ACORD DE CONDICIONS DE TREBALL DEL PERSONAL FUNCIONARI I LABORAL DE L'AJUNTAMENT DE BARCELONA PER AL PERIODE 2025-2028 AMB ELS SEUS ANNEXOS

MESURES EN MATÈRIA D'IGUALTAT

Barcelona, desembre de 2025

Departament d'Igualtat

Direcció de Relacions Laborals, Igualtat i Prevenció

INTRODUCCIÓ 3
CLÀUSULES PRELIMINARS 4
CAPÍTOL 1: CONDICIONS ECONÒMIQUES 5
CAPÍTOL 2: CONDICIONS DE DEDICACIÓ 7
CAPÍTOL 3: CONDICIONS PROFESSIONALS 10
CAPÍTOL 4: CONDICIONS SOCIALS 12
CAPÍTOL 5 : CONDICIONS DE SEGURETAT I SALUT LABORAL 13
ANNEX I : CONDICIONS ESPECÍFIQUES DE TREBALL DE LA GUÀRDIA URBANA DE BARCELONA 14
ANNEX II : CONDICIONS ESPECÍFIQUES DE TREBALL DELS SERVEIS DE PROTECCIÓ CIVIL, PREVENCIÓ, EXTINCIÓ D'INCENDIS I SALVAMENT 15
ANNEX III : CONDICIONS ESPECÍFIQUES DE TREBALL DEL PERSONAL DE L'INSTITUT MUNICIPAL D'EDUCACIÓ DE BARCELONA 16
ANNEX IV : CONDICIONS ESPECÍFIQUES DE TREBALL DEL PERSONAL DEL CONSORCI D'EDUCACIÓ DE BARCELONA 17
ANNEX V : CONDICIONS ESPECÍFIQUES DEL PERSONAL LABORAL 18
IMPLEMENTACIÓ DELS NOUS ACORDS EN MATÈRIA D'IGUALTAT 19

INTRODUCCIÓ

Durant el mes de novembre de 2024, per acord de la Comissió Tècnica d'Igualtat es va prorrogar el Pla d'Igualtat vigent fins al desembre de 2025, i es va iniciar el projecte d'Avaluació final d'aquest. Així, el mes de gener de 2025 es va emetre una enquesta a la plantilla municipal com a eina d'anàlisi per a la Diagnosi del IV Pla d'Igualtat i l'Avaluació final del III Pla d'Igualtat, coincidint amb l'inici del procés de negociació del nou Acord de Condicions de Treball pel període 2025-2028. La informació recollida en l'enquesta va permetre disposar de la visió que té la plantilla en matèria d'Igualtat en el moment actual, i en concret, de l'impacte percebut per la plantilla de les mesures i accions desenvolupades al llarg de la vigència d'aquest. Per aquesta raó, la Comissió Tècnica d'Igualtat a través de les seves representants sindicals i el Departament d'Igualtat, va acordar el trasllat a la Mesa de Negociació de l'Acord de Condicions de treball de les necessitats detectades a partir dels resultats obtinguts durant el procés d'elaboració de l'Avaluació final, les quals es troben intrínsecament relacionades amb part del contingut de l'anterior acord i la dificultat d'implementació fora de l'àmbit de negociació de la Mesa General.

Així, en l'actual procés de negociació de l'Acord de Condicions de treball pel 2025-2028 s'ha aplicat de manera orgànica i indivisible una mirada en matèria de gènere i LGTBI a tot el document i annexos, a partir dels acords que es desenvolupen en els apartats del present informe que ha estat elaborat pel Departament d'Igualtat.

A més, en compliment de la Llei Orgànica 3/2007, per a la Igualtat efectiva de dones i homes, que estableix el principi de transversalitat de la Igualtat i la obligatorietat d'elaborar informes d'Impacte de Gènere en projectes normatius i plans de rellevància pública, el nou Acord de Condicions de treball 2025-2028 disposarà d'un Informe d'Impacte de Gènere.

Aquest Informe d'Impacte de Gènere també acomplirà l'article 3 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, en compliment del principi de perspectiva de gènere a què fa referència l'article 41 de l'Estatut d'Autonomia, que estableix l'obligació d'incorporar la perspectiva de gènere a totes les polítiques públiques, a tots els nivells i etapes, d'acord amb el principi de transversalitat de la perspectiva de gènere i de les polítiques d'igualtat de gènere. Aquesta obligació s'estén a tots els àmbits de les administracions públiques, com és el cas de la gestió de les condicions de treball del personal funcionari i laboral municipal.

CLÀUSULES PRELIMINARS

Aquest capítol introductori, comú al conjunt de capítols de l'Acord de Condicions de treball 2025-2028 i els seus annexos, cerca garantir la coherència organitzativa i adequació de les condicions de treball al conveni municipal per a tot el personal funcionari i laboral. Aquesta garantia queda reflectida a partir de l'ampliació de la clàusula preliminar segona "Àmbit funcional i personal", amb la inclusió de nous ens adherits a l'acord de condicions i el compromís d'integració d'altres. Aquest acord, a més de permetre adequar les condicions de treball al conveni municipal per a tot el personal dels nou ens adherits, també amplia el personal que estarà sota l'empara del Pla d'Igualtat vigent, permetent la unificació de mesures i accions en matèria d'Igualtat de la plantilla municipal.

Aquesta darrera condició es materialitza a partir de les clàusules preliminars Sisena i Setena, específiques en relació a la Igualtat aplicable al personal municipal, sigui funcionari o laboral.

Així, la clàusula preliminar Sisena "Principi d'Igualtat" garanteix la incorporació de la perspectiva de gènere i la perspectiva LGTBI com a principi bàsic i transversal en la redacció i contingut de cada un dels capítols de l'acord de condicions de treball, els seus annexos i els reglaments derivats d'aquest. D'acord amb aquest principi, l'Ajuntament adopta de manera transversal els compromisos següents:

1. Promoure la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes per a tot el personal a qui sigui d'aplicació l'acord de condicions de treball
2. Aquest compromís es farà efectiu a partir d'allò que estableixi el Pla d'Igualtat vigent
3. L'erradicació dels supòsits d'assetjament sexual i per raó de sexe a partir del Protocol vigent
4. La incorporació de la igualtat de tracte i no discriminació del col·lectiu LGTBI, i l'erradicació dels supòsits d'assetjament per orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere a partir del Protocol vigent

La clàusula preliminar Setena "Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes" determina el caràcter de conveni col·lectiu d'aquest, que serà d'aplicació per a tota la plantilla que es relaciona a la clàusula segona, així com els ens adherits a l'acord de condicions de treball. És per aquesta raó que l'òrgan paritari format per l'Administració i els sindicats legitimats, es constituiran com a Comissió Negociadora per regular matèries objecte de negociació com son les retribucions, accés, promoció, carrera i sistemes de classificació dels llocs de treball, entre d'altres. Així mateix, serà competència exclusiva d'aquest òrgan la negociació, la definició i el seguiment de les mesures incloses en el Pla d'Igualtat vigent, amb l'objectiu d'evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes de la plantilla municipal.

Per últim, cal destacar que la clàusula preliminar segona especifica quins col·lectius resten exclosos d'aquest Acord de condicions de treball, entre el que es troba el personal directiu a partir de nivell 28, tot i que s'ha elaborat un reglament anomenat "Reglament del personal directiu de l'Ajuntament de Barcelona i els seus ens vinculats i dependents subjectes a la seva relació de llocs de treball" que incorporarà el corresponent Informe d'Impacte de Gènere per a la seva aprovació.

CAPÍTOL 1: CONDICIONS ECONÒMIQUES

El capítol I del nou acord de condicions de treball incorpora la perspectiva de gènere a partir dels següents acords que impacten, de manera directa o indirecta, en la reducció de la bretxa salarial de gènere detectada i analitzada a partir de les dades extretes l'any 2022 i any 2025. A continuació es detalla el contingut de cada un d'aquests acords en matèria d'igualtat:

- En l'article 1 "Règim retributiu" s'elimina la referència a 37,5 hores com a jornada universal a partir de la qual es calculava la reducció retributiva en cas de realitzar jornades inferiors a aquesta, i es substitueix per "la jornada prevista per a cada col·lectiu". D'aquesta manera, en tenir en compte les particularitats horàries de cada àmbit, es cerca reduir els biaixos existents en aquells àmbits més feminitzats on les característiques pròpies del servei no permeten l'acompliment de les 37,5 hores.

- En l'article 3 "Complement de destinació" s'incorpora el complement de destinació del grup B, que impacta directament sobre el col·lectiu d'Escoles Bressol, amb l'objectiu de reduir de manera efectiva el nombre de factors que afavoreixen les diferències retributives entre dones i homes, atès el pes que representa aquest col·lectiu com a factor amplificador de la bretxa salarial de gènere.

- L'article 5 "Complement de productivitat" s'adopta com una mesura específica d'Igualtat, i incorpora l'article 5.1 on es determina el complement de productivitat de manera específica per al personal amb comandament. A més, aquest article es desenvolupa a partir d'un nou reglament propi anomenat "Reglament del sistema d'avaluació del personal amb comandament de l'Ajuntament de Barcelona als efectes del complement de productivitat". Per a la seva aprovació, aquesta nova norma disposarà del corresponent Informe d'Impacte de Gènere. Aquest nou reglament es considera cabdal en matèria d'Igualtat, ja que aquest sistema d'avaluació permetrà reconèixer i valorar adequadament l'exercici del lideratge, a partir de les fites fixades per la Gerència Municipal a l'organització municipal de manera transversal, en el qual estan inclosos col·lectius altament feminitzats com OAC, Escola Bressol i Serveis Socials.

- En l'article 6 s'incorpora la possibilitat de compensar les hores extraordinàries realitzades amb el retorn d'hores per afers propis de caràcter recuperable. Aquesta condició tindrà caràcter voluntari, i és un nou dret que amplia les possibilitats davant les necessitats de conciliació personal i familiar de la plantilla. Així doncs, en ser una mesura específica per afavorir la conciliació familiar, personal i laboral, es preveu que aquest acord permeti una articulació més flexible horària que disminueixi l'impacte en la bretxa salarial de gènere i afavoreixi una major ordenació del temps dels treballadors i treballadores municipals.

- En relació a les modificacions de complements retributius, s'adopten un seguit de mesures específiques en matèria d'Igualtat amb l'objectiu d'incidir de manera directa en la reducció de la bretxa salarial de gènere detectada i analitzada durant la vigència del Pla d'Igualtat, cercant eliminar els fenòmens de terra enganxós i sostre de vidre que pateixen alguns col·lectius altament feminitzats i que es detallen a continuació:

1. Creació de lloc de treball de secretaria de nivells 20 i 22
2. Canvi de nivell 16 a nivell 18 de tots els llocs de treball associats a atenció directa intensiva a la ciutadania

- En relació a la modificació de la Relació de llocs de treball, s'acorden les següents mesures d'Igualtat per a reduir la segregació vertical derivada de llocs amb escassa o nul·la carrera vertical:

1. Obertura de l'accés als llocs de Direcció d'Escola Bressol (21FA2CCCD01) a la categoria d'Educadora d'Escola Bressol, ampliant l'abast de mobilitat i promoció professional de les treballadores d'aquesta categoria professional.

2. Estructuració de part de la plantilla temporal en l'àmbit de l'IMSS i IMEB (250 àmbit bressol i 70 àmbit atenció IMSS), amb l'objectiu d'afavorir la carrera vertical de dos àmbits altament feminitzats en els que hi ha un elevat índex de temporalitat i precarietat.

3. Assignació de les dotacions derivades del grup B, noves categories professionals de l'article 19.4, a l'ASPB i al CEB, amb l'objectiu d'afavorir la inserció de professions amb alta representació femenina

- En relació a la "Circular sobre els criteris de gestió de l'organigrama i del dimensionament municipal" s'acorden les següents mesures d'Igualtat per a eliminar el terra enganxós del grup C, amb una elevada representació femenina i per a garantir possibilitats de carrera en aquells àmbits amb escassa carrera vertical:

1. En el punt 4.4 "Desenvolupament del grup C" amb l'objectiu de garantir el desenvolupament professional del grup C i preservar la carrera del col·lectiu administratiu, amb una elevada representació femenina, es garanteix el dimensionament dels nivells 20 i 22 del subgrup C1 i s'estableixen els criteris per a la creació de nous llocs singulars del grup C
2. Llocs de treball grup A Serveis Socials. Aquests nous llocs esdevindran amb un increment de dotacions en estructures on la carrera vertical especialitzada és molt escassa (estructures planes), amb l'objectiu d'afavorir la promoció dins l'àmbit d'especialització

CAPÍTOL 2: CONDICIONS DE DEDICACIÓ

El capítol II del nou acord de condicions de treball incorpora la perspectiva de gènere amb acords que impacten de manera directa en la millora de la conciliació de la vida familiar, personal i laboral, i de manera indirecta en la reducció de la bretxa salarial de gènere i la salut laboral de la plantilla municipal. A continuació es detalla el contingut de cada un d'aquests acords en matèria d'igualtat: a partir dels següents acords en matèria d'Igualtat:

- En l'article 11 "Jornada de treball" s'incorporen canvis en totes les modalitats de jornada que tenen un impacte positiu en matèria de gènere, atès que permetran una millor conciliació de la vida personal, familiar i professional de la plantilla municipal, i que podrà tenir un impacte indirecte en matèria de bretxa salarial i salut laboral. A continuació es relacionen els canvis específics:

  1. Article 11.1 "Jornada ordinària": nova jornada de 35 hores setmanals (anteriorment 37 hores i 30 minuts setmanals)
  2. Article 11.4 "Jornada de dedicació ampliada": substitueix l'article 11.5 "Jornada de dedicació especial" que es definia per una dedicació horària de 40 hores setmanals. En el nou articulat es determinen dues noves modalitats de jornada: jornada de dedicació ampliada de 37 hores i 30 minuts setmanals i jornada de dedicació ampliada de 36 hores i 15 minuts setmanals

- En l'article 13 "Horari" s'incorporen canvis en tots els horaris de cada modalitat de jornada i s'introdueixen noves modalitats horàries. Es preveu que aquests nous acords tindran un impacte positiu en matèria de gènere en flexibilitzar i ampliar l'espectre de condicions horàries per permetre una millor conciliació de la vida personal, familiar i professional de la plantilla municipal, i a la vegada incidiran positivament de manera indirecta en la bretxa salarial de gènere i la salut laboral de la plantilla. A continuació es relacionen els canvis específics:

  1. Article 13.1 "Horari comú de matí": es determina la permanència obligada de 5 matins de 9:30 a 14:00 hores de dilluns a divendres, eliminant la obligatorietat de realitzar una tarda a la setmana. Aquest nou horari cerca millorar la conciliació familiar, personal i laboral, i de manera indirecta, reduir el valor de bretxa salarial de gènere per disminució de sol·licituds de reducció de jornada
  2. Article 13.2 "Horari de la jornada simplificada": aquestes condicions horàries també s'aplicaran a personal amb reducció de jornada de 32 hores i 30 minuts setmanals per conciliació familiar, disposant també de fins a 30 minuts diaris de flexibilitat a l'entrada o a la sortida sobre la franja diària que s'hagi fixat. El temps emprat en aquesta flexibilitat s'haurà de treballar el mateix dia per garantir el còmput de permanència diària obligada.
  3. Article 13.3 "Horari per permís de reducció de jornada per conciliació familiar": s'incorpora la possibilitat de compactar la prestació de serveis en quatre dies de treball setmanal per a les

persones que tenen autoritzada una reducció de la seva jornada en 1/2, concretant la distribució dels dies de mutu acord

4. Article 13.4 "Horari de la jornada de dedicació ampliada":
    a. Article 13.4.1"Jornada de dedicació ampliada de 37 hores i 30 minuts"
        - S'estableixen dos horaris diferenciats: un de matí i un de tarda
        - Es redueix a dues tardes (horari matí) o dos matins (horari tarda) de permanència obligada
    b. Article 13.4.2 "Jornada de dedicació ampliada de 36 hores i 15 minuts"
        - S'estableixen dos horaris diferenciats: un de matí i un de tarda
        - Es redueix a una tarda (horari matí) o un matí (horari tarda) de permanència obligada

5. Article 13.5 "Horari comú de tarda": s'incorpora una nova modalitat horària de permanència obligada de 15:30 a 20:00 hores
6. Article 13.6 "Horaris especials": s'incorpora la percepció del complement circumstancial de plena dedicació en aquells serveis amb jornada ordinària de 35 hores que presten serveis a la ciutadania, però requereixen d'una o dues tardes setmanals.
7. Article 13.7.2 "Règim general i especial d'hores per afers propis amb caràcter recuperable":

    - S'afegeixen les persones amb tutoria legal reconeguda pel gaudiment de les 80 hores trimestrals per motius de conciliació familiar
    - S'amplien a 100 hores trimestrals a les unitats familiars monoparentals
    - Es poden compensar les hores extraordinàries realitzades per retornar les hores d'afers propis amb caràcter recuperable
    - S'estableixen criteris comuns de gaudiment i sol·licitud d'hores per afers propis amb caràcter recuperable

❖ S'incorpora l'article 14 "Gaudiment diferit de dies personals" d'aplicació al personal funcionari de carrera, funcionari interí estructural, laboral fix i laboral temporal estructural, amb excepció de certs col·lectius amb annexos propis

❖ En l'article 15 "Permisos i llicències" s'incorporen els següents canvis en matèria d'Igualtat atès l'impacte positiu directe que tindran en la conciliació familiar, personal i laboral i la salut laboral, de manera que es redueixi la sobrecàrrega que suposa la recuperació d'hores, així com indirecte en la reducció de la bretxa salarial de gènere, de manera que una major flexibilització horària tingui un impacte directe en la disminució del nombre de reduccions de jornada:

1. Lletra i de l'article 15.2 "Permisos" s'incorpora l'extensió del permís per a les absències per a l'assistència a tècniques de fecundació assistida. A més, s'especifica que el terme embarassades inclou també a les persones trans gestants.
2. Lletra m de l'article 15.2 "Permisos" s'incorporen els següents canvis:

- S'elimina la impossibilitat que els dos progenitors puguin gaudir dels permisos d'aquest apartat alhora
- Gaudiment dels permisos de lactància que correspondrien a cadascuna de les persones progenitores per a famílies monoparentals
- Permís d'absència de dues hores diàries, que pot dividir en dues fraccions d'una hora, per a famílies monoparentals

3. S'afegeix la lletra r de l'article 15.2 "Permisos": Permís pel dol gestacional, entre la setmana 6 i el dia 179 de la gestació
4. En l'article 15.5 "Permisos per conciliació de la vida personal, familiar i laboral i per raó de violència de gènere" s'incorporen les següents mesures:
   a) Permís per naixement per a la mare biològica: ampliació a 19 setmanes (abans corresponia a 16 setmanes) i s'inclou en el terme mare biològica a les persones trans gestants
   b) Permís per adopció, per guarda amb fins d'adopció, o acolliment, tant temporal com permanent: ampliació a 19 setmanes (abans corresponia a 16 setmanes)
   c) Permís del progenitor diferent de la mare biològica per naixement, guarda amb fins d'adopció, acolliment o adopció d'un fill o filla: ampliació a 19 setmanes (abans corresponia a 16 setmanes)
   d) S'afegeix la lletra d "Famílies monoparentals" i s'acorda que els permisos de les lletres a, b i c seran de 32 setmanes
   e) S'incorporen els supòsits de violència sexual als Permisos de la lletra e.
   f) Permís per cura de fill/a menor afectat/da per càncer o una altra malaltia greu: s'amplia el dret a reducció de jornada fins als 26 anys en certs supòsits (abans es limitava als 23 anys)
   g) S'incorpora un nou permís: Permís parental per a la cura de fill, filla o menor acollit per temps superior a un any, fins al moment en què el/la menor compleixi vuit anys i el terme mare biològica inclou també a les persones trans gestants

❖ En l'article 16 "Excedències voluntàries" s'incorporen les següents mesures d'Igualtat per eliminar els biaixos en la igualtat d'oportunitats retributives i de carrera de les persones que les sol·liciten per motiu de conciliació familiar i personal, sigui quina sigui la condició laboral (funcionària/laboral o interina/temporal), per tal d'assolir la igualtat d'oportunitats després del gaudi de les excedències:

1. Excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o filla: es reconeix que durant el període d'excedència es computi als efectes de reconeixement de consolidació de grau personal
2. Excedència voluntària per a tenir cura de familiars: es reconeix que durant el període d'excedència es computi als efectes de reconeixement de consolidació de grau personal
3. Excedència per raó de violència de gènere i violència sexual: s'incorporen els supòsits de violència sexual
4. Excedència voluntària per incompatibilitat: s'incorpora el reconeixement per a personal funcionari (abans només s'autoritzava a personal laboral)
5. Totes les excedències de l'article 16 també son d'aplicació pel personal funcionari interí, amb l'excepció de l'excedència voluntària per incompatibilitat

CAPÍTOL 3: CONDICIONS PROFESSIONALS

El capítol III del nou acord de condicions de treball la perspectiva de gènere amb acords que impacten de manera directa en la millora de la carrera vertical i horitzontal i en la reducció de la bretxa salarial de gènere, cercant disminuir els efectes de la segregació horitzontal i vertical que pateixen les dones en l'àmbit laboral a partir dels fenòmens coneguts com terra enganxós i sostre de vidre. A continuació es detalla el contingut de cada un d'aquests acords en matèria d'igualtat:

- En l'article 18 "Ofertes d'ocupació pública" s'incorporen les següents mesures d'acció positiva en matèria d'Igualtat, que cerquen eliminar els biaixos detectats en les possibilitats d'accés segons sexe i en la distribució posterior de la plantilla, garantint la igualtat d'oportunitats per a dones i homes, i que impacten directament en el valor de bretxa salarial de gènere:

  1. Article 18.1 "Criteris generals":
     - Es determina l'aplicació de mesures d'acció positiva en aquells processos selectius on la representació femenina sigui inferior als valors mínims establerts com a paritaris
     - Exempció de la prova de català i acreditació documental de qui hagi participat i obtingut plaça en altres processos de selecció per accedir a l'Ajuntament de Barcelona, en què hi hagués establerta una prova de català d'igual nivell o superior
     - Exempció de la prova d'aptitud física de qui hagi superat una prova d'idèntiques o anàlogues característiques en un procés selectiu previ de l'Ajuntament de Barcelona
     - Es regulen els processos de mobilitat, on s'incorporen els llocs "Atenció als taulells de Serveis Tècnics de districte" i "Personal tècnic de la direcció de Serveis a les Persones i al Territori de Districtes" i s'inclou al personal interí d'estructura. A més, es determina un procés de continuïtat de provisió de vacants que generarà una llista de persones candidates que han superat el procés de mobilitat i no han obtingut la destinació escollida en primer lloc

  2. S'incorpora l'article 18.2 "Regulació de l'ajornament de proves de processos selectius en situacions d'embaràs o postpart" per a processos de concurs oposició i promoció interna de les proves de coneixements pràctics i teòrics orals i/o escrits. Pel cas específic SPCPEIS i GUB s'introdueixen mesures d'igualtat en cas de proves físiques i mèdiques fins a màxim un any del naixement del/ de la fill o filla

- En l'article 19.4 "Desenvolupament Grup B" es creen les categories funcionarials de "Tècnic/a de Grau Superior de Salut Pública", "Tècnic/a Grau Superior Audioprotètic", "Tècnic/a Especialista en Educació Infantil" i "Tècnic/a Especialista en Educació Especial", els quals son itineraris acadèmics amb alta representació femenina

- S'incorpora l'article 19.6 "Comunicació Comissió Tècnica d'Igualtat" on s'indica que es farà tramesa de les bases dels processos de selecció i provisió amb una anterioritat de 3 dies hàbils a l'enviament que es faci als òrgans de representació corresponents, amb l'objectiu de garantir que aquestes incorporen la perspectiva de gènere

- En l'article 20.2 "Promoció interna especial" s'estableix un calendari de processos de promoció interna per a cada subgrup com a mesura per a lluitar contra el fenomen del terra enganxós que pateixen especialment les dones que pertanyen als grups de titulació C, B i A2

- L'article 21 "Carrera horitzontal" es desenvoluparà mitjançant reglament propi anomenat "Reglament de la carrera horitzontal del personal de l'Ajuntament de Barcelona i dels seus organismes i entitats vinculats o dependents adherits a l'Acord de Condicions de treball". L'aprovació d'aquest reglament anirà acompanyat del corresponent Informe d'Impacte de Gènere. El reglament adequa la contraprestació econòmica del component mensual i anual en funció de dues agrupacions professionals, amb un impacte molt positiu en termes de reducció de bretxa salarial de gènere, i introdueix les següents novetats en matèria d'Igualtat:

    - L'avaluació no és anual, sinó per trams, un factor que afectava en major mesura a les dones per tenir índex de temporalitat més elevats

- En l'article 22.4 "Modificació del requisit d'antiguitat als efectes de la provisió dels llocs de treball" s'incorpora als efectes del còmput de temps mínim requerit per a participar en concursos els períodes de serveis prestats com a personal temporal, bé sigui laboral o funcionari. A més, el període d'excedència per cura de fill/a o familiar i la llicència per atendre un familiar fins a segon grau computa a tots els efectes. Aquesta mesura cerca eliminar els biaixos en la igualtat d'oportunitats retributives i de carrera de les persones sol·liciten aquesta modalitat d'excedència

- En l'article 28 "Borses de treball" s'introdueix una nova mesura per a garantir la protecció de l'infant, que és una mesura indirecta amb perspectiva de gènere, ja que es permet mantenir l'ordre de borsa a la persona candidata de borsa que es trobi en el període corresponent al permís de naixement, adopció, guarda amb finalitat d'adopció o acolliment en el moment en que se li fa un oferiment.

- En l'article 29.1 "Tipus de formació" com a mesura de gestió de persones s'incorpora la perspectiva de gènere i LGTBI en la formació continuada de l'organització, amb l'objectiu de promoure l'eliminació d'estereotips a partir del pensament crític i la sensibilització envers certs col·lectius per tal de erradicar possibles situacions d'assetjament i discriminació en l'entorn laboral i afavorir un millor clima de treball

CAPÍTOL 4: CONDICIONS SOCIALS

El capítol IV del nou acord de condicions de treball incorpora la perspectiva de gènere amb acords que impacten de manera directa en la millora de la conciliació de la vida familiar, personal i laboral, i de manera indirecta en la reducció de la bretxa salarial de gènere i la salut laboral de la plantilla municipal. a partir dels següents acords en matèria d'Igualtat:

- En l'article 31 "Pla de pensions" s'incorpora el reconeixement del temps d'excedència per cura de fill/a, per cura de familiars i per violència de gènere com a còmput per a la prestació de serveis a efectes del pla de pensions, una mesura que tindrà un impacte directe en les condicions retributives de la plantilla femenina

- S'incorpora l'article 34 "Ajuts per fills menors de 13 anys" com a mesura per a la conciliació de la vida familiar, personal i laboral. Consisteix en un ajut per compensar les despeses en educació, servei mèdic i les que es concretin i es determinin a la convocatòria derivades de la criança de menors de 13 anys, amb la finalitat de fomentar la conciliació de la vida laboral, personal i familiar, amb prioritat per a aquelles persones que facin la sol·licitud i les seves retribucions es trobin reduïdes per l'acolliment a un permís de reducció de jornada per cura de fill o filla de 6 a 13 anys.

- S'incorpora el "Pla per a la reducció de l'absentisme del personal de l'Ajuntament de Barcelona i organismes i entitats vinculats i dependents adherits a l'Acord de Condicions" amb l'objectiu d'analitzar com reduir la seva incidència en els equips de treball, un fet que afecta de manera directa en la salut laboral del personal municipal. Per aquesta raó, s'estableixen diferents mesures, entre les que es troba un complement retributiu de productivitat de caràcter anual que variarà en funció del valor de l'índex d'absentisme global de l'any anterior. A aquest component anual del complement de carrera se li detreu una dotzena part per qualsevol absència diària del lloc de treball i per cada mes en que es produeixi, però incorpora la perspectiva de gènere en excloure el col·lectiu d'Escola Bressol i les causes d'absentisme per gaudiment de permisos, llicències i vacances, amb especial atenció a aquells permisos relacionats amb la conciliació familiar, personal i professional com son:

  1. Prestació per naixement per a la mare biològica, de l'altre progenitor diferent de la mare biològica, adopció, per guarda amb finalitats d'adopció, o acolliment, tant temporal com permanent.
  2. Baixes mèdiques durant l'embaràs produïdes en un mes i les baixes durant l'embaràs en que concorren causes acreditades que impedeixen la normal recuperació.
  3. Baixes mèdiques derivades de violència de gènere.
  4. Baixes per intervencions quirúrgiques derivades del procés de transició de gènere.

  Pels cossos de Guàrdia Urbana i SPCPEIS s'estableix la mesura com a complement de festivitat anual variable, amb l'objectiu de reduir l'absentisme laboral en festius oficials i caps de setmana per a afavorir la millora de la salut laboral dels equips de treball i permetre la conciliació familiar, personal i professional del conjunt de la plantilla.

CAPÍTOL 5 : CONDICIONS DE SEGURETAT I SALUT LABORAL

El capítol V és un nou capítol incorporat en l'Acord de Condicions de treball 2025-2028, atesa la rellevància que suposa la prevenció i protecció de la seguretat, salut i benestar dels seus empleats i empleades municipals, i la especial rellevància que té la perspectiva de gènere en aquest àmbit, ja que la incidència dels riscos laborals és diferent en funció dels factors biològics. A continuació es descriuen els acords adoptats en matèria de d'Igualtat:

- En l'article 67 "Criteris generals" es determina que la integració de la prevenció de riscos laborals i el seu sistema de gestió s'ha de dur a terme amb perspectiva de gènere, una mesura que garanteix que les avaluacions de riscos laborals, psicosocials, la prevenció i la vigilància de la salut tingui en compte les diferències segons sexe

- En l'article 71 "Vigilància i promoció de la salut", s'inclouen les següents mesures específiques d'Igualtat amb l'objectiu de promoure el benestar mental, físic i emocional, especialment en aquells llocs de treball amb menor risc d'accident laboral però major risc d'estrès i càrrega emocional, característic de molts llocs de treball altament feminitzats:

    - En el punt 71.2 s'indica que es promourà la prevenció i el suport a la salut mental i el benestar emocional del personal municipal, a partir de les avaluacions dels riscos psicosocials dels llocs de treball i l'abordatge de les mesures preventives derivades, que afecten especialment als llocs de treball de l'àmbit de les cures, altament feminitzats.
    - En el punt 71.3 s'indica que es garantirà especialment la protecció de les treballadores municipals embarassades i lactants naturals davant possibles riscos derivats de les condicions de treball, amb l'objectiu de garantir unes condicions de salut òptimes de les dones i evitar els riscos potencials per a la seva salut i el fetus o nounat
    - En el punt 71.4 s'indica que en els exàmens de salut s'inclouran sistemes de detecció precoç de determinades malalties més prevalents en funció del sexe i en la població en general, una mesura que garanteix la perspectiva de gènere en la vigilància de la salut laboral

- En l'article 74 "Desconnexió digital" s'estableix l'acord d'aprovació de la Política de Desconnexió Digital de l'Ajuntament de Barcelona, que ha estat elaborada de manera conjunta entre el Departament de Prevenció de Riscos Laborals i el Departament d'Igualtat per a garantir la incorporació de la perspectiva de gènere en aquesta nova política de personal

ANNEX I : CONDICIONS ESPECÍFIQUES DE TREBALL DE LA GUÀRDIA URBANA DE BARCELONA

Ateses les condicions específiques d'aquest col·lectiu altament masculinitzat, l'Annex de condicions específiques de treball de la Guàrdia Urbana de Barcelona incorpora mesures específiques d'Igualtat a partir dels següents acords:

- En l'article 2.1 "Accés i promoció interna" s'estableix una planificació de processos de promoció interna de la categoria Sotsinspectora, i d'oferta pública d'Inspectora, Intendenta i Intendenta major, amb una reserva del 50% per a promoció interna, els quals incorporaran mesures d'acció positiva de reserva de places per a dones, amb l'objectiu de garantir la carrera vertical de la plantilla femenina, una mesura que també té impacte indirecta en la bretxa salarial de gènere

- En l'article 5.3 "Quadrants de treball" s'acorda establir com a quadrant de treball que afecta a la majoria de personal el quadrant Q3, actualment s'aplica el 2x1. Aquest quadrant Q3 té un horari que implica treballar els mateixos caps de setmana, però canvia la cadència de dies en funció de la setmana: 1era setmana de treball de dilluns a divendres, 2ona setmana de treball de dilluns a diumenge i 3a setmana lliure de dilluns a diumenge. La tercera setmana compactada de festa és una mesura per a la millora en la conciliació familiar, personal i laboral. A més, s'augmenta el coeficient de reducció de jornada per a la millora de la salut laboral de la plantilla. Durant la vigència del nou Acord, s'avaluarà la idoneïtat d'una nova jornada 7x7 de nit com a nova mesura de flexibilització horària

- En l'article 9 "Serveis extraordinaris" es determina que per garantir una distribució equilibrada entre el conjunt de la plantilla, afavorir la rotació i la igualtat d'oportunitats, es fixa un límit màxim de 350 hores anuals per persona, una mesura que garantirà una distribució més paritària de les gratificacions entre dones i homes

- En l'article 13 "Regulació compensació de permisos en formació selectiva GUB en determinats supòsits" es contempla com una mesura per a la conciliació de la vida familiar, personal i laboral, i de manera indirecta de la salut laboral de les treballadores. En concret, s'indica que en el cas el curs formatiu coincideixi amb les sis primeres setmanes del gaudiment del permís per naixement per a la mare biològica, permís per adopció, per guarda amb finalitats d'adopció, o acolliment, tant temporal com permanent i permís de l'altre progenitor diferent de la mare biològica per naixement, tant per processos d'accés al cos com per promoció interna, la persona afectada podrà incorporar-se dues setmanes més tard un cop superat el període de pràctiques o la última fase del procés selectiu. També podran sol·licitar l'ajornament d'aquesta fase fins la següent convocatòria en qualsevol dels supòsits anteriors o en cas d'estar embarassades.

- En l'article 20 "Personal de segona activitat" es regula per un nou reglament específic anomenat "Reglament de segona activitat" que incorporarà el corresponent Informe d'Impacte de Gènere per a la seva aprovació
- L'article 31 "La Igualtat a la Guàrdia Urbana" determina com es realitzarà la coordinació entre la Prefectura de la Guàrdia Urbana i la Comissió Negociadora d'Igualtat per a l'aplicació de les mesures i accions de foment de la Igualtat de Gènere en el sí del cos, amb l'objectiu de garantir una homogeneïtat en l'aplicació del Pla d'Igualtat en la Guàrdia Urbana

ANNEX II : CONDICIONS ESPECÍFIQUES DE TREBALL DELS SERVEIS DE PROTECCIÓ CIVIL, PREVENCIÓ, EXTINCIÓ D'INCENDIS I SALVAMENT

Ateses les condicions específiques d'aquest col·lectiu altament masculinitzat, l'Annex de condicions específiques de treball dels Serveis de Protecció Civil, Prevenció, Extinció d'Incendis i Salvament incorpora la perspectiva de gènere a partir dels següents acords en matèria d'Igualtat:

- En l'article 9.5 "Personal de parc" s'amplia en 3 permutes addicionals durant els mesos de juliol i agost, i es permet diferir la entrada o sortida en 2 hores 8 cops a l'any. Aquesta mesura permetrà una major flexibilitat i millora de la conciliació de la vida familiar, personal i laboral.
- En l'article 22 "Regulació compensació de permisos en formació selectiva SPCPEIS en determinats supòsits" es contempla com una mesura per a la conciliació de la vida familiar, personal i laboral, i de manera indirecta de la salut laboral de les treballadores. En concret, s'indica que en el cas el curs formatiu coincideixi amb les sis primeres setmanes del gaudiment del permís per naixement per a la mare biològica, permís per adopció, per guarda amb finalitats d'adopció, o acolliment, tant temporal com permanent i permís de l'altre progenitor diferent de la mare biològica per naixement, tant per processos d'accés al cos com per promoció interna, la persona afectada podrà incorporar-se dues setmanes més tard un cop superat el període de pràctiques o la última fase del procés selectiu. També podran sol·licitar l'ajornament d'aquesta fase fins la següent convocatòria en qualsevol dels supòsits anteriors o en cas d'estar embarassades.

- L'article 31 "La Igualtat a l'SPCPEIS" determina com es realitzarà la coordinació entre la Direcció de l'SPCPEIS i la Comissió Negociadora d'Igualtat per a l'aplicació de les mesures i accions de foment de la Igualtat de Gènere en el sí del cos, amb l'objectiu de garantir una homogeneïtat en l'aplicació del Pla d'Igualtat en l'SPCPEIS

- En l'article 32 "Personal de segona activitat" es regula per un nou reglament específic anomenat "Reglament de segona activitat" que incorporarà el corresponent Informe d'Impacte de Gènere per a la seva aprovació

ANNEX III : CONDICIONS ESPECÍFIQUES DE TREBALL DEL PERSONAL DE L'INSTITUT MUNICIPAL D'EDUCACIÓ DE BARCELONA

Es constitueix un nou Annex específic per a tot el personal de l'IMEB, ateses les característiques específiques del personal d'aquest Institut, una part sota les condicions retributives, jornada, calendari i horari establertes pel personal docent de la Generalitat de Catalunya i altra part sota les condicions de treball establertes a l'Acord de l'Ajuntament de Barcelona. El contingut de l'annex té la mateixa estructura i capítols que l'Acord de condicions de treball de l'Ajuntament. A més, en tractar-se d'un àmbit altament feminitzat, son d'especial rellevància els acords adoptats en matèria de conciliació familiar, personal i laboral, que tindran a la vegada un impacte indirecte en la salut laboral del col·lectiu i la reducció de la bretxa salarial de gènere global de l'organització. A continuació es descriuen les mesures acordades:

- En l'article 2.3 "Personal educador escola bressol", atès que les característiques del servei no permeten aplicar els criteris establerts de flexibilitat horària, com a mesura per a millorar la conciliació familiar, personal i laboral s'adapten les condicions retributives a la RLT amb un increment de 55€ mensuals

- En l'article 3.1 "Personal docent d'ensenyaments musicals", s'especifica en el punt 3.1.2 es determina la necessitat que els Consells Escolars dels centres amb personal compartit d'escoles de música i Conservatori estableixin els mateixos dies de lliure disposició per a garantir els drets al descans i la millora de la conciliació familiar, personal i laboral del personal

- En l'article 4 "Permisos i llicències" s'acorda que el personal docent homologat es regirà segons el règim de permisos i llicències de l'Acord de condicions de treball de l'Ajuntament de Barcelona, una mesura que unifica i permet avaluar l'impacte directe en termes de gènere en relació al conjunt de la plantilla

- En l'article 7 "Promoció interna" s'acorda una planificació de processos de promoció interna de la categoria Educador/a Bressol del grup B a la categoria Mestre/a d'escola bressol del subgrup A2, amb l'objectiu d'afavorir la carrera vertical i eliminar el fenomen del terra enganxós que pateix el col·lectiu

- En l'article 8 "Substitucions" com a mesura de conciliació de la vida familiar, personal i laboral s'acorda la creació d'una Plantilla Volant de 250 places amb jornada del 50%, de caràcter estructural, per a cobrir les absències del persona educador d'escola bressol. Es garanteix un mínim del 50% de la jornada, i ampliable quan sigui necessari, tot i que es faci la cobertura d'una persona amb un terç de jornada

- En la Disposició addicional primera "Mobilitat derivada de processos de salut" es determina la possibilitat de reubicació del personal docent i d'escoles bressol garantint les condicions econòmiques del lloc de treball d'origen (salari i jornada en còmput anual). Aquesta és una mesura que tindrà un impacte directe en la salut laboral de la plantilla femenina

- En el "Reglament de segona activitat" s'ha inclòs al personal educador d'Escola Bressol, el contingut del qual serà avaluat en matèria de gènere a partir de l'Informe d'Impacte de Gènere

ANNEX IV : CONDICIONS ESPECÍFIQUES DE TREBALL DEL PERSONAL DEL CONSORCI D'EDUCACIÓ DE BARCELONA

Es constitueix un nou Annex específic ateses les característiques específiques del personal docent adscrit als centres i als serveis educatius de titularitat de l'Ajuntament de Barcelona, i que es regeix per les condicions retributives, jornada, calendari i horari establertes pel personal docent de la Generalitat de Catalunya. El contingut de l'annex té la mateixa estructura i capítols que l'Acord de condicions de treball de l'Ajuntament, i son d'especial rellevància els acords adoptats en matèria de conciliació familiar, personal i laboral, que tindran a la vegada un impacte indirecte en la salut laboral del col·lectiu i la reducció de la bretxa salarial de gènere global de l'organització. A continuació es descriuen les mesures acordades:

- En l'article 2 "Jornada, horaris, calendari", en la lletra b) PAS com a mesura de la conciliació de la vida familiar, personal i laboral s'acorda que com a compensació per la impossibilitat de realitzar horaris no flexibles ni reducció de jornada que la resta de personal municipal, podran gaudir de dos dies addicionals d'assumptes personals durant l'any. Aquesta compensació es mantindrà de manera transitòria fins que el model organitzatiu s'implanti

- En l'article 4 "Permisos i llicències" en la lletra a) Personal docent homologat disposa com a mesura de la conciliació de la vida familiar, personal i laboral que la reducció de jornada per interès particular del 50% de la jornada es podrà gaudir preferentment compactada

5. En l'article 8 "Pla de formació i formació específica" com a mesura de gestió de persones sota una perspectiva de gènere s'acorda que el personal del CEB tindrà accés a una formació continuada en igualtat de gènere i la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere, entre altres matèries, amb l'objectiu de promoure l'eliminació d'estereotips a partir del pensament crític i la sensibilització envers certs col·lectius per tal de erradicar possibles situacions d'assetjament i discriminació en l'entorn laboral i afavorir un millor clima de treball

- En l'article 13 "Seguretat i Salut laboral" s'acorda la realització de sessions informatives sobre el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe per part del Departament d'Igualtat com a mesura de prevenció de situacions d'assetjament en aquestes matèries

ANNEX V : CONDICIONS ESPECÍFIQUES DEL PERSONAL LABORAL

L'Annex V del nou acord de condicions de treball incorpora la perspectiva de gènere a partir dels següents acords com a mesura d'impacte directe en la cultura institucional i la política retributiva, així com mesures d'impacte positiu en la conciliació de la vida familiar, personal i laboral. Aquests acords es detallen a continuació:

- Es garanteix la coherència organitzativa d'aquells ens amb personal laboral propi, als quals els pugui ser d'aplicació el Pla d'Igualtat tot i les seves condicions específiques, segons es recull en la clàusula segona "Àmbit personal i funcional", com a mesura de la implementació d'una cultura institucional única que garanteixi els mateixos principis, entre els que es troba la Igualtat

- En l'article 2.1 "Efectes econòmics de l'antiguitat" s'acorda com a mesura d'impacte directe en la reducció de la bretxa salarial de gènere. En concret, s'incorpora el reconeixement al personal laboral de la totalitat de serveis prestats en els mateixos termes i condicions que els regulats al personal funcionari, amb la finalitat de reduir el nombre de factors que afavoreixen les diferències retributives entre dones i homes i la seva reducció efectiva

- En l'article 2.2 "Consolidació de grau" s'incorpora la consolidació de grau personal amb les regles previstes per al personal funcionari, amb efectes limitats a l'Ajuntament i altres ens adherits, amb l'objectiu de reduir les diferències retributives que amplien el valor de la bretxa salarial de gènere

- En l'article 8 es determina el "Permís per causa de força major per motius familiars urgents" i es flexibilitza el seu gaudiment, amb la finalitat que facin compatible la cura amb l'horari laboral. Aquest és un acord per a la millora de la conciliació de la vida familiar, personal i laboral

Actualment, el III Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes 2020-2023, vigent fins al desembre de 2025, es troba en fase d'Avaluació final. Aquesta anàlisi s'ha realitzat de manera conjunta en el sí de l'òrgan paritari definit en el Pla, anomenat Comissió Tècnica d'Igualtat, i que es constituirà d'aquí en endavant com a Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat per a elaborar i negociar el proper IV Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes de l'Ajuntament de Barcelona 2026-2029.

Cal tenir en compte, que, tot i que el III Pla es troba en la seva fase final, la implantació d'un Pla d'Igualtat no és un projecte amb un inici i un fi, sinó que exigeix d'un procés d'adaptació paral·lel i una evolució constant que es defineix segons les noves necessitats que van sorgint i es van detectant, com és el cas. En definitiva, és un procés circular i continu que enllaça la finalització de la vigència de cada Pla, i la seva avaluació, amb l'inici d'un de nou.

Per aquesta raó, cada una de les mesures en matèria d'Igualtat descrites en aquest document, i que han estat acordades en la mesa de negociació en el nou Acord de Condicions laborals 2025-2028, seran incorporades a l'Avaluació final del III Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes 2020-2023 com a eina per a la Diagnosi per a l'elaboració i implantació de les noves mesures i accions del que serà el nou IV Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes 2026-20209 de l'Ajuntament de Barcelona.