

III Pla Intern d'Igualtat de Gènere

Ajuntament de Sant Boi de Llobregat

2024-2027

Desembre, 2023



Coordinació del treball:

Ajuntament de Sant Boi de Llobregat

Consultoria de Gènere Fundació Surt

Autoria:

Meritxell Palacios Cañada

Belén Sanchís Juesas

Equip Consultoria de Gènere Fundació Surt

Agraïments:

Des de la Fundació SURT, volem agrair la participació de totes les persones implicades en el desenvolupament del Pla Intern d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat. Especialment, agraïm a l'equip de Recursos Humans, per facilitar-nos la informació i l'ajuda necessària; i també a l'equip d'Igualtat, per col·laborar de forma proactiva i acompanyar-nos durant tot el procés.

ÍNDIX

1. PRESENTACIÓ	5
2. INTRODUCCIÓ	6
2.1 Objectius	7
2.2 Principis orientadors	8
2.3 Estructura del Pla Intern d'Igualtat de Gènere	10
3. MARC LEGAL I NORMATIU	11
3.1 Normativa internacional i europea	11
3.2 Normativa estatal	12
3.3 Normativa autonòmica	13
3.4 Novetats legislatives	13
3.5 Normativa municipal	15
4. METODOLOGIA	17
4.1 Fase de tast o inicial	17
4.2 Fase de diagnosi	18
4.3. Fase de pla d'acció i d'estratègia d'implementació	19
4.4 Fase de tancament o final	20
4.5 Fase transversal de compromís i lideratge	20
5. DIAGNOSI	22
5.1 Compromís institucional amb la igualtat i equitat de gènere	23
Antecedents	23
Organigrama polític i tècnic	26
Pressupost	27
5.2 Representativitat horitzontal i vertical del personal	30
5.3 Política de reclutament i selecció de personal	45
5.4 Política de formació i desenvolupament professional	49

5.5 Política d'avaluació del rendiment i promoció del personal	55
5.6 Política salarial	58
5.7 Condicions laborals	72
Normativa interna	781
Relació contractual	73
Jornada de treball	75
Teletreball	75
5.8 Condicions físiques, de l'entorn de treball i de salut laboral	78
5.9 Equilibri de la vida laboral, familiar i personal	85
5.10 Assetjament, actituds sexistes i percepció de discriminació	93
5.11 Comunicació, imatge i llenguatge	111
6. PLA D'ACCIÓ	106
6.1. LE1. Compromís institucional amb la igualtat i equitat de gènere	107
6.2. LE2. Representativitat horitzontal i vertical del personal	1120
6.3. LE3. Política de reclutament i selecció de personal	113
6.4. LE4. Política de formació i desenvolupament professional	115
6.5. LE5. Política d'avaluació del rendiment i promoció del personal	119
6.6. LE6. Política salarial	122
6.7. LE7. Condicions laborals	125
6.8. LE8. Condicions físiques, de l'entorn de treball i de salut laboral	127
6.9. LE9. Equilibri de la vida laboral, familiar i personal	129
6.10. LE10. Assetjament, actituds sexistes i percepció de la discriminació	132
6.10. LE11. Comunicació, imatge i llenguatge	133
7. RESUM D'ACCIONS	138
8. SISTEMA D'IMPLEMENTACIÓ, SEGUIMENT I AVALUACIÓ	1157
8.1. Objectius i continguts del sistema de seguiment i avaluació	150
8.2. Instàncies de seguiment i avaluació	151

9. ÍNDEX D'IMATGES, TAULES I GRÀFICS	154
10. ANNEXOS	160
10.1. Annex 1. Guió d'entrevista	160
10.2. Annex 2. Qüestionari adreçat a la plantilla	163

1. PRESENTACIÓ

La igualtat de gènere és un principi fonamental que ha de regir totes les nostres accions i decisions com a institució pública. Reconeixem la importància de crear un entorn laboral inclusiu i equitatiu on totes les persones, independentment del gènere, tinguin les mateixes oportunitats de creixement i desenvolupament.

El Pla Intern d'Igualtat que avui presentem referma el compromís institucional de promoure el valor de la igualtat d'oportunitats en l'àmbit de l'organització interna de la corporació, és el resultat d'una profunda anàlisi de la nostra situació actual, en què hem identificat àrees de millora i establert objectius clars per avançar cap a la igualtat de gènere al nostre Ajuntament.

Entre els principals objectius del nostre pla es troben:

- Promoure un canvi organitzatiu al Consistori en la promoció i la garantia de la igualtat i equitat de gènere.
- Identificar els obstacles existents per a l'assoliment de l'equitat de gènere, amb l'elaboració d'un Informe de Diagnosi.
- Promoure l'equitat de gènere en la cultura organitzativa, en els àmbits de l'organització i en el funcionament del Consistori.
- Establir un sistema de seguiment i avaluació de les accions i mesures per a promoure l'equitat de gènere a l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat

Per assolir aquests objectius, hem dissenyat una sèrie d'estratègies i accions concretes que seran implementades a totes les àrees i nivells del nostre Ajuntament. Des de la revisió de polítiques de contractació i promoció fins a la implementació de programes de formació en igualtat de gènere, estem compromesos a generar un canvi real i durador.

Destacar que aquest pla no seria possible sense el compromís i la col·laboració de tot el nostre equip i representació social dels treballadors, així com del compromís polític i directiu de la nostra organització.

2. INTRODUCCIÓ

Les **polítiques feministes** han de servir per posar de manifest els fenòmens que són conseqüència del sistema sexe-gènere –desigualtats, discriminacions, violències– i establir mecanismes per erradicar-los, és a dir, per **assegurar la igualtat real i efectiva**.

Les **administracions locals** han esdevingut un **referent clau** en la implementació de les polítiques d'igualtat de gènere i s'han convertit en **agents de canvi pioneres** en la transformació cap a una societat més igualitària. Per la seva proximitat amb la ciutadania, se situen en un lloc privilegiat per promoure la igualtat de gènere, de manera que desenvolupen un paper primordial en l'assoliment de polítiques igualitàries i justes.

No obstant això, el treball extern, adreçat a la ciutadania, ha de veure's acompanyat d'un treball intern de l'organització, adreçat al conjunt de treballadors i treballadores del Consistori. Malgrat que l'administració pública és percebuda com un àmbit on es produeixen menys desigualtats per raó de gènere, continuen sent necessàries les polítiques d'igualtat internes per adreçar la bretxa salarial de gènere, les mesures de conciliació de la vida personal, laboral i familiar, la precarietat laboral, la segregació horitzontal i vertical o l'assetjament laboral per raó de sexe, d'entre altres.

Així, els ens locals han de ser institucions exemplars i tenen el repte d'assolir una igualtat real i efectiva en les seves polítiques de gestió interna i en la seva cultura institucional. Donant compliment a la *Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes*, **les administracions públiques catalanes estan obligades a elaborar i implementar Plans Interns d'Igualtat de Gènere**.

És per aquests motius que el **Pla Intern d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat (2024-2027)** és una estratègia orientada a la consecució de la igualtat de gènere real i efectiva a l'organització, amb la finalitat de consolidar la perspectiva de gènere i incidir en la cultura organitzativa del Consistori. Amb aquest, es garanteix l'anàlisi sistemàtica del conjunt d'estructures i mecanismes que contribueixen a perpetuar les relacions desiguals, així com la implementació de canvis en l'àmbit organitzatiu i operatiu que assegurin l'avenç cap a una situació de major igualtat, equitat i justícia en el conjunt de l'Ajuntament.

2.1 Objectius

Els objectius del Pla Intern d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat són els següents:

L'objectiu general del Pla és promoure un canvi organitzatiu al Consistori en la promoció i la garantia de la igualtat i equitat de gènere, amb la finalitat que les persones treballadores puguin assolir el seu màxim potencial i veure's recompensades justament, sense cap discriminació per raó de gènere.

A totes les organitzacions hi ha **relacions de poder desiguals entre homes i dones**, que es configuren a través de les seves estructures formals i informals. És a dir, les desigualtats es reproduïxen mitjançant les regles, les polítiques, els procediments i les activitats assignades; però també a partir del conjunt d'activitats, de normes i de relacions espontànies que sorgeixen entre les persones de l'organització, no establertes ni previstes per la direcció.

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

1 Identificar els obstacles existents per a l'assoliment de l'equitat de gènere, amb l'elaboració d'un Informe de Diagnosi.

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

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

El segon objectiu específic és l'eliminació de les desigualtats que puguin existir com a resultat dels obstacles prèviament identificats. Per a fer-ho es proposaran **mesures i actuacions** que incideixin en els trets de gènere presents al Consistori i el seu impacte diferenciat en dones i homes per al desenvolupament del seu **projecte professional i personal**. És a dir, el Pla busca revertir els condicionants de gènere (rols i estereotips de gènere) que poden estar operant

en les opcions, possibilitats i oportunitats de les dones en relació amb el treball i l'ocupació.

3 Establir un sistema de seguiment i avaluació de les accions i mesures per a promoure l'equitat de gènere a l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat.

Per acabar, el tercer objectiu específic es relaciona amb el **sistema i els mecanismes de seguiment i avaluació** per tal de **valorar l'impacte que generaran les diferents mesures i actuacions**. És a dir, es formularà un sistema d'indicadors que permeti determinar fins a quin punt s'està incidint en els trets de gènere presents a l'organització o s'està produint, de forma efectiva, un canvi organitzatiu que permeti la plena consecució de la igualtat de gènere en el si de l'Ajuntament.

2.2 Principis orientadors

Els principis que travessen el Pla Intern d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat són els següents:

Igualtat i equitat de gènere

Concebuda com una manera de relacionar-se i de fer que superi els estereotips de gènere propis de la nostra societat i garanteixi societats més feministes¹. Aquesta idea implica no només igualar els drets de les dones i de totes les persones a nivell formal sinó també a nivell real, tenint en compte i donant resposta a les seves situacions, necessitats i interessos diferenciats, superant les relacions desiguals de poder. Suposa, en aquest sentit, assolir la igualtat partint del reconeixement de la diferència sense que aquesta s'utilitzi com a justificació de la discriminació. Per a això és indispensable incorporar la perspectiva de gènere i la perspectiva interseccional.

Perspectiva de gènere

¹ S'entén el feminisme com un moviment polític, social, acadèmic, econòmic i cultural, que busca crear consciència i condicions per a transformar les relacions socials, aconseguir la igualtat entre les persones, i eliminar qualsevol forma de discriminació o violència contra les dones.

L'enfocament que introdueix la possibilitat d'examinar la realitat des d'una òptica que facilita percebre l'existència d'obstacles que troba el desenvolupament del principi d'igualtat i equitat de gènere. Funciona com a instrument d'anàlisi i permet detectar i conèixer les causes de les desigualtats de gènere, situant-les en un marc sociopolític capitalista i patriarcal que, de manera més o menys informal, pot estar obstaculitzant la consecució de l'equitat de gènere.

Perspectiva interseccional

La perspectiva interseccional² posa de manifest el fet que el sexe, el gènere, la classe social, l'edat, la raça, l'ètnia, la diversitat funcional, etc., són condicions que es donen simultàniament, interseccionen entre si i influeixen alhora de forma diferenciada a la vida de les persones segons el seu context personal, social, econòmic i cultural.

Així, la interseccionalitat promou l'anàlisi de l'encreuament d'aquestes variables que també representen les diverses relacions –i eixos– d'opressió, dominació i discriminació, mostrant com es configuren en diferents nivells creant situacions úniques en cada context i mostrant-se les estructures de poder existents a la societat.

Transversalitat de gènere

La transversalitat de gènere (*gender mainstreaming*³) implica incorporar la perspectiva de gènere en totes les polítiques públiques i les seves fases (disseny, planificació, implementació, seguiment i avaluació). En conseqüència, implica un canvi de mirada en la forma de treballar i en la cultura institucional, provocant que les polítiques deixin de ser cegues al gènere i a les desigualtats de gènere. En aquest sentit, en última instància, la transversalitat de gènere ha de poder ser interseccional.

El PIIG parteix de la necessitat de definir polítiques públiques amb consciència de gènere que facin transversal el gènere a tota l'estructura organitzativa del Consistori. Aquesta voluntat es tradueix en posar els mitjans i els instruments

² El concepte d'interseccionalitat l'introdueix Kimberlé Crenshaw a la Conferència Mundial contra el Racisme a Sud-Àfrica (2001). Aquest terme es formula des del feminisme com a resposta a un feminisme occidental exclusiu que no considerava a les dones d'altres races i classes socials.

³ El marc de referència de la transversalitat de gènere (*gender mainstreaming*) com a estratègia de treball de governs, ONG's, fundacions, etc., va quedar establert l'any 1995 a la Conferència Mundial de Dones de Beijing organitzada per les Nacions Unides, a partir de la qual s'inicia un procés de difusió de l'estratègia a través de Manuals i Guies de treball editades per diferents organismes.

necessaris per fer travessar la perspectiva de gènere en el conjunt de l'actuació de l'Ajuntament, tenint en compte que és un procés complex que requereix voluntat política i professionals amb especialització formativa en gènere i interseccionalitat.

Cultura organitzativa feminista

La cultura organitzativa és el que identifica la manera de ser de l'organització i es manifesta en les seves maneres d'actuar. Inclou els valors, els símbols i les explicacions col·lectives sobre allò que passa i per què passa.

Sol estar a la base de les desigualtats, però també és la via més efectiva per a modificar-les, ja que es pot utilitzar com a palanca de canvi.

Compromís i lideratge feminista

Sense aquests dos elements, que han de ser intrínsecs a la praxi política i global de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat, serà molt complicat modificar les relacions de gènere desiguals i els valors o factors que les sustenten i, per tant, difícilment es podrà assolir la igualtat i l'equitat de gènere de manera efectiva dins de l'organització.

És el que identifica la manera de ser de l'organització i es manifesta en les seves maneres d'actuar. En aquest sentit, l'elaboració del PIIG és una bona declaració d'intencions i, en si mateix, també hauria de ser un generador de compromís i lideratge feminista, conscienciant a les persones que hi participen, respecte a les possibles desigualtats i discriminacions, les seves causes i els canvis necessaris per a eliminar-les, alhora que promou el context i recursos per a realitzar aquests canvis.

2.3 Estructura del Pla Intern d'Igualtat de Gènere

El document que es presenta a continuació s'estructura en diferents apartats.

En el primer, **es presenta el Pla Intern d'Igualtat de Gènere** de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat, mentre que, al segon, s'hi troba l'**apartat introductori** en què s'exposen els objectius del Pla i els seus principis operatius. En tercer i quart lloc, s'hi troben el **marc legal i normatiu** de les polítiques de gènere feministes que recolzen i justifiquen el Pla, i el **marc metodològic** utilitzat per la seva elaboració. En cinquè lloc, s'exposen els resultats de la **diagnosi** de gènere a partir de diferents temes i àmbits d'anàlisi. A partir d'aquesta diagnosi, en sisè i

setè lloc, s'estableix el **Pla d'acció**, el qual incorpora línies estratègiques, objectius operatius i accions generals que guiaran l'acció de l'Ajuntament; i un conjunt de **taules resum de les bateries d'accions**. En vuitè lloc, es proposen les **estratègies d'implementació, seguiment i avaluació** del Pla pel seu període de vigència. Finalment, en novè i desè lloc, s'hi troba l'**Índex de figures, gràfics i taules** i els **Annexos** que complementen la informació exposada en el cos del present document.

3. MARC LEGAL I NORMATIU

El **marc legal i normatiu** per la igualtat i equitat de gènere **avala, promou i orienta les polítiques de gènere**, que tenen un llarg recorregut gràcies a la incidència constant dels **moviments feministes i LGTBIQ+**. El contingut del Pla Intern d'Igualtat de Gènere està condicionat pel marc legal i normatiu vigent en àmbit internacional, europeu, comunitari, estatal i autonòmic.

3.1 Normativa internacional i europea

La celebració de la *Convenció sobre l'Eliminació de totes les Formes de Discriminació contra la Dona* (CEDAW), el 1979⁴, i la *IV Conferència Mundial de la Dona*, celebrada a Beijing l'any 1995⁵, en què es va incorporar el *gender mainstreaming* (transversalització de gènere) com a mecanisme d'actuació; són exemples d'algunes de les fites assolides en aquest recorregut en l'**àmbit internacional**.

En l'**àmbit europeu**, destaquen el *Conveni del Consell d'Europa sobre prevenció i lluita contra la violència contra les dones i la violència domèstica* (Conveni d'Istanbul), del 2011⁶; i la *Carta europea per a la igualtat de dones i homes en la vida local*, del 2006⁷. En l'**àmbit comunitari**, el *Tractat de la Unió Europea*, el *Tractat de funcionament de la Unió Europea*⁸ i la *Carta de drets fonamentals de la Unió Europea*⁹ recullen el principi d'igualtat entre homes i dones i el principi de no discriminació.

⁴ Disponible a: https://www.ohchr.org/sites/default/files/cedaw_SP.pdf

⁵ Disponible a: https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing_full_report_S.pdf

⁶ Disponible a: [https://www.boe.es/eli/es/ai/2011/05/11/\(1\)](https://www.boe.es/eli/es/ai/2011/05/11/(1))

⁷ Disponible a: https://www.ccre.org/img/uploads/piecesjointe/filename/charte_egalite_es.pdf

⁸ Disponible a: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-Z-2010-70002>

⁹ Disponible a: <https://www.boe.es/eli/es/l/1985/04/02/7/con>

Igualment, destaquen els **Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS)**¹⁰, dissenyats per l'ONU i inclosos en l'Agenda 2030 sobre el Desenvolupament Sostenible (2015), un conjunt d'objectius que han de marcar el full de ruta per enfrontar els reptes socials, econòmics i ambientals amb la finalitat última de treballar per una vida digna per totes les persones i preservar el planeta. L'Agenda inclou un total de 17 objectius que han de contribuir a assolir aquest propòsit general, entre els quals es troba en cinquè lloc la Igualtat de gènere:

1) Erradicació de la pobresa; 2) Lluita contra la fam; 3) Bona salut; 4) Educació de qualitat; 5) **Igualtat de gènere**; 6) Aigua potable i sanejament; 7) Energies renovables; 8) Treball digne i creixement econòmic; 9) Innovació i infraestructures; 10) Reducció de la desigualtat; 11) Ciutats i comunitats sostenibles; 12) Consum responsable; 13) Lluita contra el canvi climàtic; 14) Flora i fauna aquàtiques; 15) Flora i fauna terrestres; 16) Pau i justícia; 17) Aliances per als objectius mundials.

3.2 Normativa estatal

Pel que fa a la **legislació estatal**, la *Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes*¹¹ suposa un punt d'inflexió en les polítiques de gènere, atès que incorpora el principi d'igualtat i la perspectiva de gènere a l'ordenació general de les polítiques públiques, establint alhora les diverses obligacions i els criteris d'actuació de les administracions públiques en aquesta matèria, en l'àmbit de les seves competències respectives. Així mateix, el *Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic*¹², estableix a la seva disposició addicional setena l'obligatorietat de les administracions públiques d'aprovar un Pla d'igualtat intern, que s'ha de definir en el conveni col·lectiu o en l'acord de les condicions de treball, amb l'objectiu de garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.

En l'àmbit local, les competències s'estableixen a la *Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases del Règim Local*¹³, que delimita la capacitat d'actuació

¹⁰ Vist a: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/development-agenda/>

¹¹ Disponible a: <https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3/con>

¹² Disponible a: <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/30/5/con>

¹³ Disponible a: <https://www.boe.es/eli/es/l/1985/04/02/7/con>

dels ens locals. En aquest sentit, els municipis, en l'àmbit de les seves competències, poden dur a terme activitats complementàries de les pròpies o d'altres administracions públiques relacionades amb la promoció de la dona, d'entre altres.

També cal tenir presents, entre d'altres, la *Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere*¹⁴ i el *Reial Decret-Llei 6/2019, de l'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació*¹⁵. Aquest últim, juntament amb la Llei orgànica 3/2007, incorporen recents extensions i modificacions¹⁶ respecte als Plans Interns d'Igualtat de Gènere.

3.3 Normativa autonòmica

A **Catalunya**, la *Llei Orgànica 6/2006, del 19 de juliol, de Reforma de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya*¹⁷, reconeix la competència exclusiva en matèria de polítiques de gènere a la Generalitat de Catalunya. En exercici d'aquesta competència, destaca l'aprovació de la *Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes*¹⁸, que facilita un marc normatiu global de les polítiques públiques d'igualtat de gènere a Catalunya, establint les principals funcions, obligacions i principis d'actuació dels poders públics en aquesta matèria. D'entre les funcions dels ens locals de Catalunya (art. 6), és destacable la funció d'elaborar, aprovar, executar i avaluar els plans d'igualtat de dones i homes destinats al personal que hi presta serveis, en uns termes similars als establerts a l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic. A banda de la regulació dels Plans d'igualtat interns i els seus requisits, la Llei també inclou mecanismes rellevants per garantir la igualtat efectiva en la contractació, subvencions, beques, ajuts, llicències administratives, representació...

També és rellevant la *Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista*¹⁹, i la seva modificació, la *Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la*

¹⁴ Disponible a: <https://www.boe.es/eli/es/lo/2004/12/28/1/con>

¹⁵ Disponible a: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2019/03/01/6/con>

¹⁶ *Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.*

¹⁷ Disponible a: <https://portaljuridic.gencat.cat/eli/es/lo/2006/07/19/6>

¹⁸ Disponible a: <https://portaljuridic.gencat.cat/eli/es-ct/1/2015/07/21/17>

¹⁹ Disponible a: <https://portaljuridic.gencat.cat/eli/es-ct/1/2008/04/24/5>

*violència masclista*²⁰, que situen la qüestió de les violències masclistes com a prioritària a l'agenda política i introdueixen importants novetats conceptuals. Així com la *Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia*²¹, que indica que els ens locals han de garantir el compliment d'aquesta llei i promoure les condicions per fer-la plenament efectiva en els àmbits competencials respectius.

3.4 Novetats legislatives

Amb l'entrada del *Decret 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya*²², va consolidar-se el **Departament d'Igualtat i Feminismes**²³.

El Departament d'Igualtat i Feminismes té l'objectiu d'impulsar les polítiques d'igualtat del Govern, amb mesures i accions eficients i pioneres que treballin per la promoció i el respecte dels drets de les dones i totes les persones i en lluita contra qualsevol eix de desigualtat i discriminació, sigui per raó de sexe, gènere, classe, edat, origen, capacitat, etc., o manifestació de violència masclista i LGTBIfòbica.

Aquest Departament genera un **context favorable a les polítiques feministes**, sobretot perquè procura les bases per a la transversalitat de la perspectiva de gènere interseccional al conjunt del Govern català, i la fomenta, també, en els poders públics municipals i supramunicipals, amb la finalitat de desenvolupar polítiques feministes coordinades i col·laboratives.

Des de la seva constitució, s'estructuren diverses línies d'actuació per a la implementació de polítiques democràtiques cap a una societat més justa i lliure de violències, sent aquestes les seves **competències**:

- Dones i equitat de gènere.

²⁰ Disponible a: <https://portaljuridic.gencat.cat/eli/es-ct/l/2020/12/22/17>

²¹ Disponible a: <https://portaljuridic.gencat.cat/eli/es-ct/l/2014/10/10/11>

²² Disponible a: <https://portaljuridic.gencat.cat/eli/es-ct/d/2021/05/25/21>

²³ Vist a: <https://igualtat.gencat.cat/ca/inici/>

- Violències masclistes, liderant polítiques públiques que posen al centre les necessitats de les dones, adolescents, nens i nenes en situació de violència masclista.
- Cures, temps i treballs, apostant per una economia feminista en què la vida estigui al centre.
- Serveis d'atenció i acompanyament a les persones víctimes de violències i/o discriminacions i a les seves famílies en procés de recuperació i de reparació.
- Drets humans i igualtat de tracte, incloent-hi drets polítics i civils.
- Antiracisme, migracions, refugi i ciutadania, amb la finalitat d'oferir una vida digna i en condicions d'igualtat per totes les persones.
- LGBTI+, incorporant aquesta mirada a les polítiques públiques i a les actuacions dels agents socials, econòmics i civils.
- Portal de dades i estudis, per tal d'entendre la realitat i treballar per la transformació feminista.
- Qualsevol altra que li atribueixin les lleis i altres disposicions.

Així mateix, el **Ministeri d'Igualtat**²⁴, creat l'any 2008 pel *Reial Decret 432/2008, de 12 d'abril, pel qual es reestructuren els departaments ministerials*²⁵, fomenta les polítiques de gènere i feministes en l'àmbit espanyol. Entre les seves funcions es troba la proposta i execució de les polítiques dirigides a fer real i efectiva la igualtat entre homes i dones, la prevenció i erradicació de les diferents formes de violència contra la dona i l'eliminació de tota forma de discriminació.

Per la consecució de les polítiques en matèria d'igualtat, el treball del Ministeri s'articula al voltant de **tres eixos principals**:

- Les polítiques de supervivència, dirigides a erradicar totes les formes de violència masclista.
- Les polítiques de redistribució de la riquesa, el temps i les cures, destinades a assolir una transformació global de la societat en els àmbits de treball i corresponsabilitat.

²⁴ Vist a: <https://www.igualdad.gob.es/Paginas/index.aspx>

²⁵ Disponible a: <https://www.boe.es/eli/es/rd/2008/04/12/432>

- Les polítiques de cura de la diversitat, que vetllen perquè l'origen ètnic-racial i/o la pertinença a la comunitat LGTBIQ+ no suposin un factor de discriminació.

Entre les recents polítiques públiques impulsades pel Ministeri d'Igualtat destaca l'aprovació de la *Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de Garantia Integral de la Llibertat Sexual*²⁶; l'aprovació del Pla d'Acció Urgent contra la Tracta i l'Explotació Sexual i per l'Especial Protecció de totes les seves víctimes; l'Estratègia Nacional contra les Violències Masclistes 2021-2025 i l'aprovació de la *Llei 15/2022, de 12 de juliol, Integral per la Igualtat de Tracte i no Discriminació*²⁷; i de la ***Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBIQ+***²⁸. Igualment, el Ministeri també treballa en la modificació de la Llei Orgànica de Salut Sexual i Reproductiva i d'Interrupció Voluntària de l'Embaràs. No obstant això, diverses d'aquestes polítiques han resultat polèmiques i encara són àmpliament discutides, perquè han tret a la llum alguns temes i debats d'actualitat dins del mateix moviment feminista, com és la regulació de la prostitució o el dret d'autodeterminació de les persones trans*.

3.5 Normativa municipal

L'***Acord de condicions de treball del personal funcionari 2020-2023 i el Conveni col·lectiu del personal laboral 2019-2023*** (d'ara endavant, Acord de condicions i Conveni col·lectiu), estableixen i regulen les condicions laborals del personal funcionari i laboral que treballa a l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat.

Ambdós documents preveuen l'existència d'una **Comissió d'Igualtat**, tot i que aquesta ja existeix des de fa 14 anys. Aquesta comissió s'encarrega de negociar i fer seguiment de les mesures concretes i efectives que es promoguin per garantir la igualtat d'oportunitats i la no discriminació entre dones i homes. La comissió, formada per tres representants de l'Ajuntament i tres representants dels empleats municipals, desenvolupa les següents funcions:

- Negociar i fer el seguiment del Pla d'Igualtat.

²⁶ Disponible a: <https://www.boe.es/eli/es/lo/2022/09/06/10/con>

²⁷ Disponible a: <https://www.boe.es/eli/es/l/2022/07/12/15/con>

²⁸ Disponible a: <https://www.boe.es/eli/es/l/2023/02/28/4/con>

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

Així mateix, d'entre els documents de referència i estratègics de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat, es destaquen els següents:

- Reglament de Teletreball.
- Pla de Prevenció de riscos laborals.
- Acord per la reglamentació de la carrera professional.
- Codi Ètic.

Aquests documents fixen els marcs normatius i d'actuació base del Consistori, de tal manera que també revelen quin és el punt de partida en relació amb els àmbits que s'analitzen a la present diagnosi.

Finalment, es destaca el **Pla de Govern (2019-2023)** com a document bàsic i transversal elaborat per l'Ajuntament, que regula i defineix les línies pràctiques d'actuació del Consistori, també pel que fa a la igualtat de gènere.

4. METODOLOGIA

El procés d'elaboració del Pla Intern d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat, s'ha desenvolupat en **quatre fases**, durant les quals s'han combinat **diverses tècniques de treball i estratègies metodològiques de recollida i anàlisi de dades**.

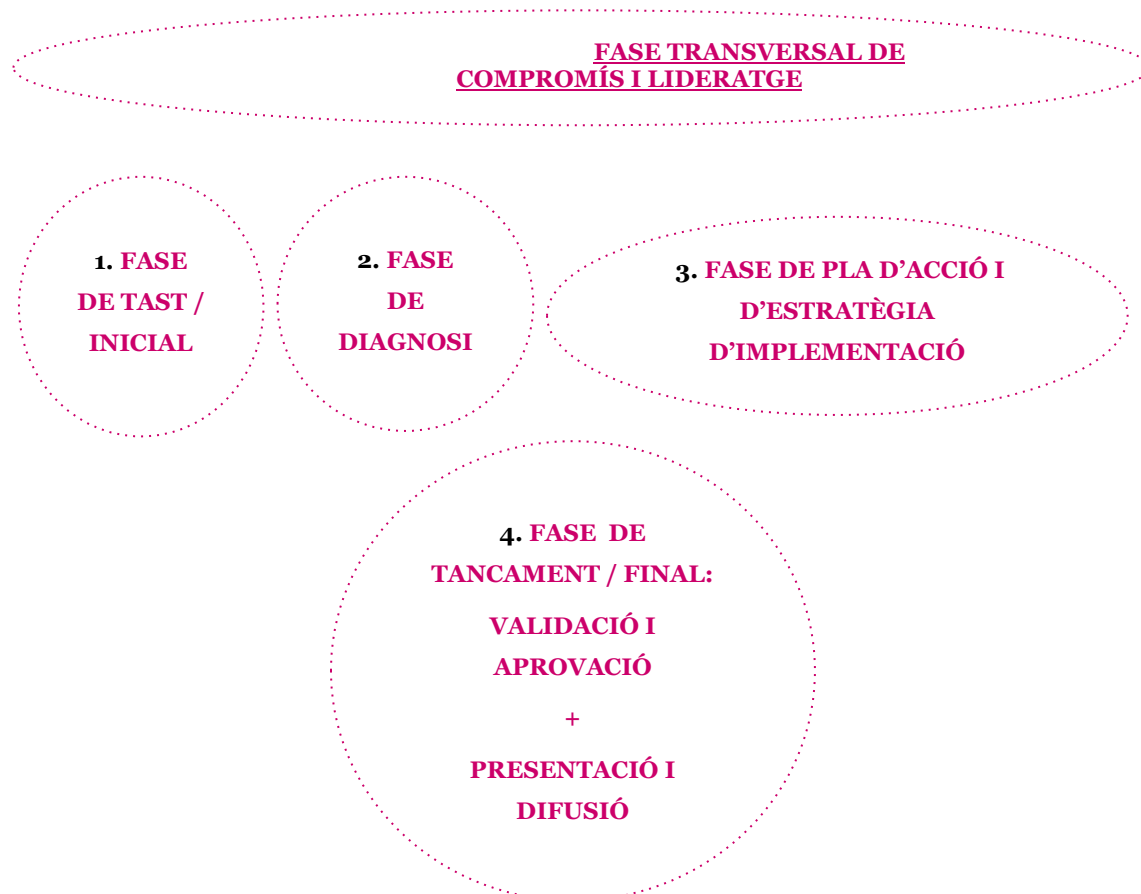


Figura 1. Fases del procés d'elaboració del Pla Intern d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat. Elaboració pròpia.

A continuació es descriuen els objectius i continguts que integren cadascuna de les fases.

4.1 Fase de tast o inicial

La fase de tast permet iniciar la coordinació entre les persones implicades en l'elaboració del Pla Intern d'Igualtat, així com obtenir informació necessària per al desenvolupament de la resta de fases establertes. A partir de:

- **Reunió inicial:**

Es va dur a terme entre les persones referents de l'Ajuntament i les referents de la Consultora Surt. En aquesta reunió es va acabar de concretar la proposta tècnica presentada per la Consultora per establir el calendari i fites del procés d'elaboració del PIIG.

- **Conformació del Grup de Lideratge**

El Grup de Lideratge (GL) és l'encarregat de vetllar perquè el procés d'elaboració del Pla es porti a terme, i també, d'esmenar i validar el document en totes les seves fases.

El Grup està integrat per 13 professionals de diverses àrees de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat, que ocupen una posició rellevant, quant a expertesa i responsabilitats, per al desplegament de les polítiques feministes. Algunes persones membres del Grup formen part de la Comissió de Seguiment del Pla Intern d'Igualtat, anomenada a l'Acord de condicions i el Conveni col·lectiu com a Comissió d'Igualtat.

- **Recollida de dades i documental:**

L'administració, a partir d'una check-list facilitada per la Consultora, va proporcionar tota aquella informació qualitativa i quantitativa clau (reglaments, plans, protocols, memòries, estudis, etc.) necessària i útil per a la realització de la diagnosi i del pla d'acció.

4.2 Fase de diagnosi

El propòsit principal de la fase de diagnosi és el de conèixer i analitzar la realitat de l'Ajuntament des de la perspectiva de gènere interseccional, per detectar quines són les fortaleeses i les necessitats específiques en cadascun dels àmbits d'anàlisi del Pla, identificant les necessitats i les fortaleeses.

Així doncs, per conèixer l'estat de la qüestió de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat, a part dels documents i dades recollides a la fase de tast, s'ha analitzat la informació recopilada a partir de la realització de:

- **Recopilació de la documentació rellevant** com estadístiques, memòries, informes, materials de difusió, pàgina web i xarxes socials de l'Ajuntament, i altra informació facilitada principalment per l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat.

- **3 Entrevistes en profunditat** a 6 persones clau dins de l'àmbit d'igualtat i la gestió de persones segons l'estructura formal de l'Ajuntament.
- **1 Qüestionari anònim virtual**, dirigit al personal, amb la finalitat de recollir les seves percepcions sobre els diferents àmbits i possibles propostes d'actuació. Es tracta d'un qüestionari de 46 preguntes (que combina preguntes tancades, semiobertes i obertes), el qual s'envia al conjunt de les persones treballadores i es respon de forma anònima.

En relació amb el qüestionari, cal tenir en compte els següents aspectes:

- Van respondre el qüestionari un total de **192 persones** (de les 887 que conforma el total de persones treballadors en nòmina a l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat, amb data d'octubre del 2023), és a dir, **el 22% del personal**.
- **130** eren **dones** (el 26% de les dones), **61** eren **homes** (el 16% dels homes) i **2** eren persones **no binàries**. En aquest sentit, tot i que es considera que la participació global és suficient, destaca la baixa participació masculina respecte a la femenina.
- Alhora, **el 73%** de les persones enquestades se situa **entre els 46 i els 65 anys**.
- A més, **el 40%** tenen un **nivell retributiu** que se situa **entre els 18.001 € i els 31.000 € anuals**, i un **35%** entre els **31.001 € i els 40.000 € anuals**.
- Pel que fa a la **relació contractual**, **el 77%** dels qüestionaris han estat emplenats per persones **amb contracte indefinit a temps complet**.
- Referent a l'antiguitat, **el 42%** de les persones enquestades **fa 19 anys o més que hi treballen**.
- Finalment, **les persones que van respondre el qüestionari treballen, en major mesura, a l'Àrea d'Igualtat i ciutat cohesionada (33%) i a Aliances i govern intern (23%)**; i, en menors percentatges, a Ciutat sostenible i resilient (10%), Ciutat emergent (10%), Model de ciutat (10%), Alcaldia (10%) i, finalment, Ciutat segura (4%). Aquesta distribució per àrees es correspon amb la distribució general del personal de l'Ajuntament, tot i que manca major participació de l'àrea de Ciutat segura o Seguretat pública (32% a Igualtat i ciutat cohesionada, 29% a Aliances

i govern intern, 17% a Ciutat sostenible, 12% a Seguretat pública/Ciutat segura i 9% a Alcaldia).

Com ja s'ha explicat a la Fase inicial o de tast la Diagnosi va ser esmenada i validada pel Grup de Lideratge.

4.3. Fase de pla d'acció i d'estratègia d'implementació

A la fase de pla d'acció s'han definit **un conjunt integrat i sistemàtic de mesures d'actuació adreçades a la promoció i garantia de la igualtat i equitat de gènere**, adaptades a les necessitats i possibilitats de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat.

En aquest sentit, per tal de dur a terme el Pla d'Acció, s'han tingut presents els resultats de la diagnosi, la normativa aplicable a cadascun dels eixos treballats i les aportacions obtingudes a les entrevistes i qüestionaris.

De forma paral·lela a l'elaboració del Pla d'Acció, s'ha dissenyat **l'Estratègia d'Implementació del Pla Intern d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat**. Aquesta ha de facilitar la posterior implementació, seguiment i avaluació de les accions, marcant un sistema de funcionament general, i, per a cada una de les accions, els indicadors d'avaluació, el calendari d'execució orientatiu i les àrees i agents responsables.

Com ja s'ha explicat a la Fase inicial o de tast el Pla d'Acció va ser esmenat i validat pel Grup de Lideratge.

4.4 Fase de tancament o final

L'objectiu d'aquesta fase és poder fer un tancament òptim del procés d'elaboració del Pla Intern d'Igualtat de Gènere, per això s'han portat a terme:

- **Validació final del Pla.**
- **Aprovació formal del Pla.**
- **Presentació oficial i difusió del Pla.**

4.5 Fase transversal de compromís i lideratge

Finalment, és important ressaltar la fase que travessa tot el procés d'elaboració i, també, el posterior procés d'implementació del Pla: la fase de compromís i lideratge.

Amb aquesta fase es pretén generar un compromís polític real amb les polítiques feministes, de manera que es consolidi la implicació del conjunt d'agents clau per a l'èxit del Pla Intern d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament Sant Boi de Llobregat.

El compromís per part de l'Ajuntament s'ha constatat a partir de la seva implicació constant durant el procés d'elaboració del Pla, el qual buscava ser un procés participatiu en si mateix –com s'ha anat exposant en cada una de les fases–, i també per l'existència permanent de:

- **Espais de seguiment, coordinació i negociació**

Durant tot el procés d'elaboració del Pla s'ha mantingut una relació i comunicació fluida amb les persones referents de l'Ajuntament i les persones integrants del Grup de Lideratge, a partir del correu electrònic, via telefònica o les reunions virtuals. Quelcom ha facilitat el desenvolupament del Pla, el seu seguiment i la coordinació entre l'Ajuntament i la Consultora Surt durant tot el procés.

Així mateix, d'acord amb la *Disposició addicional setena del Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic*, "El Pla serà objecte de negociació, i si escau acord, amb la representació legal dels empleats públics en la forma que es determini en la legislació sobre negociació col·lectiva en l'Administració Pública i el seu compliment serà avaluat amb caràcter anual". En aquest sentit, dues de les persones integrants del Grup de Lideratge són representants sindicals, i el Pla serà posteriorment negociat amb la representació legal de les persones treballadores.

Del posterior seguiment i avaluació del Pla s'encarregarà la Comissió d'Igualtat, tal com s'exposa a l'*Apartat 8. Sistema d'implementació, seguiment i avaluació*.

5. DIAGNOSI

A continuació, es presenten els principals resultats de la diagnosi, obtinguts a partir de l'anàlisi de la informació recollida durant la Fase de tast i la Fase de diagnosi.

Els resultats s'exposen per àmbits i mostren quin és l'estat de la qüestió actual respecte a les desigualtats, les discriminacions i les violències masclistes en el context de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat, així com, també, assenyalen les principals polítiques feministes impulsades des del Consistori, per tal d'assolir-se els drets reals i efectius de les dones i del conjunt de les treballadores i els treballadors, en vetllar per la igualtat i l'equitat de gènere.

Amb tot, es detectaran quines són les fortaleeses, així com les debilitats, a les quals caldrà donar resposta a partir del Pla d'Acció inclòs en aquest mateix document.

Els àmbits d'anàlisi treballats són:

5.1 *Compromís institucional amb la igualtat i equitat de gènere*

5.2 *Representativitat horitzontal i vertical del personal*

5.3 *Política de reclutament i selecció de personal*

5.4 *Política de formació i desenvolupament professional*

5.5 *Política d'avaluació del rendiment i promoció del personal*

5.6 *Política salarial*

5.7 *Condicions laborals*

5.8 *Condicions físiques, de l'entorn de treball i de salut laboral*

5.9 *Equilibri de la vida laboral, familiar i personal*

5.10 *Assetjament, actituds sexistes i percepció de discriminació*

5.11 *Comunicació, imatge i llenguatge*

5.1 Compromís institucional amb la igualtat i equitat de gènere

L'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat ha anat realitzant diverses polítiques i accions per a la igualtat i equitat de gènere. Des de l'any 2018 fins al 2023 ha estat vigent el ***Pla Intern d'Igualtat de gènere de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat (2018-2021)***. L'any 2021, l'Ajuntament va decidir prorrogar per dos anys el Pla Intern d'Igualtat, atès que hi havia un seguit d'accions encara pendents d'executar i d'altres d'execució contínua²⁹. Durant el període de pròrroga es van iniciar les tasques d'avaluació de l'anterior Pla, així com l'elaboració i diagnòstic del present.

Antecedents

L'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat té una llarga trajectòria en la igualtat de gènere i, a partir del treball de camp, es coneix que la igualtat sempre ha estat un **projecte estrella** pel Consistori, tant en àmbit intern com extern. En aquest sentit, al llarg dels anys hi ha hagut **una evolució positiva en la incorporació de la perspectiva de gènere de manera transversal a l'Ajuntament** – no només en totes les àrees i departaments, sinó també en totes les accions, mesures, polítiques, documentació oficial..., tant en l'àmbit intern com extern –. I sobretot **ha resultat molt positiu tenir una alcaldessa amb trajectòria en l'àmbit d'igualtat i en la lluita feminista**, la qual cosa ha interpel·lat a la resta del personal del Consistori a comprometre's amb les polítiques d'igualtat de gènere.

En aquest sentit, cal destacar que des de **Recursos Humans** s'ha entomat part del **lideratge del present Pla Intern**, cosa que demostra l'aposta de transversalitzar la perspectiva de gènere i produir canvis transformadors dins el Consistori.

A la darrera legislatura, **les accions i mesures d'igualtat de gènere han posat més el focus en l'àmbit extern**, cap a la ciutadania, que no pas a l'àmbit intern.

²⁹ Les **accions pendents d'executar**, a data d'octubre del 2021, eren les següents:

FOR 1.3 Accions formatives específiques en perspectives de gènere per als sindicats;

SAL 1. Reforçar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals;

ASS. 2 Visibilitzar el rebuig de l'Ajuntament a qualsevol forma de conducta sexista i/o d'assetjament sexual i per raó de sexe, i promoure l'equitat de gènere en la cultura organitzativa (campanyes internes contra el sexisme, el masclisme i l'assetjament).

Tot i això, el **Pla de Govern (2019-2023)**³⁰ identifica la igualtat de gènere com una de les missions del mandat, i instaura la perspectiva de gènere com un principi transversal que impregna el conjunt de les polítiques públiques del municipi. Com a principals àmbits de treball, el Pla identifica el treball productiu, les violències masclistes, l'espai públic, els feminismes i la interseccionalitat.

Recentment, el Consistori ha elaborat el seu segon **Codi ètic**, que és un document viu que recull els valors ètics propis, actuals i genuïns de l'organització. Per l'elaboració del Codi es va nomenar una Comissió de treball de persones treballadores, amb acompanyament professional, mitjançant un procés participatiu on van participar més de 130 persones. Un cop aprovat el Codi s'ha creat un Comitè d'ètica, que de la mateixa manera que la Comissió de treball, procura garantir en la seva composició la pluralitat de gènere, edats, experiència professional i rols a l'organització. En l'actualitat, s'iniciarà la fase de comunicació, formació i disseny d'accions concrets per incorporar els valors en el si de l'organització.

No obstant això, el Codi Ètic no recull de manera explícita la igualtat de gènere entre els valors que representen el Consistori. Així, els valors compartits que impregnen l'actuació de l'organització, i que ajudaran a resoldre els possibles conflictes ètics que s'originin en les relacions internes i externes, són **la comunicació, la proactivitat, el reconeixement, la participació, l'empatia, la cura i la confiança**. Manquen, però, els valors d'igualtat de gènere, transversalitat i interseccionalitat, amb la finalitat de reafirmar el compromís de l'Ajuntament amb la consecució d'una organització i un municipi igualitari. Tanmateix, es destaca com a molt positiva la predisposició i la disponibilitat del Consistori a introduir canvis i millores en el reforç de la perspectiva de gènere al treball de l'ètica organitzativa.

Amb la finalitat d'incorporar la perspectiva de gènere en totes les actuacions de l'Ajuntament, es disposa del programa **Antenes d'Igualtat**, que ha rebut el reconeixement del Banc de Bones Pràctiques dels governs locals. Es tracta d'una estratègia dissenyada per la **transversalitat de gènere en les polítiques i els serveis municipals del Consistori**, amb els objectius específics de treballar des de la perspectiva de gènere, fomentar el coneixement de la

³⁰

Disponible
https://www.santboi.cat/fotos/ajuntament/Pla%20de%20Govern%202019_23%20provisional.pdf

a:

transversalitat de gènere, dissenyar i avaluar polítiques públiques des de la perspectiva de gènere i fomentar la importància de les polítiques i els pressupostos feministes. Les antenes d'igualtat són persones treballadores de l'Ajuntament que, voluntàriament, s'encarreguen d'impregnar l'administració de la perspectiva de gènere des d'una lògica participativa. Cada àrea té una antena d'igualtat assignada, és a dir, una persona referent en l'àmbit d'igualtat dins la seva àrea, independentment de la seva posició jeràrquica. Aquesta persona s'encarrega de la transmissió de tota la feina que fa l'àrea en matèria d'igualtat de gènere i, a la vegada, detecta possibles situacions a millorar.

Les Antenes d'igualtat són un element important per consolidar la transversalitat de gènere i, a més, aposten pels lideratges transversals. A més, promouen una relació fluida i un contacte freqüent i participatiu entre les antenes i la coordinació del programa, amb la finalitat de fer un seguiment constant de les accions que duen a terme els diversos àmbits. No obstant això, com a punts febles es detecta la necessitat de millorar la coordinació, la gestió de la sobrecàrrega de feina i la importància d'aquestes figures en la presa de decisions.

Finalment, convé mencionar que actualment l'Ajuntament està en procés d'elaboració d'un nou Protocol d'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'àmbit laboral, que comptarà amb el marc legislatiu actualitzat i corregirà les mancances i necessitats detectades durant la implementació del protocol previ.

D'altra banda, Sant Boi de Llobregat destaca per la seva àmplia trajectòria de polítiques de gènere adreçades a la ciutadania. En aquest sentit, el municipi disposa del ***III Pla d'Igualtat de Gènere per a la ciutat (2019-2023)***, en l'actualitat vigent. El Pla fa un recull de 6 línies estratègiques amb una vocació transversal: Compromís amb la igualtat de gènere, Acció contra les violències masclistes, Drets i qualitat de vida, Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària, Reconeixement del lideratge i la participació de les dones i Reformulació dels treballs i dels temps. Resulta rellevant sobretot la voluntat d'entrecreuar la perspectiva de gènere amb la perspectiva interseccional, amb la finalitat d'abordar les complexitats de realitats.

Així mateix, en l'àmbit extern d'acció cap a la ciutadania, existeixen el **Centre de Recursos i Documentació de les Dones** (2006), el **Pacte per l'Ús del Temps**

a la Ciutat (2011), la Iniciativa per la Reforma Horària (2015), el Protocol Municipal sobre violències masclistes i LGTBIfòbiques a l'espai públic i contextos d'oci (2021), el Circuit local d'abordatge de les violències masclistes, el Pla per a la diversitat afectiva, sexual i de gènere de Sant Boi (2020-2024), el Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD), el Punt



d'Informació i Assessorament LGTBIQ+ (SAI) i el Consell Municipal de les Dones. Un altre aspecte a tenir en compte, extret del treball de camp, és la incorporació de la perspectiva de gènere a l'àrea de planificació urbanística, com a exemple de la incorporació de la transversalitat de gènere a l'Ajuntament.

Organigrama polític i tècnic

En l'actualitat l'Ajuntament està liderat per una alcaldessa i es divideix en sis grans àrees: l'Àrea del Model de ciutat, l'Àrea de Ciutat emergent, l'Àrea d'Igualtat i Ciutat Cohesionada, l'Àrea de Ciutat sostenible i resilient, l'Àrea de Ciutat segura i l'Àrea d'Aliances i govern intern.

Imatge 1. Organigrama polític de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat. Proporcionat per l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat.

A partir de la imatge anterior s'exposa l'**organigrama polític** de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat. D'aquesta manera, s'identifiquen les diferents àrees i regidories del Consistori, així com les persones que actualment n'estan al capdavant. El Consistori està format per un total de 25 regidors i regidores, **11 dones i 13 homes**, mostrant una **gairebé paritat** en la seva organització, i sent una dona qui es troba en la posició de més poder.

Pel que fa a l'**organigrama tècnic**, després del treball de camp, es coneix que **es troba en procés d'elaboració**, una tasca rellevant per la millora de la cultura organitzativa de l'Ajuntament.

Malgrat que totes les àrees de l'Ajuntament han de dur a terme actuacions a favor de la igualtat de gènere, per l'elaboració i implementació del Pla Intern d'igualtat, així com les polítiques internes d'igualtat de gènere del Consistori, destaquen el Servei de Recursos Humans i la Unitat d'Igualtat i Cohesió Social.

La **Unitat d'Igualtat i Cohesió Social**, situada dins l'Àrea d'Igualtat i Ciutat Cohesionada, es compon d'una tècnica d'igualtat, d'una tècnica d'acollida i una psicòloga del SIAD, i d'una tècnica LGTBIQ+ del SAI – a més de dues persones subcontractades amb dedicació parcial –. La Unitat d'Igualtat, com a àrea centrada en les polítiques d'igualtat, es va crear l'any 2012, però ha anat evolucionant al llarg dels anys. S'organitza en els següents eixos: polítiques internes, polítiques externes i polítiques de violències; i totes elles duen a terme polítiques públiques adreçades als següents col·lectius: gent gran, discapacitat, immigració, igualtat i LGTBIQ+.

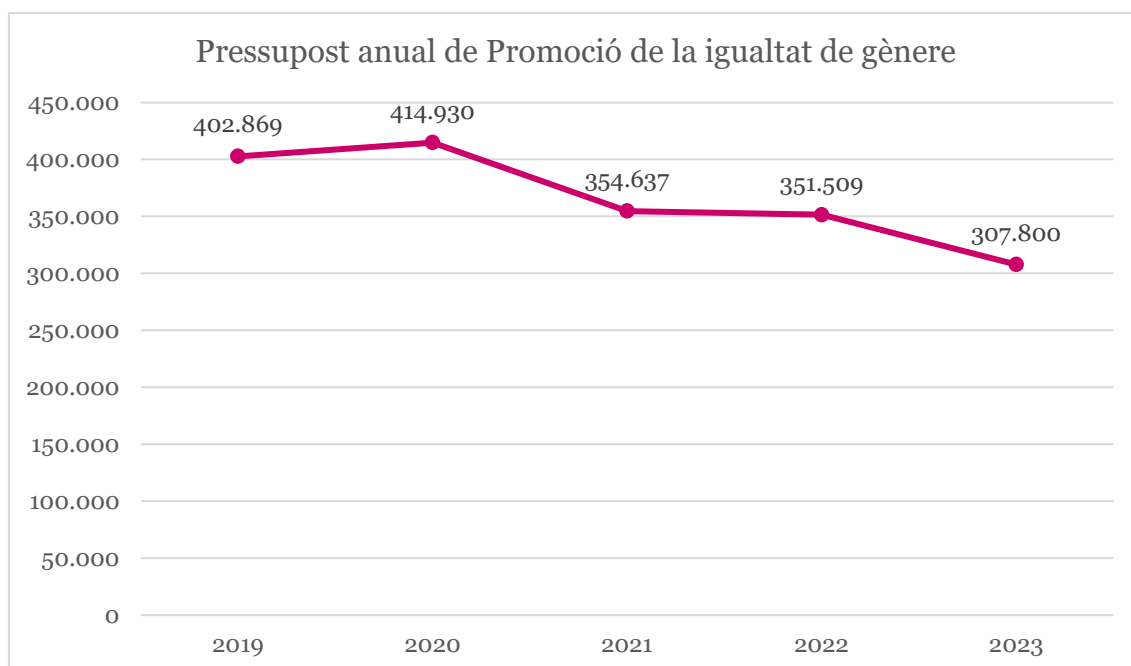
Aquesta té com a objectius, principalment, centrar-se en l'atenció de totes les fases de la violència masclista (prevenció, atenció i recuperació); així com posar sobre la taula la igualtat com una cosa de drets i no pas com a quelcom festiu – és a dir, més enllà de la commemoració de les diades internacionals de l'àmbit de la igualtat i LGTBIQ+, procurant alhora incloure la igualtat a l'àmbit intern de l'organització.

Per la seva banda, el **Servei de Recursos Humans**, que forma part de l'Àrea d'Aliances, innovació i govern intern, no disposa de personal tècnic especialitzat en la incorporació de la perspectiva de gènere. Tenen una tècnica que impulsa i posa en contacte amb altres departaments i unitats internes per avaluar i fer seguiment en l'àmbit d'igualtat de gènere, i també és la referent del Servei de

Recursos Humans a la Comissió d'Igualtat. La voluntat del Servei és, però, que hi hagi una persona referent en temes d'igualtat a les diferents unitats que componen el Servei, i que aquestes siguin qui parlin directament amb la tècnica, però sempre tenint en compte que totes les persones treballadores han d'incorporar la perspectiva de gènere en les seves tasques diàries.

Pressupost

El compromís polític amb la igualtat i equitat de gènere també es veu reflectit en els recursos econòmics que s'hi destinen. El Consistori disposa d'una **partida pressupostària específica i pròpia per la Promoció de la igualtat de gènere**, tot i que ha anat disminuint al llarg dels últims 5 anys, tal com es pot veure al gràfic inferior. No obstant això, cal tenir en compte que la situació de crisi generada per la pandèmia de la COVID-19 segur ha impossibilitat mantenir la partida de la promoció de la igualtat de gènere, en apostar-se més pels Serveis Socials.



Gràfic 1. Evolució del pressupost en Promoció de la igualtat de gènere de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat.

El pressupost d'aquest any 2023 inclou, de manera resumida, les despeses relacionades amb el personal i les infraestructures, els Serveis d'assessorament jurídic, el suport a les entitats en l'àmbit de la igualtat i LGTBIQ+ i, finalment, el projecte literari Delta. Per tant, es tracta d'un pressupost adreçat a l'acció

externa, i **no es disposa d'un pressupost específic per les polítiques de gènere en l'àmbit intern.**

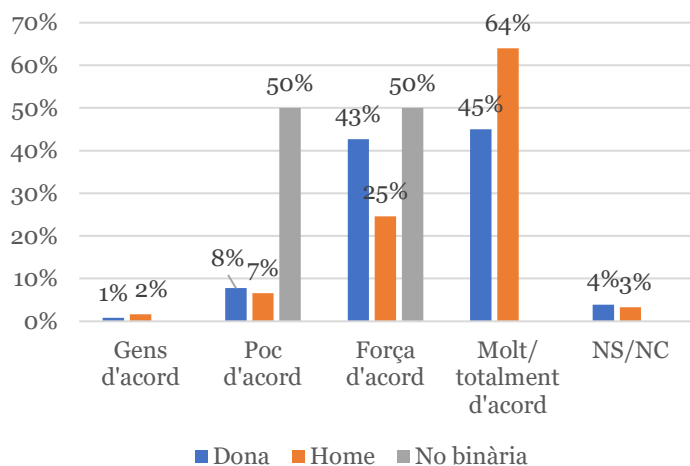
Tot i que el pressupost és elevat, a partir del treball de camp s'identifica **una necessitat de disposar de majors recursos econòmics**, sobretot de cara a oferir un millor servei de recuperació de les violències masclistes, així com una assignació de recursos tècnics i econòmics per l'elaboració, implementació i seguiment del Pla Intern d'Igualtat.

Qüestionari

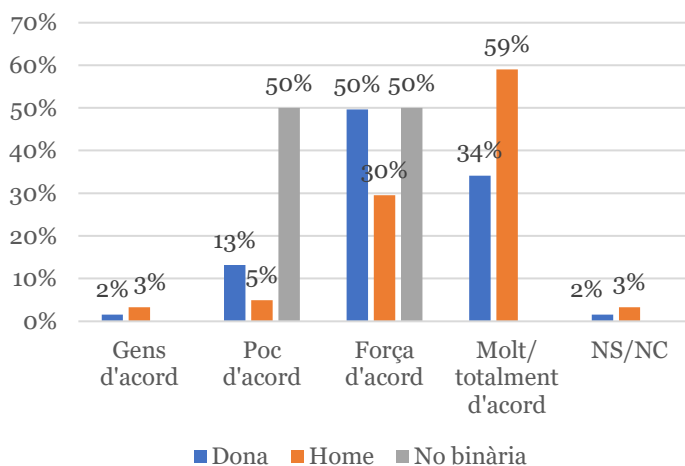
Si prestem atenció als resultats obtinguts a partir del qüestionari, en el gràfic següent, observem que quan es demana quin és el grau d'acord amb l'afirmació ***L'equitat de gènere i la perspectiva de gènere són valors amb què s'identifica l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat***, de les 192 persones que van respondre el qüestionari, un 9% estan *Gens o poc d'acord*, el 4% *NS/NC*, un 37% estan *Força d'acord* i **un 50%, la majoria, estan *Molt o totalment d'acord***. Alhora veiem que entre les dones les percepcions més comunes són *Força d'acord* (el 43%) i *Molt d'acord* (el 45%), mentre que entre els homes, la més comuna és *Molt o totalment d'acord* (el 64%). En canvi, les 2 persones no binàries han indicat estar *Poc* i *Força d'acord* amb l'afirmació.

Es donen uns resultats similars quan, en canvi, l'afirmació és ***La igualtat de gènere entre les persones que hi treballen és una prioritat per l'Ajuntament***. Concretament, el 2% van respondre *NS/NC*, el 13% van respondre *Gens i poc*

L'equitat de gènere i la perspectiva de gènere són valors amb què s'identifica l'Ajuntament

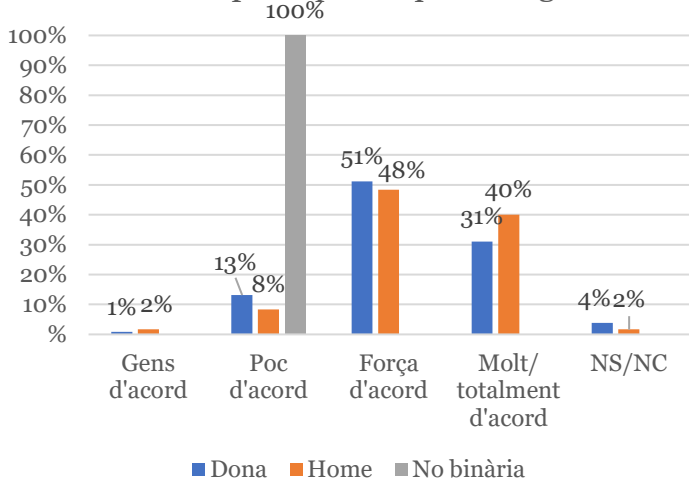


La igualtat de gènere entre les persones que hi treballen és una prioritat per l'Ajuntament

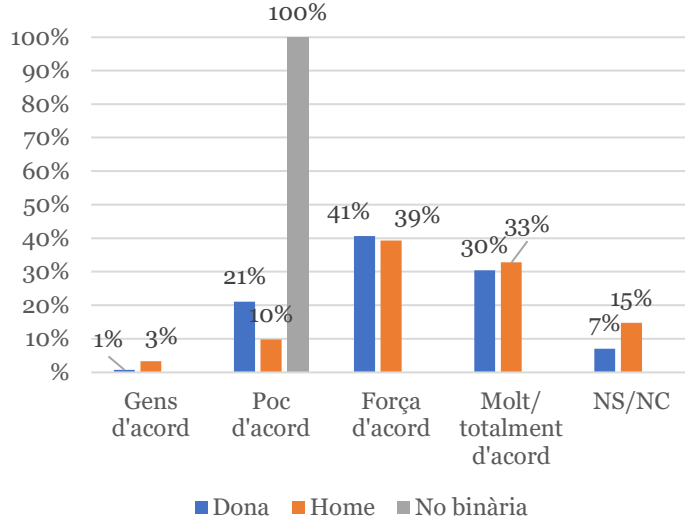


d'acord i, la majoria van respondre **Força d'acord o Molt i totalment d'acord** (43% i 42%, respectivament).

Els documents oficials de l'Ajuntament i les metodologies de treball incorporen els valors i principis d'equitat de gènere



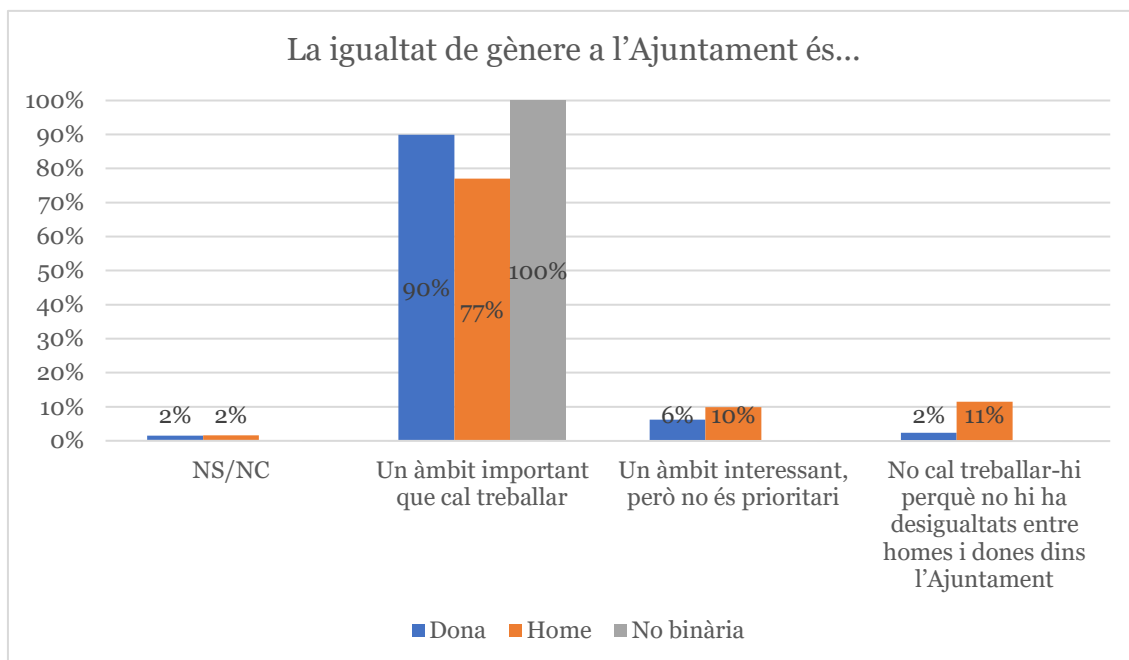
L'Ajuntament incorpora l'ètica de les cures en els seus valors



Pel que fa a la **incorporació dels valors i principis d'equitat de gènere als documents oficials i les metodologies de treball**, així com a la **introducció de l'ètica de les cures en els valors del Consistori**, la majoria de les persones participants en el qüestionari van afirmar que **ambdues s'integren Força i Molt**

Gràfic SEQ Gràfic * ARABIC 4 i SEQ Gràfic * ARABIC 5. Percepcions de les persones treballadores entorn la incorporació dels valors i principis d'equitat de gènere i d'ètica de les cures al Consistori. Respostes del qüestionari. Elaboració pròpia.

en la política de l'Ajuntament. No obstant això, convé remarcar que les persones no binàries, en ambdós casos, estan *Poc d'acord* amb aquestes afirmacions.

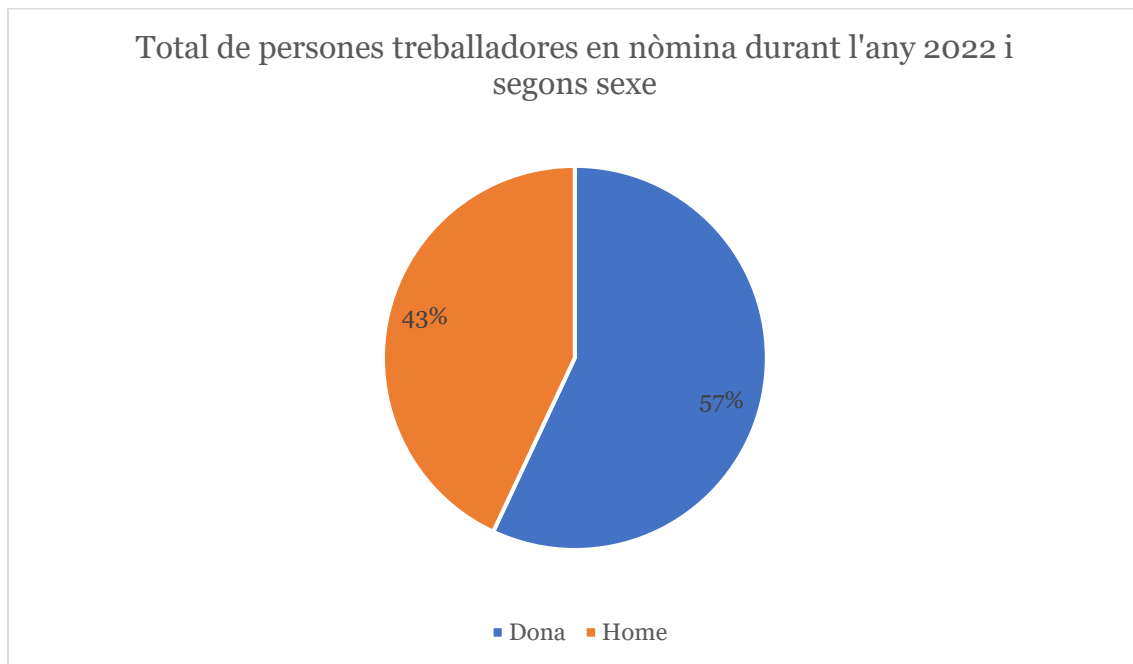


Gràfic 6. Percepcions de les persones treballadores entorn la importància de la igualtat en el funcionament intern de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat. Respostes del qüestionari. Elaboració pròpia.

Així mateix, quan es demana que es completi la frase ***Per a tu, la igualtat de gènere a l'Ajuntament és...***, el gràfic indica que l'àmplia majoria, un 86%, seleccionarien la categoria ***Un àmbit important que cal treballar***; el 7% seleccionarien ***Un àmbit interessant, però no és prioritari***; i, en últim lloc, el 5% seleccionarien ***No cal treballar-hi perquè no hi ha desigualtats entre homes i dones dins l'Ajuntament***. Tant entre els homes (el 77%), com entre les dones (el 90%), la resposta més marcada seria ***Un àmbit important que cal treballar***.

5.2 Representativitat horitzontal i vertical del personal

Segons les dades proporcionades pel Consistori de l'any 2022, **el total de persones treballadores en nòmina a l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat està conformada per 1012 persones**. D'aquestes, **574 són dones i 438 són homes**, la qual cosa suposa, com podem veure al gràfic que segueix, que les **dones** representen el **57%** i els **homes** el **43%**, tenint així les dones una representació superior.



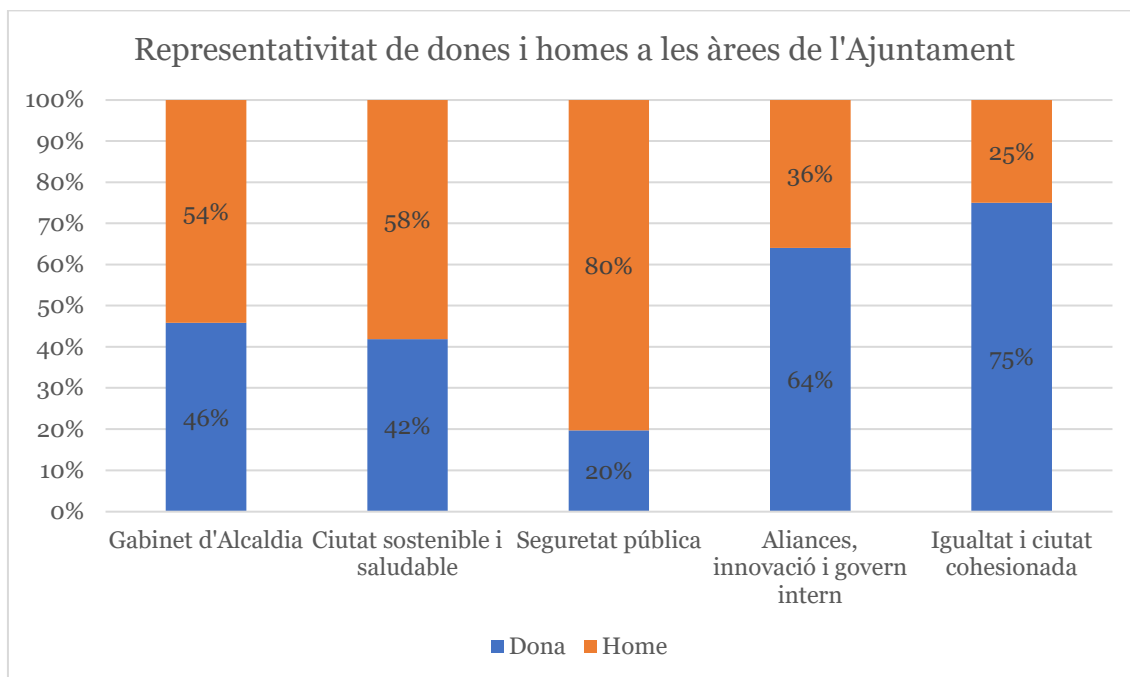
Gràfic 7. Percentatge d'homes i dones que treballen a l'Ajuntament durant l'any 2022. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat.

D'aquestes, la mitjana d'edat de les dones que treballen a l'Ajuntament és de 47 anys, mentre que dels homes són 49 anys; és a dir, **la majoria del personal té 45 anys o més**. Pel que fa a l'antiguitat, les dones porten una mitjana d'11 anys treballant al Consistori i els homes en porten 13 anys de mitjana. La majoria de les persones treballadores, **un 45%, porten entre 0 i 4 anys treballant al Consistori**, sense diferències significatives en relació amb el sexe.

Segregació horitzontal

En aquest apartat s'analitzarà la **composició de les àrees que integren l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat**, que són el Gabinet d'Alcaldia, Ciutat Sostenible i saludable, Seguretat pública, Aliances, innovació i govern intern i Igualtat i ciutat cohesionada.

En primer lloc, a partir del gràfic següent, es mostra la composició de les àrees de l'Ajuntament, fent-se visible una situació més complexa en termes de representativitat d'homes i dones.



Gràfic 8. Percentatge d'homes i dones que treballen a l'Ajuntament per àrees, l'any 2022. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat.

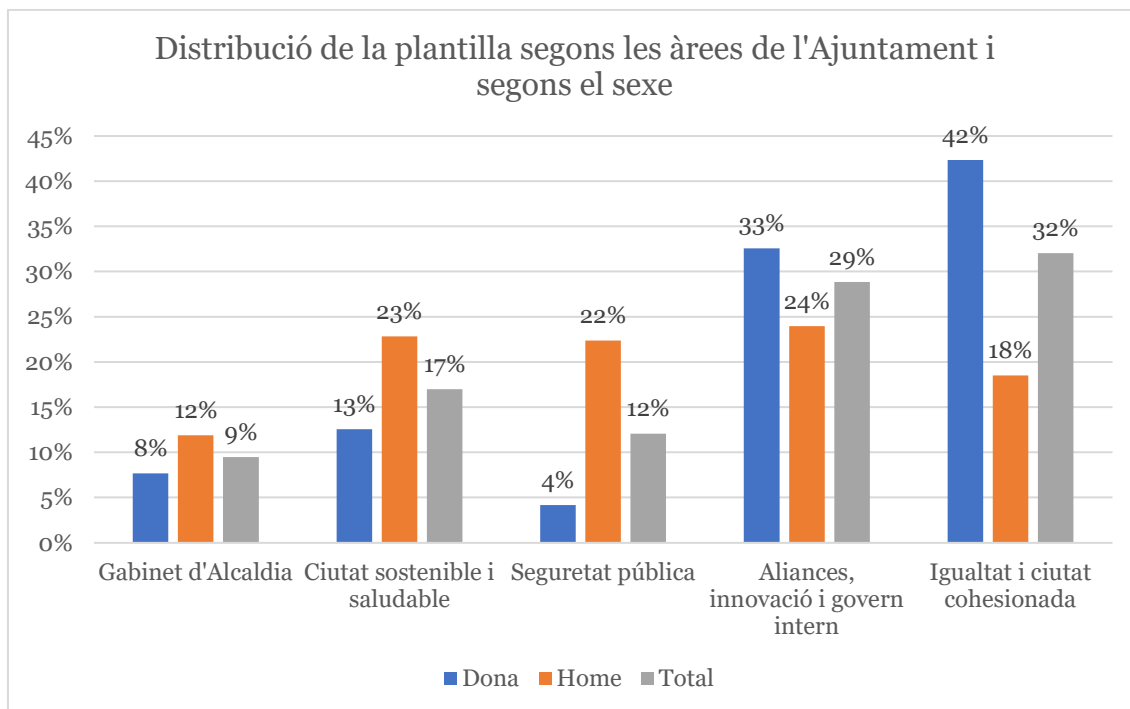
Com es pot veure, hi ha **2 àrees de l'Ajuntament que presenten una segregació horitzontal feble**, és a dir, per sobre del 61% i per sota del 79%. Aquestes són:

- **L'Àrea d'Igualtat i ciutat cohesionada, que presenta una feminització del 75%**, mentre que la representació dels homes és del 25%.
- **L'Àrea d'Aliances, innovació i govern intern, que presenta una feminització del 64%**, mentre que la representació dels homes és del 36%.

En canvi, **la segregació horitzontal de l'Àrea de Seguretat Pública és severa**, és a dir, del 80% o més. Aquesta àrea **presenta una masculinització del 80%**, mentre que la representació de les dones és del 20%.

Així doncs, hi ha dues àrees de l'Ajuntament que presenten una situació **d'equitat en la representativitat horitzontal de treballadores i treballadors**, és a dir, tenen una representació relativament equilibrada de treballadors/es. És el cas de l'**Àrea de Gabinet d'Alcaldia** (46% de dones i 54% d'homes) i de l'**Àrea de Ciutat sostenible i saludable** (42% de dones i 58% d'homes).

Alhora, en segon lloc, és interessant tenir en compte les dades en relació amb el total d'homes i al total de dones independentment, això és, elaborar percentatges que mostrin **en quines àrees es distribueixen principalment els homes i en quines les dones** treballadores al Consistori. En aquest sentit, al gràfic següent, es veu que hi ha algunes diferències entre uns i altres.

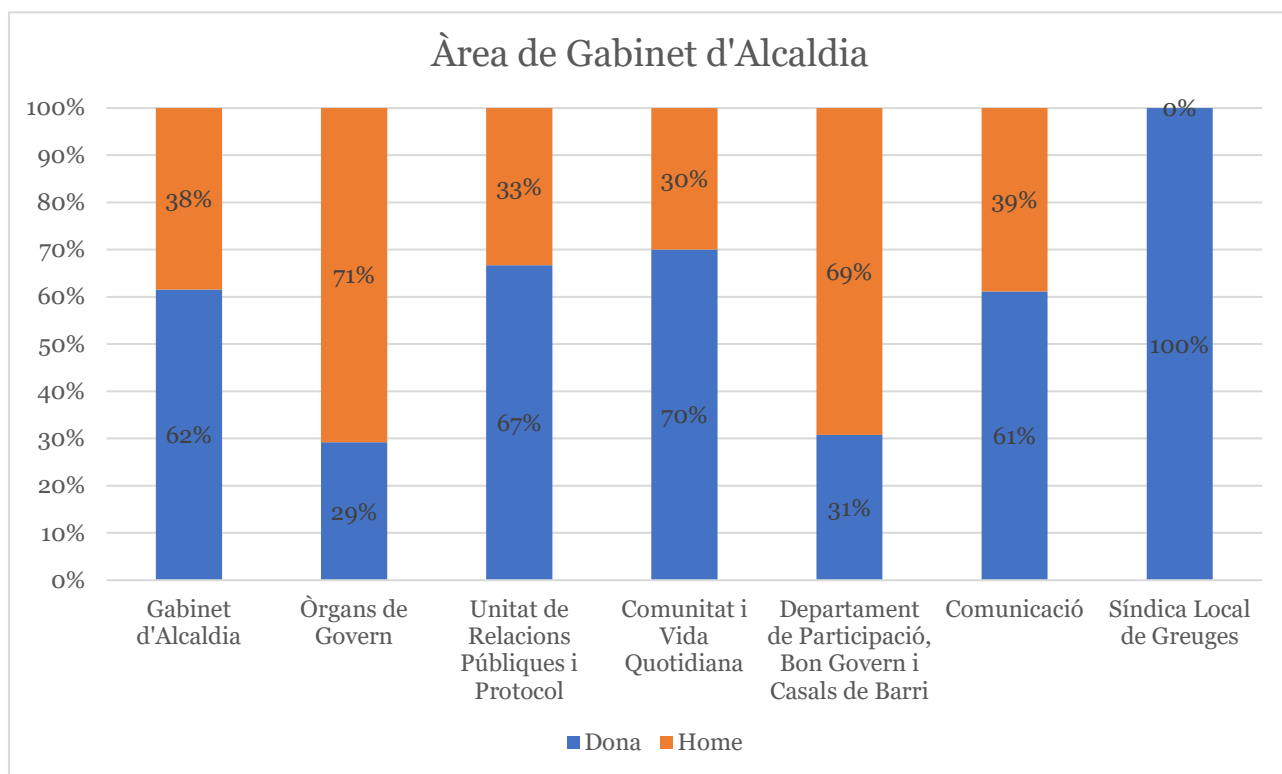


Gràfic 9. Distribució de les persones treballadores, en nòmina i l'any 2022, segons àrees i sexe. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat.

En el cas de les dones, destaca que el 42% (243) treballa a l'Àrea d'Igualtat i ciutat cohesionada i el 33% (187) treballa a l'Àrea d'Aliances, innovació i govern intern, de manera que la majoria de les dones que treballen a l'Ajuntament ho fan en aquestes dues àrees. La resta es troben el 13% (72) a l'Àrea de Ciutat sostenible i saludable, el 8% (44) a l'Àrea de Gabinet d'Alcaldia i el 4% (24) a l'Àrea de Seguretat pública.

La distribució dels homes a les diverses àrees del Consistori és relativament equilibrada, atès que la seva participació fluctua al voltant del 20% en gairebé totes elles. Aquella amb major homes és l'Àrea d'Aliances, innovació i govern intern, amb un 24% (105), seguit de l'àrea de Ciutat Sostenible i saludable, amb un 23% (100) i de l'àrea de Seguretat pública, amb un 22% (98).

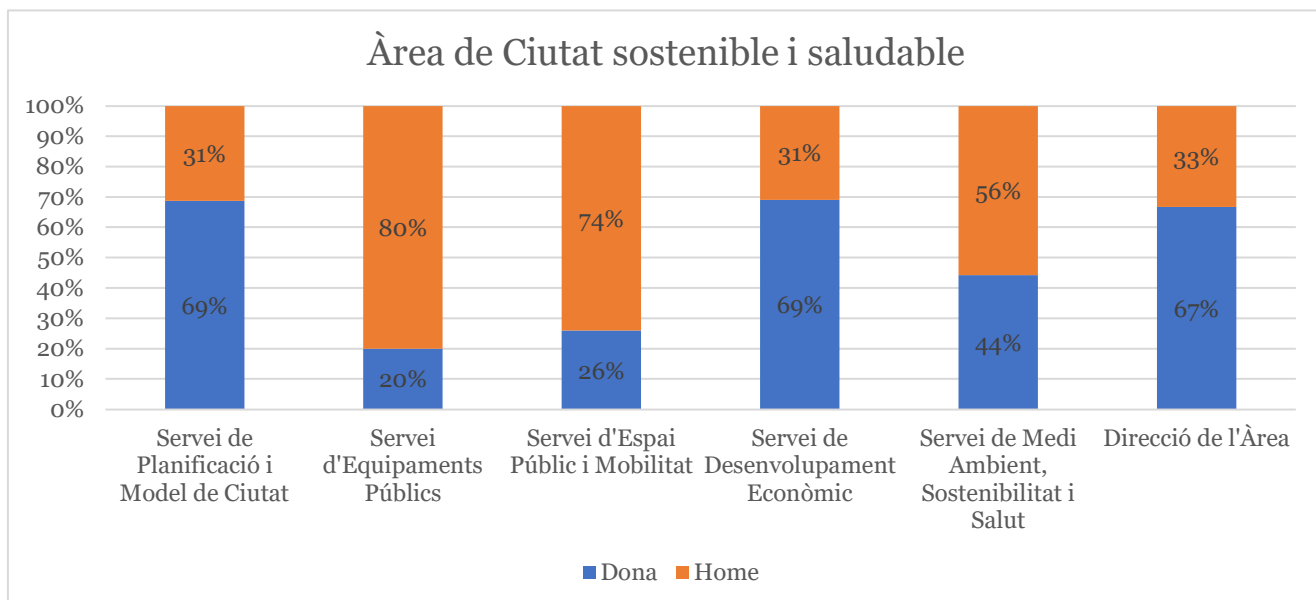
En tercer lloc, els gràfics que es presenten a continuació, mostren la distribució de les persones treballadores en els **àmbits d'actuació** dels que es compon cada àrea.



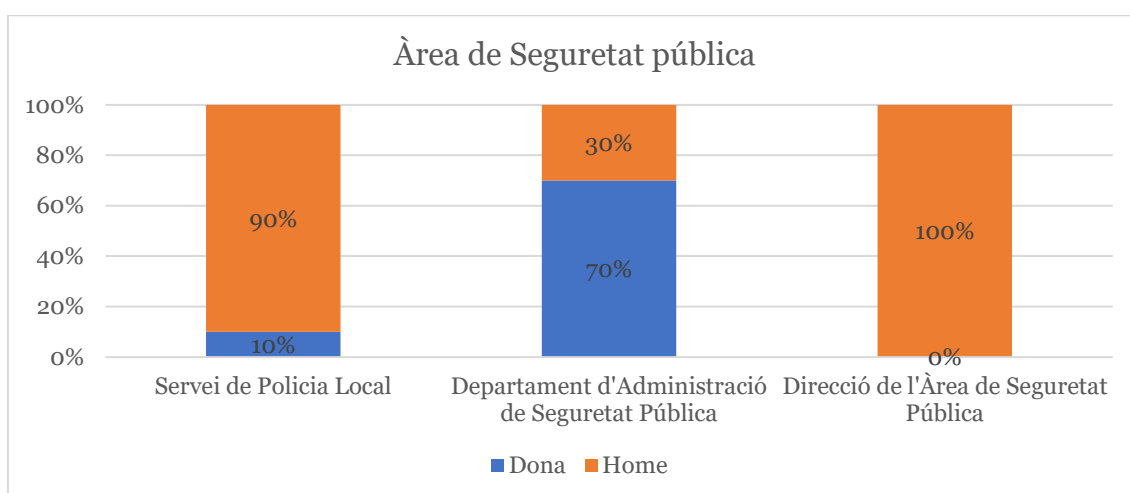
Gràfic 10. Distribució percentual per àmbits de l'Àrea de Gabinet d'Alcaldia segons sexe, l'any 2022. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat.

Pel que fa a l'Àrea de Gabinet d'Alcaldia, l'àrea més equilibrada en presència de dones i homes, els departaments, serveis i unitats en què hi ha més representació femenina són la Síndica Local de Greuges (100% dones), la Unitat de Comunitat i Vida quotidiana (70% dones, 30% homes), la Unitat de Relacions públiques i protocol (67% dones, 33% homes), l'Alcaldia (62% dones, 38% homes) i el Departament de Comunicació (61% dones, 39% homes). En canvi, nivells en què hi ha més representació masculina són els Òrgans de Govern (71% homes, 29% dones) i el Departament de Participació, Bon Govern i casals de Barri (69% homes, 31% dones).

Tot i que **la participació de les dones és elevada en la majoria dels nivells organitzatius**, i és molt positiu que l'alcaldia l'ocupi una dona, **els òrgans de govern estan formats per un 71% d'homes, estant les dones infrarepresentades en aquest àmbit estratègic en la presa de decisions.**

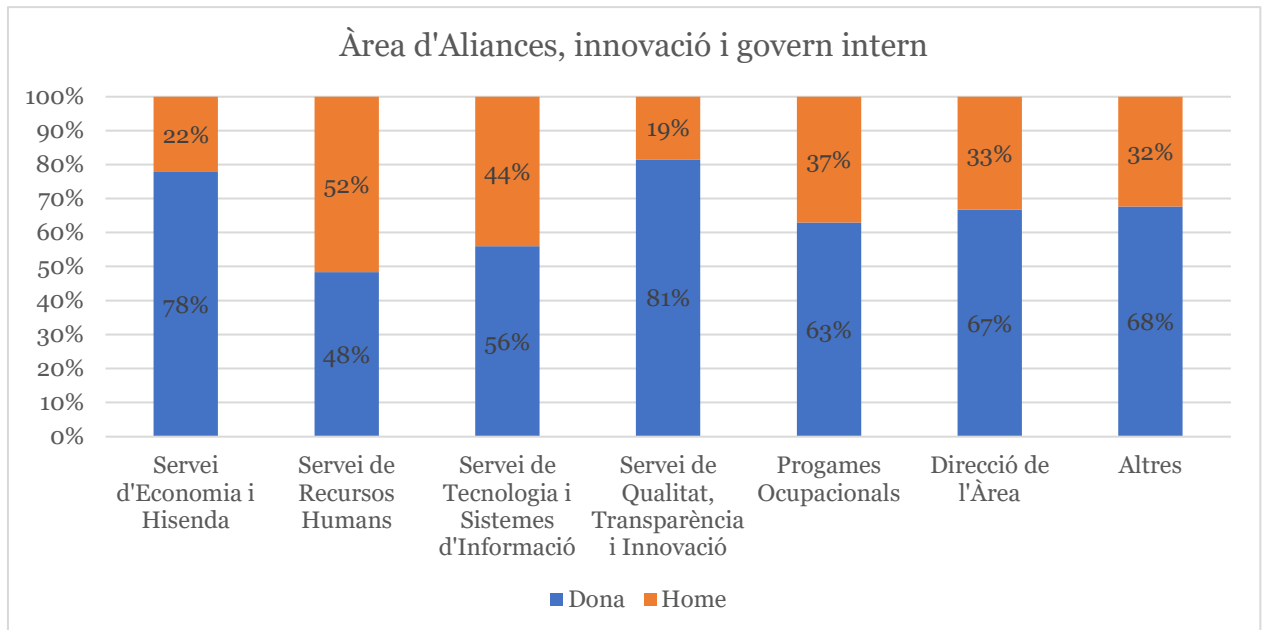


Al gràfic de l'Àrea de Ciutat sostenible i saludable, les dones s'hi troben majoritàriament en el Servei de Planificació i Model de ciutat (69% dones, 31% homes), al Servei de Desenvolupament econòmic (69% dones, 31% homes) i a la Direcció de l'àrea (67% dones, 33% homes). En canvi, els homes es concentren al Servei d'Equipaments públics (80% homes, 20% dones) i al Servei d'Espai públic i mobilitat (74% homes, 26% dones). Aquest fet es pot deure que **és són serveis majoritàriament enfocats a treballar àmbits que connecten amb l'espai públic, tradicionalment atribuït als homes**. Tot i això, es valora com a **molt positiva la presència de dones en aquesta àrea**, especialment en els serveis de planificació urbanística i de desenvolupament econòmic, així com la direcció d'aquesta.



Gràfic 12. Distribució percentual per àmbits de l'Àrea de Seguretat pública segons sexe, l'any 2022. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat.

En relació amb l'Àrea de Seguretat pública, l'àrea més masculinitzada, la representació dels homes és molt superior a la de les dones (90% al Servei de Policia Local i 100% a la Direcció de l'Àrea), excepte al Departament d'Administració de Seguretat Pública, on predominen les dones. Es tracta, per tant, d'un **àmbit tradicionalment molt masculinitzat**, sobretot tenint en compte que **les dones únicament estan representades en un 10% en l'àmbit de**

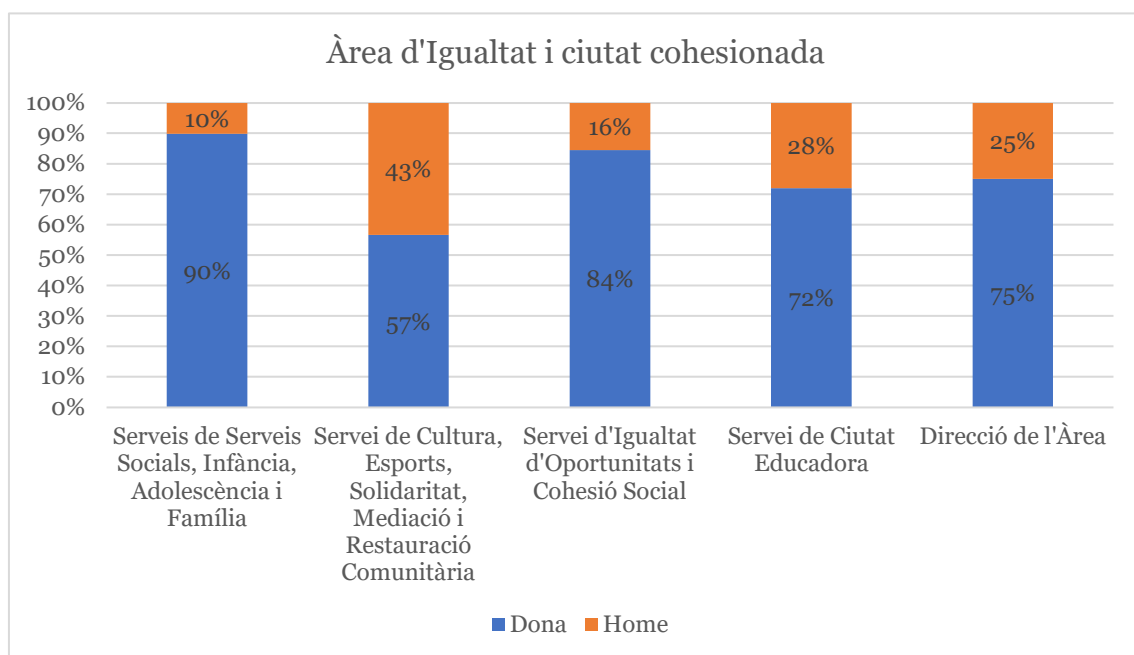


Policia Local.

Pel que fa a l'Àrea d'Aliances, innovació i govern intern, una de les àrees feminitzades, s'observa que **en tots els nivells hi ha una presència de dones superior o igual a la dels homes**. Igualment, és molt favorable que la participació de les dones en àmbits com el Servei d'Economia i Hisenda sigui del 78%, així com que el Servei de Tecnologia i Sistemes d'Informació sigui gairebé equitatiu.

Finalment, l'Àrea d'Igualtat i ciutat cohesionada, l'àrea més feminitzada, s'observa que excepte el Servei de Cultura, Esports, Solidaritat i Mediació – sent l'àmbit d'esports tradicionalment associat a la masculinitat –, on la presència dels homes és del 43%, en tots els altres nivells **la representació de les dones és superior al 70%**. Moltes d'aquestes ocupacions són feminitzades, atès que estan **vinculades amb l'atenció, el suport i la cura a les persones** (serveis socials, igualtat, educació, joventut...).

Un altre nivell d'anàlisi que també pertany a aquest apartat és el que contempla la **variable ocupació**. En primer lloc, s'estudia la distribució del personal de



l'Ajuntament segons la categoria professional i, en segon lloc, el lloc de treball. En relació amb la categoria professional, s'obtenen els resultats següents:

Categories professionals

	Dones	Home s	Total	% sobre el total de dones	% sobre el total d'home s	% sobre el total del persona l
-	89	58	147	16%	13%	15%
Administratius/ves	87	10	97	15%	2%	10%
Brigades	4	44	48	1%	10%	5%
Comandaments	27	25	52	5%	6%	5%
Directius	9	7	16	2%	2%	2%
Equip polític	10	20	30	2%	5%	3%
Escoles bressol	55	0	55	10%	0%	5%
Personal eleccions	4	0	4	1%	0%	0%
Polícia	9	85	94	2%	19%	9%
Programes ocupacionals	51	34	85	9%	8%	8%
Subalterns	30	59	89	5%	13%	9%
Tècnic (Grup A1)	50	31	81	9%	7%	8%
Tècnic (Grup A2)	90	40	130	16%	9%	13%
Tècnic (Grup C1 i C2)	59	25	84	10%	6%	8%

Taula 1. Categoria professional segons el sexe, l'any 2022. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat.

Les ocupacions que agrupen un major nombre de persones treballadores són Tècnic/a del Grup A2 (13% del personal) i Administratiu/va (10% del personal), seguit de Policia (9% del personal), Subalterns (9% del personal), Programes ocupacionals (8% del personal) i Tècnic/a del Grup A1 i del Grup C1 i C2 (8% del personal, respectivament).

Si s'observa com es distribueixen el total d'homes i dones treballadores a l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat, es copsa que **la majoria d'homes són Agent de la policia local (19%), Subalterns (13%) i Operari brigada (10%), mentre que la majoria de les dones són Tècniques, sobretot del grup A2, C1 i C2 (26%), Administratives (15%) o personal de les Escoles Bressol (10%). Aquests resultats indiquen dinàmiques que responen als rols de gènere tradicionals.**

Finalment, si es pren com a variable el **lloc de treball** per veure quina és la segregació horitzontal de cada ocupació, tal com es mostra a la taula següent, **gairebé totes les ocupacions presenten segregació horitzontal feble, severa o total³¹**, segons el cas. Per a l'anàlisi, s'ha decidit tenir en compte els llocs de treball ocupats per 10 o més persones³² i, d'aquestes, s'obtenen els següents resultats:

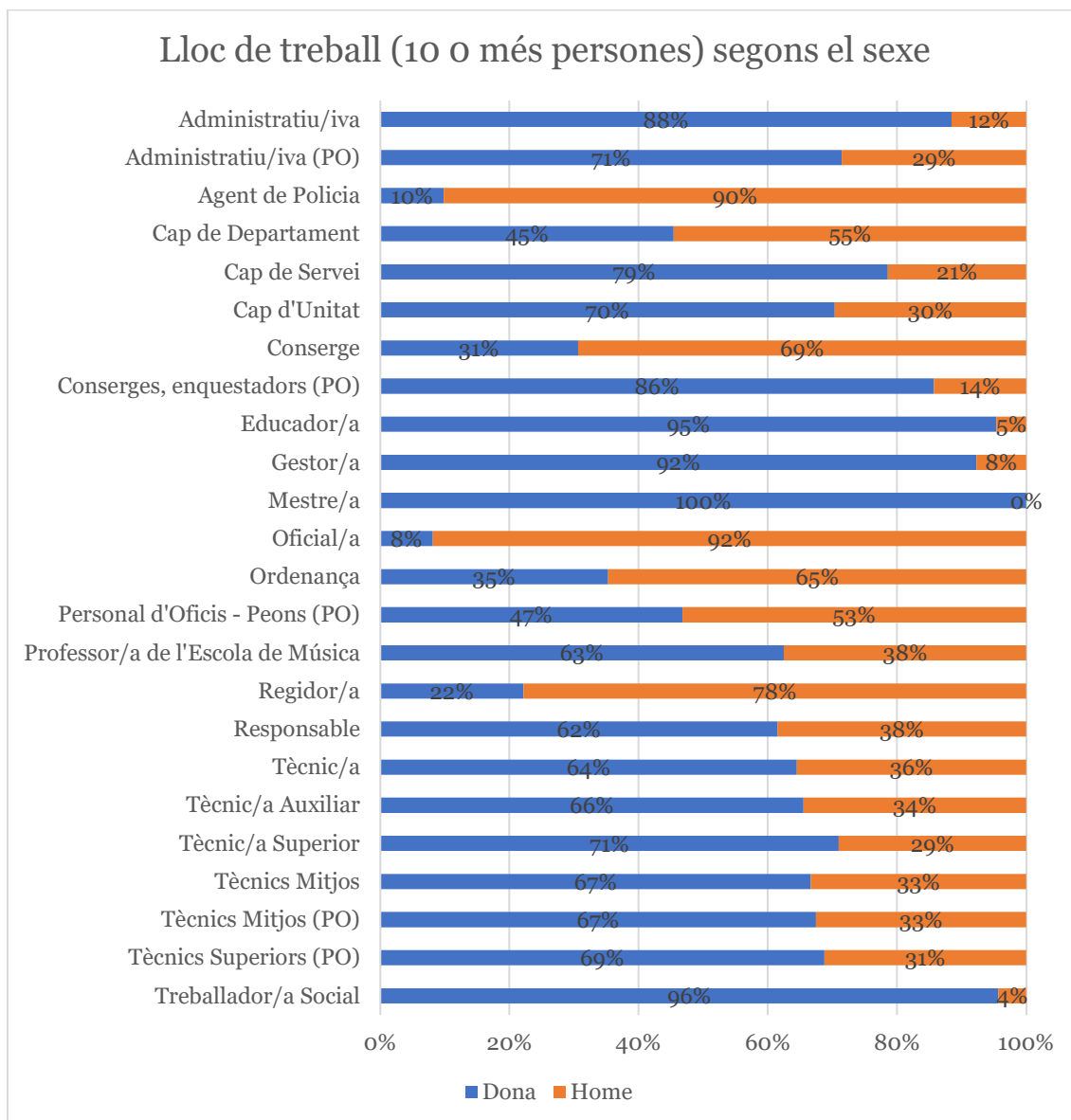
- **5 ocupacions amb segregació feble i feminitzades:** Cap de Servei (79% dones i 21% homes), Administratiu/iva PO (71% dones i 29% homes), Tècnic/a Superior (71% dones i 29% homes), Cap d'Unitat (70% dones i 30% homes), Tècnic/a Superior PO (69% dones i 31% homes), Tècnic/a Mitjà i Tècnic/a Mitjà PO (67% dones i 33% homes) Tècnic/a Auxiliar (66% dones i 34% homes), Tècnic/a (64% dones i 36% homes),

³¹ Els paràmetres utilitzats són els següents: segregació feble (entre el 61% i 79%), segregació severa (80% o més) i segregació total (100%).

³² Els llocs de treball que s'han obviat en aquesta anàlisi són els següents: Advocat/da (4 dones i 1 home), Arquitecte/a (4 dones i 3 homes), Assessor/a (3 dones i 3 homes), Auxiliar (1 dona), Auxiliar de Manteniment (3 homes), Cap del Grup de Manteniment (2 homes), Controlador/a de gestió (1 dona), Coordinador/a (2 dones i 2 homes), Dinamitzador/a comunitari/a (1 home), Director/a EEBB (3 dones), Director/a (1 home), Director/a d'Àrea (1 dona i 4 homes), Encarregat/da (1 dona i 8 homes), Inspector/a activitats (1 dona i 1 home), Ludotecari/ (2 dones), Monitor/a (1 dona i 2 homes), Operari/a (1 home), Personal d'Oficis – Oficials (PO) (1 dona i 2 homes), Personal d'Oficis – Peons (4 dones i 2 homes), Psicòleg/a (5 dones), Secretari/a (9 dones), Sergent/a (1 dona i 4 homes), Sotinspector (3 homes), Tinent/a d'Alcalde/essa (3 dones i 3 homes), Treballador/a Familiar (2 dones), Vigilant de Patrimoni (2 dones).

Professor/a de l'Escola de Música (63% dones i 38% homes) i Responsable (62% dones i 38% homes).

- **3 ocupacions amb segregació feble i masculinitzades:** Regidor/a (78% homes i 22% dones), Conserge (69% homes i 31% dones), Ordenança (65% homes i 35% dones) i Personal d'oficis – Peons (68% homes i 32% dones).
- **4 ocupacions amb segregació severa i feminitzades:** Treballador/a social (96% dones i 4% homes), Educador/a (95% dones i 5% homes), Gestor/a (92% dones i 8% homes), Administratiu/iva (88% dones i 12% homes) i Conserges i enquestadors PO (86% dones i 14% homes).
- **2 ocupacions amb segregació severa i masculinitzades:** Oficial (92% homes i 8% dones) i Agent de Policia (90% homes i 10% dones).
- **1 ocupació amb segregació total i feminitzada:** Mestra (100% dones).

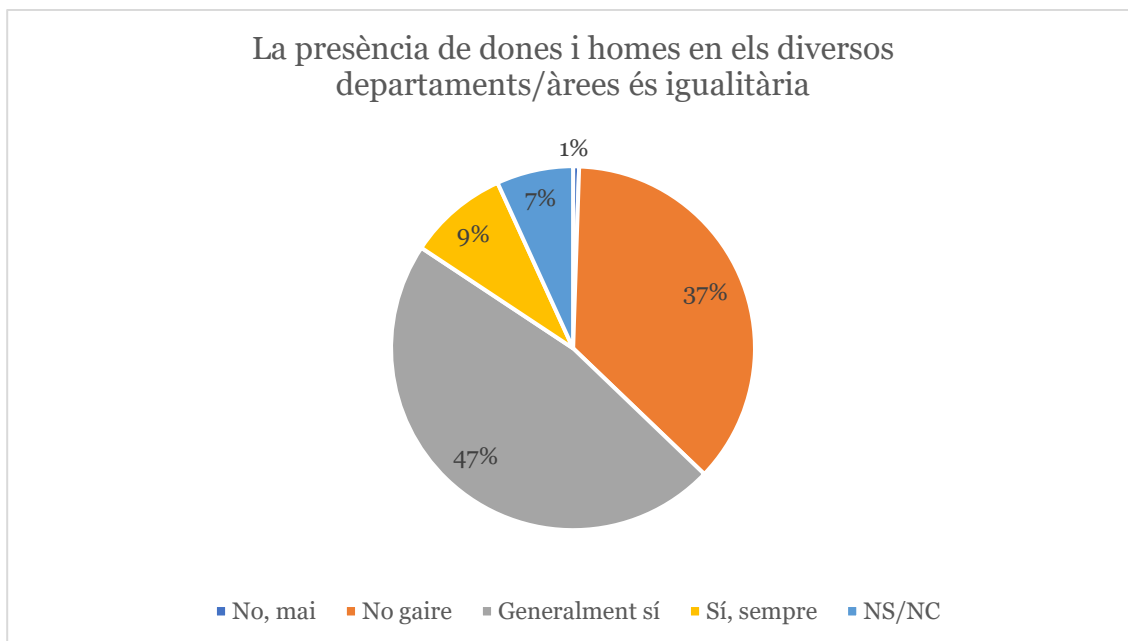


Gràfic 15. Distribució de dones i homes segons el lloc de treball, l'any 2022. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat.

D'aquesta manera, es conclou que les úniques ocupacions de l'Ajuntament que **presenten una situació de certa equitat en la representativitat horitzontal de treballadores i treballadors** són Cap de Departament i Personal d'ofici – Peons (Plans d'Ocupació).

La percepció de les persones treballadores que van respondre al **qüestionari** és, però, que **Generalment sí que és igualitària la presència de dones i homes en els diversos departaments i àrees**, concretament així ho valora el 47% del personal enquestat (90 persones). Tanmateix, cal tenir present que el **37% (70 persones) opina que no gaire**. Això indica que s'ha de continuar

treballant a millorar la distribució equitativa de les dones i homes a nivell horitzontal.



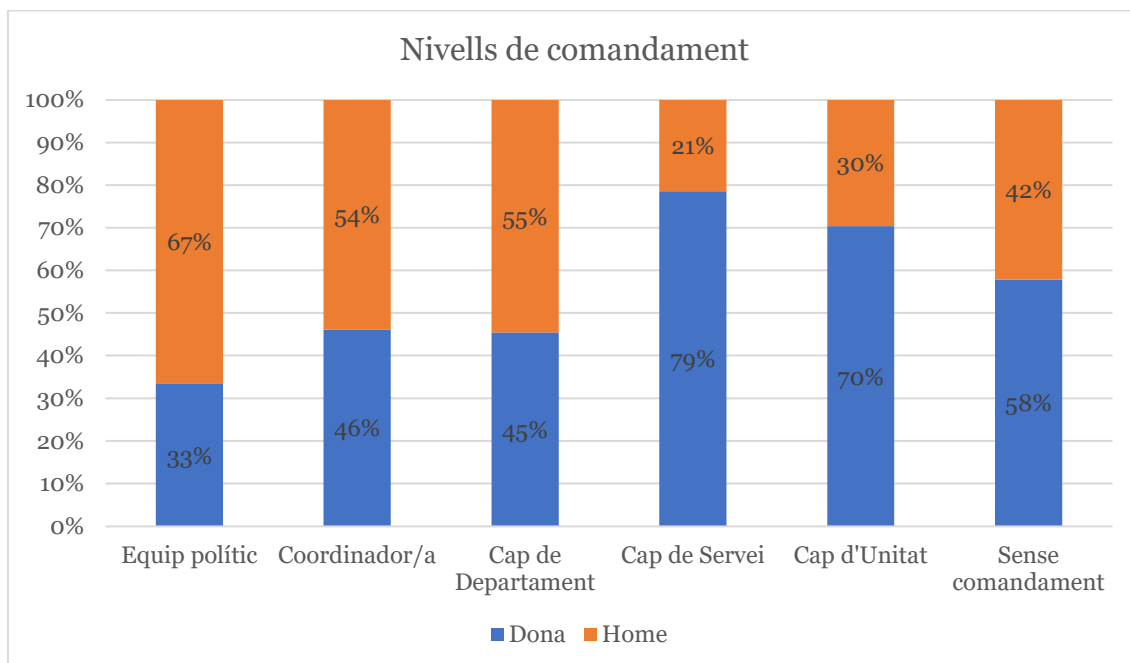
Gràfic 16. Percepcions de les persones treballadores sobre la composició de les àrees i departaments. Respostes del qüestionari. Elaboració pròpia.

La segregació del mercat laboral, però, no respon únicament a la distribució d'homes i dones en tant a les feines que desenvolupen, sinó també a la distribució d'homes i dones en llocs de comandament, que veurem a continuació.

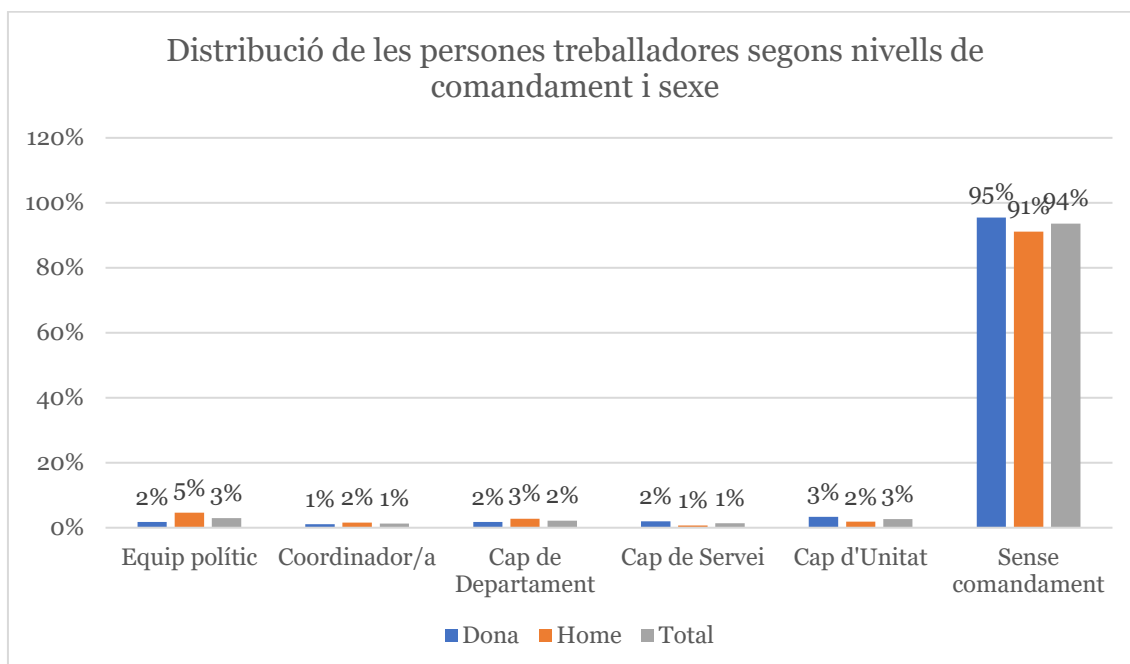
Segregació vertical

A continuació, s'exposa com es concreta la distribució per sexes en els diferents nivells de comandament i direcció del Consistori (de major a menor).

- Equip Polític (Alcaldia i Junta de Govern Local)
- Coordinador/a general i Directors/es d'Àrea
- Cap de Departament, de Servei o d'Unitat
- Sense comandament



Gràfic 17. Percentatge de persones, segons sexe/gènere, en els nivells de comandament, l'any 2022. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat.



Gràfic 18. Distribució de les persones treballadores segons nivell de comandament i sexe, l'any 2022. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat.

A partir dels gràfics anteriors, s'observa que hi ha una major representació d'homes (67%) que de dones (33%) a l'equip polític, el primer nivell de comandament. Així, a **l'equip polític es dona una segregació feble**, sent aquest un **nivell de comandament masculinitzat**. Posant aquestes dades en relació amb el total de les persones treballadores, es constata que, de tots els

homes que treballen al Consistori, el 5% té el nivell de comandament més alt, mentre que del total de dones que hi treballen, només el 2% ostenten el càrrec més alt.

En relació amb el segon nivell de comandament (Coordinació i Direcció), els homes hi tenen una representació lleugerament superior (54% homes i 46% dones) i, en nombres absoluts, 6 dones i 7 homes. Del total d'homes que treballen a l'Ajuntament, el 2% se situa en aquest nivell (en canvi, en les dones aquest percentatge és un 1%).

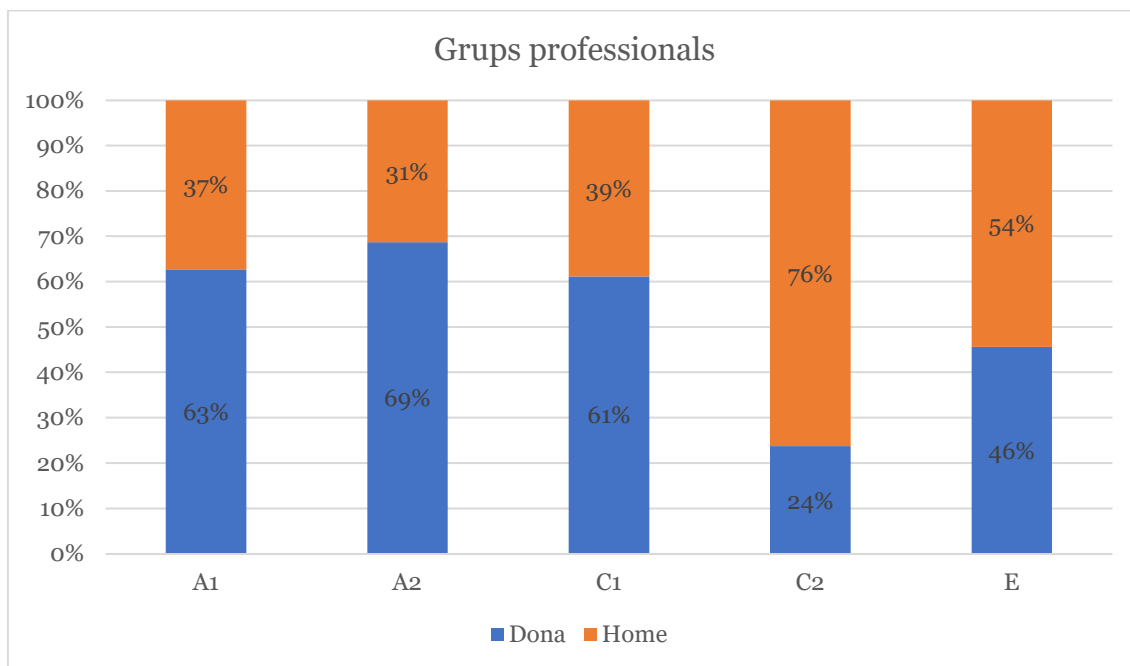
Pel que fa als Caps de Departament, Servei i Unitat, les dones tenen una representació superior com a Caps de Servei (79% dones i 21% homes) i Caps d'Unitat (70% dones i 30% homes), mentre que els Caps de Departament són gairebé paritaris (45% dones i 55% homes). Per tant, es dona una **segregació feble en Caps d'Unitat i Caps de Servei**, sent dos **nivells de comandament feminitzats**. Així, del conjunt de dones que treballen a l'Ajuntament, un 3% són Caps d'Unitat i un 2% són Caps de Servei i Caps de Departament (en canvi, els homes són un 3% Caps de Departament, 2% Caps d'Unitat i 1% Caps de Servei).

En suma, es continua reproduint el fet que **els alts comandaments** (Equip polític) **estan majoritàriament ocupats per homes**, mentre que **els comandaments intermedis** (Caps de Servei i d'Unitat), **són ocupats majoritàriament per dones**.

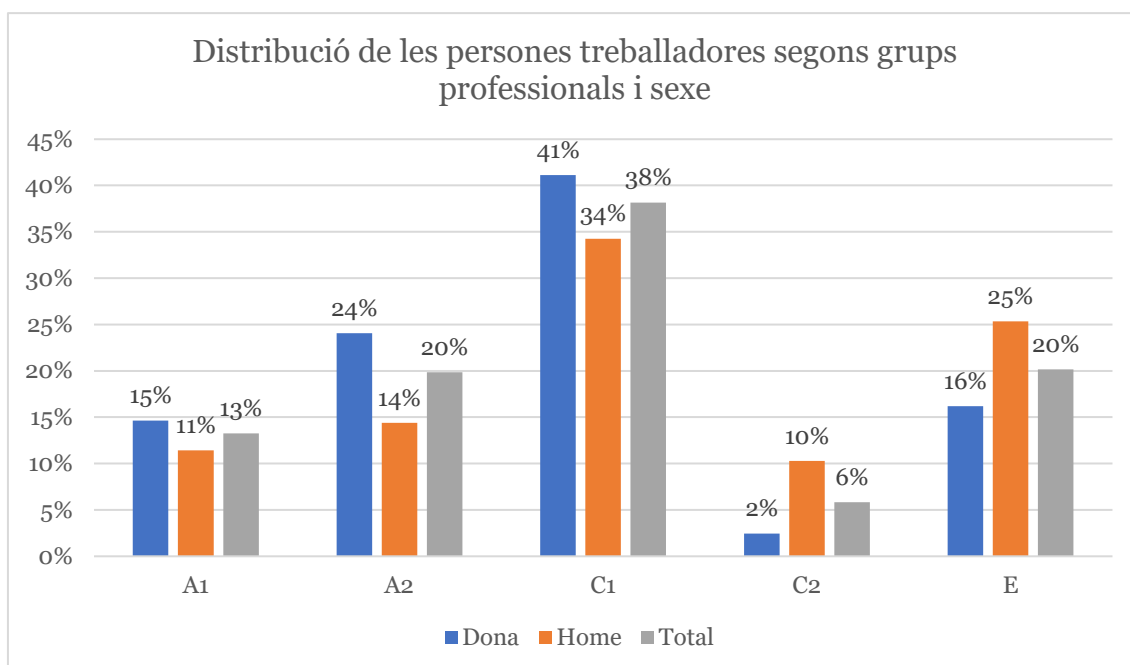
Per acabar, s'analitza la distribució d'homes i dones segons els **grups professionals**, que fan referència al nivell de titulació, de coneixements o d'experiència exigits per accedir al lloc de treball. La divisió dels grups professionals, establerta per l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat d'acord amb el text refós de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, és la següent:

- **Grup A1.** Títol de doctor/a, de llicenciat/da, d'enginyer/a, d'arquitecte/a o equivalent.
- **Grup A2.** Títol d'enginyer/a tècnic/a, de diplomat/da universitari/ària, d'arquitecte/a tècnic/a, de formació professional de tercer grau o equivalent.
- **Grup C1.** Títol de batxiller, de formació professional de segon grau o equivalent.

- **Grup C2.** Títol de graduat/da escolar, de formació professional de primer grau o equivalent.
- **Grup E.** Agrupacions professionals. Certificat d'escolaritat o equivalent.



Gràfic 19. Percentatge d'homes i dones que treballen a l'Ajuntament per grups professionals, l'any 2022. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat.



Gràfic 20. Distribució de les persones treballadores segons grups professionals i sexe, l'any 2022. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat.

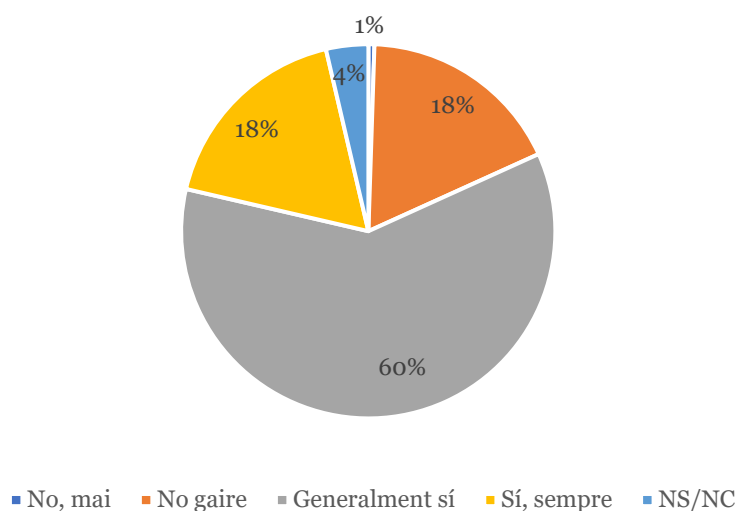
Com es pot observar als gràfics, es dona una **segregació feble** als grups **A1** (63% dones i 37% homes), **A2** (69% dones i 31% homes) i **C1** (61% dones i 39% homes), sent grups professionals feminitzats. En canvi, existeix una **segregació severa i masculinitzada** al grup **C2** (76% homes i 24% dones). Per contra, **el grup E és gairebé paritari**, atès que el 54% d'aquest grup són homes (111 en nombres absoluts), i el 46% són dones (en nombres absoluts, 93).

Del total de dones que treballen a l'Ajuntament, la majoria (el 41%) se situen al grup C1, després al grup A2 (24%), al grup E (16%), al grup A1 (15%) i al grup C2 (2%). Pel que fa al total d'homes que treballen a l'Ajuntament, un 34% també se situen al grup C1, després al grup E (25%), al grup A2 (14%), al grup A1 (11%) i al grup C2 (10%).

Així doncs, tenint en compte tots els grups, **al C1 és on se situa una major part de treballadores i treballadors de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat (el 38% del personal, 386 persones)**. En definitiva, les dones tenen una major presència als grups professionals més alts, és a dir, aquells que requereixen un elevat nivell de titulació, experiència o coneixements.

Pel que fa al **qüestionari**, **un 60% del personal enquestat considera que la presència de dones i homes en les diferents estructures de direcció i coordinació responen als valors d'equitat de gènere**. Ara bé, si s'analitzen les respostes segons el gènere de la persona participant, s'obtenen uns resultats diferents: un 65% de dones responen *Generalment sí* (envers un 51% d'homes), un 22% responen *No gaire* (i només un 8% d'homes) i un 9% responen que *Sí, sempre* (contra un 36% dels homes). De manera similar, les persones no binàries consideren que *No gaire* i *Generalment sí*.

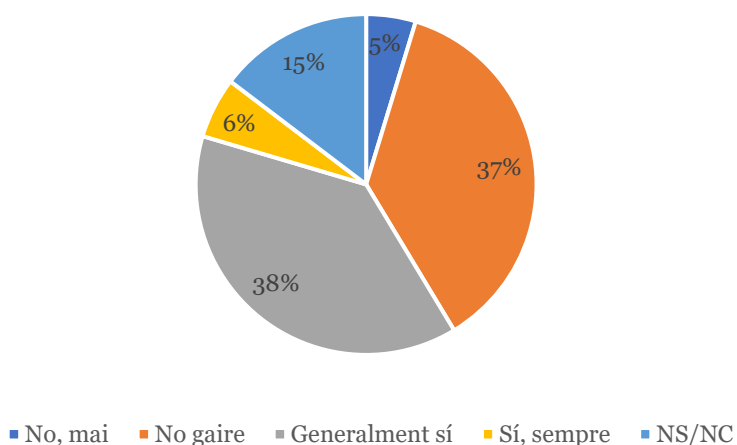
La presència de dones i homes en les diferents estructures de direcció i coordinació responen als valors d'equitat de gènere



Gràfic 21. Percepcions de les persones treballadores sobre les estructures de direcció i coordinació. Respostes del qüestionari. Elaboració pròpia.

Quan es pregunta si **L'Ajuntament posa en valor els lideratges basats en habilitats emocionals i s'aprofiten els diferents estils de lideratge**, un 37% de les persones enquestades responen que *No gaire*, mentre que un altre 36% afirmen que *Generalment sí*. Per tant, encara cal treballar en la introducció de la intel·ligència emocional com a component del lideratge de l'Ajuntament.

L'Ajuntament posa en valor els lideratges basats en habilitats emocionals i s'aprofiten els diferents estils de lideratge



Gràfic 22. Percepcions de les persones treballadores sobre el tipus de lideratge. Respostes del qüestionari. Elaboració pròpia.

En definitiva, en el present apartat s'ha vist com la composició de l'Ajuntament mostra que **la divisió sexual del treball** i fenòmens com **el sostre de vidre o el**

terra enganxifós³³ que la perpetuen, existents a la nostra societat, també afecten les administracions públiques. És per això que els ajuntaments han de generar canvis transformadors per poder assolir l'equitat entre homes i dones a l'organització i servir de referents per a la resta d'administracions públiques i entitats del territori.

5.3 Política de reclutament i selecció de personal

La normativa legal establerta per a les administracions públiques és la que regeix la política de reclutament i selecció de nou personal a l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat, basada en els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat. Per aquesta raó, a l'hora de recollir les variables a tenir en compte en l'**accés als nous llocs de treball**, la variable sexe no es té en compte en el procés de selecció.

Tanmateix, com apunten diversos estudis com la *Guia pràctica per a la realització de polítiques transversals de gènere en l'àmbit municipal*³⁴, **les accions “neutres” al gènere poden acabar perpetuant relacions de poder, situacions de discriminació i desigualtats** (entre les quals trobem la segregació horitzontal i vertical del mercat laboral).

Ara bé, **la normativa establerta sí que fa referència al principi de no discriminació, i per cal incloure'l a totes les normatives internes del Consistori**, inclosos els convenis col·lectius del personal funcionari i laboral, per tal de visibilitzar el compromís del mateix amb l'erradicació de les desigualtats existents a la nostra societat.

Funcionament dels processos selectius

³³ L'expressió **sostre de vidre** fa referència a les barreres visibles - objectives o invisibles - subjectives que es troben les dones en un moment determinat del seu desenvolupament vital, les quals impedeixen que puguin avançar en la seva carrera professional. Així, el sostre de vidre apunta als motius que dificulten o impedeixen a les dones arribar a les posicions més valorades i de poder del mercat laboral.

Molt relacionat amb el *sostre de vidre*, trobem l'expressió **terra enganxós**, la qual apunta als motius que dificulten o impedeixen a les dones superar els esglaons més precaritzats del mercat laboral i/o tradicionalment feminitzats i poc reconeguts socialment.

³⁴ Elaborat per Mònica Gelambí Torrell i editat per la Diputació de Barcelona, l'any 2016. Disponible a: <https://www1.diba.cat/lbibreria/pdf/56866.pdf>

Tal com estableix l'Acord de condicions i el Conveni col·lectiu, la finalitat dels processos de selecció és *fer que el personal seleccionat sigui el més idoni per desenvolupar les funcions assignades al lloc de treball ofert, amb el respecte als principis constitucionals d'igualtat, mèrits i capacitat, així com publicitat en l'accés a la funció pública.*

El sistema de comunicació de vacants i de l'oferta d'ocupació es realitza a través de la pàgina web de Sant Boi de Llobregat³⁵. Referent a la comunicació de les ofertes de feina, cal mencionar que utilitzen **llenguatge inclusiu**, trencant amb els estereotips de gènere vinculats a unes o altres ocupacions.

Els procediments selectius, amb la finalitat que el personal seleccionat sigui el més idoni per desenvolupar les funcions assignades, poden incloure proves sobre coneixements teòrics i pràctics, proves mèdiques i físiques, tests o qüestionaris d'aptitud professional, entrevistes i altres proves alternatives (art. 3.7.3 Acord funcionaris i Conveni col·lectiu).

Segons mostra el treball de camp, **s'han dut a terme accions positives**, concretament els **Plans d'Ocupació**, programes destinats a promoure la contractació laboral dels col·lectius amb dificultats d'inserció al mercat laboral – amb finançament de SOC, Àrea Metropolitana Barcelona i Diputació de Barcelona–. Malgrat no ser accions **vinculades amb la plantilla interna de l'Ajuntament**, perquè no són processos per accedir a la funció pública, esdevenen una bona pràctica a tenir en compte.

Darrers processos de selecció

Ofertes públiques de feina de l'any 2023

Lloc de feina	Nº places	Nº persones admeses		Nº persones presentades		Persona seleccionada	
		Home	Dona	Home	Dona	Home	Dona
Tècnic/a de Dades (A1)	1	0	1	0	1	0	1
Tècnic/a d'Educació (A1)	1	1	0	1	0	1	0
Advocat/ada (A1)	1	1	1	1	1	0	1

³⁵ Vist a: <https://santboi.convoca.online/index.html?type=o>

Responsable de Transformació Digital (A2)	1	0	1	0	1	0	1
Coordinador/a contractació pública i compres (A1)	1	0	1	0	1	0	1
Coordinador/a Jurídic (A1)	1	1	0	1	0	1	0
Coordinador/a Seguretat Pública (C1)	1	1	0	1	0	1	0
Cap Dept Serveis Socials (A2)	1	0	1	0	1	0	1
Borsa EE.BB. (C1)	-	3	182	1	53	1	35
Advocat/ada habitatge (A1)	1	11	9	2	2		
Cap de la Oficina de Dades (A1)	1	0	1	0	1	0	1
Estabilització llarga durada	53	68	153	56	139	17	36
Estabilització (A1)	7	17	33	8	20	5	2
Estabilització Oficis (C2 / E)	5	24	11	22	8	5	0
Ludotecari/ària (C1)	1	3	6	1	2	0	1
Tècnic/a Auxiliar Manteniment (C1)	1	9	1	7	0	1	0
Tècnic/a Auxiliar Organització (C1)	1	7	7	3	5	1	0
Arquitecte/a (A1) ³⁶	2	9	15				
Advocat/da Habitatge (A1)	1	4	3	2	1	1	0
Educadora referent (C1)	1	0	5	0	3	0	1
TOTAL	118	159	431	106	239	34	81

Taula 2. Darreres ofertes públiques de feina i resultats dels processos de selecció, l'any 2023. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat.

A partir de la taula anterior, s'extreu que **del total de les 118 places ofertes i resoltes** durant l'any 2023, **81 s'assignarien a dones** (el 69% de les places) i

³⁶ Aquest procés de selecció no ha finalitzat en el moment de realització de la diagnosi.

34 a homes (el 27% de les places). Això s'explica perquè, de manera general, en aquest últim any les dones han presentat majors candidatures pels llocs de treball del Consistori. Així, **les dones han presentat un 73% de les candidatures, mentre que els homes només un 27%**. Al seu torn, de les persones aprovades, un 69% eren dones i només un 31% eren homes.

No obstant això, tal com es pot veure a la taula inferior, **aquesta tendència d'un major nombre de candidatures de dones no és consistent al llarg dels darrers cinc anys**, sinó que ha anat oscil·lant i, en alguns anys, la tendència és precisament la inversa. Aquest és el cas de l'any 2022, on un 67% de les candidatures presentades eren d'homes i només un 33% d'aquestes pertanyien a les dones. Cal tenir en compte que el Consistori està immers en processos d'estabilització de l'ocupació pública i que, per tant, les diferències en el nombre de candidatures segons el sexe es deu a la distribució dels diferents processos.

Ofertes públiques de feina dels darrers cinc anys

Lloc de feina	Nº places	% persones admeses		% persones presentades		Persona seleccionada	
		Home	Dona	Home	Dona	Home	Dona
2022	25	67%	33%	69%	31%	42%	58%
2021	34	30%	46%	56%	44%	62%	38%
2020	42	73%	27%	64%	36%	57%	43%
2019	41	31%	69%	27%	73%	44%	56%

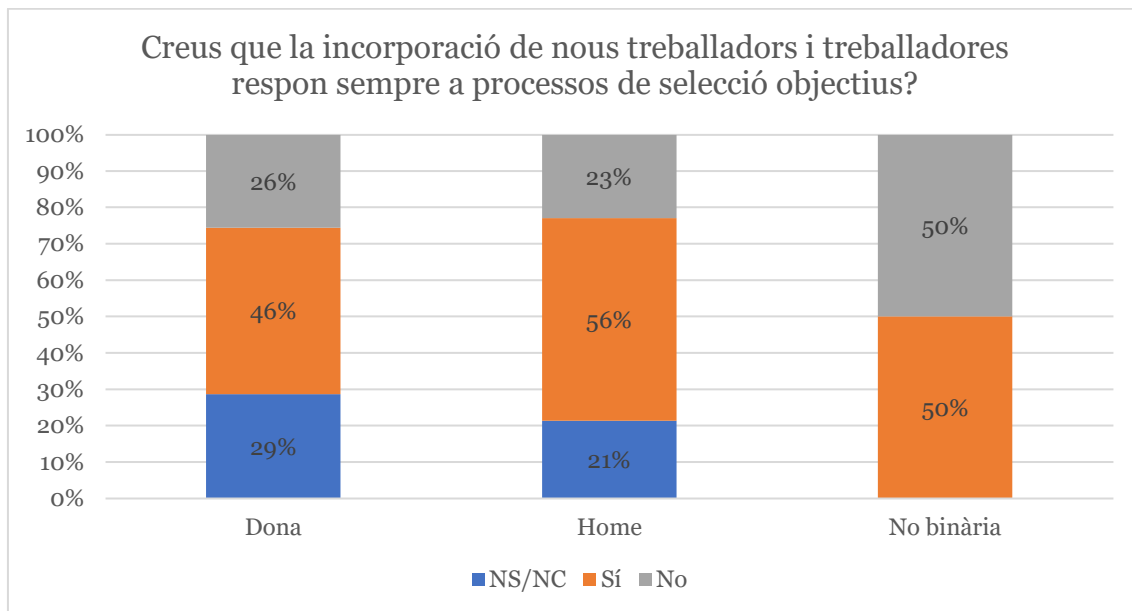
Taula 3. Ofertes públiques de feina i resultats dels processos de selecció dels darrers cinc anys. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat.

Qüestionari

Pel que fa a les percepcions del personal recollides a partir del **qüestionari**, a la pregunta de ***Creus que la incorporació de nous treballadors i treballadores respon sempre a processos de selecció objectius?***, de les persones que van respondre el qüestionari, **el 49% opinen que Sí i el 25% opinen que No** (el 26% respon NS/NC). A la gràfica següent, veiem que la percepció que els processos es realitzen de forma objectiva és més majoritària entre els homes.

Igualment, en els casos de resposta negativa, es va demanar que s'indiqués el motiu de la resposta. Alguns d'aquests motius destacables apunten que **els**

processos selectius haurien de millorar la seva transparència, deixant clars els criteris a aplicar i evitant la influència de les opinions subjectives i interessos personals en la selecció. I, també, que fer processos totalment objectius és complicat, ja que variables com el gènere, l'ètnia i la situació familiar o econòmica poden influir (tot i que no de forma premeditada) en la selecció final.



Gràfic 23. Percepcions de les persones treballadores entorn l'objectivitat dels processos de selecció a l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat. Respostes del qüestionari. Elaboració pròpia.

5.4 Política de formació i desenvolupament professional

Marc legal i normativa interna

D'acord amb l'*Acord de condicions* i el *Conveni col·lectiu*, l'Ajuntament concedeix **ajuts econòmics** al personal funcionari i laboral que cursi estudis universitaris o a instituts, amb l'objectiu de fomentar la formació i el desenvolupament professional dels treballadors i treballadores. A més, el Consistori assumeix el pagament íntegre de les **formacions externes** relacionades amb el desenvolupament de les competències vinculades al lloc de treball de la persona treballadora, sempre que hagi estat aprovat pel comandament immediat i pel Servei de Recursos Humans.

L'*Acord de condicions* i el *Conveni Col·lectiu* tenen una **Comissió paritària de Formació**, que realitza el seguiment en matèria de formació continuada i procura el desenvolupament de les funcions del lloc de treball. Així, d'entre les funcions

de la Comissió destaca la detecció de les necessitats formatives, l'elaboració d'un Pla de formació, l'oferta, implementació i avaluació de cursos, la creació de criteris de selecció del personal assistent a l'oferta formativa, la promoció de la gestió del coneixement...

També convé destacar l'**Article 6** de la **Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes**, que determina quines han de ser les funcions dels ens locals de Catalunya per assolir l'equitat. En aquesta línia, indica que l'ens haurà **d'establir les condicions de formació i capacitació del personal a llur servei**, és a dir, el Consistori haurà d'oferir formació en equitat de gènere al personal que hi treballa.

Pla de formació Avançat 2019-2022

L'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat disposa del **Pla de formació Avançat 2019-2022**³⁷, que consisteix el quart pla de formació i desenvolupament elaborat pel Consistori. Elaborat pel Servei de Recursos Humans, el pla aposta per **l'aprenentatge pràctic**, basat en la idea de "fer i aplicar", és a dir, en l'aplicació del coneixement adquirit durant els altres plans de formació. Els objectius del pla són els següents:

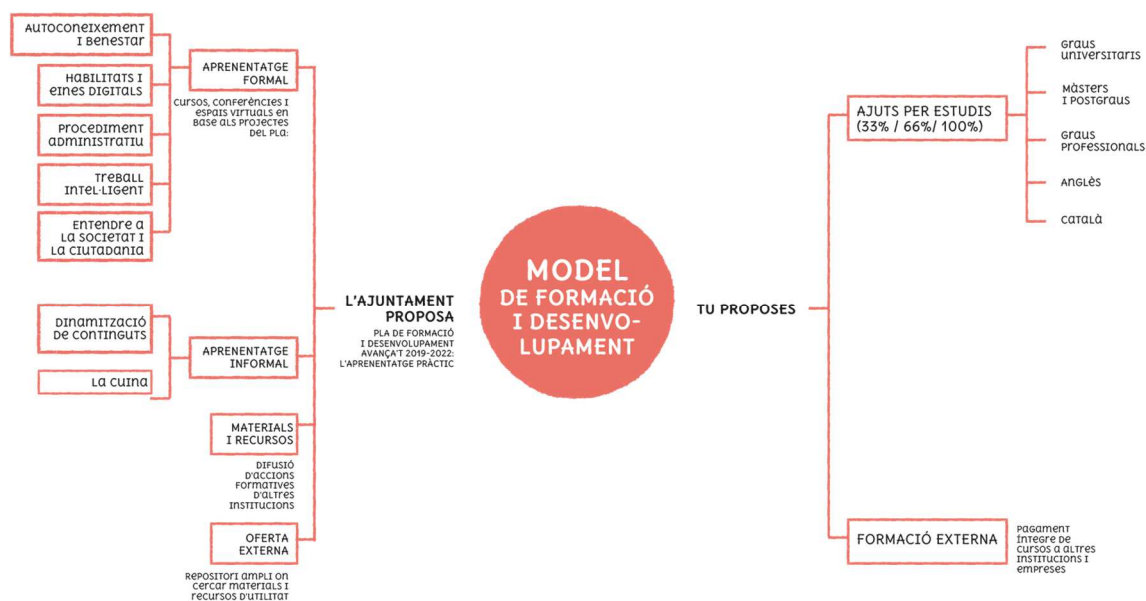
- Fomentar la corresponsabilitat en l'aprenentatge de les persones de l'organització.
- Potenciar la col·laboració i la connexió entre la plantilla.
- Destruir la barrera entre formació i treball, tot reduint el pes de la formació planificada i apostant per nous model d'aprenentatge informals i espontanis.

El Pla de formació té **múltiples modalitats d'aprenentatge i diferents àmbits** sobre els quals formar-se des d'un de caràcter més tècnic o procedimental a un caràcter més personal.

En la modalitat d'**aprenentatge formal** s'observa una **àmplia i rica varietat de temàtiques** que van en la direcció de poder assolir els objectius anomenats: Benestar i autoconeixement, Habilitats i eines digitals, Procediment administratiu, Treball intel·ligent, Entendre a la societat i la ciutadania, Igualtat i

³⁷ Disponible a: <http://pladeformacioajuntament.santboi.cat/>

Anglès. Per tant, existeix formació del Pla que fa referència a formació en clau de gènere, sobretot a causa que el III Pla d'Igualtat de gènere per a la ciutat (2019-2023) destaca com un element central per a la seva implementació, la formació del personal de l'Ajuntament.



Imatge 2. Model de formació i desenvolupament de la plantilla de l'Ajuntament. Obtingut de la pàgina web del Pla de formació Avançat 2019-2022.

Pel que fa a l'**aprenentatge informal**, el Consistori destaca que es tracta d'una tipologia d'aprenentatge que **és per naturalesa espontani, però es pot afavorir a partir de la visualització, conversa i connexió**. La visualització proporcionant recursos i instruments que permeten als treballadors una connexió àgil efectiva; la conversa presencial o virtual per aprendre i intercanviar idees i propostes; i la connexió promovent canals diferents. Aquests objectius s'aconsegueixen mitjançant la dinamització de continguts i "La Cuina".

En primer lloc, la dinamització de continguts es basa en la creació d'un grup de persones dinamitzadores de continguts d'aprenentatge entre el personal de l'organització, que ofereixen continguts relacionats amb els següents àmbits: seguretat, social, diversitat sexual, ciutadania, educació, jurídic, cultura, equilibri personal, informàtica, territori i recursos humans.

En segon lloc, "La Cuina" fomenta la conversa i la connexió entre companys i companyes, i té com a objectius principals generar coneixement i oportunitats, millorar i enriquir els projectes municipals fomentant el debat entre els diferents àmbits de l'organització sobre com intervenen i es contempen els diferents

elements, tenint en compte tots els agents implicats i els diferents punts de vista d'una manera transversal. Es tracta, doncs, d'un espai de reflexió on compartir dubtes, vivències, idees i propostes.

D'altra banda, la plataforma del Pla formatiu també permet compartir **materials i recursos d'una gran varietat de temàtiques**, així com accedir a l'**oferta formativa externa** disponible. Pel que fa a l'oferta formativa d'altres organismes i institucions, en el moment d'elaboració de la diagnosi s'ofereix formació de la Diputació de Barcelona, de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya – destacant concretament la formació en igualtat – i de la Federació de municipis de Catalunya.

Formacions realitzades

En el darrer any 2022 es van dur a terme un total de 3985 accions formatives, és a dir, 45.967 hores de formació. D'aquestes formacions, un 69% van ser realitzades per dones i el 31% per homes, de manera que hi ha més dones que homes que realitzen formació. Aquesta diferència es deu al fet que **els llocs de treball que han fet un major nombre de formacions són, en general, ocupacions feminitzades** – personal tècnic, administratiu/ves, educador/a, gestor/a, treballador/a social –, tal com s'ha vist en l'anàlisi de segregació horitzontal del Consistori.

Posant el focus en les **formacions relacionades amb la igualtat de gènere**, s'han fet un total de **128 hores**. No obstant això, **un 91% s'han dut a terme per dones treballadores**, totes elles tècniques.

Formació en igualtat de gènere l'any 2022

Lloc de treball	Tipus de formació	Temàtica	Dones	Homes
Tècnic/a	Formació Externa	Assetjament laboral, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe	6	0
Tècnic/a	Formació Externa	Joves i gènere: educació, lleure i prevenció amb perspectiva feminista i LGTBIQ+	36	0

Tècnic/a Superior	Igualtat de gènere	Igualtat de gènere	2	0
Tècnic/a Superior	Igualtat de gènere i feminismes	Igualtat de gènere i feminismes	16	0
Tècnics Mitjos (PO)	Acollida i relacions laborals	Acollida, relacions laborals i igualtat	42	12
Tècnics Mitjos (PO)	Igualtat de gènere i feminismes	Igualtat de gènere i feminismes	8	0
Tècnics Superiors (PO)	Acollida i relacions laborals	Acollida, relacions laborals i igualtat	6	0
TOTAL			116	12

Taula 4. Hores de formacions en igualtat de gènere per les persones treballadores a l'Ajuntament, l'any 2022. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat.

Així doncs, es valora molt positivament que s'hagin portat a terme aquestes accions formatives, però es posa de manifest la **necessitat d'augmentar les hores i les tipologies de formació en equitat de gènere, i de procurar que tot el personal de l'Ajuntament en rebi**, tant de caràcter general - bàsic, com de caràcter específic - per al seu lloc de treball.

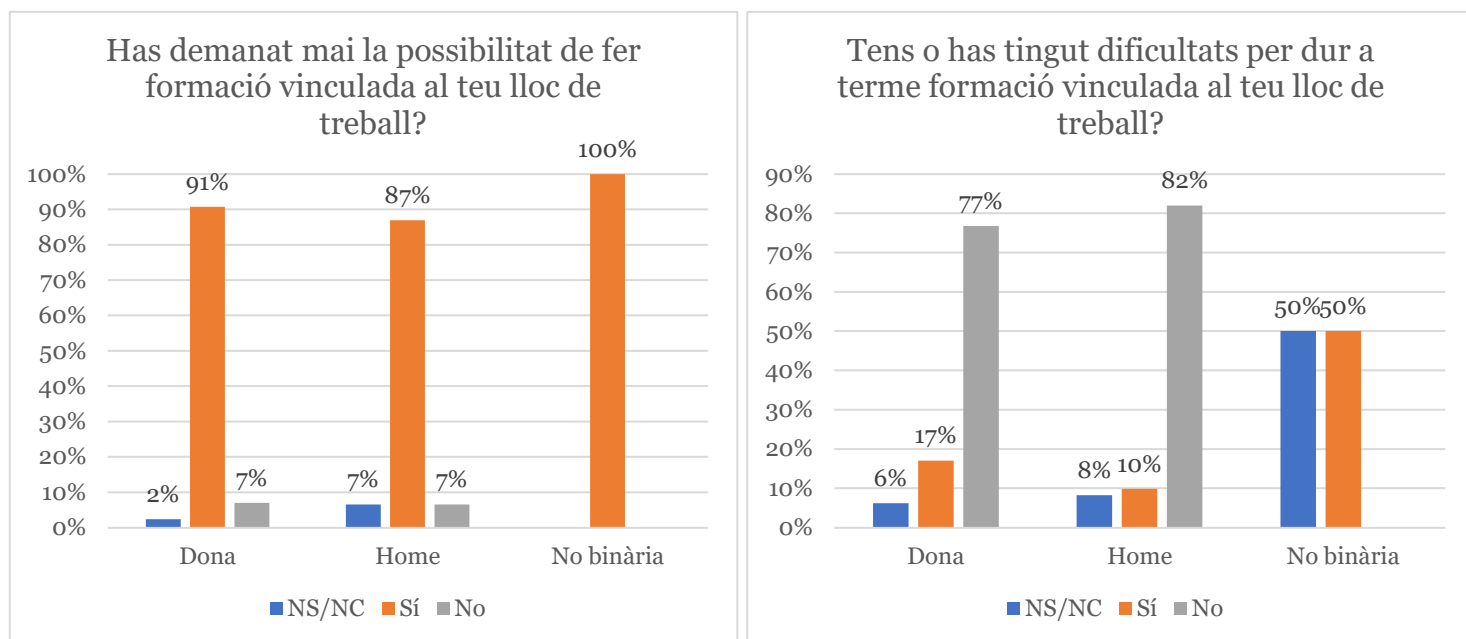
Qüestionari

Si es presta atenció als resultats del **qüestionari** i als gràfics següents, es veu que de les persones que van respondre'l, **un 90% han demanat fer formació vinculada al seu lloc de treball** (per gènere, **un 91% de dones, un 87% d'homes i un 100% de persones no binàries**). Per tant, són minoria les que no han demanat mai per a aquesta possibilitat (un 7% tant en els homes com en les dones).

En els casos de resposta negativa, la majoria de les persones enquestades al·leguen el desconeixement i el poc temps que porten en el lloc de treball. També, en cas d'haver-se denegat la formació, es mencionen com a motius el

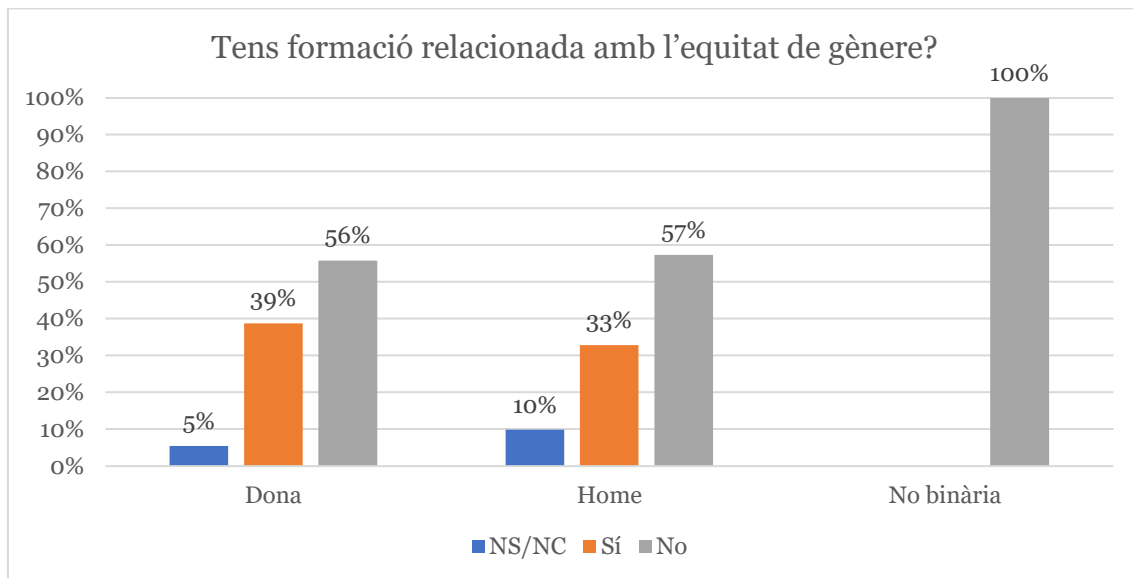
volum o la càrrega de feina i el tipus de torn, concretament, per haver de cobrir servei en torn de tarda.

A més, la major part de les persones (el 75%) no han tingut dificultats per



dur a terme formació vinculada al seu lloc de treball, però entre les persones que afirmen haver-les tingut (el 15%), hi ha més dones (17%) i persones no binàries (50%, 1 persona), que homes (10%). Concretament, i sobretot en el cas de les dones, les dificultats mencionades es deuen a la conciliació familiar. Altres dificultats esmentades són la càrrega de treball, el torn i disponibilitat horària, la poca receptivitat i predisposició dels comandaments superiors i la manca d'oferta de formació vinculada amb el seu lloc de treball.

Per acabar, com es mostra al gràfic que segueix, **un 57% de les persones enquestades afirmen que no tenen formació en equitat de gènere.** Concretament, un 56% de dones, un 57% d'homes i ambdues persones no binàries responen negativament a aquesta pregunta. **Del 36% de les persones que sí que tenen formació, un 71% són dones.**



Gràfic 26. Persones treballadores de l'Ajuntament que tenen formació en equitat de gènere. Respostes del qüestionari. Elaboració pròpia.

Pel que fa a l'entitat o organització que ha proporcionat aquesta formació en gènere, moltes de les persones enquestades mencionen el propi Ajuntament de Sant Boi de Llobregat, però també la Diputació de Barcelona, el Departament d'Igualtat i Feminismes, l'Institut de Seguretat Pública, cursos i postgraus privats, sindicats, l'Escola d'Administració Pública de Catalunya...

En suma, tot i que **l'Ajuntament aplica mesures per fomentar la formació i desenvolupament de les persones treballadores** –existeix un Pla de Formació, es tenen en compte totes les necessitats formatives, s'inclouen hores de formació a l'horari laboral, les treballadores i treballadors realitzen formacions i es porta un control de quantes són, etc. –, **es troba a faltar que un dels objectius del Pla sigui el de consolidar la perspectiva de gènere de les persones treballadores** i, així, en la transversalitat de l'acció del Consistori. Alhora, tal com mostra el treball de camp, **és necessari augmentar l'oferta d'accions formatives amb perspectiva de gènere i el seu nombre de participants**, així com proporcionar **majors facilitats d'accés a les activitats formatives**.

5.5 Política d'avaluació del rendiment i promoció del personal

Promoció interna

Pel que fa als **processos de promoció interna**, caldrà tenir en compte el que s'indica en alguns dels articles del **Capítol III. Organització del treball**, concretament:

- A l'**Article 3.7 Provisió de llocs de treball i sistemes de selecció**, hi consta que quan es produeixi una vacant que hagi de ser coberta, l'Ajuntament portarà a terme aquell sistema i procediment de selecció o provisió que sigui més adequat per la seva ordenació dels recursos humans i que tingui més coherència pel perfil professional, prèvia negociació dins del si de la comissió d'organització en el treball. Sempre que sigui possible els llocs de treball es proveiran amb el personal del mateix grup de classificació, en cas que això no fos possible es farà un procés selectiu per promoció interna o mitjançant selecció de personal extern segons el cas.
- L'**Article 3.7.3.1 Promoció interna**, assenyala que aquesta es reserva a les persones que ocupen a l'organització un lloc de treball fix de la plantilla de personal laboral o funcionari. El sistema consisteix en l'ascens des del lloc de treball o categoria laboral del grup inferior. La promoció interna es realitzarà mitjançant processos selectius que garanteixin el compliment dels principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat així com els contemplats en l'article 55.2 i 78 del TREBEP.

Els **darrers processos de promoció interna**, publicats a la pàgina web d'Oferta de treball públic³⁸ de l'any 2023, corresponen a un total de **3 places**, totes elles com a tècnic/a superior (grup A1): *1 plaça de tècnic/a superior advocat/da, 1 plaça de tècnic/a superior vinculada a l'àmbit de dades i 1 plaça de tècnic/a superior vinculada a l'àmbit de l'educació*. Aquestes places van ser assignades, finalment, a dues dones i un home, sent aquestes les úniques persones que s'havien presentat com a candidates (1 dona tècnica de dades, 1 home tècnic d'educació i 1 dona advocada).

Provisió de llocs de treball

En relació amb els **processos de provisió**, aquesta es troba regulada pel mateix **Capítol III**, en els articles següents:

- A l'**Article 3.7.1 Provisió**, es defineix la provisió com aquella que consisteix en l'accés a llocs de treball de nivell de valoració igual o superior però del mateix grup de classificació.

³⁸ Disponible a: <https://santboi.convoca.online/index.html?type=o>

- L'**Article 3.7.1.1 Sistemes ordinaris de provisió**, distingeix entre el concurs de provisió de llocs de treball i la lliure designació.
 - *Concurs de provisió de llocs de treball: El concurs de provisió de llocs de treball és un sistema que consisteix en l'accés a llocs de treball de nivell de valoració de llocs superior però del mateix grup de classificació. El concurs de provisió de llocs de treball serà de caràcter específic. Els requisits bàsics per presentar-se seran: posseir la titulació adient per a la categoria professional a la qual vulguin accedir i tenir una antiguitat mínima de dos anys en el mateix grup professional en cas de ser personal fix, i de cinc anys en cas de ser interí per plaça vacant. Amb caràcter general constarà de prova de català, valoració dels mèrits i capacitats, prova tècnica i valoració d'aptituds.*
 - *Lliure designació: La provisió dels llocs de comandament amb nivell de valoració de llocs de treball igual o superior al 17 vacants, amb caràcter general es proveiran per lliure designació. El procés de provisió respondrà a principis de mèrit i capacitat i a criteris d'idoneïtat i es durà a terme mitjançant procediments que garanteixin la publicitat i concurrència.*

Els **últims processos de provisió** corresponen a un total de **5 places** 1 provisió com a responsable de projectes de transformació digital, 1 provisió de lliure designació com a coordinador/a jurídic/a de territori i promoció econòmica, 1 provisió de lliure designació com a sots inspector/a coordinador/a del Servei de Policia Local 1 provisió de lliure designació com a cap de departament de serveis socials bàsics i 1 provisió de lliure designació com a cap de l'oficina de dades. Aquestes places van ser assignades, finalment, a tres dones i dos homes, sent aquestes les úniques persones que s'havien presentat com a candidates.

Processos de provisió de l'any 2023

Lloc de treball	Sistema selectiu	Seleccionat/da	
		Dones	Homes
Responsable de Transformació Digital	Provisió de lloc	1	

Coordinador/a Jurídic	Lliure designació		1
Coordinador/a Seguretat Pública	Lliure designació		1
Cap Dept Serveis Socials	Lliure designació	1	
Cap de la Oficina de Dades	Lliure designació	1	

Taula 5. Processos de provisió de llocs de treball per sexe, l'any 2023. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat.

Avaluació del rendiment

Finalment, pel que fa a l'**avaluació del rendiment**, el Consorci disposa de l'**Acord per a la reglamentació de la carrera professional a l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat (2021)**, que regula la progressió de grau, categoria, esglaió o anàlegs, sense canviar de lloc de treball ni de les seves funcions, sinó que només es modifiquen els drets derivats del desenvolupament de les funcions. La carrera professional horitzontal s'estructura mitjançant un sistema de set graus de desenvolupament professional, que comporta una retribució associada segons el grup funcional a què es pertanyi i l'antiguitat. Alhora, per passar de grau s'estableix un sistema d'avaluació del desenvolupament professional, l'assistència i les competències del lloc de treball, una avaluació que realitzen conjuntament el Servei de Recursos humans i el comandament immediat de la persona treballadora.

Aquesta avaluació del compliment suposa **incomptables beneficis pel Servei de Recursos Humans i, en suma, pel conjunt de la plantilla**: reconèixer, desenvolupar i millorar els aprenentatges i les competències; detectar disfuncions organitzatives, dèficits i càrregues de treball excessives i duplicitat de funcions; reconèixer el rendiment i acompliment de les competències de les persones treballadores; millorar la corresponsabilitat en el desenvolupament professional...

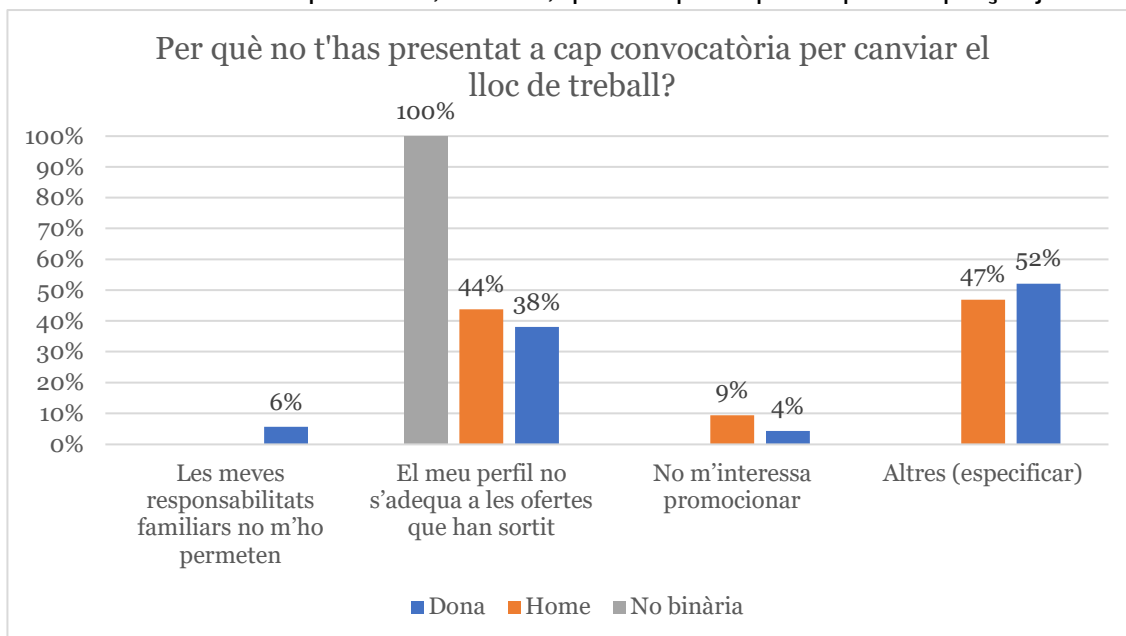
Qüestionari

Del total de persones que van participar en el qüestionari, davant la pregunta ***T'has presentat alguna vegada a una convocatòria per a canviar de lloc de treball dins de l'Ajuntament?***, un **58% de les persones enquestades**

respondrien que No; mentre que un 42% respondrien que *Sí*, sense diferències significatives en relació amb el gènere.

A l'hora de preguntar el motiu pel qual no es van presentar a aquestes convocatòries, **la majoria de les persones responen *El meu perfil no s'adequa a les ofertes que han sortit*** (per gènere, 38% de dones i 44% d'homes), així com *Altres* motius (52% de dones i 47% d'homes). Convé remarcar que **un 6% de persones afirmen que *Les meves responsabilitats familiars no m'ho permeten*, totes elles dones**.

De les persones que responien *Altres*, aquells motius més rellevants, que no estiguessin relacionats amb cap de les raons mencionades, són el fet que el tipus de contracte no ho permet i, també, per la percepció que la plaça ja està



assignada a una persona.

5.6 Política salarial

Marc legal i normativa interna

La **política salarial** de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat queda regulada al **Capítol IV. Condicions econòmiques**, de l'**Acord de condicions i el Conveni col·lectiu**; ambdós s'adhereixen a la normativa bàsica per a la funció pública (*Estatut de l'Empleat Públic pel funcionariat* i *Article 83 de l'Estatut dels Treballadors i Treballadores*) i classifiquen les retribucions de la següent manera:

*Les retribucions del personal al servei de l'Ajuntament tindran l'estructura legalment establerta, amb caràcter bàsic, per a la funció pública classificant-se en **retribucions bàsiques i retribucions complementàries**.*

El personal podrà ser retribuït, almenys, pels següents conceptes:

- *El **sou** i els **triennis** que corresponguin a cadascun dels grups a què es refereixen l'article 76 de la Llei 7/2007 del text refós de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (TREBEP).*

L'antiguitat s'ha de retribuir segons triennis. La quantia dels triennis vindrà determinada per la Llei de pressupostos Generals de l'Estat de cada any, d'acord amb el grup de titulació exigida pel lloc de treball que s'ocupa.

- *El **complement de destinació** consisteix en una quantia destinada a retribuir el nivell corresponent al lloc de treball que es desenvolupa. La seva regulació serà la mateixa que normativament es determini pel personal funcionari. En el cas del personal laboral aquest concepte estarà inclòs dins el sou base.*
- *El **complement específic** retribueix les condicions particulars dels llocs de treball en atenció a la seva dificultat tècnica, especial dedicació, incompatibilitat, responsabilitat, perillositat i/o penositat.*
- *El **complement personal transitori**, sota el qual es percebran les possibles quantitats produïdes per un d'aquests motius:*
 - *Antigues diferències personals positives entre el sou anterior a la valoració efectuada l'any 2002 i el posterior.*
 - *Quan l'empleat/da fruit d'un procés de mobilitat per necessitats organitzatives ocupi llocs de treball inferior, o fruit d'un procés de revisió/modificació del seu lloc de treball sigui qualificat en nivells inferiors, mantindrà les diferències entre la nova retribució i l'anterior.*
- *Les **pagues extraordinàries** són 2 a l'any, s'acrediten juntament amb les nòmines de juny i de desembre i es faran efectives el 25 de juny i el 22 de desembre.*
- ***Indemnitzacions per raó del servei** als empleats/des que hagin de realitzar tasques fora del seu centre físic de treball habitual o de la seva*

àrea territorial d'actuació, destinades a cobrir les indemnitzacions corresponents als conceptes de dietes i despeses de viatge.

- *Els **serveis extraordinaris** es faran de comú acord entre les dues parts, excepte en casos imprevistos, d'urgències o causes de força major. La voluntat d'ambdues parts és la de limitar la seva realització.*

Alhora, les darreres dades sobre la **bretxa salarial de gènere**, situen la **bretxa salarial catalana en un 20,6%** i l'**estatal en un 19,5**³⁹. Quant a l'**Administració Pública**, actualment se situa en un **14%**⁴⁰.

La **bretxa salarial de gènere** és definida per la **Generalitat de Catalunya** com *un indicador que mesura la desigualtat salarial entre homes i dones*. I, també, per la **Comissió Europea** com *la diferència relativa en els ingressos bruts mitjans de dones i homes en el conjunt de l'economia*.

Aquest índex engloba la discriminació directa i indirecta, en tant que pot calcular-se de **forma ajustada**: que expressa la discriminació directa, ja que té en compte les característiques individuals i el lloc de treball –aquest tipus de bretxa a les administracions públiques és poc freqüent, doncs incompleix la normativa–; i de **forma no ajustada**: que expressa la discriminació indirecta, ja que té en compte el global, sense comparar característiques específiques –és l'índex que utilitzen els organismes oficials i la seva causa s'explica pels complements salarials, per la segregació horitzontal del mercat de treball amb la consegüent major valoració dels llocs de treball masculinitzats, i per la poca presència de dones en càrrecs de responsabilitats (segregació vertical), entre altres—. La **fórmula** per a calcular la bretxa salarial de gènere (BSG) és la següent:

$$BSG = [(salari brut anual homes - salari brut anual dones) / salari brut anual homes] * 100$$

És significatiu, per tant, que el recent aprovat **Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes**, insta a realitzar les dues anàlisis –ajustada i no ajustada– en les auditories de bretxa salarial, així com

³⁹ Informe UGT: La subida del salario mínimo interprofesional (SMI) acorta la brecha salarial entre mujeres y hombres (febrer 2022). Disponible a:

https://www.ugt.es/sites/default/files/informe_brecha_salarial_2022_dia_de_la_mujer.pdf

⁴⁰ Informe UGT: Administraciones públicas. Brecha salarial en tiempos de la COVID-19 (febrer 2021). Disponible a: https://www.fespugt.es/images/PDF/INFORME_BRECHA_FSP_2021.pdf

marca l'obligatorietat de realitzar registres de la situació retributiva de forma anual⁴¹.

Resultats de l'anàlisi retributiva

Amb tot, doncs, esdevé necessari analitzar les dades aportades per l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat, amb data de 27 de setembre de 2023.

En primer lloc, es presenten les **diferències salarials per raó de gènere** en: **el sou base, els complements salarials transitoris, els triennis i altres complements salarials** (inclou el complement de la carrera professional, l'específic del lloc de treball, el plus de funcions de cap de torn, el plus de localització i guàrdia, entre d'altres), **les percepcions extrasalarials i les hores extraordinàries**, així com la **bretxa salarial total** resultant.

Diferències salarials segons els conceptes retributius

Concepte retributiu	Dones	Homes	Total general	Bretxa salarial
Sou Base	26.279,68 €	28.548,75 €	27.261,75 €	7,9%
Complements pers. transitoris	84,34 €	120,64 €	100,05 €	30,1%
Triennis	1.343,09 €	1.307,39 €	1.327,64 €	-2,7%
Altres complements salarials	2.642,00 €	3.709,50 €	3.104,02 €	28,8%
Percepcions extrasalarials	36,49 €	114,38 €	70,20 €	68,1%
Hores extraordinàries	142,96 €	813,57 €	433,21 €	82,4%
Retribució total anual	30.528,54 €	34.614,23 €	32.296,85 €	11,8%

Taula 6. Diferències salarials segons els conceptes retributius, l'any 2022. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat.

Tal com s'observa a la taula, la **bretxa salarial total no ajustada** de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat se situa en un **11,8% perjudicial per a les dones**. És a dir, les dones reben de mitjana 4.085,69€ menys a l'any que els homes.

⁴¹ L'auditoria salarial queda integrada en el present document.

Aquesta xifra, però, s'explica pel conjunt de factors estructurals que es manifesten a l'organització (dedicació, segregació del mercat laboral, riscos laborals associats, hores extres, disponibilitat, entre altres).

Cal tenir present, però, que per tal d'obtenir una bretxa salarial no ajustada igual a zero, les dones i homes de l'entitat haurien d'ocupar en **paritat absoluta** (50%-50%) tots els llocs i categories de treball, adherir-se a les mateixes mesures de conciliació i reduccions de jornada, entre altres; quelcom que resulta molt complicat donat que les **desigualtats estructurals** referents al mercat laboral existents entre dones i homes influeixen i incideixen directament a l'Ajuntament (com a totes les organitzacions existents).

En segon lloc, és necessari parar atenció a l'explicació que es desprèn de cada taula, ja que és allà on s'expliquen les raons per les quals es troben diferències salarials per raó de gènere en els casos on és possible identificar la causa.

D'entrada, pot veure's que al salari base, així com al complement personal transitori i a altres complements, els homes cobren, de mitjana, un salari lleugerament major que les dones. És a dir que, a l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat, els homes es troben en grups professionals i en nivells de classificació dels llocs de treball amb remuneracions preestablertes més elevades que la majoria de les dones.

A més, a les **percepcions extrasalarials** i a les **hores extraordinàries**, s'observa que les bretxes salarials per raó de gènere es disparen essent força perjudicials per a les dones. Això vol dir que les feines que ocupen els homes s'entenen (generalment) amb majors condicions específiques necessàries per a desenvolupar-les, de nou quelcom estretament lligat amb les desigualtats estructurals del mercat de treball que es comentaven amb anterioritat.

Tot i això, als triennis és on la bretxa es redueix de manera dràstica i arriba a valors negatius, essent perjudicial pels homes.

Si es contemplen només aquelles persones que fan jornada completa, pot veure's que la bretxa salarial per raó de gènere baixa fins a situar-se en un **8,6% perjudicial per a les dones**. És a dir, una de les raons que provoquen la bretxa salarial és el fet que les dones tenen més reduccions que els seus companys homes. Concretament, hi ha 89 dones i 28 homes a l'Ajuntament que no treballen a jornada completa.

Seguidament, es mostren les diferències i bretxes salarials no ajustades per raó de gènere segons el **tipus de contracte**.

Diferències salarials segons el tipus de contracte

Relació contractual	Dones	Homes	Total general	Bretxa salarial
Fix	42.395,65	44.390,06	43.430,61	4,5%
Indefinit-Interí	33.853,70	40.427,31	35.323,09	16,3%
Interí	24.288,48	28.096,08	25.687,86	13,6%
Personal Eventual	36.712,19	20.273,57	27.318,69	-81,1%
Plans Ocupacionals	15.680,92	11.868,70	14.433,28	-32,1%
Regidors	44.386,99	36.273,26	38.639,76	-22,4%
Temporal	16.324,10	12.431,33	14.258,55	-31,3%
Retribució total anual	30.528,54 €	34.614,23 €	32.296,85 €	11,8%

Taula 7. Diferències salarials segons el tipus de contracte, l'any 2022. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat.

Com es pot observar a la taula, les majors bretxes es donen entre el personal indefinit-interí i interí, ambdues superen la bretxa general, amb un 16,3% i un 13,6% respectivament **perjudicial per a les dones**. Quan es tracta del personal fix, la bretxa es redueix i queda per sota dels 5 punts, tot i això les dones continuen cobrant menys que els homes, ja que tot i que el salari base és gairebé el mateix, la diferència rau en les percepcions extrasalarials i les hores extraordinàries que reben uns i altres.

D'altra banda, entre aquelles persones qui tenen un contracte personal eventual, estan contractades mitjançant plans ocupacionals, de regidors/es o contractes temporals, la bretxa és perjudicial pels homes. Concretament, hi ha 111 dones i 54 homes a l'Ajuntament que treballen amb un pla ocupacional, 3 dones i 4 homes eventuais, 7 dones i 17 homes regidors i 23 dones i 26 homes temporals.

En conjunt, mentre que la majoria dels homes tenen un contracte fix (53,2%), les dones estan contractades de manera més heterogènia, un 37,6% disposen d'un contracte fix, el 37,3% són interines o indefinides-interines i gairebé el 20% estan contractades amb plans ocupacionals.

Per edat, com s'observa a la taula següent, és en el grup de 30 a 49 anys on la bretxa gairebé es duplica i s'enfila fins als 19,7% punts. En efecte, i com ja s'ha anat veient al llarg de l'anàlisi, aquest pic de desigualtat s'explica a través de temes no només com la maternitat o les cures, sinó de la **divisió sexual del treball**, on als homes els pertoca estar més present en el treball remunerat i l'espai públic, mentre que les dones s'encarreguen, en general, més de l'àmbit reproductiu.

Diferències salarials segons el grup d'edat

Grup d'edat	Dones	Homes	Total general	Bretxa salarial
De 16 a 29 anys	14.792,98	16.240,29	15.390,00	8,9%
De 30 a 49 anys	27.357,78	34.049,30	29.817,90	19,7%
De 50 o més anys	36.318,98	37.324,36	36.808,24	2,7%
Retribució total anual	30.528,54 €	34.614,23 €	32.296,85 €	11,8%

Taula 8. Diferències salarials segons el grup d'edat, l'any 2022. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat.

Tot i la incorporació de les dones al mercat laboral i dels homes en l'àmbit reproductiu, la transició és lenta i encara està molt present en els imaginaris col·lectius que les dones són les responsables de les tasques domèstiques i de cures. És per això que, com s'observa al conjunt de persones treballadores a l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat, principalment són elles les que continuen assumint el treball reproductiu intentant conciliar-lo mitjançant reduccions de jornada. En conjunt, el **15,5% de les dones tenen reducció de jornada (26,4% en les dones de 30 a 49 anys)**, davant d'un 6,4% del total dels homes (5,3% en els homes de 30 a 49 anys). Les reduccions de jornada es dupliquen entre el personal interí, tant en dones (32%,4) com en homes (14,1%).

Aquesta doble jornada de treball de les dones comporta una limitació en el temps que disposen per poder exercir la ciutadania en igualtat de condicions amb els seus homònims. Arribats en aquest punt, l'objectiu no és només oferir el dret de conciliació a tothom, sinó aconseguir que tothom conciliï, tant homes com dones.

En tercer lloc, es mostren les diferències i bretxes salarials per raó de gènere segons el **grup professional**.

Diferències salarials segons el grup professional

Grup professional	Dones	Homes	Total general	Bretxa salarial
A1	43299,84	47637,86	44918,50	9,1%
A2	34737,65	34968,71	34810,07	0,7%
C1	29449,84	43139,13	34769,51	31,7%
C2	27253,43	29332,52	28839,18	7,1%
E	15158,78	19945,22	17763,17	24,0%

Taula 9. Diferències salarials segons el grup professional, l'any 2022. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat.

Com pot veure's a la taula, a tots els grups professionals les bretxes salarials són perjudicials per a les dones. Això no obstant, les majors bretxes es troben als grups C1 i E. En tots dos casos, aquesta bretxa és deguda, ja d'entrada, pel sou base anual (bretxa salarial d'un 27,2 i un 16,9%% perjudicial per a les dones respectivament), a diferència del grup professional A2, on la bretxa és gairebé inexistent, a causa del sou base i les percepcions extrasalarials. Tanmateix, al grup E la bretxa salarial també és deguda a la contractació de Plans d'Ocupació que cobren un 20% menys que les persones treballadores de plantilla.

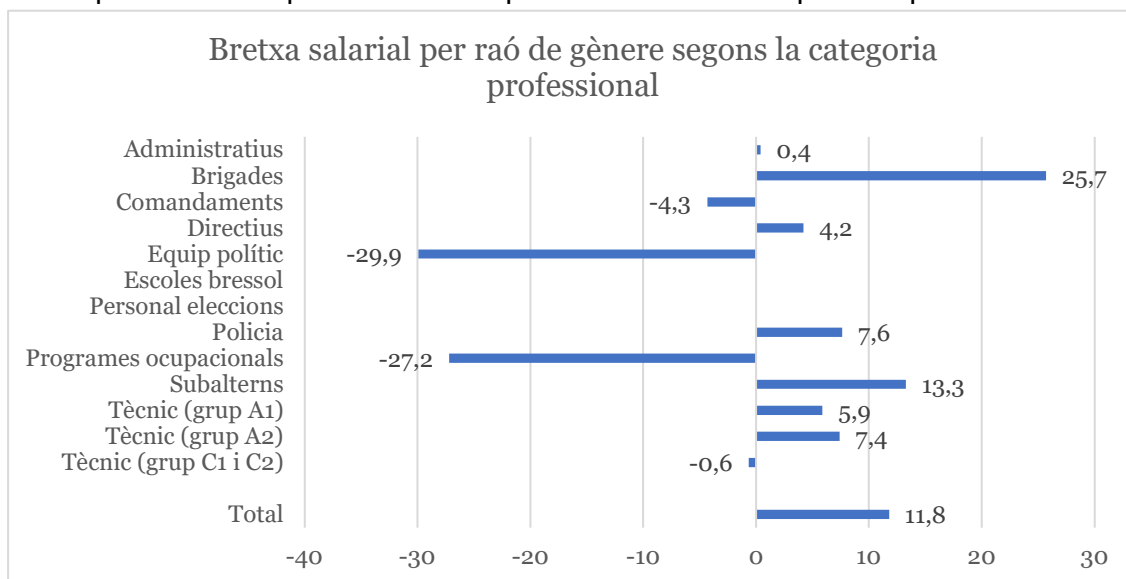
D'altra banda, aquesta major bretxa en el grup C1, el més feminitzat de tots, és degut a les **hores extraordinàries** (bretxa salarial d'un 89,2% perjudicial per a les dones), a les **percepcions extrasalarials**⁴² (bretxa salarial del 75,9% perjudicial per a les dones) i a altres **complements salarials** (bretxa salarial del 41,7% perjudicial per a les dones). Pel que fa al grup E, veiem que la major diferència es troba a les percepcions extrasalarials, que se situen en un 97,4% perjudicial per a les dones.

Referent a la bretxa salarial per **categoria professional**, en el següent gràfic s'observen força diferències. En primer lloc, pot veure's que la bretxa més gran, perjudicial per a les dones, es troba a la categoria de brigades, situant-se al 25,7% i subalterns, situant-se al 13,3%. En el cas de la categoria de Policia i Tècnic del grup A1, A2, la bretxa salarial per raó de gènere se situa entre un 6%

⁴² Les percepcions extrasalarials són les dietes, manutenció, allotjament, desplaçaments, despeses de formació i beneficis socials.

i un 8%, mentre que entre els directius es troba en un 4,2% perjudicial per les dones.

Per contra, hi ha dues categories on la bretxa és perjudicial per als homes. Aquestes són l'equip polític, amb una bretxa positiva del 29,9% i els programes ocupacionals, amb una bretxa positiva del 27,2%. Cal a dir, que l'equip polític representa un 3% del personal total i els programes ocupacionals un 8%, i que, per tant, l'impacte que té a escala global és mínim. La bretxa es deu al salari base que cobren aquestes en comparació als seus respectius per les funcions



que ocupen.

Gràfic 28. Bretxa salarial per raó de gènere segons la categoria professional, l'any 2022. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat.

En quart lloc, es presenta l'anàlisi de les **hores extraordinàries** que, si bé és cert que els imports rebuts depenen de les hores realitzades per cada treballador i treballadora, l'anàlisi resulta interessant i important, ja que, generalment, **les dones tenen menys disponibilitat que els homes per a realitzar hores extraordinàries a causa de la falta d'equitat en la distribució de les tasques domèstiques i de cura, que impedeixen allargar la jornada laboral.**

Concretament, com s'observa a continuació, l'Ajuntament va destinar un total de 438.404,20€ en concepte d'hores extraordinàries, 356.345,68€ als homes que van fer hores extraordinàries i 82.058,52€ a les dones que en van fer (una diferència del 77%).

Alhora s'observa que a la categoria professional on hi ha el cos policial és on més hores es van dur a terme, sobretot en el cas dels homes. **En aquest sentit,**

del total d'homes treballadors de l'Ajuntament, el 47% va fer hores extres (204 dones).

En el cas de les dones que han fet hores extres trobem que, principalment les han fet els que es troben a la categoria d'escoles bressol, administratives i programes ocupacionals. **Així, del total de dones treballadores de l'Ajuntament, el 21% van fer hores extres (118 homes).**

En definitiva, del total de persones treballadores de l'Ajuntament, el 32% (322) van fer hores extres.

Nombre de persones que han realitzat hores extraordinàries segons la categoria professional

Categoria professional	Dones	Homes	Total
Administratius	17	3	20
Brigades	-	30	30
Comandaments	4	8	12
Escoles bressol	18	-	18
Polícia	9	84	93
Programes ocupacionals	14	19	33
Subalterns	7	24	31
Tècnic (grup A1)	11	1	12
Tècnic (grup A2)	7	7	14
Tècnic (grup C,C1 i C2)	4	6	10
TOTAL	118	204	322

Taula 10. Nombre de persones que han realitzat hores extraordinàries per àrea, l'any 2022. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat.

Ara bé, aquesta anàlisi no té en compte les **hores extra compensades**, que són realitzades per una bona part de les persones treballadores. Les dones fan, de mitjana, 23 hores compensades, mentre que els homes en fan 17 hores, és a dir, 6 hores menys de mitjana que les dones. Concretament, del total de persones treballadores a l'Ajuntament, **el 41% de dones (193 dones) i el 53% dels homes (196 homes) van fer hores compensades.**

En el cas de les dones, les tècniques són el lloc professional on més dones han fet hores compensades, seguit de tècnica auxiliar, cap d'unitat, conserge, treballadora social i gestora. Ara bé, si s'analitza la mitjana d'hores compensades

per cada lloc de treball, es veu que les dones que fan més hores són coordinadora (51 h i 50 min), cap d'unitat (46 h i 58 min), sergent (40 h i 9 min), tècnica auxiliar (39 h i 59 min), ordenança (39 h i 25 min) i conserge (33 h i 11 min).

En canvi, en el cas dels homes, els agents de policia són, de nou, on més persones fan hores compensades, seguit de conserge, caporal i tècnic. Tot i això, els llocs de treball que fan més hores compensades són coordinador (138 h i 26 min), cap del grup de manteniment (66 h i 23 min), cap de departament (64 h i 53 min), sotinspector (32 h i 48 min), conserge (25 h i 31 min) i tècnic (24 h i 58 min).

Hores extraordinàries compensades segons el lloc de treball

Lloc de treball	Nombre de persones que fan hores compensades		Mitjana d'hores compensades (en minuts)	
	Dones	Homes	Dones	Homes
Administratiu/iva	10	1	941,9	1710
Advocat/ada	5		1208	
Agent de Policia	7	59	659,43	643,12
Auxiliar de Manteniment		2		262,5
Auxiliar Mecànic/a		1		196
Arquitecte/a	1		647	
Cap d'Unitat	21	5	2817,86	385
Cap de Departament	11	2	1059,45	3892,5
Cap del Grup de Manteniment		2		3982,5
Caporal/a		26		749,23
Conserge	17	26	1990,71	1531,35
Coordinador/a	1	2	3110	8305,5
Director/a d'Àrea		1		36
Director/ EEBB	3		630	
Educador/a de Suport	1		360	
Educador/a Referent	1		30	
Educador/a Social	10	1	780	75

Encarregat/ada	1	3	300	890
Gestor/a	13	1	262,54	594
Inspector/a Activitats		1		349
Oficial/a		12		475,58
Ludotecari/ària	2		915	
Mestre/a	3		145	
Ordenança	2	8	2364,5	1045,63
Professor/a de l'Escola de Música	1		271	
Psicòleg/oga	2		326,5	
Responsable	3	3	863,00	633,33
Sergent/a	2	5	2409	980
Sotsinspector		6		1967,83
Tècnic/a	33	15	990,55	1498,20
Tècnic/a Auxiliar	21	8	2399,48	683,12
Tècnic/a Superior	3	6	475,33	281,5
Tècnics Mitjos	3		2220	
Treballador/a Social	16		1052	
TOTAL	193	196	1376,25	1020,34

Taula 11. Hores extraordinàries compensades per llocs de treball i sexe, l'any 2022. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat.

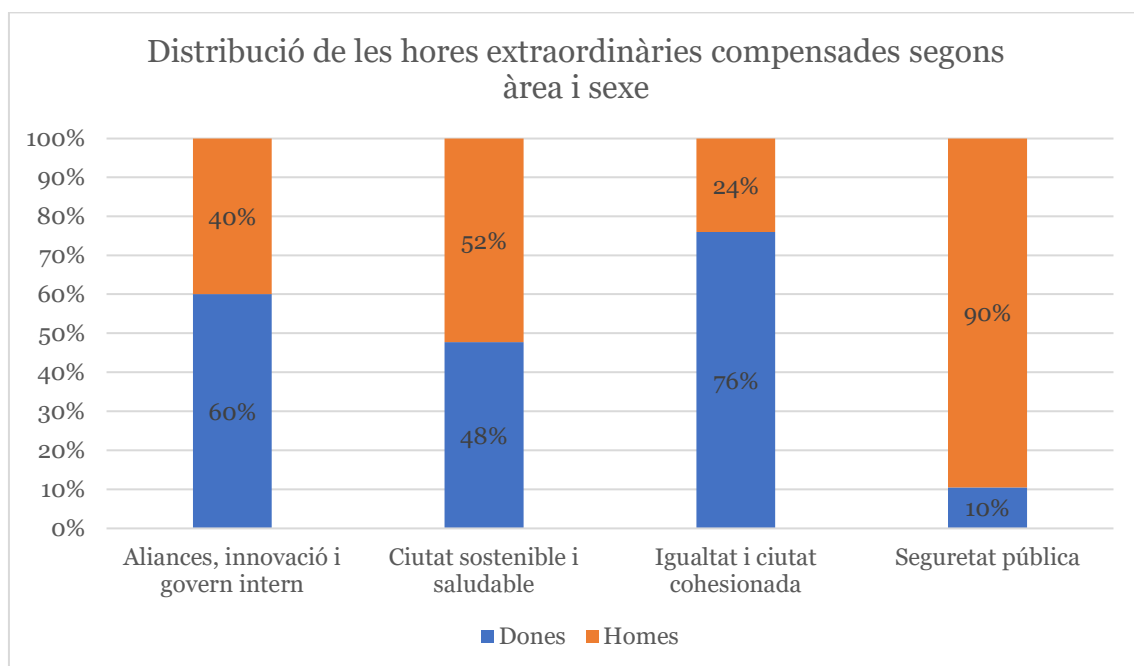
Pel que fa a la mitjana d'hores extres compensades segons l'àrea, s'observa que a l'àrea de Ciutat sostenible i saludable, les dones fan una mitjana de 17 hores i 24 minuts més que els homes (33 h i 17 min les dones i 15 h i 52 min els homes), mentre que a l'àrea d'Aliances, innovació i govern intern, els homes fan una mitjana de 14 hores i 12 minuts més que les dones (13 h i 49 min les dones i 28 h i 1 min els homes). No obstant això, del total de persones que realitzen hores extres compensades per cada àrea, a Igualtat i ciutat cohesionada són majoritàriament dones (76% dones i 24% homes) i a Seguretat pública són majoritàriament homes (90% homes i 10% dones), atès que ambdues són àrees amb sobrerepresentació femenina i masculina, respectivament.

Mitjana d'hores extraordinàries compensades segons l'àrea

Àrea	Mitjana d'hores compensades (en minuts)	
	Dones	Homes
Aliances, innovació i govern intern	828,816	1681,092
Ciutat sostenible i saludable	1996,776	952,44
Igualtat i ciutat cohesionada	1420,35	1416,81
Seguretat pública	848,664	759,192
TOTAL	1376,25	1020,336

Taula 12. Mitjana d'hores

extraordinàries compensades per àrea i sexe, l'any 2022. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat.



Gràfic 29. Percentatge de persones que fan hores extraordinàries compensades segons l'àrea i el sexe, l'any 2022. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat.

En suma, les treballadores de l'Ajuntament fan més hores extres a compensar que hores extres remunerades. Així mateix, les dones fan, de mitjana, més hores extres a compensar que els homes.

Finalment, es mostra la **bretxa salarial ajustada** a la taula inferior. Abans, però, fem explícit que no es presenten totes les categories de treball existents a l'Ajuntament, sinó que a la taula mostrada a continuació només s'hi mostren alguns casos on és possible fer la comparativa, és a dir, on hi ha dones i homes amb les mateixes característiques contractuals (categoria professional, grup professional, nivell de comandament):

Bretxa salarial ajustada

Àrea / Departament	Categ. prof.	Grup prof.	Dones	Homes	Bretxa salarial
Programes Ocupacionals	Programes ocupacionals	C1	20277,5 3	21020,4 5	3,5%
Servei de Policia local	Policia	C1	47444,0 5	51971,2	8,7%
Serveis de Serveis Socials, Infància, Adolescència i Família	Tècnic	A2	40976,2 4	39826	-2,9%
Ciutat Educadora	Tècnic	A1	24486,8	22490,0 1	-8,9%

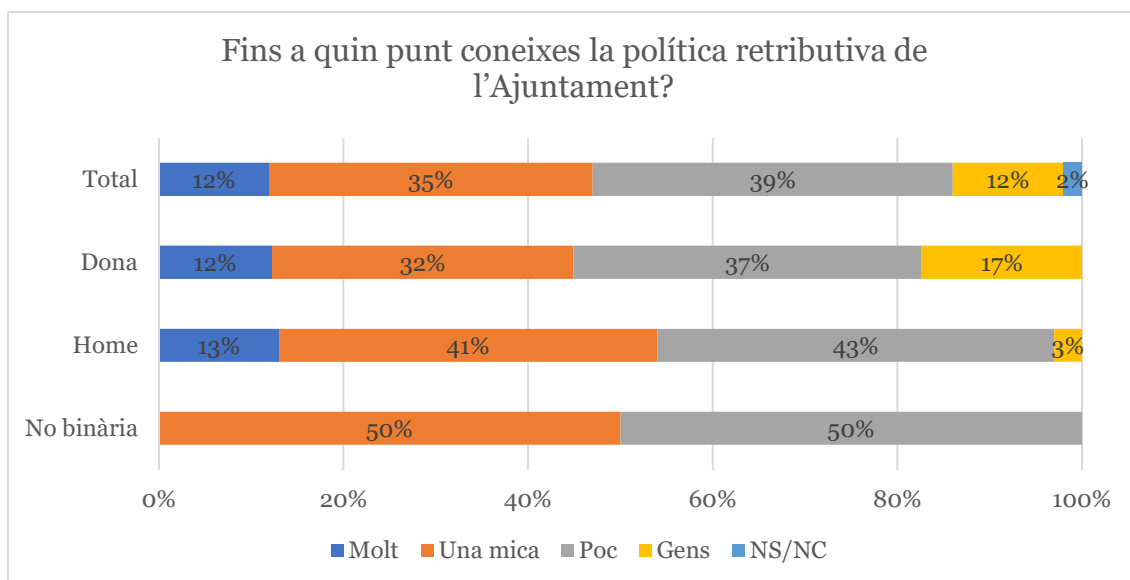
Taula 13. Bretxa salarial ajustada. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat.

Tal com mostra la taula, les **diferències salarials més rellevants** tenint presents les àrees, les categories i grups professionals són, en primer lloc, la que es troba en les persones amb la categoria professional de Tècnic a Ciutat Educadora, que es situa en un 8,9% perjudicial per als homes. En segon lloc, la diferència més rellevant és en la categoria professional de policia en el grup C1, on la bretxa se situa en un 8,7% perjudicial per a les dones. Als programes ocupacionals i Serveis de Serveis Socials, Infància, Adolescència i Família, la bretxa en gairebé inexistent.

Qüestionari

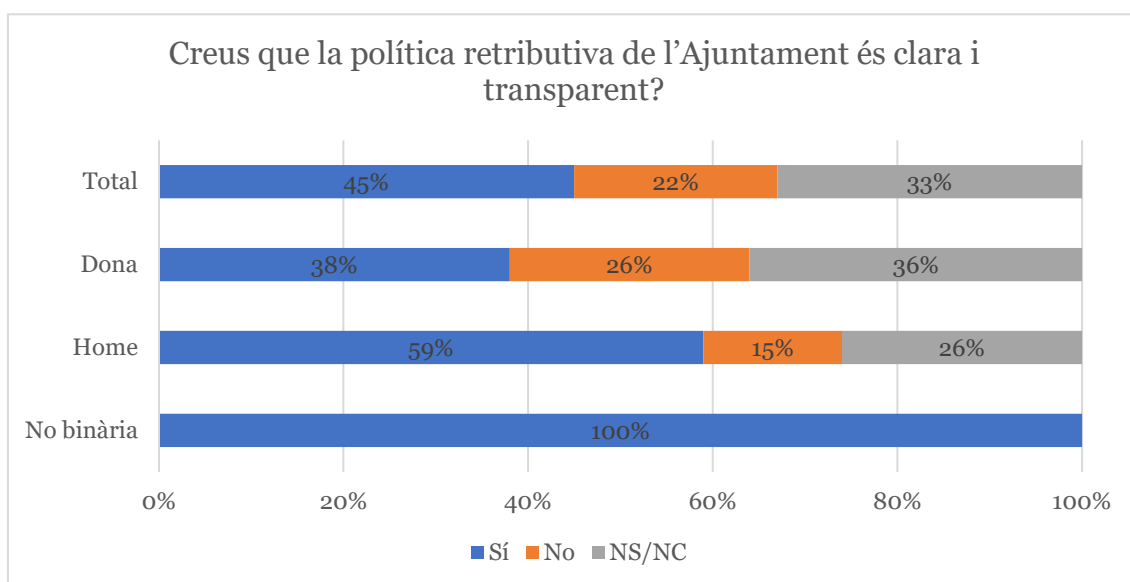
Pel que fa al qüestionari, com s'exposa a partir dels gràfics que venen a continuació, davant de la pregunta ***Fins a quin punt coneixes la política retributiva de l'Ajuntament***, de la totalitat de persones que van respondre el qüestionari, **són més les qui diuen conèixer-la entre poc i gens** (el 52%), que les qui diuen que una mica o molt (47%). En el cas de les dones el

desconeixement és major, un 54% diuen conèixer-la entre poc i gens, mentre que en el cas dels homes són més els qui diuen conèixer-la.



Gràfic 30. Coneixement de la política retributiva de l'Ajuntament, total i per gènere. Respostes del qüestionari. Elaboració pròpia.

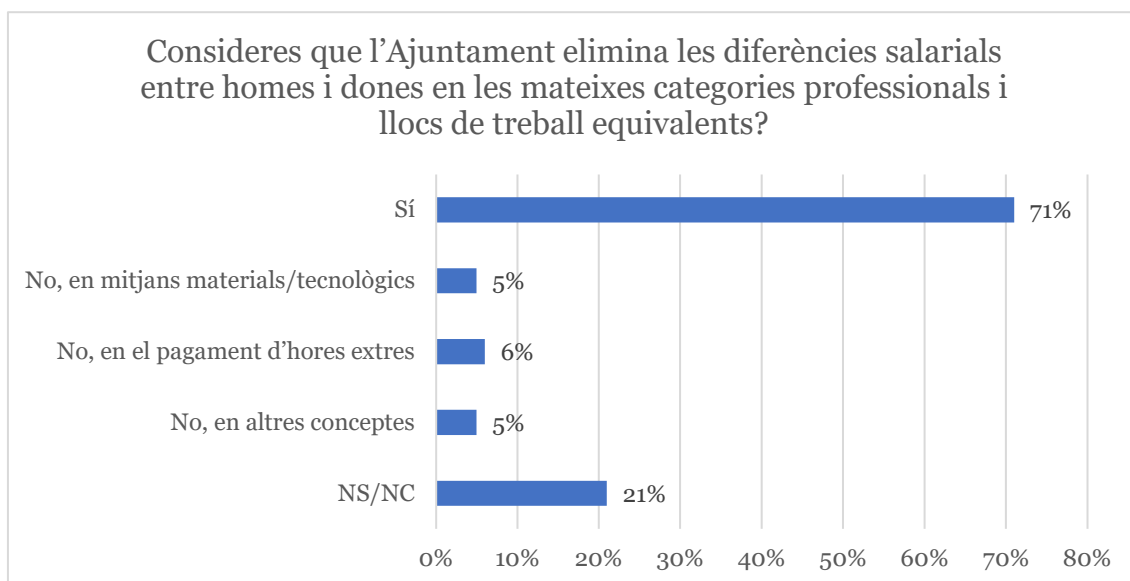
Tot i això, quan es pregunta **sobre la claredat i transparència d'aquesta política**, les persones que creuen que sí que ho és, dupliquen a les que creuen el contrari. Alhora, un de cada tres no ha sabut donar cap resposta.



Gràfic 31. Claredat i equitat de la política retributiva de l'Ajuntament, total i per gènere. Respostes del qüestionari. Elaboració pròpia.

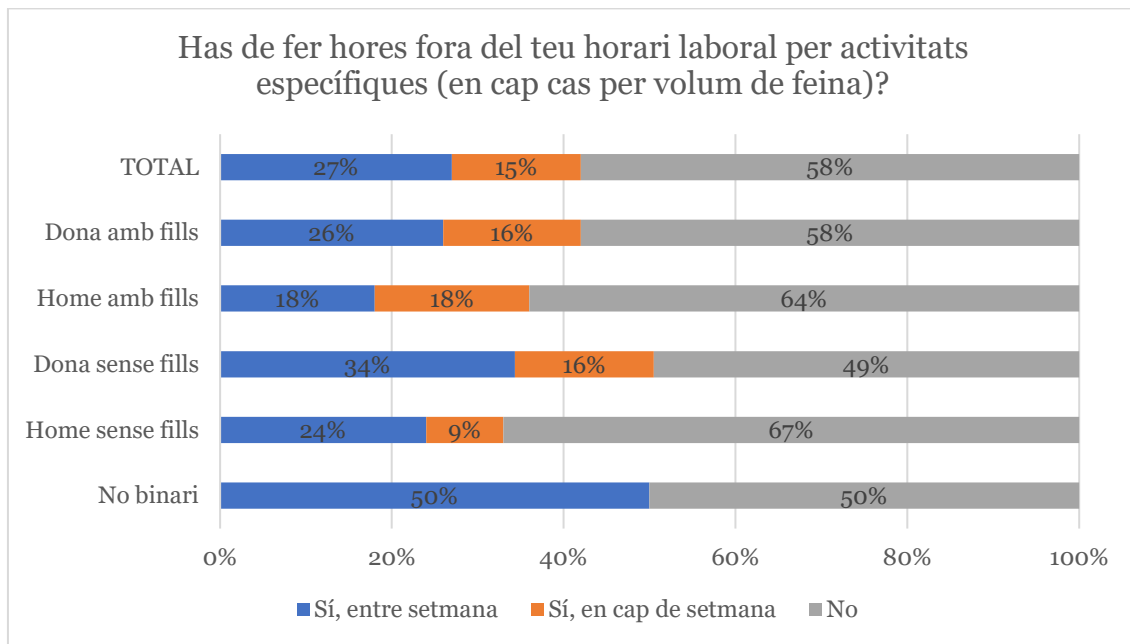
Quan es demana per **l'eliminació de les diferències salarials per part de l'Ajuntament entre homes i dones en les mateixes categories professionals i llocs de treball equivalents**, tot i que els 71% consideren que sí que s'eliminen,

les diferències tornen a ser evidents entre homes i dones, un 84% per als homes davant d'un 63% per a les dones. Les diferències es donen, de nou, en el desconeixement general de la política salarial, ja que una de cada quatre dones no s'ha posicionat davant aquesta pregunta, mentre que entre ells no ha contestat un de cada deu. Els conceptes pels quals es considera que no s'elimina aquesta diferència és, en primer lloc, en el pagament d'hores extra (6% de les dones ho diuen) i en els mitjans materials/tecnològics.



Gràfic 32. Percepció vers l'eliminació de les diferències salarials per part de l'Ajuntament, total i per gènere. Respostes del qüestionari. Elaboració pròpia.

Quan s'especifiquen els **altres motius**, s'assenyalen les discriminacions per departament, sobretot en els departaments més masculinitzats on es menciona que es donen plusos pel fer de ser-ho.



Gràfic 33. Hores realitzades fora de l'horari laboral, total i per gènere i criatures. Respostes del qüestionari. Elaboració pròpia.

Finalment, a la pregunta de si han de fer hores fora del teu horari laboral per activitats específiques (en cap cas per volum de feina), un 42% diu que sí, en grau més alt les dones, i sobretot les dones sense fills, que diuen que sí en el 51% dels casos.

En definitiva, mentre les hores extraordinàries remunerades són assumides en grau més alt pels homes, les dones són les que més assumeixen hores fora del seu horari laboral per activitats específiques, no per volum de feina, probablement en relació amb feines més invisibilitzades i menys valorades.

5.7 Condicions laborals

Normativa interna

Tal com s'ha anat mencionant, l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat es regula en termes de relacions laborals per l'**Acord de condicions del personal funcionari** i pel **Conveni col·lectiu del personal laboral**.

Ambdós es divideixen en diferents capítols que són:

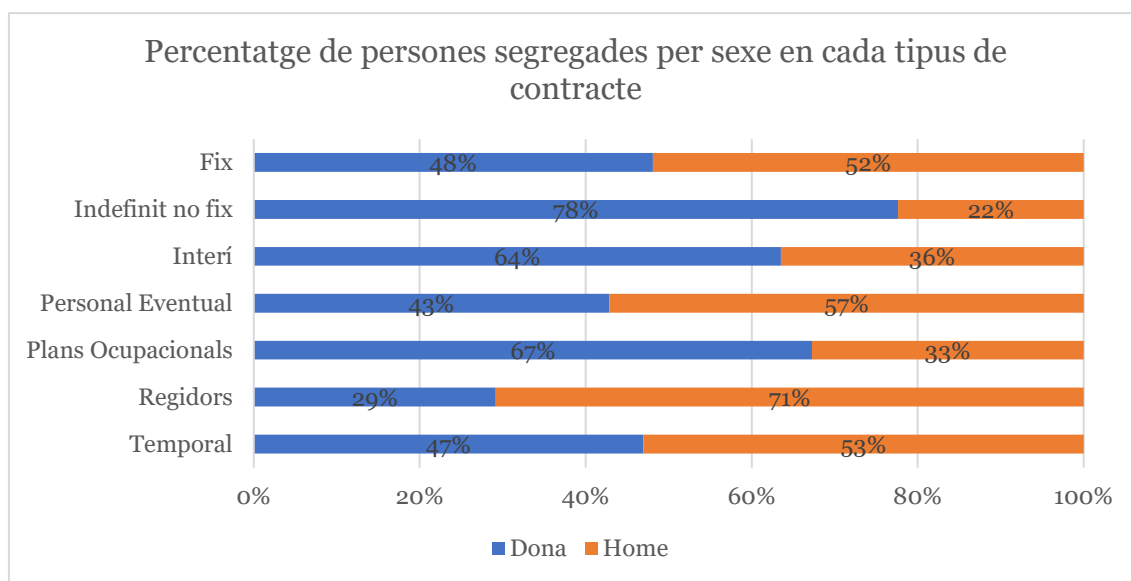
1. DISPOSICIONS GENERALS; 2. TEMPS DE TREBALL; 3. ORGANITZACIÓ DEL TREBALL; 4. CONDICIONS ECONÒMIQUES; 5. BENEFICIS SOCIALS; 6. PREVENCIÓ DE RISCOS I SALUT LABORAL; 7. DRETS I DEURES

GENERALS; i, només en el cas del personal funcionari, **8. ACORD REGULADOR DE LA POLICIA LOCAL.**

A continuació destaquem alguns dels aspectes bàsics de l'Acord i el Conveni col·lectiu, que no surten en els altres apartats de la present Diagnosi i que són igualment rellevants per al Pla Intern d'Igualtat de Gènere.

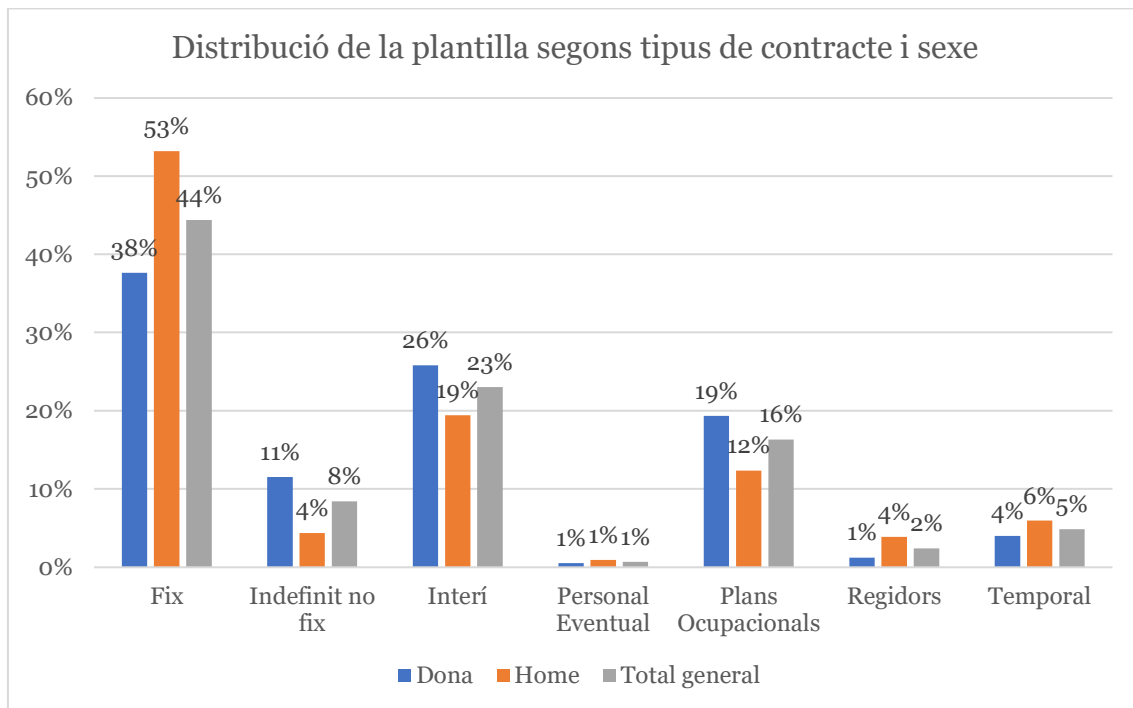
Relació contractual

Com pot observar-se al gràfic següent, **les dones predominen en els contractes indefinits no fixes** (78% de dones i 22% d'homes), **en els Plans Ocupacionals** (67% de dones i 33% d'homes) i **en els contractes interins** (64% de dones i 36% d'homes); mentre que els homes predominen en el tipus de contracte de Regidors (71% d'homes i 29% de dones). Els tipus de contracte fix, personal eventual i temporal gaudeixen d'una certa equitat en la representació d'homes i dones.



Gràfic 34. Percentatge d'homes i dones en cada tipus de contracte, l'any 2022. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat.

Centrant-se en la distribució de les persones treballadores en cada tipus de contracte, **les dones tenen contractes fixes** (38%), **seguits de contractes interins** (26%), **Plans Ocupacionals** (19%) i **indefinitos interins** (11%). En el cas dels homes, la distribució percentual és similar, tot i que en aquest cas un 53% d'homes disposen de contractes fixes.



Gràfic 35. Distribució de les persones treballadores segons la relació contractual i sexe, l'any 2022. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat.

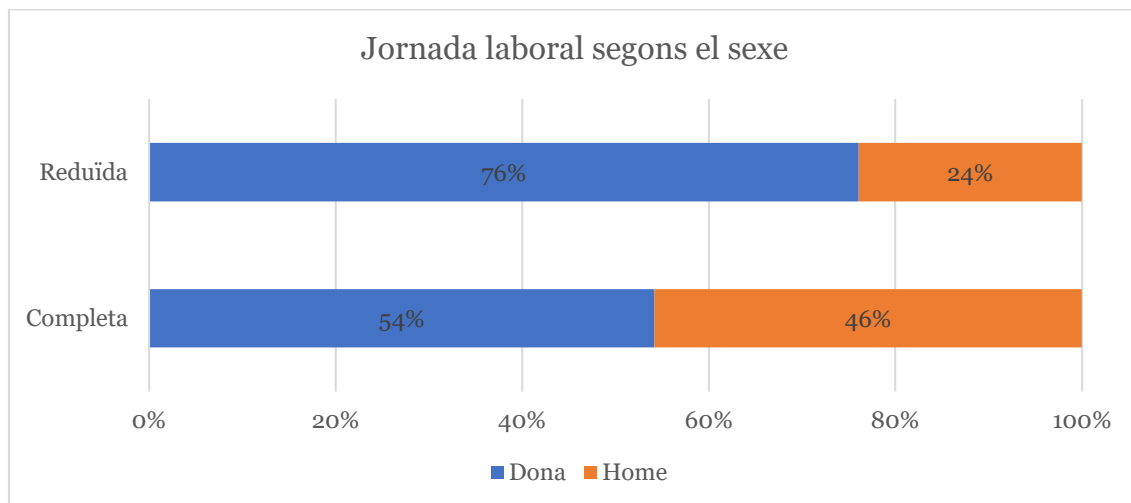
Jornada de treball

L'article 2.1 *Jornada laboral* del Capítol II. *Temps de treball*, estableix que *La jornada de treball ordinària és de **35 hores de treball efectiu setmanal** de mitjana en còmput anual, el que equival a 1582 hores/any. La jornada ordinària es realitzarà de **dilluns a divendres de 8 a 15 hores** sense perjudici de l'establiment de les jornades especials dels col·lectius que requereixin una altra dedicació.* Si bé l'horari convencional és de 8 a 15 h, d'acord amb l'article 2.7 de l'*Acord de condicions* i el *Conveni col·lectiu*, el personal tècnic i administratiu disposa de **flexibilitat horària** d'entrada i sortida, de 7.30 a 9.30 h i de 14 a 17 h.

Tal com es pot veure al gràfic inferior, **de les persones que disposen d'una jornada reduïda, un 76% són dones**. Es compleix, per tant, **el patró tradicional entorn la tipologia de jornada: les dones tenen més jornades reduïdes que els homes**, cosa que afecta, directament i indirectament, al seu desenvolupament professional.

Així mateix, també s'ha de tenir en compte el personal que **treballa per torns**, com és el cas del personal de **la Policia Local**. Aquest és un factor que cal

assenyalar, ja que el treball per torns és un dels motius que pot dificultar la conciliació i suposar, per tant, una barrera per les persones amb responsabilitats de cura en l'accés a determinats llocs de treball que requereixen aquesta tipologia de jornades.



Gràfic 36. Percentatge de dones i homes treballadores segons el tipus de jornada laboral, l'any 2022. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat.

Teletreball

El teletreball, que s'ha popularitzat arran de la pandèmia de la Covid-19, **s'ha defensat al llarg dels anys com a mecanisme per solucionar l'anomenat problema de conciliació** entre la vida personal, laboral i familiar, a causa de la flexibilitat que ofereix en l'ús del temps. En aquesta línia, l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat disposa d'un ***Reglament de teletreball*** que regula aquesta modalitat de treball a distància, d'acord amb la normativa estatal de referència. Els plans d'igualtat interns de l'Ajuntament ja recollien, des de l'any 2011, el teletreball com una acció per afavorir la igualtat de gènere a l'àmbit laboral. El reglament estableix el conjunt de requisits per optar a la prestació del servei en aquesta modalitat, que en tot cas tindrà caràcter de voluntari i reversible.

D'acord amb el Reglament, el teletreball es pot desenvolupar en modalitat semipresencial o ocasional. Resulta destacable que aquesta última modalitat es preveu per la cura de familiars dependents o infants menors a càrrec, per trobar-se en el darrer trimestre de l'embaràs o per problemes associats a aquest i per motius de salut degudament acreditats, d'entre altres.

Les mesures i condicions de conciliació, posant la cura al centre de les vides, **contribueixen a la millora de les trajectòries vitals de les dones i conjunt de la ciutadania**. No obstant això, com apunten alguns estudis elaborats a partir de la Covid-19, cal procurar que **aquestes mesures no siguin adoptades només per les dones de la plantilla**, per evitar reproduir els rols de gènere on la dona és la principal cuidadora. En aquest sentit, l'article *Desmontando el mito del teletrabajo desde la perspectiva de género: experiencias y expectativas durante la pandemia* de la Sara Moreno, Vicent Borràs, Paula Arboix i Mireia Riera⁴³, conclou que l'experiència del teletreball durant la pandèmia ha resultat negativa per la majoria de les dones, a causa de l'acumulació del treball de cures juntament amb la dificultat de separar la vida personal, familiar i laboral. Les jornades laborals de les dones teletreballadores amb responsabilitats de cures, sigui d'infants o de persones dependents, es caracteritzen per una fragmentació horària contínua on superposen tasques infinitament.

En aquesta línia, si s'analitzen el nombre de persones que teletreballen segons el sexe i el lloc de treball, s'observa que són les dones qui s'acullen majoritàriament a aquesta modalitat de treball. **Del total de 218 persones que van teletreballar l'any 2022, un 78% eren dones** i només un 22% eren homes. Posant en relació aquestes dades amb el total de persones treballadores a l'Ajuntament, es troba que el 34% de les dones i el 12% dels homes teletreballen.

Els llocs de treball que s'acullen majoritàriament al teletreball són les persones tècniques, administratives, treballadores socials, caps d'unitat i gestores; tots ells llocs feminitzats, amb segregació severa o feble. Convé ressaltar que són les dones qui, en general, solen presentar una major probabilitat de fer la feina de manera remota perquè solen executar més tasques administratives que requereixen menys treball manual i ús d'equipament específic. Per tant, estan més representades en llocs de treball amb majors oportunitats de teletreballar que els homes.

Teletreball l'any 2022

Lloc de treball	Dones	Homes	Total
Administratiu/iva	39	1	40
Advocat/ada	3	1	4

⁴³ Moreno Colom S., Borràs Català V., Arboix Caldentey P. i Riera Madurga M. (2023). Desmontando el mito del teletrabajo desde la perspectiva de género: experiencias y expectativas durante la pandemia. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 41(1), 95-117. <https://doi.org/10.5209/crla.80979>

Arquitecte/a	4	3	7
Cap de Departament	5	3	8
Cap d'Unitat	12	4	16
Controlador/a de Gestió	1		1
Coordinador/a	2	1	3
Director/a		1	1
Educador/a Social	6	1	7
Gestor/a	12	2	14
Inspector/a Activitats	1	1	2
Professor/a de l'Escola de Música	1		1
Responsable	7	1	8
Secretari/ària	3		3
Tècnic/a	30	15	45
Tècnic/a Auxiliar	14	5	19
Tècnic/a Superior	11	6	17
Tècnics Mitjos	3	2	5
Tècnics Mitjos (PO)	1		1
Treballador/a Social	16		16
TOTAL	171	47	218

Taula 14. Teletreball per sexe i lloc de treball, l'any 2022. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat.

En definitiva, si les dones estan més empleades en feines que permeten el teletreball, i aquest es concep com una oportunitat de conciliació; les dones, que continuen sent les que empenen massivament els drets de conciliació, utilitzaran amb major freqüència que els homes el teletreball. Ara bé, seria necessari analitzar les raons de les persones treballadores de l'Ajuntament per escollir o no aquesta modalitat, quin paper juga el teletreball en la conciliació, quines conseqüències i riscos comporta per la salut de les persones treballadores, etc.

5.8 Condicions físiques, de l'entorn de treball i de salut laboral

Marc legal i normativa interna

L'Acord de condicions de treball del personal funcionari i el Conveni col·lectiu del personal laboral l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat segueix les directrius que marca la **Llei 31/1995, de 8 de novembre, de**

prevenció de riscos laborals i el seu posterior desenvolupament. En aquest sentit, *l'Ajuntament ha de vetllar perquè les seves activitats respectin la normativa vigent referida a la prevenció de riscos i les de salut laboral, i en aquest sentit es comprometen a potenciar l'assoliment d'una cultura preventiva en totes les seves estructures tècniques i administratives amb la finalitat que en totes les actuacions es tingui present, com a prioritat, la seguretat i la salut dels funcionaris i les funcionàries.*

En concret, però dins del compliment íntegre de l'esmentada llei, es destaquen les següents consideracions:

- Article 6.1 Prevenció de riscos i salut laboral

L'Ajuntament dins de les seves actuacions realitzarà:

- *Les avaluacions de riscos de tots els centres de treball, incorporant tal com preveu la normativa, l'Avaluació de Riscos Psicosocials.*

Quan es detecti l'existència d'un possible risc per a la seguretat i la salut de les funcionàries, per raó d'embaràs, lactància i/o sobre els funcionaris o funcionàries amb especial sensibilitat, l'empresa ha d'adoptar les mesures necessàries per evitar l'exposició a aquests riscos, tot adaptant les condicions, el temps de treball o si no fos suficient, el canvi provisional de lloc de treball, respectant íntegrament el salari i categoria professional. En aquest sentit, s'ha de definir els llocs de treball amb riscos específics per a aquests funcionaris i funcionàries i els llocs alternatius, encara que comporti mobilitat funcional.

- *Realitzar a cada centre de treball el corresponent pla d'emergència que concreti les possibles situacions i les mesures a adoptar, especialment en matèria de primers auxilis, lluita contra incendis i evacuació dels funcionaris i les funcionàries.*
- *Proporcionar als funcionaris i les funcionàries la formació específica, adequada i suficient, per a la correcta prevenció dels riscos del seu lloc de treball, preferentment en el propi centre de treball.*

- *Donar la formació necessària, específica, adequada i suficient sobre prevenció de riscos laborals a tots els delegats i delegades de prevenció.*
 - *El Comitè de prevenció de riscos i salut laboral impulsarà, si es considera necessari, la creació de plans de prevenció, assistència i reinserció per a tots/es els empleats/des de l'Ajuntament, sobre alcoholisme, tabaquisme i altres drogodependències.*
 - *L'Ajuntament es dotarà d'un Servei de Prevenció propi.*
- Article 6.2 Comitè de Seguretat i Salut Laboral

A l'Ajuntament es constituirà el Comitè de Seguretat i Salut Laboral. D'entre les competències del Comitè, es preveu: 4.- Nomenament de la comissió encarregada del seguiment dels casos específics relacionats amb l'assetjament moral i/o sexual.

La Llei Orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, apunta que les administracions públiques han de promoure l'efectivitat del principi d'igualtat entre dones i homes. Es considera les variables relacionades amb el sexe, tant en els sistemes de recollida i tractament de dades com en l'estudi i investigació general en matèria de prevenció de riscos laborals, amb l'objectiu de detectar i prevenir possibles situacions en què els danys derivats del treball puguin aparèixer vinculats amb el gènere dels treballadors i de les treballadores. És a dir, **existeix un imperatiu legal per incorporar la perspectiva de gènere als Plans de Prevenció de Riscos Laborals** de forma que es reflecteixin les diverses necessitats de dones i homes en el referent a la salut laboral.

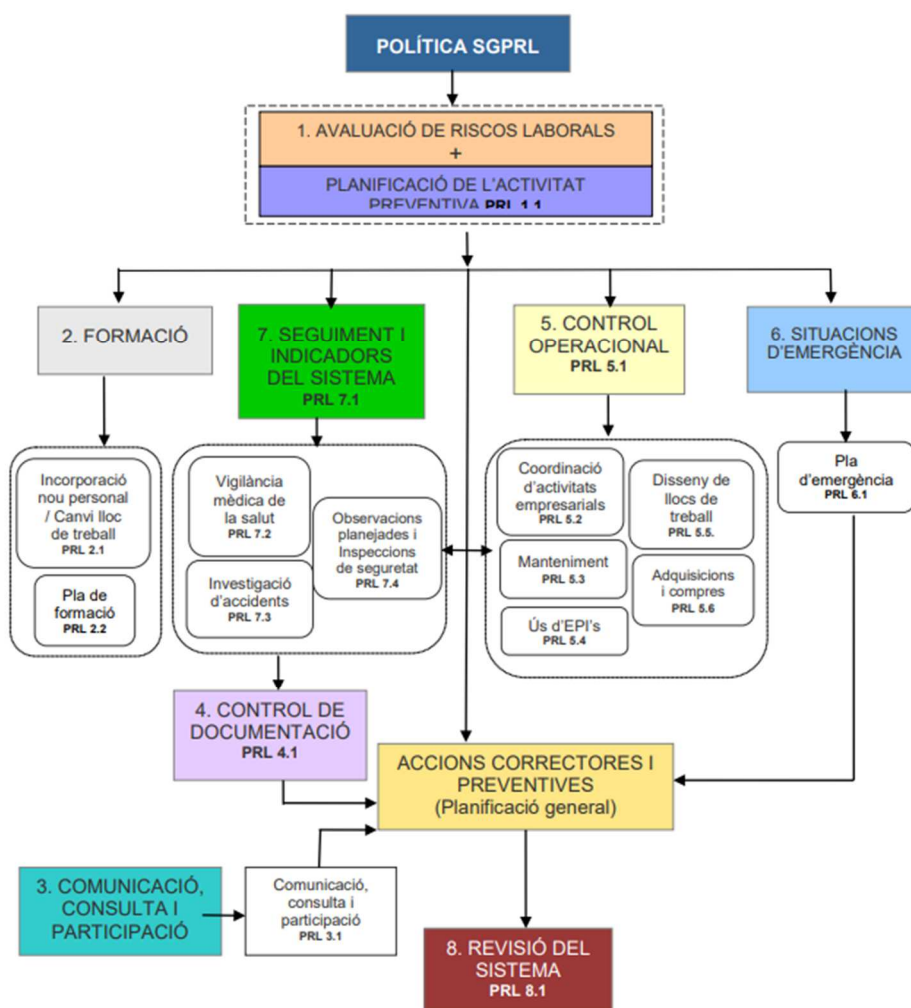
Existència del Pla de prevenció de riscos laborals i de l'Informe de riscos psicosocials

L'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat disposa del **Pla de prevenció de riscos laborals (2019)**, elaborat per la Unitat de Prevenció de Riscos Laborals i pel Servei de Recursos Humans, el qual té en compte les directrius del Conveni ja exposades, així com la legislació aplicable. Els objectius generals del Pla són els següents:

- Garantir la seguretat i la salut dels treballadors i les treballadores municipals en tots aquells aspectes derivats del treball, mitjançant l'aplicació efectiva de les tècniques de prevenció.
- Assolir una plena integració de l'activitat preventiva en el sistema de gestió de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat, tant en el conjunt de les seves activitats i serveis, com en la funció que desenvolupen els diferents nivells jeràrquics.

Els Annexos del Pla de prevenció inclouen un **Protocol per a la prevenció i l'abordatge integral de l'assetjament sexual i per raó de sexe i gènere de l'Ajuntament**, un **Protocol per al tractament de casos drogodependències**, un **Protocol d'intervenció davant l'assetjament laboral** i, finalment, un **Protocol d'agressions al Personal Municipal**. No obstant això, el Protocol d'assetjament s'analitzarà a l'apartat *5.10. Assetjament, actituds sexistes i percepció de discriminació*.

Malgrat que el Pla inclou protocols d'abordatge de violències masclistes a l'àmbit laboral, es detecta **la necessitat d'incorporar la perspectiva de gènere en el document, de forma transversal**, quelcom que permetria **ampliar els aspectes que concerneixen de forma específica a la salut laboral de les dones**, així com **contemplar els riscos psicosocials**, els quals estan directament **relacionats amb les especificitats laborals de les ocupacions tradicionalment feminitzades**. En aquest sentit, seria necessari incorporar les consideracions de l'**Informe de riscos psicosocials**, elaborat l'any 2018, al Pla de prevenció. En aquest sentit, és important tenir presents les diferències anatòmiques, fisiològiques i psicosocials en el disseny i l'elecció dels equips i eines de treball, en el disseny dels llocs de treball i en l'organització dels espais i dels horaris, no només per respectar el principi preventiu d'adaptació del treball a la persona, sinó també per incorporar la perspectiva de gènere en la gestió de l'activitat.



Imatge 3. Mapa general del sistema de prevenció. Obtingut del *Pla de prevenció de riscos laborals (2018)* proporcionat per l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat.

Formació en prevenció de riscos laborals

Les formacions en Prevenció de Riscos Laborals (PRL) han sigut rebudes en 322 ocasions per dones i en 176 ocasions per homes. Com es pot veure a la taula inferior, les formacions que tenen a veure amb el treball administratiu i tècnic, han estat rebudes principalment per dones, ja que es tracta d'ocupacions feminitzades. En la mateixa línia, les formacions relacionades amb el teletreball són rebudes majoritàriament per dones, atès que, com s'ha vist, són elles qui el sol·liciten en un grau major.

Formacions en prevenció de riscos laborals de l'any 2022

Formació	Dones	Homes	Total
Curs de Suport Vital Bàsic i DEA	15	34	49

Jardiners		1	1
Mesures d'Emergència Servei Prelaboral	4	2	6
Paletaeria		1	1
Peó neteja	7	13	20
Pla d'Autoprotecció Casal de barri Ciutat Cooperativa	5	2	7
Pla d'Autoprotecció Casal de barri Massallera	15	6	21
Pla d'Autoprotecció del Casal de barri Camps Blancs		2	2
Pla d'Emergència del Casal de Barri Marianao	2	3	5
Plataformes elevadores		1	1
PO Jardiner- Neteja	15	7	22
PO Manteniment	2	15	17
Tècnic/a i Administratiu/va	80	37	117
Teletreball	117	52	169
TOTAL	322	176	498

Taula 15. Formacions en matèria de riscos laborals per sexe, l'any 2022. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat.

Absències laborals

Igualment, es destaca en positiu el fet que, des de RRHH, es porta a terme un **registre-control** acurat de les **absències laborals** i els motius d'aquestes.

Hores d'absència de l'any 2022

Motiu d'absència	Dones	Homes	Total
Metge	3.482,57	2.102,19	5.584,76
Malaltia	45.256,03	33.342,50	78.598,53
Conciliació	7.825,50	2.817,25	10.642,75
Accident	7.195,47	10.728,66	17.924,13
Permís retribuït	7.376,43	10.786,41	18.162,84

Taula 16. Hores d'absència per sexe, l'any 2022. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat.

Entorn de treball i salut laboral

A partir del treball de camp, es coneix que **l'adequació de l'entorn de treball varia segons el departament, l'àrea i la instal·lació de l'Ajuntament**. Tot i això, actualment s'està duent a terme un procés de modernització de les dependències municipals per adequar-les a les necessitats actuals de la plantilla.

Un indicador de la salut laboral és precisament l'existència de mecanismes per gestionar la sobrecàrrega de feina, en moments i persones puntuals, ja que aquesta té un impacte negatiu sobre la salut mental de les persones treballadores. **L'Ajuntament no disposa mecanismes formals per identificar i gestionar la sobrecàrrega, sinó que depèn en tot cas de la persona responsable de l'equip.**

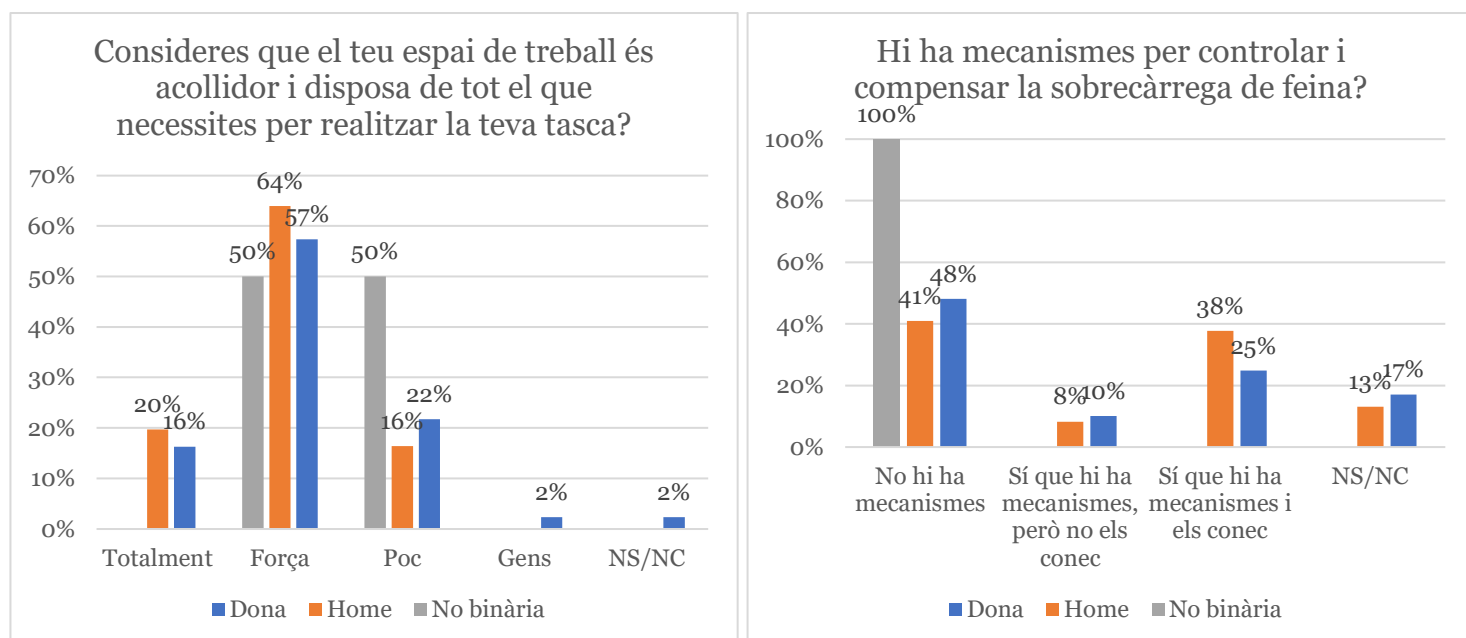
Per acabar, amb l'objectiu de millorar l'autocura i la salut de les seves persones treballadores, l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat ofereix **dues iniciatives de "La Cuina"**, l'espai de reflexió que forma part del Pla de formació Avançat 2019-2022. En primer lloc, tenint en compte que un 69% del personal és major de 45 anys, el Consistori posa a disposició de les persones treballadores la iniciativa **"Menopausa sense complexos"**, amb la finalitat de compartir els dubtes, les vivències i l'abordatge d'aquesta etapa vital.

En segon lloc, la iniciativa **"Cuidem als que cuiden"**, que prové de la necessitat de moltes persones treballadores del Consistori d'assumir la cura de familiars dependents, de manera directa o indirecta. En aquest espai de reflexió informal, la plantilla pot compartir les seves experiències, així com proposar eines, fórmules i recursos per gestionar aquesta realitat. D'aquesta manera, es treballa l'autocura i l'acompanyament emocional, amb la finalitat de millorar la qualitat de vida de les persones cuidadores i, en suma, avançar cap a un equilibri entre la vida laboral i familiar.

Qüestionari

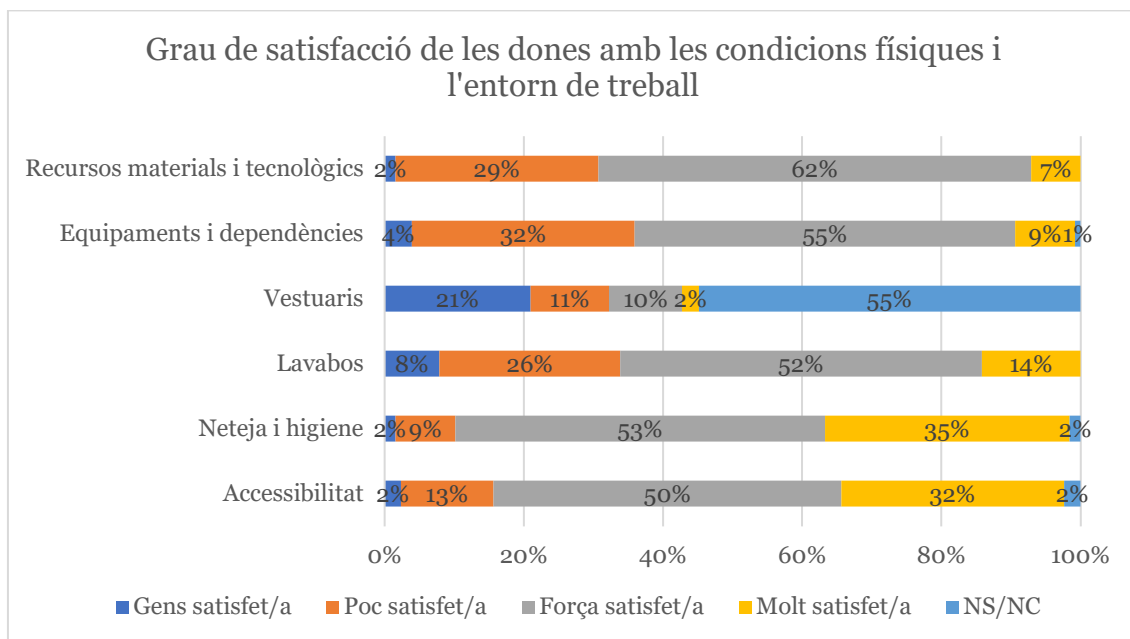
Pel que fa als resultats del **qüestionari** passat a treballadors i treballadores, davant la pregunta ***Consideres que el teu espai de treball és acollidor i disposa de tot el que necessites per realitzar la teva tasca?***, de les persones que van respondre el qüestionari, **la majoria (un 64% en el cas dels homes, un 57% en el cas de les dones i un 50% de persones no binàries), marcarien l'opció *Força***. Convé remarcar que **un 16% d'homes i un 22% de dones consideren que l'espai és *Poc* acollidor**.

I davant la pregunta ***Hi ha mecanismes per controlar i compensar la sobrecàrrega de feina?***, les dones responen majoritàriament que ***No hi ha mecanismes*** (48%) i que ***Sí que hi ha mecanismes i els conec*** (25%), així com, més minoritàriament, ***NS/NC*** (17%) i ***Sí que hi ha mecanismes, però no els conec*** (10%). Els homes també responen en la mateixa línia, tot i que tenen un major

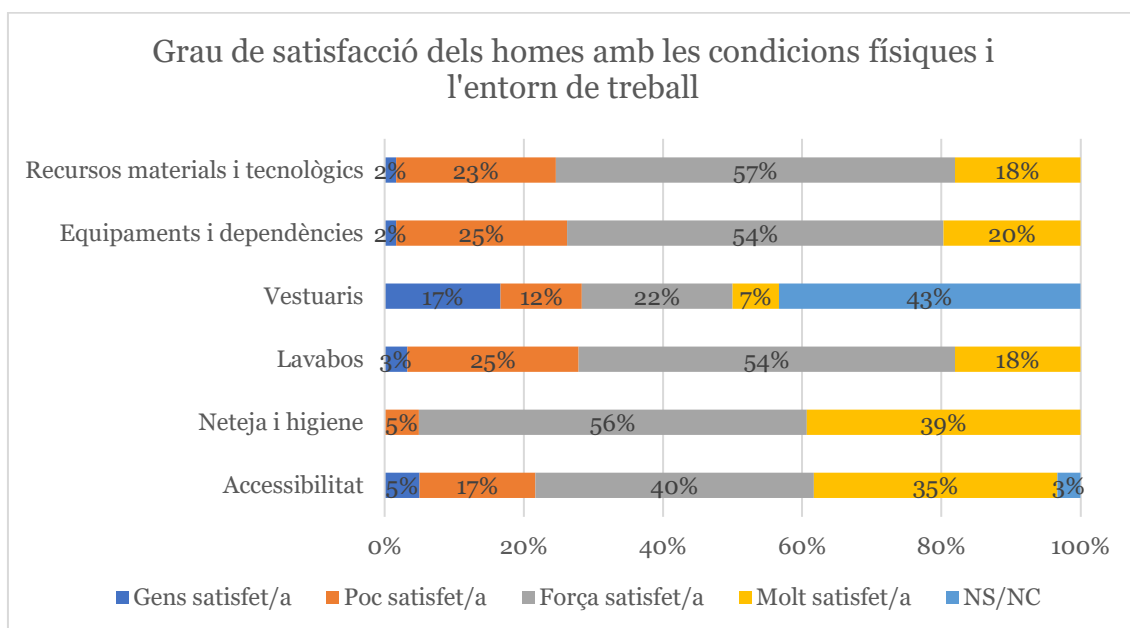


coneixement dels mecanismes existents.

Igualment, com es veu als gràfics que segueixen, **la majoria de les persones enquestades estan força o molt satisfetes amb les condicions físiques i l'entorn de treball. La insatisfacció més gran es dona**, tant en homes com en dones, **en els equipaments i dependències** (32% de dones *Poc satisfetes* i 4% *Gens satisfetes*; 35% d'homes *Poc satisfets* i 2% *Gens satisfets*), **en els recursos materials i tecnològics** (29% de dones *Poc satisfetes* i 2% *Gens satisfetes*; 23% d'homes *Poc satisfets* i 2% *Gens satisfets*) **i en els lavabos** (26% de dones *Poc satisfetes* i 2% *Gens satisfetes*; 25% d'homes *Poc satisfets* i 3% *Gens satisfets*). Tanmateix, en relació amb els vestuaris, la major part de les respostes són NS/NC – atès que bona part de treballadors i treballadores no els utilitza – però, d'aquelles persones que han respost, un elevat percentatge en fa una valoració negativa. Finalment, cal destacar que les persones no binàries que han respost a l'enquesta mostren una insatisfacció amb els recursos materials i tecnològics i els vestuaris, així com amb els lavabos.



Gràfic 39. Grau de satisfacció de les dones amb les condicions físiques i l'entorn de treball. Respostes del qüestionari. Elaboració pròpia.



Gràfic 40. Grau de satisfacció dels homes amb les condicions físiques i l'entorn de treball. Respostes del qüestionari. Elaboració pròpia.

5.9 Equilibri de la vida laboral, familiar i personal

Marc legal i normativa interna

A la **Llei 8/2006, del 5 de juliol, de Mesures de Conciliació de la Vida Personal, Familiar i Laboral del Personal al Servei de les Administracions**

Públiques de Catalunya s'inclouen totes les disposicions adreçades a la conciliació per a les persones treballadores en funció pública.

En síntesi pot afirmar-se que l'**Acord de condicions del personal funcionari de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat segueix les directrius d'aquesta llei**. Es remarquen diversos articles del Capítol II. Temps de treball: Article 2.5 Vacances, Article 2.6 Descans retribuït, Article 2.8 Llicències i permisos.

D'aquests, destaquen les següents consideracions:

- Article 2.8.1 Llicències i permisos retribuïts

El personal podrà gaudir dels dies de permís o llicència retribuïts següents que s'hauran de justificar documentalment dins les 24 hores següents. Els permisos i llicències retribuïdes són les següents: a) Per matrimoni o convivència de fet; b) Per matrimoni de familiars; c) En cas de naixement, d'adopció o d'acolliment d'un net/a; d) Per l'accident i/o malaltia greu; e) Per defunció d'un familiar de primer grau de consanguinitat o afinitat o de germans; f) Per trasllat de domicili; g) Permisos per maternitat i paternitat: g.1) Permís per naixement per a la mare biològica, g.2) Permís del progenitor diferent de la mare biològica per naixement, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment o adopció d'un fill o filla; h) Permís per defunció de la parella; i) Permís per adopció, per adopció, guarda legal amb fins d'adopció o acolliment; j) Permís per naixements de fills prematurs; k) Permís de lactància; l) Reducció de jornada d'un terç o la meitat de la jornada amb dret al 80 o 60% de les retribucions; ll) Reducció de jornada per raons de guarda legal, quan el/la funcionari/ària tingui la cura directa d'algun menor de menys de dotze anys, d'una persona gran que requereixi especial dedicació o d'una persona amb discapacitat que no exerceixi cap activitat retribuïda; m) Per acudir a les reunions de coordinació ordinària amb finalitats psicopedagògiques amb el centre d'educació especial o d'atenció precoç on rebí tractament el fill o filla amb discapacitat psíquica, física o sensorial o amb necessitats educatives especials; n) Per a assistir a reunions en el centre escolar dels fills i filles menors d'edat; o) Permís per a exàmens acadèmics; p) Per la renovació del permís de conduir i llicències; q) Per compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal; r) Permís per a visita mèdica

del empleat/da; *s*) Permís per exàmens prenatals; *t*) Per a acompanyar un fill menor d'edat per a assistència a consulta mèdica; *u*) Permís d'adaptació horària per supòsits de violència de gènere; *v*) Permís retribuït per a assumptes personals; *w*) Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda; *x*) Permís per cura de fill menor afectat per càncer o una altra malaltia greu.

- Article 2.8.2 Llicències i permisos no retribuïts

a) Permís sense retribució per a atendre un familiar; *b*) Llicències per a estudis; *c*) Llicències per a assumptes propis.

- Article 2.8.3 Excedències

a) Excedència per incompatibilitat; *b*) Excedència voluntària per interès particular; *c*) Excedència per tenir cura d'un fill natural o adoptiu; *d*) Excedència per cura d'un familiar; *e*) Excedència voluntària per al manteniment de la convivència; *f*) Excedència voluntària per violència de gènere.

Per tant, es recullen permisos per raó de naixement, malaltia, adopció, acolliment i accident de familiars, així com els permisos de maternitat i paternitat, i d'altres més específics, relacionats amb la lactància, la cura d'infants amb discapacitat, l'assistència a reunions en centres escolars...

Concretament, pel que fa a la **reducció de jornada**, aquesta es preveu pels supòsits següents:

- a.* Per tenir cura d'un fill o filla menor de sis anys, sempre que en tingui la guarda legal.
- b.* Per tenir cura d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, sempre que es tingui la guarda legal.
- c.* Perquè tenen a càrrec un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat reconeguda igual o superior al 65% o amb un grau de dependència que li impedeix ésser autònom que requereix dedicació o atenció especial.
- d.* Les dones víctimes de la violència de gènere, per a fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra.

Es podrà optar per gaudir aquest permís de forma compactada, d'acord amb les necessitats del servei, del primer any de la reducció d'un terç o la meitat de la jornada amb el 80% o 60% de les retribucions respectivament per tenir cura d'un fill o filla menor de sis anys a partir del finiment del permís de maternitat/paternitat, adopció o acolliment. Això comportarà una posterior regularització proporcional al temps compactat bé mitjançant una regularització econòmica amb el reintegrament de la quantitat que correspongui (si posteriorment s'accedeix a una llicència o excedència) o bé amb la prestació de serveis en jornada completa percebent el 80% o el 60%.

D'altra banda, la persona treballadora també té dret a sol·licitar una **reducció de jornada**, amb la disminució de les retribucions que correspongui, **per raons de guarda legal, quan el/la funcionari/ària tingui la cura directa d'algun menor de menys de dotze anys, d'una persona gran que requereixi especial dedicació o d'una persona amb discapacitat que no exerceixi cap activitat retribuïda**. Té el mateix dret el/la funcionari/ària que s'hagi d'encarregar de la cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valer per si mateix i que no exerceixi cap activitat retribuïda.

Flexibilitat i permisos de cura concedits

Després del treball de camp sabem que, en general, a l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat es fa una **valoració positiva de les mesures de conciliació existents** i es comenta que, per a moments puntuals, l'Ajuntament ofereix força **flexibilitat** (sempre que el servei ho permeti) per a poder tenir cura de persones dependents o per fer gestions, vetllant així per l'equilibri de la vida personal i professional.

Durant el darrer any 2022, es van sol·licitar les següents **hores de permisos i llicències**, diferenciant segons el sexe i el motiu de l'absència:

Hores de permisos i llicències de cura de l'any 2022

Categoria	Tipus de permís o llicència	Dona	Home
Metge/ssa	Metge/ssa	2.037,20	1.324,02
	Metge/ssa o pediatria	388,46	166,38
	Metge/ssa acompanyament familiar	1.058,41	604,79

Malaltia	Indisposició	312,75	160,25
	IT Contingències Comuns	44.102,36	32.264,50
	IT - Pagament directe	95,00	-
	Indisposició (1a sense justificar)	745,92	777,75
Conciliació	IT - Maternitat/Paternitat	4.616,50	1.523,25
	IT - Paternitat Seg.Social	-	519,00
	Acumulació Lactància	1.490,00	768,00
	IT - Risc embaràs	383,00	-
	Lactància 1,5h/dia	-	7,00
Accident	IT Accident Laboral	2.512,75	4.811,00
	Accident no laboral	1.295,00	2.375,00
	Visita mútua accidents de treball (FREMAP)	14,00	52,59
	IT Contingències Comuns (ITS)	3.373,72	3.490,07
Permís retribuït	Examen acadèmic	223,13	86,47
	Deure inexcusable	73,74	48,25
	Defunció d'un familiar	1.102,00	894,25
	Malaltia/Accident fins a 1r grau i germans	2.571,59	2.742,75
	Malaltia familiar (fins al 2on grau)	889,36	910,04
	Trasllat de domicili	157,09	183,20
	Matrimoni/ Unió de fet	312,50	63,00
	Matrimoni/Unió de fet d'un familiar	28,25	43,50
	Reunió escolar	93,81	71,63
	Educació especial	10,17	11,29
	Naixement net/a	7,00	14,00
	Tractament especial	203,00	-

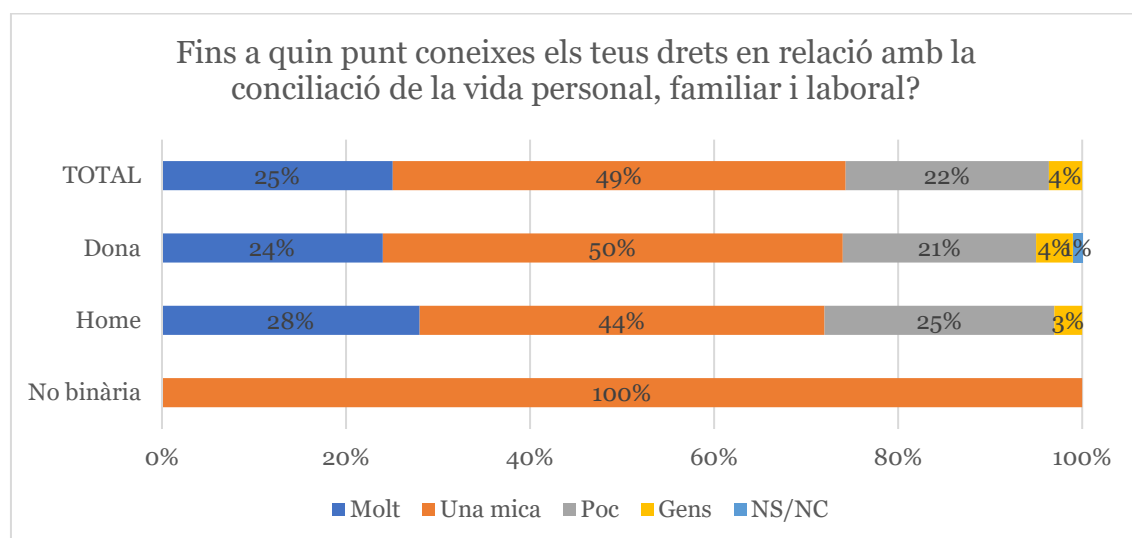
Taula 17. Permisos i llicències concedides, per sexe, l'any 2022. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat.

Centrant-se en els permisos i llicències relacionats amb la conciliació, les dones han gaudit d'un 70% (6.489,50 hores), mentre que els homes només un 30% (2.817,25 hores). El gruix més gros d'aquestes hores se situen en els permisos de maternitat i paternitat tot i que, de nou, són les dones qui en gaudeixen en grau més alt (69%, 4.616,50 hores), quelcom comú degut a la divisió sexual del

treball, sostinguda a partir de la prevalença dels rols i estereotips de gènere tradicionals.

Finalment, i com a mostra del compromís de Sant Boi de Llobregat amb les polítiques de gestió del temps personal, laboral i familiar, l'any 2011 es va elaborar el **Pacte per a l'ús del temps a la ciutat**, que inclou un seguit de propostes per harmonitzar el temps laboral, familiar i personal del conjunt de la ciutadania, i l'any 2015 es va adherir a la **Iniciativa per la Reforma Horària**, amb l'objectiu d'impulsar una transformació positiva a la nostra societat. Així mateix, al **Pla de Govern (2019-2023)**, i dins dels objectius relacionats amb la *Igualtat de gènere*, es preveu, d'entre altres, *millorar la distribució desigual dels temps socials de dones i homes, treballant per la conciliació i en la qual es promogui tant la racionalització dels horaris com la corresponsabilitat d'homes i dones*.

Qüestionari



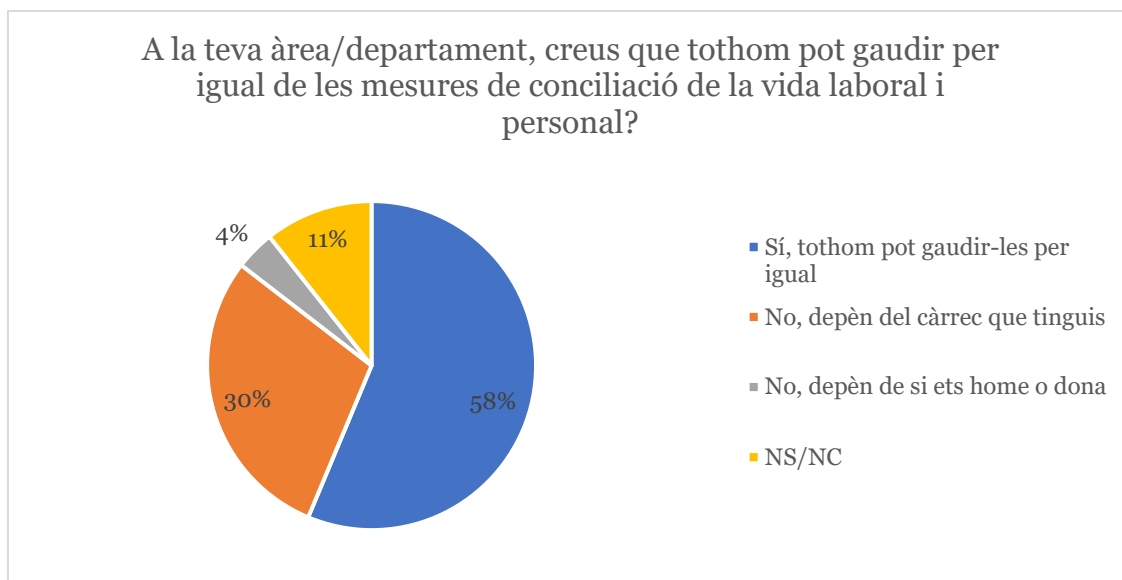
Gràfic 41. Coneixement dels drets en relació amb la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, total i per gènere. Respostes del qüestionari. Elaboració pròpia.

Pel que fa als resultats del qüestionari, davant la pregunta sobre si **coneixen els seus drets en relació amb la conciliació de la vida personal, familiar i laboral**, la majoria diu conèixer-los molt o una mica (74%), i una de cada quatre diuen entre poc i gens. En aquest sentit, no s'aprecien diferències significatives entre homes i dones, si bé en tot cas elles estan més informades que ells (74% dones i 72% homes). Aquesta dada no és casual, ja que quan parlem de

conciliació i equilibri entre la vida personal i professional, com ja indicàvem abans a causa de la divisió sexual del treball, són elles les que s'han d'enfrontar a la dinàmica de cuidar-treballar amb una major pressió, doncs sobre elles s'espera que recaiguin la major part de les tasques de cures, tant d'ascendents com de descendents.

Quan es pregunta per la **igualtat de possibilitats a l'hora de gaudir les mesures de conciliació de la vida laboral i personal al seu departament o àrea**, un 58% considera que sí, però un important 34% opina el contrari. Aquesta diferència no depèn tant en si ets home o dona (4%, 3% dones, 4% homes i 100% no binari) com en el càrrec que tinguis (30%, 33% dones, 25% homes).

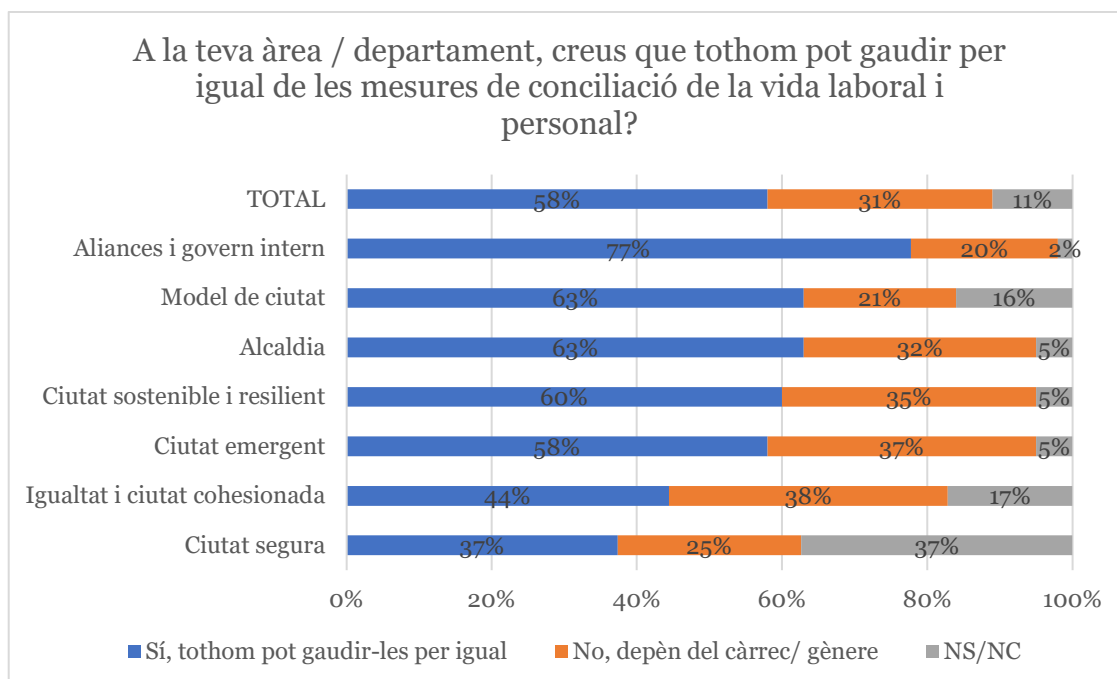
Si s'analitzen les dades per les diferents àrees funcionals de les persones enquestades, les diferències són força significatives. A l'àrea d'aliances i govern intern és on més afirmen que tothom pot gaudir les mesures de conciliació de manera igual. Tanmateix, a l'àrea d'igualtat i ciutat cohesionada i a ciutat sostenible i resilient, les àrees més feminitzades, una de cada tres treballadores consideren que no existeix **igualtat de possibilitats a l'hora de gaudir les mesures de conciliació de la vida laboral i personal**.



Gràfic 42. Percepció d'igualtat vers el gaudi dels drets en relació amb la conciliació de la vida personal, familiar i laboral segons àrea/departament. Dades totals. Respostes del qüestionari. Elaboració pròpia.

Quan es demana especificar la resposta entre les qui han dit que depèn del càrrec, les respostes són diverses, un 30% considera que són els càrrecs

inferiors els qui tenen més dificultats, un 26% els alts càrrecs i un 21% els càrrecs intermedis.



Gràfic 43. Percepció d'igualtat vers el gaudi dels drets en relació amb la conciliació de la vida personal, familiar i laboral segons àrea/departament. Dades total i per àrea laboral. Respostes del qüestionari. Elaboració pròpia.

En general, els treballadors i treballadores de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat consideren que les jornades i l'horari que ofereix l'Ajuntament estan ajustats a les feines i permeten conciliar la feina amb la vida personal i les cures. En concret, assenyalen la **flexibilitat horària**, el **teletreball**, els permisos i l'horari intensiu de matí, com a eines de conciliació.

Tanmateix, assenyalen que depèn molt del lloc de treball i la jornada. I tot i que són conscients que han millorat molt respecte al passat, l'horari de tarda o la jornada partida no permeten la conciliació, fent que moltes treballadores o bé hagin de renunciar a la feina o hagin de fer malabars per poder arribar a tot. D'altra banda, tot i que tothom que ho necessiti té dret a una reducció de jornada, a la pràctica les polítiques de conciliació no s'apliquen per igual en totes les àrees ni a tot el personal equitativament, ja que sembla que hi ha certa sensació que depèn del cap que tinguís està mal vist fer una reducció de jornada. I malgrat les reduccions de jornada i la flexibilitat horària, sovint la sobrecàrrega de treball posa en compromís la vida personal.

En conclusió, **el personal està content, és conscient del seu privilegi en matèria de drets laborals i conciliació**, en comparació amb altres entitats privades, i **valora sobretot la flexibilitat horària i el teletreball**.

5.10 Assetjament, actituds sexistes i percepció de discriminació

Marc legal i normativa interna

D'una banda, cal tenir present que la **Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes**, a l'**Article 48 i 62**, obliga les organitzacions a implementar mesures i/o accions específiques per a la prevenció i tractament de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

D'altra banda, pel que fa a l'**Acord de condicions** i el **Conveni col·lectiu**, es troben consideracions importants sobre aquesta qüestió, les quals s'anomenen tot seguit:

- A l'**Article 2.8.1 Llicències i permisos retribuïts** del **Capítol II. Temps de treball**, s'indica que el personal podrà sol·licitar una reducció de jornada d'un terç o la meitat de la jornada amb dret al 80 o 60% de les retribucions en el següent supòsit – d'entre altres –: “*d. Les dones víctimes de la violència de gènere, per a fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra*”.
- Al mateix **Article 2.8.1 Llicències i permisos retribuïts**, s'estableix que el personal al servei de l'Ajuntament, prèvia sol·licitud, tindrà dret a llicències i permisos retribuïts en cas de –entre d'altres–: “*u) Permís d'adaptació horària per supòsits de violència de gènere: les faltes d'assistència, de les funcionàries víctimes de violència de gènere, totals o parcials, tindran la consideració de justificades pel temps i en les condicions en què així ho determinin els serveis socials d'atenció o de salut segons sigui procedent. Així mateix, les funcionàries víctimes de violència sobre la dona, per a fer efectiva la seva protecció o el seu dret d'assistència social integral, tindran dret a la reducció de la jornada amb disminució proporcional de la retribució, o la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que siguin aplicables,*

en els termes que per a aquests supòsits estableixi el pla d'igualtat d'aplicació o, en defecte d'això, l'Administració Pública competent en cada cas. En el supòsit enunciat en el paràgraf anterior, la funcionària pública mantindrà les seves retribucions íntegres quan redueixi la seva jornada en un terç o menys”.

- A l'**Article 2.8.3 Excedències**, del mateix capítol II, s'enumeren els supòsits d'excedència voluntària, entre els quals trobem: “f) Excedència voluntària per violència de gènere. L'excedència voluntària per violència de gènere s'atorga a les dones víctimes de la violència de gènere pel temps que sol·licitin. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius i comporta la reserva del mateix lloc de treball durant sis mesos, sens perjudici que es pugui ampliar aquest termini, d'acord amb el que disposa la normativa sobre violència de gènere”.
- Al punt 2 de l'**Article 5.3 Tractament de la Incapacitat Temporal**, del **Capítol V. Beneficis socials**, es diu que “De forma excepcional a allò previst en els punts anteriors, la prestació econòmica en el cas d'incapacitat temporal es complementarà fins a el 100% des del primer dia de la baixa, sempre que concorri algun dels supòsits següents, acreditat degudament: [...] e) Empleades públiques embarassades i les víctimes de violència de gènere en situació d'incapacitat temporal”.
- A l'**Article 7.6.3 Faltes greus**, del **Capítol VII. Drets i deures generals**, s'especifiquen les que es consideren faltes greus –entre d'altres–: “u) La realització d'actes d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, tipificats per l'article 5.tercer de la Llei del dret de les dones a eradicar la violència masclista, i d'actes que puguin comportar assetjament per raó de sexe o assetjament sexual i que no siguin constitutius de falta molt greu”.
- Finalment, a l'**Article 7.6.4 Faltes molt greus**, del mateix capítol, s'esmenta com a falta molt greu, d'entre altres: “b) Tota actuació que suposi discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge, sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o

social, així com la persecució per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i la persecució moral, sexual i per raó de sexe”.

Protocol per a la prevenció i l'abordatge integral de l'assetjament sexual i per raó de sexe i gènere de l'Ajuntament

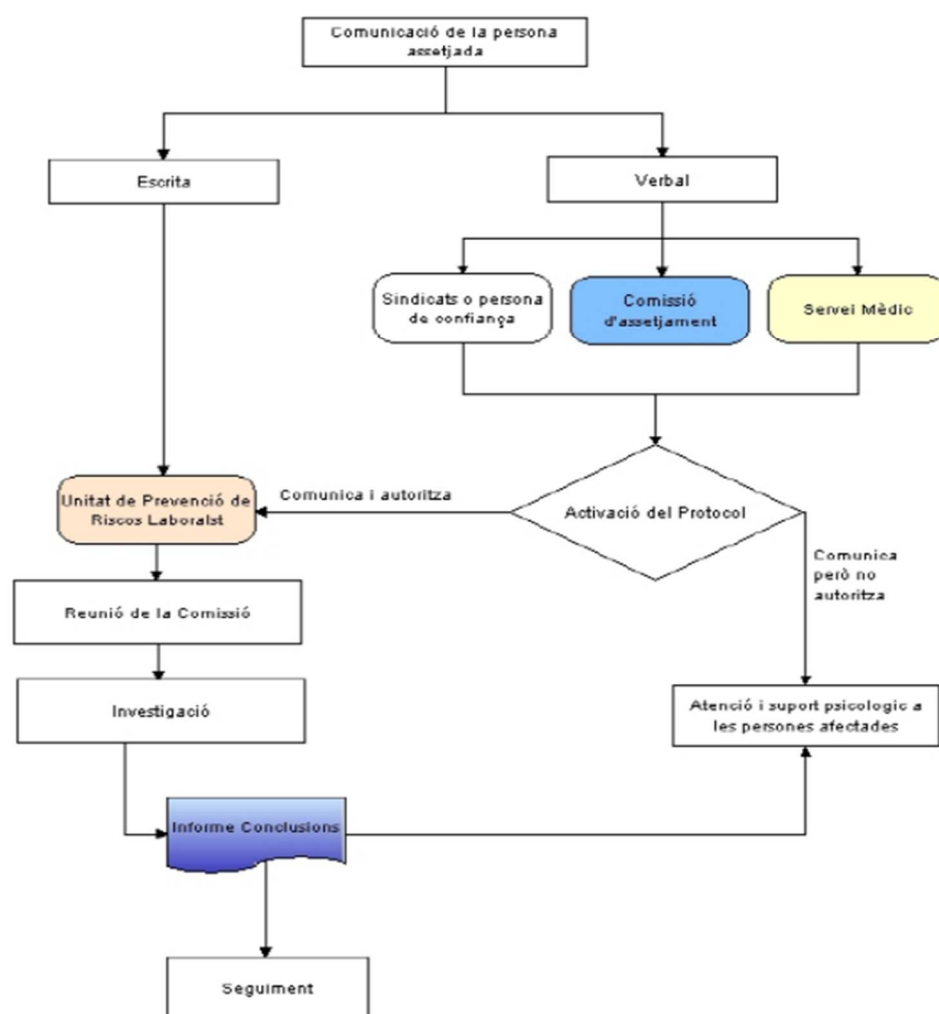
A banda de recollir **drets específics a les dones treballadores en situació de violència masclista**, l'Ajuntament disposa d'un **Protocol per a la prevenció i l'abordatge integral de l'assetjament sexual i per raó de sexe i gènere de l'Ajuntament**, integrat als annexos del Pla de prevenció de riscos laborals (2019). Amb la finalitat d'aconseguir un entorn de treball segur i respectuós amb la dignitat de totes les persones treballadores, el protocol posa èmfasi en **la sensibilització, prevenció, abordatge i reparació de les conductes d'assetjament sexual, per raó de sexe o de gènere, així com d'identitat de gènere. El tractament dels casos d'assetjament està subjecte als principis de confidencialitat, acompanyament, col·laboració i voluntarietat.**

L'abast i la cobertura del document inclou no només a qualsevol persona treballadora que pateix o té coneixement d'aquest tipus de situació, sinó també a personal d'empreses o administracions amb vincle contractual amb el Consistori, en condició de persona denunciant o denunciada.

El Protocol defineix l'assetjament sexual com a “*qualsevol comportament verbal, no verbal, físic o ambiental no desitjat d'índole sexual, que tingui com a objectiu o tingui conseqüències contra la dignitat de la persona, o bé, generant un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu*”. S'identifiquen com a elements bàsics de l'assetjament la manca de consentiment, l'existència de discriminació per raó de sexe, gènere, orientació sexual i/o expressió de gènere i el caràcter directe o indirecte. Tanmateix, aquest assetjament pot ser vertical – ascendent i descendent – o horitzontal. Com a conductes pròpies de l'assetjament sexual, per raó de sexe, gènere o identitat de gènere, el Protocol enumera les següents:

- La sexualització de l'ambient de treball.
- El contacte físic o gestos repetits de caràcter sexual sobre el cos, l'aparença o l'estil de vida.

- Les trucades telefòniques, cartes, missatges de correu electrònic o qualsevol altre tipus, de caràcter sexual.
- La persecució.
- L'exposició o exhibició de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotos o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit.
- Les preguntes reincidentes o les insinuacions sobre la vida privada, en contra de la voluntat de la persona assetjada.
- Les invitacions persistents per participar en activitats socials tot i deixar clar que no s'hi vol assistir/demanar quedar/contacte fora laboral reiterat.
- Les bromes o proposicions sexuals explícites.



Imatge 4. Circuit d'actuació davant de casos d'assetjament sexual. Obtingut del *Pla de prevenció de riscos laborals* (2018) proporcionat per l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat.

La **Comissió d'investigació i col·laboració**, formada per membres del Consistori⁴⁴, és l'òrgan encarregat de rebre les denúncies per assetjament, investigar els fets, proposar les mesures cautelars (si escau), elaborar l'informe de les conclusions i realitzar el seguiment posterior del cas. El procediment, que s'ha de donar amb **celeritat**, ha d'atorgar **credibilitat a la víctima** i ha de **protegir la intimitat, dignitat i confidencialitat**, s'inicia amb la comunicació verbal o escrita de tota persona que hagi estat víctima o testimoni d'assetjament sexual o per raó de gènere, identitat o expressió de gènere. Amb la comunicació, es produeix l'activació del protocol i, seguidament, s'inicia la fase d'investigació per esclarir els fets – que inclou les declaracions de la persona denunciant i denunciada, la recollida de la informació i de proves, el seguiment psicològic... – . Durant aquesta fase, si escau, es poden proposar mesures cautelars, com el trasllat de la persona denunciada, per preservar la integritat física i emocional de la persona denunciant. Una vegada finalitzada aquesta fase, s'emet l'informe de conclusions, que recollirà l'actuació o mesura a aplicar, sigui la incoació d'un expedient disciplinari o l'arxiu de les actuacions. Amb posterioritat, la Comissió supervisa la situació per verificar que l'assetjament ha cessat.

En els casos d'assetjament, l'Ajuntament pren mesures perquè **la persona denunciant i denunciada no convisquin en el mateix entorn laboral ni tinguin contacte en l'àrea professional** i, a més, incoa un expedient disciplinari amb les corresponents sancions. Alhora, es preveuen diverses circumstàncies agreujants de l'assetjament, com ara que la persona denunciada sigui reincident, que hi hagi múltiples víctimes, que la persona denunciada mantingui conductes intimidadores o prengui represàlies, o bé tingui poder de decisió sobre la relació laboral de la víctima o en sigui superior jeràrquic... Tanmateix, si el cas se sobreseu, la persona denunciant pot sol·licitar el trasllat; i si la persona afectada no dona consentiment a l'estudi del cas, s'adopten les actuacions i mesures necessàries i correctores en l'àmbit psicosocial a la unitat o departament. A més, al llarg de tot el procediment, i des del moment en què aquesta situació d'assetjament es comunica, la persona assetjada disposa de **suport mèdic, psicològic i legal**, proporcionat per l'Ajuntament.

⁴⁴ La Comissió està formada per quatre membres dels següents àmbits de l'Ajuntament: recursos humans, polítiques d'igualtat de gènere, representació de les persones treballadores i riscos laborals. Alhora, comptarà amb la participació d'una persona jurista amb formació en qüestions de gènere.

Resulta destacable el fet que el Protocol defineix diversos **grups d'especial atenció en els casos d'assetjament laboral**. Es consideren com a tals les persones que sol·liciten un lloc de treball, les persones en procés de formació, el personal d'empreses contractistes o subcontractistes, així com:

- Dones soles amb responsabilitats familiars (mares solteres, vídues, separades, divorciades).
- Dones que accedeixin per primera vegada a sectors professionals o categories tradicionalment masculines.
- Dones que acaben d'aconseguir la primera feina.
- Dones amb diversitat funcional.
- Dones migrades, asilades, víctimes de violències masclistes o membres de minories ètniques.
- Dones amb contractes eventuais, temporals o subcontractades.
- Persones homosexuals, amb identitat de gènere diversa.
- Persones amb relació contractual precària.

Així mateix, el Protocol té present l'existència d'altres eixos d'opressió, a banda del sexe, gènere, orientació sexual i identitat i expressió de gènere: *“Es constaten, a més, casos de multidiscriminació. Aquest fet posa en evidència la dimensió de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, gènere o identitat sexual com una conducta estretament vinculada a la dinàmica i a les relacions de poder, real i cultural”*. No obstant això, **seria recomanable incorporar al llarg de tot el protocol la perspectiva interseccional**, és a dir, tenint present que els diversos eixos o condicions d'opressió interseccionen entre si, creant situacions de violència úniques segons el context personal, social i cultural. En aquesta línia, no només les persones homosexuals són col·lectius vulnerables a l'assetjament, sinó també les persones trans, no binàries, intersexuals, bisexuals... sent rellevant el sexe, gènere, ètnia, orientació sexual, origen, edat, raça...

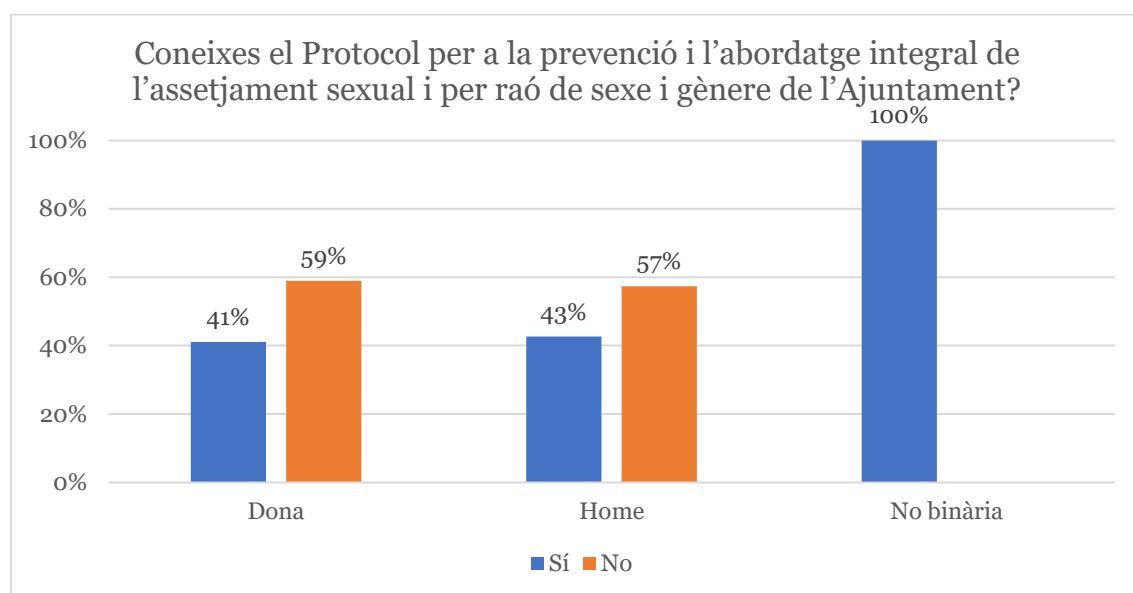
No obstant això, **seria recomanable poder disposar d'un protocol contra l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i/o l'orientació sexual que fos específic i separat del Pla de prevenció de riscos laborals.** I

igualment, **es troba a faltar un apartat on es plasmin algunes orientacions generals sobre com fer un acompanyament òptim** quan es produeixen aquestes situacions. De fet, actualment l'Ajuntament està treballant en l'actualització del Protocol per posar remei a aquestes qüestions, d'entre altres.

Ara bé, cal tenir present que són poques les administracions locals que contemplin l'assetjament per raó d'orientació sexual o identitat de gènere, i per això cal valorar que s'hagi tingut present la perspectiva de gènere i de la diversitat sexual i afectiva al Reglament, a més d'altres eixos d'opressió, a causa de l'especificitat sobre què se sustenten les violències masclistes i LGTBIfòbiques.

Tot i que el Consistori ha ofert formacions a la plantilla, **no s'han realitzat accions de sensibilització en relació amb l'assetjament i la discriminació a l'entorn laboral**, quelcom útil i necessari per a la prevenció d'aquestes conductes, així com per promoure una cultura de respecte, empatia i solidaritat. A partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament, es coneix que **en els darrers 5 anys hi ha hagut un total de 3 casos d'activació del protocol**; dos d'ells interns i el tercer involucrava una empresa externa.

Qüestionari



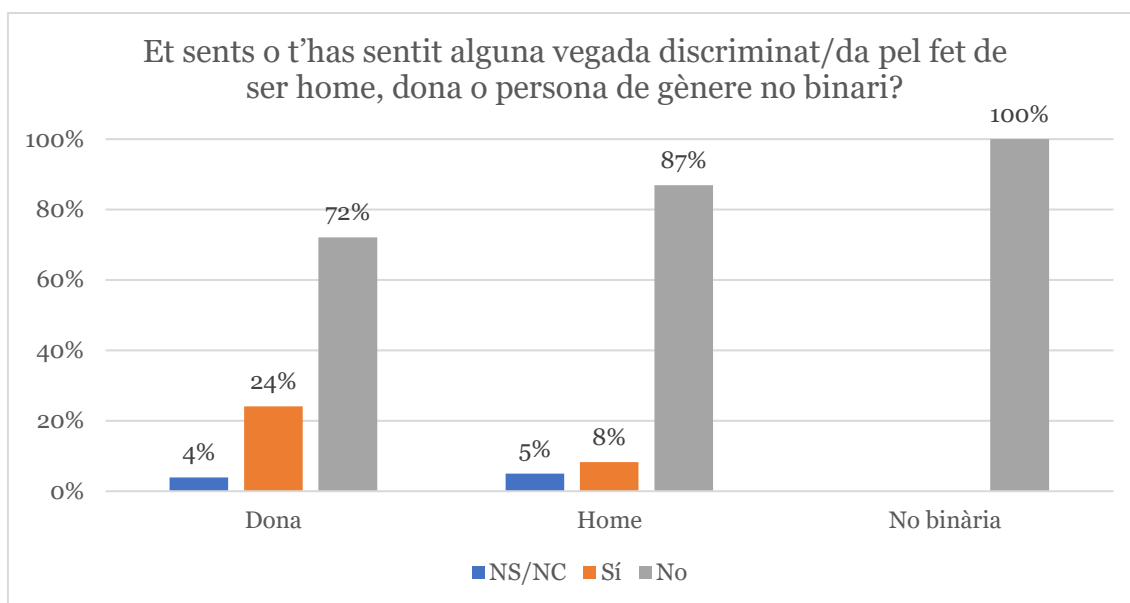
Gràfic 44. Coneixement del Protocol per la prevenció i l'abordatge integral de l'assetjament sexual i per raó de sexe i gènere de l'Ajuntament. Respostes del qüestionari. Elaboració pròpia.

Davant la pregunta ***Coneixes el Protocol per a la prevenció i l'abordatge integral de l'assetjament sexual i per raó de sexe i gènere de l'Ajuntament?***,

un 58% de les persones enquestades va respondre No. Analitzant les respostes segons el gènere, un 41% de les dones el coneixen, mentre que un 59% no. Pel que fa als homes, els percentatges són similars: un 57% no el coneixen i un 43% sí. En canvi, les persones no binàries sí que n'estan familiaritzades. No obstant això, el 95% de les persones enquestades afirmen que, en cas de conèixer-lo, en farien ús o el recomanarien. D'entre les persones que no el recomanarien, els motius mencionats són els següents:

- *No ha funcionat en els casos que coneixen.*
- *Cal millorar el protocol actual.*
- *Per les conseqüències que té l'aplicació del protocol per la persona denunciant en la seva vida laboral, així com per la desprotecció de la víctima.*
- *És difícil denunciar casos d'assetjament a l'organització.*

Davant la pregunta ***Et sents o t'has sentit alguna vegada discriminat/da pel fet de ser dona o home?***, al gràfic que segueix es veu que, de les persones que van respondre el qüestionari, **són poques (el 19%) les que afirmen que s'han sentit discriminades pel seu sexe/gènere, però entre aquestes, hi ha més dones (31, el 24%) que homes (5, el 8%).**



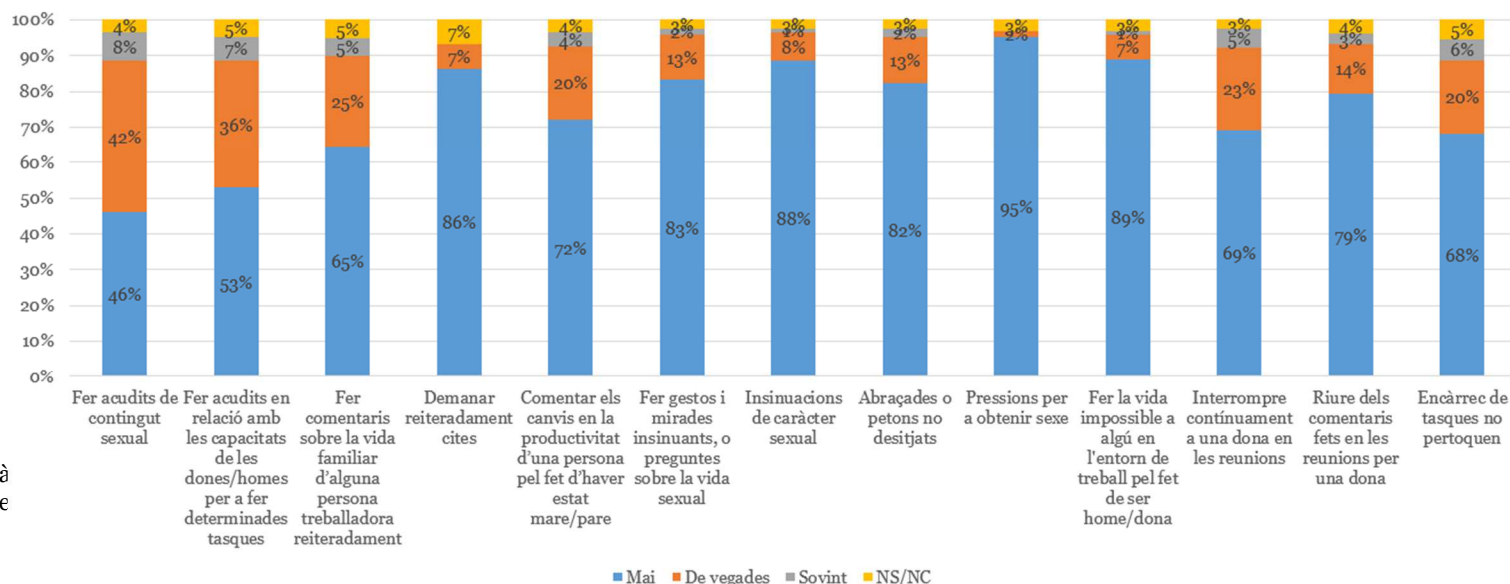
Gràfic 45. Percepcions de les persones treballadores a l'Ajuntament entorn la discriminació per ser dona o home. Respostes del qüestionari. Elaboració pròpia.

Quan es pregunta pel motiu pel qual es van sentir discriminades, les respostes esmenten l'abús de poder, l'accés a llocs de treball i en la promoció, la

discriminació salarial, les càrregues familiars i l'edat, així com el no respecte pels pronoms ni el nom sentit, menystenir les opinions i coneixements de les dones...

D'altra banda, quan es demanava que s'indiqués **amb quina freqüència es donen certs comportaments**, els quals, com es mostra al gràfic següent, poden

Indica amb quina freqüència creus que es donen els següents comportaments masclistes en el teu entorn de treball



ser entesos com a **actituds sexistes que caldrà redirigir**, els resultats indiquen que aquestes actituds **no es donen sovint, però sí de vegades**, sobretot els acudits de contingut sexual (42% de les persones enquestades indiquen *De vegades*), els acudits en relació amb les capacitats de les dones/homes per fer determinades tasques (36%), els comentaris reiterats sobre la vida familiar d'alguna persona treballadora (25%), les interrupcions contínues a una dona en les reunions (23%), els comentaris en els canvis de productivitat d'una persona pel fet d'haver estat mare/pare (20%) i l'encàrrec de tasques que no pertocuen (20%), d'entre altres.

Per acabar, en la pregunta **En cas que un/a company/a patís assetjament sexual o per raó de sexe, què li recomanaries que fes?**, la majoria de les persones que van respondre afirmen que **recomanarien denunciar, seguint amb el Protocol de l'Ajuntament**. Alhora, les respostes més esmentades, i que assenyalen agents que podrien tenir un paper rellevant en el protocol, són:

- **Informar a l'equip de RRHH de l'Ajuntament**
- **Informar a la representació legal de treballadors/es –sindicats–**
- **Demandar ajuda a l'equip d'Igualtat de l'Ajuntament**
- **Posar una denúncia a la policia**

- **Informar a la persona responsable (comandament superior)**
- **Adreçar-se a serveis de suport i assessorament psicològic i emocional**

5.11 Comunicació, imatge i llenguatge

Ús de llenguatge inclusiu i no-sexista

En primer lloc, i després del treball de camp, es posa de manifest que l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat **procura el llenguatge no sexista i inclusiu**, tant per a la comunicació interna com per a la comunicació externa. Quelcom es constata quan accedim a la web de l'Ajuntament, a les seves xarxes socials i a partir de la consulta dels documents oficials del Consistori.

En aquest sentit, és important destacar, també, que al **Pla de Govern (2019-2023)**, a l'*Objectiu Identitat de ciutat*, hi consten, entre d'altres, *Orientar l'estratègia i els mitjans de comunicació en clau de proximitat, empatia i utilitat pública, amb la finalitat de Crear i compartir una visió col·lectiva de ciutat, revalorant els èxits de les persones i els potencials de la ciutat i fent-ho amb perspectiva de gènere.*

L'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat no disposa d'una guia d'ús de llenguatge inclusiu i no sexista, però empra la *Guia d'usos no sexistes de la llengua en els textos de l'Administració de la Generalitat de Catalunya*. Aquesta guia recull un conjunt de principis generals, recursos i estratègies sobre l'aplicació de criteris lingüístics relacionats amb aquesta qüestió. Tot i això, del treball de camp es detecta la necessitat de **poder reforçar, consolidar i homogeneïtzar la integració de la perspectiva de gènere en tota la comunicació de l'Ajuntament** –sigui escrita, verbal, gestual o a través de l'ús d'imatges–, i, per tant, en els materials, canals i espais formals i informals, públics i privats.

Canals i espais de comunicació

En segon lloc, pel que fa als **canals i espais de comunicació interns** existents per a fer arribar la informació sobre les accions que duu a terme l'Ajuntament en matèria d'igualtat o sobre altres qüestions rellevants i que afecten el conjunt de la plantilla, es fa ús del correu electrònic, així com es destaca la importància de les reunions, en format presencial o telemàtic.

Quant als **externs**, es disposa de la web de l'Ajuntament, la web de l'Alcaldessa, el canal de YouTube i les xarxes socials (Twitter, Instagram, Facebook i Flickr). A banda de la pàgina web del municipi, el Consistori també disposa de la web "Igualtat Sant Boi"⁴⁵, gestionada pel Centre de Recursos i Documentació de les Dones, i la web "Sant Boi és diversa"⁴⁶, així com el seu Instagram vinculat, gestionades pel Punt d'Informació i Assessorament LGTBI+.

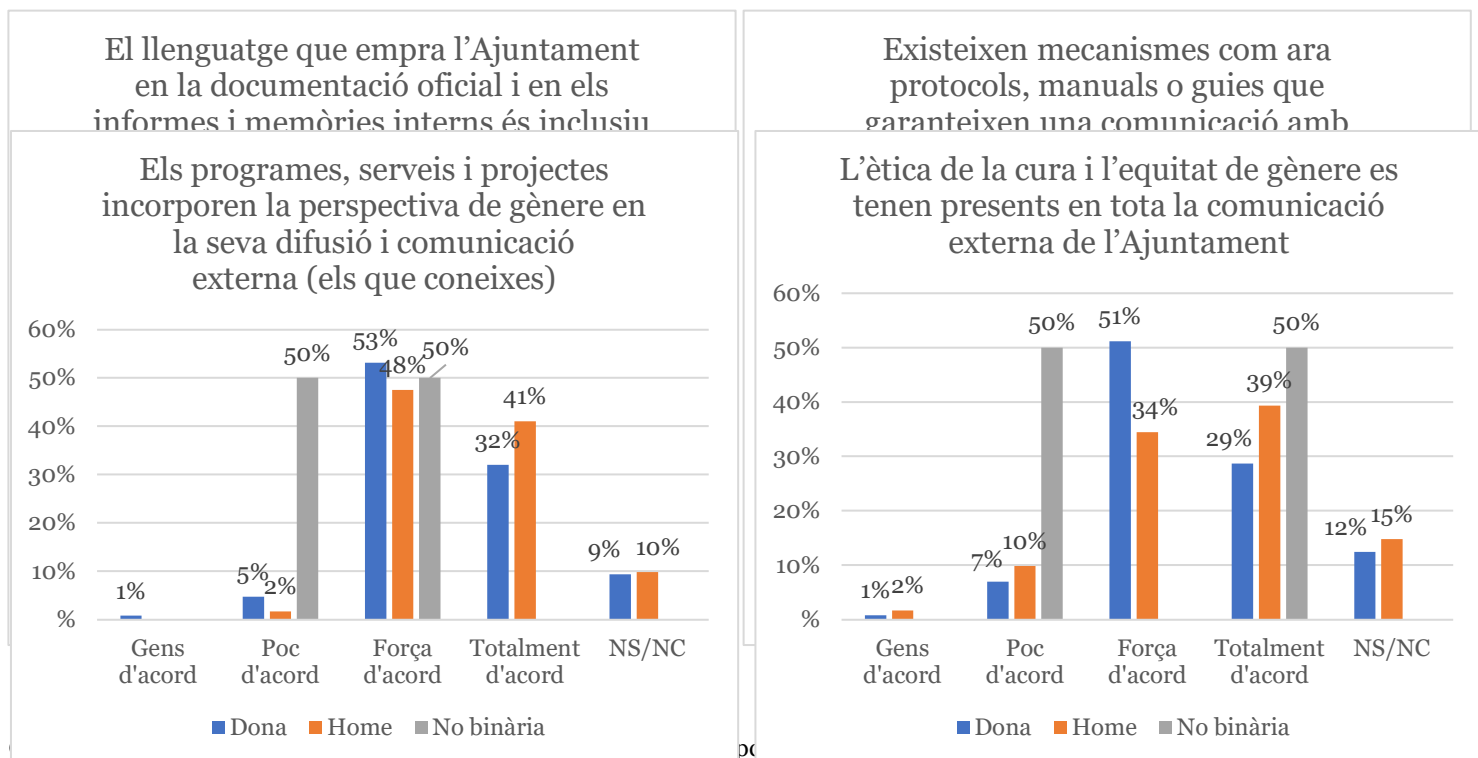
No obstant això, i centrant-nos en la comunicació interna, se sap que la informació no sempre arriba a tothom de forma prou fluida o transparent—per exemple, s'assenyala una bona comunicació entre les i els professionals de cada equip, però dificultats perquè la informació baixi dels òrgans de decisió als tècnics o es doni entre diferents àrees/departaments/programes—, de manera que **seria positiu poder generar més canals i espais formals de comunicació**, els quals permetin, també, una major coordinació entre regidories per treballar per assolir l'equitat de gènere a l'Ajuntament i al municipi.

Per aquest motiu, esdevé **important que enguany s'estigui treballant en la millora de la comunicació interna**, de cara a corregir els punts febles que actualment existeixen, vetllant perquè la comunicació pugui ser més àgil i propera. **Això impulsa un canvi d'organització interna, que permet una major coordinació entre les diferents àrees i llocs de treball, una millora de l'eficiència en el treball i un augment de la confiança en els òrgans de decisió de l'Ajuntament.**

⁴⁵ Vist a: <https://igualtatsantboi.cat/>

⁴⁶ Vist a: <http://santboiesdiversa.cat/> i <https://www.instagram.com/santboiesdiversa/>

Qüestionari



de la perspectiva de gènere, l'ètica de les cures i l'equitat de gènere en la comunicació i difusió externa. Respostes del qüestionari. Elaboració pròpia.

En relació amb els resultats del **qüestionari**, davant l'afirmació ***El llenguatge que empra l'Ajuntament en la documentació oficial i en els informes i memòries interns és no sexista***, és positiu que de les persones que respondrien al qüestionari, **la majoria estan Força d'acord o Totalment d'acord amb l'afirmació**. Tanmateix, davant la pregunta ***Existeixen mecanismes com ara protocols, manuals o guies que garanteixen una comunicació amb valors d'equitat de gènere i amb un llenguatge inclusiu / no sexista?***, **un 48% de la totalitat de persones que responen a l'enquesta afirmen que Sí**, mentre que **un 42% responen NS/NC i un 10% que No**. Per

Gràfic SEQ Gràfic * ARABIC 47 i SEQ Gràfic * ARABIC 48. Percepcions de les persones treballadores entorn l'ús del llenguatge no sexista i inclusiu a l'Ajuntament. Respostes del qüestionari. Elaboració pròpia.

tant, tal com s'apuntava anteriorment, es reafirma la necessitat de disposar d'una guia pròpia de llenguatge inclusiu i no sexista, accessible a totes les persones treballadores, i que homogeneïtzi els criteris a aplicar.

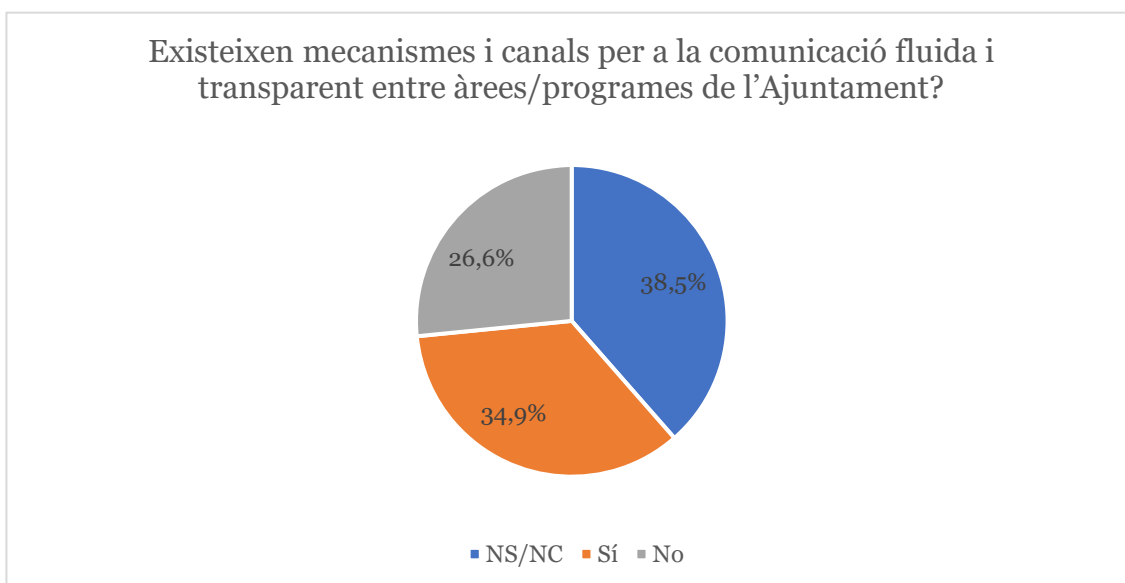
Pel que fa a la **incorporació de la perspectiva de gènere en la difusió i comunicació dels programes serveis i projectes**, així com a la **presència de l'ètica de les cures i l'equitat de gènere en tota la comunicació externa**, la

majoria de les persones participants en el qüestionari estan **Força i Totalment d'acord** amb ambdues afirmacions.

Gràfic 51. Percepció de les persones treballadores a l'Ajuntament sobre l'existència de mecanismes i canals de comunicació interna. Respostes del qüestionari. Elaboració pròpia.

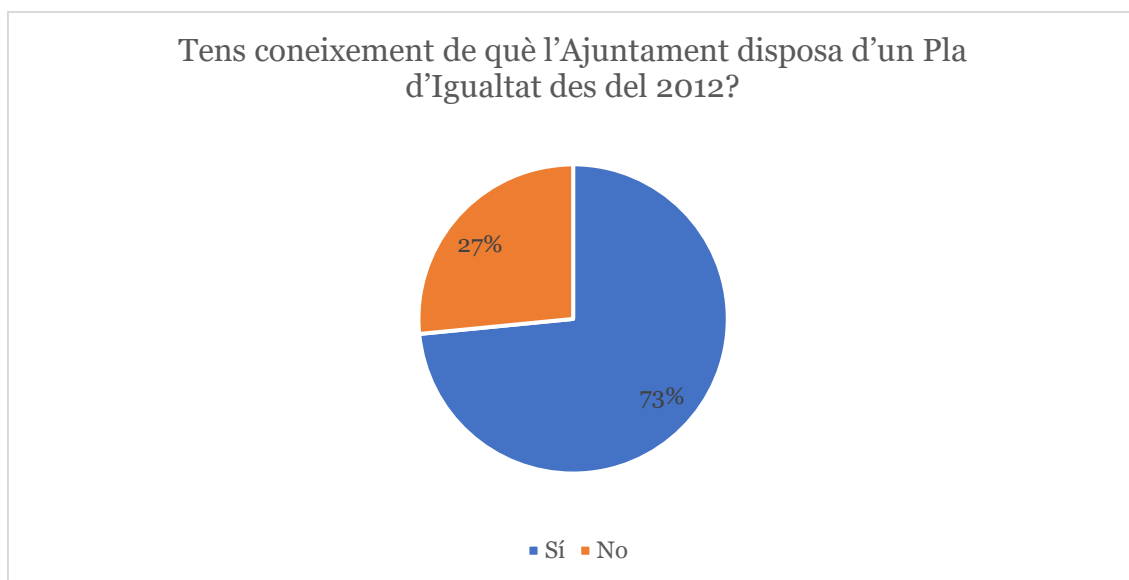
D'altra banda, com pot observar-se al gràfic anterior, davant la pregunta **Existeixen mecanismes i canals per a la comunicació fluida i transparent entre àrees/programes de l'Ajuntament?**, el **35% de les persones enquestades respondria que Sí**. Aquesta percepció, novament, és més elevada entre els homes que entre les dones –45% dels homes, 29% de les dones i 1 persona no binària–. De la resta de persones, el 39% –el 41% de les dones i el 34% dels homes– respondria que *NS/NC* i el 27% –29% de les dones, 20% dels homes i 1 persona no binària– *No*. Per tant, un 66% de les persones enquestades, la majoria d'elles, responen *No* o *NS/NC*, fent-se evident que és necessari millorar la comunicació interna entre àrees o departaments, tal com s'ha mencionat.

Per acabar, quan es demana **Tens coneixement de què l'Ajuntament disposa**



d'un Pla d'Igualtat des del 2012?, un 73% de les persones enquestades afirmen que Sí. En aquest cas, no hi ha diferències segons el gènere. Tot i això, no es pot obviar que **un 27% de les persones enquestades afirmen no conèixer el Pla Intern d'Igualtat**. De fet, els resultats obtinguts de les entrevistes en profunditat mostren que una part del personal no coneix el Pla Intern d'Igualtat, ni tampoc el Pla d'Igualtat de Gènere per a la ciutat, de manera

que **és necessari fer una major difusió d'aquests recursos entre el conjunt de les persones treballadores.**



Gràfic 52. Coneixement de les persones treballadores a l'Ajuntament del Pla Intern d'Igualtat de Gènere. Respostes del qüestionari. Elaboració pròpia.

6. PLA D'ACCIÓ

En aquest apartat es presenten les onze línies estratègiques i objectius a complir en el període de vigència del Pla Intern d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat (2024-2027), formulades a partir de la diagnosi elaborada. Al pla d'acció, entès com un pla de treball, s'ofereix un conjunt integrat i sistemàtic de mesures adreçades a la promoció i la garantia de l'equitat de gènere al Consistori.

Les línies estratègiques en què s'estructura aquest pla d'acció (en línia amb la diagnosi), són les següents:

Línia estratègica 1. Compromís institucional amb la igualtat i equitat de gènere

Línia estratègica 2. Representativitat horitzontal i vertical del personal

Línia estratègica 3. Política de reclutament i selecció de personal

Línia estratègica 4. Política de formació i desenvolupament professional

Línia estratègica 5. Política d'avaluació del rendiment i promoció del personal

Línia estratègica 6. Política salarial

Línia estratègica 7. Condicions laborals

Línia estratègica 8. Condicions físiques, de l'entorn de treball i de salut laboral

Línia estratègica 9. Equilibri de la vida laboral, familiar i personal

Línia estratègica 10. Assetjament, actituds sexistes i percepció de la discriminació

Línia estratègica 11. Comunicació, imatge i llenguatge

A cada línia estratègica es fixa un objectiu específic i s'estableixen un seguit d'accions a desenvolupar en el període de vigència del Pla (2024-2027), acompanyades d'un calendari que indica en quin període ha d'iniciar-se el desenvolupament de l'acció i d'una bateria d'indicadors per a mesurar el seu acompliment. Les àrees i persones responsables del seguiment i acompliment de les accions hauran de ser concretades entre les persones encarregades del seguiment estratègic del Pla (vegeu punt 7. Sistema d'implementació, seguiment i avaluació) una vegada es defineixin els recursos tècnics destinats al Pla.

En tractar-se d'un document de treball, i **sempre que la comissió de seguiment del Pla hi estigui d'acord**, les accions podran ser modificades, així com el seu calendari d'execució, sempre que respongui a una decisió estratègica a favor de l'equitat de gènere.

Cadascuna de les actuacions recollides al pla d'acció es codifiquen per tal de facilitar-ne la classificació i sistematització per àmbits. Aquesta codificació ens indica la línia estratègica i el número de l'acció, per exemple: la LE3.4 és la quarta acció de la tercera línia estratègica.

6.1. LE1. Compromís institucional amb la igualtat i equitat de gènere

Objectiu 1. Donar continuïtat i seguir incrementant el compromís institucional amb l'equitat de gènere i la seva promoció en la dimensió interna de l'organització de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat.

Act. LE1.1.1 Aprovació al Ple municipal del III Pla Intern d'Igualtat com a normativa interna.	
Contingut	La implementació del III Pla Intern d'Igualtat ha d'esdevenir una prioritat política al Consistori. Per tal de poder-lo implementar, cal aprovar-lo com a normativa interna pel Ple municipal, després d'haver seguit el procés i tràmits habituals. A més, el <i>Reial Decret 901/2020, del 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre</i>, marca l'obligatorietat de registrar-lo.
Objectius	○ Visibilitzar el compromís polític amb la igualtat de gènere. ○ Posar a disposició de l'organització una eina de consolidació de la política de promoció de l'equitat.
Calendari	A curt termini, 2024.
Indicadors	○ Existència d'un Pla Intern d'Igualtat aprovat pel Ple municipal, amb caràcter de normativa interna i registrat. ○ Nombre de notícies relacionades amb l'aprovació del Pla Intern d'Igualtat que apareixen en els mitjans de comunicació, tant interns com externs.
Responsables	Alcaldia, Recursos Humans, Comitè d'Empresa, Comunicació.

Act. LE1.1.2 Assignació de personal i recursos necessaris per al desenvolupament de les seves funcions i del Pla.	
Contingut	Per a poder posar en funcionament el Pla, així com totes les accions que s'hi recullen, cal establir els elements següents:

	○ Assignació de partida pressupostària al Pla. ○ Assignació formal dels recursos humans i tècnics que tindran la responsabilitat d'impulsar, implementar i fer el seguiment del Pla.
Objectius	○ Garantir l'existència de mitjans suficients per al funcionament del Pla.
Calendari	A curt termini, 2024.
Indicadors	○ Existència d'una partida pressupostària específica i de personal tècnic destinat a la implementació del Pla.
Responsables	Direcció i Recursos Humans.

Act. L1.1.3 Desenvolupament del sistema de seguiment i avaluació del Pla.	
Contingut	Posada en marxa del sistema d'implementació i seguiment del PII, tal com s'especifica a l'apartat de la fase de Seguiment d'aquest document, detallant-lo més si la Comissió d'Igualtat així ho considera.
Objectius	○ Establir les bases per a la implementació i el seguiment del Pla Intern d'Igualtat de Gènere. ○ Implicar totes les àrees en les accions del Pla. ○ Reunions periòdiques per avaluar el grau d'implementació del Pla i per reajustar, si és necessari, les accions a dur a terme durant l'any. ○ Continuïtat de la Comissió d'Igualtat.
Calendari	Acció de continuïtat durant tot el període d'implementació.
Indicadors	○ Periodicitat de les reunions de la Comissió. ○ Existència d'informes de seguiment anuals sobre la implementació del Pla Intern d'Igualtat. ○ Grau d'implementació del Pla, en percentatge.
Responsables	Comissió d'Igualtat.

Objectiu 2. Incorporar la perspectiva de gènere en la gestió i el funcionament interns del conjunt d'àrees de l'Ajuntament

Act. L1.2.1 Procurar i afavorir que els departaments, serveis i unitats del Consistori tinguin en compte la perspectiva de gènere en l'elaboració de documentació oficial, plans i estudis.

Contingut	Per tal de promoure la igualtat de gènere, tots els plans, estudis, reglaments, codis, etc. que s'elaborin han d'incorporar la perspectiva de gènere i LGTBIQ+ (amb un enfocament interseccional). Així mateix, cal vetllar perquè aquesta s'incorpori en el procés de disseny, execució, seguiment i avaluació dels projectes municipals. Alhora, caldria anar treballant per superar el binarisme de gènere existent en la documentació de l'Ajuntament, amb la finalitat d'incloure la diversitat d'identitats i expressions de gènere i models familiars.
Objectius	○ Reforçar la transversalització de la perspectiva de gènere i LGTBIQ+ al Consistori. ○ Fomentar la perspectiva de gènere en la gestió interna i en la programació de polítiques públiques. ○ Incorporar la perspectiva de gènere en tota la documentació estratègica de l'Ajuntament, tant en aquella que es modifiqui o revisi com en aquella que s'incorpori com a novetat.
Calendari	Acció de continuïtat durant tot el període d'implementació.
Indicadors	○ Nombre de plans, estudis i projectes municipals que incorporen la perspectiva de gènere.
Responsables	Comissió d'Igualtat i totes les àrees.

Act. L1.2.2 Continuïtat de les Antenes d'Igualtat a les diverses àrees de l'Ajuntament.

Contingut	La figura de l'Antena d'Igualtat, incorporada amb l'anterior Pla Intern d'Igualtat, consisteix en la selecció d'una figura especialista en igualtat i perspectiva de gènere, per cada àrea de l'Ajuntament (tot i que segons les especificitats de l'àrea es pot crear més d'una). Aquesta persona serà la impulsora i multiplicadora de la igualtat de gènere a l'organització i és clau per monitoritzar i assessorar les mesures i actuacions de les diverses àrees, departaments, serveis i unitats. Tot i que les Antenes són una bona eina per consolidar la transversalitat de gènere i apostar pels lideratges transversals, és necessari revisar aquesta pràctica i
------------------	--

	corregir els punts dèbils que presenti, sobretot en relació amb la coordinació i
Objectius	○ Reforçar la transversalització de la perspectiva de gènere i LGTBIQ+ al Consistori. ○ Fomentar la perspectiva de gènere en la gestió interna i en la programació de polítiques públiques. ○ Corregir els punts dèbils identificats durant la posada en pràctica d'aquesta iniciativa.
Calendari	A mitjà termini, 2026.
Indicadors	○ Establiment d'espais de coordinació dins de cada àrea i entre àrees. ○ Nombre de mesures de difusió de la pràctica entre les persones treballadores del Consistori.
Responsables	Alcaldia, Recursos Humans, Unitat d'Igualtat i caps d'àrea.

6.2. LE2. Representativitat horitzontal i vertical del personal

Objectiu 1. Fomentar la participació equilibrada d'homes i dones en els òrgans i espais de decisió de l'organització municipal.

Act. LE2.1.1 Formalització del principi d'igualtat i tendència a la paritat en tots els espais de decisió i òrgans de l'organització municipal.	
Contingut	Cal recordar que l'article 6 de la <i>Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes</i>, recull l'obligació dels ens locals de Catalunya de fomentar la presència de dones en tots els òrgans i espais de presa de decisions de l'organització municipal. En aquest sentit, es proposa l'elaboració d'un reglament intern que reculli el principi de tendència a la paritat en tots els espais de decisió i òrgans, no només els directius sinó també els complementaris de l'organització municipal, com per exemple, comissions, taules, juntes, etc. Aquest reglament hauria de recollir altres mesures per a l'impuls de l'equitat entre dones i homes tals com restringir les convocatòries d'aquests espais i òrgans a horaris que permetin la conciliació amb la vida familiar.

Objectius	○ Visibilitzar el compromís de l'Ajuntament amb la igualtat en tots els espais de decisió i òrgans de l'organització. ○ Promoure la participació equilibrada d'homes i dones en tots els espais de l'organització.
Calendari	A mitjà termini, 2025.
Indicadors	○ Existència d'un document que reculli el compromís de l'Ajuntament. ○ Nombre d'espais i òrgans complementaris amb una composició equilibrada per sexe/gènere, i percentatge sobre el total. ○ Horaris de les convocatòries.
Responsables	Cap de cada àrea i Sindicats.

Objectiu 2. Millorar la presència equilibrada d'homes i dones en les àrees i ocupacions del Consistori que a la diagnosi es troben més feminitzades i masculinitzades.

Act. LE2.2.1 Fomentar l'equilibri en la representació d'homes i dones en aquelles ocupacions amb major segregació del Consistori.	
Contingut	Prenent com a referència l'Article 43 de la <i>Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes</i>, i amb l'objectiu de reduir els desequilibris existents en certes ocupacions, és necessari un treball coordinat que abasti diverses àrees de l'Ajuntament per tal d'augmentar la seva eficàcia. Es proposa: ○ Dissenyar accions positives encaminades a promoure la contractació del gènere menys representat en cas que, una vegada superades les proves selectives, hi hagi un empat. ○ Acompanyar la persona una vegada incorporada al lloc de treball (en el cas, per exemple, de dones incorporades en sectors masculinitzats). ○ Revisar els criteris de selecció i les bases de les convocatòries per a nous llocs de treball, per tal d'evitar possibles discriminacions indirectes. ○ Posar una especial atenció en les campanyes de difusió de les ofertes d'ocupació, per tal que no tinguin biaixos de gènere en la seva difusió i

	contingut, amb menció a les competències que es demanen pels nous llocs de feina.
Objectiu	Reduir la segregació horitzontal i vertical de les ocupacions mencionades a la diagnosi.
Calendari	Acció de continuïtat durant tot el període d'implementació.
Indicadors	- Existència i distribució d'informació sobre la perspectiva de gènere en la selecció als tribunals de selecció. - Disseny d'accions positives realitzades. - Evolució del nombre d'homes i dones en les ocupacions més feminitzades i masculinitzades.
Responsables	Recursos Humans i Unitat d'Igualtat.

6.3. LE3. Política de reclutament i selecció de personal

Objectiu 1. Formalitzar la incorporació de la perspectiva de gènere i LGTBI a la política de reclutament i selecció de nou personal de l'Ajuntament.

Act. LE3.1.1 Continuar vetllant pel principi de tendència a la paritat en els tribunals o òrgans tècnics de selecció.	
Contingut	L'article 16 <i>Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes</i> , estableix com a criteri d'actuació de les administracions públiques la promoció de la presència equilibrada de dones i homes en els tribunals o òrgans tècnics de selecció. Per tal d'impulsar aquest equilibri es proposa l'elaboració d'un material de difusió, adreçat a persones de l'organització susceptibles de formar part dels tribunals i òrgans de selecció, amb recomanacions per incorporar la perspectiva de gènere i fomentar la igualtat entre dones i homes en els processos de selecció.
Objectius	Promoure la participació equilibrada d'homes i dones en els espais de selecció de personal.
Calendari	Acció de continuïtat durant tot el període d'implementació.
Indicadors	Existència d'un document vinculant que reculli explícitament el principi de tendència a la paritat en els espais i òrgans complementaris de l'organització municipal.

	○ Nombre d'espais i òrgans de selecció amb una composició equilibrada per sexe/gènere, i percentatge sobre el total.
Responsables	Recursos Humans.

Act. LE3.1.2 Reforçar la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere al servei d'ocupació de l'Ajuntament per millorar la inserció sociolaboral de les persones LGBTI més vulnerables, especialment les dones trans.

Contingut	Amb l'objectiu de treballar per aconseguir que les persones LGTBI i, sobretot, aquelles que es troben amb majors discriminacions a l'hora d'accedir al mercat laboral com les dones trans, s'incorporin al mercat de treball, es proposa adaptar els itineraris del Pla d'Ocupació per tal que s'insereixin al mercat laboral de forma justa i digne.
Objectius	○ Incorporar la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere en programes municipals d'ocupació i d'inserció laboral adreçats a col·lectius vulnerables. ○ Promoure la incorporació de les persones LGTBI al mercat laboral.
Calendari	A llarg termini, 2027.
Indicadors	○ Nombre de programes municipals d'ocupació que han inclòs la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere. ○ Nombre d'objectius i accions del programa que inclouen l'àmbit LGTBI. ○ Grau de satisfacció de les persones LGTBI participants.
Responsables	Recursos Humans i Ocupació.

Act. LE3.1.3 Continuar difonent les convocatòries de selecció que tinguin per objecte llocs de treball en què hi ha infrarepresentació i sobrerepresentació femenina en canals de difusió addicionals.

Contingut	Difondre les convocatòries de processos de selecció de llocs de treball en què hi ha infrarepresentació i sobrerepresentació femenina, a més de fer-ho en els canals establerts legalment per a les convocatòries públiques, en mitjans alternatius que comportin més difusió entre les dones, com ara col·legis professionals,
------------------	---

	universitats, associacions, centres de formació, espais web, etc.
Objectius	○ Reduir la infrarepresentació i sobrerepresentació femenina en les categories en què es produeix. ○ Contribuir a la reducció de la segregació vertical i horitzontal.
Calendari	A llarg termini, 2027.
Indicadors	○ Nombre de convocatòries de llocs de treball en què hi ha infrarepresentació de dones. ○ Mitjans de difusió alternatius utilitzats per publicar les convocatòries. ○ Nombre de dones que accedeixen a categories professionals en les quals estan infrarepresentades.
Responsables	Recursos Humans.

6.4. LE4. Política de formació i desenvolupament professional

Objectiu 1. Fomentar la formació en equitat de gènere i feminismes, tant en l'accés a l'ocupació pública com al llarg de la carrera professional.

Act. LE4.1.1 Continuar amb l'oferta d'accions formatives en matèria d'igualtat de gènere i diversitat sexual, afectiva i de gènere, adreçades a totes les persones treballadores a l'Ajuntament.	
Contingut	Tot i que el Pla de formació Avança't inclou formació en matèria d'igualtat de gènere, mitjançant la diagnosi es coneix que la majoria de les persones que realitzen aquestes formacions són dones. Per això, es proposa el següent: - La inclusió d'accions formatives específiques en matèria d'igualtat de gènere i de diversitat sexual i afectiva, adreçades a tot el personal i adaptades a les necessitats diverses de cada grup professional o servei. En aquest sentit, l'acció adreçada als càrrecs polítics i al personal de la plantilla haurà de tenir un contingut més centrat en la sensibilització, mentre que la dirigida a directius/ves o sindicats haurà de tenir un enfocament de caràcter estratègic. - Amb la finalitat de reforçar el compromís polític de l'Ajuntament amb la igualtat de gènere i la diversitat sexual i afectiva i de promoure una

	major participació en aquestes accions formatives, es recomana la possibilitat de definir el caràcter obligatori d'aquestes formacions. - La formació en format de "càpsules" serà curta durada però impartides de manera continuada i seguint un itinerari. Per tal de transversalitzar aquests coneixements, com a mínim dues persones de cada àrea haurien de participar en cada formació.
Objectius	○ Facilitar la capacitat de tot el personal en matèria d'igualtat de gènere i la diversitat sexual i afectiva. ○ Millorar els nivells de sensibilització de la plantilla en relació amb la igualtat de gènere i la diversitat sexual i afectiva. ○ Transmetre a la plantilla el posicionament i compromís del Consistori vers la igualtat de gènere, creant espais de capacitat i debat. ○ Impulsar la incorporació de la perspectiva de gènere de manera transversal en totes les àrees de l'Ajuntament.
Calendari	A mitjà termini, 2025.
Indicadors	○ Nombre d'accions formatives específiques que s'ofereixen anualment en matèria d'igualtat de gènere i de diversitat sexual i afectiva. ○ Nombre de participants. ○ Nombre i gènere de les persones participants en les accions formatives en matèria d'equitat de gènere, nivell de comandament i àrea/servei. ○ Nivell de satisfacció de les persones participants per gènere.
Responsables	Comissió de Formació i Recursos Humans.

Act. LE4.1.2 Realització d'accions formatives adreçades a la millora de la introducció de la perspectiva de gènere en àrees específiques de l'Ajuntament.

Contingut	Aquesta acció contempla la inclusió d'accions formatives específiques en matèria d'igualtat de gènere i de diversitat sexual i afectiva, adreçades a diferents grups professionals de l'Ajuntament i adaptades a les seves necessitats com per exemple a l'urbanisme, per al disseny de ciutats més
------------------	---

	inclusives; a l'atenció a les persones, per a oferir una atenció que tingui en compte les necessitats específiques de les dones i persones LGTBIQ+; a l'ocupació, per a trencar amb els estereotips de gènere vinculats al món laboral; a la cultura, per a desenvolupar una programació cultural inclusiva que visibilitzi el paper de les dones i persones LGTBIQ+ a la cultura, etc.
Objectius	○ Increment del nivell de sensibilització del personal del Consistori. ○ Fomentar que totes les persones treballadores al Consistori segueixin la línia de treball de l'administració en relació amb l'equitat de gènere.
Calendari	A curt termini, primer semestre de 2025.
Indicadors	○ Nombre d'accions formatives específiques que s'ofereixen anualment en matèria d'igualtat de gènere i de diversitat sexual i afectiva. ○ Nombre de participants ○ Nombre i gènere de les persones participants en les accions formatives en matèria d'igualtat de gènere i de diversitat sexual i afectiva. ○ Nombre d'accions formatives d'altres àmbits que han incorporat la perspectiva de gènere, o continguts relacionats amb la igualtat de gènere. ○ Nivell de satisfacció de les persones participants per gènere.
Responsables	Comissió de Formació i Recursos Humans.

Act. LE4.1.3 Realització un manual d'acollida que inclogui la perspectiva de gènere.

Contingut	Al manual d'acollida per a nou personal de l'Ajuntament s'inclourà un material autoformatiu amb pautes bàsiques de la perspectiva de gènere, així com el Protocol per a la prevenció i l'abordatge integral de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat o expressió de gènere.
Objectius	○ Millorar els nivells de sensibilització de la plantilla en relació amb la igualtat de gènere. ○ Transmetre a la plantilla el posicionament i compromís del Consistori vers la igualtat de gènere, creant espais de capacització i debat.

	○ Impulsar la incorporació de la perspectiva de gènere de manera transversal en totes les àrees i serveis de l'Ajuntament.
Calendari	A curt termini, 2024.
Indicadors	○ Existència del manual d'acollida. ○ Nombre de manuals entregats per any, amb gènere, lloc de treball i categoria.
Responsables	Recursos Humans i Unitat d'Igualtat.

6.5. LE5. Política d'avaluació del rendiment i promoció del personal

Objectiu 1. Fomentar la promoció interna basada en criteris d'equitat de gènere.

Act. LE5.1.1 Promoure la promoció interna del personal del Consistori seguint criteris d'equitat de gènere.	
Contingut	Per afavorir la promoció interna del personal que treballa a l'Ajuntament, s'ha d'establir i difondre de manera clara i accessible per a tothom quines són les pautes i criteris per a la promoció interna. En aquest sentit, alguns mecanismes per incorporar la perspectiva de gènere a la promoció interna són els següents: ○ Garantir l'accés a la promoció interna a les persones que hagin interromput la seva carrera professional per assumptió de tasques de cures, així com aquelles que estiguin en situació de reducció de jornada o excedència. ○ Establir criteris clars i no discriminatoris per facilitar la promoció interna. En aquest sentit, cal evitar introduir criteris com la disponibilitat horària o la càrrega d'hores. ○ Promoure accions positives en les promocions internes. ○ Realitzar mesures i actuacions per fomentar el lideratge i desenvolupament del talent intern femení al Consistori (tallers de lideratge, programes de desenvolupament professional, programes de mentorització...).

Objectius	○ Garantir l'absència de biaixos en processos de promoció o canvis de lloc de treball, quan aquests tinguin lloc. ○ Promoure la promoció interna del personal. ○ Treballar per combatre la segregació vertical i horitzontal.
Calendari	A mitjà i llarg termini, 2026-2027.
Indicadors	○ Nombre de comunicacions internes destinades a difondre i fer accessibles els criteris de promoció associats als diferents llocs de treball. ○ Establiment de pautes clares per a la promoció del personal. ○ Grau de satisfacció de la plantilla respecte a la claredat i transparència dels criteris de promoció.
Responsables	Recursos Humans i Sindicats.

Objectiu 2. Garantir la inclusió de la perspectiva de gènere en l'avaluació del rendiment del personal.

Act. LE5.2.1 Elaboració de la valoració dels llocs de treball sense biaixos de gènere amb un nou manual de valoració amb perspectiva de gènere.	
Contingut	L'article 37 de la <i>Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes</i>, obliga a: ○ Assegurar la incorporació de la perspectiva de gènere en el catàleg de qualificacions professionals. ○ Garantir que la definició dels perfils professionals del catàleg de qualificacions professionals no inclogui estereotips sexistes ni cap mecanisme d'exclusió de gènere. ○ Vetllar perquè siguin incloses com a noves qualificacions professionals activitats que duen a terme de manera gairebé exclusiva les dones. En línia amb aquesta normativa, s'ha de dur a terme un sistema en relació amb l'avaluació del treball per àrees o departaments. Aquest ha d'incloure en tots els seus elements (des de la planificació periòdica d'objectius, fins a la definició d'instruments d'avaluació) el criteri orientador de l'eliminació de possibles biaixos de gènere o discriminacions indirectes. Aquestes discriminacions es

	poden donar per la manca d'objectivació i visibilitat de les fites, les tasques i/o els acompliments en els departaments pel fet de ser duts de forma majoritària per dones, o bé per pertànyer a oficis tradicionalment feminitzats, i per això menys valorats. Un sistema que garanteixi que no hi ha biaixos de gènere en l'avaluació del rendiment del personal pot garantir que els eventuais processos de promoció siguin objectius i ofereixen totes les garanties de no incórrer en discriminacions per raó de gènere. En cas que s'identifiquin mancances en la definició de llocs de treball que puguin ocasionar situacions de discriminació a la pràctica, caldrà dur a terme una revisió del document de Relació de Llocs de treball.
Objectius	○ Descartar l'existència de discriminacions indirectes en la política organitzativa i de distribució de tasques al Consistori. ○ Millorar la distribució de les tasques per tal que aquesta no reproduïxi els rols i estereotips de gènere tradicionals. ○ Millorar l'objectivació de les fites i tasques associades a cada lloc de feina. ○ Reduir la bretxa salarial entre professions més masculinitzades i professions més feminitzades.
Calendari	A mitjà i llarg termini, 2025-2027.
Indicadors	○ Existència d'un document que reculli la revisió dels llocs de treball des d'una perspectiva de gènere. ○ Llocs de treball analitzats i sexe/gènere de les persones.
Responsables	Recursos Humans.

6.6. LE6. Política salarial

Objectiu 1. Establir mesures efectives per garantir que no es produeix una eventual discriminació retributiva indirecta per raó de gènere.

Act. LE6.1.1 Realització d'un estudi en profunditat de l'impacte de gènere de l'actual política retributiva de l'Ajuntament.

Contingut	Com assenyalava l'article 51 de la <i>Llei Orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes</i>, l'administració local ha d'establir mesures efectives per eliminar qualsevol discriminació retributiva, directa o indirecta, per raó de sexe. Es tracta, doncs, de realitzar un estudi i/o anàlisi en profunditat de l'actual política retributiva de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat i, en especial, del seu possible impacte de gènere. Aquesta anàlisi tindrà en compte, per tant, les bretxes salarials de gènere detectades en l'informe de diagnosi d'aquest document. Sobretot, tindrà en compte la valoració dels pagaments o reconeixements en espècie, és a dir, totes les percepcions salarials que s'entreguen a la persona treballadora utilitzant qualsevol altre mitjà diferent als diners (plusos, hores extraordinàries remunerades, material informàtic...).
Objectius	○ Conèixer amb detall l'impacte de gènere de l'actual sistema de valoració de llocs de treball i de l'actual política retributiva. ○ Identificar possibles àmbits de millora en l'àmbit de retribució.
Calendari	A llarg termini, 2027.
Indicadors	○ Existència de l'estudi. ○ Nombre d'àmbits de millora identificats.
Responsables	Recursos Humans i Unitat d'Igualtat.

Act. LE6.1.2 Disseny d'actuacions correctores en matèria retributiva i millora de la transparència.

Contingut	L'Article 16 de la <i>Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes</i>, relatiu a les polítiques d'igualtat de dones i homes en la funció pública, assenyalava que "els poders públics han de fer periòdicament una anàlisi de llocs de treball per a valorar el grau de compliment del principi d'igualtat de retribució de dones i homes, i prendre les mesures correctores per a erradicar les diferències salarials". A més, el <i>Reial Decret 902/2020, del 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes</i>, reitera l'obligatorietat d'establir valoracions dels llocs de treball que mostrin quins
------------------	--

	treballs són equivalents per tal de tenir-ho present a l'anàlisi de la bretxa salarial. Una vegada establert, doncs, el possible impacte diferenciat del sistema retributiu de l'Ajuntament mitjançant l'actuació anterior, es procedirà al disseny d'eventuals mesures correctores per tal de reduir la bretxa salarial i evitar qualsevol classe de discriminació, directa o indirecta. Aquestes mesures s'hauran de consensuar amb la part social. Les mesures estaran orientades, entre d'altres, a la definició de criteris d'actuació general en matèria retributiva que promoguin la igualtat de gènere, la regulació dels factors o la incorporació de la perspectiva de gènere en la categorització dels riscos laborals, etc. També és necessari, en línia amb la diagnosi realitzada, millorar el coneixement i l'accés de la plantilla a l'escala salarial i a tots els criteris retributius, tant en relació amb el sou base com als diferents complements.
Objectius	○ Eliminar possibles discriminacions directes i indirectes en matèria retributiva.
Calendari	A mitjà termini, 2026.
Indicadors	○ Nombre d'accions correctores dissenyades. ○ Nombre d'accions correctores implementades. ○ Adquisició d'un nou manual de valoració de llocs de treball que permeti una valoració des de la perspectiva de gènere. ○ Percentatge de reducció de les bretxes salarials identificades en la diagnosi.
Responsables	Recursos Humans i Sindicats.

Act. LE6.1.3 Detectar possibles necessitats a corregir en referència a la realització i compensació d'hores extraordinàries al Consistori.

Contingut	Es tracta de concretar si els criteris tant de realització com de compensació de les hores extres, tant les remunerades com les no remunerades (compensades), poden ser afavoridors de la discriminació per raó de gènere, relacionada sobretot amb la realització de treballs de cura. En aquest sentit, és important poder aprofundir en aquesta qüestió per tal de corregir possibles mancances. Aquest aprofundiment pot adoptar el format d'un breu informe elaborat per part de Recursos Humans, resultats del qual
------------------	---

	seran tramesos al personal de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat. Una vegada realitzat l'informe i difós, seria pertinent fer arribar un qüestionari reduït on es pugui recollir la possible millora de la percepció de la plantilla en referència a la realització i compensació d'hores extraordinàries.
Objectius	○ Analitzar en profunditat el nombre d'hores extraordinàries dutes a terme per la plantilla del Consistori, tant remunerades com compensades, per detectar possibles desviacions, tenint en compte els llocs de treball més masculinitzats i més feminitzats. ○ Corregir les necessitats detectades. ○ Reduir el nombre d'hores extraordinàries realitzades per la plantilla. ○ Assegurar la correcta compensació d'hores extraordinàries. ○ Millorar la percepció de la plantilla respecte a aquesta qüestió.
Calendari	A llarg termini, 2027.
Indicadors	○ Elaboració de l'informe sobre hores extraordinàries, tant les remunerades com les compensades. ○ Nombre de mesures correctores establertes (en cas que fos necessari). ○ Comparativa entre els resultats de la diagnosi referents a les percepcions de la plantilla en relació amb les hores extraordinàries, i els resultats del qüestionari derivat de l'informe.
Responsables	Recursos Humans i Unitat d'Igualtat.

6.7. LE7. Condicions laborals

Objectiu 1. Detectar les necessitats de les persones que teletreballen, per evitar que es reforcin les desigualtats de gènere a l'àmbit laboral i familiar.

Act. LE7.1.1 Analitzar des d'una perspectiva de gènere el teletreball al Consistori.	
Contingut	Com s'ha vist a través dels estudis recents, el teletreball pot implicar una situació de doble presència simultània. Així mateix, a través de la diagnosi s'ha detectat que són les

	dones de l'Ajuntament qui realitzen més hores de teletreball. En vistes d'aquests resultats inicials, es proposa elaborar un estudi exhaustiu del teletreball a l'Ajuntament, on es pugui estudiar el nombre de persones que teletreballen segons el sexe-gènere, el tipus de teletreball que realitzen aquestes persones (semipresencial o ocasional), la incidència del lloc de treball i l'àrea en el teletreball i, finalment, els motius pels quals el personal decideix o no teletreballar.
Objectius	○ Millorar l'accés al teletreball amb els mateixos criteris per a tothom i les seves condicions laborals. ○ Analitzar en profunditat el teletreball dut a terme pel personal de l'Ajuntament, segregat per sexe/gènere i per llocs de treball. ○ A través de l'anàlisi, detectar les possibles necessitats de les persones treballadores.
Calendari	A llarg termini, 2027.
Indicadors	○ Elaboració de l'informe sobre el teletreball. ○ Nombre de mesures correctores establertes (en cas que fos necessari). ○ Comparativa dels resultats de la diagnosi i de l'informe en relació amb el nombre de persones que fan teletreball.
Responsables	Recursos Humans.

6.8. LE8. Condicions físiques, de l'entorn de treball i de salut laboral

Objectiu 1. Incorporar la perspectiva de gènere al Pla de Riscos Laborals de l'Ajuntament.

Act. LE8.1.1 Inclusió de la perspectiva de gènere al Pla de Prevenció de Riscos Laborals.	
Contingut	La <i>Llei Orgànica 3/2007, per la igualtat efectiva de dones i homes</i>, afirma que l'Administració Pública ha de tenir en compte la variable sexe en les accions en matèria de prevenció de riscos laborals. En aquest sentit, i tenint present que l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat ja disposa d'un Pla de Prevenció de

	Riscos Laborals, es recomana la seva revisió i/avaluació des d'un enfocament de gènere.
Objectius	○ Detectar i prevenir possibles situacions en què els danys derivats del treball puguin aparèixer vinculats amb el gènere de les persones treballadores. ○ Recollir i analitzar dades desagregades per sexe/gènere sobre els factors de risc i la salut de les persones treballadores. ○ Proposar mesures i poder actuar sobre aquests factors específics i disminuir així els riscos i danys per a la salut de les dones. ○ Incorporar les necessitats i problemàtiques detectades a l'informe de riscos psicosocials (2018). ○ Garantir la seguretat del personal laboral dels serveis d'atenció directa davant de possibles agressions sexistes per part dels usuaris/es.
Calendari	A llarg termini, 2027.
Indicadors	○ Nombre de millores específiques de gènere recollides a l'avaluació del Pla.
Responsables	Departament de Prevenció de Riscos Laborals.

Objectiu 2. Incorporar mecanismes per adreçar la càrrega de treball.

Act. LE8.2.1 Creació de mecanismes formals per disminuir les sobrecàrregues de treball.	
Contingut	Per prevenir i solucionar les situacions de sobreesforç i sobrecàrrega de treball, es recomana la creació d'un mecanisme a cada àrea que permeti, a la vegada, garantir el registre d'aquestes situacions. A més, i partint d'algunes necessitats observades durant el treball de camp, es proposa substituir, sempre que sigui possible, el personal que fa conciliació (baixes, reduccions de jornada, excedències...), assegurant així que amb el seu retorn no es produirà una sobrecàrrega de treball, ni que la seva absència suposi una sobrecàrrega per la resta de persones treballadores del servei/unitat/departament.
Objectius	○ Detectar i prevenir possibles situacions de sobreesforç o sobrecàrrega de treball. ○ Recollir informació sobre els moments i àrees més proclius a tenir aquestes situacions per poder-les prevenir.

Calendari	Acció de continuïtat durant tot el període d'implementació.
Indicadors	○ Existència de mecanismes de registre de la sobrecàrrega de treball segregats per sexe/gènere. ○ Anàlisi anual de nombre de persones contractades per fer substitució o complementar a persones que fan ús de mesures de conciliació. ○ Anàlisi anual del termini mitjà en què es triga a fer les substitucions. ○ Nombre de propostes de reorganització per reduir sobrecàrregues de treball.
Responsables	Recursos Humans.

6.9. LE9. Equilibri de la vida laboral, familiar i personal

Objectiu 1. Promoure l'accés a les diferents mesures de conciliació disponibles per part de tota la plantilla.

Act. LE9.1.1 Realització d'una campanya de sensibilització adreçada al personal municipal sobre la corresponsabilitat.	
Contingut	Segons els resultats de la diagnosi, les dones han sol·licitat més hores de permisos i llicències relacionades amb la conciliació que els homes i, a més, les dones realitzen més teletreball que els homes. Per adreçar aquesta realitat, es proposa promoure la corresponsabilitat en els treballs de cura mitjançant campanyes adreçades al personal municipal, sigui a través de formació puntual, d'accions de sensibilització o de materials de difusió sobre la temàtica, per tal de conscienciar al personal i informar de les mesures existents. Seria adient incloure la corresponsabilitat entre les temàtiques i continguts del Pla de Formació.
Objectius	○ Sensibilitzar la plantilla sobre la importància de la conciliació corresponsable per contribuir a erradicar les desigualtats de gènere.
Calendari	A mitjà termini, 2025.
Indicadors	○ Nombre d'accions de difusió fetes. ○ Percentatge de persones que assisteixen a la formació sobre la corresponsabilitat, desagregat per gènere i àrea/servei.

	○ Percentatge de dones i homes que realitzen teletreball, després de la implementació de la campanya.
Responsables	Recursos Humans i Comissió Formativa.

Act. LE9.1.2 Dur a terme una anàlisi de les necessitats de conciliació de la plantilla.

Contingut	Amb l'objectiu d'adaptar les mesures de conciliació a les necessitats de la plantilla, es proposa dur a terme una anàlisi que permeti veure si les mesures existents són suficients o, per contra, cal ampliar-les. Aquesta investigació ha de contemplar càrrecs de responsabilitats, serveis que ofereixen atenció a la ciutadania, possibilitats d'ampliació dels criteris pels quals s'atorguen facilitats de conciliació, tipologies de jornada, entre altres; i basar-se en, per exemple en: 1. Ampliar la concepció de la conciliació, allunyant-se d'una lògica de la família nuclear i contemplant, per tant, altres tipologies de treball de cures (persones dependents, persones grans, etc.). 2. Modificar els criteris per a la flexibilitat horària fent-los extensibles a tota la plantilla, de manera que les persones que necessitin adherir-se a aquesta flexibilitat per raons que vagin més enllà de la cura de persones (cura d'animals, projectes personals, activisme, etc.) puguin fer-ho. Tot plegat ha de permetre una major adaptació dels mecanismes de conciliació a les necessitats de les persones treballadores i, a la vegada, l'optimització de les estructures de funcionament i organització internes de l'Ajuntament.
Objectius	○ Vetllar perquè no es produeixi un impacte de gènere a causa de la composició feminitzada d'alguns serveis o departaments que presenten dificultats específiques de conciliació. ○ Analitzar les dificultats de conciliació de determinats serveis i departaments municipals. ○ Explorar mecanismes de resolució de les dificultats específiques de conciliació de les persones que treballen en alguns serveis municipals o amb jornades per torns. ○ Reduir aquelles jornades de treball que impedeixen la conciliació dels treballadors/ores, garantint la

	cobertura del servei (horaris de tarda, jornades partides...).
Calendari	A mitjà termini, 2025/2026.
Indicadors	○ Realització d'un estudi sobre conciliació. ○ Nombre de punts de millora identificats. ○ Nombre de treballadors/ores que milloren la seva jornada per tal de poder conciliar.
Responsables	Recursos Humans, Unitat d'Igualtat i representació sindical.

Act. LE9.1.3. Fer millores en l'accés a les mesures de conciliació als llocs de treball de l'Ajuntament amb més dificultats per a conciliar.

Contingut	El desenvolupament d'aquesta acció suposa la inclusió de mesures de conciliació accessibles a tota la plantilla de l'Ajuntament, amb relació a les particularitats de cada lloc de treball, i introduint els punts de millora detectats mitjançant l'anàlisi de les necessitats de conciliació. Es proposa utilitzar l'espai de "La Cuina", del Pla de formació, per tal de crear, entre totes les persones treballadores, propostes de millora de la conciliació.
Objectius	○ Millora en l'accés a les mesures de conciliació. ○ Contribuir a canviar els nivells de gaudi dels permisos i mesures de conciliació vinculades a tasques de cura.
Calendari	A llarg termini, 2026-27, una vegada aconseguida l'acció LE9.1.1.
Indicadors	○ Percentatge de persones que gaudeixen de permisos vinculats a la cura respecte a l'any anterior, segons el sexe/gènere, àrea i comandament.
Responsables	Recursos Humans i Unitat d'Igualtat.

6.10. LE10. Assetjament, actituds sexistes i percepció de la discriminació

Objectiu 1. Millorar les eines de detecció i abordatge de possibles casos d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, expressió i/o identitat de gènere.

Act. LE10.1.1 Millorar, revisar i actualitzar el Protocol per a la prevenció i l'abordatge integral de l'assetjament sexual i per raó de sexe i gènere de l'Ajuntament.

Contingut	Resulta necessari actualitzar el Protocol contra l'assetjament existent perquè contempli les modificacions legislatives dels últims anys, així com modificar els problemes i desajusts trobats des de la seva creació fins a l'actualitat. En aquest sentit, es recomana incloure l'assetjament per raó d'orientació sexual, expressió i/o identitat de gènere, tal com el recull la normativa catalana d'aplicació, i incorporar al llarg de tot el protocol la perspectiva interseccional. Les persones que formen part de la comissió de seguiment del Protocol hauran de ser formalment i degudament informades de la seva responsabilitat, així com hauran de rebre formació específica per al correcte desplegament de les seves competències (sobretot en matèria d'equitat de gènere i de diversitat sexual i de gènere, tenint en compte l'arrel de les desigualtats).
Objectius	○ Contribuir a l'eliminació de conductes masclistes i LGTBIfòbiques. ○ Visibilitzar el compromís de l'Ajuntament contra l'assetjament.
Calendari	A mitjà termini, 2025.
Indicadors	○ Modificació del Protocol realitzada. ○ Nombre d'accions de difusió del Protocol realitzades.
Responsables	Comissió d'Igualtat, Recursos Humans i Unitat d'Igualtat.

Act. LE10.1.2 Sensibilització i formació en violències masclistes en l'àmbit laboral (assetjament sexual, per raó de sexe i per raó d'orientació sexual i identitat/expressió de gènere) a tot el personal.

Contingut	Preparació, impartició i avaluació de tallers de sensibilització i formació bàsica dirigits al conjunt de la plantilla de l'Ajuntament en matèria d'assetjament sexual, per raó de sexe, i per raó d'orientació sexual i expressió i/o identitat de gènere. La durada d'aquests tallers s'ha de limitar a un màxim de 3 o 4 hores i s'ha de centrar a promoure la correcta identificació de les situacions d'assetjament, així com per difondre el Protocol de l'Ajuntament en aquesta matèria.
------------------	---

	Així mateix, els tallers tindran com a finalitat la visibilització i transmissió del ferm rebuig i condemna de l'Ajuntament en relació amb possibles situacions d'assetjament.
Objectius	○ Permetre una correcta identificació de les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe així com per raó d'orientació sexual i expressió i/o identitat de gènere per part del personal. ○ Difondre l'existència del protocol de prevenció i millorar la capacitat de resposta de l'organització, en conjunt, davant de situacions d'assetjament. ○ Visibilització del rebuig de l'Ajuntament a qualsevol forma d'assetjament sexual, per raó de sexe i per raó d'orientació sexual i expressió i/o identitat de gènere.
Calendari	A mitjà termini, 2026.
Indicadors	○ Nombre de tallers impartits. ○ Nombre de participants per sexe/gènere, nivell de comandament, àrea, servei o negociat. ○ Nivell de satisfacció de les persones participants en els tallers. ○ Grau de coneixement de la plantilla de l'existència del Protocol.
Responsables	Comissió d'Igualtat, Recursos Humans, Unitat d'Igualtat i Departament de Prevenció de Riscos Laborals.

6.10. LE11. Comunicació, imatge i llenguatge

Objectiu 1. Fomentar el coneixement i la visibilitat interna de les polítiques d'igualtat al conjunt de l'organització.

Act. LE11.1.1 Dissenyar i implementar d'una estratègia comunicativa específica que doni difusió al Pla Intern d'Igualtat de Gènere.	
Contingut	Elaboració i posada en marxa d'una estratègia de comunicació interna específica que inclogui mesures concretes per difondre dins de l'organització instruments com el Pla Intern d'Igualtat: que es faci difusió dels resultats de la diagnosi, de les actuacions que es portin a terme i dels resultats que es vagin obtenint.
Objectius	○ Donar a conèixer el Pla Intern d'Igualtat i les actuacions que aquest engloba.

	○ Sensibilitzar en relació amb la situació i l'evolució de l'Ajuntament en matèria d'igualtat de gènere. ○ Visibilitzar el compromís de l'Ajuntament amb la igualtat de gènere.
Calendari	A mitjà termini, a partir del 2025.
Indicadors	○ Existència d'una estratègia de comunicació específica per a les polítiques d'igualtat i per la difusió del Pla Intern d'Igualtat que inclogui la Intranet i els grups de la plantilla que no tenen un accés directe a aquest mitjà. ○ Nombre d'accions de difusió internes realitzades. ○ Grau de coneixement de la plantilla del Pla Intern d'Igualtat. ○ Nombre de canals establerts per garantir una comunicació directa amb el personal en relació amb el Pla Intern d'Igualtat. ○ Nombre de consultes rebudes en relació amb les polítiques d'igualtat.
Responsables	Alcaldia, Recursos Humans, Comunicació i Comissió d'Igualtat.

Objectiu 2. Treballar per a millorar les estratègies comunicatives internes.

Act. LE11.2.1 Millorar l'accés i l'ús del canal de comunicació intern accessible i compartit per a tot el personal.	
Contingut	Per tal d'assegurar que tot el personal tingui coneixement i accés a la documentació estratègica i transversal en matèria d'equitat (Plans, Protocols, Guies, etc.), és necessari millorar l'accés i l'ús dels canals de comunicació interns existents. De fet, mitjançant la diagnosi s'ha detectat la necessitat de millorar la comunicació interna, per tal que la comunicació sigui més fluida, transparent i propera.
Objectius	○ Afavorir la circulació d'informació rellevant. ○ Millorar el canal estable perquè hi accedeixin tots els treballadors i treballadores. ○ Facilitar l'accés a Plans, Protocols i altres.
Calendari	A mitjà termini, 2025.
Indicadors	○ Millora i difusió del canal de comunicació.

	○ Nombre de notícies i documents penjats a la plataforma (increment percentual anual).
Responsables	Comissió d'Igualtat, Informàtica i Comunicació.

Objectiu 3. Consolidar a l'Ajuntament l'ús homogeni i sistemàtic del llenguatge no sexista ni androcèntric en totes les comunicacions internes de l'Ajuntament.

Act. LE2.3.1 Revisar els diferents documents de l'Ajuntament per assegurar la utilització del llenguatge no sexista ni androcèntric.	
Contingut	Revisió de diversos tipus de documents de l'Ajuntament com poden ser informes, formularis, declaracions, acords de condicions, reglaments, etc., per tal d'assegurar la utilització del llenguatge inclusiu. Es poden fer correccions i propostes de millora per a la redacció inclusiva.
Objectius	○ Reforçament d'una comunicació inclusiva a tots nivells i àrees. ○ Homogeneïtzar l'ús del llenguatge no sexista en tots els documents de l'Ajuntament. ○ Millorar la imatge de l'Ajuntament en termes d'igualtat de gènere.
Calendari	A mitjà termini, 2025.
Indicadors	○ Nombre i tipus de documents revisats. ○ Nombre de propostes/canvis realitzats. ○ Nombre de consultes fetes a la Unitat d'Igualtat i de Comunicació amb relació a la revisió de documents.
Responsables	Comunicació i totes les àrees de l'Ajuntament.

Act. LE11.3.2 Formació bàsica a tota la plantilla en matèria de llenguatge no sexista i androcèntric (seguint la <i>Guia d'usos no sexistes de la llengua en els textos de l'Administració de la Generalitat de Catalunya</i>).	
Contingut	Els cursos han de ser de caràcter pràctic i han de contemplar tant el llenguatge escrit com el llenguatge oral i audiovisual. S'ha de posar especial èmfasi en la importància de reflectir a la comunicació interna i externa la diversitat de les persones. D'altra banda, en la mesura

	del possible han d'estar adaptats a les necessitats específiques de cada servei de l'Ajuntament.
Objectius	○ Donar a conèixer la <i>Guia d'usos no sexistes de la llengua en els textos de l'Administració de la Generalitat de Catalunya</i> (2011). ○ Capacitar el personal per a la correcta utilització del llenguatge inclusiu. ○ Homogeneïtzar l'ús del llenguatge inclusiu en totes les àrees. ○ Sensibilitzar el personal en relació amb la necessitat d'utilitzar un llenguatge inclusiu en totes les comunicacions del Consistori.
Calendari	A mitjà termini, 2025 i 2026.
Indicadors	○ Nombre i tipus d'accions de formació bàsica en matèria de llenguatge inclusiu. ○ Nombre de participants per gènere, categoria professional i àrea/servei. ○ Nivell de satisfacció de les persones participants en la formació.
Responsables	Comissió d'Igualtat i Recursos Humans.

7. RESUM D'ACCIONS

1. Compromís institucional amb la igualtat i equitat de gènere (LE1)

Objectiu 1. Donar continuïtat i seguir incrementant el compromís institucional amb l'equitat de gènere i la seva promoció en la dimensió interna de l'organització de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat.				
Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendar i	Responsables
LE1.1.1	Aprovació al Ple municipal del III Pla Intern d'Igualtat com a normativa interna.	- Existència d'un Pla Intern d'Igualtat aprovat pel Ple municipal, amb caràcter de normativa interna i registrat. - Nombre de notícies relacionades amb l'aprovació del Pla Intern d'Igualtat que apareixen en els mitjans de comunicació, tant interns com externs.	A curt termini, 2024.	Alcaldia, Recursos Humans, Comitè d'Empresa, Comunicació.
LE1.1.2	Assignació de personal i recursos necessaris per al desenvolupament de les seves funcions i del Pla.	Existència d'una partida pressupostària específica i de personal tècnic destinat a la implementació del Pla.	A curt termini, 2024.	Direcció i Recursos Humans.
LE1.1.3	Desenvolupament del sistema de seguiment i avaluació del Pla.	- Periodicitat de les reunions de la Comissió. - Existència d'informes de seguiment anuals sobre la implementació del Pla Intern d'Igualtat.	2024-2027	Comissió d'Igualtat.

		○ Grau d'implementació del Pla, en percentatge.		
--	--	---	--	--

Objectiu 2. Incorporar la perspectiva de gènere en la gestió i el funcionament interns del conjunt d'àrees de l'Ajuntament.				
Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
LE1.2.1	Procurar i afavorir que els departaments, serveis i unitats del Consistori tinguin en compte la perspectiva de gènere en l'elaboració de documentació oficial, plans i estudis.	○ Nombre de plans, estudis i projectes municipals que incorporen la perspectiva de gènere.	2024-2027	Comissió d'Igualtat i totes les àrees.
LE1.2.2	Continuïtat de les Antenes d'Igualtat a les diverses àrees de l'Ajuntament.	○ Establiment d'espais de coordinació dins de cada àrea i entre àrees. ○ Nombre de mesures de difusió de la pràctica entre les persones treballadores del Consistori.	A mitjà termini, 2026.	Alcaldia, Recursos Humans, Unitat d'Igualtat i caps d'àrea.

2. Representativitat horitzontal i vertical del personal (LE2)

Objectiu 1. Fomentar la participació equilibrada d'homes i dones en els òrgans i espais de decisió de l'organització municipal.				
Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
LE2.1.1	Formalització del principi d'igualtat i tendència a la paritat en tots els espais de decisió i òrgans de l'organització municipal.	○ Existència d'un document que reculli el compromís de l'Ajuntament. ○ Nombre d'espais i òrgans complementaris amb una composició equilibrada per sexe/gènere, i percentatge sobre el total. ○ Horaris de les convocatòries.	A mitjà termini, 2025.	Cap de cada àrea i Sindicats.

Objectiu 2. Millorar la presència equilibrada d'homes i dones en les àrees i ocupacions del Consistori que a la diagnosi es trobaven més feminitzades i masculinitzades.				
Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
LE2.2.1	Fomentar l'equilibri en la representació d'homes i dones en aquelles ocupacions amb major segregació del Consistori.	○ Existència i distribució d'informació sobre la perspectiva de gènere en la selecció als tribunals de selecció. ○ Disseny d'accions positives realitzades. ○ Evolució del nombre d'homes i dones en les ocupacions més feminitzades i masculinitzades.	2024-2027	Recursos Humans i Unitat d'Igualtat.

3. Política de reclutament i selecció de personal (LE3)

Objectiu 1. Formalitzar la incorporació de la perspectiva de gènere i LGTBI a la política de reclutament i selecció de nou personal de l'Ajuntament.				
Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
LE3.1.1	Continuar vetllant pel principi de tendència a la paritat en els tribunals o òrgans tècnics de selecció.	- Existència d'un document vinculant que reculli explícitament el principi de tendència a la paritat en els espais i òrgans complementaris de l'organització municipal. - Nombre d'espais i òrgans de selecció amb una composició equilibrada per sexe/gènere, i percentatge sobre el total.	2024-2027	Recursos Humans.
LE3.1.2	Reforçar la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere al servei d'ocupació de l'Ajuntament per millorar la inserció sociolaboral de les persones LGBTI més vulnerables, especialment les dones trans.	- Nombre de programes municipals d'ocupació que han inclòs la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere. - Nombre d'objectius i accions del programa que inclouen l'àmbit LGTBIQ+. - Grau de satisfacció de les persones LGTBIQ+ participants.	A llarg termini, 2027.	Recursos Humans i Ocupació.
LE3.1.3	Continuar difonent les convocatòries de selecció que tinguin per objecte llocs de treball en què hi ha infrarepresentació i sobrerepresentació femenina en canals de difusió addicionals.	- Nombre de convocatòries de llocs de treball en què hi ha infrarepresentació i sobrerepresentació de dones. - Mitjans de difusió alternatius utilitzats per publicar les convocatòries.	A llarg termini, 2027.	Recursos Humans.

		○ Nombre de dones i homes que accedeixen a categories professionals on tenen infrarepresentació.		
--	--	--	--	--

4. Política de formació i desenvolupament professional (LE4)

Objectiu 1. Fomentar la formació en equitat de gènere i feminismes, tant en l'accés a l'ocupació pública com al llarg de la carrera professional.				
Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
LE4.1.1	Continuar amb l'oferta d'accions formatives en matèria d'igualtat de gènere i diversitat sexual, afectiva i de gènere, adreçades a totes les persones treballadores a l'Ajuntament.	○ Nombre d'accions formatives específiques que s'ofereixen anualment en matèria d'igualtat de gènere i de diversitat sexual i afectiva. ○ Nombre i gènere de les persones participants en les accions formatives en matèria d'equitat de gènere, nivell de comandament i àrea/servei. ○ Nivell de satisfacció de les persones participants per gènere.	A mitjà termini, 2025.	Comissió de Formació i Recursos Humans.
LE4.1.2	Realització d'accions formatives adreçades a la millora de la introducció de la perspectiva de gènere en àrees específiques de l'Ajuntament.	○ Nombre d'accions formatives específiques que s'ofereixen anualment en matèria d'igualtat de gènere i de diversitat sexual i afectiva.	Primer semestre de 2025.	Comissió de Formació i Recursos Humans.

		○ Nombre i gènere de les persones participants en les accions formatives en matèria d'igualtat de gènere i de diversitat sexual i afectiva. ○ Nombre d'accions formatives d'altres àmbits que han incorporat la perspectiva de gènere, o continguts relacionats amb la igualtat de gènere. ○ Nivell de satisfacció de les persones participants per gènere.		
LE4.1.3	Realització un manual d'acollida que inclogui la perspectiva de gènere.	○ Existència del manual d'acollida. ○ Nombre de manuals entregats per any, amb sexe/gènere, lloc de treball i categoria.	A curt termini, 2024.	Recursos Humans i Unitat d'Igualtat.

5. Política d'avaluació del rendiment i promoció del personal (LE5)

Objectiu 1. Fomentar la promoció interna basada en criteris d'equitat de gènere.				
Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
LE5.1.1	Promoure la promoció interna del personal del Consistori seguint criteris d'equitat de gènere.	○ Nombre de comunicacions internes destinades a difondre i fer accessibles els criteris de promoció associats als diferents llocs de treball.	2026-2027	Recursos Humans i Sindicats.

		○ Establiment de pautes clares per a la promoció del personal. ○ Grau de satisfacció de la plantilla respecte a la claredat i transparència dels criteris de promoció.		
--	--	---	--	--

Objectiu 2. Garantir la inclusió de la perspectiva de gènere en l'avaluació del rendiment del personal.

Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
LE5.2.1	Elaboració de la valoració dels llocs de treball sense biaixos de gènere amb un nou manual de valoració amb perspectiva de gènere.	○ Existència d'un document que reculli la revisió dels llocs de treball des d'una perspectiva de gènere. ○ Llocs de treball analitzats i sexe/gènere de les persones.	2025-2027	Recursos Humans.

6. Política salarial (LE6)

Objectiu 1. Establir mesures efectives per garantir que no es produeix una eventual discriminació retributiva indirecta per raó de gènere.

Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
-------------	----------------	------------------------------	------------------	---------------------

LE6.1.1	Realització d'un estudi en profunditat de l'impacte de gènere de l'actual política retributiva de l'Ajuntament.	○ Existència de l'estudi. ○ Nombre d'àmbits de millora identificats.	A llarg termini, 2027.	Recursos Humans i Unitat d'Igualtat.
LE6.1.2	Disseny d'actuacions correctores en matèria retributiva i millora de la transparència.	○ Nombre d'accions correctores dissenyades. ○ Nombre d'accions correctores implementades. ○ Existència d'un sistema de valoració de llocs de treball que indiqui quins són els treballs d'igual valor. ○ Percentatge de reducció de les bretxes salarials identificades en la diagnosi.	A mitjà termini, 2026.	Recursos Humans i Sindicats.
LE6.1.3	Detectar possibles necessitats a corregir en referència a la realització i compensació d'hores extraordinàries al Consistori.	○ Elaboració de l'informe sobre hores extraordinàries, tant les remunerades com les compensades. ○ Nombre de mesures correctores establertes (en cas que fos necessari). ○ Comparativa entre els resultats de la diagnosi referents a les percepcions de la plantilla en relació amb les hores extraordinàries, remunerades i compensades, i els resultats del qüestionari derivat de l'informe.	A llarg termini, 2027.	Recursos Humans i Unitat d'Igualtat.

7. Condicions laborals (LE7)

Objectiu 1. Detectar les necessitats de les persones que teletreballen, per evitar que es reforcin les desigualtats de gènere a l'àmbit laboral i familiar.

Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
LE7.1.1	Analitzar des d'una perspectiva de gènere el teletreball al Consistori.	○ Elaboració de l'informe sobre el teletreball. ○ Nombre de mesures correctores establertes (en cas que fos necessari). ○ Comparativa dels resultats de la diagnosi i de l'informe en relació amb el nombre de persones que realitzen teletreball.	A llarg termini, 2027.	Recursos Humans.

8. Condicions físiques, de l'entorn de treball i de salut laboral (LE8)

Objectiu 1. Incorporar la perspectiva de gènere al Pla de Riscos Laborals de l'Ajuntament.

Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
LE8.1.1	Inclusió de la perspectiva de gènere en el Pla de Prevenció de Riscos Laborals.	○ Nombre de millores específiques de gènere recollides a l'avaluació del Pla.	A llarg termini, 2027.	Departament de Prevenció de Riscos Laborals.

Objectiu 2. Incorporar mecanismes per adreçar la sobrecàrrega de treball.

Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendar i	Responsables
LE8.2.1	Creació de mecanismes formals per disminuir les sobrecàrregues de treball.	- Existència de mecanismes de registre de la sobrecàrrega de treball segregats per sexe/gènere. - Nombre de persones contractades per fer substitució o complementar a persones que fan ús de mesures de conciliació. - Termini mitjà en què es triga a fer les substitucions.	2024-2027	Recursos Humans.

9. Equilibri de la vida laboral, familiar i personal (LE9)

Objectiu 1. Promoure l'accés a les diferents mesures de conciliació disponibles per part de tota la plantilla.				
Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
LE9.1.1	Realització d'una campanya de sensibilització adreçada al personal municipal sobre la corresponsabilitat.	- Nombre d'accions de difusió realitzades. - Percentatge de persones que assisteixen a la formació sobre la corresponsabilitat, desagregat per gènere i àrea/servei. - Percentatge de dones i homes que realitzen teletreball, després de la implementació de la campanya.	A mitjà termini, 2025.	Recursos Humans i Comissió Formativa.

LE9.1.2	Dur a terme una anàlisi de les necessitats de conciliació de la plantilla.	○ Realització d'un estudi sobre conciliació. ○ Nombre de punts de millora identificats.	A mitjà termini 2025-2026	Recursos Humans i Unitat d'Igualtat.
LE9.1.3	Fer millores en l'accés a les mesures de conciliació als llocs de treball de l'Ajuntament amb més dificultats per a conciliar.	○ Percentatge de persones que gaudeixen de permisos vinculats a la cura respecte a l'any anterior, segons el sexe/gènere, àrea i comandament.	2026-2027	Recursos Humans i Unitat d'Igualtat.

10. Assetjament, actituds sexistes i percepció de la discriminació (LE10)

Objectiu 1. Millorar les eines de detecció i abordatge de possibles casos d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, expressió i/o identitat de gènere.				
Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
LE10.1.1	Millorar, revisar i actualitzar el <i>Protocol per a la prevenció i l'abordatge integral de</i>	○ Modificació del Protocol feta. ○ Nombre d'accions de difusió del Protocol realitzades.	A mitjà termini, 2025.	Comissió d'Igualtat, Recursos Humans i Unitat d'Igualtat.

	<i>l'assetjament sexual i per raó de sexe i gènere de l'Ajuntament.</i>			
LE10.1.2	Sensibilització i formació en violències masclistes en l'àmbit laboral (assetjament sexual, per raó de sexe i per raó d'orientació sexual i identitat/expressió de gènere) a tot el personal.	○ Nombre de tallers impartits. ○ Nombre de participants per gènere, nivell de comandament, àrea, servei o negociat. ○ Nivell de satisfacció de les persones participants en els tallers. ○ Grau de coneixement de la plantilla de l'existència del Protocol.	A mitjà termini, 2026.	Comissió de Formació, Recursos Humans, Unitat d'Igualtat i Departament de Prevenció de Riscos Laborals.

11. Comunicació, imatge i llenguatge (LE11)

Objectiu 1. Fomentar el coneixement i la visibilitat interna de les polítiques d'igualtat al conjunt de l'organització.				
Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
LE11.1.1	Dissenyar i implementar d'una estratègia comunicativa específica que doni difusió al Pla Intern d'Igualtat de Gènere.	○ Existència d'una estratègia de comunicació específica per a les polítiques d'igualtat i per la difusió del Pla Intern d'Igualtat de Gènere que inclogui la Intranet i els grups de la plantilla que no tenen un accés directe a aquest mitjà.	A mitjà termini, a partir del 2025.	Alcaldia, Recursos Humans, Comunicació i Unitat d'Igualtat.

		○ Nombre d'accions de difusió internes realitzades. ○ Grau de coneixement de la plantilla del Pla Intern d'Igualtat. ○ Nombre de canals establerts per garantir una comunicació directa amb el personal en relació amb el Pla Intern d'Igualtat. ○ Nombre de consultes rebudes en relació amb les polítiques d'igualtat.		
--	--	---	--	--

Objectiu 2. Treballar per a millorar les estratègies comunicatives internes.				
Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
LE11.2.1	Millorar l'accés i l'ús del canal de comunicació intern accessible i compartit per a tot el personal.	○ Millora i difusió del canal de comunicació. ○ Nombre de notícies i documents penjats a la plataforma (increment percentual anual).	A mitjà termini, 2025.	Comissió d'Igualtat, Informàtica i Comunicació.

Objectiu 3. Consolidar a l'Ajuntament l'ús homogeni i sistemàtic del llenguatge no sexista ni androcèntric en totes les comunicacions internes de l'Ajuntament.				
Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
LE11.3.1	Revisar els diferents documents de l'Ajuntament per assegurar la utilització del llenguatge no sexista ni androcèntric.	○ Nombre i tipus de documents revisats. ○ Nombre de propostes/canvis realitzats. ○ Nombre de consultes fetes a la Unitat d'Igualtat i de Comunicació amb relació a la revisió de documents.	A mitjà termini, 2025.	Comunicació i totes les àrees de l'Ajuntament.
LE11.3.2	Formació bàsica a tota la plantilla en matèria de llenguatge no sexista i androcèntric (seguint la <i>Guia d'usos no sexistes de la llengua en els textos de l'Administració de la Generalitat de Catalunya</i>).	○ Nombre i tipus d'accions de formació bàsica en matèria de llenguatge inclusiu. ○ Nombre de participants per gènere, categoria professional i àrea/servei. ○ Nivell de satisfacció de les persones participants a la formació.	A mitjà termini, 2025 i 2026.	Comissió d'Igualtat i Recursos Humans.

8. SISTEMA D'IMPLEMENTACIÓ, SEGUIMENT I AVALUACIÓ

A continuació es presenta una **proposta per al sistema de seguiment i avaluació de les actuacions i mesures** que integren el Pla Intern d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament Sant Boi de Llobregat. L'objectiu és posar a disposició de l'ens local una eina que li permeti monitoritzar l'avanç en la implementació del Pla, així com la consecució dels seus objectius i dels resultats esperats.

L'eina que es presenta és breu i de caràcter sintètic: es tracta d'unes pautes que han de permetre que els i les responsables de la implementació del Pla (Comissió de seguiment) puguin disposar d'orientacions de caràcter metodològic relatives al seu seguiment i avaluació. Orientacions que, a la vegada, siguin coherents amb els principis operatius, la metodologia i els indicadors en què s'ha basat el procés d'elaboració del Pla.

Concretament, la proposta estableix dos elements bàsics en tot sistema de seguiment i avaluació:

1. Els objectius i continguts del sistema de seguiment i avaluació.
2. Les instàncies de seguiment i avaluació.

8.1. Objectius i continguts del sistema de seguiment i avaluació

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

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

- Conèixer el grau d'execució de les actuacions previstes en el Pla (avaluació de l'execució).
- Generar informació qualitativa i quantitativa que permeti a l'Ajuntament valorar els resultats i els impactes de les actuacions en relació amb els objectius establerts (avaluació de resultats i avaluació d'impacte).

- Valorar el procés i la gestió de la implementació del Pla (persones implicades, compliment de calendaris, adequació de recursos...) i establir, si s'escau, mesures de millora i/o correcció (avaluació del procés)
- Identificar noves necessitats en matèria de promoció i garantia de la igualtat de gènere en el si de l'Ajuntament (actualització del diagnòstic).

De cara a definir i concretar el sistema d'avaluació i de seguiment del Pla Intern d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat caldrà fer referència als següents aspectes clau:

- La designació de persones i/o instàncies responsables del seguiment i l'avaluació.
- L'assignació de recursos (tècnics, de recursos humans i de temps) que es dedicaran a l'avaluació del Pla.
- El tipus d'avaluació, els instruments que utilitzarà i la periodicitat amb què es durà a terme.

El procés de seguiment i avaluació ha de permetre convertir el Pla en un element cíclic de millora contínua per a l'Ajuntament. És a dir, la valoració final del Pla ha de permetre establir nous punts de millora i dissenyar noves actuacions que permetin a l'organització continuar millorant en termes d'equitat de gènere. Els progressos realitzats han de ser, en aquest sentit, mesurables, i per això s'ha incorporat un sistema d'indicadors associat a cada acció que permeti avaluar en cada moment la situació de l'Ajuntament i les millores que s'hagin pogut aconseguir. Els indicadors poden reflectir el nivell d'execució de les actuacions, els resultats obtinguts o l'impacte produït.

8.2. Instàncies de seguiment i avaluació

L'assignació de responsabilitats per a dur a terme el seguiment i avaluació del Pla és clau per a assegurar-ne la continuïtat en el temps. A continuació, es planteja quines haurien de ser, idealment, les instàncies responsables de dur a terme el monitoratge del Pla Intern d'Igualtat de Gènere. És a dir, quins organismes, departaments i àrees haurien d'assumir aquesta tasca. També

s'especifica el tipus de seguiment que haurien de realitzar (nivells d'intervenció) i amb quina periodicitat.

La Comissió d'Igualtat, establerta des de l'any 2012 a l'Ajuntament, inclou entre les seves funcions principals la negociació i el seguiment del Pla d'igualtat, de manera que serà aquesta comissió qui s'encarregarà del seguiment, avaluació i modificació del Pla.

Es plantegen diferents nivells d'intervenció:

- **Seguiment estratègic:** Liderat per la Comissió d'Igualtat, que tindrà la tasca de vetllar per a l'assoliment dels objectius generals plantejats inicialment en el Pla. Per al seguiment estratègic, s'haurà de convocar al personal responsable de les àrees, serveis o departaments que pertoqui segons les accions a desenvolupar o desenvolupades. Aquest seguiment té caràcter anual.
- **Seguiment operatiu:** Liderat per la Comissió d'Igualtat en coordinació amb Recursos Humans. El seu principal objectiu serà fer el seguiment i recopilar informació per l'avaluació, tot per a donar a conèixer els resultats i les possibles incidències a la Comissió d'Igualtat que realitzarà el seguiment estratègic. Aquest seguiment té caràcter trimestral.
- **Assessorament especialitzat en igualtat de gènere:** responsabilitat de la Unitat d'Igualtat. Des d'aquí es farà un seguiment i avaluació fent un acompanyament en relació amb els indicadors proposats i, si s'escau, aclarint els possibles dubtes sobre les accions a realitzar.

Així doncs, es configura un escenari en què la **Comissió d'Igualtat** seria la responsable de fer el seguiment i avaluació de les accions i objectius del Pla, amb el suport dels equips tècnics de Recursos Humans per a la recopilació d'informació.

Amb tot, seria la Comissió d'Igualtat la instància responsable última de decidir sobre eventuais canvis en els objectius i les actuacions del Pla. Les correccions del Pla es farien semestralment, mentre que en un Informe anual es valoraria la necessitat de plantejar noves actuacions o d'actualitzar la diagnosi en algun dels seus àmbits d'anàlisi.

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

9. ÍNDEX D'IMATGES, TAULES I GRÀFICS

Imatge 1. Organigrama polític de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat. Proporcionat per l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat. 27

Imatge 2. Model de formació i desenvolupament de la plantilla de l'Ajuntament. Obtingut de la pàgina web del Pla de formació Avançat 2019-2022. 52

Imatge 3. Mapa general del sistema de prevenció. Obtingut del Pla de prevenció de riscos laborals (2018) proporcionat per l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat. 82

Imatge 4. Circuit d'actuació davant de casos d'assetjament sexual. Obtingut del Pla de prevenció de riscos laborals (2018) proporcionat per l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat. 96

Taula 1. Categoria professional segons el sexe, l'any 2022. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat. 38

Taula 2. Darreres ofertes públiques de feina i resultats dels processos de selecció, l'any 2023. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat. 48

Taula 3. Ofertes públiques de feina i resultats dels processos de selecció dels darrers cinc anys. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat. 48

Taula 4. Hores de formacions en igualtat de gènere per les persones treballadores a l'Ajuntament, l'any 2022. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat. 52

Taula 5. Processos de provisió de llocs de treball per sexe, l'any 2023. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat. 57

Taula 6. Diferències salarials segons els conceptes retributius, l'any 2022. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat. 61

Taula 7. Diferències salarials segons el tipus de contracte, l'any 2022. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat. 62

Taula 8. Diferències salarials segons el grup d'edat, l'any 2022. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat. 63

Taula 9. Diferències salarials segons el grup professional, l'any 2022. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat. 64

Taula 10. Nombre de persones que han realitzat hores extraordinàries per àrea, l'any 2022. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat. 66

Taula 11. Hores extraordinàries compensades per llocs de treball i sexe, l'any 2022. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat. 68

Taula 12. Mitjana d'hores extraordinàries compensades per àrea i sexe, l'any 2022. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat. 68

Taula 13. Bretxa salarial ajustada. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat. 69

Taula 14. Teletreball per sexe i lloc de treball, l'any 2022. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat. 77

Taula 15. Formacions en matèria de riscos laborals per sexe, l'any 2022. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat. 81

Taula 16. Hores d'absència per sexe, l'any 2022. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat. 81

Taula 17. Permisos i llicències concedides, per sexe, l'any 2022. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat. 88

Gràfic 1. Evolució del pressupost en Promoció de la igualtat de gènere de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat. 28

Gràfic 2 i 3. Percepcions les persones treballadores entorn la igualtat de gènere com a valor i entorn la voluntat de l'Ajuntament d'aconseguir la igualtat entre les persones que conformen la plantilla. Respostes del qüestionari. Elaboració pròpia. **¡Error! Marcador no definido.**

Gràfic 4 i 5. Percepcions de les persones treballadores entorn la incorporació dels valors i principis d'equitat de gènere i d'ètica de les cures al Consistori. Respostes del qüestionari. Elaboració pròpia. **¡Error! Marcador no definido.**

Gràfic 6. Percepcions de les persones treballadores entorn la importància de la igualtat en el funcionament intern de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat. Respostes del qüestionari. Elaboració pròpia. 30

Gràfic 7. Percentatge d'homes i dones que treballen a l'Ajuntament durant l'any 2022. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat. 31

Gràfic 8. Percentatge d'homes i dones que treballen a l'Ajuntament per àrees, l'any 2022. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat. 32

Gràfic 9. Distribució de les persones treballadores, en nòmina i l'any 2022, segons àrees i sexe. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat. 33

Gràfic 10. Distribució percentual per àmbits de l'Àrea de Gabinet d'Alcaldia segons sexe, l'any 2022. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat. 38

Gràfic 11. Distribució percentual per àmbits de l'Àrea de Ciutat sostenible i saludable segons sexe, l'any 2022. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat.**¡Error! Marcador no definido.**

Gràfic 12. Distribució percentual per àmbits de l'Àrea de Seguretat pública segons sexe, l'any 2022. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat. 35

Gràfic 13. Distribució percentual per àmbits de l'Àrea d'Aliances, innovació i govern intern segons sexe, l'any 2022. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat.**¡Error! Marcador no definido.**

Gràfic 14. Distribució percentual per àmbits de l'Àrea d'Igualtat i drets socials segons sexe, l'any 2022. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat. **¡Error! Marcador no definido.**

Gràfic 15. Distribució de dones i homes segons el lloc de treball, l'any 2022. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat. 39

Gràfic 16. Percepcions de les persones treballadores sobre la composició de les àrees i departaments. Respostes del qüestionari. Elaboració pròpia. 40

Gràfic 17. Percentatge de persones, segons sexe/gènere, en els nivells de comandament, l'any 2022. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat. 41

Gràfic 18. Distribució de les persones treballadores segons nivell de comandament i sexe, l'any 2022. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat. 41

Gràfic 19. Percentatge d'homes i dones que treballen a l'Ajuntament per grups professionals, l'any 2022. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat. 43

Gràfic 20. Distribució de les persones treballadores segons grups professionals i sexe, l'any 2022. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat. 43

Gràfic 21. Percepcions de les persones treballadores sobre les estructures de direcció i coordinació. Respostes del qüestionari. Elaboració pròpia. 44

Gràfic 22. Percepcions de les persones treballadores sobre el tipus de lideratge. Respostes del qüestionari. Elaboració pròpia. 45

Gràfic 23. Percepcions de les persones treballadores entorn l'objectivitat dels processos de selecció a l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat. Respostes del qüestionari. Elaboració pròpia. 49

Gràfic 24 i 25. Persones treballadores de l'Ajuntament que han demanat poder fer formació i Persones treballadores que han tingut dificultats per poder fer formació. Respostes del qüestionari. Elaboració pròpia. **¡Error! Marcador no definido.**

Gràfic 26. Persones treballadores de l'Ajuntament que tenen formació en equitat de gènere. Respostes del qüestionari. Elaboració pròpia. 54

Gràfic 27. Persones treballadores de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat que s'han presentat a una convocatòria per promocionar. Respostes del qüestionari. Elaboració pròpia. **¡Error! Marcador no definido.**

Gràfic 28. Bretxa salarial per raó de gènere segons la categoria professional, l'any 2022. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat. 65

Gràfic 29. Percentatge de persones que fan hores extraordinàries compensades segons l'àrea i el sexe, l'any 2022. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat. 69

Gràfic 30. Coneixement de la política retributiva de l'Ajuntament, total i per gènere. Respostes del qüestionari. Elaboració pròpia. 70

Gràfic 31. Claredat i equitat de la política retributiva de l'Ajuntament, total i per gènere. Respostes del qüestionari. Elaboració pròpia.	71
Gràfic 32. Percepció vers l'eliminació de les diferències salarials per part de l'Ajuntament, total i per gènere. Respostes del qüestionari. Elaboració pròpia.	71
Gràfic 33. Hores realitzades fora de l'horari laboral, total i per gènere i criatures. Respostes del qüestionari. Elaboració pròpia.	72
Gràfic 34. Percentatge d'homes i dones en cada tipus de contracte, l'any 2022. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat.	73
Gràfic 35. Distribució de les persones treballadores segons la relació contractual i sexe, l'any 2022. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat.	74
Gràfic 36. Percentatge de dones i homes treballadores segons el tipus de jornada laboral, l'any 2022. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat.	75
Gràfic 37 i 38. Percepció de les persones treballadores entorn l'assignació d'espais de treball de forma objectiva i entorn la comoditat en l'espai de treball. Respostes del qüestionari. Elaboració pròpia. ¡Error! Marcador no definido.	
Gràfic 39. Grau de satisfacció de les dones amb les condicions físiques i l'entorn de treball. Respostes del qüestionari. Elaboració pròpia.	84
Gràfic 40. Grau de satisfacció dels homes amb les condicions físiques i l'entorn de treball. Respostes del qüestionari. Elaboració pròpia.	84
Gràfic 41. Coneixement dels drets en relació amb la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, total i per gènere. Respostes del qüestionari. Elaboració pròpia.	89
Gràfic 42. Percepció d'igualtat vers el gaudi dels drets en relació amb la conciliació de la vida personal, familiar i laboral segons àrea/departament. Dades totals. Respostes del qüestionari. Elaboració pròpia.	90

Gràfic 43. Percepció d'igualtat vers el gaudi dels drets en relació amb la conciliació de la vida personal, familiar i laboral segons àrea/departament. Dades total i per àrea laboral. Respostes del qüestionari. Elaboració pròpia. 90

Gràfic 44. Coneixement del Protocol per la prevenció i l'abordatge integral de l'assetjament sexual i per raó de sexe i gènere de l'Ajuntament. Respostes del qüestionari. Elaboració pròpia. 97

Gràfic 45. Percepcions de les persones treballadores a l'Ajuntament entorn la discriminació per ser dona o home. Respostes del qüestionari. Elaboració pròpia. 98

Gràfic 46. Percepcions de les persones treballadores a l'Ajuntament entorn la freqüència d'actituds sexistes. Respostes del qüestionari. Elaboració pròpia.

¡Error! Marcador no definido.

Gràfic 47 i 48. Percepcions de les persones treballadores entorn l'ús del llenguatge no sexista i inclusiu a l'Ajuntament. Respostes del qüestionari. Elaboració pròpia.

¡Error! Marcador no definido.

Gràfic 49 i 50. Percepció de les persones treballadores a l'Ajuntament sobre la incorporació de la perspectiva de gènere, l'ètica de les cures i l'equitat de gènere en la comunicació i difusió externa. Respostes del qüestionari. Elaboració pròpia.

¡Error! Marcador no definido.

Gràfic 51. Percepció de les persones treballadores a l'Ajuntament sobre l'existència de mecanismes i canals de comunicació interna. Respostes del qüestionari. Elaboració pròpia. 102

Gràfic 52. Coneixement de les persones treballadores a l'Ajuntament del Pla Intern d'Igualtat de Gènere. Respostes del qüestionari. Elaboració pròpia. 103

10. ANNEXOS

10.1. Annex 1. Guió d'entrevista

Objectius de l'entrevista

Conèixer el compromís de l'Ajuntament amb la igualtat i equitat de gènere, així com quines són les principals polítiques que està fent en els següents àmbits:

- 1) Comunicació
- 2) Reclutament, promoció i formació
- 3) Retribució
- 4) Condicions laborals i conciliació
- 5) Salut laboral
- 6) Percepcions de la discriminació (assetjament)

Introducció

1. Quina és la **motivació** de l'Ajuntament per dur a terme un Pla Intern d'Igualtat?
2. Quin **compromís** té el conjunt de l'Ajuntament amb les polítiques d'igualtat de gènere? Com valora la seva aposta cap a les polítiques feministes?
3. Podeu explicar una mica on s'emmarca **l'àmbit d'igualtat** dins l'ajuntament i quins recursos teniu per encarar aquestes polítiques d'igualtat que es fan?
4. Quines **accions** de l'Ajuntament consideres que són més destacables en matèria d'igualtat, tant a nivell intern com extern?
5. Diries que es procura incorporar el principi de **transversalitat** de gènere en totes les actuacions de l'Ajuntament?
6. Consideres que l'Ajuntament és una **organització equitativa i igualitària**? Per què?
7. Com definiries els **valors i la cultura** del consistori en relació amb la igualtat?
8. Quins creus que són els **punts forts i els punts febles** de l'Ajuntament en matèria d'igualtat? És a dir, quins són els obstacles i els beneficis a l'hora d'assolir canvis en aquest terreny?
9. Quines són les teves **expectatives** respecte a aquest Pla Intern d'Igualtat? Què n'esperes d'aquest procés?

10. Quins **àmbits consideres que són clau** pel un PII?
11. Quines **dificultats o obstacles** creus que es pot trobar el Pla Intern d'Igualtat en la seva implementació?

Comunicació

12. Com us **comuniqueu internament i externament** (canals, mitjans, espais, eines...) ?
13. Penses que l'Ajuntament atorga prioritat a la **difusió i comunicació** de les polítiques, mesures, programes i accions **relacionades amb la igualtat de gènere**? És a dir, la informació arriba a tota la plantilla?
14. Consideres que des de l'Ajuntament existeix una voluntat d'incorporar una **comunicació no sexista i inclusiva**? De quina manera es procura que això sigui així?

Selecció i representació

15. Quina és la **política de reclutament i de selecció del personal**? Quins criteris s'empren per garantir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes?
16. Consideres que existeix una **presència equilibrada** de dones i homes en tots els **departaments o àrees**? Hi ha alguna àrea que percebis que estigui feminitzada o masculinitzada?
17. Des de l'Ajuntament es **prenen mesures per equilibrar** la presència de dones i homes en les diverses àrees? Quines mesures?

Promoció i formació

18. Consideres que tant homes com dones gaudeixen de les **mateixes oportunitats de desenvolupament professional i de promoció interna**? Els criteris existents beneficien per igual tant a dones com a homes?
19. Hi ha algun **mecanisme o procediment** regulat d'**avaluar** si una persona fa bé o no la seva feina? Disposeu d'una descripció de llocs de treball, així com de les competències/funcions vinculades?
20. Consideres que existeix una **presència equilibrada** de dones en els diversos **nivells de responsabilitat**? És a dir, el nombre de dones i homes en posicions de lideratge i càrrecs de decisió és similar?
21. Des de l'Ajuntament es **prenen mesures per equilibrar** la presència de dones i homes en els nivells de direcció? Quines mesures?

22. S'han ofert **formacions** en matèria d'igualtat pel personal? Si és així, quina i quan?
23. Quina és la teva percepció respecte a la **sensibilització i formació** en la igualtat de gènere de les persones treballadores?

Política salarial

24. Creus que existeix una **bretxa salarial** entre dones i homes de l'Ajuntament? Se n'ha fet algun estudi?
25. Consideres que **els sous estan ajustats al lloc de feina**? En cas negatiu, per què ho consideres?

Condicions laborals, salut laboral i conciliació

26. Penses que **les jornades i l'horari laboral s'ajusten a les feines**? En algun perfil no és així (p.e. càrrecs directius, neteja, atenció al públic, dones, homes...)?
27. Quines són les **mesures de conciliació** que teniu? Com se sol·liciten?
28. Consideres que l'Ajuntament ofereix **facilitats per equilibrar la vida laboral, familiar i personal** (flexibilitat horària, teletreball, permisos...)?
29. Creus que les mesures de conciliació establertes són **suficients**? En algun cas/categoria professional no és així?
30. Com procura l'organització que tota la **informació** de promoció interna, formació i condicions de treball **arribi a tota la plantilla**?

Salut laboral

31. Creus que l'**espai laboral i les condicions físiques de treball** són adequades (equipament, vestuaris, lavabos, etc.)?
32. Com identifiqueu els moments de **sobrecàrrega** de feina?
33. La **política de prevenció de riscos laborals** incorpora la perspectiva de gènere? El pla de prevenció de riscos laborals s'adapta a tot tipus de feines? Es contemplen els riscos psicosocials?

Percepció de discriminació

34. L'Ajuntament **garanteix un entorn de treball lliure d'assetjament** sexual o per raó de sexe, actituds sexistes i tractes discriminatoris?
35. Existeixen **accions de sensibilització** a la plantilla en matèria d'assetjament sexual o per raó de sexe, actituds sexistes i tractes discriminatoris?

36. Existeixen **mecanismes i recursos** a seguir en cas d'assetjament o discriminació? Disposeu d'un protocol específic, un conveni, una comissió...?
37. Si, per exemple, algú demana un permís o una reducció de jornada, com són les reaccions de la resta de la plantilla? Consideres que es produeixen comentaris en relació amb el seu **canvi de productivitat**? Aquestes reaccions són diferents en funció de si la persona és un home o una dona?
38. Perceps que hi hagi **actituds sexistes**, sigui "acudits", menystenir la feina, insinuacions...?
39. Tens coneixement que s'hagi produït algun **cas d'assetjament**? Quin ha estat el procediment que s'ha seguit? Quines reaccions hi ha hagut per la resta de treballadors/es?

Tancament

40. Vols **afegir** alguna cosa que consideris necessària i no t'hagi preguntat?

10.2. Annex 2. Qüestionari adreçat a la plantilla

1. INTRODUCCIÓ

El present qüestionari s'emmarca en el procés d'elaboració de la diagnosi del Pla Intern d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat. Aquesta enquesta és anònima i els resultats seran analitzats per part de la Consultora de la Fundació SURT. Les primeres preguntes tenen l'objectiu d'assegurar una mostra representativa de totes les persones que treballen a l'Ajuntament. L'anàlisi de les dades obtingudes en aquest qüestionari ens permetrà realitzar una diagnosi pel nou Pla Intern d'Igualtat aterrada a la realitat de l'Ajuntament, incloent-hi les percepcions de les persones que hi treballen.

Les teves aportacions són molt valuoses, només hauràs de dedicar, aproximadament, 15 minuts del teu temps. Serà de molta ajuda que completis tot el qüestionari.

Moltes gràcies per la teva participació!

2. ABANS DE COMENÇAR...

1. Quina és la teva identitat de gènere?

Dona
Home
No binària
Altres (si us plau, especifica)
NS/NC

2. Quina és la teva edat?

Menys de 25 anys
Entre 26 i 35 anys
Entre 36 i 45 anys
Entre 46 i 55 anys
Entre 56 i 65 anys
Més de 65 anys

3. Quin és el teu nivell retributiu?

Menys de 18.000€
Entre 18.001€ i 31.000€
Entre de 31.001€ i 40.000€
Més de 40.000€

4. Quina relació contractual mantens amb l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat?

Contracte indefinit a temps complet
Contracte indefinit a temps parcial
Contracte temporal a temps complet
Contracte temporal a temps parcial
Altres (beques de formació, pràctiques professionals, pla d'ocupació...)

5. Quants anys fa que treballes a l'Ajuntament?

Menys de 2 anys
Entre 2 i 6 anys
Entre 7 i 9 anys
Entre 10 i 18 anys
Més de 19 anys

6. Has de fer hores fora del teu horari laboral per activitats específiques (en cap cas per volum de feina)?

Sí, entre setmana
Sí, en cap de setmana
No

7. Tens fills/es menors o persones dependents a càrrec teu?

Sí
No

8. Quina és l'àrea de l'Ajuntament on treballes?

Model de ciutat
Ciutat emergent
Ciutat sostenible i resilient
Ciutat segura
Igualtat i ciutat cohesionada
Aliances i govern intern
Alcaldia

3.COMPROMÍS AMB L'EQUITAT DE GÈNERE

9. Indica si estàs més o menys d'acord amb les següents afirmacions:

PREGUNTES	NS/NC	GENS	POC	FORÇA	MOLT/ TOTALMENT
L'equitat de gènere i la perspectiva de gènere són valors amb què s'identifica l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat.					
La igualtat de gènere entre les persones que hi treballen és una prioritat per l'Ajuntament.					
Els documents oficials de l'Ajuntament i les metodologies de treball incorporen els valors i principis d'equitat de gènere.					
L'Ajuntament incorpora l'ètica de les cures en els seus valors.					

10. Per tu, la igualtat de gènere a l'Ajuntament és...

Un àmbit important que cal treballar

Un àmbit interessant, però no és prioritari

No cal treballar-hi perquè no és important

No cal treballar-hi perquè no hi ha desigualtats entre homes i dones dins l'Ajuntament

NS/NC

4. REPRESENTATIVITAT TÈCNICA

11. Si us plau, indica si estàs més o menys d'acord amb les següents afirmacions:

PREGUNTES	NS/NC	No/mà i	No gaire	General ment si	Si, sempre
La presència de dones i homes en les diferents estructures de direcció i coordinació responen als valors d'equitat de gènere.					
La presència de dones i homes en els diversos departaments/àrees és igualitària.					

L'Ajuntament posa en valor els lideratges basats en habilitats emocionals i s'aprofiten els diferents estils de lideratge.					
--	--	--	--	--	--

5.ACCÉS, DESENVOLUPAMENT I PROMOCIÓ PROFESSIONAL

12. Creus que la incorporació de nous treballadors i treballadores respon sempre a processos de selecció objectius?

Sí
No*
NS/NC

13. *En cas negatiu, per quin motiu ho penses?

(Oberta)

14. Has demanat mai la possibilitat de fer formació vinculada al teu lloc de treball?

Sí
No*
NS/NC

15. * En cas negatiu , quin ha estat el principal motiu?

(Oberta)

16. T'has presentat alguna vegada a una convocatòria per a canviar de lloc de treball dins de l'Ajuntament?

Sí
No*
NS/NC

17. * En cas negatiu , quin ha estat el principal motiu?

No m'interessa promocionar
El meu perfil no s'adequa a les ofertes que han sortit
Les meves responsabilitats familiars no m'ho permeten
Altres (Si us plau, especifica)
NS/NC

6.POLÍTICA SALARIAL

18. Fins a quin punt coneixes la política retributiva de l'Ajuntament?

La conec molt
La conec una mica
La conec poc
No la conec gens
NS/NC

19. Creus que la política retributiva de l'Ajuntament és clara i transparent?

Sí
No
NS/NC

20. Consideres que l'Ajuntament elimina les diferències salarials entre homes i dones en les mateixes categories professionals i llocs de treball equivalents? Si la teva resposta és no, indica en quin/s concepte/s creus que hi ha aquesta diferència.

Sí
No, en mitjans materials/tecnològics
No, en el pagament d'hores extres
No, en altres conceptes (pots especificar quins?)
NS/NC

7. POLÍTICA DE FORMACIÓ

21. Has demanat mai la possibilitat de fer formació vinculada al teu lloc de treball?

Sí
No
NS/NC

22. Tens o has tingut dificultats per dur a terme formació vinculada al teu lloc de treball?

Sí
No
NS/NC

23.*En cas de resposta afirmativa, pots explicar quina ha estat aquesta dificultat?

(Oberta)

24. Tens formació relacionada amb l'equitat de gènere?

Sí
No
NS/NC

25.*En cas de resposta afirmativa, podries indicar qui ha proporcionat aquesta formació i la seva temàtica?

(Oberta)

8. SALUT LABORAL

26. Consideres que el teu espai de treball és acollidor i disposa de tot el que necessites per realitzar la teva tasca?

Gens (1)

Poc (2)
 Força (3)
 Totalment (4)
 NS/NC

27. Hi ha mecanismes per controlar i compensar la sobrecàrrega de feina?

Sí que hi ha mecanismes i els conec
 Sí que hi ha mecanismes, però no els conec
 No hi ha mecanismes
 NS/NC

28. Com valoreu els següents elements de l'Ajuntament? Valora de menys a més segons el grau de satisfacció.

PREGUNTES	NS/NC	Gens	Poc	Força	Molt/ totalment
Recursos materials i tecnològics					
Equipaments i dependències					
Vestuaris					
Lavabos					
Neteja i higiene					
Accessibilitat					

9. EQUILIBRI DE LA VIDA PERSONAL I PROFESSIONAL

29. Fins a quin punt coneixes els teus drets en relació amb la conciliació de la vida personal, familiar i laboral?

Els conec molt
 Els conec una mica
 Els conec poc
 No els conec gens
 NS/NC

30. A la teva àrea / departament, creus que tothom pot gaudir per igual de les mesures de conciliació de la vida laboral i personal? (Resposta múltiple)

Sí, tothom pot gaudir-les per igual
 No, depèn del càrrec que tinguis*1
 No, depèn de si ets home o dona*2
 NS/NC

31. *1 Si has indicat que depèn del càrrec, especifica la teva resposta, si us plau.

Els alts càrrecs tenen més dificultats per a gaudir d'aquestes mesures.

Els càrrecs intermedis tenen més dificultats per a gaudir d'aquestes mesures.

Els càrrecs inferiors tenen més dificultats per a gaudir d'aquestes mesures.

NS/NC

- 32.*2 Si has indicat que depèn de si ets home o dona, especifica per què creus que el fet de ser home o dona influeix en el gaudi d'aquestes mesures:**

(Oberta)

- 33. Consideres que les jornades i l'horari que ofereix l'Ajuntament estan ajustats a les feines i permeten conciliar la feina amb la vida personal i el treball de cures? Si us plau, desenvolupa la teva resposta.**

(Oberta)

10.ASSETJAMENT, ACTITUDS SEXISTES I PERCEPCIÓ DE DISCRIMINACIÓ

- 34.Coneixes el Protocol per a la prevenció i l'abordatge integral de l'assetjament sexual i per raó de sexe i gènere de l'Ajuntament?**

Sí

No

- 35.En cas de conèixer el Protocol d'assetjament, faries ús d'ell o el recomanaries en cas necessari?**

Sí

No*

- 36. *En cas que no, per quin motiu?**

(Oberta)

- 37.Et sents o t'has sentit alguna vegada discriminat/da pel fet de ser home, dona o persona de gènere no binari?**

Sí*

No

NS/NC

- 38.*En cas que sí, pots indicar per quin motiu?**

(Oberta)

- 39.Indica amb quina freqüència creus que es donen els següents comportaments masclistes en el teu entorn de treball:**

PREGUNTES	NS/N C	MA I	DE VEGADE S	SOVIN T
Fer acudits de contingut sexual				
Fer acudits en relació amb les capacitats de les dones/homes per a fer determinades tasques				
Fer comentaris sobre la vida familiar d'alguna persona treballadora reiteradament				
Demandar reiteradament cites				
Comentar els canvis en la productivitat d'una persona pel fet d'haver estat mare/pare				
Fer gestos i mirades insinuants, o preguntes sobre la vida sexual				
Insinuacions de caràcter sexual				
Abraçades o petons no desitjats				
Pressions per a obtenir sexe				
Fer la vida impossible a algú en l'entorn de treball pel fet de ser home/dona				
Interrompre contínuament a una dona en les reunions				
Riure dels comentaris fets en les reunions per una dona				
Encàrrec de tasques no pertoqueu				

40. En cas que algun/a company/a patís assetjament sexual, què li recomanaries que fes?

(Oberta)

11.COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE

41. Indica si estàs més o menys d'acord amb les següents afirmacions:

PREGUNTES	NS/NC	GEN S	PO C	FORÇ A	TOTALMEN T
El llenguatge que emprava l'Ajuntament en la documentació oficial i en els informes i memòries interns és inclusiu i no sexista.					
Els programes, serveis i projectes incorporen la perspectiva de gènere en la seva difusió i comunicació externa (els que coneixes).					
L'ètica de la cura i l'equitat de gènere es tenen presents en tota la comunicació externa de l'Ajuntament.					

42.Existeixen mecanismes com ara protocols, manuals o guies que garanteixen una comunicació amb valors d'equitat de gènere i amb un llenguatge inclusiu / no sexista?

Sí
No
NS/NC

43.Existeixen mecanismes i canals per a la comunicació fluida i transparent entre àrees/programes de l'Ajuntament?

Sí
No
NS/NC

12.PREGUNTES DE TANCAMENT

44.Tens coneixement de què l'Ajuntament disposa d'un Pla d'Igualtat des del 2012?

Sí
No

45.Què esperes del Pla Intern d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat?

(Oberta)

46. Vols afegir algun comentari en relació amb els temes que han aparegut en aquest qüestionari?

(Oberta)

Moltes gràcies per la teva participació!