

II PLA D'IGUALTAT INTERN DE L'AJUNTAMENT DE CALAFELL



Ajuntament
de Calafell

2020-2024



Índex

Introducció	6
1. Marc legal	9
2. Marc conceptual	13
3. Àmbit d'aplicació.....	17
4. Vigència del Pla	17
5. Comissió d'igualtat: composició i funcions	18
6. Metodologia	20
7. FASE I: Diagnosi.....	23
• ÀMBIT 1. Cultura i gestió organitzativa.....	71
• ÀMBIT 2. Condicions laborals	74
• ÀMBIT 3. Política i estructura retributiva	77
• ÀMBIT 4. Processos de gestió de persones.....	81
• ÀMBIT 5. Conciliació de la vida personal, familiar i professional.....	83
• ÀMBIT 6. Prevenció de riscos laborals i de vigilància de la salut	85
• ÀMBIT 7. Prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de gènere.....	87
• ÀMBIT 8. Comunicació, llenguatge i imatge corporativa.....	88
8. Fase II. El nostre II PLA. Objectius i Pla d'accions.....	94
• LÍNIA 1: LA IGUALTAT I LA CULTURA INSTITUCIONAL	96
• LÍNIA 2: LA IGUALTAT I LA POLÍTICA RETRIBUTIVA.....	100
• LÍNIA 3: LA IGUALTAT I LA GESTIÓ DE LES PERSONES.....	102
• LÍNIA 4: LA IGUALTAT I LA CORRESPONSABILITAT	105
• LÍNIA 5: LA IGUALTAT I LA COMUNICACIÓ	108
9. Fase III. Implantació del II Pla. Cronograma.....	111
10. Seguiment i avaluació del II Pla.....	113
11. Annexos.....	114

Presentació i agraïments

L'Ajuntament de Calafell es sent compromés amb l'impuls d'una cultura organitzacional que garanteixi la igualtat entre dones i homes en tots els àmbits i circumstàncies de la vida, tal i com recull la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

Per avançar cap a una societat igualitària que deixi enrere el model patriarcal androcèntric i sexista en què encara vivim, cal fer esforços no només promovent la igualtat de cara a la ciutadania sinó també a nivell intern, donant exemple en la pròpia organització municipal. És en aquest marc en el que s'insereix el II Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Calafell, i que es presenta en aquest document, amb l'esperit de donar continuïtat i avançar amb l'anterior I Pla d'Igualtat Intern, on s'han dut a terme accions per fer passes en matèria d'igualtat entre homes i dones que ajudin a col·laborar a aquest canvi de paradigma, encara tan arrelat en la nostra societat.

Tot i aquestes passes, encara queda camí per recórrer i assolir aquestes igualtats en diferents àmbits, com poden ser el gaudiment de les mesures de conciliació per part de les dones i homes, la discriminació en l'accés a l'ocupació per raó de sexe, la bretxa salarial, i la comunicació inclusiva, sent l'objectiu d'aquest II Pla d'Igualtat Intern, i que ara es presenta, anar avançant i refermar-se en l'aposta que fa la Corporació per la igualtat efectiva entre homes i dones de l'Ajuntament de Calafell.

Agraïments

Aquest II Pla d'Igualtat Intern de les empleades i empleats públics de l'Ajuntament de Calafell ha estat elaborat per la Comissió del Pla d'Igualtat, integrada per tota la representació de l'Ajuntament en Ple i de les organitzacions sindicals següents: CCOO, UGT, C-SIF, SPC i SPL-CME, amb l'estreta col·laboració del Departament de Personal i del Departament de Serveis a les Persones.



Volem agrair a totes les persones que han fet possible l'elaboració d'aquest Pla, que ha de ser el full de ruta de les polítiques d'igualtat de l'Ajuntament de Calafell.

Introducció

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva entre Dones i Homes -LOI-, desenvolupa l'article 14 de la Constitució Espanyola que consagra el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe; per la seva part, l'article 9.2 de la Constitució Espanyola estableix l'obligació dels poders públics de promoure les condicions per tal que la igualtat de l'individu i dels grups que s'integra sigui real i efectiva.

Segons l'article 1 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva entre Dones i Homes -LOI-, aquesta té per objecte fer efectiu el dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, en particular mitjançant l'eliminació de la discriminació de la dona, sigui quina sigui la seva circumstància o condició, en qualsevol dels àmbits de la vida i, singularment, en les esferes política, civil, laboral, econòmica, social i cultural, per assolir una societat més democràtica, més justa i més solidària.

La Convenció de Nacions Unides de 18 de desembre de 1979, sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, ratificada per l'Estat espanyol en 1983, al seu article 4.1 assenyala que:

- "L'adopció pels Estats Parts de mesures especials de caràcter temporal encaminades a accelerar la igualtat *de facto* entre l'home i la dona no es considerarà discriminació en la forma definida en aquesta convenció, però de cap forma comportarà el manteniment de normes desiguals o separades; aquestes mesures cessaran quan s'hagin assolit els objectius d'igualtat d'oportunitat i de tracte."

La Llei obliga a les empreses a respectar la igualtat de tracte d'oportunitats a l'àmbit laboral i a adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar, i, si escau, acordar amb els representants legals dels treballadors.

Una de les mesures que consagra l'esmentat text legal és l'obligatorietat que les empreses que comptin amb 50 o més treballadors elaborin plans d'igualtat. Plans que, en paraules del nostre legislador estatal, són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar



un diagnòstic de situació, tendents a assolir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Per la seva part, la Disposició Addicional Setena del Text Refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic -TREBEP-, aprovat per Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, obliga a les Administracions Públiques a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats a l'àmbit laboral i a adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre homes i dones.

Amb les premisses anteriors, el II Pla d'Igualtat per a empleades i empleats d'aquest Ajuntament ha de constituir-se en el referent de les mesures que es venen adoptant per aconseguir que la igualtat i no discriminació, principis consagrats en la Constitució i la resta de l'Ordenament Jurídic, siguin reals i efectives en l'àmbit de l'accés a l'ocupació pública, plans de formació, conciliació de la vida personal, laboral i familiar del personal al seu servei, entre d'altres.

En la mateixa línia impulsora de la igualtat es va negociar i acordar amb la representació sindical el I Pla d'igualtat per al període 03/05/2016-03/05/2019. El II Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes 2016-2019 de l'Ajuntament de Calafell i el seu organisme autònom va ser negociat per la Comissió d'Igualtat i aprovat per acord del Plenari municipal de data 2 de maig de 2016. El funcionament d'aquest I Pla, la seva avaluació, les diverses aportacions legislatives, socials, sindicals i d'innovació, juntament amb la incorporació d'elements de valoració que s'han detectat per diverses vies durant aquests quatre anys constitueixen la base per a l'elaboració del II Pla d'igualtat intern d'Igualtat per a empleades i empleats d'aquest Ajuntament.

La Comissió d'Igualtat, en acta de data 15 de maig de 2019, va acordar sol·licitar la pròrroga del I Pla d'igualtat Intern de l'Ajuntament de Calafell i del seu organisme autònom i empresa municipal a la Direcció General d'Igualtat del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya, que la va concedir fins el 31 de març de 2020.

En data 1 de gener de 2020 es va subrogar a l'Ajuntament de Calafell el personal de l'organisme autònom OAM- Fundació Castell de Calafell, fet pel qual en aquest II Pla que es



presenta no inclou al citat organisme. Pel que fa a l'empresa municipal CEMSSA, al tenir entitat pròpia i trets característics en el seu àmbit funcional, s'ha considerat més adient que tingui el seu propi Pla d'Igualtat.

Així doncs, el II Pla d'Igualtat és fruit del consens entre l'Ajuntament de Calafell i la representació sindical, i vol constituir un mecanisme adreçat a garantir un funcionament intern basat en la igualtat d'oportunitats, i propiciar comportaments i maneres de fer basats en el respecte mutu entre dones i homes en tots els àmbits de l'Ajuntament. Perquè pugui reeixir és imprescindible el compromís i lideratge efectius de l'equip polític i de comandament de l'Ajuntament, la part social i la implicació de tota la plantilla

1. Marc legal

- **Constitució Espanyola 1978**

La Constitució espanyola recull com a drets i llibertats fonamentals vinculats al desenvolupament de la igualtat de gènere els següents articles:

Article 14, en el títol I, capítol II: Els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixença, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

Article 9.2, en el títol preliminar: Correspon als poders públics de promoure les condicions per tal que la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en els quals s'integra siguin reals i efectives (...).

- **Llei 27/2003, de 31 de juliol, reguladora de l'ordre de protecció de les víctimes de la violència domèstica:**

La Llei regula mesures de protecció per a les dones que pateixen agressions per part de la seva parella, i en general, per a les víctimes de violència en l'àmbit familiar.

- **Llei Orgànica 1/2004 de mesures de protecció integral contra la violència de gènere:**

Aquesta llei orgànica tracta la violència de gènere d'una manera integral i multidisciplinària.

- **Llei Orgànica, 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOI)**

L'aprovació d'aquesta llei per part del govern espanyol l'any 2007 va representar un gran avenç pel que fa al compromís polític amb la igualtat entre dones i homes. Una de les novetats més importants d'aquesta llei radica en la previsió de polítiques actives per fer efectiu el principi d'igualtat. Parteix d'una concepció transversal del principi d'igualtat, que implica necessàriament diversos àmbits de l'ordenament de la realitat social, cultural i política.

L'article 14 de la llei estableix els criteris generals d'actuació dels poders públics, a nivell estatal, autonòmic i local:

1. El **compromís amb l'efectivitat del dret constitucional d'igualtat entre dones i homes.**



2. La integració del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats en el conjunt de les **polítiques** econòmica, laboral, social, cultural i artística, amb la finalitat d'evitar la segregació laboral i eliminar les diferències retributives, així com potenciar el creixement de l'empresariat femení a tots els àmbits que compregui el conjunt de polítiques i el valor del treball de les dones, incloent el domèstic.
3. La **col·laboració i cooperació entre les diferents administracions públiques** en l'aplicació del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats.
4. La **participació equilibrada** de dones i homes a les candidatures electorals i en la presa de decisions.
5. L'adopció de les mesures necessàries per a l'**eradicació de la violència de gènere**.
6. La consideració de les singulars dificultats en què es troben les dones de **col·lectius especialment vulnerables**, per a les quals els poder públics podran adoptar, igualment, mesures d'acció positiva.
7. La **protecció de la maternitat**.
8. L'establiment de **mesures que assegurin la conciliació** laboral i de la vida personal i familiar de les dones, així com el foment de la corresponsabilitat.
9. El foment **d'instruments de col·laboració** entre les diferents **administracions públiques i agents socials**, les associacions de dones i altres entitats privades.
10. El foment de l'**efectivitat del principi d'igualtat** entre dones i homes a les relacions entre particulars.
11. La **implantació d'un llenguatge no sexista** en l'àmbit administratiu i el seu foment en la totalitat de les relacions socials, culturals i artístiques.
12. La **implantació d'un llenguatge no sexista** en l'àmbit administratiu i el seu foment en la totalitat de les relacions socials, culturals i artístiques.
13. Tots els punts en aquest article s'han de promoure i integrar de la mateixa manera en la política espanyola de **cooperació internacional** per al desenvolupament.

- **Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes**

Aquesta llei, aprovada el mes de juliol del 2015 al Parlament de Catalunya, apropa i acota les competències en matèria d'igualtat, de forma complementària a la Llei Orgànica 3/2007.

L'article 3 de la llei estableix els principis pels quals totes les polítiques i actuacions dels poder públics han de regir-se:



1. *Transversalitat de la perspectiva de gènere i de les polítiques d'igualtat de gènere*
2. *Equilibri entre el treball de mercat i el treball domèstic i de cura de persones i coresponsabilitat en el treball*
3. *Eradicació de la violència masclista*
4. *Apoderament de les dones*
5. *Democràcia paritària i participació paritària de dones i homes en els afers públics*
6. *Visibilització i reconeixement de la perspectiva de les dones*
7. *Justícia social i redistribució de la riquesa*
8. *Ús no sexista ni estereotipat del llenguatge*

Més concretament, l'article 6, les funcions que corresponen als ens locals de Catalunya:

- a) **Estudiar i detectar les mancances i les necessitats de les dones**, comptant amb la col·laboració de les associacions de dones.
- b) **Sensibilitzar la població sobre les causes de la violència masclista i impulsar actuacions i campanyes de prevenció** i posar a disposició de la població els serveis d'atenció necessaris per a les persones que pateixen les diverses manifestacions de la violència masclista.
- c) **Atendre, informar i orientar les dones sobre programes i recursos per a facilitar l'exercici efectiu de llurs drets**, i sensibilitzar homes i dones en termes d'igualtat de drets i deures.
- d) Crear i adequar els mecanismes necessaris per a **integrar la transversalitat de la perspectiva de gènere** en llurs actuacions polítiques.
- e) Establir les condicions de **formació i capacitat del personal** a llur servei.
- f) **Dissenyar, aprovar, executar i avaluar els plans d'igualtat** a què fa referència aquesta llei que afecten els ens locals.
- g) **Fomentar l'autonomia personal i econòmica** de les dones i impulsar l'ocupació femenina.
- h) **Fomentar la presència de dones en els òrgans de participació** i en els espais de presa de decisions.
- i) **Donar suport als grups feministes** i a les entitats de defensa dels drets de les dones, i impulsar-ne la participació en el disseny, l'elaboració, el desenvolupament i l'avaluació de les polítiques d'igualtat i de transversalització de gènere.



- j) Adequar i mantenir estadístiques actualitzades que permetin un coneixement de la situació diferencial de dones i homes en els diferents àmbits d'intervenció local.
- k) Dissenyar i aplicar polítiques destinades a eradicar les desigualtats i les explotacions de les dones en tots els àmbits locals d'intervenció.
- l) Complir-ne qualsevol altra que li atribueixi la legislació vigent.

- Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de riscos laborals.

L'article 45 d'aquesta Llei estableix que és obligació de l'empresa garantir la seguretat i la salut del personal en tots els aspectes relacionats amb el treball.

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

La Disposició Addicional 7 de la llei estableix: Plans d'Igualtat.

"1. Les administracions públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

2. Sense perjudici del que disposa l'apartat anterior, les administracions públiques han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes previstos en el mateix."

- El Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació

Aquesta no només comporta modificacions en l'articulat de la LOI, sinó que propicia canvis en diverses normes amb rang de llei, tots orientats a garantir la igualtat efectiva entre dones i homes en el treball i l'ocupació. S'afegeixen tres apartats nous a l'article 46 de la LOI:

Article 46.4. Es crea un Registre de plans d'igualtat de les empreses, com a part dels registres de convenis i acords col·lectius de treball dependents de la Direcció General de



Treball del Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social i de les autoritats laborals de les comunitats autònomes.

Article 46.5. Les empreses estan obligades a inscriure els seus plans d'igualtat en aquest registre.

Article 46.6. S'han de desplegar reglamentàriament el diagnòstic, els continguts, les matèries, les auditories salarials, els sistemes de seguiment i avaluació dels plans d'igualtat; així com el Registre de plans d'igualtat, pel que fa a la seva constitució, característiques i condicions per a la inscripció i l'accés.

2. Marc conceptual

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes no només estableix el marc normatiu en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, sinó que també recull i defineix conceptes clau en aquest àmbit. Així:

Agent per a la igualtat en l'àmbit laboral. Especialista que dissenya, avalua i implementa polítiques d'igualtat d'oportunitats de les dones en l'àmbit laboral.

Assetjament sexual. Qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual, que s'exerceix amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment si li crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu, sens perjudici del que estableix el Codi penal i segons el que disposa l'article 5 de la Llei 5/2008.

Assetjament per raó de sexe. Qualsevol comportament que, per motiu del sexe d'una persona, s'exerceix amb la finalitat d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest, o que provoca aquests mateixos efectes, segons el que disposa l'article 5 de la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

Bretxa salarial. Diferència entre el salari mitjà dels homes i de les dones.

Conciliació de la vida personal i laboral. Possibilitat d'una persona de fer compatibles l'espai personal amb el familiar, el laboral i el social, i de poder desenvolupar-se en els diferents àmbits.

Corresponsabilitat en el treball reproductiu. Participació equilibrada de dones i homes en



cadascuna de les tasques i responsabilitats de la vida familiar, tant del treball domèstic com de la cura de persones dependents.

Cultura presencialista. Sistema d'organització que prioritza la presència dels treballadors i treballadores al lloc de treball per sobre de l'acompliment d'objectius.

Dades segregades per sexe. Conjunt de dades i informacions estadístiques desglossades per sexe, la qual cosa permet fer una anàlisi comparativa entre dones i homes per tal de detectar les diferències de gènere i les possibles discriminacions.

Discriminació per raó de sexe. Limitació o anul·lació del reconeixement, el gaudi o l'exercici dels drets humans i de les llibertats fonamentals en qualsevol àmbit a causa del sexe d'una persona.

Discriminació directa. La situació en què es troba una persona que és, ha estat o pot ser tractada, per raó de sexe o de circumstàncies directament relacionades amb la seva condició biològica, d'una manera menys favorable que una altra en una situació anàloga. No són mesures discriminatòries per raó de sexe les que, encara que plantegin un tractament diferent per a homes i dones, tenen una justificació objectiva i raonable, com ara les que es fonamenten en l'acció positiva per a les dones, en la necessitat d'una protecció especial per motius biològics o en la promoció de la corresponsabilitat de dones i homes en el treball domèstic o en el de cura de persones.

Discriminació indirecta. La situació discriminatòria creada per una disposició, un criteri, una interpretació o una pràctica pretesament neutres que poden causar un perjudici més gran a les persones d'un dels sexes, excepte si resulten adequats i necessaris i es poden justificar amb criteris objectius que no tinguin cap relació amb qüestions de gènere.

Divisió sexual del treball. Repartiment social de tasques en funció del sexe, segons el qual històricament s'assigna a les dones el treball reproductiu i als homes el treball productiu.

Doble jornada. Suma de la jornada laboral remunerada i una jornada posterior dedicada principalment a les tasques de la llar i a la cura de persones dependents.

Doble presència. Presència d'una dona al lloc de treball on realitza la tasca d'assalariada mentre s'ocupa també de la major part del treball reproductiu. Equilibri entre la vida laboral i personal (del terme anglès *work-life balance*).

Estereotips de gènere. Les imatges simplificades que atribueixen uns rols fixats sobre els comportaments pretesament «correctes» o «normals» de les persones en un context determinat en funció del sexe al qual pertanyen. Els estereotips de gènere són a la base de la discriminació entre homes i dones i contribueixen a justificar-los i perpetuar-los.



Gènere. Construcció social i cultural basada en les diferències biològiques entre els sexes que assigna diferents característiques emocionals, intel·lectuals i de comportament a dones i homes, variables segons la societat i l'època històrica. A partir d'aquestes diferències biològiques, el gènere configura les relacions socials i de poder entre homes i dones.

Igualtat de gènere. La condició d'homes i dones per ser iguals pel que fa a les possibilitats de desenvolupament personal i de presa de decisions, sense les limitacions imposades pels rols de gènere tradicionals, per la qual cosa els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i d'homes són igualment considerats, valorats i afavorits.

Igualtat de fet o igualtat real. Igualtat efectiva que canvia els costums i les estructures de desigualtat existents entre dones i homes.

Igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Condició de ser iguals dones i homes en l'àmbit laboral, social, cultural, econòmic i polític, sense que actituds i estereotips sexistes limitin les seves possibilitats.

Indicador de gènere. Mesura, nombre, fet, opinió o percepció que mostra la situació específica de les dones i dels homes, així com els canvis que es produeixen en els dos grups a través del temps. L'indicador de gènere és una representació d'un fenomen determinat que mostra totalment o parcial una realitat i que té la funció de fer visibles els canvis socials en termes de relacions de gènere al llarg del temps.

Paritat. Presència equilibrada de dones i homes als diferents àmbits de la societat, sense que hi hagi cap privilegi o discriminació. Aquest equilibri consisteix en què cap dels dos sexes no sigui representat per més del 60% ni menys del 40%.

Perspectiva de gènere. La presa en consideració de les diferències entre dones i homes en un àmbit o una activitat per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, tenint en compte la manera en què les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten les dones. La perspectiva de gènere permet visualitzar dones i homes en llur dimensió biològica, psicològica, històrica, social i cultural, i també permet de trobar línies de reflexió i d'actuació per erradicar les desigualtats.

Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Conjunt d'estratègies destinades a assolir la igualtat real entre dones i homes, eliminant els estereotips, les actituds i els obstacles en qualsevol àmbit.

Representació equilibrada. La situació que garanteix la presència de les dones en una proporció adequada en cada circumstància.

Representació paritària. La situació que garanteix una presència de dones i homes segons la



qual cap sexe no supera el 60% del conjunt de persones a què es refereix ni és inferior al 40%, i que ha de tendir a assolir el 50% de persones de cada sexe.

Rol de gènere. Comportament que, en una societat concreta, s'espera d'una persona per raó del seu sexe. Generalment, una persona assumeix els rols de gènere i construeix la seva psicologia, afectivitat i autoestima al voltant d'aquests rols.

Segregació horitzontal de l'ocupació. Distribució no uniforme d'homes i dones en un sector d'activitat determinat. Generalment, la segregació horitzontal de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball que es caracteritzen per una remuneració i un valor social inferiors i que són en bona mesura una prolongació de les activitats que fan en l'àmbit domèstic.

Segregació vertical de l'ocupació. Distribució no uniforme d'homes i dones en nivells diferents d'activitats. Generalment, la segregació vertical de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball de menor responsabilitat.

Sensibilització en gènere. Procés que genera un canvi d'actitud envers la igualtat de gènere després del reconeixement que existeix la discriminació per raó de sexe.

Sexe. Conjunt de les diferències físiques, biològiques i anatòmiques que divideixen els individus d'una espècie en mascles i femelles.

Sexisme en el llenguatge. Atribució de característiques no inherents a la llengua, a la seva estructura i al seu funcionament, que responen a qüestions de transmissió cultural.

Sostre de vidre. Barrera invisible que dificulta l'accés de les dones al poder, als nivells de decisió i als nivells més alts de responsabilitat d'una empresa o organització a causa dels prejudicis envers les seves capacitats professionals.

Subocupació. Fenomen que es produeix quan una persona ocupa un lloc de treball de categoria inferior a la seva qualificació professional. Aquest fenomen és majoritàriament femení.

Treball de mercat. El conjunt d'activitats remunerades que produeixen béns i serveis al mercat laboral.

Treball domèstic i de cura de persones. El conjunt d'activitats no remunerades relacionades amb el treball domèstic i amb l'atenció i la cura dels membres de la família, que és a la base del treball de mercat pel fet de fer possible que les persones es mantinguin en les millors condicions de salut i formació per poder ser productives al mercat de treball o per poder-ho ser en el futur. El treball domèstic i de cura de persones, que tradicionalment s'ha assignat a les dones, comprèn, entre altres tasques, les d'higiene i manteniment de la llar; l'economia



domèstica; la cura, entre d'altres, dels fills i de les persones dependents; la gestió dels afers mèdics i escolars o formatius, i, en general, totes les accions que persegueixen el benestar del nucli familiar.

Violència masclista. La violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, tingui com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat.

3. Àmbit d'aplicació

Aquest Pla Intern d'Igualtat dóna cobertura a tot el personal al servei de l'Ajuntament de Calafell.

4. Vigència del Pla

Aquest Pla d'Igualtat intern té una vigència de quatre anys (01/04/2020-31/03/2024).

El seu sistema d'avaluació serà el que es determini dins el cos del mateix Pla periòdicament, i en tot cas, quan venci s'avaluarà l'assoliment dels objectius previstos i l'efectivitat de les diferents mesures endegades. Aquesta avaluació establirà les bases per a la definició d'objectius i mesures del Pla d'igualtat següent.



5. Comissió d'igualtat: composició i funcions

La Comissió està constituïda per vetllar pel compliment del principi d'igualtat d'oportunitats i no discriminació de dones i homes a l'Ajuntament, i, especialment, per a la implementació del Pla d'igualtat d'oportunitats de dones i homes.

Composició:

La Comissió d'Igualtat estarà formada pels següent membres:

Membres en representació de la Corporació:

- Sr. Francisco Javier Estepa Ocaña, tinent d'alcalde de Serveis Interns
- Sr. Carles Martín i Garcia, per part d'ERC
- Sr. Jose Manuel Tejedor González, per part de Ciutadans
- Sr. Kilian Jesús Fuertes de la Rosa, per part de CUP
- Sra. Sandra Suárez Plana, per part de Sumem+
- Sra. Isabel Bou Bayona, per part de ECP-ECG
- Sra. Teresa González Santiago, per part de PP
- Sra. Noelia Sánchez Domínguez, per part de UAM

O regidor/a en qui es delegui

Per part del personal empleat de l'Ajuntament:

Titular: senyora Isabel Herrada Cortés (CCOO), auxiliar administrativa municipal

Suplent: senyor Josep Pou Vallés (CCOO), arqueòleg municipal

Titular: senyor Pedro Chueco Martín (UGT), peó municipal

Suplent: senyora Maria Vilanova Peña (UGT), responsable administrativa de Tramitacions de Personal

Titular: senyor Jordi Gil Valencia (SPL-CME), sergent (tècnic de protecció civil en funcions)



Suplent: senyor José Alejandro Pérez de Andrés (SPL-CME), agent de seguretat ciutadana de la Policia local

Titular: senyora Jezabel Ruiz Mestres (CSI-F), tècnica de Treball i de desenvolupament econòmic, social i cultural

Suplent: senyora Anna Nicolau Martínez (CSI-F), auxiliar administrativa del Servei d'Atenció a la Ciutadania

Titular: senyor Pascual Adán Torres (SPC), agent de seguretat ciutadana de la Policia local

Suplent: senyor Antonio Jesús Rodríguez Soriano (SPC), agent de seguretat ciutadana de la Policia local

Com a assessores:

Senyora Cristina Galindo Garza, directora de Personal

Senyora Silvia Pedret López, treballadora social especialista en igualtat

Funcions:

1. Realitzar el seguiment i avaluació del Pla d'igualtat d'oportunitats de dones i homes.
2. Elaborar estudis, informes i/o propostes per fer efectiu el principi d'Igualtat d'oportunitats.
3. Proposar la modificació del Pla, si escau, per tal d'adaptar-lo a noves circumstàncies de l'organització.
4. Recollir i canalitzar les iniciatives i suggeriments proposats per la plantilla en relació a la igualtat d'oportunitats d'homes i dones.

Funcionament:

- ✓ La Comissió d'igualtat es reunirà amb caràcter ordinari 1 vegada a l'any, i amb caràcter extraordinari quan qualsevol de les parts ho sol·liciti així, amb un avís previ de 15 dies naturals.
- ✓ Les decisions de la Comissió d'igualtat s'aprovaran per majoria
- ✓ Totes les persones que conformen la Comissió respectaran la confidencialitat de les reunions.
- ✓ S'ha d'aixecar acta de cada reunió de la Comissió.

6. Metodologia

La formulació del Pla d'igualtat s'inicia amb la realització d'una Diagnosi que permeti establir la realitat concreta de la situació de dones i homes a l'Ajuntament de Calafell en relació amb la igualtat de tracte i d'oportunitats, així com la identificació de les bretxes de desigualtat i discriminació existents entre les unes i els altres.

Els objectius de la diagnosi són:

- Proporcionar informació sobre les característiques i necessitats de la plantilla.
- Identificar l'existència de discriminacions, directes o indirectes, per raó de gènere.
- Servir de base per establir les prioritats, definir els objectius i accions del pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
- Analitzar la situació de l'organització en matèria d'igualtat de dones i homes i **identificar els punts forts i àrees de millora.**

Els àmbits sota diagnosi plantejats s'han dut a terme sota criteris de rellevància, i analitzant els aspectes que més poden influir en la consecució de la igualtat de gènere. Els àmbits són:

ÀMBIT 1. Cultura i gestió organitzativa

ÀMBIT 2. Condicions laborals

ÀMBIT 3. Política i estructura retributiva

ÀMBIT 4. Processos de gestió de persones

ÀMBIT 5. Conciliació de la vida personal, familiar i professional

ÀMBIT 6. Prevenció de riscos laborals i de vigilància de la salut

ÀMBIT 7. Prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de gènere

ÀMBIT 8. Comunicació, llenguatge i imatge corporativa

Per al desenvolupament de la Diagnosi s'han utilitzat eines de la plataforma per a l'elaboració de Plans d'Igualtat de la Direcció General d'Igualtat del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya.

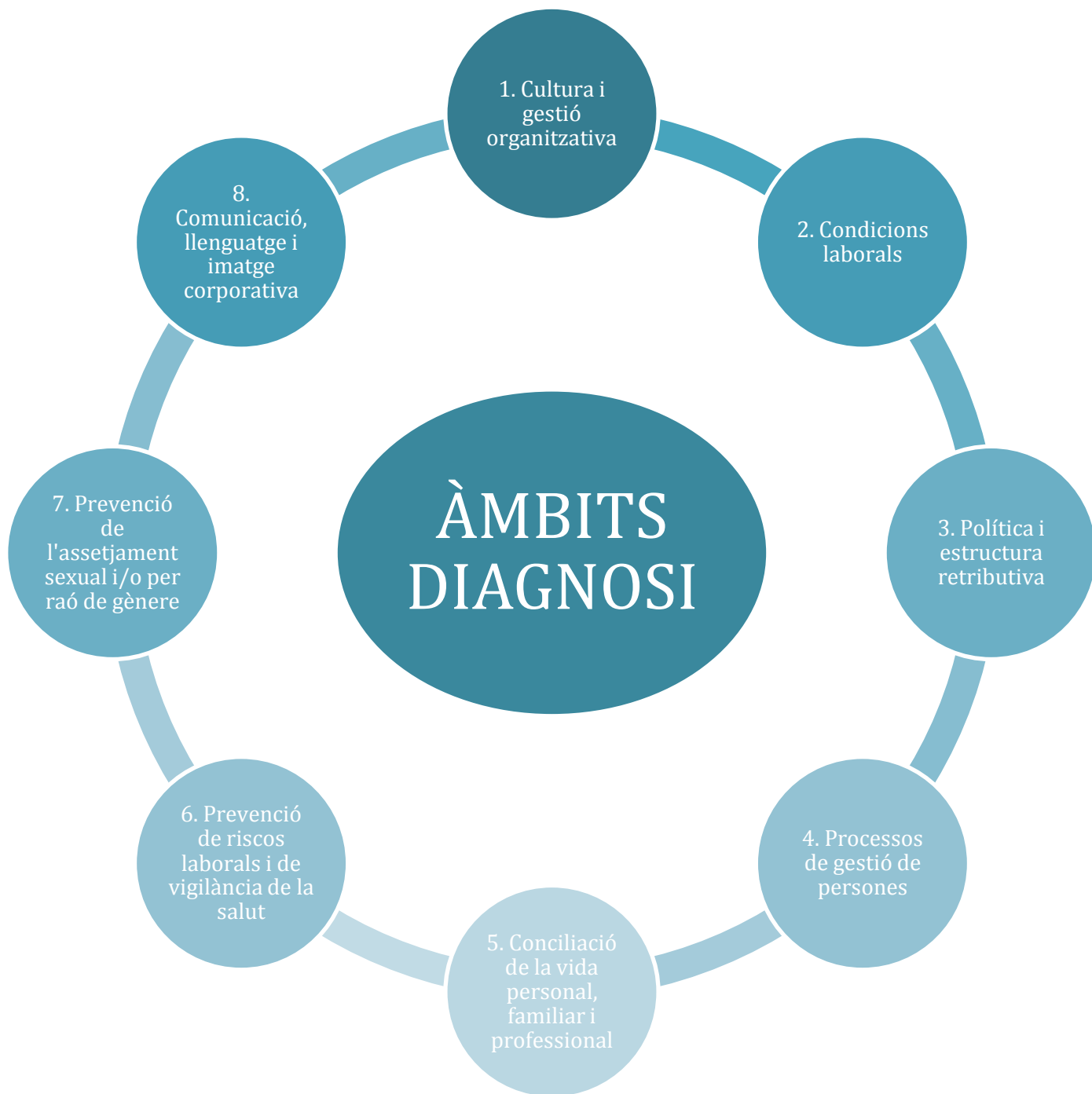
Quantitativament, s'han extret dades referents a l'estructura de la plantilla i relació de llocs de treball: homes i dones, edat mitjana, permisos per conciliació, classificació dels llocs de treball per grups, antiguitat, tipus de personal (laboral o funcionari), salari mitjà, etc.

Per extreure'n la informació, el Departament de Personal ha aportat la informació obrant a les seves bases de dades. No obstant això, hi ha dades de difícil obtenció per la manca d'una eina de software en gestió de persones, i està en vies de solució per tal que, de forma progressiva, es vagin introduint mòduls de recursos humans informatitzats per donar resposta a indicadors que en aquest moment són de molt costosa obtenció.

Les dades obtingudes ens permeten fer una anàlisi de l'estructura i situació dels recursos humans de l'Ajuntament de Calafell. Les dades extretes responen a les persones de plantilla que ocupen llocs (s'han exclòs els plans d'ocupació per no desvirtuar les dades reals de l'Ajuntament) i s'ha pres com a data de tall, tot l'any 2019.



ÀMBITS DE LA DIAGNOSI:



7. Fase I: Diagnosi

7.1. Estructura de la diagnosi

- Presentació de l'organització
- Contextualització i característiques generals de l'Ajuntament
- Resultat de les dades quantitatives
 - Composició del Ple municipal, tinences d'alcaldia i portaveus
 - Composició de la plantilla per sexes
 - Composició de la comissió d'igualtat
 - Composició de la representació legal dels treballadors i treballadores
 - Distribució de dones i homes per antiguitat
 - Mitjana d'edat de dones i homes
 - Nivell d'estudis d'accés a la funció pública
 - Distribució de dones i homes per departament o àrea funcional
 - Distribució de dones i homes per grup professional
 - Distribució de dones i homes per lloc de treball
 - Distribució de dones i homes per tipologia de contracte
 - Distribució de dones i homes per tipus de jornada
 - Distribució de dones i homes per horaris
 - Mitjanes de retribucions totals anuals de dones i homes
 - Mitjanes de retribucions totals anuals per lloc de treball i sexe
 - Mitjanes de retribucions totals anuals per grup professional i sexe
 - Salari base mitjà per grup professional i sexe
 - Retribucions mitjanes en funció del concepte "complements obligatoris" i grup professional i sexe
 - Retribucions mitjanes en funció del concepte "variables" i grup professional i sexe
 - Retribucions mitjanes en funció del concepte "hores extraordinàries" per sexe
 - Corresponsabilitat. Conciliació laboral, familiar i personal
 - Salut laboral

- Diagnosi per àmbits:
 ÀMBIT 1. Cultura i gestió organitzativa
 ÀMBIT 2. Condicions laborals
 ÀMBIT 3. Política i estructura retributiva
 ÀMBIT 4. Processos de gestió de persones
 ÀMBIT 5. Conciliació de la vida personal, familiar i professional
 ÀMBIT 6. Prevenció de riscos laborals i de vigilància de la salut
 ÀMBIT 7. Prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de gènere
 ÀMBIT 8. Comunicació, llenguatge i imatge corporativa
- Punts forts i àrees de millora

Presentació de l'organització

Nom i Raó Social	AJUNTAMENT DE CALAFELL
Activitat	Administració pública local
Adreça	Plaça Catalunya, 1
Telèfon	977699000
Web	www.calafell.org
Correu electrònic	recursoshumans@calafell.org
Persona de contacte	Cristina Galindo Garza

Contextualització i característiques generals de l'Ajuntament

L'Ajuntament de Calafell té actualment una plantilla de personal en actiu de 312 persones, excloent personal subvencionat, que es distribueixen en les següents àrees d'actuació:

1. Àrea de Serveis Interns

En aquesta àrea s'inclouen:

En matèria de Serveis Centrals: organització, personal, logística, i sistemes i tecnologies de la informació i de les comunicacions.

En matèria d'Economia i Transparència: gestió pressupostària i financera, gestió tributària, contractació, patrimoni i administració oberta

2. Àrea de Territori, Mobilitat i Transport

En aquesta àrea s'inclouen:

En matèria d'Urbanisme: planejament, gestió urbanística i del territori, intervenció sobre edificacions i ús del sòl i subsòl, intervenció d'activitats i serveis, mobilitat i transport, habitatge, projectes urbans, salut pública i consum, altres generals.

3. Àrea d'Igualtat i Drets Socials

En aquesta àrea s'inclouen: igualtat, joventut, formació, acció social, participació ciutadana, i comunicació.

4. Àrea de Promoció a la Ciutat

En aquesta àrea s'inclouen: promoció econòmica i ocupació, comerç, turisme, cultura, i esports.

5. Àrea d'Ecologia Urbana i Seguretat

En aquesta àrea s'inclouen: medi ambient, espai públic, serveis urbans, manteniment, seguretat, protecció civil.



A nivell funcional el personal de l'Ajuntament de Calafell es troba descentralitzat distribuït en diferents centres de treball pel municipi, no existint un edifici central on es trobi ubicat totes les persones empleades.

7.2. Resultats de les dades quantitatives

En aquest apartat s'analitzen les dades de què disposa l'organització per a cadascun dels àmbits d'estudi, evidentment sempre segregades per sexe.

Les dades que s'avaluen, presten especial atenció a la manera com les dones estan representades en les diferents àrees o departaments, categories professionals, llocs de treball, antiguitats, i diferents nivells de responsabilitat. També s'analitza l'edat i l'antiguitat entre homes i dones.

DISTRIBUCIÓ PER SEXE. COMPOSICIÓ DEL PLE MUNICIPAL. TINENCES D'ALCALDIA I PORTAVEUS PLE

Sexe	Membres
DONA	10
HOME	11
Total general	21

TINENÇA D'ALCALDIA

Sexe	Membres
DONA	2
HOME	3
Total general	5

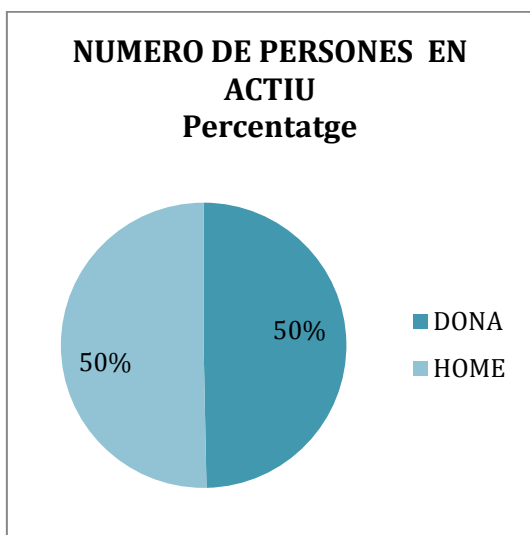


PORTAVEUS

Sexe	Membres
DONA	3
HOME	4
Total general	7

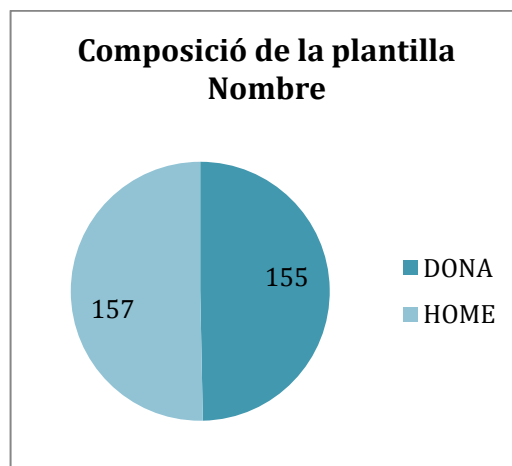
DISTRIBUCIÓ PER SEXE. PLANTILLA

AJUNTAMENT DE CALAFELL



Font: Elaboració pròpia amb dades de l'Ajuntament de Calafell

HOME	157
Total general	312



% dones i homes	% per Sexe
DONA	50%
HOME	50%
Total general	100%

Núm. dones i homes	Núm. per Sexe
DONA	155

Presència de dones i homes en la representació de la plantilla: Pel que fa al nombre d'homes i dones que hi ha a l'Ajuntament, es dona paritat en la seva plantilla. Es parla de paritat quasi bé en termes absoluts donat que estan en un



II Pla d'Igualtat Intern

50% i en nombre de persones, 157 són homes i 155 dones.

Es pot afirmar que la **plantilla de l'Ajuntament de Calafell compleix la paritat**.

Cal veure com està repartida aquesta distribució, si hi ha àrees o departaments que estan més feminitzats i d'altres més masculinitzats. Aquest aspecte es troba en els següents apartats que fa referència a la distribució dels homes i les dones en les diferents àrees o departaments.

Aquestes dades generals, si es comparen amb les obtingudes en el primer informe diagnòstic del I Pla d'Igualtat del 2016 observem que han variat molt poc. De fet, els percentatges generals eren d'un 47% (ara un 50%) corresponent al sector de les dones en front al 53% (ara 50%). Per tant, una lleugera diferència i ara ens apropa molt més a la paritat.



COMPOSICIÓ DE LA COMISSIÓ D'IGUALTAT

Sexe	Membres
DONA	6
HOME	7
Total general	13

La Comissió d'Igualtat en el I Pla d'Igualtat Intern que es va dur a terme per part de l'Ajuntament de Calafell hi havia un total de 7 homes, i un total de 6 dones nomenats com a titulars, la resta de la composició anava en funció de qui es delegués. Per tant, hi havia una paritat de dones i homes. La composició de la Comissió d'Igualtat d'aquest II Pla també té paritat.

DISTRIBUCIÓ PER SEXE. MITJANA D'EDAT

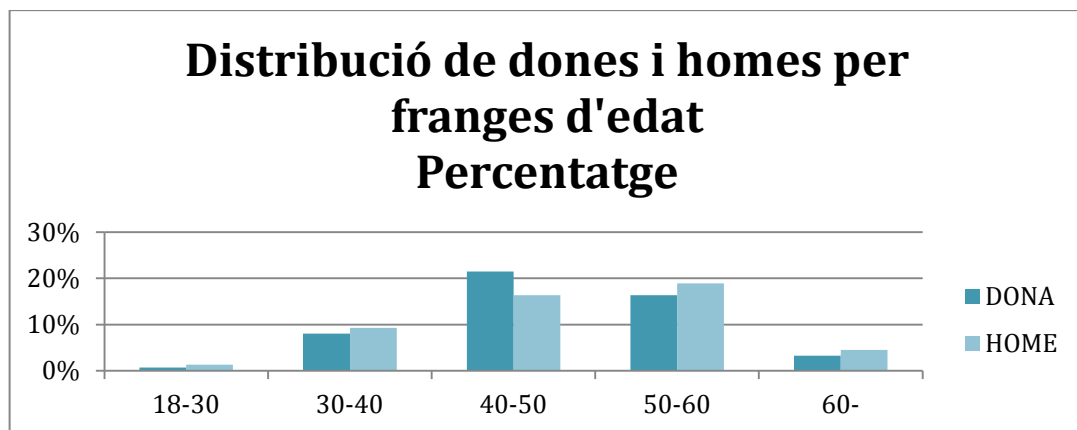
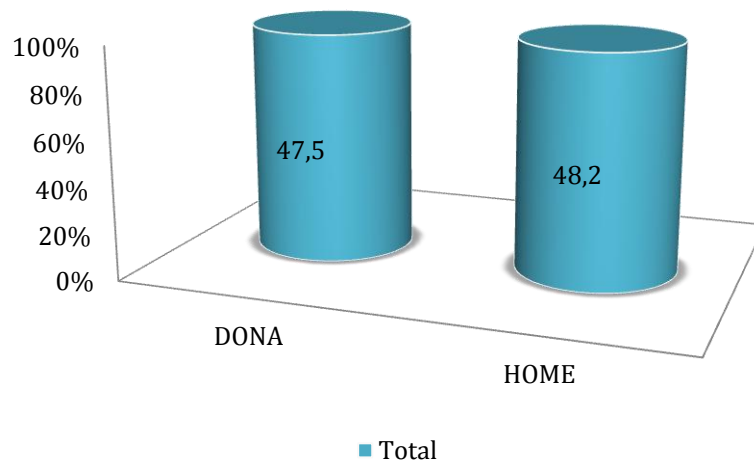
Mitjana edat de dones i homes

Sexe	Mitjana Edat
DONA	47,5
HOME	48,2
Total general	47,8

% persones	Sexe	
Franges edat	DONA	HOME
18-30	1%	1%
30-40	8%	9%
40-50	21%	16%
50-60	16%	19%
60-	3%	4%
Total general	50%	50%



II Pla d'Igualtat Intern



Font: Elaboració pròpia amb dades de l'Ajuntament de Calafell

La mitjana d'edat de la plantilla és molt semblant entre homes i dones, la mitjana és de 47,8 anys d'edat, i les dones es troben molt poc per sota, i els homes una mica més per sobre, si bé no hi ha diferència substancial. Si comparem amb el I Pla d'Igualtat observem que en aquell moment, amb dades del 2015, la mitjana d'edat era de 46,07 anys, el que significa que tot i que ha pujat, no ha seguit el creixement natural, i això caldria analitzar si és degut a la jubilació de les persones empleades i a l'ingrés de persones més joves que fan que equilibrin la mitjana d'edat. No obstant això, s'observa que les concentracions de les franges d'edat entre 40-50 i 50-60 són molt similars entre homes i dones, i això ha de dur a un estudi de la plantilla per envelliment. Existeix, per tant, **paritat entre homes i dones en edat**.



DISTRIBUCIÓ PER TITULACIONS D'ACCÉS

Dades per percentatge de persones totals

% dones i homes per

Nivell d'estudis	DONA	HOME
A.LLICENCIATURA	2%	3%
B.DIPLOMATURA	8%	4%
C.BATXILLER/FP/CICLE FORMATIU	5%	3%
D.SECUNDÀRIA/ESO	30%	27%
E.PRIMÀRIA	3%	12%
F.ALTRES	1%	1%
Total general	50%	50%

Dades de percentatges sobre col.lectiu de dones sobre dones i homes sobre homes

Nivells Estudis	DONA		HOME	
	Dones	% del total	Dones	% del total
A.LLICENCIATURA	6	4%	9	6%
B.DIPLOMATURA	26	17%	13	8%
C.BATXILLER/FP/CICLE FORMATIU	16	10%	9	6%
D.SECUNDÀRIA/ESO	95	61%	84	54%
E.PRIMÀRIA	10	6%	38	24%
F.ALTRES	2	1%	4	3%
Total general	155	100%	157	100%

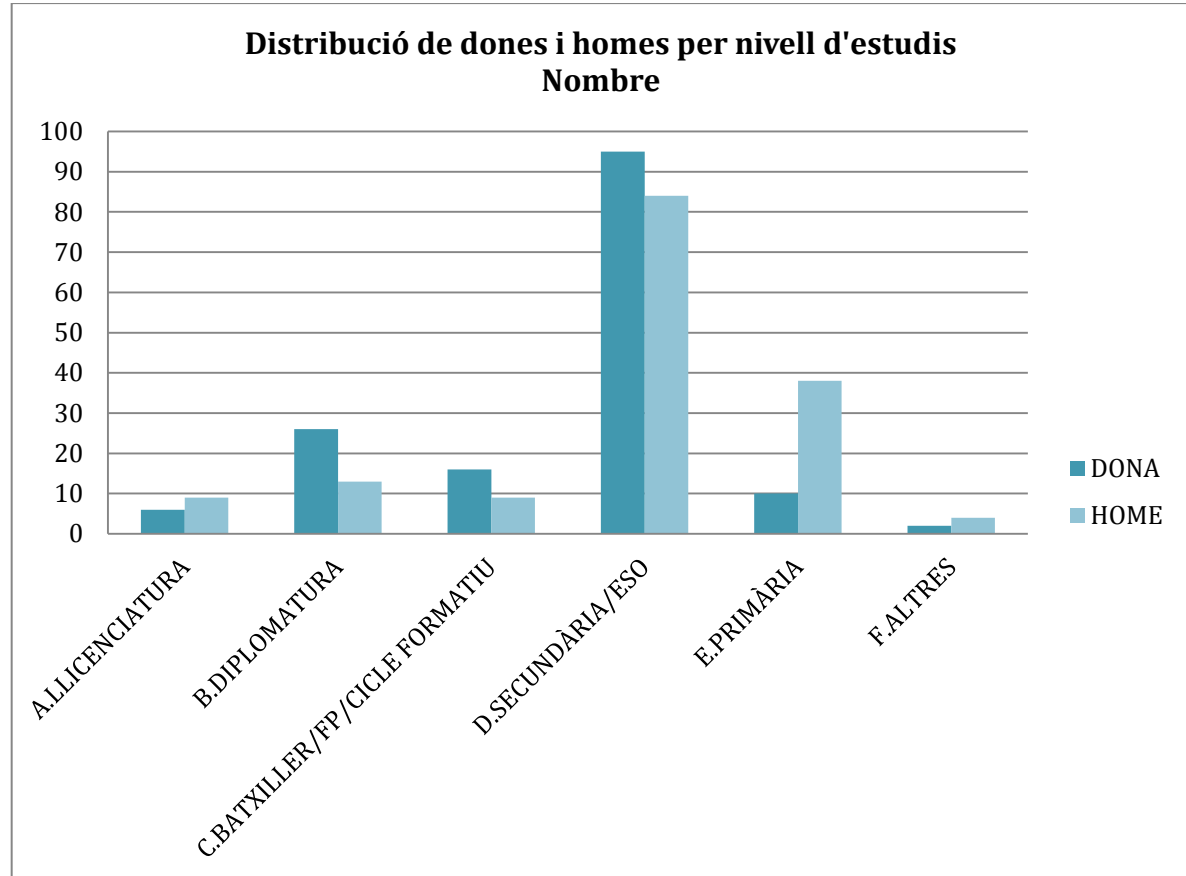
Dades de percentatges sobre col.lectiu de dones sobre dones i homes sobre homes

Nivells Estudis	DONA		HOME	
	Dones	% del total	Dones	% del total
A.LLICENCIATURA	6	4%	9	6%
B.DIPLOMATURA	26	17%	13	8%
C.BATXILLER/FP/CICLE FORMATIU	16	10%	9	6%
D.SECUNDÀRIA/ESO	95	61%	84	54%
E.PRIMÀRIA	10	6%	38	24%



II Pla d'Igualtat Intern

F.ALTRES	2	1%	4	3%
Total general	155	100%	157	100%



S'observa que l'accés a l'organització té una paritat entre homes i dones.

DISTRIBUCIÓ PER ÀREA FUNCIONAL I SEXE

Núm dones i homes per Departaments			
	DONA		HOME
Esports	5		8
Àrea de Serveis Interns	56		22
Seguretat i Protecció Civil	10		57
Àrea de Territori, Mobilitat i Transport	11		9
Àrea d'Ecologia Urbana i Seguretat	3		27
Joventut	1		3
Àrea d'Igualtat i Drets Socials	27		2

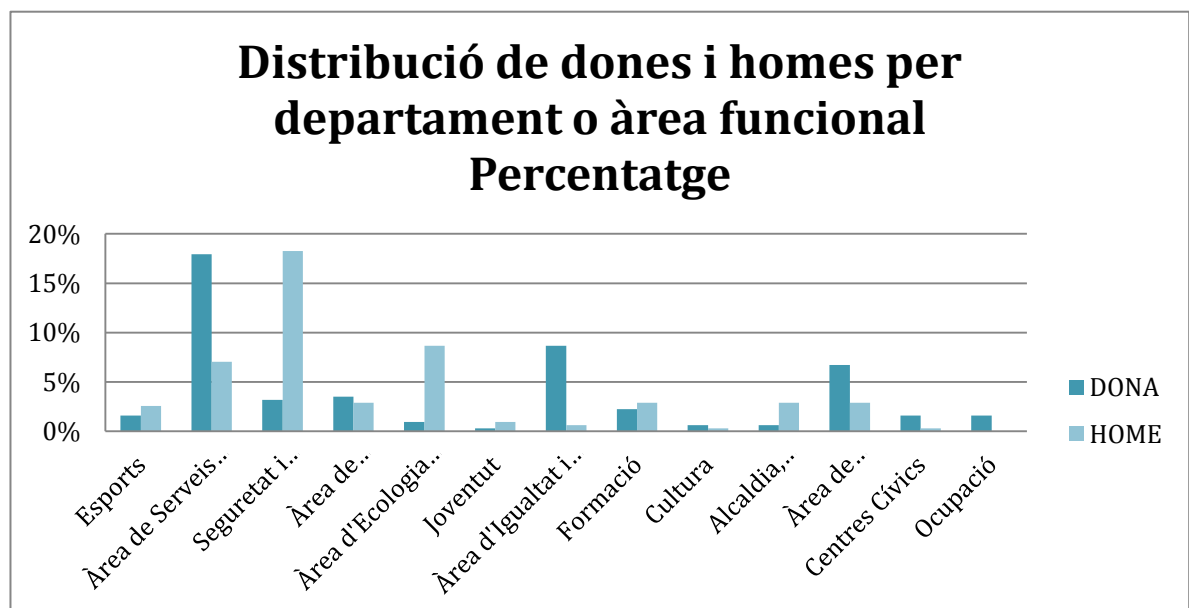
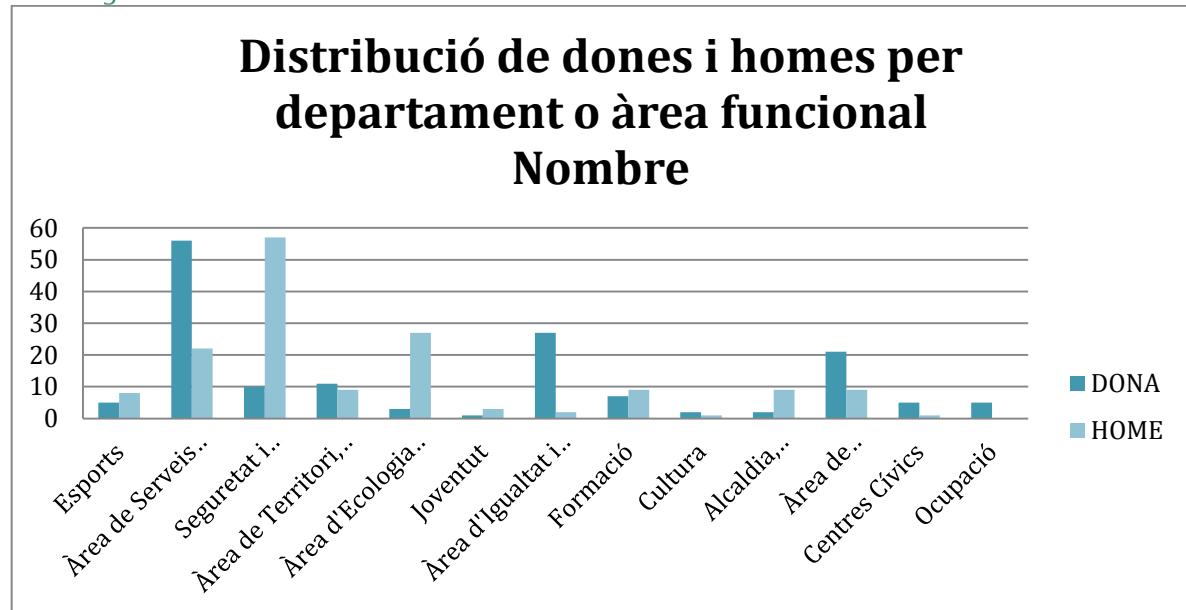


II Pla d'Igualtat Intern

Formació	7	9
Cultura	2	1
Alcaldia, Transparència i Comunicació	2	9
Àrea de Promoció de la Ciutat	21	9
Centres Cívics	5	1
Ocupació	5	
Total general	155	157

% dones i homes per

Departaments	DONA	HOME
Esports	2%	3%
Àrea de Serveis Interns	18%	7%
Seguretat i Protecció Civil	3%	18%
Àrea de Territori, Mobilitat i Transport	4%	3%
Àrea d'Ecologia Urbana i Seguretat	1%	9%
Joventut	0%	1%
Àrea d'Igualtat i Drets Socials	9%	1%
Formació	2%	3%
Cultura	1%	0%
Alcaldia, Transparència i Comunicació	1%	3%
Àrea de Promoció de la Ciutat	7%	3%
Centres Cívics	2%	0%
Ocupació	2%	0%
Total general	50%	50%



Font: Elaboració pròpia amb dades de l'Ajuntament de Calafell

Segons les dades que es mostren a la taula, hi ha una **segregació horitzontal**. Hi ha àrees totalment feminitzades, com és la de Serveis Interns, que engloba les matèries descrites en l'apartat organització d'aquesta diagnosi, i d'altres ocupats en la seva major part per homes, com és l'Àrea de Seguretat i Protecció Civil, que inclou la Policia local majoritàriament, i l'Àrea



II Pla d'Igualtat Intern

d'Ecologia urbana i seguretat que inclou, en la seva majoria, al personal de la brigada municipal.

Si fem la comparativa amb el I Pla ens trobem que aquesta situació és la mateixa, no hi ha hagut una variació d'aquesta tendència de la feminització en Serveis Interns, i la masculinització en sectors que tradicionalment sempre han estat ocupats per homes com és la policia i la brigada.

Per tant, els homes es concentren en llocs de treball relacionats amb l'autoritat i la força física, rols atribuïts tradicionalment als homes, i les dones es concentren en llocs de treball administratius o bé d'atenció social i cura de les persones, rols també tradicionalment feminitzats.

Es conclou que existeix segregació horitzontal: hi ha una distribució no uniforme d'homes i dones en les Àrees descrites.

DISTRIBUCIÓ PER GRUP PROFESSIONAL I SEXE

Per avaluar si existeix segregació vertical, això és, si existeix una distribució no uniforme d'homes i dones en nivells diferents d'activitats, sobretot en llocs de treball de major responsabilitat, observem les següents dades:

Dades per nombre de persones totals

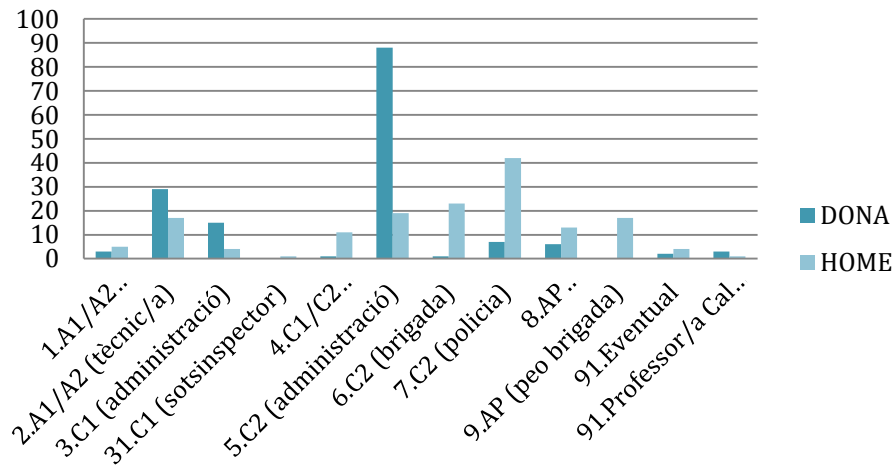
Núm. dones i homes

Grup Professional	DONA	HOME
1.A1/A2 (comandaments)	3	5
2.A1/A2 (tècnic/a)	29	17
3.C1 (administració)	15	4
31.C1 (sotsinspector)		1
4.C1/C2 (sergents/caporals)	1	11
5.C2 (administració)	88	19
6.C2 (brigada)	1	23
7.C2 (policia)	7	42
8.AP (conserges/agutzil/etc)	6	13
9.AP (peo brigada)		17
91.Eventual	2	4
91.Professor/a Cal Bolavà	3	1
Total general	155	157



Distribució de dones i homes per grup professional

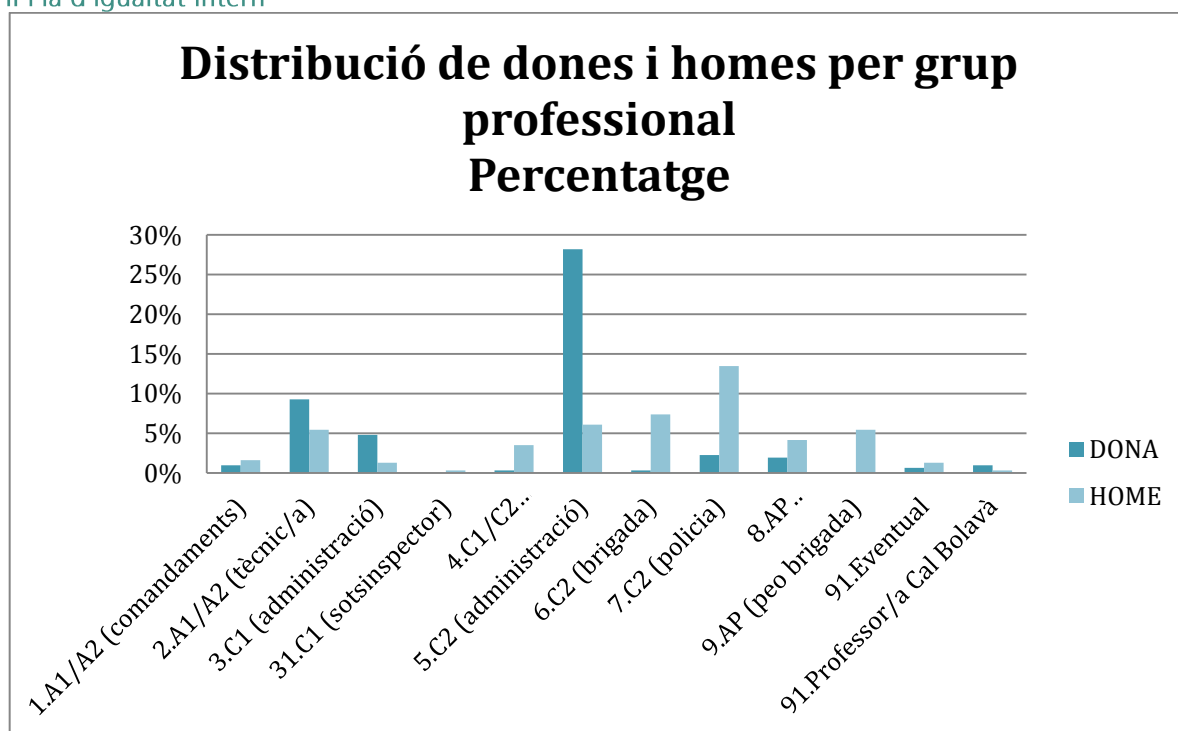
Nombre



Dades per percentatge de persones totals

% de dones i homes

Grup Professional	DONA	HOME
1.A1/A2 (comandaments)	1,0%	1,6%
2.A1/A2 (tècnic/a)	9,3%	5,4%
3.C1 (administració)	4,8%	1,3%
31.C1 (sotsinspector)	0,0%	0,3%
4.C1/C2 (sergents/caporals)	0,3%	3,5%
5.C2 (administració)	28,2%	6,1%
6.C2 (brigada)	0,3%	7,4%
7.C2 (policia)	2,2%	13,5%
8.AP (conserges/agutzil/etc)	1,9%	4,2%
9.AP (peo brigada)	0,0%	5,4%
91.Eventual	0,6%	1,3%
91.Professor/a Cal Bolavà	1,0%	0,3%
Total general	49,7%	50,3%



Font: Elaboració pròpia amb dades de l'Ajuntament de Calafell

L'Ajuntament de Calafell situa el gruix de la plantilla en el grup C2, i si observem el grup C2 de personal d'administració, existeix una disparitat alta entre homes i dones, respecte del total de persones, amb una alta representació de personal femení. En canvi, el grup C2 de policia i brigada, la disparitat ve donada per una forta representació masculina, i en el cas de la brigada, només el 0,3% de persones totals és dona. El mateix succeeix en les categories AP de peons/peones, conserges i agutzils.

En el grup C1 de personal d'administració les dones es troben molt més representades. Per contra, el grup C1 de policia (sergents i caporals) la representació femenina és quasi bé nul·la, si bé existeix un 0,3% respecte del total. Si ho analitzem i comparem amb el I Pla d'Igualtat, en aquesta categoria de caporals i sergents la presència femenina era nul·la, el que significa que hi ha hagut l'increment d'1 persona en aquesta categoria en els darrers 4 anys.

Pel que fa al grup de comandaments hi ha més homes que dones (3 dones i 5 homes). Si ho comparem amb el I Pla, la paritat era absoluta en aquesta categoria, si bé el canvi no ha estat substancial.

Es pot concloure que, la segregació vertical no existeix de forma marcada a l'Ajuntament de Calafell pel que fa als llocs de responsabilitat, i en els llocs tècnics donat que són



II Pla d'Igualtat Intern

ocupats en una bona part per dones, si bé sí existeix clarament segregació vertical en el sector policial, on els llocs de comandament són en la seva gran majoria, a excepció d'una persona, ocupats per homes.

Per tant, tot i que el gruix de la plantilla es troba en el grup C2 de personal d'administració (feminitzat) i el grup C2 de policia (masculinitzat), en la resta de grups professionals les dones estan més representades que els homes en aquells grups que requereixen un nivell d'estudis més alt (A1 i A2) en comparació als homes, mentre que els homes tenen major presència en el grup AP que requereix un nivell d'estudis més baix.

Fent una comparativa respecte al I Pla d'Igualtat, i pel que fa a la segregació vertical en l'àmbit policial, la situació ha millorat donat que s'ha accedit a un lloc de caporal per una dona, si bé, en termes generals, la situació no ha variat de forma substancial.

DISTRIBUCIÓ PER LLOC DE TREBALL I SEXE

Dades per nombre de persones totals

NOMBRE DE PERSONES

LLOC DE TREBALL

DONA HOME

LLOC DE TREBALL	DONA	HOME
Adjunt/a al Cap de la Unitat Administrativa de Gestió Interna	1	
Administratiu/iva	5	
Administratiu/iva (per actualitzar)	1	
Administratiu/iva de programa	1	
Agent de seguretat ciutadana	5	27
Agent de seguretat ciutadana (per actualitzar)	1	1
Agent en pràctiques	1	13
Agutzil		3
Arqueòleg/ga		1
Arquitecte/a Tècnic/a d'Urbanisme i Obra Pública		1
Arquitecte/a d'Urbanisme		1
Arquitecte/a d'Urbanisme i Obra Pública (per actualitzar)		1
Assesor/a en comunicació		1
Assesor/ade participació ciutadana	1	



II Pla d'Igualtat Intern

Assessor/a d'esports		1
Assessor/a de turisme	1	
Auxiliar administratiu/iva	43	4
Auxiliar administratiu/iva (per actualitzar)	3	
Auxiliar administratiu/iva de Recursos humans (per actualitzar)	3	1
Auxiliar administratiu/iva del Servei d'Atenció a la Ciutadania	11	1
Auxiliar de biblioteca	6	2
Auxiliar de gestió de Centres Cívics	1	
Auxiliar de ràdio	1	2
Auxiliar de turisme	2	1
Auxiliar delineant	2	
Auxiliar dissenyador/a gràfic/a		1
Auxiliar i gestor/a comercial de la ràdio		1
Auxiliar Inspector/a de la Via Pública		1
Auxiliar Inspector/a Medi Ambient		1
Cap de colla i inspector/a de manteniment		3
Cap de la Unitat Administrativa de Gestió Interna	1	
Cap de manteniment d'instal·lacions esportives		1
Cap de premsa		1
Cap del Gabinet Tècnic de Gestió Interna i Director/a d'Economia		1
Cap del Servei d'Atenció a la Ciutadania	1	
Cap Executiu de la Policia Local Subinspector/a SotsCap		1
Caporal/a	1	7
Conserge	3	7
Conserge (per actualitzar)		1
Conserge (TEMPS PARCIAL 71,43%)	1	1
Coordinador/a d'activitats de cultura i festes	1	
Coordinador/a Tècnic/a de Serveis Socials		1
Delineant		1
Dinamitzador/a d'activitats de desenvolupament econòmic, social i cultural	2	
Director/a d'Urbanisme i Obra Pública		1
Director/a de Personal	1	
Director/a Jurídic/a (per actualitzar)		1
Economista de suport a Intervenció i Tresoreria	1	
Educador/a Social	5	2
Educador/a Social 80%	1	
Encarregat/da de la Brigada Municipal		1
Enginyer/a Tècnic/a		1
Enginyer/a tècnic/a de Serveis Urbans		1
Especialista en mitjans d'audiovisuals		1
Gestor/a Administratiu/iva d'Estadística	1	
Gestor/a Administratiu/iva Transversal	1	



II Pla d'Igualtat Intern

Gestor/a de Compres	1	
Gestor/a de Sistemes d'Informació Geogràfica		1
Informador/a del Patrimoni	4	2
Informador/a turístic/a	1	
Inspector/a d'Urbanisme		1
Inspector/a de la Via Pública		1
Inspector/a de Medi Ambient		1
Inspector/a en Cap de la Policia Local i Director/a de Seguretat		1
Inspector/a Tributari/a	1	
Integrator/a Social	2	
Interventor/a	1	
Jurista d'Urbanisme, Obres i Serveis		1
Jurista de suport a Secretaria	1	
Monitor/a de Joventut i de Desenvolupament Econòmic, Social i Cultural		1
Monitor/a de Posa-hi Oli i de Desenvolupament Econòmic, Social i Cultural	1	
Oficial de gestió d'instal·lacions	1	
Oficial/a de primera		8
Oficial/a de segona		2
Operari/a de manteniment d'Instal·lacions Esportives		1
Operari/a de manteniment d'instal·lacions esportives	1	5
Operari/a de manteniment d'instal·lacions esportives (per actualitzar)	1	1
Peó		11
Peó (per actualitzar)		3
Professor/a de Cal Bolavà	3	1
Responsable administratiu/iva de Gestió Cadastral	1	
Responsable Administratiu/iva de Gestió tributària	1	
Responsable Administratiu/iva de Tramitacions de Personal	1	
Responsable de Biblioteques	1	
Responsable de Sistemes de Tecnologies de la Informació i les Comunicacions		1
Responsable de Tecnologies de la Informació i les Comunicacions		1
Responsable del Dipòsit Municipal		1
Secretari/a		1
Secretari/a de l'Alcaldia		1
Sergent/a		4
Suport de l'Atenció al Públic en Centres Cívics	1	
Tècnic/a auxiliar de Comerç i de desenvolupament econòmic, social i cultural		1
Tècnic/a Auxiliar de dinamització patrimonial	1	1
Tècnic/a auxiliar de treball i de desenvolupament econòmic, social i cultural	1	



II Pla d'Igualtat Intern

Tècnic/a d'acollida	1	
Tècnic/a d'Immigració i de desenvolupament econòmic, social i cultural	1	
Tècnic/a d'Educació i de desenvolupament econòmic, social i cultural	2	1
Tècnic/a de cultura i festes i de desenvolupament econòmic, social i cultural (per actualitzar)	1	
Tècnic/a de Gestió Corporativa (per actualitzar)		1
Tècnic/a de Gestió Turística (per actualitzar)	1	
Tècnic/a de Joventut i de desenvolupament econòmic, social i cultural		1
Tècnic/a de Medi Ambient i Serveis Urbans	1	
Tècnic/a de Mobilitat (per actualitzar)		1
Tècnic/a de Sanitat	1	
Tècnic/a de Treball i de desenvolupament econòmic, social i cultural	2	
Tècnic/a de Turisme i de desenvolupament econòmic, social i cultural	1	
Tècnic/a Dinamitzador de Centres Cívics i de desenvolupament econòmic, social i cultural	1	
Tècnic/a informàtic/a	1	
Tècnic/a informàtic/a (per actualitzar)		1
Treballador/a Social	6	
Treballador/a Social 80%	1	
Tresorer/a	1	
Vigilant de la Policia Local		1
Vigilant del Dipòsit Municipal		1
Total general	155	157

Dades per percentatge de persones totals		
LLOC DE TREBALL	DONA	HOME
% dones i homes per totals		
Adjunt/a al Cap de la Unitat Administrativa de Gestió Interna	0,32%	0,00%
Administratiu/iva	1,60%	0,00%
Administratiu/iva (per actualitzar)	0,32%	0,00%
Administratiu/iva de programa	0,32%	0,00%
Agent de seguretat ciutadana	1,60%	8,65%
Agent de seguretat ciutadana (per actualitzar)	0,32%	0,32%
Agent en pràctiques	0,32%	4,17%
Agutzil	0,00%	0,96%
Arqueòleg/ga	0,00%	0,32%
Arquitecte/a Tècnic/a d'Urbanisme i Obra Pública	0,00%	0,32%



II Pla d'Igualtat Intern

Arquitecte/a d'Urbanisme	0,00%	0,32%
Arquitecte/a d'Urbanisme i Obra Pública (per actualitzar)	0,00%	0,32%
Assessor/a en comunicació	0,00%	0,32%
Assessor/ade participació ciutadana	0,32%	0,00%
Assessor/a d'esports	0,00%	0,32%
Assessor/a de turisme	0,32%	0,00%
Auxiliar administratiu/iva	13,78%	1,28%
Auxiliar administratiu/iva (per actualitzar)	0,96%	0,00%
Auxiliar administratiu/iva de Recursos humans (per actualitzar)	0,96%	0,32%
Auxiliar administratiu/iva del Servei d'Atenció a la Ciutadania	3,53%	0,32%
Auxiliar de biblioteca	1,92%	0,64%
Auxiliar de gestió de Centres Cívics	0,32%	0,00%
Auxiliar de ràdio	0,32%	0,64%
Auxiliar de turisme	0,64%	0,32%
Auxiliar delineant	0,64%	0,00%
Auxiliar dissenyador/a gràfic/a	0,00%	0,32%
Auxiliar i gestor/a comercial de la ràdio	0,00%	0,32%
Auxiliar Inspector/a de la Via Pública	0,00%	0,32%
Auxiliar Inspector/a Medi Ambient	0,00%	0,32%
Cap de colla i inspector/a de manteniment	0,00%	0,96%
Cap de la Unitat Administrativa de Gestió Interna	0,32%	0,00%
Cap de manteniment d'instal·lacions esportives	0,00%	0,32%
Cap de premsa	0,00%	0,32%
Cap del Gabinet Tècnic de Gestió Interna i Director/a d'Economia	0,00%	0,32%
Cap del Servei d'Atenció a la Ciutadania	0,32%	0,00%
Cap Executiu de la Policia Local Subinspector/a SotsCap	0,00%	0,32%
Caporal/a	0,32%	2,24%
Conserge	0,96%	2,24%
Conserge (per actualitzar)	0,00%	0,32%
Conserge (TEMPS PARCIAL 71,43%)	0,32%	0,32%
Coordinador/a d'activitats de cultura i festes	0,32%	0,00%
Coordinador/a Tècnic/a de Serveis Socials	0,00%	0,32%
Delineant	0,00%	0,32%
Dinamitzador/a d'activitats de desenvolupament econòmic, social i cultural	0,64%	0,00%
Director/a d'Urbanisme i Obra Pública	0,00%	0,32%
Director/a de Personal	0,32%	0,00%
Director/a Jurídic/a (per actualitzar)	0,00%	0,32%
Economista de suport a Intervenció i Tresoreria	0,32%	0,00%
Educador/a Social	1,60%	0,64%
Educador/a Social 80%	0,32%	0,00%
Encarregat/da de la Brigada Municipal	0,00%	0,32%
Enginyer/a Tècnic/a	0,00%	0,32%



II Pla d'Igualtat Intern

Enginyer/a tècnic/a de Serveis Urbans	0,00%	0,32%
Especialista en mitjans d'audiovisuals	0,00%	0,32%
Gestor/a Administratiu/iva d'Estadística	0,32%	0,00%
Gestor/a Administratiu/iva Transversal	0,32%	0,00%
Gestor/a de Compres	0,32%	0,00%
Gestor/a de Sistemes d'Informació Geogràfica	0,00%	0,32%
Informador/a del Patrimoni	1,28%	0,64%
Informador/a turístic/a	0,32%	0,00%
Inspector/a d'Urbanisme	0,00%	0,32%
Inspector/a de la Via Pública	0,00%	0,32%
Inspector/a de Medi Ambient	0,00%	0,32%
Inspector/a en Cap de la Policia Local i Director/a de Seguretat	0,00%	0,32%
Inspector/a Tributari/a	0,32%	0,00%
Integrator/a Social	0,64%	0,00%
Interventor/a	0,32%	0,00%
Jurista d'Urbanisme, Obres i Serveis	0,00%	0,32%
Jurista de suport a Secretaria	0,32%	0,00%
Monitor/a de Joventut i de Desenvolupament Econòmic, Social i Cultural	0,00%	0,32%
Monitor/a de Posa-hi Oli i de Desenvolupament Econòmic, Social i Cultural	0,32%	0,00%
Oficial de gestió d'instal·lacions	0,32%	0,00%
Oficial/a de primera	0,00%	2,56%
Oficial/a de segona	0,00%	0,64%
Operari/a de manteniment d'Instal·lacions Esportives	0,00%	0,32%
Operari/a de manteniment d'instal·lacions esportives	0,32%	1,60%
Operari/a de manteniment d'instal·lacions esportives (per actualitzar)	0,32%	0,32%
Peó	0,00%	3,53%
Peó (per actualitzar)	0,00%	0,96%
Professor/a de Cal Bolavà	0,96%	0,32%
Responsable administratiu/iva de Gestió Cadastral	0,32%	0,00%
Responsable Administratiu/iva de Gestió tributària	0,32%	0,00%
Responsable Administratiu/iva de Tramitacions de Personal	0,32%	0,00%
Responsable de Biblioteques	0,32%	0,00%
Responsable de Sistemes de Tecnologies de la Informació i les Comunicacions	0,00%	0,32%
Responsable de Tecnologies de la Informació i les Comunicacions	0,00%	0,32%
Responsable del Dipòsit Municipal	0,00%	0,32%
Secretari/a	0,00%	0,32%
Secretari/a de l'Alcaldia	0,00%	0,32%
Sergent/a	0,00%	1,28%
Suport de l'Atenció al Públic en Centres Cívics	0,32%	0,00%



II Pla d'Igualtat Intern

Tècnic/a auxiliar de Comerç i de desenvolupament econòmic, social i cultural	0,00%	0,32%
Tècnic/a Auxiliar de dinamització patrimonial	0,32%	0,32%
Tècnic/a auxiliar de treball i de desenvolupament econòmic, social i cultural	0,32%	0,00%
Tècnic/a d'acollida	0,32%	0,00%
Tècnic/a d'Immigració i de desenvolupament econòmic, social i cultural	0,32%	0,00%
Tècnic/a d'Educació i de desenvolupament econòmic, social i cultural	0,64%	0,32%
Tècnic/a de cultura i festes i de desenvolupament econòmic, social i cultural (per actualitzar)	0,32%	0,00%
Tècnic/a de Gestió Corporativa (per actualitzar)	0,00%	0,32%
Tècnic/a de Gestió Turística (per actualitzar)	0,32%	0,00%
Tècnic/a de Joventut i de desenvolupament econòmic, social i cultural	0,00%	0,32%
Tècnic/a de Medi Ambient i Serveis Urbans	0,32%	0,00%
Tècnic/a de Mobilitat (per actualitzar)	0,00%	0,32%
Tècnic/a de Sanitat	0,32%	0,00%
Tècnic/a de Treball i de desenvolupament econòmic, social i cultural	0,64%	0,00%
Tècnic/a de Turisme i de desenvolupament econòmic, social i cultural	0,32%	0,00%
Tècnic/a Dinamitzador de Centres Cívics i de desenvolupament econòmic, social i cultural	0,32%	0,00%
Tècnic/a informàtic/a	0,32%	0,00%
Tècnic/a informàtic/a (per actualitzar)	0,00%	0,32%
Treballador/a Social	1,92%	0,00%
Treballador/a Social 80%	0,32%	0,00%
Tresorer/a	0,32%	0,00%
Vigilant de la Policia Local	0,00%	0,32%
Vigilant del Dipòsit Municipal	0,00%	0,32%
Total general	49,68%	50,32%

De les dades obtingudes s'observa que hi ha un gran nombre de llocs de treball que estan ocupats per una sola persona o que la dotació és baixa i el repartiment és equitatiu, donat que del percentatge total el 49,68% està ocupat per dones i el 50,32% per homes. No obstant aquesta generalització, sí que s'observa que hi ha una clara diferenciació entre els llocs de treball d'atenció al públic, on la majoria són dones, i els llocs de treball on cal un esforç físic o representa autoritat. Així doncs es troba que:



II Pla d'Igualtat Intern

LLOCS DE TREBALL FEMINITZATS	LLOCS DE TREBALL MASCULINITZATS
Auxiliar administratiu	Agent de seguretat ciutadana
Auxiliar del Servei d'Atenció Ciutadà	Agutzil
Auxiliar biblioteca	Cap de colla
Auxiliar delineant	Caporal
Educador social	Conserge
Informador de patrimoni	Oficial primera
Integrador social	Operari instal·lacions esportives
Professor Cal Bolavà	Peó
Treballador social	Sergent

DISTRIBUCIÓ PER TIPOLOGIA DE CONTRACTE

Dades per nombre de persones totals

Núm. dones i homes per

Tipus Contracte	DONA	HOME
EVENTUAL	2	4
FUNCIONARI/A	93	92
LABORAL	60	61
Total general	155	157

Dades per percentatge de persones totals

% d dones i homes per

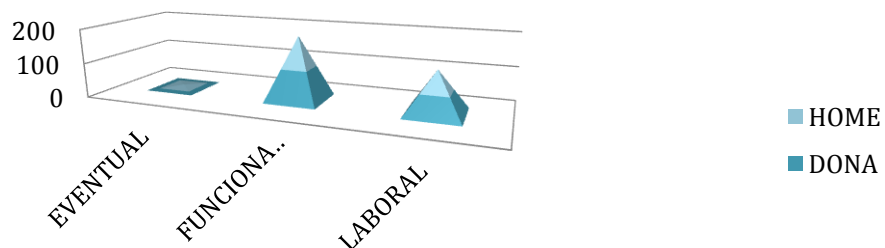
Tipus Contracte	DONA	HOME
EVENTUAL	1%	1%
FUNCIONARI/A	30%	29%
LABORAL	19%	20%
Total general	50%	50%

Dades de percentatges sobre col·lectiu de dones sobre dones i homes sobre homes

DONA			HOME		
Tipus Contracte	Dones	% del total	Tipus Contracte	Homes	% del total
EVENTUAL	2	1%	EVENTUAL	4	3%
FUNCIONARI/A	93	60%	FUNCIONARI/A	92	59%
LABORAL	60	39%	LABORAL	61	39%
Total general	155	100%	Total general	157	100%

Distribució de dones i homes per tipologia de contracte

Nombre



En referència a la tipologia contractual no existeix diferència entre homes i dones. Cal observar fent un anàlisi transversal que hi ha llocs de treball feminitzats que són ocupats en règim laboral, com és educador social i treballador social, tal i com s'ha descrit en l'apartat anterior, i llocs en règim laboral ocupats masculinitzats com és personal de la brigada, el que fa que s'equilibrin les dades en quant a tipologia contractual.



II Pla d'Igualtat Intern DISTRIBUCIÓ PER TIPUS DE JORNADA

Dades per nombre de persones totals

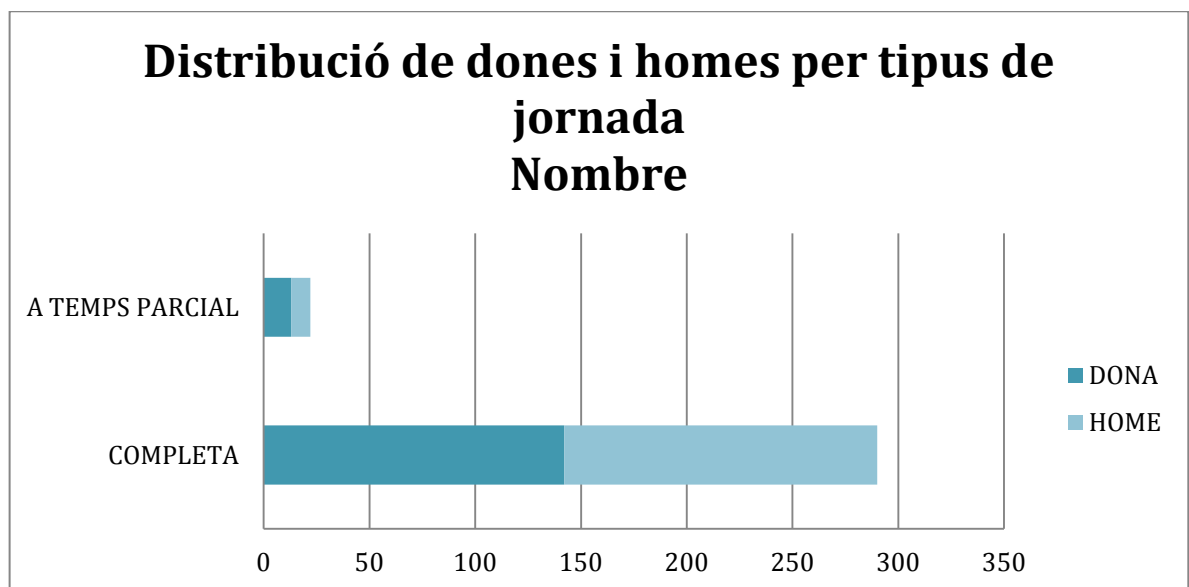
Núm. dones i homes per

Tipus Jornada	DONA	HOME
COMPLETA	142	148
A TEMPS PARCIAL	13	9
Total general	155	157

Dades per percentatge de persones totals

%dones i homes per

Tipus Jornada	DONA	HOME
COMPLETA	46%	47%
A TEMPS PARCIAL	4%	3%
Total general	50%	50%



La segregació per jornada laboral és equitativa entre homes i dones. En aquest apartat es fa referència a la tipologia contractual i no a si es gaudeix d'una jornada a temps parcial per conciliació, que com ja es veurà, les dades són diferents. En aquest apartat



II Pla d'Igualtat Intern

la informació que es dona és si existeixen llocs de treball a temps parcial ocupats per dones, i s'observa que tot i que és una mica més alt el percentatge, no ho és significatiu.

Dades per nombre de persones totals

Núm. dones i homes per

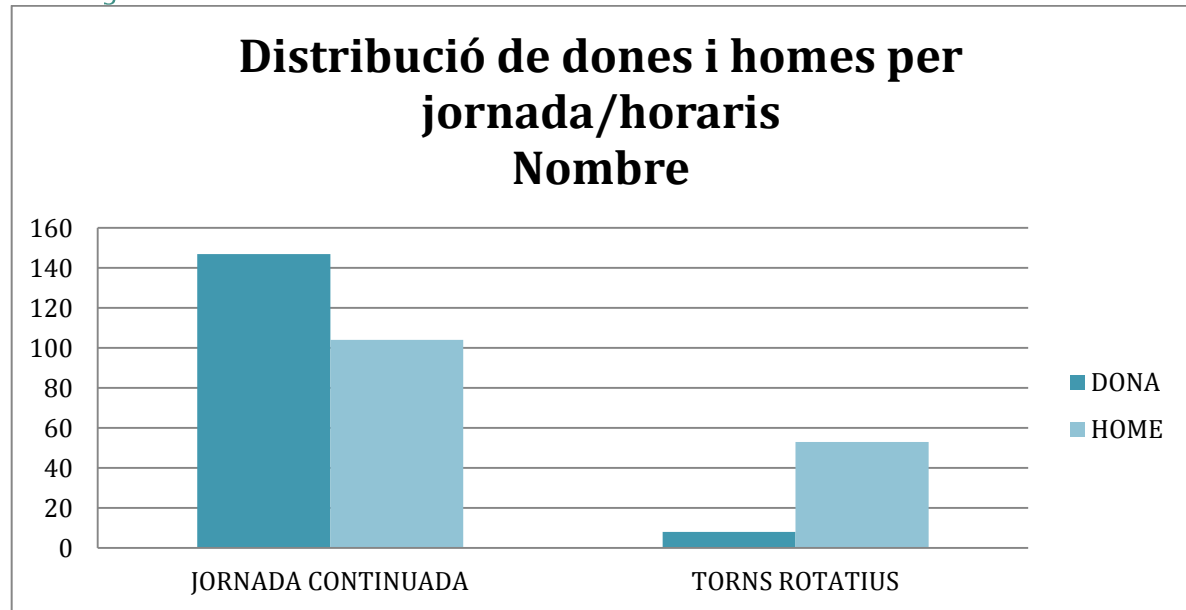
Jornada/Horaris	DONA	HOME
JORNADA CONTINUADA	147	104
TORNS ROTATIUS	8	53
Total general	155	157

Dades per percentatge de persones totals

% dones i homes per

Jornada/Horaris	DONA	HOME
JORNADA CONTINUADA	47%	33%
TORNS ROTATIUS	3%	17%
Total general	50%	50%

En canvi, pel que fa als sistemes de torns, sí que s'observa una clara diferència entre homes i dones. Els homes clarament tenen uns torns rotatius molt més elevats que les dones. Això és degut a que la policia local, com s'ha vist, és en la seva majoria una plantilla d'homes, i aquest col·lectiu per sistema té un treball a torns, i fa que aquest factor incideixi directament en aquesta gràfica.



DISTRIBUCIÓ PER RETRIBUCIONS I SEXE

En aquest apartat es presenta un anàlisi de l'estructura retributiva per tal d'observar si hi ha diferències entre dones i homes a la mitjana de les retribucions totals per saber, si és el cas, la diferència percentual, que és el que es coneix com a "bretxa salarial".

També s'observaran si hi ha diferències entre homes i dones a la mitjana de les retribucions totals, per grup professional, i si és així, saber la "bretxa salarial", per grup professional.

Al mateix temps es fa un anàlisi de les retribucions fixes i de les variables per si s'observen diferències entre homes i dones en el salari base, entenent per salari base aquell que es percep en funció del grup de titulació al qual ha accedit a l'Ajuntament de Calafell (grup A1, A2, C1, C2, AP), i si s'observen diferències entre homes i dones pel que fa a "complements obligatoris" i grup professional. En els complements obligatoris s'han inclòs el complement destí i el complement específic de les fitxes descriptives dels llocs de treball. També s'analitza si existeixen diferències entre homes i dones pel que fa a "complements variables" i grup professional, incloent en els "complements variables" el complement de disponibilitat, complement de nocturnitat, complement de cap de setmana i complement d'especialitat OAC/Trànsit acordats en el Conveni col·lectiu del personal laboral i Acord regulador de personal funcionari de l'Ajuntament de Calafell.

II Pla d'Igualtat Intern

Es preten observar si les quanties abonades són idèntiques entre els grups amb predomini de dones o amb predomini d'homes.

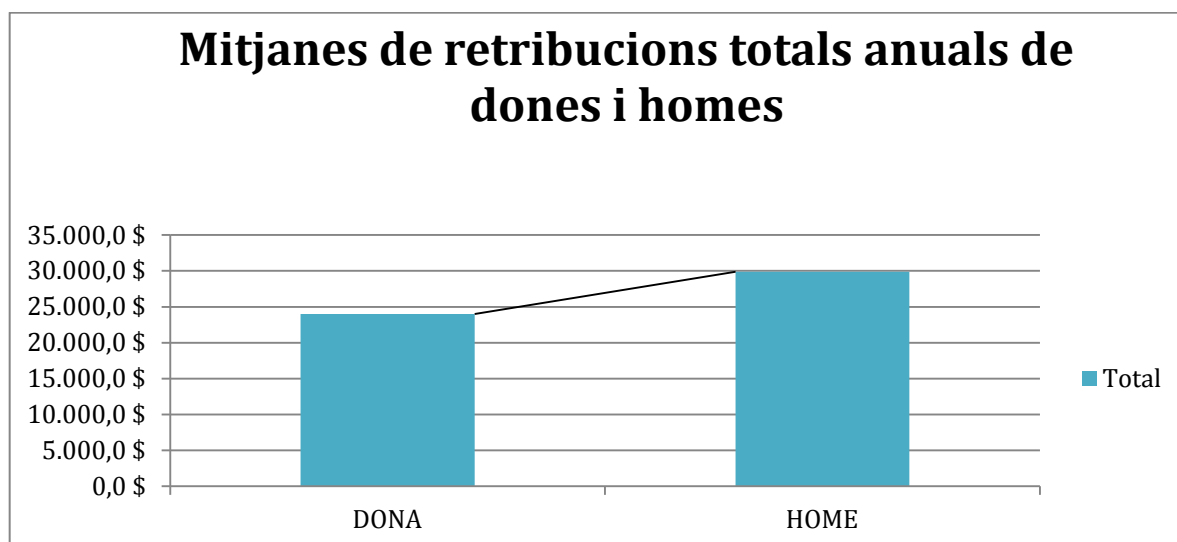
Per fer l'anàlisi de l'estructura retributiva s'han tingut en compte les retribucions ordinàries periòdiques de l'any 2019, exclosos els triennis per no desvirtuar l'estudi.

Per tal d'analitzar l'estructura retributiva de l'Ajuntament, la diagnosi procedeix a comparar la retribució mitja, veure quins resultats donen i extreure'n conclusions. Per tant, sempre s'està parlant de mitges i en cap cas s'està dient que per al mateix lloc de treball dones i homes obtinguin retribucions diferents, sinó que analitza els grups professionals en el seu conjunt i les mitges de retribució per sexe.



MITJANES DE RETRIBUCIONS TOTALS ANUALS. CÀLCUL DE LA POSSIBLE BRETXA SALARIAL

Per sexe	Mitjana Retribucions totals	Bretxa Salarial. Mitjanes de retribucions totals anuals
DONA	23.981,9 €	19,75%
HOME	29.882,6 €	
Total general	26.951,2 €	



De la mitjana de les retribucions totals anuals de dones i homes s'observa una bretxa salarial del 19,75%.

Si fem la comparativa amb el I Pla s'observa que en les dades obtingudes referents a l'any 2015, la mitja total de les retribucions de la plantilla de l'Ajuntament, les dones cobraven un 11% menys de la mitja i un 20% menys que els homes. En les dades obtingudes per aquest II Pla, amb referència a les retribucions de l'any 2019, resulta que les dones continuen cobrant un 11% menys de la mitja, i respecte als homes un 19,75% menys. La bretxa salarial ha baixat un 0,25% respecte del I Pla.

Aquesta diferència salarial entre homes i dones (bretxa salarial) ho és de la mitjana de les retribucions totals, però cal analitzar, en el seu cas, quina és la bretxa salarial entre categories



II Pla d'Igualtat Intern

per tenir una informació transversal de la diferència i poder analitzar si la bretxa es dona entre els grups professionals amb predomini d'homes o amb predomini de dones.

MITJANES DE RETRIBUCIONS TOTALS ANUALS PER LLOC DE TREBALL. CÀLCUL DE LA POSSIBLE BRETXA SALARIAL

Lloc de treball	DONA	HOME	Bretxa salarial. Mitjanes retribucions totals anuals per lloc de treball
Assessor/a d'esports		30.000,0 €	
Interventor/a	72.705,6 €		
Conserge	17.765,7 €	18.578,2 €	4,4%
Agutzil		18.977,7 €	
Auxiliar de biblioteca	16.218,5 €	13.025,5 €	-24,5%
Peó		20.697,2 €	
Cap de premsa		40.200,0 €	
Auxiliar delineant	20.606,9 €		
Tresorer/a	27.801,1 €		
Secretari/a		72.325,2 €	
Auxiliar de turisme	19.726,6 €	25.079,8 €	21,34%
Delineant		26.493,7 €	
Assessor/a de turisme	30.000,0 €		
Responsable administratiu/iva de Gestió Cadastral	22.377,8 €		
Agent de seguretat ciutadana	30.232,6 €	31.795,3 €	4,91%
Inspector/a d'Urbanisme		21.769,2 €	
Oficial/a de primera		21.790,6 €	
Caporal/a	35.119,0 €	36.208,2 €	3,01%
Tècnic/a de Joventut i de desenvolupament econòmic, social i cultural		32.405,2 €	
Auxiliar administratiu/iva del Servei d'Atenció a la Ciutadania	20.517,2 €	24.038,7 €	14,65%
Educador/a Social	32.454,1 €	33.645,5 €	3,54%
Auxiliar administratiu/iva	19.803,5 €	20.314,3 €	2,51%
Agent en pràctiques	28.117,4 €	30.899,2 €	9,00%
Professor/a de Cal Bolavà	13.207,6 €	15.183,0 €	13,01%
Director/a Jurídic/a (per actualitzar)		93.714,8 €	
Sergent/a		52.083,0 €	
Operari/a de manteniment d'instal·lacions esportives	12.942,1 €	20.637,8 €	37,29%
Adjunt/a al Cap de la Unitat Administrativa de	27.910,2 €		



II Pla d'Igualtat Intern

Gestió Interna			
Agent de seguretat ciutadana (per actualitzar)	32.778,3 €	29.225,1 €	-12,16%
Especialista en mitjans d'audiovisuals		16.500,0 €	
Educador/a Social 80%	25.077,3 €		
Auxiliar de ràdio	24.237,1 €	24.237,1 €	0,00%
Informador/a del Patrimoni	19.272,9 €	19.272,9 €	0,00%
Arquitecte/a d'Urbanisme i Obra Pública (per actualitzar)		58.070,4 €	
Integrador/a Social	24.511,4 €		
Auxiliar administratiu/iva de Recursos humans (per actualitzar)	19.288,8 €	19.078,2 €	-1,10%
Tècnic/a Auxiliar de dinamització patrimonial	23.231,6 €	27.327,4 €	14,99%
Tècnic/a de Medi Ambient i Serveis Urbans	48.647,0 €		
Peó (per actualitzar)		23.068,9 €	
Treballador/a Social	32.461,5 €		
Auxiliar administratiu/iva (per actualitzar)	24.813,0 €		
Coordinador/a d'activitats de cultura i festes	26.618,8 €		
Responsable de Biblioteques	27.099,6 €		
Dinamitzador/a d'activitats de desenvolupament econòmic, social i cultural	23.547,7 €		
Tècnic/a de Gestió Corporativa (per actualitzar)		54.841,6 €	
Tècnic/a d'acollida	16.173,4 €		
Inspector/a de Medi Ambient		21.403,6 €	
Tècnic/a de Sanitat	30.066,6 €		
Cap de la Unitat Administrativa de Gestió Interna	29.849,8 €		
Administratiu/iva	25.628,8 €		
Director/a de Personal	58.563,3 €		
Cap de colla i inspector/a de manteniment		25.316,5 €	
Arquitecte/a Tècnic/a d'Urbanisme i Obra Pública		36.851,6 €	
Tècnic/a auxiliar de Comerç i de desenvolupament econòmic, social i cultural		30.421,2 €	
Jurista d'Urbanisme, Obres i Serveis		50.646,2 €	
Cap Executiu de la Policia Local			
Subinspector/a SotsCap		53.771,2 €	
Arquitecte/a d'Urbanisme		43.365,8 €	
Auxiliar i gestor/a comercial de la ràdio		24.513,9 €	
Auxiliar de gestió de Centres Cívics	4.094,1 €		
Vigilant del Dipòsit Municipal		18.925,9 €	
Economista de suport a Intervenció i Tresoreria	55.062,4 €		
Conserge (TEMPS PARCIAL 71,43%)	12.775,3 €	12.775,3 €	0,00%
Treballador/a Social 80%	25.277,7 €		
Tècnic/a de Treball i de desenvolupament	32.458,6 €		



II Pla d'Igualtat Intern

econòmic, social i cultural

Tècnic/a Dinamitzador de Centres Cívics i de desenvolupament econòmic, social i cultural	31.553,5 €		
Tècnic/a de cultura i festes i de desenvolupament econòmic, social i cultural (per actualitzar)	36.854,0 €		
Gestor/a Administratiu/iva d'Estadística	23.125,7 €		
Tècnic/a informàtic/a (per actualitzar)		45.172,8 €	
Inspector/a en Cap de la Policia Local i Director/a de Seguretat		60.567,3 €	
Inspector/a de la Via Pública		21.225,6 €	
Director/a d'Urbanisme i Obra Pública		66.209,3 €	
Secretari/a de l'Alcaldia		33.421,1 €	
Monitor/a de Joventut i de Desenvolupament Econòmic, Social i Cultural		19.762,5 €	
Tècnic/a de Mobilitat (per actualitzar)		57.660,4 €	
Gestor/a de Sistemes d'Informació Geogràfica		25.945,8 €	
Tècnic/a auxiliar de treball i de desenvolupament econòmic, social i cultural	23.850,7 €		
Tècnic/a informàtic/a	25.959,4 €		
Auxiliar dissenyador/a gràfic/a		24.000,2 €	
Oficial de gestió d'instal·lacions	13.957,8 €		
Assesor/ade participació ciutadana	30.000,0 €		
Vigilant de la Policia Local		28.117,4 €	
Operari/a de manteniment d'instal·lacions esportives (per actualitzar)	21.536,4 €	19.598,2 €	-9,89%
Administratiu/iva de programa	24.315,5 €		
Responsable del Dipòsit Municipal		13.782,1 €	
Gestor/a de Compres	23.879,8 €		
Assesor/a en comunicació		35.000,0 €	
Auxiliar Inspector/a de la Via Pública		19.048,2 €	
Conserge (per actualitzar)		18.502,0 €	
Tècnic/a de Turisme i de desenvolupament econòmic, social i cultural	32.349,3 €		
Tècnic/a d'Immigració i de desenvolupament econòmic, social i cultural	25.743,7 €		
Oficial/a de segona		20.359,5 €	
Cap del Servei d'Atenció a la Ciutadania	26.926,7 €		
Suport de l'Atenció al Públic en Centres Cívics	16.216,0 €		
Arqueòleg/ga		38.127,5 €	
Auxiliar Inspector/a Medi Ambient		20.444,9 €	
Responsable Administratiu/iva de Gestió tributària	25.319,8 €		
Cap de manteniment d'instal·lacions esportives		29.823,9 €	
Responsable de Tecnologies de la Informació i les Comunicacions		55.356,8 €	



II Pla d'Igualtat Intern

Tècnic/a d'Educació i de desenvolupament econòmic, social i cultural	33.622,2 €	33.622,2 €	0,00%
Operari/a de manteniment d'Instal·lacions Esportives		18.178,3 €	
Coordinador/a Tècnic/a de Serveis Socials		39.092,4 €	
Monitor/a de Posa-hi Oli i de Desenvolupament Econòmic, Social i Cultural	19.047,3 €		
Responsable de Sistemes de Tecnologies de la Informació i les Comunicacions		36.698,0 €	
Enginyer/a tècnic/a de Serveis Urbans		36.851,6 €	
Encarregat/da de la Brigada Municipal		42.005,8 €	
Administratiu/iva (per actualitzar)	19.536,3 €		
Enginyer/a Tècnic/a		36.851,6 €	
Jurista de suport a Secretaria	55.208,7 €		
Cap del Gabinet Tècnic de Gestió Interna i Director/a d'Economia		75.967,3 €	
Gestor/a Administratiu/iva Transversal	25.133,0 €		
Informador/a turístic/a	16.635,3 €		
Inspector/a Tributari/a	26.531,5 €		
Tècnic/a de Gestió Turística (per actualitzar)	30.164,4 €		
Responsable Administratiu/iva de Tramitacions de Personal	24.662,3 €		
Total general	23.981,9 €	29.882,6 €	19,75%

D'aquest estudi s'observen diferències entre homes i dones en el mateix lloc de treball, però cal analitzar la procedència i fer una anàlisi transversal de la resta d'informació obtinguda.

Com s'ha dit, l'Ajuntament de Calafell i en general, les organitzacions, pel mateix lloc de treball, tant homes com dones perceben les mateixes retribucions, per la qual cosa, les diferències que s'observen en aquests llocs de treball són deguts a diferents factors què, al calcular les retribucions reals, fa que aparegui aquesta "bretxa salarial" en els llocs de treball, si bé aquesta informació no s'ha d'observar de forma aïllada, sinó en conjunt amb la resta i saber quins són els factors que provoquen aquestes diferències. Els principals factors que influeixen en què els resultats siguin aquests són:

- Les dones, com es veu en aquesta diagnosi, és el col·lectiu amb major reduccions de jornada per conciliació de la vida laboral i familiar (trobem el lloc de treball, com a exemple, d'"auxiliar de turisme", o el de "auxiliar administratiu del SAC", amb diferències, si analitzen el personal que té reduccions de jornada per conciliació, són les dones empleades); les gratificacions que s'abonen, com també s'observa en les dades quantitatives, s'abonen majoritàriament a homes per ser el col·lectiu de la policia local qui les percep; pel que fa al personal auxiliar de biblioteca,



II Pla d'Igualtat Intern

hi ha llocs de treball a temps parcial i a temps complet, el que provoca que, tot i tenir homes i dones les mateixes retribucions, fa que aparegui diferències; també cal analitzar els conceptes "variables" on s'inclou la retribució per disponibilitat i conceptes retributius propis de la policia local, i que com es veu en les següents anàlisis, els homes són els que tenen una major retribució per aquests conceptes, el que fa que en termes mitjans del lloc de treball aparegui diferències.

MITJANES DE RETRIBUCIONS TOTALS ANUALS PER GRUP PROFESSIONAL. CÀLCUL DE LA POSSIBLE BRETXA SALARIAL

Mitjanes Retribucions Totals		Sexe	
			Bretxa salarial. Mitjanes de retribucions totals anuals per grup professional
Grup Professional	DONA	HOME	
1.A1/A2 (comandaments)	53.023,3	73.756,8	28,1%
10.C1 (sotsinspector)		53.771,2	
2.A1/A2 (tècnic/a)	32.911,6	42.523,8	22,6%
3.C1 (administració)	24.894,6	29.415,8	15,4%
4.C1/C2 (sergents/caporals)	35.119,0	41.980,9	16,3%
5.C2 (administració)	20.076,1	21.039,0	4,6%
6.C2 (brigada)	21.536,4	22.931,2	6,1%
7.C2 (policia)	30.294,1	31.369,2	3,4%
8.AP (conserges/agutzil/etc)	15.871,7	18.190,6	12,75%
9.AP (peo brigada)		20.507,8	
91.EVENTUAL	30.000,0	30.425,0	1,40%
91.Professor/a Cal Bolavà	13.207,6	15.183,0	13,01%
Total general	23.981,9	29.882,6	19,75%

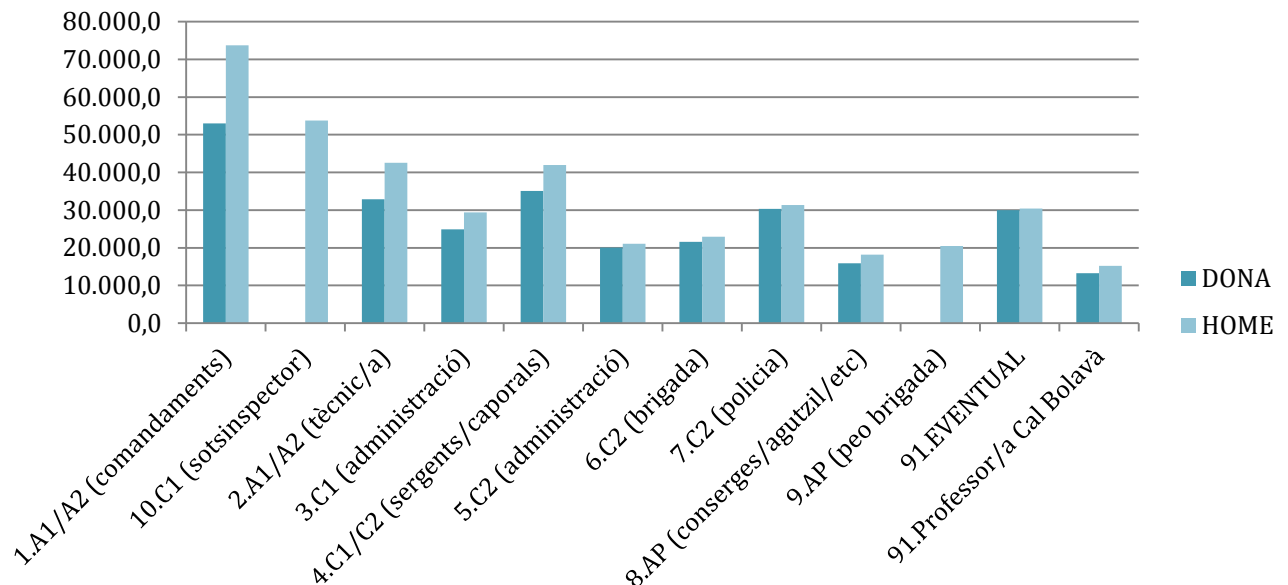
D'aquests càlculs es dedueix que la bretxa salarial mitjana de les retribucions totals es troba repartida bàsicament en els llocs de comandament, tècnics, personal C1 d'administració, C1/C2 sergents i caporals, Ap (conserges, agutzils, etc), i professorat de Cal Bolavà. Els motius són, a més dels comentats anteriorment (disponibilitats i retribucions pròpies de la Policia local), diferències en els complements de destinació i específics com s'observa en la gràfica de retribucions mitjanes en funció del concepte "complements obligatoris", sense oblidar les



II Pla d'Igualtat Intern

reduccions de jornada dels llocs de treball de les dones, en la seva majoria, que sempre provocarà aquesta diferència salarial en termes absoluts.

Mitjana de retribucions totals anuals Per grup professional



SALARI BASE MITJÀ PER GRUP PROFESSIONAL. CÀLCUL DE LA POSSIBLE BRETXA SALARIAL.CÀLCUL DE LA POSSIBLE BRETXA SALARIAL

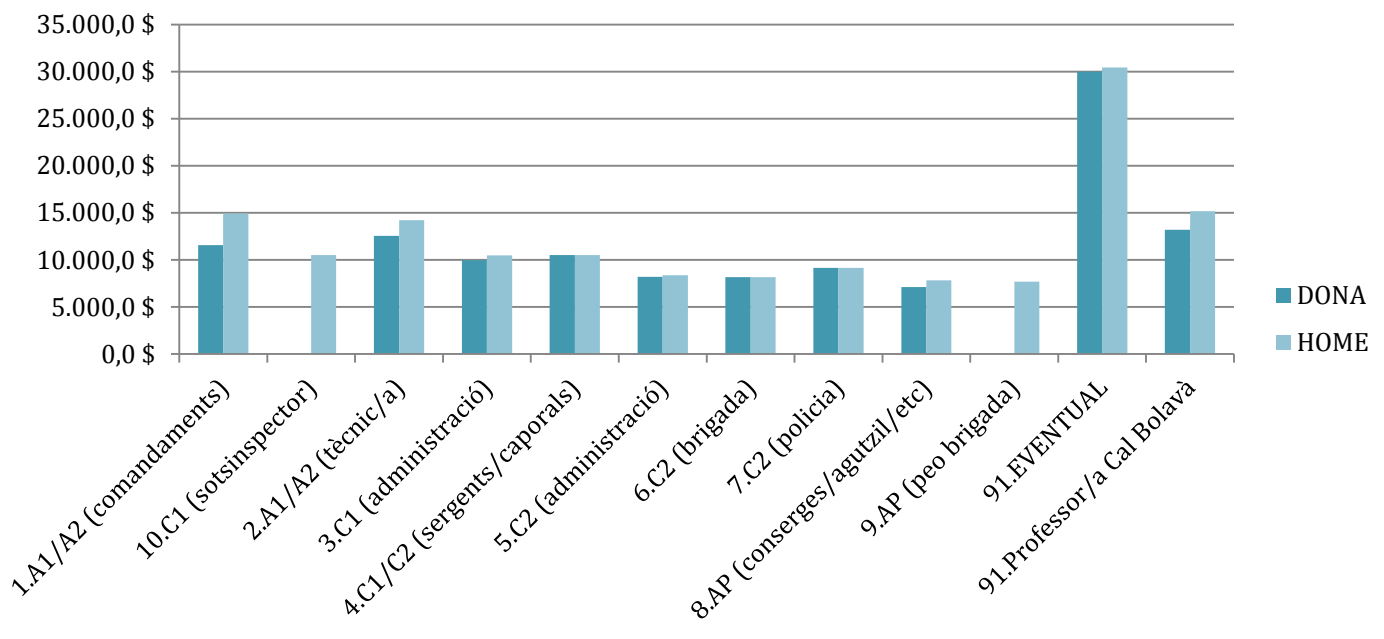
Mitjanes Salari Base	Sexe		
Grup Professional	DONA	HOME	Bretxa salarial. Salari base mitjà per grup professional
1.A1/A2 (comandaments)	11.560,8 €	14.937,7 €	22,6%
10.C1 (sotsinspector)		10.504,1 €	
2.A1/A2 (tècnic/a)	12.552,3 €	14.215,4 €	11,7%
3.C1 (administració)	9.957,7 €	10.482,2 €	5,0%
4.C1/C2 (sergents/caporals)	10.504,1 €	10.504,1 €	0,0%
5.C2 (administració)	8.213,2 €	8.359,4 €	1,7%
6.C2 (brigada)	8.159,6 €	8.176,0 €	0,2%



II Pla d'Igualtat Intern

7.C2 (polícia)	9.170,3 €	9.170,3 €	0,0%
8.AP (conserges/agutzil/etc)	7.109,1 €	7.843,9 €	9,37%
9.AP (peo brigada)		7.684,2 €	
91.EVENTUAL	30.000,0 €	30.425,0 €	1,40%
91.Professor/a Cal Bolavà	13.207,6 €	15.183,0 €	13,01%
Total general	9.651,3 €	10.100,9 €	4,45%

Salari base mitjà. Per grup professional



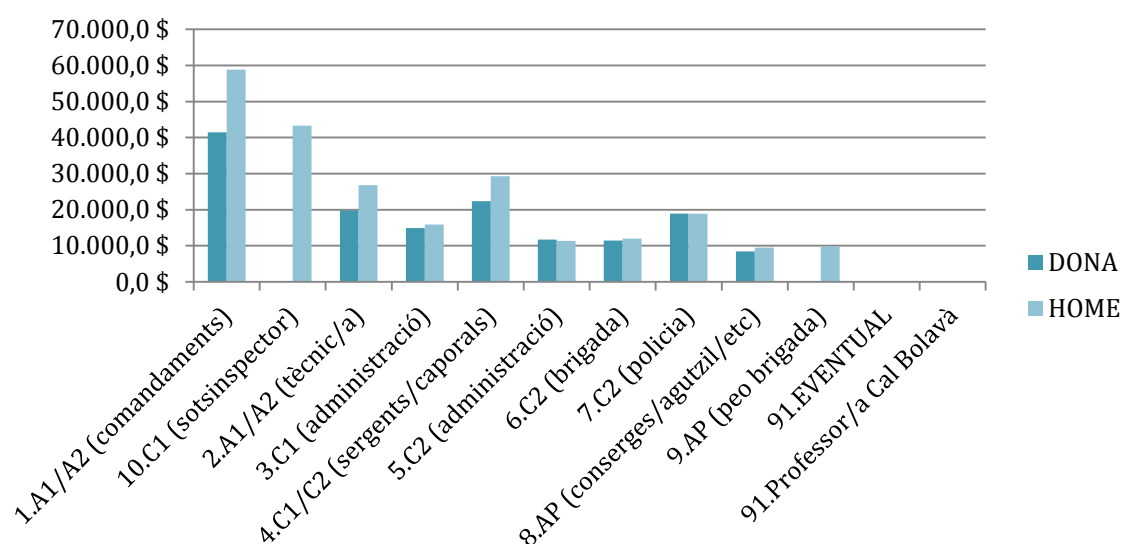
De la gràfica anterior s'observa el que s'ha analitzant en les anteriors. El concepte únic que aquí es té en consideració és el salari base que perceben homes i dones en funció de la seva categoria professional. En aquesta gràfica queda acreditat que les retribucions entre homes i dones pel mateix grup professional (A1, A2, C1, C2 i AP) cobren el mateix, i les diferències venen donades per altres factors com són que hi ha més comandaments i personal tècnic homes del grup A1 que del grup A2, i en el cas dels professors de Cal Bolavà perquè no està valorat en una retribució bàsica unificada.



RETRIBUCIONS MITJANES EN FUNCIÓ DEL CONCEPTE "COMPLEMENTS OBLIGATORIS" I GRUP PROFESSIONAL. CÀLCUL DE LA POSSIBLE BRETXA SALARIAL

Mitjanes Complementos Obligatoris			Bretxa salarial. Retribucions mitjanes concepte "complementos obligatoris" per grup profesional
Sexe			
Grup Professional	DONA	HOME	
1.A1/A2 (comandaments)	41.462,5 €	58.819,1 €	29,5%
10.C1 (sotsinspector)		43.267,1 €	
2.A1/A2 (tècnic/a)	19.812,2 €	26.799,9 €	26,1%
3.C1 (administració)	14.936,9 €	15.853,2 €	5,8%
4.C1/C2 (sergents/caporals)	22.338,3 €	29.334,9 €	23,9%
5.C2 (administració)	11.718,4 €	11.393,8 €	-2,8%
6.C2 (brigada)	11.438,6 €	11.956,8 €	4,3%
7.C2 (policia)	18.947,1 €	18.947,1 €	0,00%
8.AP (conserges/agutzil/etc)	8.439,6 €	9.474,2 €	10,92%
9.AP (peo brigada)		9.860,9 €	
91.EVENTUAL	0,0 €	0,0 €	0,00%
91.Professor/a Cal Bolavà	0,0 €	0,0 €	0,00%

Retribucions mitjanes en funcio del concepte "complement obligatori" Per grup professional



La mitjana d'aquestes retribucions obligatòries són, com s'ha comentat al principi, dels conceptes de complement de destinació complement específic de les fitxes descriptives de l'actual relació de llocs de treball. Es pot observar la deducció anterior de què la bretxa salarial en el grup professional de comandaments, tècnics/tècniques i sergents/caporals. Els motius són els que s'han comentat de les diferències en els complements de destí i específic, pel cas de comandaments, tècnics, agutzils, conserges, etc. Tot i que en el cas de tècnics majoritàriament són dones, les diferències retributives es troben en els conceptes destí i específic, a més de les reduccions de jornada de les dones que sempre s'ha de tenir present. En el cas de caporals i sergents, la diferència ve donada perquè al fer-se l'estudi en conjunt les dones presents en la categoria de sergent és nul·la i d'aquí aquesta diferència.

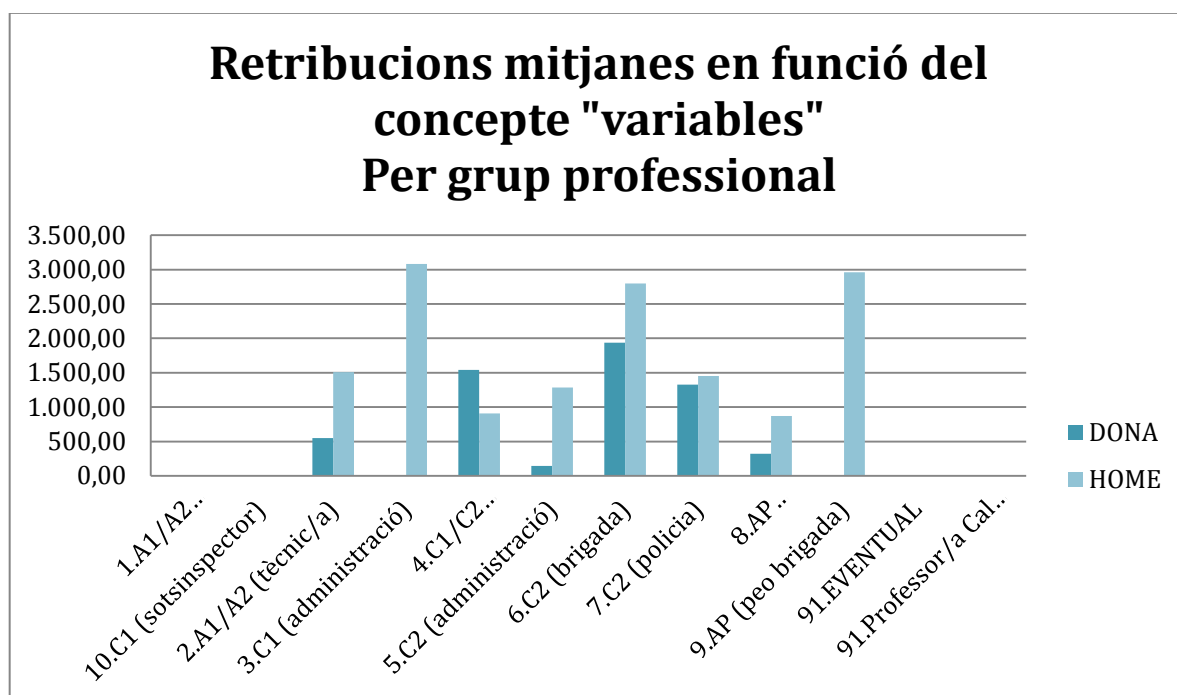


RETRIBUCIONS MITJANES EN FUNCIÓ DEL CONCEPTE "VARIABLES" I GRUP PROFESSIONAL. CÀLCUL DE LA POSSIBLE BRETXA SALARIAL

Mitjanes per concepte		
Variables	Sexe	
Grup Professional	DONA	HOME
1.A1/A2 (comandaments)	0,00	0,00
10.C1 (sotsinspector)		0,00
2.A1/A2 (tècnic/a)	547,19	1.508,47
3.C1 (administració)	0,00	3.080,44
4.C1/C2 (sergents/caporals)	1.539,79	907,27
5.C2 (administració)	144,52	1.285,86
6.C2 (brigada)	1.938,18	2.798,36
7.C2 (policia)	1.326,42	1.452,11
8.AP (conserges/agutzil/etc)	323,03	872,49
9.AP (peo brigada)		2.962,64
91.EVENTUAL	0,00	0,00
91.Professor/a Cal Bolavà	0,00	0,00

Bretxa salarial.
Retribucions mitjanes
concepte "complements
voluntaris" per grup
professional

0,0%
0,0%
63,7%
100,0%
-69,7%
88,8%
30,7%
8,7%
63,0%
0,00%
0,00%



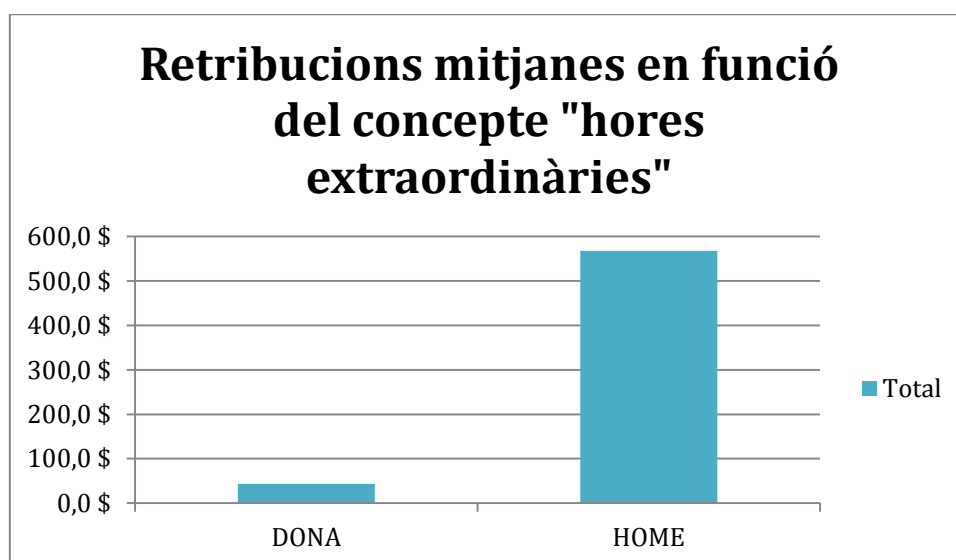


La mitjana d'aquestes retribucions variables són dels conceptes de complement de disponibilitat, nocturnitat, caps de setmana i especialitat, aquests tres darrers propis de la Policia local.

S'observa que les categories que no tenen aquestes retribucions surt 0 la bretxa salarial, donat que ni els homes ni les dones perceben aquests conceptes. En canvi, sí es dedueix que aquests conceptes variables tenen diferències entre homes i dones.

RETRIBUCIONS MITJANES EN FUNCIÓ DEL CONCEPTE "HORES EXTRAORDINÀRIES". CÀLCUL DE LA POSSIBLE BRETXA SALARIAL

		Bretxa Salarial.
		Retribucions mitjanes "hores extraordinàries"
Per sexe	Mitjanes Hora extraordinària	
DONA	43,2 €	92,40%
HOME	567,9 €	
Total general	307,2 €	



Font: Elaboració pròpia amb dades de l'Ajuntament de Calafell

La mitjana d'aquestes retribucions són per les hores extres abonades. L'Ajuntament de Calafell únicament abona gratificacions al personal de la Policia local, i en el cas d'eleccions, per tant, el



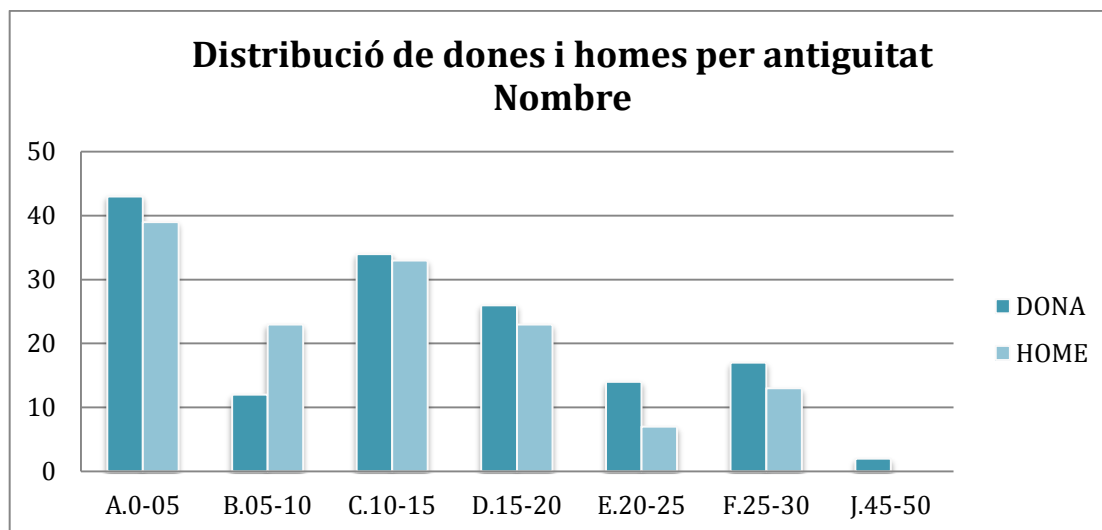
II Pla d'Igualtat Intern

resultat si el col·lectiu que s'abona és majoritàriament masculinitzat, el resultat d'aquestes retribucions reflexen aquest fet.

DISTRIBUCIÓ PER ANTIGUITAT I SEXE

Núm. Franges antiguitat

	DONA	HOME	Total general
A.0-05	43	39	82
B.05-10	12	23	35
C.10-15	34	33	67
D.15-20	26	23	49
E.20-25	14	7	21
F.25-30	17	13	30
J.45-50	2		2
Total general	148	138	286



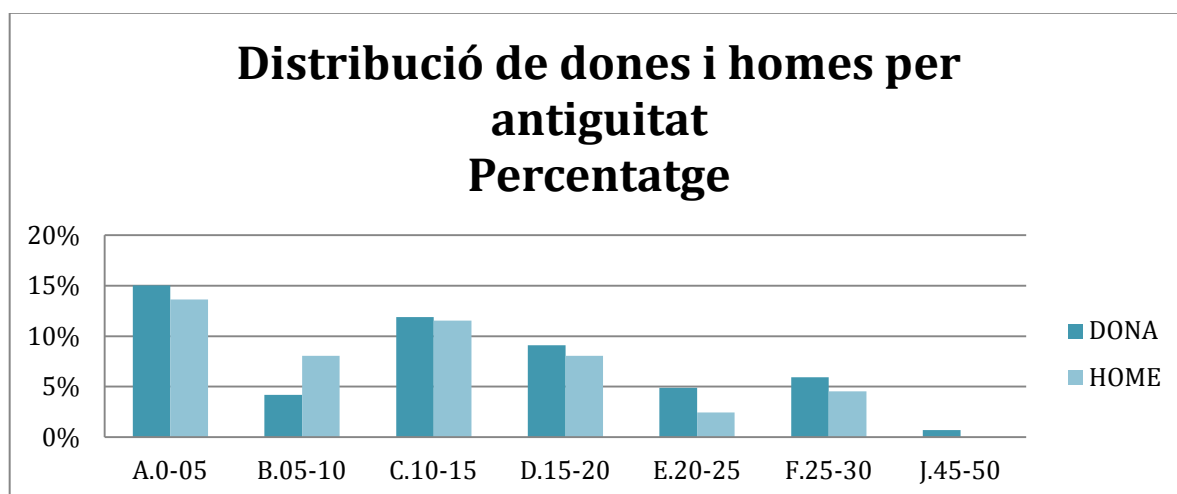
% Franges antiguitat

Títols de Filera	DONA	HOME	Total general
A.0-05	15%	14%	29%
B.05-10	4%	8%	12%
C.10-15	12%	12%	23%



II Pla d'Igualtat Intern

D.15-20	9%	8%	17%
E.20-25	5%	2%	7%
F.25-30	6%	5%	10%
J.45-50	1%	0%	1%
Total general	52%	48%	100%



Font: Elaboració pròpia amb dades de l'Ajuntament de Calafell

Com a dades significatives en trobem que les dones tenen un recorregut professional més llarg a l'administració que els homes. Anteriorment s'ha analitzat les categories professionals dels llocs de treball que tradicionalment es troben masculinitzats o feminitzats.

DISTRIBUCIÓ REPRESENTACIÓ DEL PERSONAL

COMITÈ D'EMPRESA

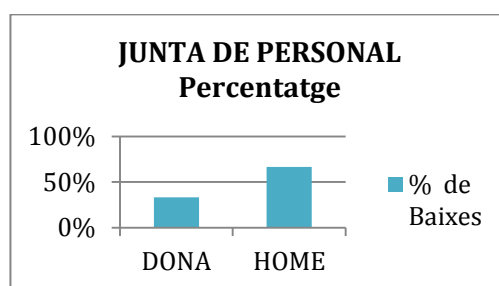
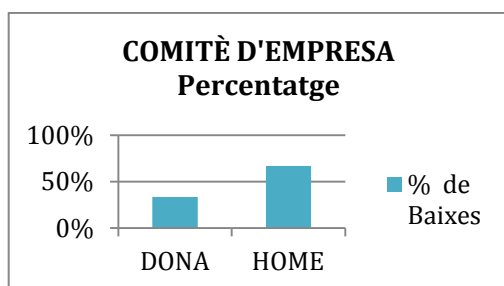
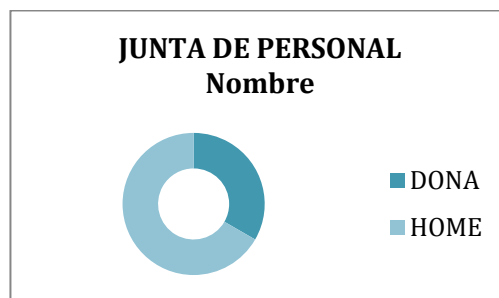
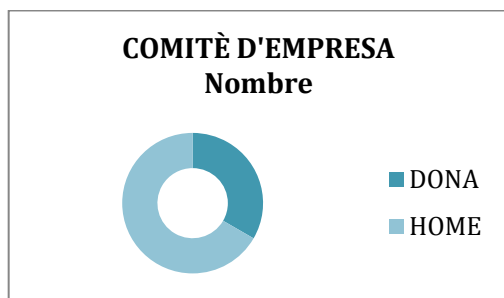
Sexe	Membres
DONA	3
HOME	6
Total general	9

JUNTA DE PERSONAL

Sexe	Membres
DONA	3
HOME	6
Total general	9



II Pla d'Igualtat Intern



Font: Elaboració pròpia amb dades de l'Ajuntament de Calafell

No hi ha paritat en la representació del personal empleat

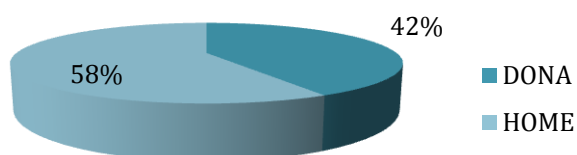


DISTRIBUCIÓ SEGREGADA PER SEXE. SALUT LABORAL

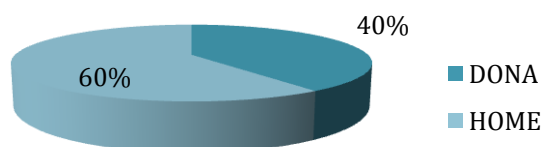
BAIXES PER MALALTIA COMUNA

Sexe	Núm. de baixes	Total dies de baixa
DONA	68	1.374
HOME	94	2.045
Total general	162	3.419
	5%	95%

Baixes per contingència comuna
Nombre



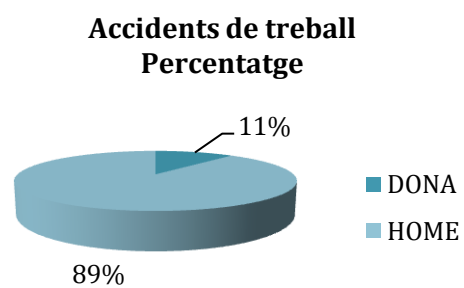
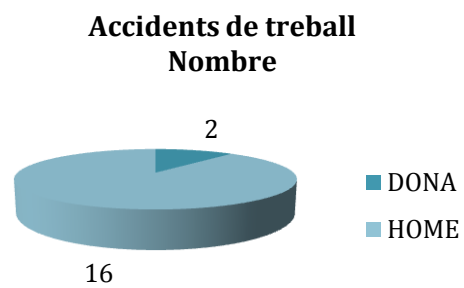
Dies Baixes per contingència comuna
Nombre



BAIXES PER ACCIDENT LABORAL

Sexe	Núm Accidents
DONA	2
HOME	16
Total general	18

Sexe	% Accidents
DONA	11%
HOME	89%
Total general	100%





COMITÈ DE SEGURETAT I SALUT

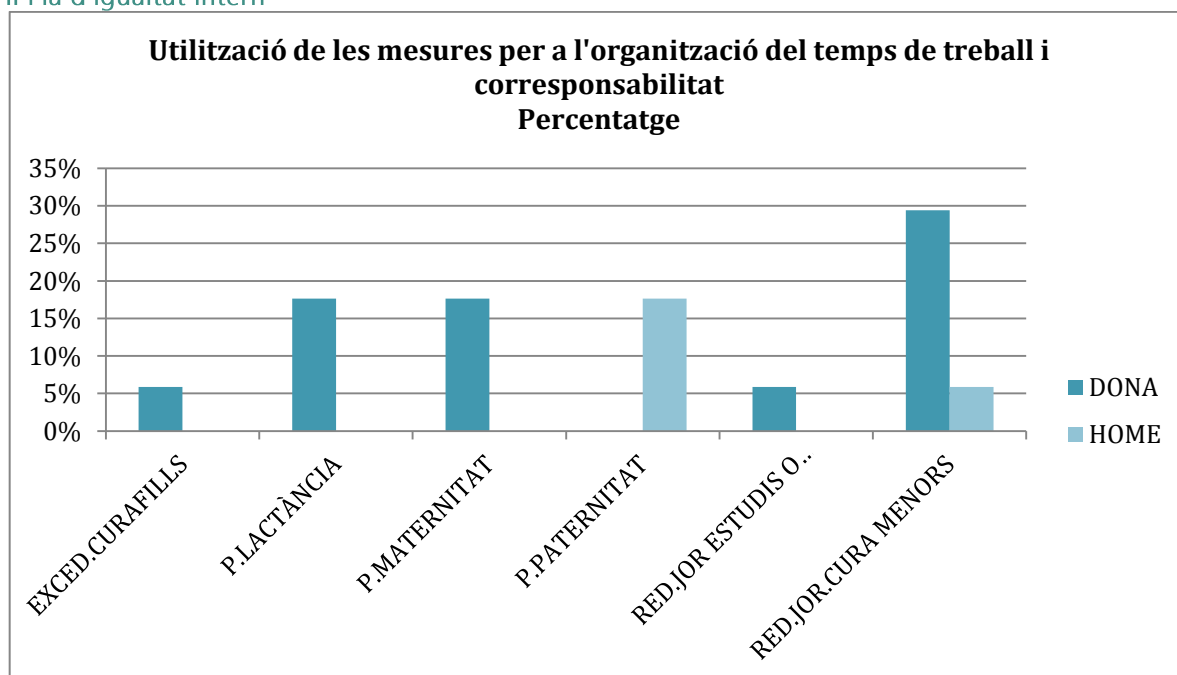
Sexe	Membres
DONA	1
HOME	4
Total general	5

DISTRIBUCIÓ PER SEXE. CONCILIACIÓ PERSONAL, LABORAL I FAMILIAR

% Ús mesures temps de treball i corresponsabilitat 1	Per sexe	
	DONA	HOME
EXCED.CURAFILLS	6%	0%
P.LACTÀNCIA	18%	0%
P.MATERNITAT	18%	0%
P.PATERNITAT	0%	18%
RED.JOR ESTUDIS O INTERES	6%	0%
RED.JOR.CURA MENORS	29%	6%
Total general	76%	24%



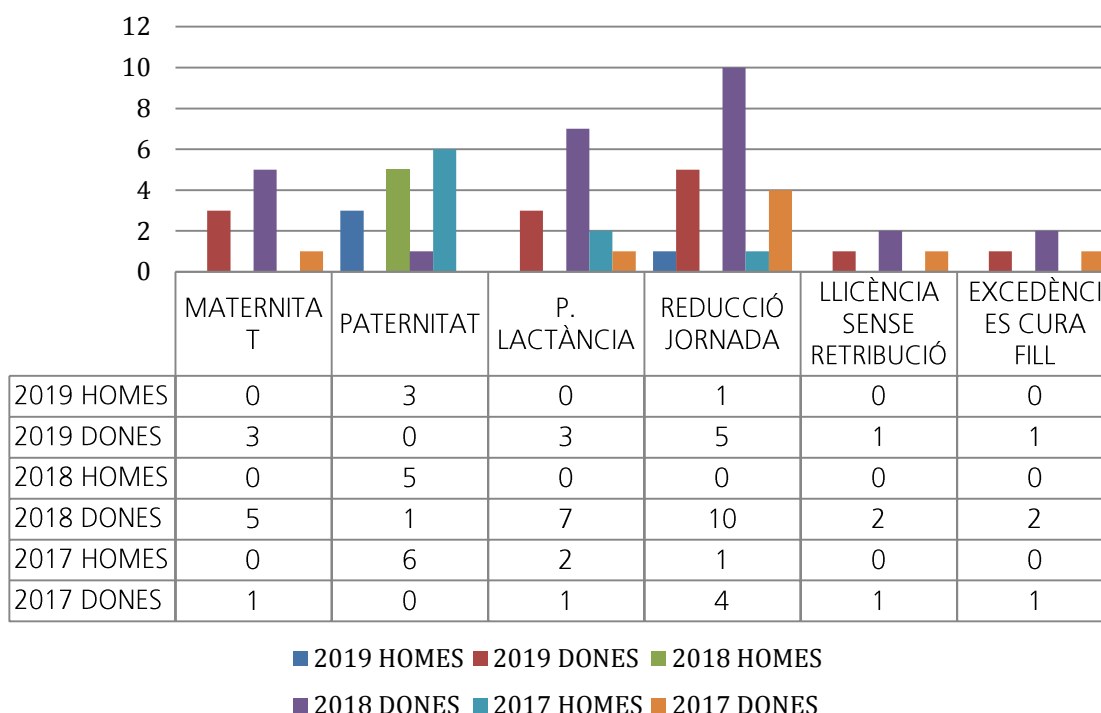
II Pla d'Igualtat Intern



Font: Elaboració pròpia amb dades de l'Ajuntament de Calafell

	2019		2018		2017	
	HOMES	DONES	HOMES	DONES	HOMES	DONES
MATERNITAT	0	3	0	5	0	1
PATERNITAT	3	0	5	1	6	0
P. LACTÀNCIA	0	3	0	7	2	1
REDUCCIÓ JORNADA	1	5	0	10	1	4
LLICÈNCIA SENSE RETRIBUCIÓ	0	1	0	2	0	1
EXCEDÈNCIES CURA FILL	0	1	0	2	0	1

EVOLUCIÓ CONCILIACIÓ PERSONAL, LABORAL I FAMILIAR 2019-2018-2017



Segons les dades quantitatives, pel que fa a les baixes de maternitat i paternitat sol·licitades pel personal de l'Ajuntament de Calafell, s'observa que hi ha un equilibri entre ambdós sexes en els darrers anys. Si comparem amb el I Pla d'Igualtat, els resultats donaven un desequilibri entre ambdós sexes. En aquest aspecte s'ha produït una equitat en els permisos per naixement de fill o filla.

Per altra banda, únicament hi ha presència femenina en les compactacions, excedències per cura de fills, i reduccions de la jornada per cura de fill o filla menors. En aquest aspecte, i en comparació amb el I Pla, els resultats són els mateixos.

7.3. DIAGNOSI PER ÀMBITS

En aquest apartat s'analitzarà la situació de l'Ajuntament de Calafell en matèria d'igualtat de dones i homes i s'identificaran els punts forts i àrees de millora.

ÀMBIT 1. Cultura i gestió organitzativa

ÀMBIT 2. Condicions laborals



II Pla d'Igualtat Intern

ÀMBIT 3. Política i estructura retributiva

ÀMBIT 4. Processos de gestió de persones

ÀMBIT 5. Conciliació de la vida personal, familiar i professional

ÀMBIT 6. Prevenció de riscos laborals i de vigilància de la salut

ÀMBIT 7. Prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de gènere

ÀMBIT 8. Comunicació, llenguatge i imatge corporativa

ÀMBIT 1. Cultura i gestió organitzativa

	SI	NO
1.1 Existència d'un Pla d'igualtat previ	X	
1.2 Existència d'un pla de responsabilitat social que incorpori la igualtat d'oportunitats		X
1.3 L'organització ha estat felicitada en alguna ocasió per la gestió en temes d'igualtat de dones i homes. Va estar felicitada en una jornada que es va assistir sobre plans d'igualtat i es va posar d'exemple de les gestions que es feien	X	
1.4 Existeix un protocol pels drets laborals de les dones víctimes de violència masclista.		X
1.5 En la documentació corporativa i/o conveni col·lectiu es troba la igualtat de dones i homes recollida de manera explícita.		X
1.6 Es recullen les dades relatives a la plantilla desagregades en funció de la variable "sexe".		
1.7 En la documentació relativa als processos de selecció, contractació, promoció, etc. s'hi contempla la igualtat de dones i homes. En les bases de selecció es puntua en concurs de mèrits el fet d'acreditar formació en temes d'igualtat.	X	
1.8 S'incorporen sistemes de gestió de la qualitat que incloguin indicadors per a la mesura de la situació d'igualtat de dones i homes.		X
1.9 Existència dins de l'empresa de la figura de l'agent d'igualtat.		X



II Pla d'Igualtat Intern

1.10	El Departament de Personal compta amb personal format en igualtat de dones i homes.		X
1.11	Participació de la plantilla als projectes que tenen com a objectiu treballar la igualtat d'oportunitats.		X
1.12	S'ha negociat i consensuat amb la representació legal de treballadors i treballadores sobre polítiques, accions o iniciatives vinculades amb la igualtat d'oportunitats. Quan s'han fet accions en aquesta matèria s'ha reunit la comissió d'igualtat per consensuar les propostes.	X	
1.13	Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la representació legal de treballadors i treballadores? (veure gràfic)		X
1.14	Existència dins de l'empresa de la figura de l'agent d'igualtat.		X
1.15	. L'organització fomenta o participa en activitats de promoció de la igualtat de dones i homes (jornades, seminaris, programes públics, etc.).	X	
1.16	Es requereix el compliment normatiu en matèria d'igualtat de dones i homes a les empreses amb les quals col·labora (ETT, proveïdores, etc.).?		X
1.17	S'han produït a l'organització dificultats o conflictes relacionats amb la vulneració del principi d'igualtat de dones i homes.		X

Conclusions:

- El valor de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones està present en la cultura de l'organització, si bé cal materialitzar-la en una gestió organitzativa que fomenti la igualtat i impliqui a tot el personal en el seu impuls i consolidació.

Àmbit 1. Cultura i gestió organitzativa

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
1.1. Existència d'un Pla d'igualtat previ 1.3. L'organització ha estat felicitada en alguna	1.2. No existeix un pla de responsabilitat social que incorpori la igualtat d'oportunitats



II Pla d'Igualtat Intern

ocasió per la gestió en temes d'igualtat de dones i homes. 1.4. L'organització vetlla pels drets laborals de les dones víctimes de violència masclista. 1.7. En la documentació relativa als processos de selecció, contractació, promoció, etc. s'hi contempla la igualtat de dones i homes. 1.12. S'ha negociat i consensuat amb la representació legal de treballadors i treballadores sobre polítiques, accions o iniciatives vinculades amb la igualtat d'oportunitats. 1.14. Difusió de continguts específics d'igualtat de dones i homes, inclosos continguts contra la violència masclista. 1.15. L'organització fomenta o participa en activitats de promoció de la igualtat de dones i homes (jornades, seminaris, programes públics, etc.). 1.17. No s'han produït a l'organització dificultats o conflictes relacionats amb la vulneració del principi d'igualtat de dones i homes	1.4. No existeix un protocol pels drets laborals de les dones víctimes de violència masclista 1.5. En la documentació corporativa i/o conveni col·lectiu no es troba la igualtat de dones i homes recollida de manera explícita. 1.8. No s'incorporen sistemes de gestió de la qualitat que incloguin indicadors per a la mesura de la situació d'igualtat de dones i homes. 1.9. No existeix dins de l'empresa de la figura de l'agent d'igualtat. 1.10. El Departament de Personal no compta amb personal format en igualtat de dones i homes. 1.11. Poca participació de la plantilla als projectes que tenen com a objectiu treballar la igualtat d'oportunitats. 1.13. No hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la representació legal de treballadors i treballadores 1.16. No es requereix el compliment normatiu en matèria d'igualtat de dones i homes a les empreses amb les quals col·labora (ETT, proveïdores, etc.).
---	--



ÀMBIT 2. Condicions laborals

	SI	NO
2.1. Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la plantilla?	X	
2.2. Hi ha diferències entre dones i homes a les diferents franges d'antiguitat?		X
2.3. Hi ha diferències entre dones i homes a les diferents franges d'edat?		X
2.4. Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a tots els departaments?		X
2.5. Hi ha algun departament on hi hagi un percentatge important de dones/homes? Dels resultats analitzats s'observa un fort percentatge d'homes en l'àmbit de seguretat ciutadana i l'àrea d'ecologia urbana (brigada). Per contra, en les àrees d'igualtat i drets socials, serveis interns, promoció a la ciutat i ocupació, el percentatge és altament de dones. Hi ha segregació horitzontal.	X	
2.6. Hi ha la mateixa proporció de representació entre homes i dones a l'equip directiu o comandaments intermedis?		X
2.7. Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes als diferents nivells?		X
2.8. Es concentren les dones o els homes a determinats nivells?	X	
2.9. En cas que hi hagi subrepresentació de dones o homes a determinats nivells, realitza l'empresa accions o mesures per corregir-ho?		X
2.10. Hi ha desequilibris pel que fa a la presència de dones i homes als diferents llocs de treball?	X	
2.11. Es concentren les dones o els homes en determinats llocs de treball?	X	
2.12. Tenint en compte les dades, és igual la situació de dones i homes pel que fa a la temporalitat?	X	
2.13. Es concentren les dones o els homes en determinats tipus de contracte?		X
2.14. Hi ha diferències entre dones i homes als diferents tipus de jornada?		X
2.15. Es concentren les dones o els homes en determinades jornades? I horaris? La policia marcada per un alt percentatge d'homes és el col·lectiu amb torns rotatius, i el fet de la conciliació familiar present bàsicament en termes absoluts en dones.	X	
2.16. Si s'observen diferències en dones i homes pel que fa al tipus de jornada i/o horaris, responen a necessitats de conciliació?	X	



Conclusions:

- En determinats col·lectius les dones apareixen infrarrepresentades, cas de la Policia o de Departaments vinculats a treballs tradicionalment masculins, con és la brigada municipal o en llocs de manteniment, donant-se la situació contrària en aquells altres relacionats amb tasques de cura com passa en les àrees de Serveis a les persones, o en les d'atenció al públic o serveis administratius, tot això degut als estereotips tradicionals, herència d'èpoques no tan pretèrites, presents encara en la nostra societat. En canvi és important ressenyar que els llocs tècnics es comprova l'existència d'una majoria de dones.
- Quant a la composició general de la plantilla, la situació està quasi bé equilibrada.
- Pel que fa a la distribució per Grup de Titulació i sexe s'aprecia certa paritat en el Grup A, si bé cap afirmar el predomini del nombre de dones sobre el d'homes en el grup immediatament inferior. Pel que fa als grups C1 i C2 es dona una significativa desviació en el nombre d'homes i de dones, respectivament, sobre l'altre col·lectiu. I en el grup AP, Agrupacions Professionals sense requisit de titulació, s'observa una elevada desviació cap a homes.
- Es conclou que existeix segregació horitzontal i vertical en determinats llocs de treball per les raons exposades.

Àmbit 2. Condicions laborals	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
2.1. Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la plantilla 2.2. No hi ha diferències entre dones i homes a les diferents franges d'antiguitat 2.3. No hi ha diferències entre dones i homes a les diferents franges d'edat 2.12. Tenint en compte les dades, és igual la situació de dones i homes pel que fa a la temporalitat 2.13. No es concentren les dones o els homes en determinats tipus de contracte 2.14. No hi ha diferències entre dones i homes als diferents tipus de jornada	2.4. No hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a tots els departaments 2.5. Hi ha algun departament on hi ha un percentatge important de dones/homes Dels resultats analitzats s'observa un fort percentatge d'homes en l'àmbit de seguretat ciutadana i l'àrea d'ecologia urbana (brigada). Per contra, en les àrees d'igualtat i drets socials, serveis interns, promoció a la ciutat i ocupació, el percentatge és altament de dones. Hi ha segregació horitzontal. 2.7. No hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes als diferents nivells professionals 2.8. Es concentren les dones o els homes a determinats nivells professionals 2.9. No es realitzen mesures per corregir la subrepresentació de dones o homes a



II Pla d'Igualtat Intern

	determinats nivells professionals. 2.10. Hi ha desequilibris pel que fa a la presència de dones i homes als diferents llocs de treball 2.11. Es concentren les dones o els homes en determinats llocs de treball 2.15. Es concentren les dones o els homes en determinades jornades i horaris La policia marcada per un alt percentatge d'homes és el col·lectiu amb torns rotatius, i el fet de la conciliació familiar present bàsicament en termes absoluts en dones. 2.16. Les diferències en dones i homes pel que fa al tipus de jornada i/o horaris, responen a necessitats de conciliació
--	---



ÀMBIT 3. Política i estructura retributiva

	SI	NO
3.1. S'ha portat a terme a l'organització un estudi sobre les retribucions.		X
3.2. Disposeu d'un estudi de valoració de llocs de treball? L'any 2019 es va aprovar una relació de llocs de treball	X	
3.3. Les retribucions de tots els llocs estan regulades pel conveni/acord d'aplicació a l'organització? L'Ajuntament de Calafell disposa d'un Conveni col·lectiu per al personal laboral i d'un Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari, amb un acord complementari de la relació de llocs de treball.	X	
3.4. Hi ha més d'un conveni de referència en funció de les àrees d'activitat?		X
3.5. Hi ha una avaluació d'acompliment vinculada a les retribucions? Estava aprovat un reglament de productivitat que ha estat derogat l'any 2018 i està en estudi un nou reglament en aquest sentit.		X
3.6. Hi ha una regulació objectiva per determinar els augments salarials?	X	
3.7. A les decisions sobre la política retributiva, es valora l'impacte diferencial que aquestes decisions poden tenir en dones i homes?		X
3.8. Hi ha beneficis socials per a tots els col·lectius?	X	
3.9. S'observen diferències entre dones i homes a la mitjana de les retribucions totals?	X	
3.10. S'observen diferències entre dones i homes a la mitjana de les retribucions totals, per lloc de treball? Per lloc de treball les retribucions són les mateixes. Mirar conclusions.		X
3.11. S'observen diferències entre dones i homes al salari base? El motiu són les diferents jornades per conciliació familiar, bàsicament en dones. Per tant s'argumenta que no perquè no és per diferències pròpiament dites, sinó per les jornades abonades. En les conclusions es dona explicació.		X
3.12. S'observen diferències entre dones i homes pel que fa a "complements obligatoris" i nivell professional? En les conclusions s'explica els motius de les diferències.	X	



II Pla d'Igualtat Intern

3.13. S'observen diferències entre dones i homes pel que fa a "hores extraordinàries"?	X	
En les conclusions s'explica els motius de les diferències.		

Conclusions:

- Resulta molt significatiu que a pesar de la paritat observada en la plantilla entre homes i dones i una major presència de dones en els grups professionals de tècnic/a, en analitzar les bandes salarials la situació varia substancialment, per quant s'observa que la mitjana de les retribucions totals de dones i homes és més elevada en els homes. De la **mitjana de les retribucions totals anuals** de dones i homes s'observa una bretxa salarial del 19,75%.

Aquesta diferència salarial entre homes i dones (bretxa salarial) ho és de la mitjana de les retribucions totals, però cal analitzar, en el seu cas, quina és la bretxa salarial entre categories per tenir una informació transversal de la diferència i poder analitzar si la bretxa es dona entre els grups professionals amb predomini d'homes o amb predomini de dones.

- D'aquest estudi s'observen diferències entre homes i dones en el mateix lloc de treball, però cal analitzar la procedència i fer una anàlisi transversal de la resta d'informació obtinguda.

Com s'ha dit, l'Ajuntament de Calafell i en general, les organitzacions, pel mateix lloc de treball, tant homes com dones perceben les mateixes retribucions, per la qual cosa, les diferències que s'observen en aquests llocs de treball són deguts a diferents factors què, al calcular les retribucions reals, fa que aparegui aquesta "bretxa salarial" en els mateixos llocs de treball. Aquesta informació no s'ha d'observar de forma aïllada, sinó en conjunt amb la resta i saber quins són els factors que provoquen aquestes diferències. Els principals factors que influeixen en què els resultats siguin aquests són:

- Les dones, com es veu en aquesta diagnosi, és el col·lectiu amb major reduccions de jornada per conciliació de la vida laboral i familiar (trobem el lloc de treball, com a exemple, d'"auxiliar de turisme", o el de "auxiliar administratiu del SAC", amb diferències, si analitzen el personal que té reduccions de jornada per conciliació, són les dones empleades); les gratificacions que s'abonen, com també s'observa en les dades quantitatives, s'abonen majoritàriament a homes per ser el col·lectiu de la policia local qui les percep; pel que fa al personal auxiliar de biblioteca, hi ha llocs de treball a temps parcial i a temps complet, el que provoca que, tot i tenir homes i dones les mateixes retribucions, fa que aparegui diferències; també cal analitzar els conceptes



II Pla d'Igualtat Intern

"variables" on s'inclou la retribució per disponibilitat i conceptes retributius propis de la policia local, i que com s'ha observat en les dades quantitatives (gràfiques), els homes són els que tenen una major retribució per aquests conceptes, el que fa que en termes mitjans del lloc de treball aparegui diferències retributives per lloc.

- Pel que fa a les **mitjanes de retribucions totals anuals per grup professional**: D'aquests càlculs es dedueix que existeix una bretxa salarial repartida bàsicament en els llocs de comandament), tècnics, personal C1 d'administració, C1/C2 sergents i caporals, AP (conserges, agutzils, etc), i professorat de Cal Bolavà. Els motius són, a més dels comentats anteriorment (disponibilitats i retribucions pròpies de la Policia local), diferències en els complements de destinació i específics com s'observa en la gràfica de retribucions mitjanes en funció del concepte "complements obligatoris", sense oblidar les reduccions de jornada dels llocs de treball de les dones, en la seva majoria, que sempre provocarà aquesta diferència salarial en termes absoluts.
- En quant a les **retribucions mitjanes anuals de salari base**: El concepte únic que aquí es té en consideració és el salari base que perceben homes i dones en funció de la seva categoria professional. En les gràfiques queda acreditat que les retribucions entre homes i dones pel mateix grup professional (A1, A2, C1, C2 i AP) cobren el mateix, i les diferències venen donades per altres factors com són que hi ha més comandaments i personal tècnic homes del grup A1 que del grup A2, i en el cas dels professors de Cal Bolavà perquè no està valorat en una retribució bàsica unificada.
- Pel que fa a les **retribucions mitjanes anuals obligatòries**: Com s'ha dit, són els conceptes de complement de destinació i complement específic de les fitxes descriptives de l'actual relació de llocs de treball. Es pot observar la deducció anterior de què la bretxa salarial en el grup professional de comandaments, tècnics/tècniques i sergents/caporals. Els motius són per les diferències en els complements de destí i específic. Tot i que en el cas de tècnics majoritàriament són dones, les diferències retributives es troben en els conceptes destí i específic, a més de les reduccions de jornada de les dones que sempre s'ha de tenir present. En el cas de caporals i sergents, la diferència ve donada perquè al fer-se l'estudi en conjunt les dones presents en la categoria de sergent és nul·la i d'aquí aquesta diferència.
- La **mitjana de les retribucions variables** són dels conceptes de complement de disponibilitat, nocturnitat, caps de setmana i especialitat, aquests tres darrers propis de la Policia local. Les categories que no tenen aquestes retribucions surt 0 la bretxa



II Pla d'Igualtat Intern

salarial, donat que ni els homes ni les dones perceben aquests conceptes. En canvi, sí es dedueix que aquests conceptes variables tenen diferències entre homes i dones.

- La **mitjana de les hores extres**: L'Ajuntament de Calafell únicament abona gratificacions al personal de la Policia local, i en el cas d'eleccions, a les persones assistents, per tant, el resultat si el col·lectiu que s'abona és majoritàriament masculinitzat, el resultat d'aquestes retribucions reflexen aquest fet.

Àmbit 3. Política i estructura retributiva	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
3.2. Es disposa d'un estudi de valoració de llocs de treball	3.1. No s'ha portat a terme a l'organització un estudi sobre les retribucions.
3.3. Les retribucions de tots els llocs estan regulades pel conveni/acord d'aplicació a l'organització	3.5. No hi ha una avaluació d'acompliment vinculada a les retribucions
3.4. No hi ha més d'un conveni de referència en funció de les àrees d'activitat	3.7. A les decisions sobre la política retributiva, no es valora l'impacte diferencial que aquestes decisions poden tenir en dones i homes
3.6. Hi ha una regulació objectiva per determinar els augments salarials	3.9. S'observen diferències entre dones i homes a la mitjana de les retribucions totals
3.8. Hi ha beneficis socials per a tots els col·lectius	3.12. S'observen diferències entre dones i homes pel que fa a "complements obligatoris" i nivell professional.
3.10. No hi ha diferències entre dones i homes a la mitjana de les retribucions totals, per lloc de treball	3.13. S'observen diferències entre dones i homes pel que fa a "hores extraordinàries"
3.11. No hi ha diferències entre dones i homes al salari base	



ÀMBIT 4. Processos de gestió de persones

SI NO

4.1. La persona que exerceix com a superior immediat/a, ha rebut formació en igualtat d'oportunitats?		X
4.2. Es garanteix que la situació familiar de les persones candidates no influeixi negativament en la seva promoció a llocs de responsabilitat?	X	
4.3. Les persones que estan en els tribunals de selecció, totes tenen coneixements sobre igualtat d'oportunitats?		X
4.4. Davant de processos de promoció a llocs de responsabilitat, hi ha mecanismes per fomentar la participació de les persones del sexe amb menys presència?		X
4.5. S'han adoptat mesures per equilibrar la presència de dones i homes als llocs de responsabilitat i decisió (processos de mentoria, acompanyament, formació o altres).		X
4.6. En les bases de selecció es puntua la formació destinada a la igualtat d'oportunitats i de gènere?	X	

Conclusions:

- Hi ha una evidència de presència del tema d'igualtat d'oportunitats en la gestió de persones, si bé és molt incipient i és necessari fomentar-la.

Àmbit 4. Processos de gestió de persones	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
4.2. Es garanteix que la situació familiar de les persones candidates no influeixi negativament en la seva promoció a llocs de responsabilitat	4.3. Les persones que estan en els tribunals de selecció, totes no tenen coneixements sobre igualtat d'oportunitats
4.6. En les bases de selecció es puntua la formació destinada a la igualtat d'oportunitats i de gènere	4.4. Davant de processos de promoció a llocs de responsabilitat, hi ha mecanismes per fomentar la participació de les persones del sexe amb menys presència



II Pla d'Igualtat Intern

	4.5. S'han adoptat mesures per equilibrar la presència de dones i homes als llocs de responsabilitat i decisió (processos de mentoria, acompanyament, formació o altres
--	---

ÀMBIT 5. Conciliació de la vida personal, familiar i professional

	SI	NO
5.1. S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la gestió de l'equilibri entre la vida laboral, personal i familiar a l'organització?		X
5.2. Compta l'organització amb mesures per facilitar l'equilibri entre el temps de treball, personal i familiar? Existeix flexibilitat horària per als col·lectius susceptibles de poder dur-la a terme, i en les normes convencionals es contempla amb més èmfasi aquesta flexibilitat per al personal amb càrregues familiars.	X	
5.3. S'identifiquen les necessitats de treballadors i treballadores en matèria de conciliació?		X
5.4. Es garanteix que treballadors i treballadores coneguin les mesures de conciliació?	X	
5.5. Es potencia l'ús de les mesures de conciliació per part del col·lectiu masculí?		X
5.6. Fan un ús equitatiu dones i homes dels diferents permisos i/o mesures?		X

Conclusions:

- Es detecta que les sol·licituds de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, que suposen reducció de jornada i salari, són efectuades per dones, probablement degut als estereotips de gènere que encara associen les tasques de cura al rol "natural" de les dones.
- L'organització vetlla per la igualtat d'homes i dones i pren mesures en la gestió del temps.



Àmbit 5. Conciliació de la vida personal, familiar i professional	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
5.2. L'organització compta amb mesures per facilitar l'equilibri entre el temps de treball, personal i familiar (flexibilitat horària). 5.4. Es garanteix que treballadors i treballadores coneguin les mesures de conciliació.	5.1. No s'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la gestió de l'equilibri entre la vida laboral, personal i familiar a l'organització 5.3. No s'identifiquen les necessitats de treballadors i treballadores en matèria de conciliació 5.5. No es potencia l'ús de les mesures de conciliació per part del col·lectiu masculí 5.6. No es fa un ús equitatiu dones i homes dels diferents permisos i/o mesures

ÀMBIT 6. Prevenció de riscos laborals i de vigilància de la salut

	SI	NO
6.1. S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la salut laboral i la PRL?		X
6.2. Disposa l'organització d'un estudi de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere?		X
6.3. Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes al Comitè de seguretat i salut?		X
6.4. La dada concorda amb la presència percentual de dones i homes a la plantilla?		X
6.5. Es coneixen els llocs o les activitats que poden suposar un risc per a les treballadores embarassades o en període de lactància? En les avaluacions dels centres de treball	X	
6.6. S'observen diferències entre dones i homes quant a l'accidentalitat? Una explicació que podria donar explicació a aquest fet és que els llocs que requereixen major esforç físic o autoritat com és la policia, està ocupat per homes.	X	
6.7. S'observen diferències entre dones i homes quant a les baixes mèdiques per contingència comuna?	X	
6.8. S'observen diferències entre els dies de baixa per contingència comuna entre dones i homes?	X	

Conclusions:

- L'Ajuntament té contractat el servei de prevenció de riscos laborals en una empresa externa que gestiona, juntament amb el Departament de Personal, la prevenció de la



II Pla d'Igualtat Intern

salut laboral, inclosos els reconeixements mèdics. Es pot concloure que l'organització aplica polítiques i pràctiques de seguretat i salut laboral, si bé a l'haver sectors masculinitzats i altres feminitzats, l'exposició als riscos laborals comporten diferències.

Àmbit 6. Prevenció de riscos laborals i de vigilància de la salut	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
6.5. Es coneixen els llocs o les activitats que poden suposar un risc per a les treballadores embarassades o en període de lactància	6.1. No s'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la salut laboral i la PRL 6.2. L'organització no disposa d'un estudi de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere 6.7. S'observen diferències entre dones i homes quant a les baixes mèdiques per contingència comuna 6.8. S'observen diferències entre els dies de baixa per contingència comuna entre dones i homes



ÀMBIT 7. Prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de gènere

SI NO

7.1. Disposeu d' un protocol que estableixi les actuacions que cal desenvolupar davant de possibles situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe?	X	
7.2. S'ha comunicat aquest protocol a la totalitat de la plantilla?	X	
7.3. S'ha incorporat el protocol en altres documents de l'organització com al manual d'acollida, codi ètic, etc.?		X
7.4. S'ha format a la plantilla en prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe?		X
7.5. Ha estat necessari instruir casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, en l'últim any?		X

Conclusions:

- L'Ajuntament té contractat el servei de prevenció de riscos laborals en una empresa externa que gestiona, juntament amb el Departament de Personal, la prevenció de la salut laboral, inclosos els reconeixements mèdics. Es pot

Àmbit 7. Prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de gènere	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
7.1. Es disposa d'un protocol que estableixi les actuacions que cal desenvolupar davant de possibles situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe? 7.2. S'ha comunicat aquest protocol a la totalitat de la plantilla 7.5. No ha estat necessari instruir casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, en l'últim any.	7.3. No s'ha incorporat el protocol en altres documents de l'organització 7.4. No s'ha format a la plantilla en prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe



ÀMBIT 8. Comunicació, llenguatge i imatge corporativa

SI NO

8.1. L'organització disposa d'un document o protocol on s'estableixin els criteris per a una comunicació no sexista?	X	
8.2. El personal amb responsabilitats en matèria de comunicació, interna i externa, ha rebut formació en igualtat d'oportunitats i en ús de comunicació no sexista?		X
8.3. Tant a escala interna com externa, es fa un ús generalitzat d'una comunicació inclusiva?		X
8.4. Les ofertes de feina, tant per canals externs com interns, es redacten de forma inclusiva?	X	
8.5. S'ha sol·licitat a les empreses proveïdores de productes i/o serveis de comunicació que facin ús d'una comunicació no sexista?		X

Àmbit 8. Comunicació, llenguatge i imatge corporativa	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
8.1. L'organització disposa d'un document o protocol on s'estableixin els criteris per a una comunicació no sexista	8.2. El personal amb responsabilitats en matèria de comunicació, interna i externa, no ha rebut formació en igualtat d'oportunitats i en ús de comunicació no sexista
8.4. Les ofertes de feina, tant per canals externs com interns, es redacten de forma inclusiva	8.3. Tant a escala interna com externa, no es fa un ús generalitzat d'una comunicació inclusiva
	8.5. No s'ha sol·licitat a les empreses proveïdores de productes i/o serveis de comunicació que facin ús d'una comunicació no sexista



7.4. Punts forts i àrees de millora

En aquest apartat es recull, a tall de resum, tota la informació de l'organització en matèria d'igualtat entre homes i dones.

Els punts forts són aquells en els quals l'organització dur a terme accions en matèria d'igualtat d'oportunitats. Les àrees de millora és la informació recollida que ens indiquen els aspectes en els que ha d'actuar l'organització en aquesta matèria.

Per facilitar la lectura i saber en quina àrea es troba cada punt, ja sigui fort o de millora, s'han codificat de forma que el primer nombre és l'àmbit al que pertany, i el segon la posició en què està en cada apartat.

DIAGNOSI GLOBAL	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
1.1. Existència d'un Pla d'igualtat previ 1.3. L'organització ha estat felicitada en alguna ocasió per la gestió en temes d'igualtat de dones i homes. 1.4. L'organització vetlla pels drets laborals de les dones víctimes de violència masclista. 1.7. En la documentació relativa als processos de selecció, contractació, promoció, etc. s'hi contempla la igualtat de dones i homes. 1.12. S'ha negociat i consensuat amb la representació legal de treballadors i treballadores sobre polítiques, accions o iniciatives vinculades amb la igualtat d'oportunitats. 1.14. Difusió de continguts específics d'igualtat de dones i homes, inclosos continguts contra la violència masclista. 1.15. L'organització fomenta o participa en activitats de promoció de la igualtat de dones i homes (jornades, seminaris, programes públics, etc.).	1.2. No existeix un pla de responsabilitat social que incorpori la igualtat d'oportunitats 1.4. No existeix un protocol pels drets laborals de les dones víctimes de violència masclista 1.5. En la documentació corporativa i/o conveni col·lectiu no es troba la igualtat de dones i homes recollida de manera explícita. 1.8. No s'incorporen sistemes de gestió de la qualitat que incloguin indicadors per a la mesura de la situació d'igualtat de dones i homes. 1.9. No existeix dins de l'empresa de la figura de l'agent d'igualtat. 1.10. El Departament de Personal no compta amb personal format en igualtat de dones i homes. 1.11. Poca participació de la plantilla als



II Pla d'Igualtat Intern

1.17. No s'han produït a l'organització dificultats o conflictes relacionats amb la vulneració del principi d'igualtat de dones i homes 2.1. Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la plantilla 2.2. No hi ha diferències entre dones i homes a les diferents franges d'antiguitat 2.3. No hi ha diferències entre dones i homes a les diferents franges d'edat 2.12. Tenint en compte les dades, és igual la situació de dones i homes pel que fa a la temporalitat 2.13. No es concentren les dones o els homes en determinats tipus de contracte 2.14. No hi ha diferències entre dones i homes als diferents tipus de jornada 3.2. Es disposa d'un estudi de valoració de llocs de treball 3.3. Les retribucions de tots els llocs estan regulades pel conveni/acord d'aplicació a l'organització 3.4. No hi ha més d'un conveni de referència en funció de les àrees d'activitat 3.6. Hi ha una regulació objectiva per determinar els augments salarials 3.8. Hi ha beneficis socials per a tots els col·lectius 3.10. No hi ha diferències entre dones i homes a la mitjana de les retribucions totals, per lloc de treball 3.11. No hi ha diferències entre dones i homes al salari base 4.2. Es garanteix que la situació familiar de les persones candidates no influeixi negativament en la seva promoció a llocs de responsabilitat 4.6. En les bases de selecció es puntua la formació destinada a la igualtat d'oportunitats i de gènere	projectes que tenen com a objectiu treballar la igualtat d'oportunitats. 1.13. No hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la representació legal de treballadors i treballadores 1.16. No es requereix el compliment normatiu en matèria d'igualtat de dones i homes a les empreses amb les quals col·labora (ETT, proveïdores, etc.) 2.4. No hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a tots els departaments 2.5. Hi ha algun departament on hi ha un percentatge important de dones/homes Dels resultats analitzats s'observa un fort percentatge d'homes en l'àmbit de seguretat ciutadana i l'àrea d'ecologia urbana (brigada). Per contra, en les àrees d'igualtat i drets socials, serveis interns, promoció a la ciutat i ocupació, el percentatge és altament de dones. Hi ha segregació horitzontal. 2.7. No hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes als diferents nivells professionals 2.8. Es concentren les dones o els homes a determinats nivells professionals 2.9. No es realitzen mesures per corregir la subrepresentació de dones o homes a determinats nivells professionals. 2.10. Hi ha desequilibris pel que fa a la presència de dones i homes als diferents llocs de treball 2.11. Es concentren les dones o els homes en determinats llocs de treball 2.15. Es concentren les dones o els homes en determinades jornades i horaris La policia marcada per un alt percentatge d'homes és el col·lectiu amb torns rotatius, i el fet de la conciliació familiar
---	--



II Pla d'Igualtat Intern

5.2. L'organització compta amb mesures per facilitar l'equilibri entre el temps de treball, personal i familiar (flexibilitat horària). 5.4. Es garanteix que treballadors i treballadores coneguin les mesures de conciliació. 6.5. Es coneixen els llocs o les activitats que poden suposar un risc per a les treballadores embarassades o en període de lactància 7.1. Es disposa d'un protocol que estableixi les actuacions que cal desenvolupar davant de possibles situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe? 7.2. S'ha comunicat aquest protocol a la totalitat de la plantilla 7.5. No ha estat necessari instruir casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, en l'últim any 8.1. L'organització disposa d'un document o protocol on s'estableixin els criteris per a una comunicació no sexista 8.4. Les ofertes de feina, tant per canals externs com interns, es redacten de forma inclusiva.	present bàsicament en termes absoluts en dones. 2.16. Les diferències en dones i homes pel que fa al tipus de jornada i/o horaris, responen a necessitats de conciliació 3.1. No s'ha portat a terme a l'organització un estudi sobre les retribucions. 3.5. No hi ha una avaluació d'acompliment vinculada a les retribucions 3.7. A les decisions sobre la política retributiva, no es valora l'impacte diferencial que aquestes decisions poden tenir en dones i homes 3.9. S'observen diferències entre dones i homes a la mitjana de les retribucions totals 3.12. S'observen diferències entre dones i homes pel que fa a "complements obligatoris" i nivell professional. 3.13. S'observen diferències entre dones i homes pel que fa a "hores extraordinàries" 4.3. Les persones que estan en els tribunals de selecció, totes tenen coneixements sobre igualtat d'oportunitats 4.4. Davant de processos de promoció a llocs de responsabilitat, hi ha mecanismes per fomentar la participació de les persones del sexe amb menys presència 4.5. S'han adoptat mesures per equilibrar la presència de dones i homes als llocs de responsabilitat i decisió (processos de mentoria, acompanyament, formació o altres La policia marcada per un alt percentatge d'homes és el col·lectiu amb torns
--	--



	rotatiu, i el fet de la conciliació familiar present bàsicament en termes absoluts en dones. 5.1. No s'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la gestió de l'equilibri entre la vida laboral, personal i familiar a l'organització 5.3. No s'identifiquen les necessitats de treballadors i treballadores en matèria de conciliació 5.5. No es potencia l'ús de les mesures de conciliació per part del col·lectiu masculí 5.6. No es fa un ús equitatiu dones i homes dels diferents permisos i/o mesures 6.1. No s'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la salut laboral i la PRL 6.2. L'organització no disposa d'un estudi de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere 6.7. S'observen diferències entre dones i homes quant a les baixes mèdiques per contingència comuna 6.8. S'observen diferències entre els dies de baixa per contingència comuna entre dones i homes 7.3. No s'ha incorporat el protocol en altres documents de l'organització 7.4. No s'ha format a la plantilla en prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe 8.2. El personal amb responsabilitats en matèria de comunicació, interna i externa, no ha rebut formació en igualtat d'oportunitats i en ús de comunicació no sexista 8.3. Tant a escala interna com externa, no
--	---



II Pla d'Igualtat Intern

	es fa un ús generalitzat d'una comunicació inclusiva 8.5. No s'ha sol·licitat a les empreses proveïdores de productes i/o serveis de comunicació que facin ús d'una comunicació no sexista
--	--

8. Fase II. El nostre II PLA. Objectius i Pla d'accions

A partir dels resultats de la diagnosi i saber quina és la situació de l'Ajuntament en termes d'igualtat, definirem els objectius i línies estratègiques que constituïran el II Pla d'Igualtat de les empleades i empleats de l'Ajuntament de Calafell i ens portaran allà on volem arribar mitjançant un PLA D'ACCIONS.

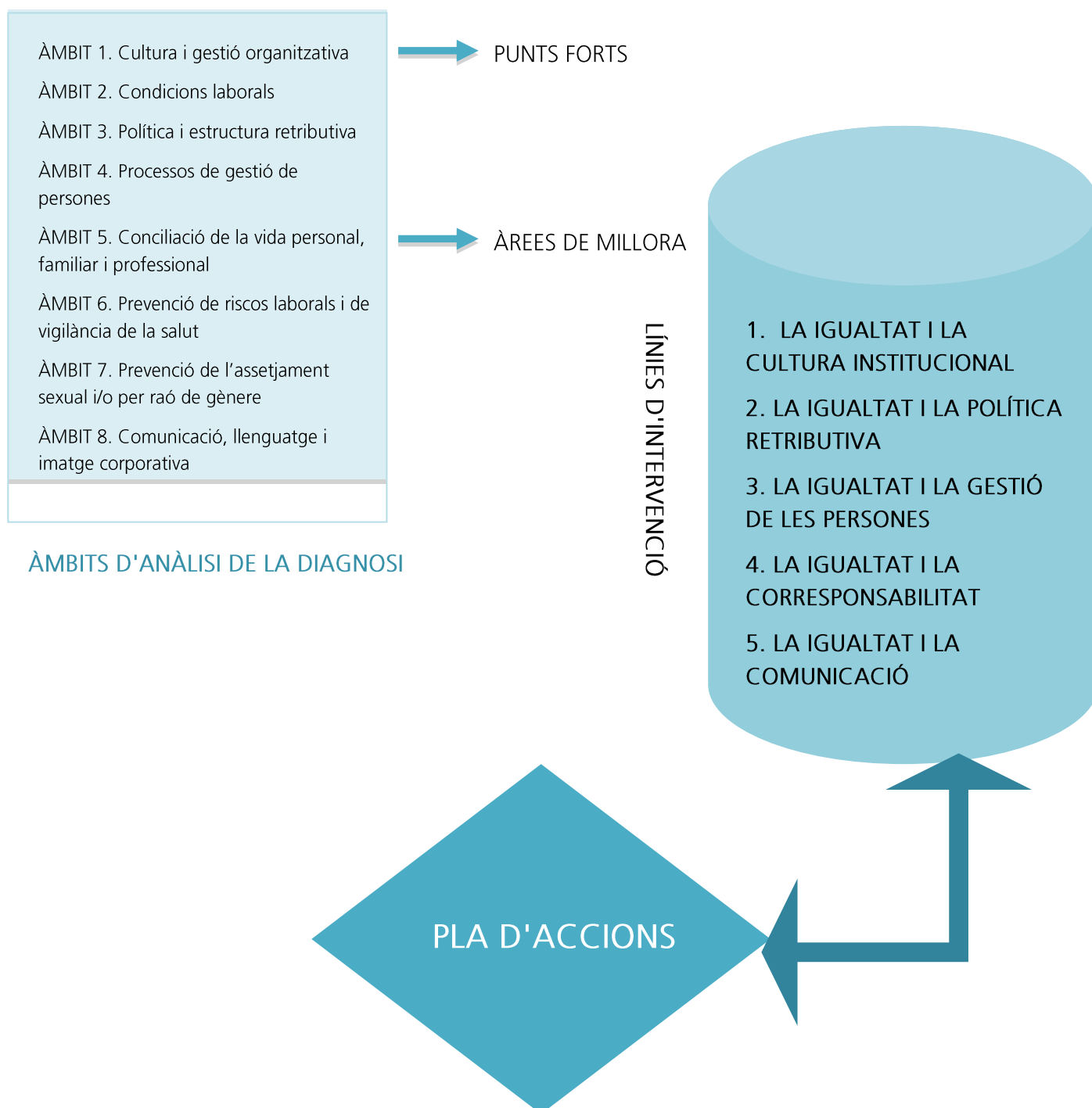
EL Pla d'Accions té per finalitat:

- L'assoliment dels objectius, a partir dels punts forts i les àrees de millora identificades en els 8 àmbits analitzats en la diagnosi (*Cultura i gestió organitzativa, Condicions laborals, Política i estructura retributiva, Processos de gestió de persones, Conciliació de la vida personal, familiar i professional, Prevenció de riscos laborals i de vigilància de la salut, Prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de gènere, i Comunicació, llenguatge i imatge corporativa*)
- Definir els indicadors que permetran fer el seguiment i l'avaluació de les accions programades.



II Pla d'Igualtat Intern

ESQUEMA:





LÍNIA 1: LA IGUALTAT I LA CULTURA INSTITUCIONAL

La igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes s'ha d'integrar com a principi bàsic i transversal de l'organització. Ha de liderar-se políticament, però requereix la complicitat de tota la plantilla. Això implica incloure aquests principis en els objectius de la política institucional i facilitar els recursos necessaris, tant humans com econòmics, tècnics i materials, per al desenvolupament de les mesures previstes en el II Pla d'igualtat.

A partir d'aquests valors es desenvoluparà la política interna i la cultura organitzativa de la Corporació.

Una de les principals dificultats en l'elaboració dels plans d'Igualtat de l'Ajuntament de Calafell i de la seva diagnosi és la manca d'automatització en l'obtenció de les dades. Per tal d'aconseguir un seguiment regular i efectiu dels indicadors segregats per sexe esdevé prioritari desenvolupar una eina d'automatització de recollida de dades.

FITXES D'ACCIONS:

L1. LA IGUALTAT I LA CULTURA INSTITUCIONAL	
FITXA ACCIÓ 1.1	REGISTRE PÚBLIC DEL PLA D'IGUALTAT
	OBJECTIU ESPECÍFIC: Registrar el II Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Calafell en el registre públic de Plans d'Igualtat de la Generalitat de Catalunya
Temporalitat	C/T
Cost econòmic	Cap
Agent responsable	Departament de Personal
INDICADORS	
1. Està inscrit en el Registre públic de la Generalitat de Catalunya el II Pla d'Igualtat? (SI/NO)	
Observacions	



II Pla d'Igualtat Intern

L1. LA IGUALTAT I LA CULTURA INSTITUCIONAL

FITXA ACCIÓ 1.2	DIFUSIÓ DEL PLA D'IGUALTAT
	OBJECTIU ESPECÍFIC: Donar difusió interna del II Pla d'igualtat aprovat a través del Portal de l'Empleat i/o altres canals de comunicació interna, amb indicació del nombre de persones que hi accedeixen.
Temporalitat	C/T, M/T, LL/T
Cost econòmic	Cap
Agent responsable	Departament de Personal
INDICADORS	
1. El II Pla d'igualtat es troba penjat al portal de l'empleat? (SI/NO)	
2. Nombre de persones que han accedit a veure el Pla d'Igualtat	
Observacions	

L1. LA IGUALTAT I LA CULTURA INSTITUCIONAL

FITXA ACCIÓ 1.3	FORMACIÓ EN MATÈRIA D'IGUALTAT
	OBJECTIU ESPECÍFIC: Formar a la tota la plantilla en temes d'igualtat, per sensibilitzar i capacitar al personal en matèria de gènere i igualtat d'oportunitats
Temporalitat	C/T, M/T, LL/T
Cost econòmic	Licitació de l'empresa formadora
Agent responsable	Departament de Personal
INDICADORS	
1. Nombre d'accions formatives dutes a terme.	
2. Nombre de persones empleades assistents a cada acció formativa.	
Observacions	



L1. LA IGUALTAT I LA CULTURA INSTITUCIONAL

FITXA ACCIÓ 1.4	CREACIÓ D'UNA CLÀUSULA CONTRACTUAL PER EMPRESES SUBCONTRACTADES
	OBJECTIU ESPECÍFIC: Sensibilitzar a les empreses licitadores en matèria d'igualtat de gènere i d'oportunitats.
Temporalitat	C/T, M/T, LL/T
Cost econòmic	Cap
Agent responsable	Departament de Contractació
INDICADORS	
1. Nombre de clàusules incloses en els plecs administratius	
Observacions	

L1. LA IGUALTAT I LA CULTURA INSTITUCIONAL

FITXA ACCIÓ 1.5	REFORÇAR LA DIFUSIÓ DE LA BÚSTIA DE SUGGERIMENTS DE PROPOSTES DE MILLORA DEL PLA
	OBJECTIU ESPECÍFIC: Donar continuïtat a la bústia de suggeriments creada en el I Pla d'igualtat per tal de donar a conèixer a la plantilla aquesta eina per a comentar propostes de millora de les accions dels plans d'igualtat.
Temporalitat	C/T, M/T, LL/T
Cost econòmic	Cap
Agent responsable	Departament de Personal
INDICADORS	
1. Nombre de propostes presentades.	
Observacions	



L1. LA IGUALTAT I LA CULTURA INSTITUCIONAL

FITXA ACCIÓ 1.6	IMPLEMENTAR UNA EINA INFORMÀTICA QUE PERMETI DISPOSAR DE LA INFORMACIÓ SEGREGADA PER SEXE I ELS INDICADORS NECESSARIS PER AL SEGUIMENT DE L'EFICÀCIA DEL II PLA IGUALTAT
	OBJECTIU ESPECÍFIC: Assegurar l'accés fiable, periòdic i metòdic a dades desagregades per sexe de tots els àmbits d'intervenció del Pla d'igualtat, amb l'objecte de fer-ne un seguiment periòdic i avaluar idòniament el grau d'assoliment dels objectius i resultats i els canvis generats amb la implementació de les mesures que integren el Pla.
Temporalitat	LL/T
Cost econòmic	Licitació software
Agent responsable	Departament de Personal
INDICADORS	
2. Està implantat el software de gestió de recursos humans ? (SI/NO)	
3. Està integrat el BI de Plans d'Igualtat? (SI/NO)	
Observacions	



LÍNIA 2: LA IGUALTAT I LA POLÍTICA RETRIBUTIVA

L'objectiu estratègic principal és garantir la igualtat retributiva entre dones i homes millorant el control dels factors que poden generar accions directes o indirectes entre dones i homes i reduir la bretxa salarial.

FITXES D'ACCIONS:

L2. LA IGUALTAT I LA POLÍTICA RETRIBUTIVA	
FITXA ACCIÓ 2.1.	VALORACIÓ DE LLOCS DE TREBALL
	OBJECTIUS ESPECÍFICS: Atorgar valor als llocs de treball per reconèixer el treball de les dones en l'organització. Incorporar 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 i, en concret, les específicament amb més pes de les dones (atenció directa a usuaris/es, tipologia de serveis, distribució de l'horari, etcètera), 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.
Temporalitat	M/T-LL/T
Cost econòmic	Licitació software
Agent responsable	Departament de Personal
INDICADORS	
S'ha fet l'avaluació prèvia dels complements específics? (SI/NO) S'ha relacionat l'avaluació prèvia amb els efectes sobre la bretxa salarial de gènere? (SI/NO) Nombre de diferencials detectats Nombre dones/nombre homes a la comissió i grup de treball RLT Nombre de persones formades en gènere que formen part del grup de treball/total persones grup	
Observacions	

L2. LA IGUALTAT I LA POLÍTICA RETRIBUTIVA	
FITXA ACCIÓ 2.2.	REGISTRE SALARIAL
	OBJECTIUS ESPECÍFICS: Registrar de conformitat amb l'establert al Reial decret llei 6/2019, el registre salarial per a reduir la bretxa retributiva.
Temporalitat	LL/T
Cost econòmic	Licitació software
Agent responsable	Departament de Personal
INDICADORS	
Es du a terme un registre salarial? (SI/NO)	
Observacions	

LÍNIA 3: LA IGUALTAT I LA GESTIÓ DE LES PERSONES

L'objectiu estratègic principal és garantir la implementació de la perspectiva de gènere en la gestió de persones, vetllant perquè tots els processos garanteixin la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.

FITXES D'ACCIONS:

L3. LA IGUALTAT I LA GESTIÓ DE PERSONES	
FITXA ACCIÓ 3.1.	SEGREGACIÓ PER SEXE DELS PROCESSOS DE SELECCIÓ
	OBJECTIUS ESPECÍFICS: Comprovar l'impacte per acció positiva, que, en el seu cas, es puguin donar a les convocatòries públiques.
Temporalitat	C/T-M/T-LL/T
Cost econòmic	Cap
Agent responsable	Departament de Personal
INDICADORS	
Nombre d'instàncies segregades per sexe en cada convocatòria Nombre de persones segregades per sexe seleccionades en cada convocatòria	
Observacions	



L3. LA IGUALTAT I LA GESTIÓ DE PERSONES

FITXA ACCIÓ 3.2.	FER CAMPANYES PER LA INCORPORACIÓ DE DONES EN SECTORS MASCULINITZATS, COM ÉS LA POLICIA LOCAL
	OBJECTIUS ESPECÍFICS: Incentivar la incorporació de dones amb caràcter específic en els processos selectius de la Policia local cal mitjançant campanyes divulgatives.
Temporalitat	C/T-M/T-LL/T
Cost econòmic	A determinar
Agent responsable	Departament de Personal
INDICADORS	
Nombre de campanyes dutes a terme Nombre de persones assistents en cadascuna	
Observacions	

L3. LA IGUALTAT I LA GESTIÓ DE PERSONES

FITXA ACCIÓ 3.3.	ACCIONS POSITIVES EN ELS PROCESSOS SELECTIUS DE PROVISIÓ DE LLOCS DE TREBALL DE NIVELL SUPERIOR AL BASE
	OBJECTIUS ESPECÍFICS: Desenvolupar i dur a terme accions positives per a garantir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en els processos de provisió dels llocs de treball de nivell superior al base de l'àmbit general i en les categories de l'escala bàsica-caporal/a intermèdia i superior de la Policia local.
Temporalitat	C/T-M/T-LL/T
Cost econòmic	Cap
Agent responsable	Departament de Personal
INDICADORS	
Nombre d'instàncies segregades per sexe en cada convocatòria	



II Pla d'Igualtat Intern

Nombre de persones segregades per sexe seleccionades en cada convocatòria

Observacions

L3. LA IGUALTAT I LA GESTIÓ DE PERSONES

FITXA ACCIÓ

3.4.

SEGREGACIÓ PER SEXE DE LES ACCIONS FORMATIVES

OBJECTIUS ESPECÍFICS:

Conèixer el nombre de dones que assisteixen a les accions formatives en comparativa amb els homes i saber el grau d'actualització formatiu de cada col·lectiu.

Temporalitat

C/T-M/T-LL/T

Cost econòmic

Cap

Agent responsable

Departament de Personal

INDICADORS

Nombre d'instàncies d'accions formatives segregades per sexe

Observacions

L3. LA IGUALTAT I LA GESTIÓ DE PERSONES

FITXA ACCIÓ

3.5.

FORMACIÓ EN TEMES D'IGUALTAT ALS ÒRGANS DE SELECCIÓ

OBJECTIUS ESPECÍFICS:

Conèixer el personal membre d'un tribunal de selecció temes d'igualtat de tracte entre homes i dones.



II Pla d'Igualtat Intern

Temporalitat	M/T-LL/T
Cost econòmic	Cost empresa formadora
Agent responsable	Departament de Personal
INDICADORS	
Nombre de persones dels òrgans de selecció segregats per sexe. Nombre de persones dels òrgans de selecció amb cursos d'igualtat acreditats.	
Observacions	

L3. LA IGUALTAT I LA GESTIÓ DE PERSONES

FITXA ACCIÓ 3.6.	ESTUDI DE RISCOS PSICOSOCIALS ON S'INCLOGUI L'ÀMBIT DE LA IGUALTAT
	OBJECTIUS ESPECÍFICS: Analitzar de forma qualitativa el sentiment de la plantilla vers l'organització en temes d'igualtat.
Temporalitat	M/T-LL/T
Cost econòmic	Cos estudi psicosocial empresa externa
Agent responsable	Departament de Personal
INDICADORS	
Els valorats en l'informe de riscos.	
Observacions	

LÍNIA 4: LA IGUALTAT I LA CORRESPONSABILITAT

L'objectiu estratègic principal és consolidar una política de conciliació de la vida laboral, personal i familiar a l'Ajuntament de Calafell que fomenti un gaudiment igualitari per a dones i homes.

FITXES D'ACCIONS:

L4. LA IGUALTAT I LA CORRESPONSABILITAT	
FITXA ACCIÓ 4.1.	CAMPANYES SENSIBILITZADORES DE CORRESPONSABILITAT
	OBJECTIUS ESPECÍFICS: Promoure la corresponsabilitat dels homes en els treballs de cura a través de campanyes adreçades al personal municipal
Temporalitat	C/T-M/T-LL/T
Cost econòmic	Cap
Agent responsable	Departament de Personal
INDICADORS	
Nombre de campanyes sensibilitzadores a l'any	
Observacions	

L4. LA IGUALTAT I LA CORRESPONSABILITAT	
FITXA ACCIÓ 4.2.	REVISAR MESURES DE FLEXIBILITAT DEL TEMPS
	OBJECTIUS ESPECÍFICS: Incorporar la perspectiva de gènere en relació amb les previsions de l'artículat de l' <i>Acord de condicions de treball i Conveni col·lectiu</i> sobre altres condicions de flexibilitat.
Temporalitat	C/T-M/T-LL/T
Cost econòmic	Cap
Agent responsable	Departament de Personal
INDICADORS	
Nombre de persones dones/homes que gaudeixen de condicions de flexibilitat per conciliació de la vida laboral familiar i personal.	
Observacions	

LÍNIA 5: LA IGUALTAT I LA COMUNICACIÓ

L'objectiu estratègic principal és institucionalitzar pràctiques inclusives i no sexistes en l'ús del llenguatge i les imatges, formals i informals, a tota l'organització

FITXES D'ACCIONS:

L5. LA IGUALTAT I LA COMUNICACIÓ	
FITXA ACCIÓ 5.1.	INCENTIVAR L'ÚS DEL MANUAL DE LLENGUATGE NO SEXISTA
	OBJECTIUS ESPECÍFICS: Concienciar a la plantilla de fer ús del manual de llenguatge no sexista aprovat en el I Pla d'Igualtat
Temporalitat	C/T-M/T-LL/T
Cost econòmic	Cap
Agent responsable	Departament de Personal i resta de plantilla
INDICADORS	
Accions formatives i de divulgació dutes a terme sobre el manual	
Observacions	

L5. LA IGUALTAT I LA COMUNICACIÓ

FITXA ACCIÓ 5.2.	INCORPORACIÓ DE L'ÚS DE PRÀCTIQUES INCLUSIVES I NO SEXISTES EN L'ÚS DEL LLENGUATGE I LA IMATGE A LA BASE DOCUMENTAL DE TOTA LA CORPORACIÓ
	OBJECTIUS ESPECÍFICS: Revisar i adequar la documentació de l'Ajuntament per garantir-ne la neutralitat en el llenguatge (comunicacions internes: de categories de llocs de treball, exemples pràctics en processos selectius, etcètera; comunicacions externes: mitjans de comunicació, publicitat, ofertes de selecció, etcètera; documentació institucional: cartes, formularis i impresos, entre d'altres).
Temporalitat	C/T-M/T-LL/T
Cost econòmic	Cap
Agent responsable	Departament de Personal i resta de plantilla
INDICADORS	
Nombre de documents revisats	
Observacions	

L5. LA IGUALTAT I LA COMUNICACIÓ	
FITXA ACCIÓ 5.3.	FORMACIÓ SOBRE LENGUATGE NO SEXISTA I COMUNICACIÓ INCLUSIVA AL PERSONAL DE LA PLANTILLA
	OBJECTIUS ESPECÍFICS: Formar al personal i conscienciar-lo de la importància de la neutralitat en el llenguatge i en la comunicació amb tercers.
Temporalitat	C/T-M/T
Cost econòmic	Cost de l'empresa formadora
Agent responsable	Departament de Personal
INDICADORS	
Nombre de persones assistents Avaluació de l'acció formativa	
Observacions	

9. Fase III. Implantació del II Pla. Cronograma

En aquest apartat es du a terme un calendari d'implementació tenint en compte la vigència d'aquest II Pla d'igualtat Intern (4 anys - 48 mesos -). Les fitxes de les accions de les línies d'actuació s'han calendaritzat en tres terminis:

- Curt termini (C/T): seran aquelles accions dutes a terme dels mesos 0 al 16 des de la seva vigència.
- Mig termini (M/T): seran aquelles accions dutes a terme dels mesos 17 al 32 des de la seva vigència.
- LLarg termini (LL/T): seran aquelles accions dutes a terme dels mesos 18 al 48 des de la seva vigència.

Hi ha accions que s'han de dur a terme durant tota la vigència del Pla, i es marcaran en els tres períodes, per marcar la seva continuïtat.

CALENDARI MESURES PER LÍNIES D'INTERVENCIÓ				
		C/T	M/T	LL/T
L1. LA IGUALTAT I LA CULTURA INSTITUCIONAL				
ACCIÓ 1.1.	REGISTRE PÚBLIC DEL PLA D'IGUALTAT			
ACCIÓ 1.2.	DIFUSIÓ DEL PLA D'IGUALTAT			
ACCIÓ 1.3.	FORMACIÓ EN MATÈRIA D'IGUALTAT			
ACCIÓ 1.4.	CREACIÓ I APLICACIÓ D'UNA CLÀUSULA CONTRACTUAL PER EMPRESAS SUBCONTRACTADES			
ACCIÓ 1.5.	REFORÇAR LA DIFUSIÓ DE LA BÚSTIA DE SUGGERIMENTS DE PROPOSTES DE MILLORA DEL PLA			
ACCIÓ 1.6.	IMPLEMENTAR UNA EINA INFORMÀTICA QUE PERMETI DISPOSAR DE LA INFORMACIÓ SEGREGADA PER SEXE I ELS INDICADORS NECESSARIS PER AL SEGUIMENT DE L'EFICÀCIA DEL II PLA IGUALTAT			
L2. LA IGUALTAT I LA POLÍTICA RETRIBUTIVA				
ACCIÓ 2.1.	SEGUIMENT DE LA VALORACIÓ DE LLOCS DE TREBALL			
ACCIÓ 2.2.	REGISTRE SALARIAL			
L3. LA IGUALTAT I LA GESTIÓ DE LES PERSONES				



II Pla d'Igualtat Intern

ACCIÓ 3.1.	SEGREGACIÓ PER SEXE DELS PROCESSOS DE SELECCIÓ			
ACCIÓ 3.2.	FER CAMPANYES PER LA INCORPORACIÓ DE DONES EN SECTORS MASCULINITZATS, COM ÉS LA POLICIA LOCAL			
ACCIÓ 3.3.	ACCIONS POSITIVES EN ELS PROCESSOS SELECTIUS DE PROVISIÓ DE LLOCS DE TREBALL DE NIVELL SUPERIOR AL BASE			
ACCIÓ 3.4.	SEGREGACIÓ PER SEXE DE LES ACCIONS FORMATIVES			
ACCIÓ 3.5.	FORMACIÓ EN TEMES D'IGUALTAT ALS ÒRGANS DE SELECCIÓ			
ACCIÓ 3.6.	ESTUDI DE RISCOS PSICOSOCIALS ON S'INCLOGUI L'ÀMBIT DE LA IGUALTAT			
L4. LA IGUALTAT I LA CORRESPONSABILITAT				
ACCIÓ 4.1.	CAMPANYES SENSIBILITZADORES DE CORRESPONSABILITAT			
ACCIÓ 4.2.	REVISAR MESURES DE FLEXIBILITAT DEL TEMPS			
L5. LA IGUALTAT I LA COMUNICACIÓ				
ACCIÓ 5.1.	INCENTIVAR L'ÚS DEL MANUAL DE LLENGUATGE NO SEXISTA			
ACCIÓ 5.2.	INCORPORACIÓ DE L'ÚS DE PRÀCTIQUES INCLUSIVES I NO SEXISTES EN L'ÚS DEL LLENGUATGE I LA IMATGE A LA BASE DOCUMENTAL DE TOTA LA CORPORACIÓ			
ACCIÓ 5.3.	FORMACIÓ SOBRE LLENGUATGE NO SEXISTA I COMUNICACIÓ INCLUSIVA AL PERSONAL DE LA PLANTILLA			

10. Seguiment i avaluació del II Pla

El seguiment i l'avaluació són processos clau per conèixer el nivell d'execució de les mesures i l'assoliment dels resultats del II Pla d'igualtat.

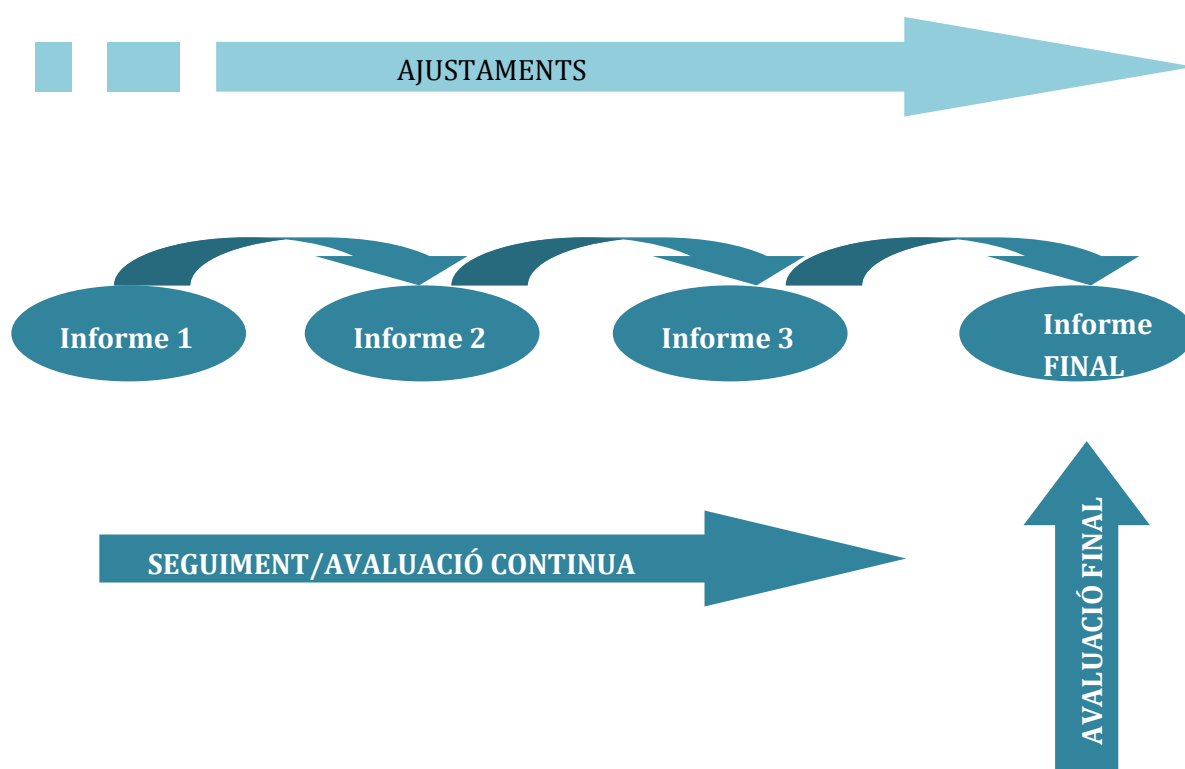
El sistema de seguiment i avaluació s'estableix sobre la base del mateix Pla d'igualtat, que inclou indicadors objectivament verificables, qualitatius i quantitatius i sensibles al gènere.

Per a facilitar aquest procés es disposa d'indicadors de procés per al conjunt de les mesures dissenyades (incorporades a les fitxes de les accions).

Com a resultat del procés de seguiment, s'hauran d'elaborar *Informes de seguiment anuals*, on es recolliran les conclusions d'aquest procés en relació amb el nivell de desenvolupament de les mesures previstes, els possibles ajustaments/reformulacions de mesures o les noves mesures necessàries).

En relació amb el seguiment i l'avaluació del Pla d'igualtat, la Comissió d'Igualtat ha d'elaborar-lo, impulsar-lo i fer-ne el seguiment.

SEGUIMENT I AVALUACIÓ:



11. Annexos

- PROTOCOL D'ACTUACIÓ DAVANT LES DIFERENTS SITUACIONS D'ASSETJAMENT LABORAL DE L'AJUNTAMENT DE CALAFELL, aprovat per acord de Ple de data 3 d'abril de 2017, i publicat al DOGC número 7361, de 3 de maig de 2017. S'annexa [Protocol_assetjament_laboral_aj_calafell.pdf](#)
- GUIA D'USOS NO SEXISTES DE LA LLENGUA en els textos de l'Ajuntament de Calafell, aprovada per Acord de Ple celebrat el dia 3 d'abril de 2017. S'annexa [guia_llenguatge_usos_no_sexistes_aj_calafell.pdf](#)

MARÇ 2020