

PLA INTERN D'IGUALTAT AJUNTAMENT DE SANT JUST DESVERN

2024-2028



Ajuntament de
Sant Just Desvern

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	- 9 -
5	MITJANS I RECURSOS TÈCNICS PER A DESPLEGAR EL PLA	- 10 -
6	RESUM DE L'INFORME DE DIAGNOSI	- 10 -
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	- 15 -
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	- 19 -
6.12	SALUT LABORAL	- 20 -
7	PLA D'ACCIÓ I CALENDARI DE TREBALL	- 21 -
7.1	PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ	- 21 -
7.2	CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL	- 22 -
7.3	FORMACIÓ	- 22 -
7.4	PROMOCIÓ PROFESSIONAL	- 24 -
7.5	CONDICIONS DE TREBALL	- 24 -
7.6	EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL	- 25 -
7.7	INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA	- 27 -
7.8	RETRIBUCIONS	- 28 -
7.9	PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I DE L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE I/O EXPRESSIÓ DE GÈNERE	- 29 -
7.10	CULTURA D'IGUALTAT A L'ORGANITZACIÓ	- 31 -
7.11	COMUNICACIÓ CORPORATIVA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	- 34 -



7.12	SALUT LABORAL	- 35 -
8	PROCÉS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	- 36 -
9	PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ	- 38 -
10	IMPLEMENTACIÓ DE LES MESURES.....	- 39 -
11	ANNEXOS.....	- 40 -
11.1	ANNEX 1. ACTA DE CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ DE SEGUIMENT DEL PLA D'IGUALTAT	- 40 -

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 Sant Just Desvern 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 previnguin 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 Sant Just Desvern.

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 al Pla d'igualtat intern.
 - Desenvolupar la perspectiva de gènere de forma transversal.
 - Afavorir la cultura d'equitat de gènere i igualtat d'oportunitats entre el personal de l'ajuntament.
2. Garantir una comunicació corporativa igualitària, inclusiva i no sexista.
 - Formar el personal clau en la comunicació corporativa en redacció inclusiva.
 - Treballar per una comunicació clara que garanteixi la transparència i l'accés a la informació.
 - Treballar per comunicar igualtat.
3. Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés a la feina i a la formació, així com en el desenvolupament professional de dones i homes.
 - Desenvolupar instruments per garantir processos de selecció igualitaris i objectius.
 - Comptar amb un Pla de formació basat en necessitats detectades de forma participativa i en coordinació amb les diferents àrees.

4. Garantir unes condicions de treball saludables, satisfactòries i equitatives per al conjunt del personal de l'ajuntament.
 - Aplicar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals.
 - Fomentar l'estabilitat del personal.
 - 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 Sant Just Desvern, i el personal a la seva disposició, sigui el que sigui el seu nivell jeràrquic o de qualsevol altre aspecte.

Serà d'aplicació a totes les persones treballadores presents i futures de l'Ajuntament de Sant Just Desvern. 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 Sant Just Desvern.

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 Sant Just Desvern

Ajuntament (Plaça Verdager, 2)

Can Ginestar (carrer de Carles Mercader, 17)

Polícia Local (carrer de Can Padroseta, s/n)

Promoció Econòmica (carrer de Can Padroseta, s/n)

Biblioteca Joan Margarit (carrer de Carles Mercader, 17)

Brigada Municipal (carrer de l'Espigolera, 3)

Nau de l'av. De la Riera (av. De la Riera, 17)

Escola Bressol Marrecs (Avinguda de la Indústria, 22)

Escola Bressol Mainada (Avinguda de la Generalitat, 12)

Escola Canigó (C. Canigó, 35)

Escola Montseny (Av. Camp Roig, 12)

Escola Montserrat (C. Generalitat, 10)

Les Escoles Carrer Montserrat, 2

Centre Cívic Joan Maragall Carrer Major, 17

Centre Cívic Salvador Espriu (Carrer Tudona, s/n)

Centre Cívic Soledat Sans i Serafini Carrer Maria de Montessori, 2

La Vagoneta Plaça de la Pau, s/n

Centre Social El Mil·lenari Carrer d'Àngel Guimerà, 1

Casal de Joves Av. de la Indústria, 34

Complex Esportiu La Bonaigua (Passeig de la Muntanya, 25)

Camp de Futbol Carrer de Cervantes, s/n.

ÀMBIT TEMPORAL

El Pla intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Sant Just Desvern entrarà en vigor el mes de juny de 2024 i tindrà un període de vigència de quatre anys, fins al juny de 2028.

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 l'Ajuntament de Sant Just Desvern 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 3 de novembre 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 Sant Just Desvern
 - José Luís Martínez Martínez, Cap d'Organització i Personal
 - Eva Fernàndez Ramírez, Tècnica de gestió de l'àrea d'alcaldia i comunicació.
 - Núria Boquera Devés, Educadora Social
 - Ernest Cuadrado Alba, Enginyer industrial
- Per part de la representació legal de les persones treballadores
 - Javier Villanueva i Gutiérrez, Delegat d'UGT
 - Maria Àngeles Sáncjez Alegre, Delegada d'UGT
 - Patrícia Badosa Teba, Delegada de CCOO
 - Celso Martin Lima, Delegat de SPPME-CAT

Posteriorment, arran de les eleccions sindicals s'ha configurat el 30 de gener de 2024 una nova comissió negociadora, que serà la responsable de signar el present pla. Aquesta comissió la conformen:

- Per part de l'Ajuntament de Sant Just Desvern
 - José Luis Martínez Martínez, cap d'Organització i Personal
 - Núria Boquera Devés, Educadora social
 - Eva Fernández Ramírez, tècnica de Polítiques de Gènere i Igualtat
 - Ernest Cuadrado Alba, Enginyer industrial
- Per part de la representació legal de les persones treballadores
 - Maria Àngeles Sáncjez Alegre, Delegada d'UGT
 - Sandra Serrano Gabaldà, UGT
 - Patrícia Badosa Teba, CCOO
 - Francisco Javier Rey Nieto, SIP

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 Ple del consistori del dia 30 de maig de 2024.

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 tota la informació referida a aquest pla es comunicarà a la plantilla a través dels canals de comunicació habituals.

En l'**annex 1** es recull l'acta de constitució de la Comissió de seguiment.

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

La diagnosi d'igualtat de l'Ajuntament de Sant Just Desvern s'ha estructurat en els següents eixos:



Per tal d'adequar l'estructura i poder adaptar el pla per al seu registre d'acord amb el previst a la Resolució de 16 de març de 2023 per la qual es crea el registre de plans d'igualtat de les Administracions públiques i els seus protocols front l'assetjament sexual i per raó de sexe, el present document de pla d'igualtat té una distribució per àmbits no del tot igual a la diagnosi. 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, sinó també d'altres. Per tal d'endreçar aquest contingut, en el present pla i la diagnosi s'han estructurat, doncs, 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 PERSPECTIVA DE GÈNERE	SALUT LABORAL

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

6.1 PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ.

L'Ajuntament de Sant Just Desvern té cura de la introducció de la perspectiva de gènere en els processos de selecció de personal, a través de la inclusió –no generalitzada– del marc normatiu vigent sobre igualtat en els temaris, i de la descripció de cada lloc de treball a la relació de llocs de treball.

Hi ha possibilitats de millora quant a aquest àmbit, pel que fa a l'ús del llenguatge en la documentació relativa a les convocatòries de selecció, a la formació específica sobre perspectiva de gènere de les persones implicades en la selecció i a la generalització de la inclusió en els temaris del marc normatiu vigent sobre igualtat de tracte i oportunitats de dones i homes a la feina.

PUNTS FORTS

- A les enquestes i les dinàmiques, s'expressa percepció d'igualtat en l'accés a l'estructura laboral de l'Ajuntament, tot i que es considera que la segregació horitzontal com una trava a l'accés de les dones a totes les àrees de treball.
- La relació de llocs de treball inclou la descripció de cada lloc, les funcions específiques que se li atribueixen, els requisits exigits per a ocupar-lo i la seva forma de provisió.

ÀREES DE MILLORA

- No es detecta una inclusió generalitzada de la normativa legal sobre igualtat d'oportunitats de dones i homes en l'àmbit laboral en els temaris dels processos de selecció.
- El llenguatge utilitzat en la documentació relativa als processos de selecció conté mostres d'androcentrisme en el llenguatge, en forma de masculí genèric.
- Es desconeix si les persones amb responsabilitat en els processos de selecció han rebut formació específica sobre perspectiva de gènere en els processos de selecció.
- Les seleccions de l'últim any han mantingut la tendència de feminització/masculinització dels diferents llocs de treball.

6.2 CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

Segons la informació aportada per l'organització, la plantilla de l'Ajuntament de Sant Just Desvern és equilibrada, amb 106 dones (51,6% del total) i 98 homes (48,4% del total). L'11,27% de la plantilla, en el període analitzat, prové de plans d'ocupació juvenil. En concret, són 11 dones i 12 homes.

L'antiguitat mitjana d'homes i dones és semblant, i la major part de les incorporacions a la plantilla han tingut lloc en els darrers quatre anys. Les empleades tenen un nombre mitjà de menors a càrrec superior al dels homes, amb les dades que es disposen.

PUNTS FORTS

- La plantilla de l'Ajuntament és equilibrada.
- Es disposa de la informació necessària, desagregada per sexe, per a poder analitzar aquest àmbit.
- No es donen diferències significatives, entre homes i dones quant a l'edat i antiguitat mitjana.

ÀREES DE MILLORA

- Segregació ocupacional, seguint els rols de gènere. Els llocs corresponents Policia Local, oficials o peons estan masculinitzats, mentre que els llocs corresponents a administració o escola bressol estan feminitzats. Igualment, el lloc corresponent a la secretaria l'ocupa una dona, però els corresponents a la tresoreria, la gerència els ocupen homes. Així, en la distribució de la plantilla per àrees de treball, les dones ocupen, sobretot, llocs de treball de l'àrea de serveis a les persones, mentre que els homes ocupen, sobretot, llocs de treball de l'àrea d'alcaldia presidència.

- Infrarepresentació de les dones en la representació legal de les persones treballadores, en relació amb la presència de les dones a l'organització.

6.3 FORMACIÓ

A l'Ajuntament de Sant Just Desvern, existeix un pla de formació per a la plantilla i una adhesió al catàleg formatiu de la Diputació de Barcelona, però és susceptible de millores, quant a l'adequació de la formació a les necessitats de la plantilla i a la introducció de formació específica en igualtat, perspectiva i transversalitat de gènere.

PUNTS FORTS

- Existència d'un pla de formació per al personal de l'Ajuntament, en què s'expressen aspectes com ara els objectius del programa de formació o la detecció de les necessitats formatives del personal.
- Recull de la informació relativa a les accions formatives realitzades pel personal de l'Ajuntament.
- S'han fet diverses formacions en matèria d'igualtat i diversitat de gènere, i prevenció i abordatge de l'assetjament.

ÀREES DE MILLORA

- A les dinàmiques de grup es comenta la necessitat de disposar d'un programa de formació específica, adaptada a les necessitats de cada àrea, que integri la formació específica sobre igualtat de gènere, que compti amb més possibilitats formatives i que l'oferta de formació presencial sigui més gran.
- Manca de detecció de les necessitats formatives.
- Gestió de la informació relativa a la participació de dones i homes, els continguts, la durada, l'horari, la modalitat formativa, l'avaluació i la inclusió de la perspectiva de gènere en les accions formatives dutes a terme a l'Ajuntament, amb dades desagregades per sexe.
- Gestió de la informació relativa a la formació específica sobre igualtat de gènere, que inclogui la participació de dones i homes, els continguts, la durada, l'horari, l'avaluació, etc. de les accions formatives realitzades.
- Difusió de la informació relativa a l'oferta formativa de l'Ajuntament. Segons l'enquesta, les empleades tenen un coneixement menor de l'existència de l'oferta formativa.

6.4 PROMOCIÓ PROFESSIONAL

Pel que fa a la promoció i el desenvolupament professional, a les enquestes i les dinàmiques s'expressen les reduïdes possibilitats de promoció en relació amb la sobrequalificació de la plantilla.

PUNTS FORTS

- No es disposa d'informació relativa a la promoció i el desenvolupament professional a l'Ajuntament, per tant, no es coneixen punts forts quant a aquest eix.

ÀREES DE MILLORA

- Gestió de la informació relativa a la promoció i el desenvolupament professional a l'Ajuntament. Igualment, a les dinàmiques de grup, s'expressa la necessitat d'augmentar l'oferta de promoció.
- Segons l'enquesta, més del 50% de les dones perceben que homes i dones no tenen les mateixes possibilitats de promoció i desenvolupament professional a l'Ajuntament.
- Sobrequalificació del personal i poques possibilitats de promoció.

6.5 CONDICIONS DE TREBALL

A la plantilla de l'Ajuntament de Sant Just Desvern, hi ha equilibri de gènere en el funcionariat i, igualment, els percentatges de dones i homes sobre el total de cada sexe són molt semblants en el cas d'aquest règim laboral. Ara bé, no hi ha feminització del treball temporal, però sí que s'observa feminització del treball a temps parcial, tot i que no es disposa de la informació relativa als motius d'aquesta parcialitat.

PUNTS FORTS

- Molt bona gestió de la informació relativa a les condicions laborals.
- No s'observa una feminització del treball temporal.
- Equilibri de gènere en el funcionariat, i percentatges sobre el total de cada sexe semblants en aquest règim laboral.

ÀREES DE MILLORA

- El treball a temps parcial (jornades inferiors al 100%) està feminitzat.

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

En general, la percepció de la possibilitat d'equilibri entre la vida personal, familiar i laboral de la plantilla de l'Ajuntament és positiva. Igualment, l'Ajuntament té cura de les possibilitats de conciliació de la plantilla. Com a exemples, hi ha un document aprovat sobre teletreball i l'Ajuntament va dur a terme recentment un estudi sobre mobilitat. Les possibilitats de millora en aquest àmbit es relacionen, d'una banda, amb la gestió de la informació relativa al gaudi de mesures de conciliació i a la possible ampliació d'aquestes. D'una altra, és cabdal l'impuls de la corresponsabilitat.

PUNTS FORTS

- Bona percepció de la plantilla quant a les possibilitats d'equilibri entre les diferents esferes de la vida.
- Existència d'un document relatiu a l'anomenat teletreball.
- Existència d'una enquesta de mobilitat, que indica l'interès per conèixer més sobre aquest aspecte dels usos del temps de les empleades i dels empleats de l'Ajuntament.

ÀREES DE MILLORA

- Possibilitats d'ampliació de les mesures relacionades amb la corresponsabilitat i l'equilibri entre les diferents esferes de la vida.
- Gestió de la informació relativa a l'ús de les diferents mesures d'equilibri entre la vida personal, familiar i laboral, amb informació desagregada per sexes.
- Identificació de les necessitats de la plantilla quant a l'equilibri entre les diferents esferes de la vida.
- Gestió de la informació sobre les vies de difusió de les mesures d'equilibri entre la plantilla.
- Impuls de l'ús de les mesures d'equilibri específicament entre els empleats, per avançar cap a la corresponsabilitat real.
- Anàlisi del transport públic amb perspectiva de gènere. Si bé és cert que no entra dins dels àmbits d'estudi d'un pla intern d'igualtat de gènere, el fet que les empleades facin pitjors valoracions del transport públic pot estar relacionat amb les diferències en els usos del temps de dones i homes. A l'enquesta de mobilitat, les empleades manifesten combinar els desplaçaments de casa a la feina i viceversa amb tasques de cures amb major freqüència que no els empleats. Habitualment la planificació del transport públic no té en compte la perspectiva feminista sinó que,

de manera androcèntrica, es relaciona amb els horaris de desplaçament als llocs de treball remunerat.

6.7 INFRA REPRESENTACIÓ FEMENINA.

Pel que fa a la distribució de la plantilla, no hi ha infrarepresentació de les dones per àrees de treball, però sí que s'observa segregació ocupacional, principalment horitzontal, relacionada amb els rols de gènere. Aquest aspecte pot influir en la bretxa salarial de l'organització.

PUNTS FORTS

- La plantilla de l'Ajuntament és equilibrada.
- Es disposa de la informació necessària, desagregada per sexe, per a poder analitzar aquest àmbit.

ÀREES DE MILLORA

- Segregació ocupacional, seguint els rols de gènere. Els llocs corresponents Policia Local, oficials o peons estan masculinitzats, mentre que els llocs corresponents a administració o escola bressol estan feminitzats. Igualment, el lloc corresponent a la secretaria l'ocupa una dona, però els corresponents a la tresoreria, la gerència els ocupen homes. Així, en la distribució de la plantilla per àrees de treball, les dones ocupen, sobretot, llocs de treball de l'àrea de serveis a les persones, mentre que els homes ocupen, sobretot, llocs de treball de l'àrea d'alcaldia presidència.
- Infrarepresentació de les dones en la representació legal de les persones treballadores, en relació amb la presència de les dones a l'organització.

6.8 RETRIBUCIONS.

Analitzada la informació retributiva mensual corresponent a 181 persones (queda exclòs de l'anàlisi el personal contractat a través de plans d'ocupació), a l'Ajuntament de Sant Just Desvern no s'observa bretxa salarial pel que fa a les retribucions totals. Tanmateix, aquesta situació es dona per compensació de les bretxes, favorables a dones o a homes, dels diferents grups professionals. L'element que més contribueix a la bretxa és el complement específic, i el grup C1, el més nombrós i en què més es fa palesa la segregació horitzontal de l'organització, és el grup en què els valors de bretxes desfavorables a les dones són més grans.

PUNTS FORTS

- En el període analitzat, i amb la informació disponible, no s'observa bretxa salarial total a l'Ajuntament.

ÀREES DE MILLORA

- Gestió de la informació corresponent a les retribucions, per tal de poder treballar amb les retribucions anuals.
- Tot i que no hi ha bretxa salarial del total de les retribucions, s'observa el paper de la segregació horitzontal en les diferències salarials, desfavorables a les dones, pel que fa a certs elements de la massa retributiva, com ara el complement específic.
- L'Ajuntament no compta amb una valoració de llocs de treball sense biaixos de gènere.

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

El protocol d'actuació davant l'assetjament de l'Ajuntament de Sant Just Desvern és un document complet que recull de forma clara i concreta els mecanismes d'abordatge davant de situacions d'assetjament que es puguin donar en el consistori. Tot i això, caldria revisar-lo per tal d'incorporar l'assetjament per raó d'expressió de gènere, així com actualitzacions normatives, els noms de les persones que integren la Comissió, i la concreció de mesures preventives i de detecció de l'assetjament.

Així mateix, el coneixement del contingut del protocol és desigual, tal com s'expressa en l'enquesta i en les dinàmiques de grup.

PUNTS FORTS

- Existència d'un protocol específic d'abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere.
- Existència d'una Comissió específica degudament formada.
- La major part de les persones enquestades considera l'espai de treball un entorn segur, coneix l'existència del protocol i sabria a qui dirigir-se en cas de patir o ser testimoni d'una situació d'assetjament.

ÀREES DE MILLORA

- Absència d'accions de sensibilització adreçades a la plantilla.
- El protocol no està actualitzat segons la normativa vigent.

6.10 CULTURA D'IGUALTAT A L'ORGANITZACIÓ

L'Ajuntament de Sant Just Desvern té experiència en la planificació i el desplegament de polítiques d'igualtat, tot i que, segons indiquen els informes d'avaluació, de vegades els plans no s'han desenvolupat totalment amb els recursos disponibles. Igualment, segons s'expressa a l'enquesta i les dinàmiques de grup, la plantilla coneix bé què és un pla d'igualtat, tot i que es comenta, d'altra banda, que hi ha possibilitats de millora quant a la transversalització de les polítiques de gènere.

Així mateix, es treballa la contractació amb perspectiva de gènere, a través dels plecs de clàusules administratives de les licitacions. Ara bé, en els plecs analitzats el marc normatiu sobre igualtat de gènere a què es fa referència no està actualitzat.

PUNTS FORTS

- Referència explícita al compromís per treball i l'avenç cap a la igualtat real d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral en el conveni vigent.
- Existència de plans d'igualtat previs, incloses les corresponents avaluacions.
- A les enquestes, la plantilla expressa un bon coneixement sobre els plans d'igualtat.

ÀREES DE MILLORA

- Importància de la concreció d'objectius, accions, indicadors, responsables, etc. en els plans d'igualtat, per tal de garantir el desplegament d'aquests segons les previsions.
- El conveni vigent expressa la mediació com a via de resolució de possibles casos d'assetjament, mesura desaconsellada.
- Inclusió del marc normatiu vigent actualitzat en els plecs de clàusules administratives de les licitacions, per tal de garantir la contractació amb perspectiva de gènere.
- A les entrevistes, s'expressa la necessitat de continuar avançant per integrar de manera transversal el treball per la igualtat real de dones i homes en l'àmbit laboral.
- A les dinàmiques de grup, tot i que es valora la feina feta en relació amb la transversalització de les polítiques de gènere, es comenta que cal continuar avançant en aquest aspecte.

6.11 COMUNICACIÓ CORPORATIVA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

A l'Ajuntament de Sant Just Desvern s'aprecia l'esforç per l'ús del llenguatge no sexista i inclusiu. Això s'aprecia tant en els textos analitzats, com en les opinions expressades en l'enquesta i les entrevistes. Tanmateix, encara s'observen mostres d'androcentrisme en

el llenguatge, en forma de masculí genèric, en les mostres analitzades per a l'elaboració de la diagnosi, sobretot en els textos més antics.

PUNTS FORTS

- El personal responsable de comunicació ha rebut formació en comunicació no sexista i inclusiva.
- Esforç, generalment reeixit, per utilitzar llenguatge inclusiu i no sexista.
- Molt bona percepció de les empleades i dels empleats quant a la comunicació inclusiva i no sexista.
- Molt bona percepció de les empleades i dels empleats quant a l'accés en igualtat a la informació en l'àmbit intern.
- Existència d'un document sobre usos no sexistes de la llengua en textos de l'administració.

ÀREES DE MILLORA

- Romanen mostres de llenguatge androcèntric en el portal web i en els textos oficials
- Les fórmules triades per substituir el masculí genèric no sempre són reeixides ni fan visibles les dones en igualtat amb els homes.

6.12 SALUT LABORAL

L'ajuntament de Sant Just Desvern, en el moment d'elaboració de la diagnosi, disposa de documentació relativa a riscos laborals i psicosocials actualitzada en data juliol de 2023.

PUNTS FORTS

- Es disposa d'informació relativa a riscos laborals i psicosocials a l'Ajuntament, però no incorpora la variable sexe en la mostra de resultats.

ÀREES DE MILLORA

- Elaboració d'un document de prevenció de riscos laborals i psicosocials amb perspectiva de gènere.
- Distribució periòdica d'enquestes de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere.

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 diagnosi.

Amb l'objectiu d'assegurar l'absència de discriminació i buscant la transparència més gran possible en matèria retributiva, es recomana treballar en les següents àrees de millora a través del desplegament de les següents mesures, a implementar durant la vigència del pla d'igualtat de l'Ajuntament de Sant Just Desvern.

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 Sant Just Desvern.

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	Sistematització de la inclusió en els temaris de la normativa vigent sobre igualtat de dones i homes i erradicació de les violències masclistes, segons expressa l'article 16.3 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
Objectius específics	Desplegar procediments amb perspectiva de gènere, per garantir processos de selecció igualitaris i objectius.
Responsable/Càrrec	Recursos humans, Secretaria
Temporalitat	Primer semestre 2025 en endavant
Recursos	Cost hora de dedicació del personal responsable
Indicadors de seguiment	S'ha inclòs la normativa vigent sobre igualtat de homes i dones en el 100% dels temaris?

Mesura 2	Formació específica sobre selecció sense biaixos de gènere de les persones que integren els tribunals de selecció, segons indica l'article 16.4 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
-----------------	--

Objectius específics	Desenvolupar instruments per garantir processos de selecció igualitaris i objectius.
Responsable/Càrrec	Recursos Humans Comissió de seguiment i avaluació
Temporalitat	Formacions periòdiques
Recursos	Pressupost anual de l'Ajuntament Recurs Catàleg de la Diputació de Barcelona
Indicadors de seguiment	Nombre de formacions celebrades Nombre de persones formades, amb dades desagregades per sexe Programa formatiu i hores de durada Data de la formació Qüestionaris de satisfacció de la formació rebuda

7.2 CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

Mesura 3	Sistematització d'un registre, amb dades desagregades per sexe, que inclogui tota la informació de la plantilla necessària per dur a terme les anàlisis requerides en un pla d'igualtat i/o en el registre retributiu anual: data de contractació, d'antiguitat, de naixement, nivell d'estudis finalitzats, nombre de persones a càrrec, retribucions anuals brutes desglossades en cadascun dels elements de la massa retributiva hores reals treballades, motius de les reduccions de jornada, si escau, horari de treball, i qualsevol altra informació requerida pel marc normatiu vigent.
Objectius específics	Implementar instruments, segons el marc normatiu vigent, per garantir condicions laborals sense discriminacions per raó de sexe.
Responsable/Càrrec	Recursos Humans i Informàtica
Temporalitat	Primer semestre 2026 en endavant, anualment.
Recursos	Contractació Externa.
Indicadors de seguiment	Nombre de paràmetres de què es disposa d'informació, desagregada per sexes

7.3 FORMACIÓ

Mesura 4	Sistematització d'un registre, desagregat per sexe, amb nombre de formacions impartides, tipus, i nombre d'hores de cadascuna, per veure si tenen un impacte en gènere.
Objectius específics	Disposar d'un pla de formació basat en les necessitats detectades de les empleades i empleats, que inclogui la perspectiva de gènere.
Responsable/Càrrec	Recursos Humans i Informàtica
Temporalitat	Primer semestre 2026 en endavant, anualment.
Recursos	Cost hora de dedicació del personal responsable
Indicadors de seguiment	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. Es fa un seguiment anual del compliment del programa de formació Es fa una anàlisi anual del possible impacte de gènere en la realització de les formacions

Mesura 5	Programació i realització de formacions d'igualtat periòdiques adreçades al conjunt de persones i col·lectius que integren la plantilla.
Objectius específics	Incorporar el principi d'igualtat d'oportunitats a tots els nivells organitzacionals de l'Ajuntament. Afavorir la cultura d'equitat de gènere i igualtat d'oportunitats entre el personal de l'Ajuntament.
Responsable/Càrrec	Regidoria de polítiques d'igualtat Recursos Humans
Temporalitat	De manera periòdica i permanent
Recursos	Pressupost anual de l'Ajuntament Recurs Catàleg de la Diputació de Barcelona
Indicadors de seguiment	Nombre d'accions realitzades. Nombre de persones assistents a les formacions, desagregat per sexes. Grau de satisfacció de les formacions (enquesta de valoració). Registre que especifiqui durada, contingut i nombre d'assistents per sexe. Informe que especifiqui calendari d'execució dels campanyes

7.4 PROMOCIÓ PROFESSIONAL

Mesura 6	Creació d'un registre sistematitzat, amb dades desagregades per sexe, amb el nombre de promocions anuals i mobilitats horitzontals, indicant el lloc, l'àrea de treball i el grup professional d'origen i de destí, així com l'increment salarial associat, per a cada promoció
Objectius específics	Impulsar el desenvolupament i la promoció professional amb perspectiva de gènere
Responsable/Càrrec	Recursos Humans
Temporalitat	Segon semestre de 2025 en endavant, anualment
Recursos	Cost hora de dedicació del personal responsable
Indicadors de seguiment	S'han recollit les dades, desagregades per sexe, del nombre de promocions anuals, indicant el lloc, l'àrea de treball i el grup professional d'origen i de destí, així com l'increment salarial associat, per a cada promoció Es fa una anàlisi anual del possible impacte de gènere de les promocions

7.5 CONDICIONS DE TREBALL

Mesura 7	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.
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. Garantir condicions de treball lliures de biaixos de gènere
Responsable/Càrrec	Recursos humans Representació legal de persones treballadores Junta de personal
Temporalitat	Segon semestre 2025 a Segon semestre 2026
Recursos	Pressupost de Recursos humans Possibilitat de contractació externa
Indicadors de seguiment	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? Valoració de llocs de treball sense biaixos de gènere finalitzada i aprovada

Mesura 8	Elaboració d'una auditoria retributiva, d'acord amb el RD 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.
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. Garantir condicions de treball lliures de biaixos de gènere
Responsable/Càrrec	Recursos Humans
Temporalitat	Una vegada finalitzada i aprovada la valoració de llocs de treball
Recursos	Possibilitat contractació externa Catàleg de recursos de la Diputació de Barcelona
Indicadors de seguiment	Auditoria retributiva realitzada segons el marc normatiu vigent S'ha fet una anàlisi dels resultats per part de la comissió

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

Mesura 9	Disseny i utilització d'eines -enquesta d'usos del temps, procés participatiu, etc.- amb dades desagregades per sexes, en relació amb l'organització del temps de treball, que permetin conèixer les necessitats de conciliació entre la vida personal, familiar i laboral.
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	Recursos Humans
Temporalitat	Primer trimestre 2027
Recursos	Cost Empresa externa
Indicadors de seguiment	S'ha dissenyat i distribuït una enquesta entre el personal Percentatge de participació en l'enquesta, amb dades desagregades per sexe i per àrea de treball S'han dut a terme entrevistes a persones clau? Nombre d'entrevistes realitzades S'han celebrat grups de discussió o altres tipus de processos participatius? Quins? Quines qüestions s'han plantejat relatives a l'ús del temps? Resultats obtinguts, desagregats per sexe De quina manera s'han considerat els resultats en la planificació

Mesura 9	Disseny i utilització d'eines -enquesta d'usos del temps, procés participatiu, etc.- amb dades desagregades per sexes, en relació amb l'organització del temps de treball, que permetin conèixer les necessitats de conciliació entre la vida personal, familiar i laboral.
	de mesures relacionades amb l'organització del temps de treball? S'han proposat accions basades en els resultats dels processos? S'han modificat tendències relacionades amb el temps de treball i la conciliació després de l'adopció de mesures?

Mesura 10	Difusió de la informació relativa a les mesures d'equilibri de la vida laboral i personal, existents a l'Ajuntament
Objectius específics	Promoure la corresponsabilitat del personal de l'Ajuntament pel que fa a les tasques de cures i domèstiques, no remunerades
Responsable/Càrrec	Recursos Humans Comunicació
Temporalitat	Anualment es valoraran les dades desagregades Bianualment es comunicaran les mesures existents segons la legislació vigent.
Recursos	Cost hora de dedicació del personal responsable
Indicadors de seguiment	Anàlisi anual, amb dades desagregades per sexe, de l'ús de les diferents mesures d'equilibri a disposició de la plantilla. Avaluació de la difusió de les mesures, a través d'enquesta al personal. L'enquesta tindrà caràcter, almenys, bianual, s'inclouran, si escau, més aspectes. Els resultats de l'enquesta s'han inclòs en els informes de seguiment i d'avaluació del pla.

Mesura 11	Sistematització d'un registre, amb dades desagregades per sexe, que inclogui la informació relativa als motius de treball parcial i/o temporal de la plantilla
Objectius específics	Garantir condicions de treball lliures de biaixos de gènere
Responsable/Càrrec	Recursos Humans Sistemes i tecnologia (Informàtica)
Temporalitat	Primer semestre 2027
Recursos	Cost hora de dedicació del personal responsable
Indicadors de seguiment	S'han recollit, amb dades desagregades per sexe els motius de parcialitat de les persones de la plantilla, juntament amb les

hores reals de treball, el salari desglossat en els diferents components d'aquest, i el tipus de contracte de cada persona. S'ha incorporat la informació sobre els motius de parcialitat als registres amb la informació laboral i salarial de la plantilla, amb dades desagregades per sexe

7.7 INFRA REPRESENTACIÓ FEMENINA

Mesura 12	Aprovació i implementació de mesures per avançar cap a la paritat de gènere, d'acord amb la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i l'article 16.2 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
Objectius específics	Avançar de forma efectiva cap a la igualtat i la paritat i accelerar el reequilibri de gènere en la composició de les àrees de treball de l'Ajuntament.
Responsable/Càrrec	Recursos Humans Comissió de seguiment i avaluació Secretaria
Temporalitat	Totes les convocatòries a partir de 2024 Fins a assolir el 33% de representació de dones i homes a l'àrea de treball.
Recursos	Hores de dedicació del personal tècnic Recursos econòmics previstos per cobrir noves places
Indicadors de seguiment	Nombre i descripció de les mesures aprovades S'ha difós la informació en la convocatòria del procés o processos de selecció corresponents Àrees de treball en què s'han implantat les mesures aprovades Distribució dels llocs de treball, amb dades desagregades per sexes, després de l'aprovació i la implementació de la mesura

Mesura 13	Reserva del 35% de les places de la Policia Local per a dones, sempre en compliment de la Llei 16/1991, de 10 de juliol, de les Polícies Locals de Catalunya. Llei 16/1991, de 10 de juliol, de les Polícies Locals de Catalunya. Disposició addicional vuitena, introduïda per la Llei 5/2020, de 29 d'abril, de mesures fiscals, financeres, administratives i dels sector públic i de creació de l'impost sobre les instal·lacions que incideixen en el medi ambient. Disponible a: https://noticias.juridicas.com/base_datos/CCAA/ca-l16-1991.html [última data de consulta, 6 juliol 2022]
------------------	--

Mesura 13	Reserva del 35% de les places de la Policia Local per a dones, sempre en compliment de la Llei 16/1991, de 10 de juliol, de les Polícies Locals de Catalunya. Llei 16/1991, de 10 de juliol, de les Polícies Locals de Catalunya. Disposició addicional vuitena, introduïda per la Llei 5/2020, de 29 d'abril, de mesures fiscals, financeres, administratives i dels sector públic i de creació de l'impost sobre les instal·lacions que incideixen en el medi ambient. Disponible a: https://noticias.juridicas.com/base_datos/CCAA/ca-l16-1991.html [última data de consulta, 6 juliol 2022]
Objectius específics	Avançar de forma efectiva cap a la igualtat i la paritat i accelerar el reequilibri de gènere en la composició de les àrees de treball de l'Ajuntament.
Responsable/Càrrec	Recursos Humans
Temporalitat	Des de l'entrada en vigor del pla en endavant
Recursos	Cost hora de les persones responsables de la selecció i supervisió dels processos selectius
Indicadors de seguiment	S'ha inclòs la informació corresponent a aquesta acció a les bases de les convocatòries Nombre de dones que s'hi incorporen gràcies a aquesta acció

7.8 RETRIBUCIONS.

Mesura 14	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	Recursos Humans Informàtica
Temporalitat	Anualment (durant el primer trimestre de cada any)
Recursos	Cost hora de dedicació del personal responsable
Indicadors de seguiment	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

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

Mesura 15	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	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 Garantir un entorn de treball lliure d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual i d'identitat de gènere Sensibilitzar el conjunt de les persones que treballen a l'Ajuntament. Garantir que totes les persones que treballen a l'Ajuntament, incloses les noves incorporacions, coneixen els continguts i les implicacions del protocol
Responsable/Càrrec	Regidoria de polítiques d'igualtat Tècnica d'igualtat Recursos humans Representació legal de les persones treballadores
Temporalitat	Primer semestre de 2024
Recursos	Pressupost anual de l'Ajuntament Recurs Catàleg de la Diputació de Barcelona Hores de dedicació del personal tècnic responsable
Indicadors de	El protocol s'ha revisat i actualitzat, inclosa la programació

Mesura 15	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.
seguiment	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 16	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	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 Garantir un entorn de treball lliure d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual i d'identitat de gènere Sensibilitzar el conjunt de les persones que treballen a l'Ajuntament Garantir que totes les persones que treballen a l'Ajuntament, incloses les noves incorporacions, coneixen els continguts i les implicacions del protocol
Responsable/Càrrec	Igualtat Recursos Humans Comunicació
Temporalitat	Segon semestre 2024
Recursos	Cost hora de dedicació del personal responsable
Indicadors de seguiment	Indicadors previstos en el protocol actualitzat

Mesura 17	Formació específica a les persones que formen part de la
-----------	--

	comissió de prevenció, detecció i actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.
Objectius específics	Comptar amb personal competent per a la prevenció i abordatge de l'assetjament. Garantir un entorn laboral lliure d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere
Responsable/Càrrec	Igualtat Recursos Humans
Temporalitat	Primer semestre 2024
Recursos	Cost formació Cost hora de les persones que participen en l'acció formativa
Indicadors de seguiment	Nombre de sessions dutes a terme Programa de la formació Ha estat d'obligada assistència? Nombre i nom de les persones, desagregat per sexe, que han assistit a cada sessió.

7.10 CULTURA D'IGUALTAT A L'ORGANITZACIÓ

Mesura 18	Difusió dels continguts del pla intern d'igualtat de gènere
Objectius específics	Incorporar el principi d'igualtat d'oportunitats a tots els nivells organitzacionals de l'Ajuntament. Afavorir la cultura d'equitat de gènere i igualtat d'oportunitats entre el personal de l'Ajuntament.
Responsable/Càrrec	Comissió seguiment i avaluació del pla d'igualtat
Temporalitat	Des de l'entrada en vigor del pla en endavant
Recursos	Recursos informàtics de l'Ajuntament
Indicadors de seguiment	S'ha realitzat un document de check list en la difusió de les accions? S'ha publicat els resultats del seguiment i avaluació? Detallar resultats del seguiment i avaluació

Mesura 19	Aprovació d'un pressupost destinat al desplegament del pla d'igualtat
Objectius específics	Garantir els recursos econòmics i humans, així com les eines de treball, per al desplegament, seguiment i avaluació del pla.
Responsable/Càrrec	Recursos Humans Serveis Econòmics

Temporalitat	Anualment
Recursos	Pressupost anual, indicat en pressupostos generals
Indicadors de seguiment	S'ha aprovat un pressupost anual per a la implantació del pla d'igualtat per a l'any 1. S'ha aprovat un pressupost anual per a la implantació del pla d'igualtat per a l'any 2 S'ha aprovat un pressupost anual per a la implantació del pla d'igualtat per a l'any 3 S'ha aprovat un pressupost anual per a la implantació del pla d'igualtat per a l'any 4 Quins recursos s'han assignat cada any?

Mesura 20	Convocatòria, un o dos cops l'any, dels càrrecs polítics a les reunions de la comissió de seguiment i avaluació, perquè coneguin l'avenç en el desplegament del pla.
Objectius específics	Incorporar el principi d'igualtat d'oportunitats a tots els nivells organitzacionals de l'Ajuntament. Afavorir la cultura d'equitat de gènere i igualtat d'oportunitats entre el personal de l'Ajuntament.
Responsable/Càrrec	Regidoria de polítiques d'igualtat Recursos Humans
Temporalitat	De manera periòdica i permanent
Recursos	Cost hora de dedicació del personal responsable
Indicadors de seguiment	Nombre de reunions convocades. Actes de les reunions Nombre i nom de les persones assistents (desagregat per sexe).

Mesura 21	Realització de formació en disseny de pressupostos amb perspectiva de gènere adreçada a responsables d'àrea i personal polític. Incorporar la perspectiva de gènere en la planificació pressupostària
Objectius específics	Transversalitzar la perspectiva de gènere
Responsable/Càrrec	Ple de l'Ajuntament Intervenció Regidoria d'Igualtat
Temporalitat	Anualment
Recursos	Pressupost anual de l'Ajuntament Recurs Catàleg de la Diputació de Barcelona
Indicadors de	S'ha incorporat la perspectiva de gènere en el disseny dels

seguiment	pressupostos generals? Quines variables s'han tingut en compte? Detallar els pressupostos anuals
------------------	--

Mesura 22	Difusió periòdica de la informació relativa al desplegament del pla, de les polítiques d'igualtat de l'Ajuntament i dels drets laborals de les dones en situació de violència masclista entre la plantilla i els càrrecs polítics
Objectius específics	Transversalitzar la perspectiva de gènere
Responsable/Càrrec	Igualtat Recursos humans Comunicació
Temporalitat	Anualment
Recursos	Cost hora de dedicació del personal responsable
Indicadors de seguiment	S'ha enviat el correu-e, butlletí, etc. amb la informació corresponent. S'ha distribuït una enquesta al personal, amb caràcter, almenys, bianual en què s'inclouin, si escau, més aspectes, i en què es consulti sobre la satisfacció i la utilitat de la informació distribuïda. Els resultats de l'enquesta s'inclouran en els informes de seguiment i d'avaluació del pla.

Mesura 23	Contractació pública amb perspectiva de gènere. Actualització del marc normatiu referent a igualtat de gènere en la inclusió de clàusules específiques sobre compliment de la normativa vigent d'igualtat en contractes, licitacions i subvencions, segons expressa l'article 10 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. (Veure Guia per a la incorporació de la perspectiva de gènere en els contractes públics)
Objectius específics	Transversalitzar la perspectiva de gènere
Responsable/Càrrec	Secretaria Compres Contractació
Temporalitat	Primer semestre 2027
Recursos	Hores de dedicació del personal responsable

Indicadors de seguiment	<p>S'han incorporat clàusules de compliment de la normativa en igualtat en les licitacions</p> <p>Es disposa de mesures en funció de la tipologia de conveni, dimensions de l'entitat o empresa col·laboradora, etc.</p> <p>Percentatge anual de contractacions, subvencions i licitacions en què s'han inclòs clàusules específiques sobre igualtat de gènere. Detallar exemples.</p>
--------------------------------	--

7.11 COMUNICACIÓ CORPORATIVA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

Mesura 24	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	Recursos humans Igualtat, feminismes i diversitat
Temporalitat	Segon semestre 2025 i Segon semestre 2027
Recursos	Cost hora de la formació Cost hora de dedicació del personal que participa en la formació
Indicadors de seguiment	<p>Nombre de sessions celebrades</p> <p>Continguts, durada i calendari del programa formatiu</p> <p>Nom i nombre de persones formades, amb dades desagrades per sexe</p> <p>Valoració de la formació per part de les persones assistents</p> <p>Caràcter de la formació (obligatòria o optativa)</p> <p>Format de la formació (presencial, en línia)</p> <p>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.</p>

Mesura 25	Elaboració d'una guia o protocol de llenguatge inclusiu i comunicació no sexista disponible per al tot el personal
Objectius específics	Garantir una comunicació corporativa igualitària, no sexista i inclusiva.
Responsable/Càrrec	Igualtat Comunicació i Servei de Català
Temporalitat	Segon semestre 2025
Recursos	Cost hora de dedicació del personal responsable

Mesura 25	Elaboració d'una guia o protocol de llenguatge inclusiu i comunicació no sexista disponible per al tot el personal
Indicadors de seguiment	S'ha elaborat la guia de llenguatge no sexista i inclusiu Referències que s'han considerat en l'elaboració de la guia Quins perfils professionals han participat en l'elaboració de la guia A través de quins canals s'ha comunicat a la plantilla l'elaboració de la guia Nombre d'accions de difusió de la guia

Mesura 26	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	Regidoria de polítiques d'igualtat Comunicació Totes les àrees de treball
Temporalitat	Segon semestre 2025 a Segon semestre 2026
Recursos	Cost hora de dedicació del personal responsable
Indicadors de seguiment	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

7.12 SALUT LABORAL

Mesura 27	Actualització de la documentació relativa a la prevenció de riscos laborals i psicosocials, incorporant-hi la variable sexe, segons marc normatiu vigent¹.
------------------	--

¹ Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista. Llei 31/1995, de 8 de novembre, sobre prevenció de riscos laborals, modificada per la disposició addicional dotzena de la Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes. Article 12 Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.

Objectius específics	Aplicar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals i psicosocials
Responsable/Càrrec	Secretaria, Recursos humans, prevenció de riscos laborals Comitè de seguretat i salut Comissió seguiment i avaluació
Temporalitat	Anualment
Recursos	Contractació externa
Indicadors de seguiment	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 28	Distribució periòdica d'enquestes de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere
Objectius específics	Aplicar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals
Responsable/Càrrec	Igualtat Servei de prevenció aliè
Temporalitat	Segon semestre 2026 i Primer semestre 2028
Recursos	Contractació externa Cost hora de dedicació del personal responsable de l'Ajuntament
Indicadors de seguiment	Es disposa dels resultats de les enquestes Els resultats de les enquestes s'incorporen a les avaluacions del pla d'igualtat Si escau, els informes de les enquestes impliquen modificacions en el pla d'igualtat

8 PROCÉS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

Després de la programació i implementació del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Sant Just Desvern es realitzarà una avaluació amb l'objectiu de conèixer el grau d'acompliment d'aquest, la possible necessitat de noves accions, la valoració de l'efectivitat de les accions desplegades, els resultats, processos i impactes del pla, etc.

L'estructura de l'avaluació es farà a través dues 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 Sant Just Desvern.
- Canvis en la cultura de l'Ajuntament de Sant Just Desvern: 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 II Pla d'igualtat de l'Ajuntament de Sant Just Desvern.

AVALUACIÓ ANUAL I IDENTIFICACIÓ D'OPORTUNITATS DE MILLORA

L'avaluació periòdica de caràcter anual té l'objectiu de **valorar l'impacte de les accions desenvolupades en relació amb els objectius del pla i, si escau, de proposar nous objectius i/o noves accions.**

Per a dur a terme aquesta valoració periòdica, es suggereix l'elaboració d'un informe d'avaluació que inclogui l'avaluació de resultats –és a dir, el nombre i gènere de les persones beneficiàries de cada àmbit d'actuació–, el grau de desenvolupament dels objectius plantejats i els efectes no previstos en el pla d'igualtat.

Així mateix, la **comissió de seguiment** s'encarregarà de dur a terme les avaluacions per tal de vigilar el desenvolupament del pla d'igualtat, conèixer el seu funcionament i flexibilitzar el seu contingut. Tot això és imprescindible per adaptar-se a les necessitats que sorgeixen al llarg del desplegament del pla.

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.

10 IMPLEMENTACIÓ DE LES MESURES

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

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

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

11 ANNEXOS

11.1 ANNEX 1. ACTA DE CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ DE SEGUIMENT DEL PLA D'IGUALTAT

En data 19 d'abril de 2024 s'acorda que les persones que formaran part de la comissió negociadora del pla d'igualtat acorden constituir la comissió de seguiment i avaluació amb les següents persones.

CONSTITUCIÓ:

- Per part de l'Ajuntament de Sant Just Desvern
 - José Luis Martínez Martínez, cap d'Organització i Personal
 - Núria Boquera Devés, Educadora social
 - Eva Fernández Ramírez, tècnica de Polítiques de Gènere i Igualtat

- Per part de la representació legal de les persones treballadores
 - Sandra Serrano Gabaldà, UGT
 - Patrícia Badosa Teba, CCOO
 - Francisco Javier Rey Nieto, SIP

En el marc de la implementació del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Sant Just Desvern s'estableix una Comissió de Seguiment i Avaluació amb la responsabilitat de supervisar i valorar l'eficàcia de les mesures contingudes en aquest Pla. La Comissió exercirà les següents funcions amb la finalitat de garantir el compliment dels objectius i la consolidació dels principis d'igualtat de gènere al llarg del període de vigència del Pla, establert per un període de quatre anys:

1. Supervisió de l'Aplicació del Pla:

La Comissió serà responsable de monitorar l'aplicació pràctica de les mesures contingudes en el Pla d'Igualtat, avaluant la seva implementació en els diferents àmbits i departaments de l'Ajuntament.

2. Recopilació de Dades i Indicadors:

Es durà a terme la recopilació de dades i indicadors rellevants que permetin mesurar l'impacte i l'eficàcia de les accions implementades en el marc del Pla d'Igualtat. Aquesta tasca inclourà la revisió periòdica de la informació estadística i la seva presentació davant l'òrgan competent.

3. Avaluació d'Indicadors de Gènere:

La Comissió analitzarà les dades relacionades amb la igualtat de gènere, incloent-hi aspectes com la participació laboral, les oportunitats de promoció, els salaris, i altres indicadors rellevants. Aquesta avaluació permetrà identificar desigualtats i proposar ajustaments per a la consecució d'objectius igualitaris.

4. Identificació de Nous Objectius:

Amb una perspectiva dinàmica, la Comissió proposarà nous objectius i accions específiques que es puguin incorporar al Pla d'Igualtat per millorar les pràctiques existents i abordar noves qüestions que puguin sorgir al llarg del període de vigència del pla.

5. Elaboració de Informes Periòdics:

La comissió de seguiment es reunirà amb caràcter ordinari cada sis mesos, i amb caràcter extraordinari segons convingui, o quan qualsevol de les parts ho sol·liciti així, amb un avís previ de 10 dies.

Es realitzaran informes periòdics que recullin els resultats de les avaluacions i suggeriments per a la millora contínua del Pla d'Igualtat.

6. Col·laboració amb les Àrees Responsables:

La Comissió establirà un diàleg continu amb les àrees i departaments responsables de la implementació de les mesures del Pla d'Igualtat, proporcionant orientació i suport per a la correcta execució de les accions planificades.

7. Sensibilització i Formació:

Promoció d'accions de sensibilització i formació destinades a tot el personal de l'Ajuntament amb l'objectiu de fomentar la consciència i el coneixement sobre la importància de la igualtat de gènere.

Amb aquestes funcions, la Comissió de Seguiment i Avaluació jugarà un paper clau en la consolidació d'un entorn laboral igualitari i just al si de l'Ajuntament de Sant Just Desvern, durant el període de quatre anys establert pel Pla d'Igualtat.