grau superior** presenten una **hegemònica presència desequilibrada a favor de les dones** (92,9%).

²² Per més detall vegeu l'apartat 7 Annex 1: *Recollida d'informació: dades de gestió*, pàgina 83 i 84.

Règim laboral

Plantilla total de l'Ajuntament²³

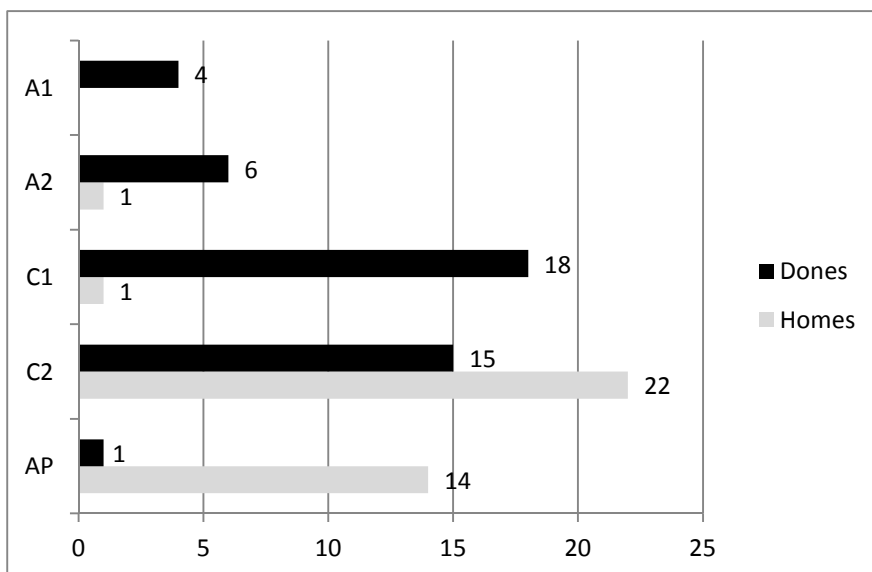


- En la plantilla total de l'Ajuntament el **règim de personal funcionari interí** és el que té una major presència (32,9%). S'hi presenta una lleugera **presència desequilibrada a favor de les dones**: 59,3% dones i 40,7% homes.
- En la plantilla de la **Policia local**, el règim laboral que té el **major percentatge** és el **personal funcionari interí** (14,6%), amb una **destacada presència desequilibrada a favor dels homes** (25% dones, 75% homes). El **personal funcionari de carrera** està integrat exclusivament per homes. Hi ha dues dones al **règim de personal laboral**.

²³ Per més detall vegeu l'apartat 7 Annex 1: *Recollida d'informació: dades de gestió*, pàgina 85.

Grup professional

Plantilla total de l'Ajuntament ²⁴

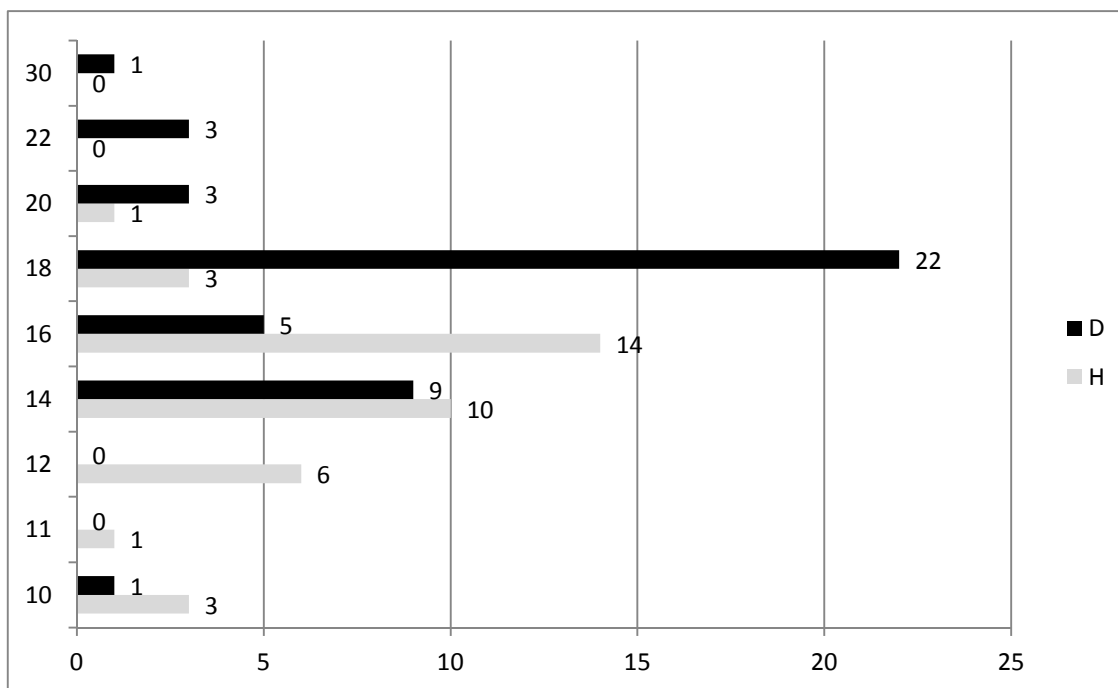


- El **grup professional** amb major nombre de persones és el **C2** (59,7%) on hi ha una **presència equilibrada** entre dones i homes: dones 40,5% i homes 59,5%.
- Als **grups A1 i A2** hi ha una **hegemònica presència desequilibrada a favor de les dones** (90%), així com en el **C1** (94,7%).
- Al **grup AP** hi ha una **hegemònica presència desequilibrada a favor dels homes** (93,3%).

²⁴ Per més detall vegeu l'apartat 7 Annex 1: *Recollida d'informació: dades de gestió*, pàgines 86 i 87.

Nivell laboral

Plantilla total de l'Ajuntament²⁵

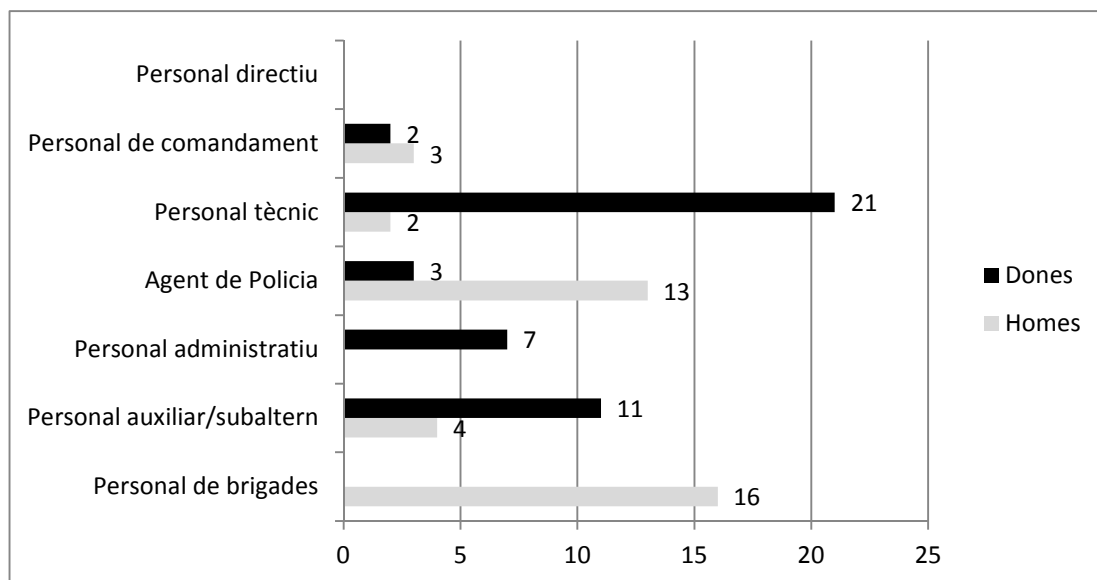


- El **nivell laboral** amb major nombre de persones (30,5%) és el **nivell 18**, amb una **destacada presència desequilibrada a favor de les dones**: 88% dones, 12% homes.
- Als **nivells 20, 22 i 30** hi ha una **hegemònica presència desequilibrada a favor de les dones** (87,5%).
- Als **nivells 10, 11 i 12** hi ha una **hegemònica presència desequilibrada a favor dels homes** (91%).

²⁵ Per més detall vegeu l'apartat 7 Annex 1: *Recollida d'informació: dades de gestió*, pàgines 88 i 89.

Categoria professional

Plantilla total de l'Ajuntament²⁶

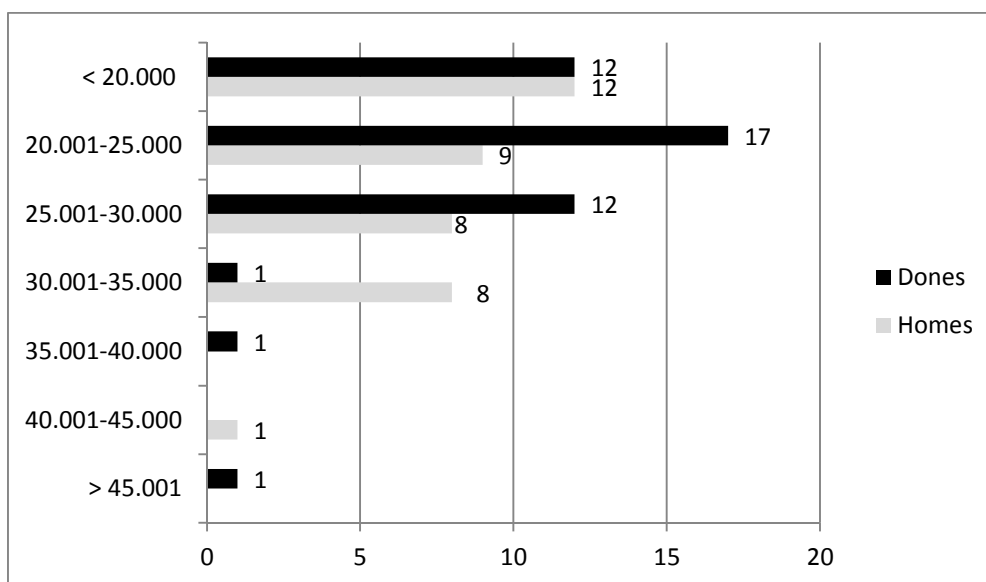


- La **categoria professional** amb major nombre de persones (28%) és **personal tècnic**, amb una **hegemònica presència desequilibrada a favor de les dones** (91,3%). En aquesta categoria és on hi ha més dones respecte el total de dones de la plantilla (47,7%).
- A més de la categoria esmentada, les tres categories on hi ha **més presència desequilibrada** són: **personal administratiu** (100% dones), **personal de brigades** (100% homes) i **agent de policia** (81,2% homes).

²⁶ Per més detall vegeu l'apartat 7 Annex 1: *Recollida d'informació: dades de gestió*, pàgines 90 i 91.

Nivell salarial

Plantilla total de l'Ajuntament ²⁷



- **El nivell salarial** amb major percentatge (64,6%) és el tram salarial de 20.001 a 25.000 €, amb una lleugera **presència desequilibrada a favor de les dones** (65,4%).
- Els trams salarials de menys de 20.000 € i de 25.001 a 35.000 € presenten **presència equilibrada entre dones i homes**.
- Els **trams salarials més alts** (de 35.001 a més de 45.000 €) hi ha dues dones i un home.
- S'entén per bretxa salarial la diferència entre el salari mitjà dels homes i de les dones. Prenent com a referència les indicacions que estableix la Unió Europea²⁸ s'aplica la fórmula següent:

Seguint les indicacions que estableix la Unió Europea, s'ha realitzat el càlcul de la bretxa salarial d'acord amb la fórmula següent:

$$(\text{Salari homes} - \text{Salari dones}) * 100$$

$$\text{Salaris homes}$$

²⁷ Per més detall vegeu l'apartat 7 Annex 1: *Recollida d'informació: dades de gestió*, pàgines 92 a 94.

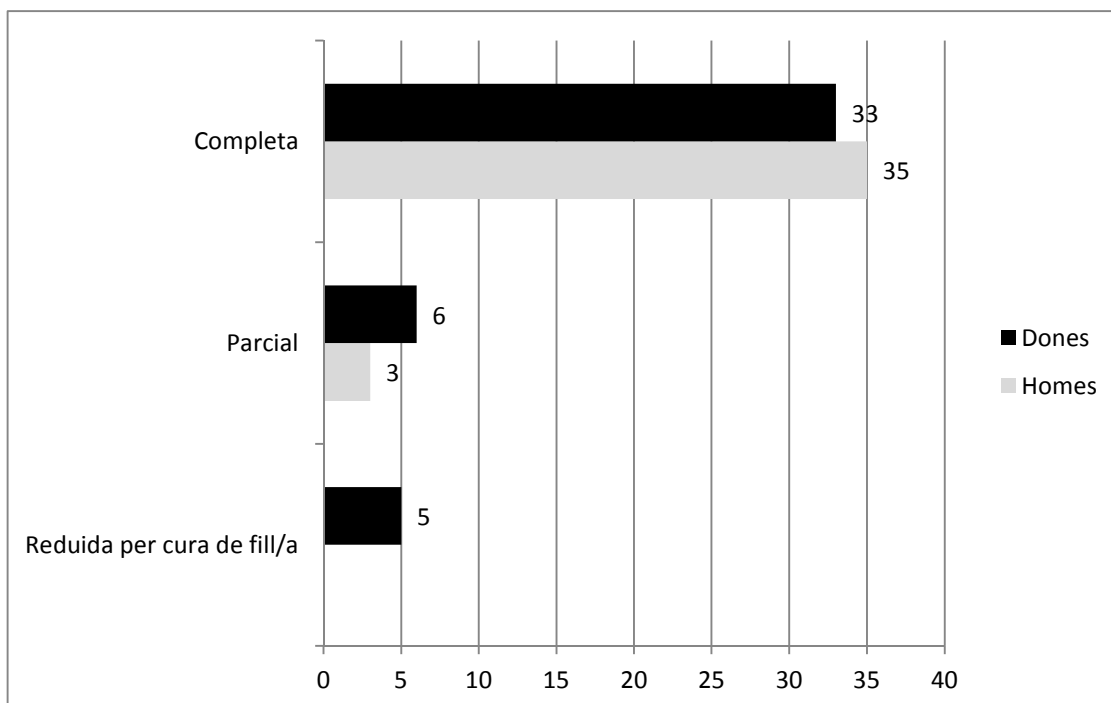
²⁸ *The gender gap in the Member States of the European Union: quantitative and qualitative indicators*, Council of the European Union. Belgian Presidency Report 2010.

- En la bretxa salarial de gènere, si es tenen en compte els **sous anuals bruts més complements salarials**, es constata el següent:
 - A la **plantilla total de l'Ajuntament** la mitjana salarial de les dones és de 22.974 € i la dels homes és de 24.256 €. Hi ha una diferència de 1.282 euros, amb una **bretxa salarial a favor dels homes** del 5,28%.
 - A la plantilla del **personal exclosa la Policia Local**, la mitjana salarial de les dones és de 22.573 € i la dels homes és de 19.938 €. Hi ha una diferència de 2.635 euros, amb una **bretxa salarial a favor de les dones** del 13,22%.
 - En la plantilla de la **Policia local** la mitjana salarial de les dones és de 26.099 € i la dels homes és de 30.876 €. La diferència és de 4.777 euros, amb una **bretxa salarial a favor dels homes** del 15,47%.
- En la bretxa salarial de gènere, quant a **sous anuals sense complements salarials**, es constaten els indicadors següents:
 - A la **plantilla total de l'Ajuntament** la mitjana salarial de les dones és de 24.001 € i la dels homes és de 23.328 €. Hi ha una diferència de 673 euros, amb una **bretxa salarial a favor de les dones** del 2,89%.
 - A la plantilla del **personal exclosa la Policia Local**, la mitjana salarial de les dones és de 23.890 € i la dels homes és de 20.932 €. Hi ha una diferència de 2.958 euros, amb una **bretxa salarial a favor de les dones** del 14,13%.
 - En la plantilla de la **Policia local** la mitjana salarial de les dones és de 24.862 € i la dels homes és de 27.001 €. La diferència és de 2.139 euros, amb una **bretxa salarial a favor dels homes** del 7,92%.
- Les **hores extres** fetes per personal de les àrees de Cultura, educació i joventut, Brigada i Policia local (aquestes dues darreres, majoritàriament formades per homes) es paguen monetàriament, mentre que les que fan el personal de la Llar d'Infants i els diferents serveis administratius (majoritàriament formades per dones) es compensen²⁹.

²⁹ Vegeu aportacions de les sessions de personal, pàgina 129 i de representants legals del personal, pàgina 134.

Jornada laboral

Plantilla total de l'Ajuntament³⁰

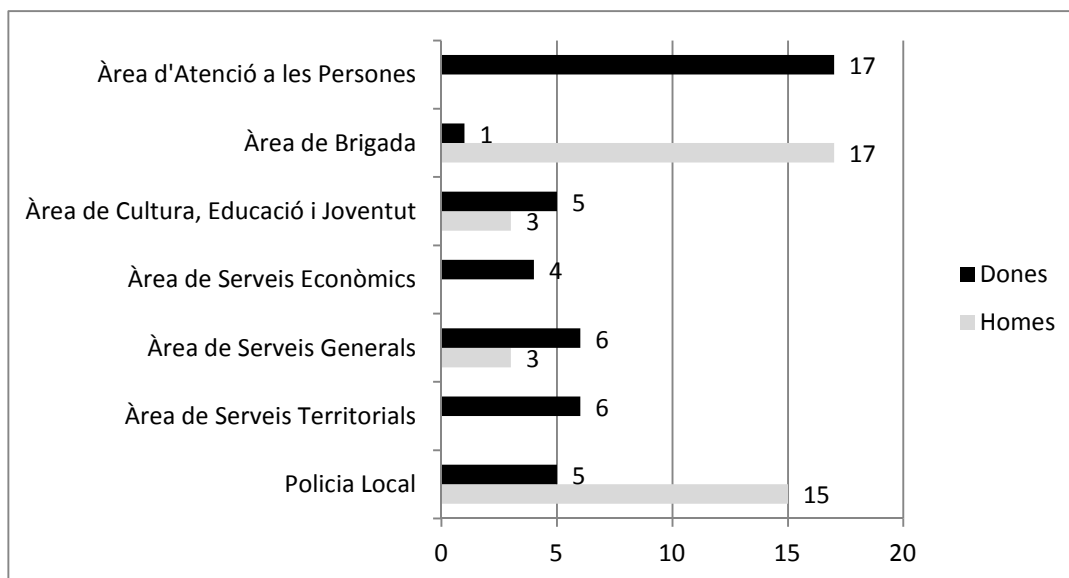


- La **jornada laboral** que té un major percentatge (82,9%) és la jornada completa, amb **quasi una presència equilibrada entre dones i homes** (48,5% dones, 51,5% homes). En aquest tipus de jornada és on hi ha més dones respecte el total de dones de la plantilla (75%).
- La jornada parcial presenta una **lleugera presència desequilibrada a favor de les dones** (66,7%).
- A la **jornada reduïda per cura de fill o filla** tot són dones.

³⁰ Per més detall vegeu l'apartat 7 Annex 1: *Recollida d'informació: dades de gestió*, pàgina 95.

Àrees municipals

Plantilla total de l'Ajuntament ³¹



- Si es tenen en compte les diferents àrees municipals es pot observar que:
 - L'Àrea d'Atenció a les Persones presenta una **hegemònica presència desequilibrada a favor de les dones: 100%**.
 - L'Àrea de Brigada presenta una **hegemònica presència desequilibrada a favor dels homes: 94,4%**.
 - L'Àrea de Cultura, Educació i Joventut presenta una **lleugera presència desequilibrada a favor de les dones: 62,5%**.
 - L'Àrea de Serveis Econòmics presenta una **hegemònica presència desequilibrada a favor de les dones: 100%**.
 - L'Àrea de Serveis Generals presenta una **lleugera presència desequilibrada a favor de les dones: 66,7%**.
 - L'Àrea de Serveis Territorials presenta una **hegemònica presència desequilibrada a favor de les dones: 100%**.
 - La Policia local representa una **destacada presència desequilibrada a favor dels homes: 75% homes (81,2% si parlem d'agents)**.

³¹ Per més detall vegeu l'apartat 7 Annex 1: *Recollida d'informació: dades de gestió*, pàgina 98.

Conclusions de l'àmbit *Segregació vertical i horitzontal i condicions laborals*

Es valoren com a aspectes positius:

- ✓ La presència equilibrada de dones i homes en la composició de la plantilla total.
- ✓ La presència equilibrada de dones i homes en l'escala de l'estructura de comandament.
- ✓ La correlació positiva entre el nivell d'estudis, la categoria i el grup professional de les dones.
- ✓ L'equilibri positiu quant a la presència de dones i homes en la categoria funcionarial.

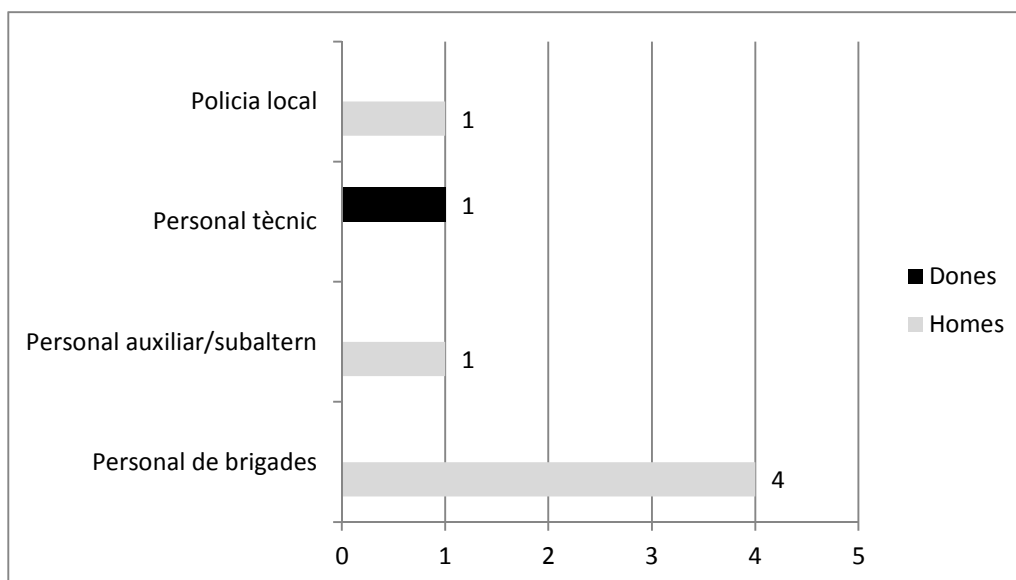
Es recomana millorar els aspectes següents:

- ✓ La presència desequilibrada en determinats col·lectius professionals i àrees que estan molt feminitzades (personal administratiu, serveis socials) o molt masculinitzats (brigades i agents de policia).
- ✓ La manca d'accions de captació adreçades a col·lectius professionals amb presències desequilibrades.
- ✓ L'equilibri de dones i homes en el règim laboral.
- ✓ La bretxa salarial a favor dels homes quan es tenen en compte els sous anuals bruts més complements (hores extres).
- ✓ Les jornades reduïdes són sol·licitades majoritàriament per dones.

4.2.3 Polítiques de selecció, contractació i avaluació del personal

Processos selectius

Places ocupades³²

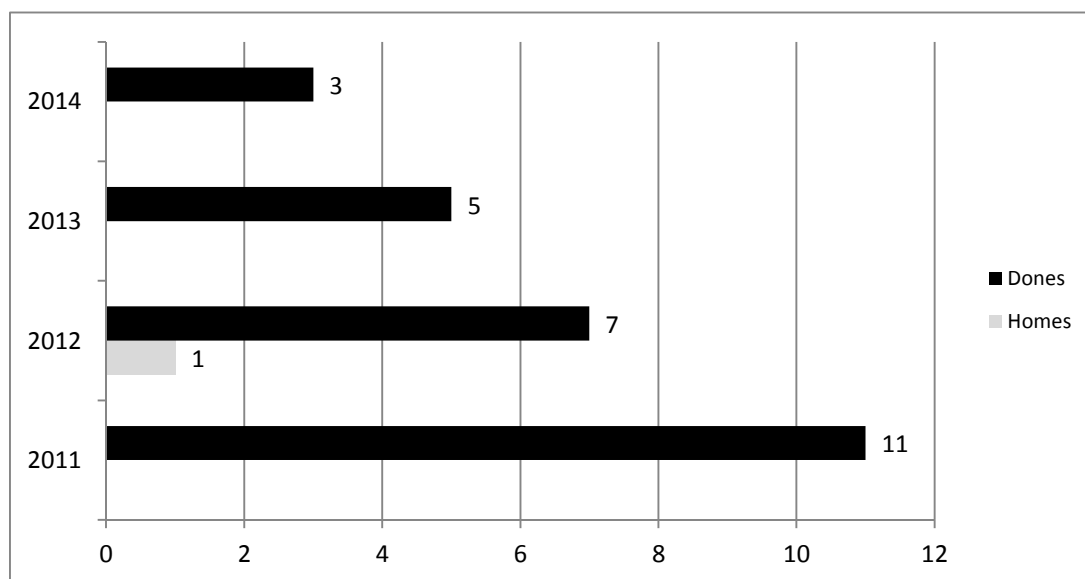


- De les 7 places convocades en els últims dos anys, 1 ha estat ocupada per una dona (14,3) i 6 per homes (85,7%), per tant hi ha una **hegemònica presència desequilibrada a favor dels homes** en els resultats dels darrers processos selectius.
- **No es porten a terme accions específiques per captar dones** en determinades àrees on hi ha hegemonia d'homes, com a Brigada i la Policia local, ni d'homes en les àrees molt feminitzades, com Atenció a les persones³³.

³² Per més detall vegeu l'apartat 7 Annex 1: *Recollida d'informació: dades de gestió*, pàgina 96.

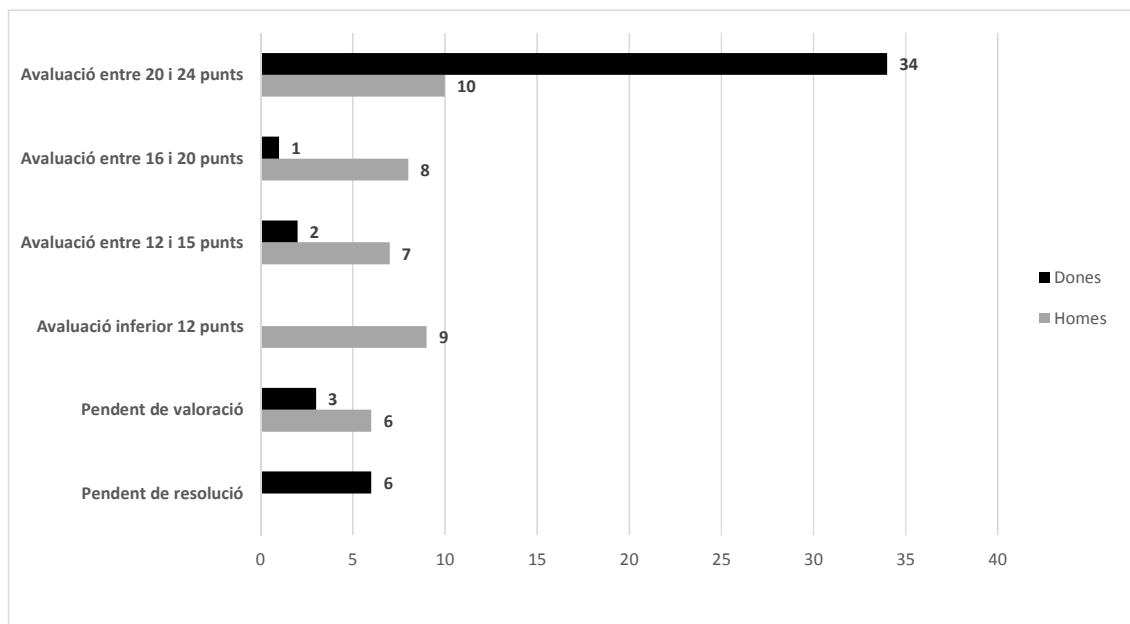
³³ Vegeu aportacions de les sessions de personal, pàgina 129 i de representants legals del personal pàgina 134.

Reduccions de jornada per cura de fill/conciliació



De les reduccions de jornada per cura de fill/a, guarda legal o compactació en els últims quatre anys, 1 ha estat sol·licitada per un home (3,7%) i 26 per dones (96,3%), per tant hi ha una **hegemònica presència desequilibrada a favor de les homes** en els resultats de les darreres reduccions de jornada per conciliació.

Avaluació del personal³⁴



En el nou sistema d'avaluació del rendiment establert per remunerar la productivitat de la plantilla, es manifesta que un 51,6% de la plantilla ha assolit la major avaluació, amb una **destacada presència desequilibrada** a favor de les dones (77% dones, 23% homes).

³⁴ Dades a juny de 2015.

Conclusions de l'àmbit *Polítiques de selecció, contractació i avaluació del personal*

Es valoren com a aspectes positius:

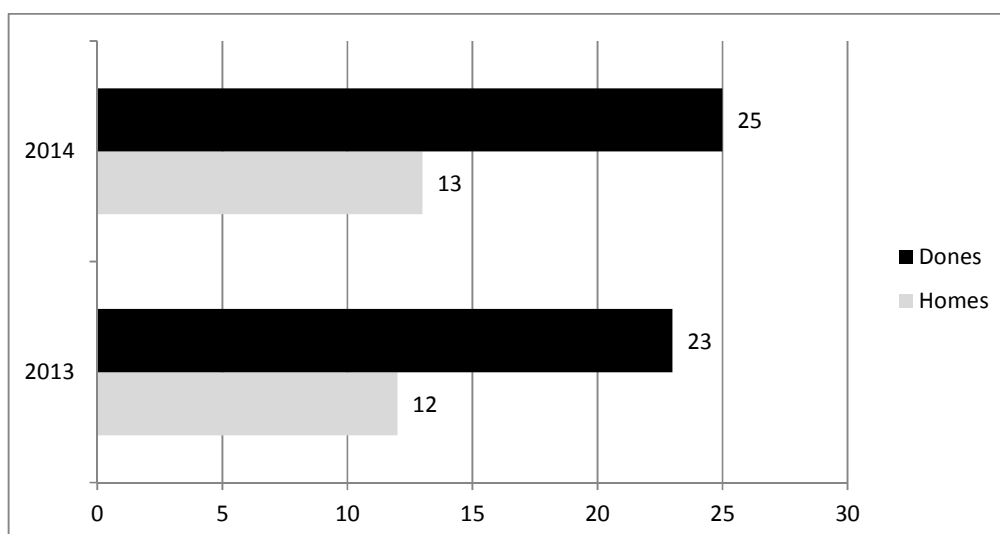
- ✓ La legislació i normativa pública com a garantia d'igualtat en la selecció, contractació, avaluació i retribució.

Es recomana millorar els aspectes següents:

- ✓ La selecció de personal en àmbits masculinitzats encara reflecteix estereotips socials.

4.2.4 Polítiques de formació i desenvolupament professional

Participants a accions de formació³⁵



- La presència de dones en accions de formació ha estat lleugerament majoritària en els darrers dos anys (65,8%).
- No hi ha discriminació per raó de gènere a l'hora d'accedir a la formació³⁶.
- La formació es fa bàsicament a través del catàleg de la Diputació³⁷.
- La majoria de la formació es fa en horari laboral³⁸.
- No es duen a terme accions de formació sobre igualtat de gènere³⁹.
- No hi ha un pla de formació específicament relacionat amb l'estratègia de l'Ajuntament i que incorpori elements de gènere⁴⁰.

³⁵ Per més detall vegeu l'apartat 7 Annex 1: *Recollida d'informació: dades de gestió*, pàgina 97.

³⁶ Vegeu aportacions de les sessions de personal, pàgina 127, de representants legals del personal pàgina 132 i de les entrevistes, pàgina 137.

³⁷ Vegeu aportacions de les sessions de personal, pàgina 127, de representants legals del personal pàgina 132 i de les entrevistes, pàgina 137.

³⁸ Vegeu aportacions de les entrevistes, pàgina 137.

³⁹ Vegeu aportacions de les sessions de personal, pàgina 129, i de les entrevistes, pàgina 141.

⁴⁰ Vegeu aportacions de les sessió de representants legals del personal, pàgina 134, i de les entrevistes, pàgina 142.

Conclusions de l'àmbit *Polítiques de formació i desenvolupament professional*

Es valoren com a aspectes positius:

- ✓ La igualtat per accedir a la formació.
- ✓ L'ús de bases específiques igualitàries en les promocions internes.

Es recomana millorar els aspectes següents:

- ✓ La manca de formació en temes de gènere.
- ✓ La manca d'una detecció de necessitats formativa lligada als objectius corporatius.

4.2.5 Comunicació, imatge i ús de llenguatge

- Els documents administratius adreçats a la ciutadania incorporen un estil de llenguatge no sexista⁴¹.
- A la Llar d'Infants es té cura de treballar el llenguatge no sexista amb la canalla i amb les famílies⁴².
- No es disposa d'una guia o pautes per a l'ús d'un llenguatge no sexista. El tractament del llenguatge depèn de la sensibilitat de cada persona⁴³.
- Generalment s'utilitza el masculí com a universal genèric. Es considera que l'ús de fórmules que marquin la presència del femení és incòmode i feixuc⁴⁴.
- A la Brigada municipal no es té gaire cura amb el llenguatge oral i l'ús de comentaris masculistes. A la Policia local també es detecten algunes conductes inapropiades en aquest sentit⁴⁵.
- No es fa formació sobre llenguatge no sexista⁴⁶.
- No hi ha cap persona responsable que vetlli per un ús no sexista del llenguatge i la comunicació, tant externa com interna⁴⁷.

Conclusions de l'àmbit *Comunicació, imatge i ús de llenguatge*

Es valoren com a aspectes positius:

- ✓ L'ús d'un llenguatge neutre en els canals de comunicació amb la població (web, revista municipal)⁴⁸ i en els documents administratius adreçats a la ciutadania.
- ✓ El treball portat a terme en aquest àmbit per la Llar d'Infants amb la canalla i la família.

Es recomana millorar els aspectes següents:

- ✓ La manca de criteris, pautes i eines corporatives.
- ✓ L'ús generalitzat del masculí excloent.
- ✓ L'ús d'un llenguatge sexista en col·lectius professionals molt masculinitzats.
- ✓ La manca de formació en temes de llenguatge no sexista.

⁴¹ Vegeu aportacions de les sessions de personal, pàgina 127 i de les entrevistes, pàgina 139.

⁴² Vegeu aportacions de la sessió de representants legals del personal, pàgina 132.

⁴³ Vegeu aportacions de les sessions de personal, pàgina 129 i de les entrevistes, pàgina 143.

⁴⁴ Vegeu aportacions de les sessions de personal, pàgina 129, de representants legals del personal, pàgina 135, i de les entrevistes, pàgina 143.

⁴⁵ Vegeu aportacions de les sessions de personal, pàgina 129 i de les entrevistes, pàgina 143.

⁴⁶ Vegeu aportacions de les entrevistes, pàgina 143.

⁴⁷ Vegeu aportacions de les entrevistes, pàgina 143.

⁴⁸ Web Ajuntament Sant Pol de Mar <http://santpol.cat/> i "ens, el nou santpolenc", publicació municipal periòdica amb activitats i notícies del poble <http://issuu.com/elnousantpolenc>

4.2.6 Condicions físiques de l'entorn de treball i de salut laboral

- L'existència d'un protocol de riscos laborals i psicosocials amb perspectiva de gènere i la realització d'un estudi l'any 2014 d'identificació i avaluació de riscos psicosocials amb la participació de tot el personal⁴⁹.
- Els uniformes de la Policia local, tant de dones com d'homes, es fan a mida i les armilles antibales tenen un patronatge adequat a les formes femenines⁵⁰.
- A algunes instal·lacions municipals hi ha lavabos compartits per dones i homes⁵¹.
- Els vestidors de de la Brigada municipal no hi ha vestidors per a dones ⁵².
- A la Policia local no es disposa de dutxes separades per a dones i homes⁵³.
- Les revisions mèdiques són iguals per a dones i homes sense una orientació específica de gènere⁵⁴.
- Es manifesta l'existència d'algun cas d'estil de direcció que genera tensions en part del seu personal⁵⁵.

⁴⁹ Vegeu aportacions de la sessió de personal, pàgina 128, i de les entrevistes, pàgina 139.

⁵⁰ Vegeu aportacions de la sessió de representants legals del personal pàgina 133 i de les entrevistes, pàgina 139.

⁵¹ Vegeu aportacions de les sessions de personal, pàgina 130, de representants legals del personal pàgina 135, i de les entrevistes, pàgina 143.

⁵² Vegeu aportacions de les sessions de personal, pàgina 130, de representants legals del personal, pàgina 135.

⁵³ Vegeu aportacions de les sessions de personal, pàgina 130 i de representants legals del personal, pàgina 135.

⁵⁴ Vegeu aportacions de la sessió de personal, pàgina 130.

⁵⁵ Vegeu aportacions de les sessions de personal, pàgina 130, de representants legals del personal pàgina 135 i de les entrevistes, pàgina 143.

Conclusions de l'àmbit *Condicions físiques de l'entorn de treball i de salut laboral*

Es valoren com a aspectes positius:

- ✓ L'existència d'un protocol de riscos laborals i psicosocials amb perspectiva de gènere.
- ✓ La realització d'un estudi d'identificació i avaluació de riscos psicosocials amb la participació del personal.
- ✓ L'adequació dels uniformes i altres accessoris de treball de la Policia local a les característiques específiques de dones i homes.

Es recomana millorar els aspectes següents:

- ✓ La no adequació de lavabos, vestidors i dutxes en algunes dependències municipals.
- ✓ La no aplicació de la perspectiva de gènere en les revisions mèdiques.
- ✓ L'exercici d'algun estil de direcció generador de tensions.

4.2.7 Usos del temps i conciliació de la vida laboral, personal i familiar

- A l'Acord de condicions de treball vigent estan regulades les excedències, permisos i reduccions de jornada a les quals pot accedir el personal a fi de poder conciliar millor⁵⁶.
- Es tendeix a facilitar la flexibilitat horària, quan és possible per les característiques del lloc de treball, especialment per qüestions de conciliació⁵⁷.
- Els horaris de les reunions de treball es fan la majoria en horari laboral⁵⁸.
- Dels resultats obtinguts en l'enquesta sobre avaluació de riscos psicosocials passada l'any 2014, amb un percentatge de resposta del 85,9% del personal a l'apartat dedicat a la doble presència⁵⁹, es detectaven deficiències en la informació rebuda pel treballadors i treballadores sobre els seus drets i com es poden exercir en matèria de conciliació laboral i familiar⁶⁰.
- No es cobreixen les reduccions de jornada, que en alguns casos no estan ben vistes, ni les baixes del personal en totes les àrees municipals⁶¹.
- Els horaris de les reunions de treball d'ensenyament es fan en horaris poc conciliadors⁶².
- Els permisos de paternitat encara són poc sol·licitats pels homes⁶³.
- No es preveu l'aplicació del teletreball⁶⁴.

⁵⁶ Vegeu aportacions de les sessions de personal, pàgina 128, de representants legals del personal, pàgina 133, i de les entrevistes, pàgina 139 i a l'*Acord de condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Sant Pol de Mar*.

⁵⁷ Vegeu aportacions de la sessió de personal, pàgina 128, i de les entrevistes, pàgina 139.

⁵⁸ Vegeu aportacions de les entrevistes, pàgina 139.

⁵⁹ Exigències sincròniques, simultànies, de l'àmbit laboral i de l'àmbit domèstic i familiar.

⁶⁰ *Circular informativa sobre avaluació de riscos psicosocials* (2014).

⁶¹ Vegeu aportacions de les sessions de personal, pàgina 130, de la sessió de representants legals del personal, pàgina 135, i de les entrevistes, pàgina 144.

⁶² Vegeu aportacions de les entrevistes, pàgina 144.

⁶³ Vegeu aportacions de les entrevistes, pàgina 144.

⁶⁴ Vegeu aportacions de la sessió de representants legals del personal, pàgina 145, i de les entrevistes, pàgina 135.

Conclusions de l'àmbit *Usos del temps i conciliació de la vida laboral, personal i familiar*

Es valoren com a aspectes positius:

- ✓ Els mecanismes de conciliació que es recullen a l'Acord de condicions de treball.
- ✓ L'accés a flexibilitat horària, quan és possible.
- ✓ Els horaris de les reunions de treball, en general.

Es recomana millorar els aspectes següents:

- ✓ La informació sobre els drets de conciliació laboral i familiar i com es poden exercir.
- ✓ Les polítiques sobre el cobriment de les reduccions de jornada.
- ✓ Les poques sol·licituds de permisos de paternitat.

4.2.8 Assetjament, actituds sexistes i percepció de la discriminació

- Actualment es desconeixen casos d'assetjament sexual⁶⁵.
- No existeix discriminació per raó de gènere⁶⁶.
- Manca un protocol i mecanismes de prevenció i gestió de l'assetjament moral i sexual⁶⁷.
- Manquen accions de sensibilització que ajudin a prevenir situacions d'assetjament⁶⁸.

Conclusions de l'àmbit *Assetjament, actituds sexistes i percepció de la discriminació*

Es valoren com a aspectes positius:

- ✓ La constatació que no es manifesten casos d'assetjament sexual.
- ✓ La constatació que no hi ha discriminació per raó de gènere.

Es recomana millorar els aspectes següents:

- ✓ La manca d'un protocol de prevenció i gestió de l'assetjament moral i sexual.
- ✓ La manca d'accions de sensibilització per prevenir situacions d'assetjament.

⁶⁵ Vegeu aportacions de les sessions de personal, pàgina 128, de representants legals del personal pàgina 133 i de les entrevistes, pàgina 140.

⁶⁶ Vegeu aportacions de les sessions de personal, pàgina 128, de representants legals del personal pàgina 133 i de les entrevistes, pàgina 140.

⁶⁷ Vegeu aportacions de les sessions de personal, pàgina 130, de representants legals del personal pàgina 135 i de les entrevistes, pàgina 144.

⁶⁸ Vegeu aportacions de les entrevistes, pàgina 144.

4.2.9 Síntesi global d'aspectes positius i aspectes a millorar

Del conjunt d'elements ressaltats en l'anàlisi d'àmbits es pot establir una síntesi d'aspectes positius i d'aspectes a millorar pel que fa a la igualtat de gènere:

Àmbit	Aspectes positius	Aspectes a millorar
1. Cultura i política d'igualtat de gènere	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La creació de la Regidoria d'Igualtat. ✓ La major sensibilitat pels valors d'igualtat en l'actual equip de govern. ✓ El suport a l'Associació de Dones de la Vallalta. ✓ La participació de l'Ajuntament en actes de gènere (8 de març, 25 de novembre). ✓ La col·laboració amb el Programa d'igualtat del Consell Comarcal del Maresme. ✓ L'existència d'un pressupost municipal per a temes d'igualtat. ✓ La paritat de la representació sindical. ✓ L'elaboració del present Pla intern d'igualtat de gènere. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ El coneixement, sensibilització i formalització dels temes i valors de gènere. ✓ La manca d'un Pla d'igualtat de gènere per a la ciutadania. ✓ La manca d'agent d'igualtat en l'Ajuntament. ✓ La no aplicació de criteris de gènere amb les empreses proveïdores.
2. Segregació vertical i horitzontal i Condicions laborals	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La presència equilibrada de dones i homes en la composició de la plantilla total. ✓ La presència equilibrada de dones i homes en l'escala de l'estructura de comandament. ✓ La correlació positiva entre el nivell d'estudis, la categoria i el grup professional de les dones. ✓ L'equilibri positiu quant a la presència de dones i homes en la categoria funcional. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La presència desequilibrada en determinats col·lectius professionals i àrees que estan molt feminitzades (personal administratiu, serveis socials) o molt masculinitzats (brigades i agents de policia). ✓ La manca d'accions de captació adreçades a col·lectius professionals amb presències desequilibrades. ✓ L'equilibri de dones i homes en el règim laboral. ✓ La bretxa salarial a favor dels homes quan es tenen en compte els sous anuals bruts més complements (hores extres). ✓ Les jornades reduïdes són sol·licitades majoritàriament per dones.

Àmbit	Aspectes positius	Aspectes a millorar
3. Polítiques de selecció, contractació i avaluació del personal	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La legislació i normativa pública com a garantia d'igualtat en la selecció, contractació, avaluació i retribució. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La selecció de personal en àmbits masculinitzats encara reflecteix estereotips socials.
4. Polítiques de formació i desenvolupament professional	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La igualtat per accedir a la formació. ✓ L'ús de bases específiques igualitàries en les promocions internes. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La manca de formació en temes de gènere. ✓ La manca d'una detecció de necessitats formativa lligada als objectius corporatius.
5. Comunicació, imatge i ús del llenguatge	<ul style="list-style-type: none"> ✓ L'ús d'un llenguatge neutre en els canals de comunicació amb la població (web, revista municipal) i en els documents administratius adreçats a la ciutadania. ✓ El treball portat a terme en aquest àmbit per la Llar d'Infants amb la canalla i la família. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La manca de criteris, pautes i eines corporatives. ✓ L'ús generalitzat del masculí exclouent. ✓ L'ús d'un llenguatge sexista en col·lectius professionals molt masculinitzats. ✓ La manca de formació en temes de llenguatge no sexista.
6. Condicions de l'entorn de treball i de salut laboral	<ul style="list-style-type: none"> ✓ L'existència d'un protocol de riscos laborals i psicosocials amb perspectiva de gènere. ✓ La realització d'un estudi d'identificació i avaluació de riscos psicosocials amb la participació del personal. ✓ L'adequació dels uniformes i altres accessoris de treball de la Policia local a les característiques específiques de dones i homes. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La no adequació de lavabos, vestidors i dutxes en algunes dependències municipals. ✓ La no aplicació de la perspectiva de gènere en les revisions mèdiques. ✓ L'exercici d'algun estil de direcció generador de tensions.
7. Usos del temps i conciliació de la vida laboral, personal i familiar	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Els mecanismes de conciliació que es recullen a l'Acord de condicions de treball. ✓ L'accés a flexibilitat horària, en general. ✓ Els horaris de les reunions de treball, en general. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La informació sobre els drets de conciliació laboral i familiar i com es poden exercir. ✓ Les polítiques sobre el cobriment de les reduccions de jornada. ✓ El horaris d'algunes reunions de treball. ✓ Les poques sol·licituds de permisos de paternitat.
8. Assetjament, actituds sexistes i percepció de la discriminació	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La constatació que no es manifesten casos d'assetjament sexual. ✓ La constatació que no hi ha discriminació per raó de gènere. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La manca d'un protocol de prevenció i gestió de l'assetjament moral i sexual. ✓ La manca d'accions de sensibilització per prevenir situacions d'assetjament.

4.2.10 Propostes dels grups de treball i de les entrevistes

Les tres temàtiques on s'han proposat més mesures (71,8% del total), en els grups de treball i les entrevistes, han estat⁶⁹:

- Assetjament, actituds sexistes i percepció de la discriminació: 33,3%
- Cultura i política d'igualtat de gènere: 19%
- La formació i el desenvolupament professional: 19%

⁶⁹ Vegeu el subapartat 8.7 *Síntesi d'aportacions*, pàgina 148.

5 Pla intern d'igualtat de gènere

Atès que l'execució del Pla intern d'igualtat de gènere abasta el període 2015-2019 i que hi ha aspectes que requereixen d'un treball continuat a mig i llarg termini, els **criteris** que s'han establert per a la proposta de mesures són els següents:

- Plantejar el Pla intern com un primer pas emmarcat en una perspectiva de treball corporatiu a mig i llarg termini.
- Intervenir en els àmbits o aspectes on s'ha constatat una major sensibilitat per part de les diferents fonts d'informació.
- Combinar actuacions amb efectes a curt termini, amb actuacions que tinguin un plantejament de continuïtat a fi d'aconseguir efectes a mig i llarg termini.
- Prioritzar les mesures plantejades en base a criteris de demanda, impacte, economia i eficiència.

A partir del diagnòstic realitzat, el **Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament Sant Pol de Mar** s'estructura en els apartats següents:

- Àmbits d'intervenció del Pla
- Formulació de mesures del Pla
- Desplegament del Pla

5.1 Àmbits d'intervenció del Pla

A partir de l'anàlisi de la informació recollida i del diagnòstic establert, es proposa un Pla intern d'igualtat de gènere vertebrat en set àmbits d'intervenció com a punt de partida per ordenar la proposta de mesures sobre els aspectes diagnosticats a millorar.

Aquests set àmbits d'intervenció són:

1. Cultura i política d'igualtat de gènere
2. Segregació vertical i horitzontal i Condicions laborals
3. Polítiques de selecció, contractació i avaluació del personal
4. Polítiques de formació i desenvolupament professional
5. Comunicació, imatge i ús del llenguatge
6. Condicions de l'entorn de treball i de salut laboral
7. Usos del temps i conciliació de la vida laboral, personal i familiar
8. Assetjament, actituds sexistes i percepció de la discriminació

5.2 Formulació de mesures del Pla

A partir del diagnòstic realitzat, la proposta de mesures del **Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Sant Pol de Mar** s'estructura de la forma següent:

- **Àmbits d'intervenció:** determinen els grans eixos sobre els quals s'espera obtenir resultats de millora.
- **Finalitats:** descriuen els propòsits de millora que es volen assolir per a cada àmbit d'intervenció a partir de les mesures proposades.
- **Mesures:** concreten les actuacions a portar a terme en cada àmbit d'intervenció a fi d'assolir resultats de millora concrets.
- **Indicadors:** estableixen les magnituds o validacions a partir de les quals es farà el seguiment i avaluació del Pla.
- **Costos:** orienten sobre les variables econòmiques a tenir en compte per dur a terme la mesura.
- **Responsable de la mesura:** mostra la o les unitats organitzatives que es responsabilitzen de la mesura.
- **Prioritat de la mesura:** determina l'ordre de primacia que té cada mesura en el conjunt d'accions; s'estableixen dues gradacions:

A (2015) B (2016) C (2017)

La formulació de les mesures es presenta amb el format següent:

Àmbit N

Finalitat
Mesura N.1
Indicador N.1
Cost N.1
Responsable N.1
Prioritat

- **Objectius/resultats de l'àmbit:** presenten el nombre de mesures que es proposa portar a terme en l'àmbit corresponent.

La formulació dels objectius/resultats es presenta amb el format següent:

Objectius/resultats de l'àmbit n			
$\frac{\text{Nombre de mesures aplicades}}{\text{Nombre de mesures establertes}} \times 100$			
Estàndard	Tolerància	Avaluació	Pressupost

El Pla inclou un total de **18 mesures** les quals es distribueixen d'acord amb els set àmbits d'intervenció ja esmentats:

1. Cultura i política d'igualtat de gènere
2. Les polítiques de selecció, contractació i retribució del personal
3. La formació i el desenvolupament professional
4. Comunicació, imatge i ús de llenguatge no sexista
5. Condicions físiques de l'entorn de treball i salut laboral
6. Assetjament, actituds sexistes i percepció de la discriminació
7. Usos del temps i conciliació de la vida laboral, personal i professional

Àmbit 1. Cultura i política d'igualtat de gènere

Finalitat

Promoure els valors relatius a la igualtat de gènere en el treball municipal a través d'intervencions transversals.

Mesura 1.1

Fer una sessió de presentació de Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament als regidors i regidores.

Indicador 1.1

Sessió de presentació del Pla intern d'igualtat de gènere als regidors i regidores municipals realitzada (validació: sí/no).

Cost 1.1

Dedicació de personal municipal a l'organització de la sessió.

Responsabilitat 1.1

Regidoria d'Igualtat.

Prioritat de la mesura: A

Mesura 1.2

Fer un acte obert de presentació del Pla intern d'igualtat de gènere al conjunt del personal.

Indicador 1.2

Sessió de presentació del Pla intern d'igualtat de gènere al conjunt del personal realitzada (validació: sí/no).

Cost 1.2

Dedicació de personal municipal a l'organització de la presentació.

Responsabilitat 1.2

Regidoria d'Igualtat.

Prioritat de la mesura: A

Mesura 1.3

Realitzar accions de sensibilització transversals adreçades al personal sobre valors, estils i comportaments que incentivin la igualtat d'oportunitats de gènere.

Indicador 1.3

Assistència del 60% del personal de cadascuna de les àrees, com a mínim, a les sessions de sensibilització.

Cost 1.3

Disseny, desplegament i avaluació de les accions de sensibilització per part d'un/a expert/a extern/a.

Responsabilitat 1.3

Regidoria d'Igualtat.

Prioritat de la mesura: B

Mesura 1.4

Crear una Comissió interna d'igualtat per resoldre tots aquells aspectes relacionats amb la implantació i seguiment de les polítiques d'igualtat.

Indicador 1.4

Comissió interna de gènere en funcionament (validació: sí/no).

Cost 1.4

Dedicació de personal municipal.

Responsabilitat 1.4

Regidoria d'Igualtat.

Prioritat de la mesura: A

Mesura 1.5

Disposar d'un/a agent d'igualtat o d'una persona referent en temes d'igualtat de gènere.

Indicador 1.5

Agent d'igualtat o persona referent en temes d'igualtat de gènere (validació: sí/no).

Cost 1.5

Dedicació de personal municipal.

Responsabilitat 1.5

Regidoria d'Igualtat.

Prioritat de la mesura: B

Objectius/resultats de l'Àmbit 1

$$\frac{\text{Nombre de mesures aplicades}}{\text{Nombre de mesures establertes}} \times 100$$

Estàndard	Tolerància	Avaluació	Costos
5	-1 (20%)	Anual	<ul style="list-style-type: none">• Dedicació de personal municipal.• Expert/a extern/a.

Àmbit 2. Segregació vertical i horitzontal i condicions laborals

Finalitat

Millorar la presència equilibrada de dones i homes en les àrees i col·lectius més feminitzats i masculinitzats.

Mesura 2.1

Realitzar campanyes de captació per potenciar la incorporació de dones o d'homes en llocs de treball o col·lectius professionals desequilibrats.

Indicador 2.1

Campanyes realitzades (validació: sí/no).

Cost 2.1

Dedicació de personal municipal.

Responsabilitat 2.1

Regidoria d'Igualtat.

Prioritat de la mesura: A

Mesura 2.2

Realitzar una relació i valoració de llocs de treball tenint en compte criteris d'igualtat de gènere.

Indicador 2.2

Relació i valoració de llocs de treball realitzada (validació: sí/no).

Cost 2.2

Dedicació de personal municipal.

Responsabilitat 2.2

Regidoria d'Igualtat.

Prioritat de la mesura: B

Objectius/resultats de l'Àmbit 2

$$\frac{\text{Nombre de mesures aplicades}}{\text{Nombre de mesures establertes}} \times 100$$

Estàndard	Tolerància	Avaluació	Costos
2	0	Anual	Dedicació de personal municipal.

Àmbit 3. Les polítiques de selecció, contractació i avaluació del personal

Finalitat

Potenciar una gestió de recursos humans que incorpori la igualtat de gènere en les seves polítiques, de selecció, contractació i avaluació.

Mesura 3.1

Disposar d'un sistema automatitzat per explotar les dades de gestió internes relatives als recursos humans desagregades per sexe.

Indicador 3.1

Sistema automatitzat en funcionament (validació: sí/no).

Cost 3.1

Dedicació de personal municipal.

Responsabilitat 3.1

Regidoria d'Igualtat.

Prioritat de la mesura: B**Mesura 3.2**

Incloure en el procés d'acollida del personal de nova incorporació la informació relativa al Pla intern d'igualtat de gènere.

Indicador 3.2

Incorporació del Pla intern d'igualtat de gènere en el procés d'acollida (validació: sí/no).

Cost 3.2

Dedicació de personal municipal.

Responsabilitat 3.2

Regidoria d'Igualtat.

Prioritat de la mesura: C

Objectius/resultats de l'Àmbit 3

$\frac{\text{Nombre de mesures aplicades}}{\text{Nombre de mesures establertes}} \times 100$			
Estàndard	Tolerància	Avaluació	Costos
2	0	Anual	Dedicació de personal municipal.

Aquest àmbit queda reforçat també per les mesures incloses en l'àmbit 2.

Àmbit 4. La formació i el desenvolupament professional

Finalitat

Alinear les competències del personal a les estratègies corporatives introduint-hi la igualtat de gènere.

Mesura 4.1

Realitzar una acció de formació sobre valors, estils i comportaments directius i de comandament que incentivin la igualtat d'oportunitats de gènere.

Indicador 4.1

Assistència de tot el personal directiu i de comandament, a l'acció de formació.

Cost 4.1

Disseny, desplegament i avaluació de l'acció de formació per part d'un/a expert/a extern/a.

Responsabilitat 4.1

Regidoria d'Igualtat.

Prioritat de la mesura: B

Mesura 4.2

Dur a terme una acció de formació sobre eines i recursos de la igualtat de gènere adreçades al personal que formarà part de la Comissió interna d'igualtat.

Indicador 4.2

Acció de formació realitzada (validació: sí/no).

Cost 4.2

Disseny, desplegament i avaluació de l'acció de formació per part d'un/a expert/a extern/a.

Responsabilitat 4.2

Regidoria d'Igualtat.

Prioritat de la mesura: A

Mesura 4.3

Disposar d'un Pla de formació a mida per al desenvolupament i l'alineament del conjunt del personal a l'estratègia de l'organització, basat en una detecció prèvia de necessitats, que incorpori aspectes de gènere.

Indicador 4.3

Pla de formació en funcionament (validació: sí/no).

Cost 4.3

Dedicació de personal municipal en el disseny, desplegament i avaluació del Pla de formació.

Responsabilitat 4.3

Responsable de la gestió dels recursos humans.

Prioritat de la mesura: C

Objectius/resultats de l'Àmbit 4

$$\frac{\text{Nombre de mesures aplicades}}{\text{Nombre de mesures establertes}} \times 100$$

Estàndard	Tolerància	Avaluació	Costos
3	0	Anual	<ul style="list-style-type: none">• Experts/es externs/es.• Dedicació de personal municipal.

Àmbit 5. Comunicació, imatge i ús de llenguatge no sexista

Finalitat

Millorar la comunicació corporativa utilitzant un llenguatge igualitari i no sexista.

Mesura 5.1

Elaborar i difondre a tot el personal una guia pràctica de llenguatge igualitari i no sexista.

Indicador 5.1

Guia de llenguatge difosa a tot el personal (validació: sí/no).

Cost 5.1

Disseny i elaboració per part d'un/a expert/a extern/a.

Responsabilitat 5.1

Regidoria d'Igualtat.

Prioritat de la mesura: C

Mesura 5.2

Realitzar tallers pràctics que facilitin l'aplicació de la guia de llenguatge igualitari i no sexista.

Indicador 5.2

Assistència del 50% de la plantilla, com a mínim, a cada taller.

Cost 5.2

Disseny, desplegament i avaluació dels tallers per part d'un/a expert/a extern/a.

Responsabilitat 5.2

Regidoria d'Igualtat.

Prioritat de la mesura: C

Objectius/resultats de l'Àmbit 5

$$\frac{\text{Nombre de mesures aplicades}}{\text{Nombre de mesures establertes}} \times 100$$

Estàndard	Tolerància	Avaluació	Costos
2	0	Anual	<ul style="list-style-type: none"> Experts/es externs/es. Producció de la guia. Dedicació de personal municipal.

Àmbit 6. Condicions físiques de l'entorn de treball i salut laboral

Finalitat

Assegurar que les condicions físiques de l'entorn professional i salut laboral són adequades.

Mesura 6.1

Condicionar les instal·lacions de les dependències municipals que ho requereixin, d'acord amb la normativa legal vigent i la perspectiva de gènere.

Indicador 6.1

Instal·lacions de dependències que ho requereixin condicionades (validació: sí/no).

Cost 6.1

- Dedicació del personal municipal.
- Materials i elements necessaris.

Responsabilitat 6.1

Responsable de Serveis Territorials.

Prioritat de la mesura: C

Mesura 6.2

Realitzar una sessió informativa amb un/a professional sobre temes de salut des de la perspectiva de gènere.

Indicador 6.2

Assistència del 60% del personal de cadascuna de les àrees, com a mínim, a la sessió informativa.

Cost 6.2

Disseny i dinamització de la sessió per part d'un/a expert/a extern/a.

Responsabilitat 6.2

Regidoria d'Igualtat.

Prioritat de la mesura: C

Objectius/resultats de l'Àmbit 6

$$\frac{\text{Nombre de mesures aplicades}}{\text{Nombre de mesures establertes}} \times 100$$

Estàndard	Tolerància	Avaluació	Costos
2	0	Anual	<ul style="list-style-type: none">• Materials i elements necessaris per al condicionament.• Expert/a extern/a.• Dedicació del personal municipal corresponent.

Àmbit 7. Usos del temps i conciliació de la vida laboral, personal i professional

Finalitat Facilitar el coneixement i l'ús de les mesures de conciliació disponibles al personal.
Mesura 7.1 Realitzar una sessió informativa adreçada al personal masculí sobre mesures de conciliació.
Indicador 7.1 Sessió informativa realitzada (validació: sí/no).
Cost 7.1 Dedicació del personal municipal.
Responsabilitat 7.1 Regidoria d'Igualtat.
Prioritat de la mesura: A

Objectius/resultats de l'Àmbit 7

$\frac{\text{Nombre de mesures aplicades}}{\text{Nombre de mesures establertes}} \times 100$			
Estàndard	Tolerància	Avaluació	Costos
1	0	Anual	Dedicació de personal municipal.

Àmbit 8. Assetjament, actituds sexistes i percepció de la discriminació

Finalitat

Formalitzar els circuits necessaris per a la prevenció i el tractament de l'assetjament en l'àmbit municipal.

Mesura 8.1

Elaborar i difondre a tot el personal un protocol de prevenció i tractament de l'assetjament moral i sexual.

Indicador 8.1

Protocol de prevenció i tractament de l'assetjament moral i sexual difós a tot el personal (validació: sí/no).

Cost 8.1

Elaboració per part de personal expert extern.

Responsabilitat 8.1

Responsable de Recursos Humans.

Prioritat de la mesura: B

Objectius/resultats de l'Àmbit 7

$$\frac{\text{Nombre de mesures aplicades}}{\text{Nombre de mesures establertes}} \times 100$$

Estàndard	Tolerància	Avaluació	Costos
1	0	Anual	<ul style="list-style-type: none"> Personal expert extern. Dedicació del personal municipal corresponent.

5.3 Desplegament del Pla

S'estructura en els apartats següents:

- Síntesi del desplegament del Pla intern d'igualtat de gènere
- Priorització de les mesures
- Relació de mesures per àmbits
- Desplegament de mesures segons prioritat
- Desplegament de mesures per anys

5.3.1 Síntesi del desplegament del Pla intern d'igualtat de gènere

Àmbits	Mesures
1 Cultura i política d'igualtat de gènere	5
2 Segregació vertical i horitzontal i condicions laborals.	2
3 Les polítiques de selecció, contractació i retribució del personal	2
4 La formació i el desenvolupament professional	3
5 Comunicació, imatge i ús de llenguatge no sexista	2
6 Condicions físiques de l'entorn de treball i salut laboral	2
7 Usos del temps i conciliació de la vida laboral, personal i professional	1
8 Assetjament, actituds sexistes i percepció de la discriminació	1
Total	18

5.3.2 Priorització de les mesures

Per prioritzar les mesures s'han ponderat tres factors:

- Demanda de la mesura en les aportacions fetes pel conjunt de participants en la fase de recollida d'informació.
- Impacte de la mesura en l'organització municipal.
- Minimització del cost i facilitat en la implantació de la mesura.

Tal com s'ha explicat anteriorment (apartat 5.2 - Formulació de mesures del Pla), l'ordre d'execució de cada mesura en el conjunt d'accions s'ha establert a partir de tres gradacions: **A** (2015), **B** (2016) i **C** (2017).

Àmbits	A	B	C	Total
1 Cultura i política d'igualtat de gènere	3	2	-	5
2 Segregació vertical i horitzontal i condicions laborals.	1	1	-	2
3 Les polítiques de selecció, contractació i retribució del personal	1	1	-	2
4 La formació i el desenvolupament professional	1	1	1	3
5 Comunicació, imatge i ús de llenguatge no sexista	-	-	2	2
6 Condicions físiques de l'entorn de treball i salut laboral	-	-	2	2
7 Usos del temps i conciliació de la vida laboral, personal i professional	1	-	-	1
8 Assetjament, actituds sexistes i percepció de la discriminació	-	1	-	1
Total	7	6	5	18

5.3.3 Relació de mesures

Llistat de mesures per àmbits
Àmbit 1: Cultura i política d'igualtat de gènere
Mesura 1.1 Fer una sessió de presentació de Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament als regidors i regidores. A
Mesura 1.2 Fer un acte obert de presentació del Pla intern d'igualtat de gènere al conjunt del personal. A
Mesura 1.3 Realitzar accions de sensibilització transversals adreçades al personal sobre valors, estils i comportaments que incentivin la igualtat d'oportunitats de gènere. B
Mesura 1.4 Crear una Comissió interna d'igualtat per resoldre tots aquells aspectes relacionats amb la implantació i seguiment de polítiques d'igualtat. A
Mesura 1.5 Disposar d'un/a agent d'igualtat o d'una persona referent en temes d'igualtat de gènere. B
Àmbit 2: Segregació vertical i horitzontal i condicions laborals.
Mesura 2.1 Realitzar campanyes de captació per potenciar la incorporació de dones o d'homes en llocs de treball o col·lectius professionals desequilibrats. A
Mesura 2.2 Realitzar una relació i valoració de llocs de treball tenint en compte criteris d'igualtat de gènere. B
Àmbit 3: Les polítiques de selecció, contractació i retribució del personal
Mesura 3.1 Disposar d'un sistema automatitzat per explotar les dades de gestió internes relatives als recursos humans desagregades per sexe. B
Mesura 3.2 Incloure en el procés d'acollida del personal de nova incorporació la informació relativa al Pla intern d'igualtat de gènere. A
Àmbit 4: La formació i el desenvolupament professional
Mesura 4.1 Realitzar una acció de formació sobre valors, estils i comportaments directius i de comandament que incentivin la igualtat d'oportunitats de gènere. B
Mesura 4.2 Dur a terme una acció de formació sobre eines i recursos de la igualtat de gènere adreçades al personal que formarà part de la Comissió interna d'igualtat. A
Mesura 4.3 Disposar d'un Pla de formació a mida per al desenvolupament i l'alineament del conjunt del personal a l'estratègia de l'organització, basat en una detecció prèvia de necessitats, que incorpori aspectes de gènere. C
Àmbit 5: Comunicació, imatge i ús de llenguatge no sexista
Mesura 5.1 Elaborar i difondre a tot el personal una guia pràctica de llenguatge igualitari i no sexista. C
Mesura 5.2 Realitzar tallers pràctics que facilitin l'aplicació de la guia de llenguatge igualitari i no sexista. C
Àmbit 6: Condicions físiques de l'entorn de treball i salut laboral
Mesura 6.1 Condicionar les instal·lacions de les dependències municipals que ho requereixin, d'acord amb la normativa legal vigent i la perspectiva de gènere. C
Mesura 6.1 Realitzar una sessió informativa amb un/a professional sobre temes de salut des de la perspectiva de gènere. C

Llistat de mesures per àmbits

Àmbit 7: Usos del temps i conciliació de la vida laboral, personal i professional

Mesura 7.1 Realitzar una sessió informativa adreçada al personal masculí sobre mesures de conciliació. **A**

Àmbit 8: Assetjament, actituds sexistes i percepció de la discriminació

Mesura 8.1 Elaborar i difondre a tot el personal un protocol de prevenció i tractament de l'assetjament moral i sexual. **B**

5.3.4 Desplegament de mesures segons prioritat

Prioritat de les mesures	
2015	
Àmbit 1: Cultura i política d'igualtat de gènere	
Mesura 1.1	Fer una sessió de presentació de Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament als regidors i regidores. A
Mesura 1.2	Fer un acte obert de presentació del Pla intern d'igualtat de gènere al conjunt del personal. A
Mesura 1.4	Crear una Comissió interna d'igualtat per resoldre tots aquells aspectes relacionats amb la implantació i seguiment de polítiques d'igualtat. A
Àmbit 2: Segregació vertical i horitzontal i condicions laborals.	
Mesura 2.1	Realitzar campanyes de captació per potenciar la incorporació de dones o d'homes en llocs de treball o col·lectius professionals desequilibrats. A
Àmbit 3: Les polítiques de selecció, contractació i retribució del personal	
Mesura 3.2	Incloure en el procés d'acollida del personal de nova incorporació la informació relativa al Pla intern d'igualtat de gènere. A
Àmbit 4: La formació i el desenvolupament professional	
Mesura 4.2	Dur a terme una acció de formació sobre eines i recursos de la igualtat de gènere adreçades al personal que formarà part de la Comissió interna d'igualtat. A
Àmbit 7: Usos del temps i conciliació de la vida laboral, personal i professional	
Mesura 7.1	Realitzar una sessió informativa adreçada al personal masculí sobre mesures de conciliació. A
2016	
Àmbit 1: Cultura i política d'igualtat de gènere	
Mesura 1.3	Realitzar accions de sensibilització transversals adreçades al personal sobre valors, estils i comportaments que incentivin la igualtat d'oportunitats de gènere. B
Mesura 1.5	Disposar d'un/a agent d'igualtat o d'una persona referent en temes d'igualtat de gènere. B
Àmbit 2: Segregació vertical i horitzontal i condicions laborals.	
Mesura 2.2	Realitzar una relació i valoració de llocs de treball tenint en compte criteris d'igualtat de gènere. B
Àmbit 3: Les polítiques de selecció, contractació i retribució del personal	
Mesura 3.1	Disposar d'un sistema automatitzat per explotar les dades de gestió internes relatives als recursos humans desagregades per sexe. B
Àmbit 4: La formació i el desenvolupament professional	
Mesura 4.1	Realitzar una acció de formació sobre valors, estils i comportaments directius i de comandament que incentivin la igualtat d'oportunitats de gènere. B
Àmbit 8: Assetjament, actituds sexistes i percepció de la discriminació	
Mesura 8.1	Elaborar i difondre a tot el personal un protocol de prevenció i tractament de l'assetjament moral i sexual. B

2017

Àmbit 4: La formació i el desenvolupament professional

Mesura 4.3 Disposar d'un Pla de formació a mida per al desenvolupament i l'alineament del conjunt del personal a l'estratègia de l'organització, basat en una detecció prèvia de necessitats, que incorpori aspectes de gènere. **C**

Àmbit 5: Comunicació, imatge i ús de llenguatge no sexista

Mesura 5.1 Elaborar i difondre a tot el personal una guia pràctica de llenguatge igualitari i no sexista. **C**

Mesura 5.2 Realitzar tallers pràctics que facilitin l'aplicació de la guia de llenguatge igualitari i no sexista. **C**

Àmbit 6: Condicions físiques de l'entorn de treball i salut laboral

Mesura 6.1 Condicionar les instal·lacions de les dependències municipals que ho requereixin, d'acord amb la normativa legal vigent i la perspectiva de gènere. **C**

Mesura 6.1 Realitzar una sessió informativa amb un/a professional sobre temes de salut des de la perspectiva de gènere. **C**

5.3.5 Desplegament de mesures per anys

Àmbits	2015	2016	2017	Total
1 Cultura i política d'igualtat de gènere	3	2	-	5
2 Segregació vertical i horitzontal i condicions laborals.	1	1	-	2
3 Les polítiques de selecció, contractació i retribució del personal	1	1	-	2
4 La formació i el desenvolupament professional	1	1	1	3
5 Comunicació, imatge i ús de llenguatge no sexista	-	-	2	2
6 Condicions físiques de l'entorn de treball i salut laboral	-	-	2	2
7 Usos del temps i conciliació de la vida laboral, personal i professional	1	-	-	1
8 Assetjament, actituds sexistes i percepció de la discriminació	-	1	-	1
Total	7	6	5	18

6 Sistema de control de gestió del Pla

Es contemplen els apartats següents:

- Documentació
- Indicadors d'avaluació
- Seguiment i avaluació
- Pressupost

6.1 Documentació

Nom document	Actualització	Canal d'accés	Responsable
Pla intern d'igualtat de gènere	Anual	Comissió interna d'igualtat	Regidoria d'igualtat
Resum del Pla	Anual	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Actes presentació ▪ Tauler d'anuncis 	
Presentacions al personal	Anual	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Actes presentació ▪ Tauler d'anuncis 	
Informes de seguiment	Semestral	Comissió interna d'igualtat	
Informes d'avaluació	Anual	Comissió interna d'igualtat	

6.2 Indicadors d'avaluació

Es concreten en:

- Els indicadors específics establerts per a cada mesura.
- Els indicadors generals establerts per a cada àmbit d'intervenció.
- Els indicadors globals d'assoliment del Pla intern d'igualtat de gènere.

Avaluació dels resultats del Pla en base a les mesures	2015		2016		2017	
	Mesures	Resultats	Mesures	Resultats	Mesures	Resultats
Àmbits						
1 Cultura i política d'igualtat de gènere	3		2		-	
2 Les polítiques de selecció, contractació i retribució del personal	1		1		-	
3 Segregació vertical i horitzontal i condicions laborals	1		1		-	
4 La formació i el desenvolupament professional	1		1		1	
5 Comunicació, imatge i ús de llenguatge no sexista	-		-		2	
6 Condicions físiques de l'entorn de treball i salut laboral	-		-		2	
7 Usos del temps i conciliació de la vida laboral, personal i professional	1		-		-	
8 Assetjament, actituds sexistes i percepció de la discriminació	-		1		-	
Total any	7		6		5	

Per a l'avaluació final del Pla intern d'igualtat de gènere es poden plantejar indicadors de satisfacció del personal, a fi de valorar-ne el seu l'impacte.

6.3 Seguiment i avaluació

Nom reunió	Objectiu	Documentació	Participants
Planificació	Elaborar i presentar el Pla intern d'igualtat de gènere 2015-2017	Pla intern d'igualtat de gènere	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Regidoria Igualtat ▪ Diputació de Barcelona ▪ OPS NEO
Comunicació Pla	Comunicar el Pla	Síntesi del Pla	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Regidoria Igualtat ▪ Sindicats ▪ Personal
Seguiment Pla	Fer el seguiment del Pla (2015)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pla ▪ Informe seguiment 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Regidoria Igualtat ▪ Comissió igualtat
Avaluació Pla	Avaluar resultats Pla (2015)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pla ▪ Informe d'avaluació 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Regidoria Igualtat ▪ Comissió igualtat ▪ Diputació de Barcelona
Comunicació avaluació	Comunicar resultats (2015)	Síntesi dels resultats	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Regidoria Igualtat ▪ Comissió igualtat ▪ Personal
Seguiment Pla	Fer el seguiment del Pla (2016)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pla ▪ Informe seguiment 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Regidoria Igualtat ▪ Comissió igualtat
Avaluació Pla	Avaluar tot el Pla (2016)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pla ▪ Informe d'avaluació 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Regidoria Igualtat ▪ Comissió igualtat ▪ Diputació de Barcelona
Comunicació avaluació	Comunicar resultats (2016)	Síntesi dels resultats	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Regidoria Igualtat ▪ Comissió igualtat ▪ Personal
Seguiment Pla	Fer el seguiment del Pla (2017)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pla ▪ Informe seguiment 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Regidoria Igualtat ▪ Comissió igualtat
Avaluació Pla (global)	Avaluar tot el Pla (2017)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pla ▪ Informe d'avaluació 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Regidoria Igualtat ▪ Comissió igualtat ▪ Diputació de Barcelona
Planificació Pla nou	Elaborar continuïtat del Pla	Pla nou	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Regidoria Igualtat ▪ Comissió igualtat ▪ Diputació de Barcelona
Comunicació Pla nou	Comunicar avaluació i proposar Pla nou	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Síntesi resultats Pla ▪ Propostes Pla nou 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Regidoria Igualtat ▪ Comissió igualtat ▪ Personal

6.4 Pressupost

Les diferents mesures contemplades en aquest Pla intern d'igualtat de gènere es plantegen bàsicament des de la perspectiva de realització amb els recursos municipals propis i, per tant, el seu cost és aquell que es derivi de la dedicació de personal municipal.

Tanmateix, es contempla la possibilitat de sol·licitar ajuts i recursos a altres administracions, a fi de dur a terme determinades accions que es s'hagin de realitzar amb persones expertes externes.