

II PLA INTERN D'IGUALTAT AJUNTAMENT DE MATARÓ

2023-2027



**Ajuntament
de Mataró**

ÍNDEX

1	PRINCIPIS DEL PLA D'IGUALTAT	- 3 -
2	OBJECTIUS QUANTITATIUS I QUALITATIUS DEL PLA D'IGUALTAT.....	- 6 -
3	ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL	- 7 -
4	PARTS SUBSCRIPTORES	- 10 -
5	MITJANS I RECURSOS TÈCNICS PER A DESPLEGAR EL PLA.....	- 11 -
6	RESUM DE L'INFORME DE DIAGNOSI	- 11 -
6.1	PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ.....	- 12 -
6.2	CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL.	- 13 -
6.3	FORMACIÓ	- 14 -
6.4	PROMOCIÓ PROFESSIONAL.....	- 15 -
6.5	CONDICIONS DE TREBALL.	- 16 -
6.6	EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL.....	- 16 -
6.7	INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA	- 17 -
6.8	RETRIBUCIONS.	- 17 -
6.9	PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I DE L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE I/O EXPRESSIÓ DE GÈNERE.....	- 18 -
6.10	CULTURA D'IGUALTAT A L'ORGANITZACIÓ.....	- 19 -
6.11	COMUNICACIÓ CORPORATIVA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	- 20 -
6.12	SALUT LABORAL	- 21 -
7	PLA D'ACCIÓ I CALENDARI DE TREBALL	- 21 -
7.1	PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ.....	- 22 -
7.2	FORMACIÓ	- 24 -
7.3	PROMOCIÓ PROFESSIONAL.....	- 25 -
7.4	CONDICIONS DE TREBALL.....	- 26 -
7.5	EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL.....	- 28 -
7.6	RETRIBUCIONS	- 30 -
7.7	PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I DE L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE I/O EXPRESSIÓ DE GÈNERE.....	- 31 -
7.8	CULTURA D'IGUALTAT A L'ORGANITZACIÓ.....	- 34 -
7.9	COMUNICACIÓ CORPORATIVA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	- 37 -
7.10	SALUT LABORAL	- 39 -
7.11	IMPLEMENTACIÓ DE LES MESURES	- 40 -

8	PROCÉS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ.....	- 40 -
9	PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ.....	- 41 -

1 PRINCIPIS DEL PLA D'IGUALTAT

Segons estableix la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, a l'article 46, "Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de situació, tendents a assolir a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe."

Igualment, aquest article estableix que "Els plans d'igualtat fixen els objectius concrets d'igualtat que s'han d'assolir, les estratègies i les pràctiques que s'han d'adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats."

El present pla d'igualtat es regeix pels principis rectors que recull aquesta llei orgànica, els quals determinen la forma d'actuar de l'empresa i del conjunt de la seva plantilla, adoptant com a pròpies les següents definicions, extretes de la citada llei orgànica:

Principi d'igualtat. Totes les persones treballadores de l'Ajuntament de Mataró són iguals, sense que pugui existir cap discriminació directa o indirecta per raó de naixement, ètnia, origen nacional, sexe, religió, opinió, orientació sexual, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

Article 3. Principi d'igualtat de tracte entre dones i homes. El principi d'igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de qualsevol discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil.

Article 5. Igualtat de tracte i oportunitats en l'accés a l'ocupació, en la formació i en la promoció professionals, i en les condicions de treball. El principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, aplicable en l'àmbit de l'ocupació privada i en el de l'ocupació pública, s'ha de garantir, en els termes que preveu la normativa aplicable, en l'accés a l'ocupació, fins i tot en el treball per compte propi, en la formació professional, en la promoció professional, en les condicions de treball, incloses les retributives i les d'acomiadament, i en l'afiliació i la participació en les organitzacions sindicals i empresarials, o en qualsevol organització els membres de la qual exerceixin una professió concreta, incloses les prestacions concedides per aquestes.

No constitueix discriminació en l'accés a l'ocupació, inclosa la formació necessària, una diferència de tracte basada en una característica relacionada amb el sexe quan, per la naturalesa de les activitats professionals concretes o el context en què es portin a terme, aquesta característica constitueixi un requisit professional essencial i determinant, sempre que l'objectiu sigui legítim i el requisit proporcionat.

Article 6. Discriminació directa per raó de sexe. Es considera discriminació directa per raó de sexe la situació en què es troba una persona que sigui, hagi estat o pugui ser tractada, atenent el seu sexe, de manera menys favorable que una altra en situació comparable.

Article 6. Discriminació indirecta per raó de sexe. Es considera discriminació indirecta per raó de sexe la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posa persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a persones de l'altre sexe, llevat que aquesta disposició, criteri o pràctica es puguin justificar objectivament atenent una finalitat legítima i que els mitjans per assolir aquesta finalitat siguin necessaris i adequats.

Article 7. Assetjament sexual. Constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Article 7. Assetjament per raó de sexe. Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Es consideren sempre discriminatoris l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe també es considera acte de discriminació per raó de sexe.

Article 8. No discriminació per embaràs o per maternitat. Constitueix discriminació directa per raó de sexe qualsevol tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat.

Article 9. Indemnitat davant represàlies. També es considera discriminació per raó de sexe qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es produeixi en una persona a conseqüència de la presentació per la seva part de queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol mena, destinats a impedir la seva discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes.

Article 10. Conseqüències jurídiques de les conductes discriminatòries. Els actes i les clàusules dels negocis jurídics que constitueixin o causin discriminació per raó de sexe es consideren nuls i sense efecte, i donen lloc a responsabilitat a través d'un sistema de reparacions o indemnitzacions que siguin reals, efectives i proporcionades al perjudici sofert, així com, si s'escau, a través d'un sistema eficaç i dissuasiu de sancions que previngui la realització de conductes discriminatòries.

Article 11. Accions positives. Amb la finalitat de fer efectiu el dret constitucional de la igualtat, els poders públics han d'adoptar mesures específiques a favor de les dones per

corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte als homes. Aquestes mesures, que s'han d'aplicar mentre subsisteixin aquestes situacions, han de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas. També les persones físiques i jurídiques privades poden adoptar aquest tipus de mesures en els termes que estableix aquesta Llei.

Article 12. Tutela judicial efectiva.

1. Qualsevol persona pot demanar als tribunals la tutela del dret a la igualtat entre dones i homes, d'acord amb el que estableix l'article 53.2 de la Constitució, fins i tot després de la finalització de la relació en què suposadament s'ha produït la discriminació.
2. La capacitat i legitimació per intervenir en els processos civils, socials i contenciosos administratius que versin sobre la defensa d'aquest dret corresponen a les persones físiques i jurídiques amb interès legítim, determinades en les lleis reguladores d'aquests processos.
3. La persona assetjada és l'única legitimada en els litigis sobre assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

Article 13. Prova.

1. D'acord amb les lleis processals, en els procediments en què les al·legacions de la part actora es fonamentin en actuacions discriminatòries, per raó de sexe, correspon a la persona demandada provar l'absència de discriminació en les mesures adoptades i la seva proporcionalitat.

Als efectes del que disposa el paràgraf anterior, l'òrgan judicial, a instància de part, pot sol·licitar, si ho considera útil i pertinent, un informe o dictamen dels organismes públics competents.

2. El que estableix l'apartat anterior no és aplicable als processos penals.

Article 43. Promoció de la igualtat en la negociació col·lectiva. D'acord amb el que s'estableix legalment, mitjançant la negociació col·lectiva es poden establir mesures d'acció positiva per afavorir l'accés de les dones a l'ocupació i l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no-discriminació en les condicions de treball entre dones i homes.

Article 44. Drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

1. Els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral s'han de reconèixer als treballadors i les treballadores de manera que fomentin l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars, evitant qualsevol discriminació basada en el seu exercici.

2. El permís i la prestació per maternitat s'han de concedir en els termes que preveuen la normativa laboral i de Seguretat Social.

3. Per contribuir a un repartiment més equilibrat de les responsabilitats familiars, es reconeix als pares el dret a un permís i una prestació per paternitat, en els termes previstos en la normativa laboral i de Seguretat Social.

Aquests principis regiran totes les actuacions empresarials de forma transversal i estaran presents en totes les polítiques, procediments i actuacions de la gestió de Recursos Humans de l'Ajuntament de Mataró.

2 OBJECTIUS QUANTITATIUS I QUALITATIUS DEL PLA D'IGUALTAT

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

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

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

3 ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL

ÀMBIT PERSONAL

En relació amb l'àmbit personal, el present pla intern d'igualtat inclou el conjunt de la plantilla de l'Ajuntament de Mataró, i el personal a la seva disposició, sigui el que sigui el seu nivell jeràrquic o modalitat contractual (personal laboral i funcionari)

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

ÀMBIT TERRITORIAL

Pel que fa a l'àmbit territorial, el present pla d'igualtat s'aplicarà en tots els centres de treball de l'Ajuntament de Mataró, inclosos aquells –marcats amb una [E] davant, que no són centres de l'Ajuntament, però en els quals treballa personal de l'Ajuntament:

- AJUNTAMENT - LA CASA GRAN
- AULA DE TEATRE
- BIBLIOTECA ANTONI COMAS
- BIBLIOTECA POMPEU FABRA
- BIBLIOTECA POPULAR
- C.C. CABOT I BARBA

- C.C. CERDANYOLA
- C.C. CIRERA
- C.C. ESPAI GATASSA
- C.C. MOLINS
- C.C. PLA D'EN BOET
- C.C. ROCAFONDA
- CAFÉ NOU
- CAN BOET (XALANT)
- CAN PALAUET
- CASA CAPELL
- CFA CAN NOÉ -TRES ROQUES
- CIRD
- EB CERDANYOLA
- EB EL TABALET
- EB ELNA
- EB ELS GARROFERS
- EB ELS MENUTS
- EB LA LLANTIA
- EB LA RIERETA
- EB LES FIGUERETES
- EB ROCAFONDA
- EDIFICI DE LA DIR. DE CULTURA
- EDIFICI DE PROMOCIÓ ECONÒMICA
- EDIFICI DE VIA PÚBLICA
- EDIFICI DEL CARRERÓ
- EDIFICI EL PERICÓ
- ESPAI MATARÓ CONNECTA
- ESPAI MATARÓ CONNECTA DE CERDANYOLA
- ESTADI D'ATLETISME
- JARDINERIA PARC CENTRAL
- LA MODERNA
- LA PRESÓ
- MERCAT DE LA PLAÇA DE CUBA
- MUSEU - CAN SERRA
- MUSEU GÈNERE PUNT - CAN MARFÀ
- OFICINA DE LA LLEI DE BARRIS
- OFICINA ORIENTACIÓ EDUCATIVA
- OFICINES A L'EDIFICI DE VIDRE

- OFICINES A CAN XAMMAR - OTE/OGR
- OFICINES A PUIG I CADAFALCH
- OFICINES ALA PARC CENTRAL NOU
- OFICINES DE LA DIR. D'ENSENYAMENT
- OFICINES DE LA DIR. D'ESPORTS
- PALAU JOSEP MORA
- PARC FORESTAL
- PISCINA
- POLIESPORTIU c/ EUSKADI
- POLIESPORTIU E. MILLAN
- POLIESPORTIU J. PARERA
- POLIESPORTIU T.M. ROCA
- REPROGRAFIA
- TCM3 - SSIT
- TEATRE MONUMENTAL
- VELÒDROM
- VIVER
- [E] CAFÉ DE MAR
- [E] ORGT
- [E] TCM2
- [E] ESPAI JOVE CERDANYOLA
- [E] ESCOLA ANGELETA FERRER
- [E] ESCOLA ANTONIO MACHADO
- [E] ESCOLA CAMI DEL CROS
- [E] ESCOLA CAMÍ DEL MIG
- [E] ESCOLA CIRERA
- [E] ESCOLA GERMANES BERTOMEU
- [E] ESCOLA JOAN COROMINES
- [E] ESCOLA JOSEP MANUEL PERAMÀS
- [E] ESCOLA JOSEP MONTSERRAT
- [E] ESCOLA LA LLÀNTIA
- [E] ESCOLA LES AIGÜES
- [E] ESCOLA MARIA MERCÈ MARÇAL
- [E] ESCOLA MARTA MATA
- [E] ESCOLA MONTSERRAT SOLÀ
- [E] ESCOLA ROCAFONDA
- [E] ESCOLA TORRE LLAUDER
- [E] ESCOLA VISTA ALEGRE

- [E] INSTITUT-ESCOLA ÀNGELA
- BRANSUELA
- [E] INSTITUT-ESCOLA MAR
- MEDITERRANIA
- [E] CFA ALARONA
- [E] CFA TARONGERS
- [E] CFA CAN MARFÀ
- ALTRES

ÀMBIT TEMPORAL

El Pla intern d'igualtat de l'Ajuntament de Mataró entrarà en vigor el 27 de novembre de 2023 i tindrà un període de vigència de quatre anys, fins al novembre de 2027.

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

4 PARTS SUBSCRIPTORES

El pla d'igualtat està subscrit tant per personal que representa els interessos de l'Ajuntament de Mataró com per la representació legal de les persones treballadores. Ambdues parts formen la Comissió negociadora, paritària.

COMPOSICIÓ DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA DEL PLA D'IGUALTAT

La comissió negociadora del pla d'igualtat es constitueix amb [acta oficial el dia 9 de febrer de 2022](#). La comissió és paritària, amb 4 persones com a representació de l'empresa i 4 persones de la representació legal de les persones treballadores. La seva composició és:

- Per part de l'Ajuntament de Mataró
 - Montserrat Balaguer Bruguera. Cap de Servei d'Igualtat i Diversitat Ciutadana.
 - Elisabeth Bofill Roca. Tècnica de prevenció de nivell superior
 - Noemi Pelegrin Vargas. Assessora jurídica especialitzada de la Direcció de Recursos Humans i Organització
 - Estela Carpintero Alegre. Agent de la Policia Local.
- Per part de la representació legal de les persones treballadores
 - Cruz Vanesa Tejón Flores. Psicòloga de l'Àrea de Serveis a la Ciutadania. CCOO
 - Victoria Chicote Rodríguez. Educadora 1r cicle d'educació infantil en substitució del Sr. Pedro Manzanos González. Independents IME
 - Dionilda Zegarra Pinto. Tècnica mitjana d'ocupació. IAC-CATAC

- Suyapa Carolina Alvarado López. Agent policia local en substitució del Sr. Juan Manuel Casado Torres. SPL-CME

Les parts subscriptores del pla intern d'igualtat de gènere han conformat la Comissió negociadora del pla d'igualtat, constituïda de manera paritària per la representació de les persones treballadores (tant personal laboral com funcionari) i per representants de l'Ajuntament, que, després de negociar-lo, acorden l'aprovació d'aquest pla intern d'igualtat de gènere **amb una vigència de quatre anys**. L'aprovació formal del Pla es farà en Junta de Govern Local el 27 de novembre de 2023.

Igualment, s'acorda que, una vegada aprovat el Pla intern d'igualtat de gènere, la Comissió negociadora del pla d'igualtat es dissoldrà i s'establirà la **Comissió de seguiment del pla d'igualtat** (que podrà estar conformada, o no, per les mateixes persones que la Comissió negociadora, però que, en tot cas, haurà de comptar amb representació de l'Ajuntament i de les persones treballadores), la qual s'encarregarà de garantir un seguiment adient de les mesures recollides en el pla d'igualtat, així com de vetllar per la correcta implantació i compliment d'aquestes.

Tant el compromís assumit pel consistori com el document del pla es comunicarà a la plantilla a través dels canals de comunicació habituals.

5 MITJANS I RECURSOS TÈCNICS PER A DESPLEGAR EL PLA

El desenvolupament del Pla intern d'igualtat compta amb les instal·lacions, equips, mitjans, recursos humans i econòmics necessaris com per a assolir els objectius proposats.

6 RESUM DE L'INFORME DE DIAGNOSI

Segons el Reial decret 901/2020, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, la **diagnosi de situació del pla** intern d'igualtat de gènere s'ha de referir, almenys, a les següents matèries:

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

- G. Infrarepresentació femenina.
- H. Retribucions.
- I. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

Nota metodològica

Per tal d'adequar l'estructura del pla al que expressa el Reial decret 901/2020, el pla d'igualtat té una distribució per àmbits diferent. En tot cas, s'ha respectat plenament el contingut d'aquesta.

Tant la diagnosi com el pla inclouen no només les matèries d'anàlisi obligatòries que estableix l'article 46 de la LO3/2007, sinó també d'altres. El pla s'ha estructurat al voltant de 12 eixos estratègics que faciliten l'anàlisi. Aquests eixos són:

PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ	CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL	FORMACIÓ	PROMOCIÓ PROFESSIONAL
CONDICIONS DE TREBALL. AUDITORIA SALARIAL	EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL	INFRARREPRESENTACIÓ FEMENINA	RETRIBUCIONS
PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I DE L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE I EXPRESSIÓ DE GÈNERE	CULTURA D'IGUALTAT A L'ORGANITZACIÓ	COMUNICACIÓ CORPORATIVA AMB PERSPECTVA DE GÈNERE	SALUT LABORAL

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

6.1 PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ.

En relació amb l'accés a l'organització, la percepció d'igualtat dels homes és superior a la de les dones. Igualment, tot i l'esforç per utilitzar llenguatge inclusiu que es detecta en la documentació relativa als processos de selecció, es detecten possibilitats de millora quant a aquest aspecte.

Així mateix, quant a la inclusió de la perspectiva de gènere en la gestió dels processos de selecció, altres possibilitats de millora serien la inclusió del marc normatiu sobre igualtat i diversitat de gènere en els temaris de les convocatòries.

PUNTS FORTS

- Bona percepció de les persones que responen l'enquesta pel que fa a l'accés en igualtat a l'Ajuntament a l'accés a la formació. Ara bé, la percepció dels homes en ambdós casos és més positiva que no pas la de les dones.
- Esforç i voluntat per utilitzar llenguatge inclusiu, punt especialment important en la documentació relativa als processos de selecció.

ÀREES DE MILLORA

- Manca d'informació desagregada per sexes de les persones que han participat en els processos de selecció.
- Possibilitats de sistematització en l'elaboració de les bases dels processos de selecció.
- Els convenis col·lectius vigents no fan cap referència explícita a la igualtat de tracte i oportunitats de dones i homes en els processos d'accés a l'organització.
- No hi ha informació sobre la formació específica en igualtat i aplicació de la perspectiva de gènere de les persones que integren els tribunals de selecció.
- En la documentació relativa als processos de selecció, romanen mostres puntuals de llenguatge androcèntric (ús del masculí genèric). Igualment, no totes les fórmules emprades per evitar l'androcentrisme en el llenguatge són reeixides. Així doncs, hi ha encara possibilitats de millora en relació amb el llenguatge inclusiu.

6.2 CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL.

S'analitzen 1166 llocs de treball de l'estructura laboral. La plantilla frega l'equilibri entre sexes. Per edats, la major part de les empleades i dels empleats es tria entre els 30 i els 49 anys, amb les necessitats de mesures d'equilibri entre la vida laboral, personal i familiar que això implica. Per nivell d'estudis finalitzats, la major part de les empleades té estudis superiors i la major part dels empleats té estudis primaris finalitzats. Això es correspon, tot i les mancances en la informació, amb la distribució de la plantilla per subgrups professionals, ja que la major part de les empleades s'ubica en els subgrups A1 i A2, mentre que la major part dels empleats ho fa en els subgrups C2 i AP.

L'anàlisi de la composició de la plantilla de l'Ajuntament per àrees de treball i per subgrups professionals mostra segregació ocupacional en l'estructura laboral. Aquest és un dels factors que influeix en la bretxa salarial de l'organització.

Finalment, es detecten mancances en part de la informació necessària per fer una anàlisi completa de la informació rellevant en aquest àmbit.

PUNTS FORTS

- En el període analitzat, l'any 2022, hi ha equilibri de sexes a la plantilla de l'Ajuntament de Mataró (60% dones i 40% homes).
- Tot i les mancances en la informació relativa als estudis finalitzats, la distribució de la plantilla per subgrups professionals encaixa amb el nivell d'estudis de les empleades i empleats. És a dir, amb la informació disponible, no es detectaria sobrequalificació rellevant.

ÀREES DE MILLORA

- Possibilitats de millora en la gestió de la informació.
- Segregació horitzontal. Distribució desigual de dones i homes en les diferents àrees de treball. Les àrees de Qualitat urbana i d'Alcaldia-gerència són àrees masculinitzades, mentre que Administració general, Desenvolupament urbà i econòmic, i Serveis a la ciutadania són àrees feminitzades.
- Distribució desigual de dones i homes en els diferents subgrups professionals. Les dones es concentren en els subgrups professionals amb salaris base més alts (A1 i A2) i els homes ho fan en els subgrup C2 i AP, amb menor salari base.

6.3 FORMACIÓ

Tot i la bona percepció de la plantilla –millor en el cas dels homes— en relació amb la igualtat en l'accés a la formació, no es coneix bé l'existència d'un protocol de formació.

Així mateix, la documentació relativa a la formació (protocol, convenis) no explicita la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes.

Finalment, es detecten mancances en la informació relativa a les accions formatives dutes a terme i a la inclusió de la perspectiva de gènere en la gestió de la formació a l'ens.

PUNTS FORTS

- Bona percepció de les persones que responen l'enquesta pel que fa a l'accés en igualtat de condicions a la formació. Ara bé, la percepció dels homes en ambdós casos és més positiva que no pas la de les dones.

ÀREES DE MILLORA

- Els convenis col·lectius vigents no fan cap referència explícita a la igualtat de tracte i oportunitats de dones i homes en l'accés a la formació.
- El protocol relatiu a la formació no fa cap referència explícita a la igualtat de tracte i oportunitats de dones i homes en l'accés a la formació.
- No hi ha informació sobre la formació específica en igualtat i aplicació de la perspectiva de gènere de les persones que integren els tribunals de selecció.
- En les enquestes, s'expressa el desconeixement general de l'existència d'un protocol relatiu a la formació.
- Mancances en la gestió de la formació relativa a les accions formatives analitzades. No hi ha un resum dels continguts de les sessions ni dels horaris en què s'han dut a terme. No es compta amb la informació desagregada per sexe i subgrup professional de les persones que assisteixen a les sessions, ni amb la valoració de les accions formatives. Així mateix, tampoc es coneix quines accions formatives estan relacionades amb una possible promoció.
- Manca d'informació sobre l'aplicació de la perspectiva de gènere en accions formatives no específiques sobre igualtat.

6.4 PROMOCIÓ PROFESSIONAL

La percepció d'igualtat quant a la promoció és més alta per als empleats que no per a les empleades. Entre la documentació relativa a la promoció, destaca la reserva mínima del 50% de les places a la promoció interna. D'altra banda, no es disposa de documentació relativa als darrers processos de promoció.

PUNTS FORTS

- Bona percepció de les persones que responen l'enquesta pel que fa a l'accés en igualtat a l'Ajuntament i a l'accés a la formació. Ara bé, la percepció dels homes en ambdós casos és més positiva que no pas la de les dones.

ÀREES DE MILLORA

- En relació amb els processos de promoció, les dones no expressen percepció d'igualtat de tracte i oportunitats. Com a motius, es plantegen biaixos i rols de gènere, així com diferències entre àrees de treball.
- Manca d'informació sobre els processos de promoció més recents. En les entrevistes es comenten possibles mancances quant a la comunicació de l'existència de vacants que poden suposar una promoció interna. Així mateix, també es parla de les dificultats de les dones per accedir al nivell directiu.

- Gestió de la informació relativa a la mobilitat interna, desglossada per sexe i subgrup professional, indicant si els processos han estat voluntaris o no.

6.5 CONDICIONS DE TREBALL.

Pel que fa a la relació laboral, el funcionariat suposa la major part de les empleades i dels empleats. Tot i això, en el conjunt de la plantilla, **l'estabilitat laboral dels homes és superior a la de les dones**, ja que el percentatge de funcionàries sobre el total de dones és inferior al de funcionaris sobre el total d'homes. A més, el personal de suplències està feminitzat.

No es disposa d'informació sobre la temporalitat en el treball (treball a temps parcial i motius, ús de les mesures d'equilibri), ni sobre el treball a torns.

PUNTS FORTS

- Es disposa de la informació desagregada per sexe per a l'anàlisi d'aquest àmbit

ÀREES DE MILLORA

- Desequilibris en la composició de dones i homes en certs aspectes de la classificació professional. El percentatge de funcionàries és menor que el de funcionaris. Igualment, el percentatge de dones que treballa com a personal de suplència és el doble que el d'homes.
- No es disposa d'informació sobre la temporalitat en el treball, ni sobre el treball a torns.

6.6 EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL.

En relació a l'equilibri entre la vida personal, familiar i laboral, una mica més de la **meitat de la plantilla**, sense grans diferències entre empleades i empleats, considera que la **política del temps afavoreix l'equilibri entre les diferents esferes de la vida**. Com a possibilitats de millora, s'expressa el teletreball i la major flexibilitat laboral. **Les dones expressen possibilitats més grans de conciliació que no els homes**.

Es desconeix si s'han desplegat campanyes de sensibilització sobre la importància de la corresponsabilitat.

PUNTS FORTS

- Valoració positiva de la plantilla pel que fa a les possibilitats d'equilibri entre la vida personal, familiar i laboral. Valoració és més positiva en el cas de les dones.

ÀREES DE MILLORA

- Possibilitats de millora de les mesures relacionades amb els usos del temps.
- Manca d'informació sobre l'ús de les mesures de conciliació i d'accions d'impuls de les mesures de corresponsabilitat per part dels homes.

6.7 INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA

La plantilla frega l'equilibri entre sexes, però l'equilibri no es manté en l'anàlisi per subgrups professionals o per àrees de treball. La major part de les empleades s'ubica en els subgrups A1 i A2, mentre que la major part dels empleats ho fa en els subgrups C2 i AP.

L'anàlisi de la composició de la plantilla de l'Ajuntament per àrees de treball i per subgrups professionals mostra segregació ocupacional en l'estructura laboral. Aquest és un dels factors que influeix en la bretxa salarial de l'organització.

PUNTS FORTS

- En el període analitzat, l'any 2022, hi ha equilibri de sexes a la plantilla de l'Ajuntament de Mataró (60% dones i 40% homes).

ÀREES DE MILLORA

- Segregació horitzontal. Distribució desigual de dones i homes en les diferents àrees de treball. Les àrees de Qualitat urbana i d'Alcaldia-gerència són àrees masculinitzades, mentre que Administració general, Desenvolupament urbà i econòmic, i Serveis a la ciutadania són àrees feminitzades.
- Distribució desigual de dones i homes en els diferents subgrups professionals. Les dones es concentren en els subgrups professionals amb salaris base més alts (A1 i A2) i els homes ho fan en els subgrup C2 i AP, amb menor salari base.

6.8 RETRIBUCIONS.

En el període analitzat, l'estructura laboral de l'Ajuntament de Mataró presenta la segregació ocupacional dels ens locals. Aquesta distribució desigual d'empleades i

empleats segons els rols i estereotips de gènere és l'origen de la bretxa salarial de l'organització que, en aquest període és del 13,65%.

Entre els factors concrets que determinen la bretxa hi ha les retribucions corresponents al personal eventual i, dins dels complements salarials, el complement específic i, en menor mesura, el complement de destinació. La parcialitat també hi pot tenir un paper important, però no es disposa de la informació relativa a les hores de treball reals de la plantilla.

PUNTS FORTS

- Es disposa de la informació bàsica, desagregada per sexes, necessària per a l'anàlisi d'aquest àmbit

ÀREES DE MILLORA

- La percepció de transparència i igualtat retributiva és inferior en el cas de les empleades.
- Bretxa salarial de les retribucions totals, 13,65%, desfavorable a les dones.
- El motiu principal de la bretxa salarial de les retribucions és la segregació ocupacional de l'estructura laboral de l'ajuntament.
- No hi ha una valoració de llocs de treball recent.

6.9 PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I DE L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE I/O EXPRESSIÓ DE GÈNERE

L'anomenat protocol contra la discriminació i/o l'assetjament sexual o de gènere va ser aprovat en desembre de 2021 amb el consens de la representació legal de les persones treballadores. Es tracta d'un protocol complet, en què es detallen les mesures preventives i de sensibilització, així com les persones responsables de la detecció i l'abordatge de possibles situacions d'assetjament.

Tanmateix, hauria d'actualitzar-se per incloure els últims canvis del marc normatiu vigent, posteriors a l'elaboració del document.

PUNTS FORTS

- Bona percepció de les dones i dels homes que hi treballen (percepció més positiva dels homes) quan a l'Ajuntament com a entorn de treball segur, lliure d'assetjament sexual o per raó de sexe.

ÀREES DE MILLORA

- Difusió dels continguts del protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. Al voltant del 45% de les dones i dels homes desconeixen que hi ha el protocol, i al voltant del 36% de les dones i del 31% dels homes declaren que no sabrien què fer davant d'un cas d'assetjament.
- Inclusió d'altres tipus d'assetjament
- En el protocol, hi ha mancances quant a la programació temporal de les accions preventives, el contacte amb les persones de referència i la comissió de suport. Igualment, la menció a l'àmbit digital no és gaire explícita.
- Actualització del protocol per incloure la Llei catalana 17/2020, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, la Llei orgànica 10/2022, de garantia integral de la llibertat sexual, la Llei 4/2023 per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI o les lleis catalana i estatal d'igualtat de tracte i no discriminació.
- No extensió de l'abast del protocol a les empreses externes amb qui col·labora.

6.10 CULTURA D'IGUALTAT A L'ORGANITZACIÓ

L'Ajuntament de Mataró compta amb una llarga trajectòria en la planificació i el desplegament de polítiques d'igualtat i diversitat de gènere. Igualment, ha aprovat l'anomenat reglament de polítiques de gènere interseccionals, que detalla, tant en l'àmbit intern com en l'extern, el desplegament de polítiques d'igualtat. Així mateix, la plantilla, segons indica l'enquesta, coneix què és un pla d'igualtat.

Tanmateix, hi ha aspectes en aquest eix en què es podria millorar. Es disposa de poca informació pel que fa al seguiment i l'avaluació dels plans elaborats i del reglament de polítiques interseccionals. A més, els convenis no fan cap referència explícita al marc normatiu vigent quant a igualtat de gènere. No es coneix tampoc, si l'Ajuntament treballa de manera sistemàtica amb dades desagregades per sexe o gènere. Finalment, la perspectiva de gènere en les licitacions no està encara estandaritzada.

PUNTS FORTS

- La plantilla de l'Ajuntament coneix què és un pla intern d'igualtat de gènere.
- Llarg trajectòria en el desenvolupament de polítiques, estructures i documents en relació amb l'impuls de la igualtat de gènere
- Aprovació del Reglament de polítiques de gènere interseccionals. Aquest document detalla el desplegament de polítiques relacionades amb els àmbits d'anàlisi i d'actuació dels plans d'igualtat, tant interns com de ciutadania. En el moment d'elaboració de la diagnosi, donat que l'aprovació del document és recent, no es compta amb informació relativa al grau d'implementació d'aquest reglament.

ÀREES DE MILLORA

- Poca informació sobre el seguiment i avaluació dels plans
- Els convenis laborals no tenen cap referència explícita al principi d'igualtat entre dones i homes, i no estan actualitzats amb la legislació vigent
- No hi ha informació sobre el treball sistemàtic amb dades desagregades per sexe
- Clàusules relatives a la perspectiva de gènere en les licitacions, incloses de manera estandaritzada.
- En relació amb el Reglament de polítiques de gènere interseccionals, possibilitat de treballar amb indicadors el grau de compliment dels aspectes que aquest document inclou.

6.11 COMUNICACIÓ CORPORATIVA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

La percepció de la plantilla en relació amb la comunicació no sexista és bona, tot i que és més positiva en el cas dels homes. L'Ajuntament ha fet explícit el seu compromís per utilitzar llenguatge inclusiu, en l'àmbit intern i en l'extern, així com a demanar-lo a les empreses amb què col·labora. La voluntat de l'Ajuntament es fa palesa en les mostres de comunicació analitzades. Ara bé, s'observen mostres de llenguatge androcèntric en els textos analitzats i manca informació i formació sobre comunicació no sexista i inclusiva al personal.

Igualment, tot i que les accions relacionades amb l'impuls de la igualtat real de tracte i oportunitats entre dones i homes es fan visibles en el portal web, també es detecten mancances en la difusió de la informació sobre la planificació i el desplegament de polítiques de gènere.

PUNTS FORTS

- Bona percepció de la plantilla pel que fa a l'accés en igualtat a la formació i a l'ús de llenguatge inclusiu. Ara bé, la percepció és més positiva en el cas dels homes.
- El *Reglament de polítiques de gènere interseccionals* explicita el compromís de l'Ajuntament per diversos aspectes relacionats amb la comunicació i l'ús del llenguatge en l'àmbit intern i de ciutadania. Això inclou l'extensió del compromís d'ús de llenguatge i comunicació inclusiva a les empreses amb qui treballa.
- Voluntat i esforç de l'ens per emprar llenguatge no sexista i inclusiu en les diverses mostres de comunicació analitzades.
- Es fan visibles les accions –promogudes per l'Ajuntament o en què aquest col·labora– relacionades amb l'impuls de la igualtat entre dones i homes i la no discriminació de cap col·lectiu social.

ÀREES DE MILLORA

- Manca d'informació sobre la formació en llenguatge inclusiu rebuda pel personal, especialment per part del personal responsable de l'àrea de comunicació.
- Romanen mostres de llenguatge androcèntric –masculí genèric– en diverses mostres de comunicació, com ara portal web, xarxes socials, plecs de clàusules administratives relatives a les licitacions més recents i convenis vigents per funcionariat i personal laboral.
- Encara sense informació sobre la implementació del *Reglament de polítiques de gènere interseccionals*, tampoc pel que fa als punts relatius a la comunicació i a l'ús del llenguatge.
- A les entrevistes es comenten les mancances en l'àrea de comunicació, que es tradueixen en dificultats en la difusió de la informació sobre la planificació i el desplegament de polítiques de gènere.

6.12 SALUT LABORAL

Es detecta un desconeixement majoritari sobre l'existència d'estudis de riscos psicosocials.

PUNTS FORTS

- Valoració de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere en elaboració.

ÀREES DE MILLORA

- Desconeixement de la plantilla sobre l'existència d'un estudi de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere.
- La política de prevenció de riscos i salut laboral no incorpora la perspectiva de gènere, més enllà de les situacions específiques d'embaràs i lactància natural.
- El procediment d'actuació davant casos de risc psicosocial no recull la Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.
- Problemes per a la desconnexió digital comentats a les entrevistes.

7 PLA D'ACCIÓ I CALENDARI DE TREBALL

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

Amb l'objectiu d'assegurar l'absència de discriminació i buscant la transparència en matèria retributiva, es recomana treballar en la planificació de mesures, a implementar durant la vigència del pla d'igualtat de l'Ajuntament de Mataró.

Amb la finalitat de garantir la implementació d'aquestes mesures, s'estableix un calendari específic per a cadascuna d'elles –és a dir, un calendari d'execució–, es designa un equip o departament responsable de la seva realització i supervisió i, per a cada mesura, s'associen recursos i indicadors que permetin fer-ne un seguiment acurat.

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

A continuació es presenten les mesures del pla, agrupades segons els eixos organitzadors de la diagnosi.

7.1 PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

Mesura 1	Inclusió en els temaris de la normativa vigent sobre igualtat de dones i homes i erradicació de les violències masclistes, segons expressa l'article 16 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
Objectiu	Desplegar procediments amb perspectiva de gènere per garantir processos de selecció igualitaris i objectius.
Responsable/ Càrrec	Oficina tècnica de la Direcció de Recursos Humans i Organització
Temporalitat	Principis de 2024
Recursos	Hores de treball del personal tècnic
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> Nombre i percentatges, del total de convocatòries, en què s'ha inclòs en els temaris la normativa vigent sobre igualtat de gènere i violència masclista.

Mesura 2	Sistematització de la informació, amb dades desagregades per sexe, de les persones que participen en els processos de selecció: persones que es presenten, admeses i excloses, i persones finalment seleccionades.
Objectiu	Desplegar procediments amb perspectiva de gènere per garantir processos de selecció igualitaris i objectius.
Responsable/ Càrrec	Oficina tècnica de la Direcció de Recursos Humans i Organització
Temporalitat	Principis de 2024
Recursos	Hores de treball del personal tècnic
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre i percentatges, del total de convocatòries, en què s'ha gestionat la informació relativa a les candidatures, exclusions i admissions, i a les persones finalment seleccionades, amb dades desagregades per sexe. ▪ S'observen diferències per sexes en l'evolució de les candidatures de les diferents àrees?

7.2 FORMACIÓ

Mesura 3	Formació i campanyes de sensibilització en temes d'igualtat a tota la plantilla de forma obligatòria
Objectiu	Disposar d'un pla de formació basat en les necessitats detectades de les empleades i empleats, que inclogui la perspectiva de gènere.
Responsable/ Càrrec	Oficina tècnica i Servei de gestió i atenció a les persones de la Direcció de Recursos Humans i Organització.
Temporalitat	2024
Recursos	Hores de treball del personal tècnic Possibilitat de contractació externa
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de sessions celebrades ▪ S'han recollit les dades, desagregades per sexe, de les formacions realitzades, continguts, durada, horari en que s'han dut a terme, format (en línia o presencial), qüestionaris d'avaluació, si escau, de les sessions. ▪ Continguts, durada i calendari del programa formatiu ▪ Nom i nombre de persones formades, amb dades desagregades per sexe ▪ Valoració de la formació per part de les persones assistents ▪ Format de la formació (presencial, en línia)

7.3 PROMOCIÓ PROFESSIONAL

Mesura 4	Disseny d'un procediment per estructurar i reglamentar la carrera professional de la plantilla de l'Ajuntament
Objectiu	Impulsar el desenvolupament i la promoció professional amb perspectiva de gènere
Responsable/ Càrrec	Direcció de Recursos Humans i Organització.
Temporalitat	A partir de 2025
Recursos	Hores de treball del personal tècnic
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Les persones responsables d'elaborar el procediment de formació tenen formació en perspectiva de gènere als projectes ▪ El procediment ha estat negociat i consensuat amb la representació legal de les persones treballadores ▪ El procediment s'ha aprovat

7.4 CONDICIONS DE TREBALL

<p>Mesura 5</p>	<p>Elaboració i aprovació d'una valoració de llocs de treball sense biaixos de gènere, d'acord amb el RD 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.</p> <p>Incorporació de la perspectiva de gènere en el procés de valoració de la relació de llocs de treball per tal d'identificar factors presents en les diferents àrees d'activitat, en concret les específicament amb més pes de les dones (atenció directa d'usuaris/es, tipologia de serveis, tipologia de serveis, distribució de l'horari, etc.) la revaloració de les quals contribuirà a la reducció de la bretxa salarial de gènere i incorporar, amb el mateix objectiu, la ponderació adient d'aquests factors de valoració de llocs de treball respecte a la totalitat dels que siguin objecte de valoració.</p>
<p>Objectiu</p>	<p>Implementar instruments, segons el marc normatiu vigent, per garantir la mateixa retribució per treballs d'igual valor, així com l'absència de discriminacions salarials per raó de sexe.</p> <p>Garantir condicions de treball lliures de biaixos de gènere</p>
<p>Responsable/ Càrrec</p>	<p>Direcció de Recursos Humans i Organització.</p>
<p>Temporalitat</p>	<p>A partir del 2026.</p>
<p>Recursos</p>	<p>Possibilitat contractació externa</p>
<p>Indicadors de seguiment</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ S'ha elaborat una valoració de llocs de treball mitjançant un sistema de punts? ▪ Quins sistema s'ha utilitzat? ▪ Quins factors i subfactors s'han considerat? ▪ La valoració de llocs de treball, s'ha negociat amb la representació legal de ls persones treballadores? ▪ Valoració de llocs de treball sense biaixos de gènere finalitzada i aprovada

Mesura 6	Actualització dels convenis i acords de treball vigents per al personal al servei de l'Ajuntament de Mataró amb la incorporació del pla intern d'igualtat de gènere i del marc normatiu vigent en relació amb la igualtat de gènere i els drets de les persones LGTBI en els convenis
Objectius específics	Garantir condicions de treball lliures de biaixos de gènere
Responsable/ Càrrec	Direcció de Recursos Humans i Organització.
Temporalitat	2024- 2025
Recursos	Hores de treball del personal responsable
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> ▪ El pla d'igualtat ha estat incorporat als convenis i/o acords de condicions de treball del personal al servei de l'Ajuntament ▪ Els convenis i/o acords de condicions de treball del personal al servei de l'Ajuntament incorporen explícitament el marc normatiu vigent quant a igualtat entre dones i homes i drets de les persones LGTBI.

7.5 EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

Mesura 7	Recollida de les necessitats de conciliació de la plantilla i creació de campanyes de sensibilització sobre la cultura de la cura i la corresponsabilitat
Objectius específics	Promoure la corresponsabilitat del personal pel que fa a les tasques de cura i d'atenció a les persones. Promoure una ordenació del temps de treball que afavoreixi la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
Responsable/ Càrrec	Servei d'Igualtat i Diversitat Ciutadana. Anual.
Temporalitat	Anual
Recursos	Hores de dedicació del personal responsable
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Com s'han recollit les necessitats de conciliació de la plantilla? ▪ Detall de les campanyes de sensibilització dutes a terme ▪ S'ha inclòs informació sobre drets de conciliació en el manual o en el procés d'acollida? ▪ A través de quin mitjà s'han comunicat a la plantilla? ▪ Feedback rebut per part de la plantilla.

Mesura 8	Elaboració d'un document relatiu a la desconexió digital dins del projecte d'Empresa Saludable
Objectiu	Promoure la corresponsabilitat del personal en tasques de cura i atenció a les persones.
Responsable	Servei de Prevenció de Riscos Laborals.
Temporalitat	2025
Recursos	Personal de l'Ajuntament/Manuals i altres documents bibliogràfics.
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Detallar les polítiques de desconexió digital ▪ Comunicar-ho a tota la plantilla ▪ Principals resultats/ canvis detectats

Mesura 9	Implementació del lloc de treball 360º
Objectius específics	<p>Promoure la corresponsabilitat del personal pel que fa a les tasques de cura i d'atenció a les persones.</p> <p>Promoure una ordenació del temps de treball que afavoreixi la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.</p>
Responsable/ Càrrec	Direcció de Recursos Humans i Organització.
Temporalitat	2025-2026.
Recursos	Cost hora del personal tècnic
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> ▪ S'ha fet una revisió del reglament de teletreball? ▪ Com s'ha incorporat la salut laboral en casos de teletreball? ▪ Com s'ha comunicat a la plantilla els resultats del seguiment?

Mesura 10	Elaboració d'un resum divulgatiu de les mesures de conciliació disponibles a l'organització. Enviament cada trimestre/semestre, del document resum, així com de l'enllaç a la ubicació del document complet per a la consulta d'aquest.
Objectius específics	<p>Promoure la corresponsabilitat del personal pel que fa a les tasques de cura i d'atenció a les persones.</p> <p>Promoure una ordenació del temps de treball que afavoreixi la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.</p>
Responsable/ Càrrec	Direcció de Recursos Humans i Organització.
Temporalitat	Semestral, a partir de 2024.
Recursos	Hores de dedicació del personal responsable
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> ▪ S'ha realitzat un díptic/tríptic informatiu amb el resum de les novetats ▪ Canals de comunicació de les novetats a la plantilla <p>Retorn per part de la plantilla</p>

7.6 RETRIBUCIONS

Mesura 11	Elaboració d'un registre retributiu anual, amb el desglossament de tots els conceptes retributius d'acord amb el previst a l'article 6 del RD 902/2020 i art 28.2 de l'Estatut dels Treballadors, que inclogui un informe justificatiu de posicions en què s'hagin trobat diferències retributives no objectivables.
Objectius específics	Implementar instruments, segons el marc normatiu vigent, per garantir la mateixa retribució per treballs d'igual valor, així com l'absència de discriminacions salarials per raó de sexe.
Responsable/Càrrec	Servei de gestió i atenció a les persones de la Direcció de Recursos Humans i Organització.
Temporalitat	2025
Recursos	Hores de dedicació del personal responsable
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> ▪ El registre retributiu s'ha elaborat segons el marc normatiu vigent ▪ S'ha comunicat a la representació sindical deu dies abans de la seva elaboració? ▪ S'ha fet una anàlisi dels resultats per part de la comissió per veure l'evolució de les condicions laborals i de la bretxa salarial entre dones i homes ▪ Fluctuació de la bretxa anual al llarg de la vigència del pla. ▪ Alguna persona ha sol·licitat el registre retributiu? ▪ Adjuntar informes de la bretxa detectada i correccions aplicades, si escau ▪ S'ha fet una anàlisi dels resultats per part de la comissió per veure l'evolució de les condicions laborals i de la bretxa salarial entre dones i homes

7.7 PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I DE L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE I/O EXPRESSIÓ DE GÈNERE

Mesura 12	Revisió i actualització del protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe per donar cobertura al marc normatiu actual: 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 LGTBI, Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual, Llei catalana de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista (2020), etc.
Objectius específics	Garantir un entorn de treball lliure d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual i d'identitat de gènere.
Responsable/Càrrec	Servei d'Igualtat i Diversitat Ciutadana, Servei de Prevenció de Riscos Laborals i Comitè de Seguretat i Salut.
Temporalitat	2025
Recursos	Pressupost anual de l'Ajuntament Recurs Catàleg de la Diputació de Barcelona Hores de dedicació del personal tècnic responsable
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> ▪ El protocol s'ha revisat i actualitzat, inclosa la programació temporal de les mesures preventives a desplegar ▪ Criteris incorporats? ▪ El protocol recull tant el marc legal, com definicions i exemples de les tipologies d'assetjament, mecanismes de prevenció, una comissió de seguiment i un procediment d'actuació detallat, així com el règim disciplinari i possibles mesures correctores a aplicar? ▪ S'han comunicat l'actualització del protocol a la plantilla?

Mesura 13	Desplegament i seguiment accions prevenció aprovades en el protocol de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere
Objectius específics	<p>Revisar i actualitzar el protocol de prevenció i actuació davant situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere</p> <p>Garantir un entorn de treball lliure d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual i d'identitat de gènere</p> <p>Sensibilitzar el conjunt de les persones que treballen a l'Ajuntament</p> <p>Garantir que totes les persones que treballen a l'Ajuntament, incloses les noves incorporacions, coneixen els continguts i les implicacions del protocol</p>
Responsable/Càrrec	Comissió Protocol i Comitè de Seguretat i Salut.
Temporalitat	2025-2026
Recursos	Hores de dedicació del personal responsable
Indicadors de seguiment	Indicadors previstos en el protocol

Mesura 14	Formació a la Comissió de prevenció, detecció, abordatge i reparació i seguiment de l'assetjament per dotar-la de coneixement en l'abordatge d'aquests casos
Objectiu	Comptar amb personal competent per a la prevenció i abordatge de l'assetjament
Responsable	Servei d'Igualtat i Diversitat Ciutadana, Servei de Prevenció de Riscos Laborals i Comitè de Seguretat i Salut
Temporalitat	2025-2026.
Recursos	Hores de dedicació del personal
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> ▪ S'ha creat la comissió? ▪ Detallar composició de la comissió i perfil de les persones integrants

7.8 CULTURA D'IGUALTAT A L'ORGANITZACIÓ

Mesura 15	Aprovació d'un pressupost anual per a la implementació del Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament
Objectiu	Dotar la comissió de seguiment i avaluació del pla amb eines de treball per al desplegament, seguiment i avaluació del pla.
Responsable/ Càrrec	Servei de gestió i atenció a les persones de la Direcció de Recursos Humans i Organització i Gestió Econòmica.
Temporalitat	A partir de 2025
Recursos	No són necessaris recursos addicionals per l'aprovació
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> ▪ El pressupost ha estat aprovat per 2024 ▪ El pressupost ha estat aprovat per 2025 ▪ El pressupost ha estat inclòs en l'avaluació a la meitat de la vigència del pla ▪ El pressupost ha estat aprovat per 2026 ▪ El pressupost ha estat aprovat per 2027

Mesura 16	Seguiment semestral del desplegament del Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament, segons indica el RD 901/2020 i avaluacions a la meitat i al final de la vigència d'aquest
Objectiu	Dotar la comissió de seguiment i avaluació del pla amb eines de treball per al desplegament, seguiment i avaluació del pla.
Responsable/ Càrrec	Comissió de seguiment del Pla.
Temporalitat	Semestral a partir de l'aprovació del Pla.
Recursos	Hores de treball de les persones que integren la comissió
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Actes de les reunions de seguiment ▪ S'han elaborat informes de seguiment anuals ▪ Percentatge d'accions realitzades que compten amb informe de seguiment ▪ Informe d'avaluació a la meitat de la vigència del pla elaborat ▪ Elaborat Informe d'avaluació final abans que finalitzi la vigència del pla ▪ Els informes d'avaluació són accessibles ▪ Els informes de seguiment són accessibles ▪ Els informes de seguiment i avaluació es tenen en compte en el disseny de noves accions

Mesura 17	Consens i establiment de criteris quant al treball amb dades desagregades per sexe i/o gènere i planificació de l'actualització dels formularis, impresos, documentació, etc. des de les diverses àrees de treball de l'Ajuntament perquè incloguin els criteris consensuats, segons s'expressa tant a la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i home, en l'article 20, com la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva entre dones i homes, en l'article 56.
Objectiu	Transversalitzar la perspectiva de gènere
Responsable/ Càrrec	Secretaria.
Temporalitat	De forma gradual durant vigència del Pla.
Recursos	Hores de dedicació del personal tècnic
Indicadors de seguiment	Percentatge de formularis, impresos, documents, etc. de cada àrea de treball en què s'han inclòs les variables consensuades quant a sexe i/o gènere.

7.9 COMUNICACIÓ CORPORATIVA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

Mesura 18	Planificació i celebració d'almenys una sessió formativa sobre llenguatge no sexista i inclusiu per al conjunt de la plantilla de l'Ajuntament, especialment per a les persones amb responsabilitats en la comunicació de l'Ajuntament.
Objectius específics	Garantir una comunicació corporativa igualitària, no sexista i inclusiva.
Responsable/Càrrec	Oficina tècnica de la Direcció de Recursos Humans i Organització.
Temporalitat	Almenys una sessió durant el període de vigència del Pla.
Recursos	Possibilitat contractació externa Catàleg de recursos de la Diputació de Barcelona
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La sessió formativa s'ha dut a terme ▪ S'han recollit les dades, desagregades per sexe, de les formacions realitzades, continguts, durada, horari en que s'han dut a terme, format (en línia o presencial), qüestionaris d'avaluació, si escau, de les sessions. ▪ Nombre de sessions celebrades ▪ Continguts, durada i calendari del programa formatiu ▪ Nom i nombre de persones formades, amb dades desagregades per sexe ▪ Valoració de la formació per part de les persones assistents ▪ Caràcter de la formació (obligatòria o optativa) ▪ Format de la formació (presencial, en línia)

Mesura 19	Revisió i adaptació de textos i documents clau, per assegurar que es redacten fent ús de llenguatge no sexista i inclusiu: instàncies, sol·licituds, inscripcions, portal web, etc.
Objectius específics	Garantir una comunicació corporativa igualitària, no sexista i inclusiva.
Responsable/Càrrec	Direcció de Recursos Humans i Organització i Servei de Comunicació. Almenys una sessió durant el període de vigència del Pla
Temporalitat	Almenys una sessió durant el període de vigència del pla
Recursos	Possibilitat contractació externa Catàleg de recursos de la Diputació de Barcelona
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> ▪ S'han consensuat els textos i documents a revisar ▪ Nombre de documents revisats. ▪ Principals modificacions dutes a terme. ▪ S'ha comunicat a les persones referents els canvis. ▪ Percentatge de textos, documents, etc. revisats respecte dels planificats per a revisió

Mesura 20	Formació sobre llenguatge i comunicació no sexista i inclusiva al conjunt del personal de l'Ajuntament
Objectius específics	Garantir una comunicació corporativa igualitària, no sexista i inclusiva.
Responsable/Càrrec	Servei de Prevenció de Riscos Laborals, Comitè de Seguretat i Salut i la Comissió de seguiment.
Temporalitat	Almenys una sessió durant la vigència del pla
Recursos	Possibilitat de contractació externa
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de sessions celebrades ▪ Nom i nombre de persones formades, amb dades desagregades per sexe ▪ Caràcter de la formació (obligatòria o optativa) ▪ S'han recollit les dades, desagregades per sexe, de les formacions realitzades, continguts, durada, horari en que s'han dut a terme, format (en línia o presencial), qüestionaris d'avaluació, si escau, de les sessions.

7.10 SALUT LABORAL

Mesura 21	Actualització de la documentació relativa a la prevenció de riscos psicosocials, segons Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.
Objectius específics	Aplicar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals i psicosocials
Responsable/Càrrec	Comitè de Seguretat i Salut, Servei de Prevenció de Riscos Laborals i Comissió de seguiment.
Temporalitat	2024
Recursos	Pressupost salut laboral
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Es disposa d'informes de riscos laborals i psicosocials amb perspectiva de gènere, segons el marc normatiu vigent ▪ Es despleguen les mesures correctores escaients

Mesura 22	Formació de les persones que formen part del comitè de seguretat i salut en incorporació de la perspectiva de gènere en la salut laboral.
Objectius específics	Aplicar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals
Responsable/Càrrec	Oficina tècnica de la Direcció de Recursos Humans i Organització
Temporalitat	Anual
Recursos	Pressupost anual de l'Ajuntament Recurs Catàleg de la Diputació de Barcelona Hores de dedicació del personal tècnic
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> ▪ S'ha realitzat la formació? ▪ Nombre de persones formades desagregat per sexe. ▪ Programa formatiu. ▪ Valoració de la formació (enquesta).

7.11 IMPLEMENTACIÓ DE LES MESURES

És en aquesta fase què es comencen a desplegar les accions previstes en l'etapa anterior. L'organització haurà de comunicar a la plantilla les actuacions que es duran a terme i el perquè, comptant amb la seva cooperació.

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

8 PROCÉS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

Al llarg de la fase d'implantació cal que l'ens, a través de la comissió de seguiment i avaluació, realitzi reunions periòdiques que li permetin conèixer quin és el grau d'aplicació del pla dissenyat.

En paral·lel i tal com estableix la llei, la comissió de seguiment i avaluació haurà de desenvolupar un informe d'avaluació a la meitat de la vigència del pla, i al finalitzar la vigència, per veure l'impacte que ha tingut la posada en marxa del pla.

L'estructura de l'avaluació es farà a través de tres fites:

- La primera avaluació es durà a terme a la meitat del període de vigència del pla d'igualtat. Aquesta avaluació intermèdia serà útil per conèixer el progrés del procés d'implementació del pla d'igualtat i establir, si escau, les mesures d'ajustament necessàries.
- La segona avaluació, avaluació final, estarà enllestida a la finalització del període de vigència del pla.

Totes les avaluacions es faran considerant els següents aspectes:

A. Avaluació de resultats

- Grau d'acompliment dels objectius plantejats en el pla d'igualtat
- Grau de correcció de les desigualtats detectades a la diagnosi
- Grau de consecució dels resultats esperats

B. Avaluació del procés

- Grau de desenvolupament de les accions iniciades
- Grau de dificultat percebut en el desplegament de les accions
- Tipus de dificultat i solucions escomeses
- Canvis produïts en les accions i en el desenvolupament del pla atesa la flexibilitat d'aquest

C. Avaluació de l'impacte

- Grau d'assoliment a la igualtat d'oportunitats en l'Ajuntament de Mataró.
- Canvis en la cultura de l'Ajuntament: canvi d'actituds de l'equip directiu, de la plantilla en general, en les pràctiques de Recursos Humans, etc.
- Reducció de desequilibris en la presència i participació de dones i homes

Els resultats d'aquestes avaluacions es recolliran en un informe d'avaluació del pla d'igualtat, el qual haurà de ser aprovat per la comissió de seguiment. Igualment, aquest informe formarà part del pla d'igualtat i posarà les bases per al III Pla d'igualtat de l'Ajuntament de Mataró.

9 PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ

Si escau, la comissió de seguiment s'encarregarà de dur a terme un **procediment de modificació**, inclòs el procediment per tal de resoldre possibles discrepàncies que poguessin sorgir en l'aplicació, seguiment, avaluació o revisió del present pla d'igualtat, segons el que estableix l'article 9 del Reial decret 901/2020, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre. El procediment per a solucionar possibles discrepàncies en aquestes situacions serà la mediació.

Així mateix, la comissió de seguiment es reunirà per a dur a terme la revisió del pla quan es doni alguna de les circumstàncies recollides en l'article 9.2 del Reial decret 901/2020:

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

Pel que fa a la necessitat d'actualitzar el diagnòstic, la comissió de seguiment es guiarà segons el que estableix l'apartat 3 de l'article esmentat: quan per circumstàncies motivades degudament sigui necessari, la revisió ha d'implicar l'actualització del diagnòstic, així com de les mesures del pla d'igualtat, en la mesura necessària.