

II Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Rubí, 2021-2025

Juliol de 2021

Índex

1. Presentació.....	4
2. Metodologia.....	5
3. Diagnosi de gènere	7
3.1 Informació bàsica.....	7
a) Cultura organitzativa	7
b) Organigrama i estructura organitzativa	9
3.2 Anàlisi quantitatiu de la plantilla	10
a) Distribució de la plantilla.....	10
b) Representativitat vertical i horitzontal	14
3.3 Selecció.....	19
3.4 Formació	20
3.5 Promoció.....	22
3.6 Política retributiva	23
3.7 Condicions de treball	33
3.8 Corresponsabilitat	35
3.9 Infrarrepresentació femenina	36
3.10 Prevenció de l'assetjament.....	37
3.11 Altres mesures.....	39
Violència de gènere	39
Comunicació	39
Prevenció de riscos laborals	40
Entorn.....	42
3.12 Anàlisi de l'enquesta.....	42
Perfil de les persones enquestades	42
a. Cultura i gestió organitzativa des de la perspectiva de gènere.....	46
b. Condicions laborals en perspectiva de gènere.....	56
c. Accés, promoció i desenvolupament dins l'organització en perspectiva de gènere	61
d. Comunicació corporativa amb perspectiva de gènere	71

e. Salut laboral i prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere en l'àmbit laboral	73
4. Conclusions	79
5. Pla d'accions	83
6. Annexos	99
Annex 1. Fitxa de dades generals	99
Annex 2. Persones que han format la Comissió d'Igualtat	99
Annex 3. Relació d'entrevistes i focus grups realitzats.....	101

1. Presentació

L'Ajuntament de Rubí ha realitzat en els últims mesos un impuls envers el seu compromís amb la igualtat entre dones i homes. Així, el present Pla d'Igualtat Intern és una eina clau per incorporar aquests principis d'igualtat en la pròpia estructura interna.

Cal destacar que el present Pla **és fruit del treball realitzat per la Comissió d'Igualtat, formada per diferents àrees i per la representació de la plantilla**, aportant en tot moment idees, propostes i accions de millora. A més, s'ha posat especial èmfasi en incorporar les últimes novetats legislatives en matèria d'igualtat d'oportunitats.

S'ha estructurat el present document en dues parts, la diagnosi de gènere i el pla d'accions. La diagnosi de gènere ha estat l'òrgan per extreure conclusions en base a l'anàlisi del nivell d'incorporació dels principis d'igualtat efectiva entre les dones i els homes dins l'organització i gestió interna de l'ajuntament de Rubí. En base als punts forts i punts a millorar detectats en aquesta diagnosi s'han dissenyat les mesures necessàries estructurades en el pla d'accions.

La metodologia seguida en el desenvolupament del Pla d'Igualtat Intern ha combinat la part qualitativa amb la part quantitativa per tal d'analitzar amb dades concretes cada un dels àmbits alhora que s'integraven les percepcions que entorn de la igualtat de gènere existeixen dins l'organització.

Els **objectius específics** a assolir a través del Pla d'Igualtat Intern són:

- Promoure la **sensibilització en matèria de gènere** entre les persones que treballen a l'ens local.
- **Integrar la transversalitat de gènere** en tots els departaments, accions i nivells de l'organització.
- Elaborar una **bateria de mesures d'actuació** que promoguin la igualtat d'oportunitats dins de la plantilla. Per tant, formalitzar en un document les accions que es realitzaran amb l'objecte de consolidar el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en la seva gestió quotidiana.
- **Impulsar la perspectiva de gènere en els processos de selecció i promoció professional de la plantilla.**
- **Utilitzar i fomentar un llenguatge no sexista** a través de la documentació generada dins de l'empresa municipal, tant de comunicació interna com externa.
- **Promoure la conciliació de la vida familiar i laboral** dins del personal propi de la seva plantilla.

2. Metodologia

L'estratègia metodològica per elaborar la diagnosi de gènere ha estat la següent:

Recollida de dades	S'han recopilat les Bases de Dades i registres de Personal, facilitats pel Departament de Recursos Humans.
Enquesta	Per tal d'analitzar de quina manera la perspectiva de gènere és percebuda i aplicada pel personal de l'Ajuntament de Rubí, s'ha realitzat una enquesta on-line amb una estructura clara i assegurant en tot moment la confidencialitat de les dades.
Recollida de documentació	<p>Anàlisi de la documentació i dades següents:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Relació nominal dels treballadors i de les treballadores • Organigrama • Protocols Interns, de reclutament i selecció • Convenis i pactes de condicions del personal • Convocatòries de places • Mesures de prevenció de riscos laborals • Protocol per a la Prevenció de l'Assetjament per raó de sexe • Pla Intern d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament • Altres documents que el Departament de Recursos Humans, estipuli com a necessaris.
Entrevistes semi-estructurades	S'han realitzat entrevistes semi-estructurades a agents clau amb responsabilitats dins de l'Ajuntament, especialment la representació sindical així com la direcció de Recursos Humans.
Comissió d'Igualtat de Gènere	Es va constituir la Comissió d'Igualtat de Gènere amb la que s'ha consensuat, en tot moment, tant la metodologia de treball com els resultats obtinguts, redactant una acta esmenada i signada per totes les persones participants.

Realitzada aquesta recollida de dades, s'ha estructurat el Pla d'Igualtat Intern segons la normativa vigent. En concret el *Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.*

S'ha seguit, doncs, la metodologia proposada a la *Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas*, elaborada pel Ministeri d'Igualtat el gener de 2021 i en concret el quadre de la pàgina 24 que detalla els elements i matèries que s'han d'abordar durant la realització del diagnòstic.

3. Diagnosi de gènere

3.1 Informació bàsica

L'Ajuntament de Rubí és una administració pública estructurada en diferents centres de treball on s'acullen les diverses àrees que donen serveis a la ciutat i la ciutadania.

La responsabilitat màxima és de la seva Alcaldessa però manté un organigrama de responsabilitat tècnica. Hi ha una àrea d'igualtat tot i que el Pla Intern d'Igualtat està liderat per Recursos Humans.

La plantilla la formen 668 persones, 400 dones i 268 homes.

a) Cultura organitzativa

En aquesta primera línia estratègica s'analitza el compromís de l'Ajuntament de Rubí amb la igualtat de gènere, a través del compromís institucional i organitzatiu.

Figura 1. Principals polítiques per a la igualtat de gènere

- Regidoria d'Igualtat
- Servei d'Informació i Assessorament a la Dona (SIAD)
- II Pla d'Igualtat de gènere per a la ciutadania, 2021-2024
- Pla d'Igualtat Intern, 2015
- Protocol municipal per a l'abordatge de la violència masclista
- Protocol per a la prevenció i actuació d'assetjament sexual i per raó de sexe a l'Ajuntament de Rubí

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Rubí

L'Ajuntament de Rubí compta amb la **Regidoria d'Igualtat**, des d'on s'impulsen les polítiques d'igualtat entre dones i homes al municipi. És gestionada dins l'àrea d'Igualtat i Ciutadania.

Tal com es pot observar en l'anterior figura, **l'Ajuntament disposa de diferents polítiques per la igualtat de gènere, tant internes com destinades a la ciutadania.**

Destaca que algunes d'aquestes polítiques, com l'anterior Pla d'Igualtat Intern o el Protocol per a la prevenció i actuació d'assetjament, **tenen una antiguitat elevada pel que es recomana l'actualització de les mateixes.**

A més, l'opinió de la representació sindical és que no hi ha hagut una implantació generalitzada de l'anterior Pla d'Igualtat Intern ni un impuls de mesures per a la igualtat real d'oportunitats entre dones i homes.

Cal però destacar que l'Ajuntament de Rubí té un recorregut històric en matèria d'igualtat. Sobre l'any 2003 es va treballar un primer pla que englobava tant les actuacions enfocades per la ciutadania com altres de caràcter més intern.

Sobre l'any 2007-2010 l'Ajuntament de Rubí va participar en el Programa d'Agents Locals d'Igualtat impuls pel Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya i la Diputació de Barcelona.

A més, l'any 2014 es va impulsar el I Pla d'Igualtat Intern realitzant-se a través de recursos interns de l'àrea de Recursos Humans i servei a la Dona. A més, va comptar amb la participació sindical, amb un alt grau d'implicació per part de totes les persones que van formar la comissió en aquell moment.

Lamentablement, poc després de l'aprovació del Pla van succeir canvis polítics i interns en l'estructura organitzativa que van aturar la implantació i seguiment de les accions proposades. Tot i això, es valora molt positivament el treball realitzat per avançar en plantejar la necessitat d'un pla intern, començar a estructurar la prevenció de l'assetjament i per la sensibilització que es va realitzar dins l'equip de treball i al conjunt de l'Ajuntament.

Caldria, doncs, posar especial atenció a la implantació i seguiment del present pla per assegurar l'avenç real en la matèria i no tornar a començar. S'ha de tenir en compte l'obligatorietat que la legislació vigent atorga en la matèria.

Figura 2. Presència de la igualtat de gènere a la documentació corporativa

- Pla de Mandat de Rubí, 2019 - 2023
- Acord de condicions del personal funcionari de l'Ajuntament
- Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Rubí

El Pla de Mandat inclou en el desplegament d'accions que es realitzaran un apartat específic dedicat a la Igualtat de gènere amb 11 accions, dins el capítol de Ciutadania, drets i igualtat.

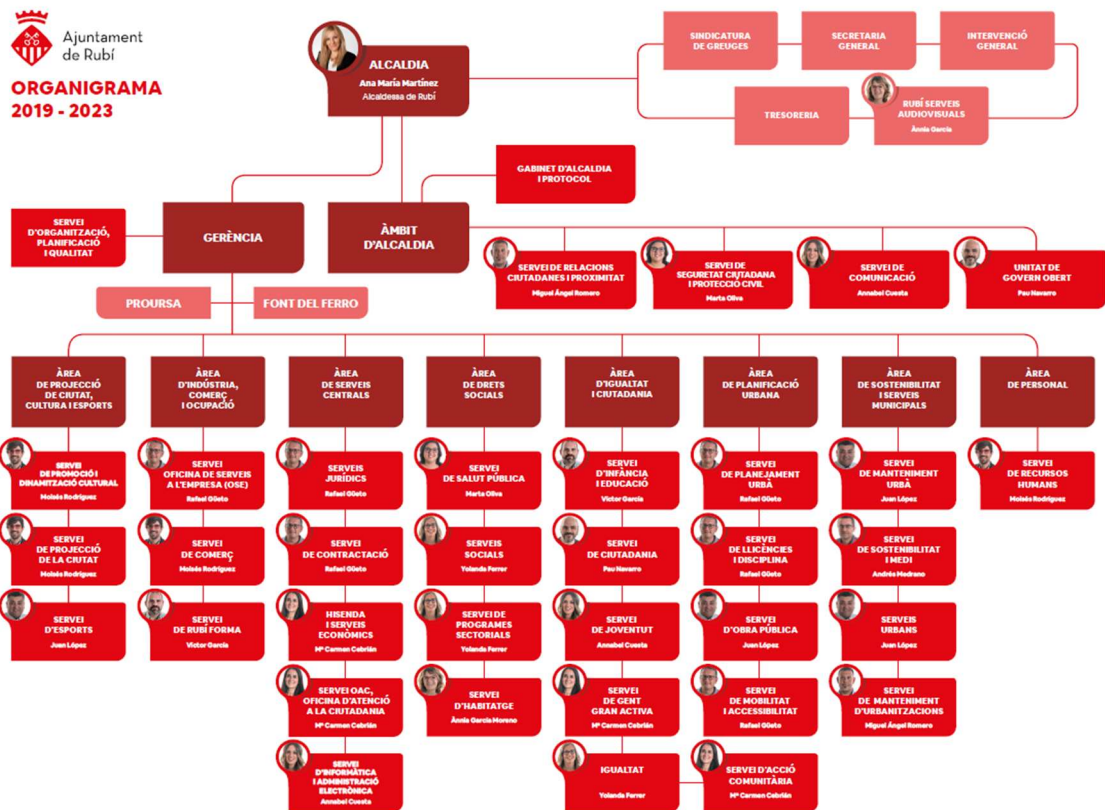
A més, informa dels Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) relacionats amb cada una de les actuacions a portar a terme. Fora de l'apartat dedicat en exclusiva a la Igualtat, es troba el compromís nº 5 Igualtat de Gènere en 2 accions.

Pel que fa a l'Acord de condicions del personal funcionari i el Conveni col·lectiu del personal laboral, els documents no inclouen mencions específiques al foment de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

b) Organigrama i estructura organitzativa

L'Ajuntament de Rubí s'estructura en l'àmbit d'alcaldia i 8 àrees, que són l'àrea d'Indústria, Comerç i Ocupació, l'àrea de Serveis Centrals, l'àrea de Personal, l'àrea de Drets Socials, l'àrea d'Igualtat i Ciutadania, l'àrea de Projectió a la Ciutat, Cultura i esports, l'àrea de Planificació Urbana i l'àrea de sostenibilitat i Serveis Municipals.

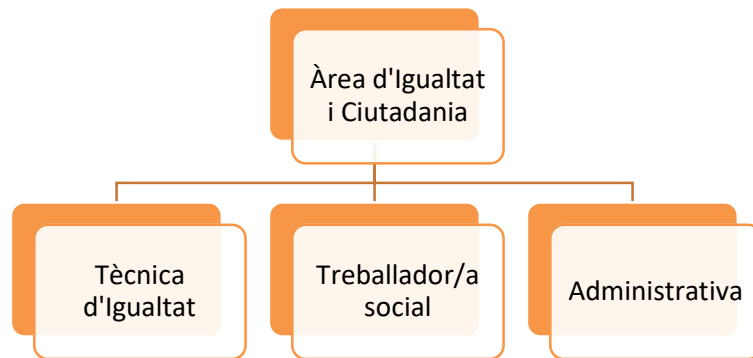
Figura 3. Organigrama polític de l'Ajuntament de Rubí



Font: web de l'Ajuntament de Rubí

En l'anterior organigrama s'observa que el servei d'Igualtat s'ubica a l'àrea d'Igualtat i Ciutadania. Amb la següent organització:

Figura 4. Organigrama d'Igualtat

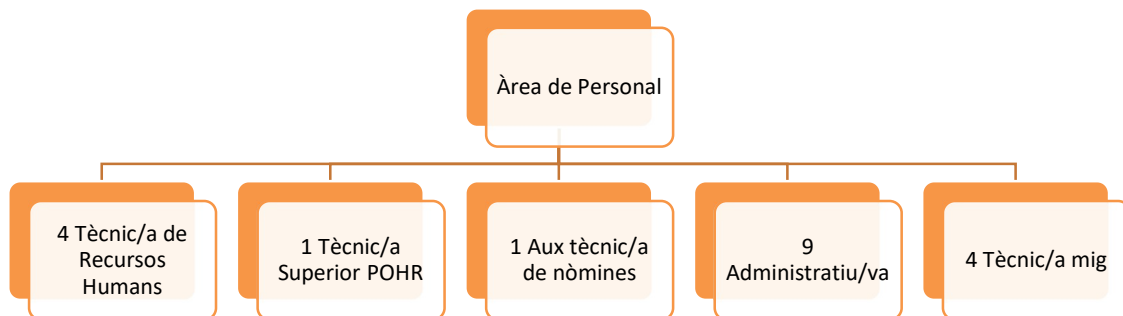


Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Rubí

Cal remarcar que actualment algunes de les posicions de l'organigrama estan vacants.

Per altra banda, el servei de Recursos Humans rau a l'àrea de Personal que s'estructura tal com s'exposa a continuació:

Figura 5. Organigrama de Recursos Humans



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Rubí

Les funcions d'igualtat són assumides per una tècnica de Recursos Humans, tot i que seria molt recomanable incloure la figura d'agent d'igualtat dins l'organigrama per assegurar els recursos en el desplegament de les accions del Pla.

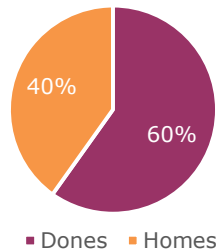
A més, cal assegurar la formació de la tècnica de Recursos Humans específica en perspectiva de gènere doncs actualment només disposa d'una formació en comunicació no sexista.

3.2 Anàlisi quantitatiu de la plantilla

a) Distribució de la plantilla

S'analitza en aquest apartat la presència de dones i homes a l'organització, observant el grau de feminització o masculinització. A més, s'estudia la distribució d'aquesta segons el seu sexe, antiguitat, edat, l'àrea en que treballen i el seu nivell d'estudis.

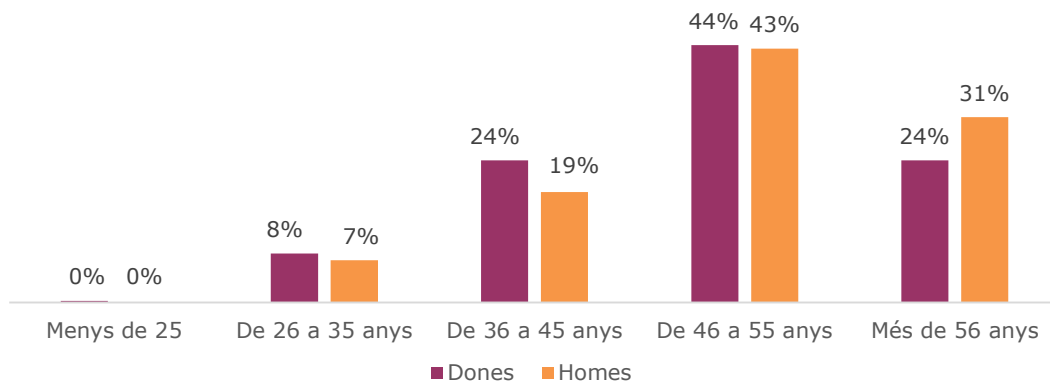
Gràfic 1. Distribució de la plantilla, per sexe



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Rubí (Desembre 2020). Total=668

S'observa que la composició de **la plantilla està clarament feminitzada**, amb un 60% de dones vers el 40% d'homes.

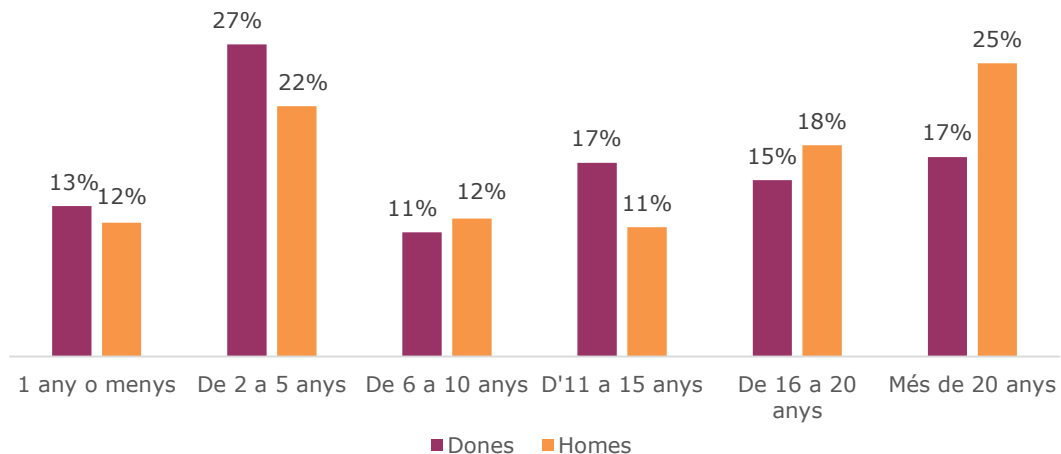
Gràfic 2. Distribució de la plantilla per edat i sexe



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Rubí (Desembre 2020). Total=668

Tenint en compte l'edat, **s'aprecia una concentració de la plantilla en la franja de 46 a 55 anys**, amb el 44% de les dones i el 43% dels homes. Aquesta distribució és seguida en el cas dels homes per la franja de més de 56 anys i en les dones per aquesta mateixa i la de 36 a 45 anys. Destaca que només hi ha 1 persona de menys de 25 anys, 1 dona. **Existeix, doncs, una certa tendència a l'envelliment de la plantilla.**

Gràfic 3. Distribució de la plantilla per antiguitat i sexe



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Rubí (Desembre 2020). Total=668

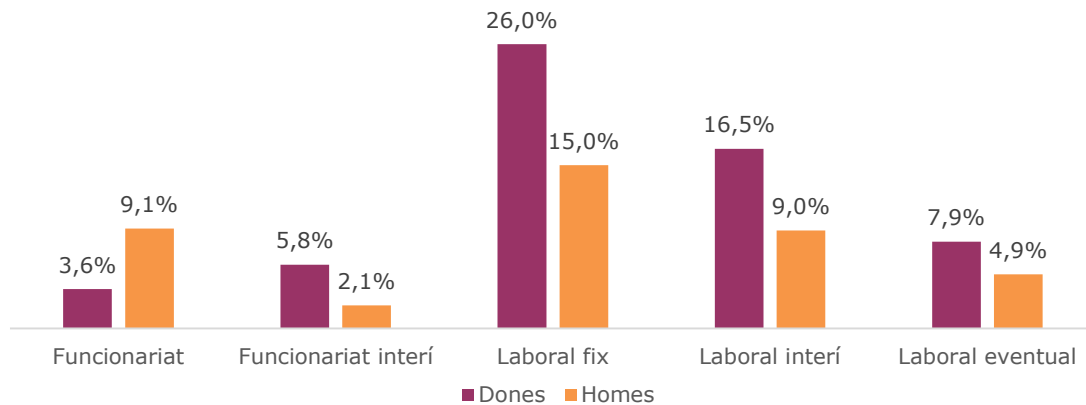
En relació amb l'antiguitat, s'observa una distribució de la plantilla en les diferents franges tot i que els homes tendeixen a una major concentració en les franges de més antiguitat mentre que les dones tendeixen a la concentració en les de menor antiguitat.

Així, el grup més nombrós entre les dones és el d'entre 2 i 5 anys, amb un 27% d'elles. El segueixen els grups d'antiguitat d'entre 11 i 15 anys i de més de 20 anys amb un 17% cadascun. En canvi, entre els homes el grup més nombrós compta amb més de 20 anys amb un 25%, seguit del grup d'entre 2 i 5 anys amb un 22% i d'entre 16 i 20 anys amb un 18%.

Es conclou, doncs, que **la incorporació i el temps de permanència a l'organització és superior en els homes.**

Pel que fa al nivell d'estudis real de la plantilla de l'Ajuntament de Rubí, no hi ha dades més enllà del compliment dels estudis requerits per a cada categoria laboral. Es recomana per tant recollir aquesta informació de cara a futurs anàlisis.

Gràfic 4. Distribució de la plantilla per tipus de contracte i sexe



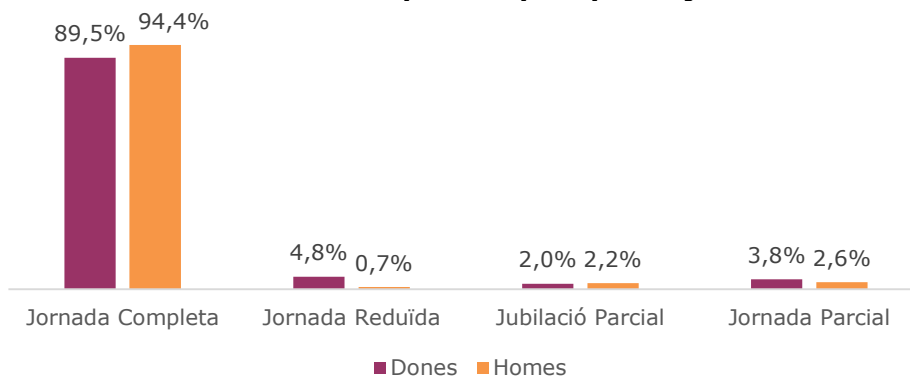
Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Rubí (Desembre 2020). Total=668

El gràfic anterior **evidencia diferències remarcables del tipus de contracte en funció del sexe, sent els homes els que presenten major estabilitat**. La majoria de contractes de l'Ajuntament de Rubí són laborals fixes, seguits dels laborals interins, distribució que s'ajusta en ambdós sexes.

Però les diferències s'accentuen a partir d'aquí ja que mentre el 9% de la plantilla són homes en contractes de funcionariat, només el 3,6% d'aquests són dones. En canvi, els contractes laborals eventuals estan formats en un 7,9% per dones i un 4,9% per homes.

Destaca, també, l'alt percentatge de temporalitat existent a l'organització.

Gràfic 5. Distribució de la plantilla per tipus de jornada i sexe



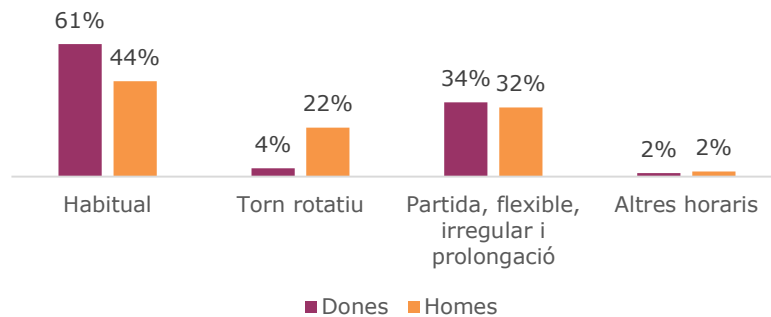
Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Rubí (Desembre 2020). Total=668

En l'anàlisi de la distribució per tipus de jornada s'observa que la major part de la plantilla presta els seus serveis en jornada completa. Tot i això, hi ha una diferència de 5 punts percentuals a favor dels homes en aquesta modalitat. Així, **els homes gaudeixen en major mesura de la jornada completa respecte a les dones**.

Aquesta diferència es troba localitzada principalment en les persones que gaudeixen de jornada reduïda per guarda legal, aquestes són en la seva majoria dones (19) enfront

dels homes (2). Però també en els contractes en jornada parcial les dones doblen als homes, 15 envers 7.

Gràfic 6. Distribució de la plantilla per horari i sexe



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Rubí (Desembre 2020). Total=668

Respecte a l'horari, en aquest cas **són les dones les que gaudeixen en major mesura de l'horari habitual de l'Ajuntament de Rubí enfront els homes que tot i tenir un 44% en aquest horari, un 22% treballa en torns.** Això és degut a la masculinització de la Policia Local, l'únic col·lectiu amb aquest tipus de jornada.

La resta d'horaris es troben equilibrats entre dones i homes.

b) Representativitat vertical i horitzontal

Aquest apartat es dedica a l'anàlisi de la distribució de la plantilla dins l'estructura de l'empresa, des del propi lloc de treball fins a la distribució jeràrquica i per àrees de l'empresa. D'aquesta manera, es podrà observar si existeix de segregació entre dones i homes en aquests aspectes.

Taula 1. Distribució de la plantilla per lloc de treball i sexe

	Dona	Home	Total
<i>Administratiu i Tècnics Auxiliars Adm General</i>	92%	8%	51
<i>Agent Policia Local</i>	22%	78%	59
<i>Auxiliars i Auxiliars Tècnics Adm. General</i>	85%	15%	74
<i>Auxiliars Tècnics Escoles Bressol</i>	100%	0%	6
<i>Auxiliars Tècnics Serv. Personals</i>	100%	0%	6
<i>Cap De Servei</i>	75%	25%	4
<i>Cap Se Secció</i>	100%	0%	3
<i>Caporal Policia Local</i>	17%	83%	12
<i>Conserges i Subalterns Serv. Personals</i>	100%	0%	2
<i>Directors i Coordinadors d'àrea</i>	0%	100%	1
<i>Educador Escoles Bressol</i>	100%	0%	12

<i>Habilitats Nacionals</i>	75%	25%	4
<i>Inspector Policia Local</i>	0%	100%	2
<i>Llocs No Agrupats</i>	62%	38%	127
<i>Oficial Personal D'oficis</i>	0%	100%	2
<i>Operari Personal D'oficis</i>	15%	85%	13
<i>Operari Especialitat Personal D'oficis</i>	4%	96%	27
<i>Personal Docent Serv. Personals</i>	49%	51%	41
<i>Sergent Policia Local</i>	0%	100%	2
<i>Subalterns Adm. General</i>	53%	48%	40
<i>Tècnic Auxiliars Adm. Especial</i>	44%	56%	25
<i>Tècnic Mig</i>	71%	29%	109
<i>Tècnic Superior</i>	61%	39%	44
<i>Tècnics Auxiliars Serv. Personals</i>	100%	0%	2

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Rubí (Desembre 2020). Total=668

En la distribució de la plantilla segons el seu lloc de treball **s'observa que una quantitat important de llocs de treball estan clarament feminitzats o masculinitzats**, tot i que alguns dels llocs de treball amb major nombre de persones, com els llocs no agrupats, el lloc de tècnic mig i el personal docent, presenten una distribució representativa dels dos sexes.

Per una banda, **els llocs predominantment masculins serien per exemple agent de policia local, caporal de policia local, operari d'oficis i operari especial d'oficis**. També es detecten **alguns llocs ocupats per poques persones on tot són homes com el director i coordinador d'àrea, l'inspector de policia local, l'oficial d'oficis i el sergent de la policia local**.

Per altra banda, **els llocs feminitzats serien el personal administratiu i tècnic auxiliar, auxiliars i auxiliars tècnics administratiu, cap de servei, habilitats nacionals i tècnic mig**. En aquest cas també es troben **llocs ocupats exclusivament per dones com l'auxiliar tècnic d'escoles bressol, l'auxiliar tècnic de serveis personals, la cap de secció, conserges i subalterns de serveis personals, l'educadora d'escola bressol i la tècnica auxiliar de serveis personals**.

La percepció de la plantilla també és que hi ha un grau de feminització, sobretot en algunes àrees, però que respon a un reflex de la societat ja que les proves d'accés als llocs de treball es fan en base a DNI sense identificar-se per nom o gènere.

Caldrà doncs incorporar al present pla accions destinades a la promoció de dones als llocs de treball masculinitzats i viceversa.

Taula 2. Distribució de la plantilla per àrea i sexe

	Dona	Home	Total
<i>Sense dades</i>	100%	0%	4
<i>U002 - GERENCIA</i>	100%	0%	1

<i>U004 - SERVEI D'ORGANIZACIÓ, PLANIFICACIÓ I QUALITAT</i>	57%	43%	7
<i>U005 - ÀREA D'INDÚSTRIA, COMERÇ I OCUPACIÓ</i>	100%	0%	3
<i>U007 - GABINET D'ALCALDIA I PROTOCOL</i>	100%	0%	4
<i>U009 - SERVEI DE COMUNICACIÓ</i>	71%	29%	7
<i>U011 - SERVEI D'IGUALTAT</i>	100%	0%	1
<i>U013 - ÀREA DE SERVEIS CENTRALS</i>	100%	0%	1
<i>U015 - OFICINA DE SERVEI A L'EMPRESA</i>	75%	25%	8
<i>U016 - SERVEI DE COMERÇ</i>	100%	0%	5
<i>U017 - ÀREA DE PERSONAL</i>	80%	20%	20
<i>U018 - SERVEI D'INFORMÀTICA I ADMINISTRACIÓ ELECTRÒNICA</i>	33%	67%	15
<i>U019 - OFICINA D'ATENCIÓ A LA CIUTADANIA</i>	79%	21%	29
<i>U021 - SERVEI DE CONTRACTACIÓ</i>	78%	22%	9
<i>U022 - SERVEIS JURIDICS</i>	83%	17%	12
<i>U023 - OFICINA DE SANCIONADORS</i>	100%	0%	2
<i>U024 - SERVEI DE SERVEIS ECONÒMICS I HISENDA LOCAL</i>	100%	0%	2
<i>U025 - OFICINA DE GESTIÓ D'INGRESSOS</i>	60%	40%	5
<i>U026 - TRESORERIA</i>	100%	0%	3
<i>U027 - SECRETARIA GENERAL</i>	88%	13%	8
<i>U028 - ARXIU MUNICIPAL</i>	67%	33%	3
<i>U029 - INTERVENCIÓ</i>	100%	0%	3
<i>U030 - SERVEI DE COMPTABILITAT I GESTIÓ PRESSUPOSTÀRIA</i>	100%	0%	2
<i>U032 - ÀREA DE DRETS SOCIALS</i>	100%	0%	4
<i>U033 - SERVEIS SOCIALS</i>	90%	10%	50
<i>U035 - SERVEI DE SALUT PÚBLICA</i>	71%	29%	7
<i>U036 - SERVEI DE L'INFÀNCIA I EDUCACIÓ</i>	79%	21%	29
<i>U037 - ESCOLES BRESSOL</i>	100%	0%	25
<i>U038 - ESCOLA D'ART EDRA</i>	57%	43%	21
<i>U039 - ESCOLA DE MÚSICA PERE BURÉS</i>	46%	54%	24
<i>U040 - SERVEI D'ESPORTS</i>	17%	83%	6
<i>U041 - SERVEI DE PROMOCIÓ I DINAMITZACIÓ CULTURAL</i>	55%	45%	20
<i>U043 - SERVEI DE PLANEJAMENT URBÀ</i>	57%	43%	7
<i>U044 - SERVEI DE LLICÈNCIES I DISCIPLINA</i>	67%	33%	3
<i>U045 - SERVEI D'OBRA PÚBLICA</i>	80%	20%	5
<i>U046 - ÀREA DE PLANIFICACIÓ URBANA</i>	75%	25%	4
<i>U047 - UNITAT DE PARCS I JARDINS</i>	11%	89%	9
<i>U049 - UNITAT DE BRIGADA D'OBRES</i>	9%	91%	22
<i>U050 - SERVEI DE MOBILITAT I ACCESSIBILITAT</i>	22%	78%	9
<i>U051 - SERVEI DE SEGURETAT CIUTADANA I PROTECCIÓ CIVIL</i>	22%	78%	81
<i>U052 - SERVEI DE SOSTENIBILITAT I MEDI</i>	50%	50%	2

<i>U053 - MERCAT MUNICIPAL</i>	0%	100%	3
<i>U054 - UNITAT DE SERVEIS FUNERARIS</i>	0%	100%	4
<i>U056 - UNITAT DE COMPRES</i>	100%	0%	4
<i>U059 - SERVEI DE CIUTADANIA</i>	67%	33%	3
<i>U062 - SERVEI RUBÍ FORMA</i>	50%	50%	12
<i>U063 - OFICINA D'INFORMACIÓ I ORIENTACIÓ</i>	70%	30%	23
<i>U064 - OFICINA DE FORMACIÓ</i>	94%	6%	17
<i>U065 - OFICINA D'INSERCIÓ</i>	67%	33%	6
<i>U066 - RÀDIO RUBÍ SERVEIS AUDIOVISUALS</i>	46%	54%	13
<i>U069 - UNITAT LLICÈNCIES D'ACTIVITATS</i>	60%	40%	5
<i>U070 - UNITAT DE LLICÈNCIES D'OBRES</i>	83%	17%	6
<i>U071 - ÀREA D'IGUALTAT I CIUTADANIA</i>	80%	20%	5
<i>U072 - ÀREA DE PROJECCIÓ A LA CIUTAT, CULTURA I ESPORTS</i>	100%	0%	1
<i>U073 - SERVEI D'HABITATGE</i>	0%	100%	2
<i>U075 - UNITAT DE DISCIPLINA D'OBRES</i>	100%	0%	1
<i>U076 - ÀREA DE SOSTENIBILITAT I SERVEIS MUNICIPALS</i>	100%	0%	3
<i>U077 - SERVEI DE CONTROL I FISCALITZACIÓ</i>	60%	40%	5
<i>U078 - SERVEI DE RELACIONS CIUTADANES I PROXIMITAT</i>	38%	63%	32
<i>U079 - UNITAT RUBÍ BRILLA</i>	50%	50%	8
<i>U080 - UNITAT DE PROTECCIÓ CIVIL</i>	0%	100%	3
<i>U082 - BIBLIOTECA I GESTIÓ DEL CONEIXAMENT</i>	63%	38%	8
<i>U085 - UNITAT DE GOVERN OBERT</i>	100%	0%	2
<i>U086 - ÀMBIT D'ALCALDIA</i>	0%	100%	1
<i>U087 - GABINET D'ESTUDIS I ESTADÍSTICA</i>	100%	0%	1
<i>U088 - UNITAT DE PATRIMONI MUNICIPAL</i>	100%	0%	1
<i>U090 - SERVEI DE PROJECCIÓ DE LA CIUTAT</i>	100%	0%	1
<i>U091- SERVEI DE PROGRAMES SECTORIALS</i>	100%	0%	2
<i>U092 - SERVEI DE JOVENTUT</i>	100%	0%	2
<i>U093 - SERVEI DE GENT GRAN ACTIVA</i>	100%	0%	1
<i>U094 - UNITAT DE DISCIPLINA D'ACTIVITATS</i>	0%	100%	1
<i>U096 - UNITAT DE MANTENIMENT D'INSTAL·LACIONS</i>	0%	100%	3
<i>U098 - SERVEI DE SERVEIS URBANS</i>	100%	0%	1
<i>U099 - UNITAT DE GESTIÓ DE RESIDUS</i>	33%	67%	3
<i>U101 - UNITAT DE CONTROL I PROGRAMACIÓ</i>	0%	100%	3

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Rubí (Desembre 2020). Total=668

En l'anàlisi per àrees de l'Ajuntament de Rubí es detecta de nou una distribució irregular de la plantilla en funció del sexe.

Així, destaquen àrees totalment o majoritària femenines com Serveis Social, Atenció Ciutadana, Serveis de la infància i educació, Escoles bressol o informació i orientació. Mentre que els homes predominen en àrees com la unitat de parcs i jardins i brigada, el

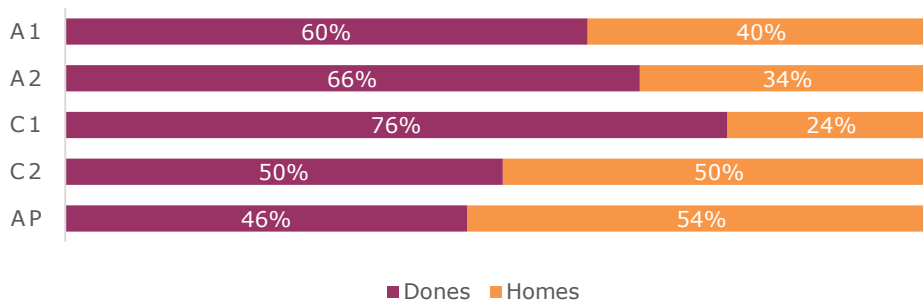
servei de seguretat ciutadana i protecció civil o el servei de relacions ciutadanes i proximitat.

Cal recalcar que en algunes àrees masculinitzades les instal·lacions com vestuaris per a les dones presenten unes condicions menors que les dels homes, fet que pot contribuir a desincentivar-ne la incorporació.

Per tant, es pot afirmar que **existeix segregació horitzontal a l'Ajuntament de Rubí**, amb un clar exemple de la **distribució clàssica de llocs de treball on les professions relacionades amb la cura en el seu sentit més ampli estan ocupades per les dones, el que s'anomena "terra enganxós"**.

S'hauran de tenir en compte aquestes dades en la redacció del pla d'accions per incentivar la incorporació del sexe menys representatiu a cada una de les àrees.

Gràfic 7. Distribució de la plantilla per nivell professional i sexe



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Rubí (Desembre 2020). Total=668

En la distribució de la plantilla segons el nivell professional s'identifiquen diferències en algunes de les categories professionals.

El nivell A1 és l'únic amb una distribució en concordança amb la distribució general de la plantilla de l'Ajuntament de Rubí. Val a dir que en aquest nivell es troben 65 persones, aproximadament un 10% de la plantilla. La resta de nivells presenten diferències per sexe.

Els nivells A2, amb un 66%, i especialment el C1, amb un 76%, es trobarien feminitzats. Mentre que els nivells C2, amb el 50% d'homes, i AP, amb el 54%, serien els nivells masculinitzats.

Figura 6. Representació política i sindical

- **Junta de Govern: 7 homes (54%) i 6 dones (46%)**
- **Total de representants: 14 homes (56%) i 11 dones (44%)**
- **Representació sindical: 9 homes (43%) i 12 dones (57%)**

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Rubí (Desembre 2020).

Per últim, s'analitza la representació política i sindical de l'Ajuntament de Rubí.

Cal esmentar en primer lloc que les dades de la Junta de Govern es modificaran el Juny de 2021, sent a partir de llavors el 46% de representants homes i el 54% dones. D'aquesta manera, es pot afirmar que **la representació política a l'Ajuntament de Rubí s'acosta a la paritat, sobretot a l'equip de govern.**

Pel que fa a la representació sindical, aquesta té una distribució similar a la del total de la plantilla.

3.3 Selecció

En aquest apartat es realitza un anàlisi de la documentació corporativa en referència a l'accés igualitari.

Figura 7. Documentació corporativa que fa referència a l'accés igualitari

- Acord de condicions de treball comunes (funcionaris), 2009-2011.
- Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Rubí, 2009-2011
- Bases generals de selecció
- Bases per a la mobilitat interna
- Bases generals dels processos selectius per a la provisió de places incloses en l'oferta pública d'ocupació extraordinària, en el marc del procés de consolidació de l'ocupació temporal
- Ofertes de places i borses de treball a l'Ajuntament

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Rubí

Tant l'Acord de condicions com el Conveni Col·lectiu fan referència a la selecció de personal en el seus articles 42, 43 i 44. **Tot i que expressen que els procediments garantiran la transparència, no es fa referència explícita a l'accés igualitari entre dones i homes.**

Les bases generals de selecció, publicades el març del 2009, estan escrites majorment en llenguatge no sexista mentre que les bases per a la mobilitat interna aprovades el 2013, estan majorment redactes en masculí. **Cap dels dos documents incorpora bones pràctiques per a l'accés del sexe menys representatiu als llocs de treball.**

Respecte a les bases generals dels processos selectius per a la provisió de places incloses en l'oferta pública d'ocupació extraordinària, en el marc del procés de consolidació de l'ocupació temporal, publicades el gener del 2021, utilitzen de manera predominant el llenguatge no sexista. Però, de nou, **no s'incorpora cap referència a l'accés igualitari entre homes i dones ni s'esmenten bones pràctiques en aquesta línia.**

Pel que fa a **les bases de les ofertes de places analitzades, cal destacar que l'ús del llenguatge no sexista no es generalitzat**, sent utilitzat de manera total o parcial en no totes les bases, algunes estan bàsicament redactades en masculí. Malgrat que les bases són transparents amb tot el procés selectiu, **no s'inclouen bones pràctiques per a la incorporació d'ambdós sexes**.

Per tant, **es recomana recollir bones pràctiques com la inclusió de tribunals paritaris o la redacció de les bases utilitzant llenguatge no sexista en el protocol de selecció de l'Ajuntament de Rubí**.

A causa de l'alt grau de temporalitat existent, propera al 65%, l'Ajuntament de Rubí ha realitzat en els últims anys una quantitat important de processos selectius per consolidar les places fixes. S'ha establert un procés de consolidació amb 92 places, entre consolidació i estabilització. I s'està negociant en un segon procés d'unes 140 places.

Tots els processos es realitzen en concurs públic i les persones candidates s'identifiquen amb el DNI i s'evita l'entrevista personal per buscar una major objectivitat.

3.4 Formació

Aquest punt es dedica a analitzar l'accés igualitari de la plantilla a la formació interna i/o contínua de l'organització.

Figura 8. Documentació corporativa referent a la formació

- Reglament de formació de l'Ajuntament de Rubí.
- Pla de formació interna.

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Rubí

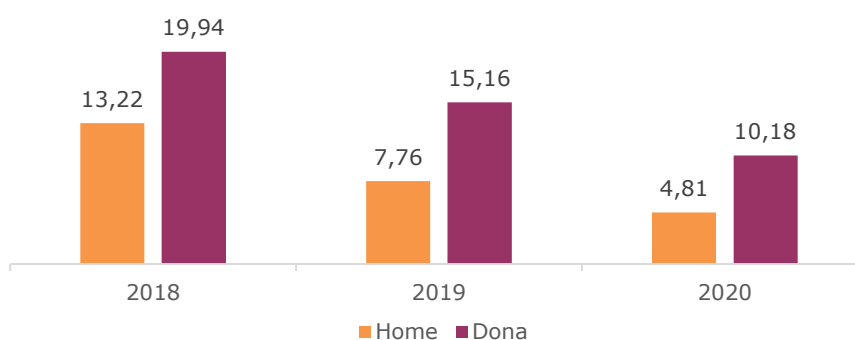
El reglament de formació de l'Ajuntament de Rubí estableix les bases per a la detecció de les necessitats formatives així com l'organització de l'oferta de formació interna i externa. A més, designa una comissió de formació i uns criteris per a l'accés a la mateixa.

En tot es seu redactat **indica que l'accés a la formació ha de tenir un caràcter igualitari entre la plantilla però no incorpora bones pràctiques**, com per exemple incloure com a criteri d'assignació la infrarrepresentació del sexe en el col·lectiu destinatari. A més, **malgrat que intenta incorporar el llenguatge no sexista, està redactat en masculí en la seva majoria**.

Pel que fa al Pla de formació interna, s'ha analitzat els anys 2018-2019 ja que les dades de 2020 quedarien totalment alterades per la situació excepcional de la pandèmia. Destaca un curs relacionat amb la igualtat de gènere dels 22 oferts. El curs de Comunicació no sexista / llenguatge inclusiu amb 12 places.

En aquest últim any l'Ajuntament ha desenvolupat una estratègia formativa encaminada a dotar d'eines per a les persones que estan en processos de consolidació i estabilització de les seves places.

Gràfic 8. Mitjana d'hores de formació per sexe, 2018-2020



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Rubí (Desembre 2020)

En observar la mitjana d'hores formatives de la plantilla de l'Ajuntament de Rubí es percep que **les dones realitzen de mitjana més hores de formació que els homes**, en tot el període analitzat. Caldrà, doncs, **assegurar que la oferta formativa es realitza de manera igualitària tant respecte al gènere de les persones com en tots els llocs de treball de la corporació.**

Taula 3. Assistència a formacions sobre igualtat de gènere realitzades, 2018-19

Formació	Dona	Home	Total
<i>Comunicació no sexista</i>	8	4	12
<i>Contractació pública amb perspectiva de gènere</i>	0	1	1
<i>Diversitat sexual i gènere</i>	2	0	2
<i>EXT2019/0462 Adolescència i addiccions des d'una mirada de gènere</i>	1	1	2
<i>EXT2019/0531 Comunicació i premsa amb perspectiva de gènere</i>	1	0	1
<i>EXT2019/1194 Adolescència, pantalles i drogues des d'una mirada de gènere</i>	2	0	2
<i>EXT2019/1202 Aprofundim en la nostra mirada de gènere i diversitat sexual</i>	0	1	1
<i>Jornada Internacional de violència de gènere y salud</i>	1	0	1
<i>Jornada violències masclistes</i>	1	0	1
<i>L'Estatut de la víctima i les dones que pateixen violència masclista</i>	1	0	1

<i>Violència masclista. Violència sexual "Jo també"</i>	3	0	3
<i>Violències masclistes i joves</i>	1	0	1
<i>Violències sexuals en entorns festius</i>	1	0	1
<i>2n nivell protocols d'assetjament i conflictes interpersonals</i>	1	0	1

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Rubí

Durant els anys 2018 i 2019 **hi ha hagut un total de 53 assistències a cursos de formació relacionats amb la igualtat de gènere**, tenint en compte que hi ha hagut varies persones que han assistit a més d'un curs d'aquest àmbits. D'aquestes, 30 assistències eren per part de dones i 23 realitzades per homes.

Destaca el curs intern de formació sobre comunicació no sexista i el curs sobre violència masclista, violència sexual ofert per la Mútua de Terrassa. La resta de formacions han estat rebudes per 1 o 2 persones de l'organització.

En els grups de discussió s'ha manifestat la necessitat d'incidir en la formació en matèria de igualtat de gènere, especialment en sensibilització en general.

3.5 Promoció

Respecte a la promoció laboral, l'Article 45 de l'Acord de condicions i del Conveni col·lectiu per personal laboral **estableix la forma d'accés a aquesta promoció, que es realitza a través de la superació de les proves selectives**. Fa referència també a l'acord marc de mobilitat aprovat posteriorment.

Les bases per a la mobilitat interna desenvolupen el mètode a seguir per aquesta mobilitat, bàsicament dins el grup professional.

Ambdós documents **no incorporen en la seva redacció mencions específiques a la necessitat de fomentar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en matèria de promocions**.

Durant l'any 2019 s'han realitzat **2 promocions a l'Ajuntament de Rubí**, una a tècnic superior A1 i l'altre a tècnic mitjà A2. Ambdues han estat **realitzades per concurs oposició i la plaça s'ha ocupat per una dona**.

En canvi, **la plantilla té una percepció que en alguns casos s'han realitzat promocions i sobretot moviments entre serveis seguint processos poc estructurats**, tot i que no condicionats a qüestions de gènere. Tampoc es coneix un sistema de carrera professional, pel que seria d'interès especial crear-la.

3.6 Política retributiva

L'anàlisi de les retribucions de la plantilla de l'Ajuntament de Rubí presenta diferències entre les mitjanes salarials de dones i homes.

És important mencionar les dificultats en la recollida de la informació individual, amb una quantitat important de complements salarials i amb la impossibilitat de recollir algunes dades com el nombre d'hores treballades. L'actual sistema de gestió de l'Ajuntament de Rubí no permet una comptabilització fiable de les hores treballades pel que tots els càlculs retributius s'han realitzat en base al nombre d'hores teòric anual, 1.512. S'han ajustat les hores de les persones treballant a temps parcial però no ha estat possible fer-ho en les persones amb contractacions inferiors a 1 any, que mantenen les 1.512 hores com a estàndard.

Per tant, **serà necessari una millora en el registre de la jornada per a poder obtenir un anàlisi més acurat de la compensació per hora a l'Ajuntament de Rubí.**

Taula 4. Mitjana de retribució anual bruta, per sexe

	Dones	Homes	Total
Mitjana retribució bruta anual	31.410,17 €	37.162,30 €	33.717,91 €
Mitjana retribució bruta anual (sense hores extraordinàries)	31.013,59 €	35.561,06 €	32.838,02 €
Guany salarial brut per hora (sense hores extraordinàries)	21,20 €	24,27 €	22,43 €
	3,07 €/hora diferència		

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Rubí basades en la retribució total i el nombre d'hores anuals teòriques. Els salaris s'han comptabilitzat sense el complement d'antiguitat.

L'anàlisi retributiu des de la perspectiva de gènere permet detectar diferències entre la mitjana salarial de les dones i la dels homes. Concretament, els homes cobren 4.547,47€ més que les dones. Dit d'una altra manera, **la bretxa salarial a l'Ajuntament de Rubí és del 14,66%**. S'ha contemplat per realitzar aquest càlcul el RD 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

Aquesta diferència s'accentua quan s'inclou la compensació per a les hores extraordinàries realitzades, on el salari de les dones s'incrementa de mitjana 396,58€ mentre que el dels homes ho fa en 1601,24€, **fet que incrementa la bretxa salarial al 18,31%**. Això es deu a que una part molt important de les hores extraordinàries són realitzades per la Policia Local, un col·lectiu altament masculinitzat. En els primers mesos de 2021 s'ha arribat a acords per reduir aquest nombre d'hores extraordinàries.

Pel que fa al càlcul del guany salarial brut per hora, la diferència és similar a la global. Mentre elles cobren 21,20€ de mitjana bruts per hora, ells en cobren 24,27€. Això representa **una diferència de 3,07€ bruts per hora entre el salari de les dones i el dels homes, un 14,48%**.

Per obtenir una diagnosi més acurada i analitzar els diferents factors que intervenen en aquestes diferències en l'estructura salarial es presenten a continuació una sèrie de dades analitzades.

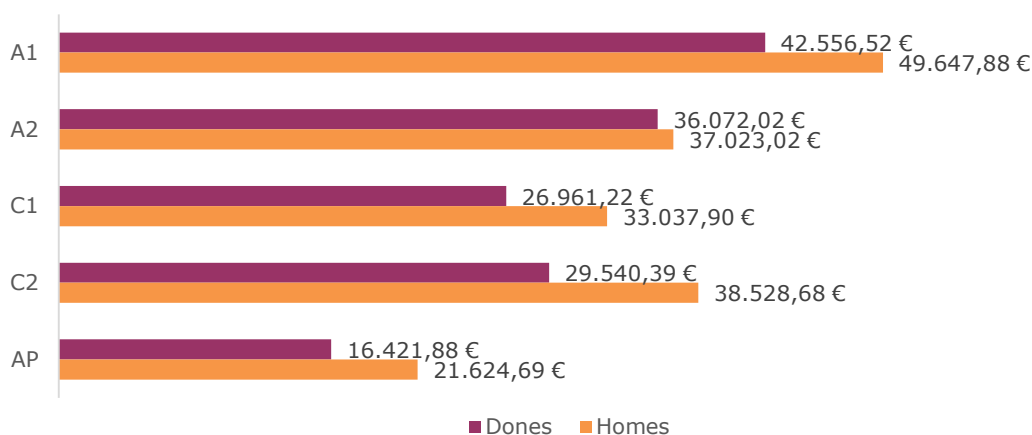
Taula 5. Mediana de retribució anual bruta, per sexe

	Dones	Homes	Total
Mediana retribució bruta anual (sense hores extraordinàries)	31.405,88 €	35.141,27 €	32.900,09 €
Mediana del guany salarial brut per hora (sense hores extraordinàries)	21,41 €	23,60 €	22,44 €
2,16 €/hora diferència			

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Rubí basades en la retribució total i el nombre d'hores anuals teòriques. Els salaris s'han comptabilitzat sense el complement d'antiguitat.

Els valors de les medianes salarials són molt similars a les mitjanes, sobretot en la retribució bruta anual. En la retribució bruta per hora les dades global de la plantilla i la de les dones és també molt similar mentre que la dels homes és inferior. En general, però, es pot afirmar que no hi ha dispersió salarial en aquest sentit.

Gràfic 9. Retribucions per sexe i grup professional, retribució total



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Rubí basades en la retribució total sense hores extraordinàries i el nombre d'hores anuals teòriques. Els salaris s'han comptabilitzat sense el complement d'antiguitat.

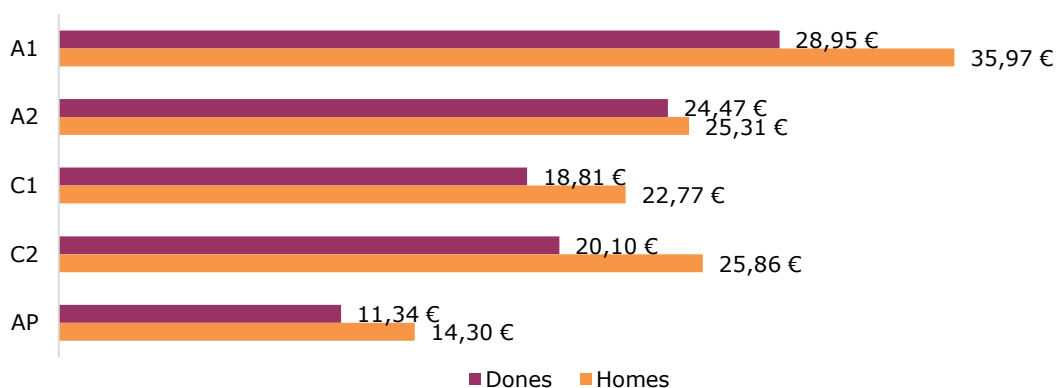
Destaca que en tots els grups professionals els homes tenen una retribució superior a les dones. Es detecta, doncs, **l'existència de bretxa salarial on pel mateix tipus de treball o d'igual valor es remunera de manera diferenciada.**

El grup A2 és el que presenta una diferència menor, on els homes cobren de mitjana 951€ anuals més que les dones. Tal com s'ha analitzat en l'estructura de l'Ajuntament, aquesta és una de les categories més feminitzades de l'organització.

La diferència més àmplia es detecta al grup C2, amb 8.988,29€. Cal destacar també que totes les persones d'aquest grup tenen una mitjana retributiva superior al grup C1 i els homes cobren més que el grup A2.

Part del motiu pot raure en que en aquest grup s'ubiquen persones de la OAC, amb un complement salarial important i de la policia local, amb complements derivats del sistema de torns. Tot i això, **caldría un anàlisi en major detall de l'estructura retributiva d'aquest grup per esbrinar les causes d'aquestes retribucions elevades.**

Gràfic 10. Retribucions per sexe i grup professional, per hora



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Rubí basades en la retribució total sense hores extraordinàries i el nombre d'hores anuals teòriques. Els salaris s'han comptabilitzat sense el complement d'antiguitat.

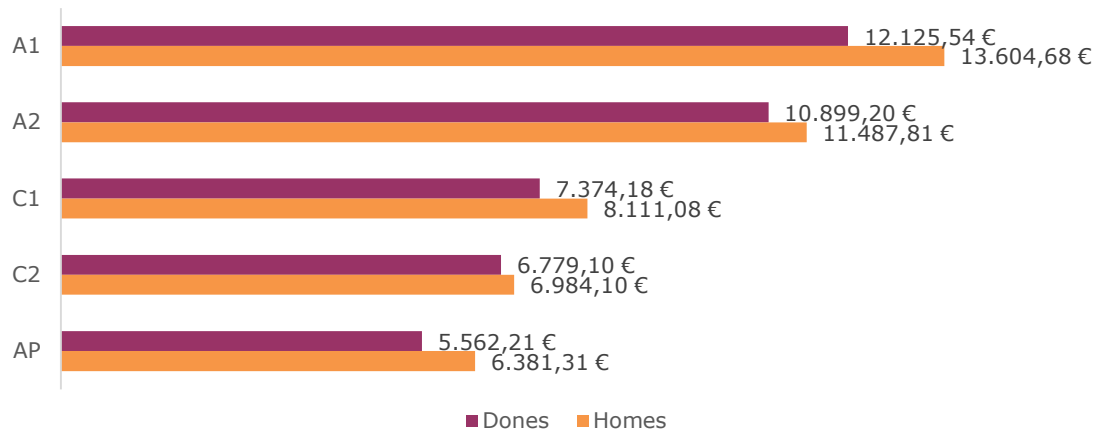
En analitzar el guany salarial brut per hora en els diferents grups professionals es detecten unes diferències similars a l'anterior anàlisi. Els homes mantenen una retribució superior en tots els grups professionals.

La major diferència en aquest cas es trobaria **en el grup A1 on els homes cobren 7,02€ més per hora que les dones.** El grup amb els salaris més ajustats seguiria sent el grup A2, amb una diferència de 0,84€ a favor dels homes.

De nou destaca el salari del grup C2 i concretament el dels homes d'aquest grup doncs és la segona mitjana major de l'Ajuntament, només superada pel grup A1.

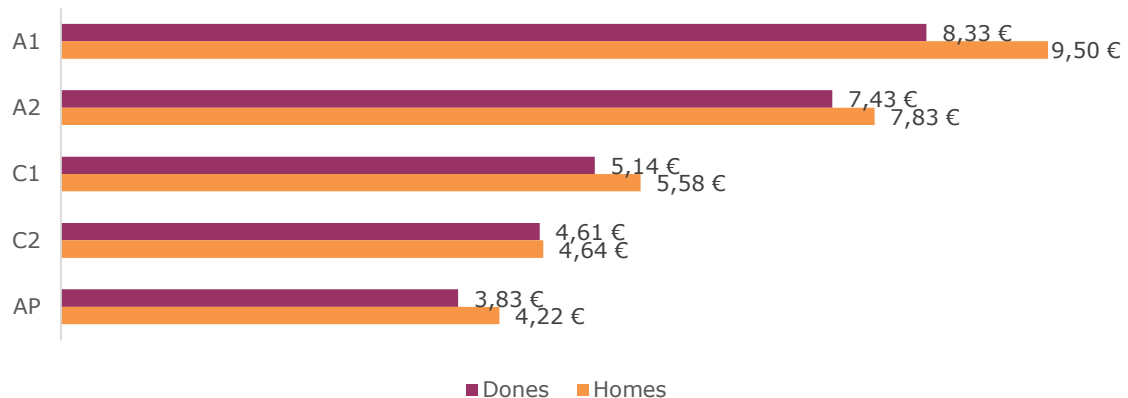
Es mostra a continuació l'anàlisi desagregat de la retribució del salari base i els complements de cada grup professional.

Gràfic 11. Sou base, per sexe i grup professional, retribució total



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Rubí basades en la retribució total sense hores extraordinàries i el nombre d'hores anuals teòriques. Els salaris s'han comptabilitzat sense el complement d'antiguitat.

Gràfic 12. Sou base, per sexe i grup professional, per hora



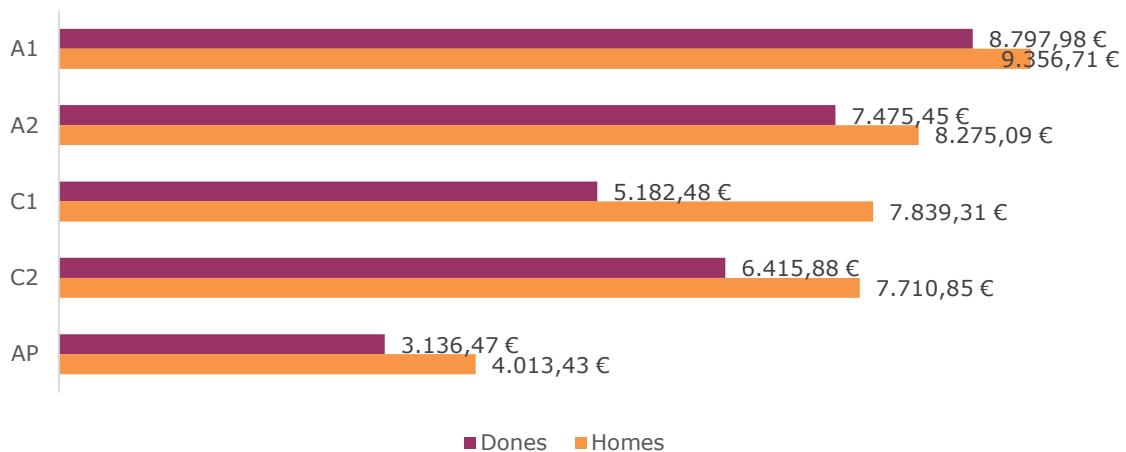
Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Rubí basades en la retribució total sense hores extraordinàries i el nombre d'hores anuals teòriques. Els salaris s'han comptabilitzat sense el complement d'antiguitat.

En l'anàlisi del salari base de la plantilla es detecten diferències a favor dels homes en tots els grups professionals. Aquestes diferències, però, són menors a les de la retribució total tot i que en el grup A1 segueix sent rellevant.

Es percep també que **la correlació salarial entre els diferents grups es manté en equilibri**, amb una evolució ascendent a mesura que s'escala en la classificació professional.

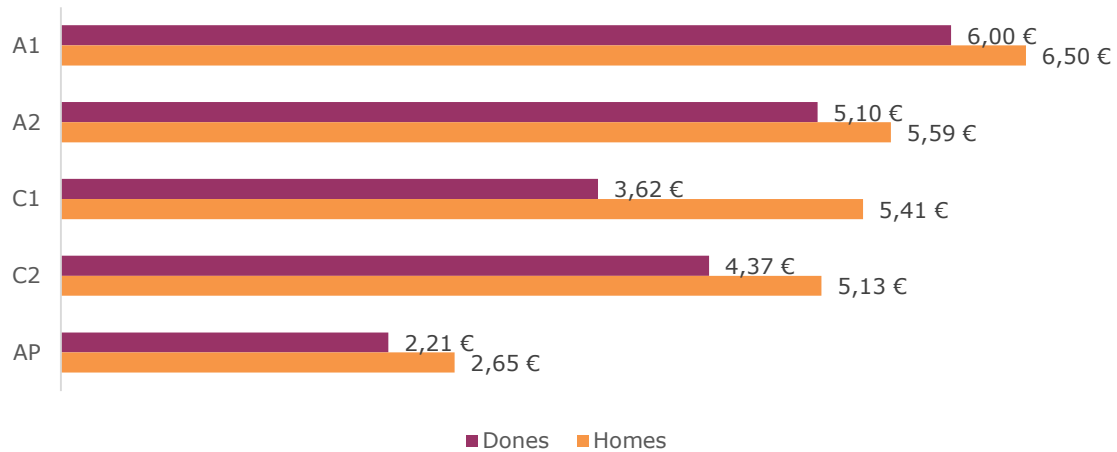
Seguidament es realitza una anàlisi desagregada dels diferents complements. A mode de resum, destaca que **en la pràctica totalitat de les dades analitzades sobre complements salarials, els homes tenen una retribució superior a la de les dones.**

Gràfic 13. Complement específic, per sexe i grup professional, retribució total



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Rubí basades en la retribució total sense hores extraordinàries i el nombre d'hores anuals teòriques. Els salaris s'han comptabilitzat sense el complement d'antiguitat.

Gràfic 14. Complement específic, per sexe i grup professional, per hora

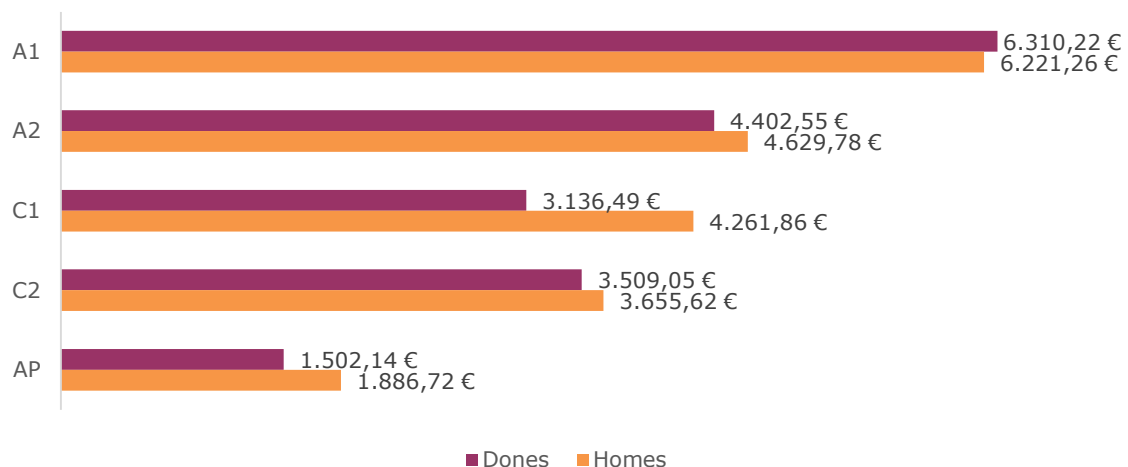


Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Rubí basades en la retribució total sense hores extraordinàries i el nombre d'hores anuals teòriques. Els salaris s'han comptabilitzat sense el complement d'antiguitat.

Respecte al complement específic, les diferències més elevades es situen en la categoria C1, on la mitjana dels homes percep 2.656,83€ anuals o 1,79€ hora més que la mitjana de les dones d'aquesta categoria.

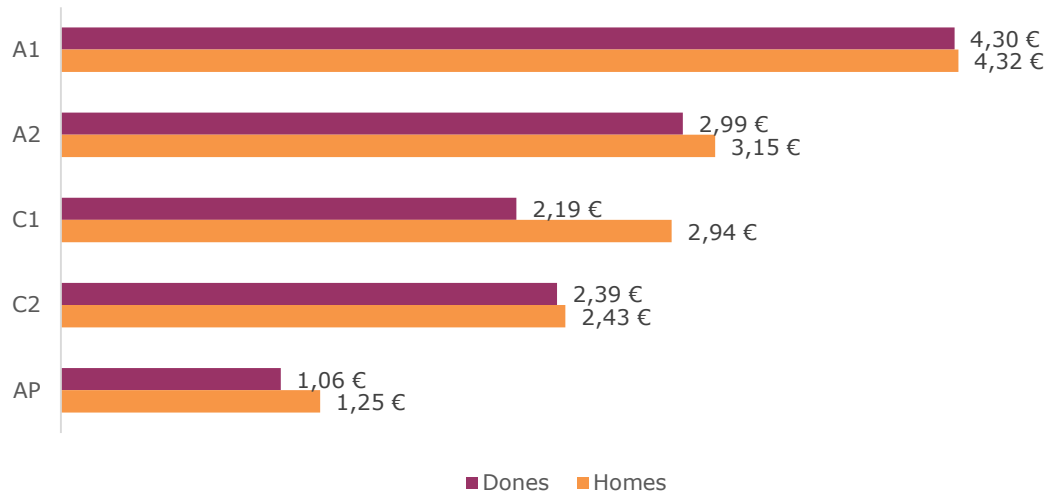
Es percep també que aquest complement és major en les dones del grup C2 que les seves companyes del grup C1. En els homes el complement té una quantitat molt similar en els 2 grups.

Gràfic 15. Complement destinació, per sexe i grup professional, retribució total



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Rubí basades en la retribució total sense hores extraordinàries i el nombre d'hores anuals teòriques. Els salaris s'han comptabilitzat sense el complement d'antiguitat.

Gràfic 16. Complement destinació, per sexe i grup professional, per hora

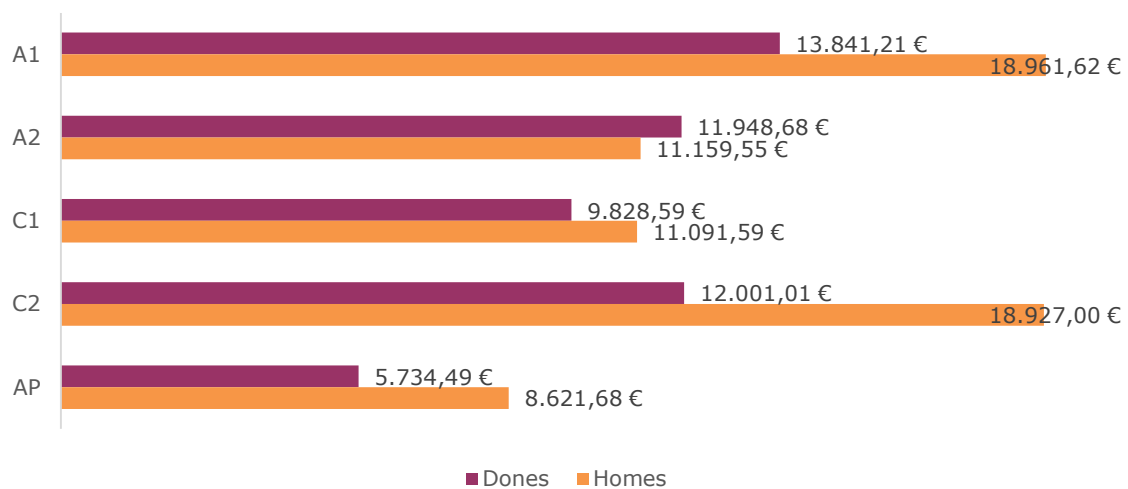


Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Rubí basades en la retribució total sense hores extraordinàries i el nombre d'hores anuals teòriques. Els salaris s'han comptabilitzat sense el complement d'antiguitat.

Els valors d'aquest complement són molt similars en totes les categories excepte el grup C1. En aquest grup els homes perceben 1.125,37€ anuals i 0,75€ per hora més que les dones.

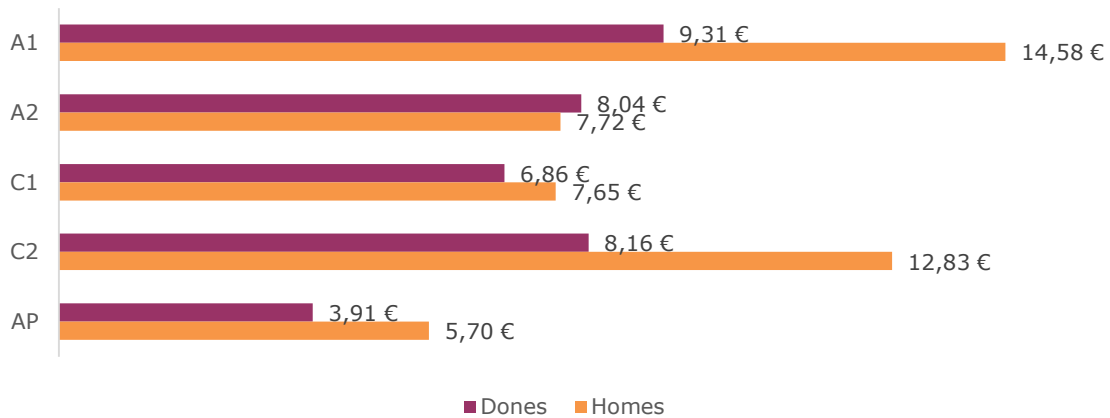
En el grup A1 les dones cobren 88,96€ anuals més que els homes. Aquesta és una de les dues diferències a favor d'elles en tot l'anàlisi de complements i es veu compensada en la retribució per hora, que és pràcticament idèntica.

Gràfic 17. Altres complements, per sexe i grup professional, retribució total



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Rubí basades en la retribució total sense hores extraordinàries i el nombre d'hores anuals teòriques. Els salaris s'han comptabilitzat sense el complement d'antiguitat.

Gràfic 18. Altres complements, per sexe i grup professional, per hora

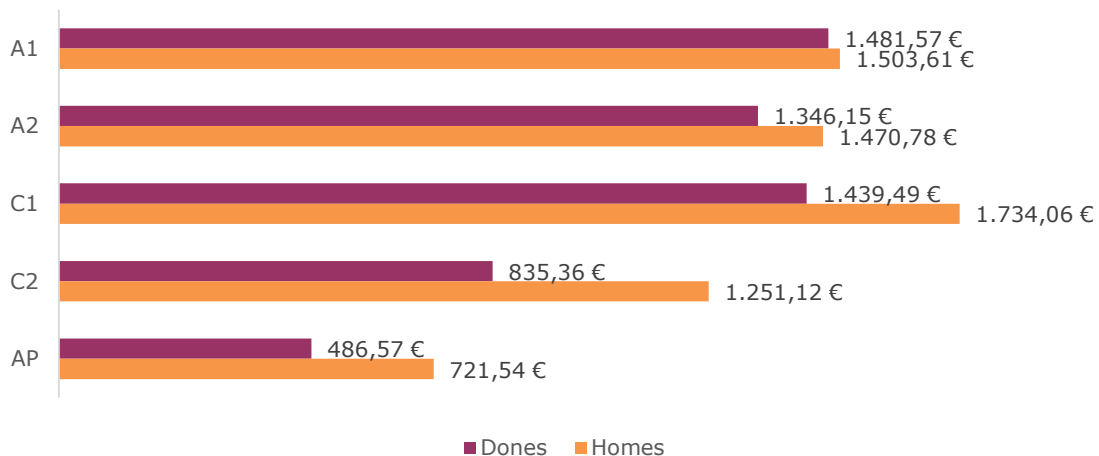


Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Rubí basades en la retribució total sense hores extraordinàries i el nombre d'hores anuals teòriques. Els salaris s'han comptabilitzat sense el complement d'antiguitat.

Es presenten en els anteriors gràfics les dades d'altres complements a més dels analitzats separatament. **S'observen àmplies diferències en les categories A1 i C2 on els homes cobren de mitjana 5.120,41€ i 6.925,99€ anuals més que les dones en aquests complements.**

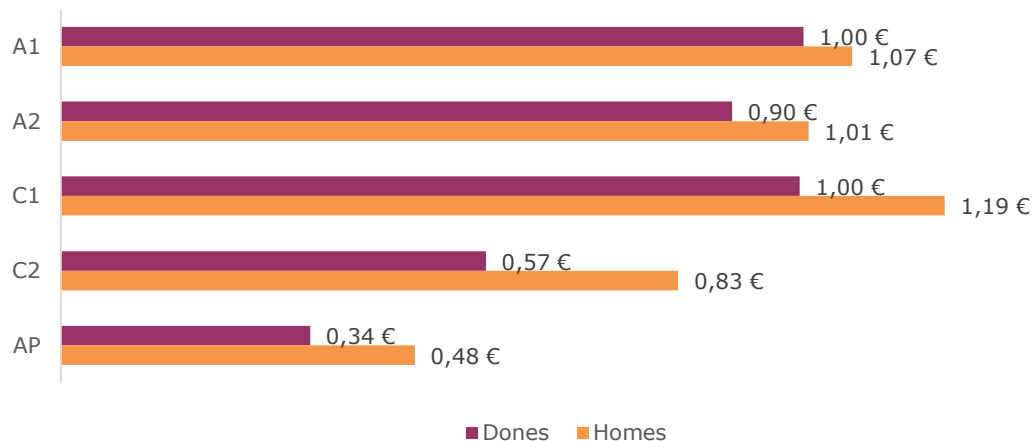
En la categoria A2, en canvi, les dones cobren 789,12€ més que els homes.

Gràfic 19. Complement de productivitat, per sexe i grup professional, retribució total



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Rubí basades en la retribució total sense hores extraordinàries i el nombre d'hores anuals teòriques. Els salaris s'han comptabilitzat sense el complement d'antiguitat.

Gràfic 20. Complement de productivitat, per sexe i grup professional, per hora



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Rubí basades en la retribució total sense hores extraordinàries i el nombre d'hores anuals teòriques. Els salaris s'han comptabilitzat sense el complement d'antiguitat.

L'Ajuntament de Rubí ofereix també un complement de productivitat a la seva plantilla. El grup que percep una quantitat més alta és el grup C1, especialment els homes. El segueixen els grups A1 i A2.

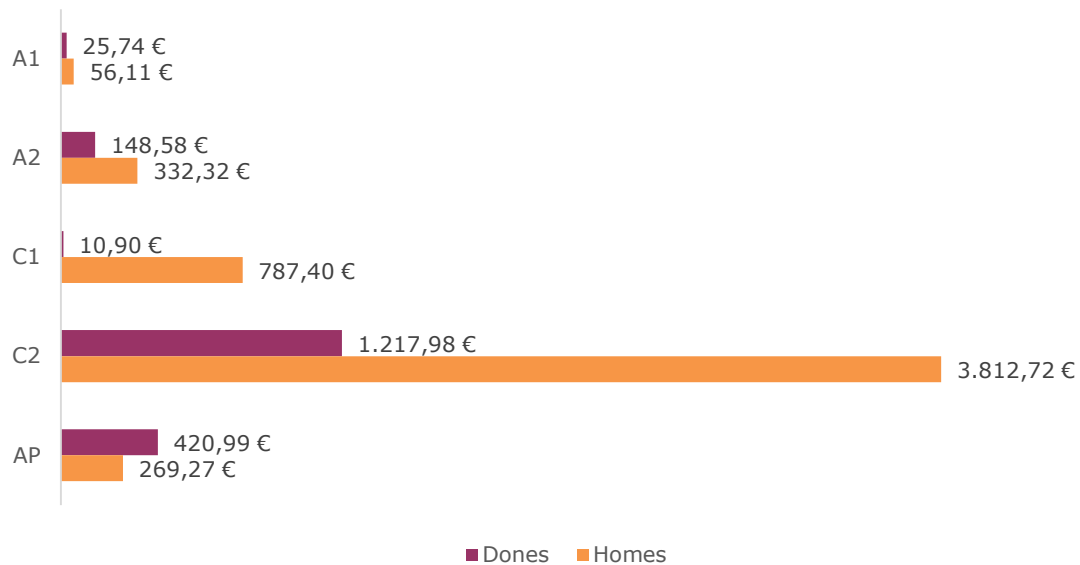
Però de nou la major diferència en la quantitat percebuda pels homes envers les seves companyes es presenta en el grup C2, amb una diferència de 294,58€ anuals i 0,26€ per hora treballada.

A mode de resum, **en l'anàlisi desagregada de salari base i complements s'ha observat una major retribució en els homes sobre les dones en totes les categories. Aquestes diferències s'accentuen en els complements menys subjectes a les taules salarials publicades.**

També en els grups de discussió s'ha mencionat l'existència d'aquesta desigualtat salarial amb complements ad hoc per solucionar situacions puntuals que s'han generat al llarg dels anys. S'ha detectat, per exemple, un complement per a auxiliars administratives per a realització de tasques de categoria superior.

Cal, per tant, analitzar l'origen d'aquests complements per assegurar que no es mantinguin biaixos de gènere en l'atorgament dels mateixos.

Gràfic 21. Retribucions totals per hores extres, per sexe i grup professional



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Rubí basades en la retribució total i el nombre d'hores anuals teòriques. Els salaris s'han comptabilitzat sense el complement d'antiguitat.

El gruix d'hores extres retribuïdes es concentra en el grup C2, on a més la retribució dels homes és molt superior a la de les dones. Tal com ja s'ha esmentat, **l'alt grau de masculinització de la Policia Local i el fet que aquest col·lectiu acumuli una part important de les hores extres retribuïdes de l'Ajuntament de Rubí contribuiria a l'explicació d'aquestes dades.**

Taula 6. Retribució per lloc de treball i sexe

	Dona	Home	Total
<i>ADMINISTRATIU I TÈCNICS AUXILIARS ADM GENERAL</i>	31.280,63 €	37.116,25 €	31.738,32 €
<i>AGENT POLICIA LOCAL</i>	40.253,21 €	41.769,31 €	41.435,25 €
<i>AUXILIARS I AUXILIARS TÈCNICS ADM. GENERAL</i>	28.358,33 €	30.236,62 €	28.637,53 €
<i>AUXILIARS TÈCNICS ESCOLES BRESSOL</i>	21.316,38 €		21.316,38 €
<i>AUXILIARS TÈCNICS SERV. PERSONALS</i>	26.856,29 €		26.856,29 €
<i>CAP SE SECCIÓ</i>	42.254,63 €		42.254,63 €
<i>CAPORAL POLICIA LOCAL</i>	42.188,58 €	47.273,45 €	46.425,97 €
<i>CONSERGES I SUBALTERNES SERV. PERSONALS</i>	18.856,81 €		18.856,81 €
<i>EDUCADOR ESCOLES BRESSOL</i>	26.317,92 €		26.317,92 €
<i>INSPECTOR POLICIA LOCAL</i>		73.818,70 €	73.818,70 €
<i>LLOCS NO AGRUPATS</i>	19.273,94 €	21.938,73 €	20.281,11 €
<i>OFICIAL PERSONAL D'OFICIS</i>		49.460,53 €	49.460,53 €
<i>OPERARI PERSONAL D'OFICIS</i>	24.453,42 €	35.538,71 €	33.833,28 €
<i>PERSONAL DOCENT SERV. PERSONALS</i>	33.379,84 €	32.242,85 €	32.797,48 €

<i>SERGEANT POLICIA LOCAL</i>		52.505,94 €	52.505,94 €
<i>SUBALTERNS ADM. GENERAL</i>	22.586,30 €	28.506,25 €	25.390,49 €
<i>TÈCNIC AUXILIARS ADM. ESPECIAL</i>	33.365,75 €	35.718,53 €	34.683,31 €
<i>TÈCNIC MIG ADM. GENERAL</i>	38.348,77 €	39.595,04 €	38.764,19 €
<i>TÈCNIC MIG ADM.ESPECIAL</i>	40.545,31 €	40.335,96 €	40.478,70 €
<i>TÈCNIC MIG SERV. PERSONALS</i>	41.023,39 €	40.875,22 €	41.004,87 €
<i>TÈCNIC SUPERIOR ADM. ESPECIAL</i>	43.212,53 €	54.717,71 €	47.321,52 €
<i>TÈCNIC SUPERIOR ADM. GENERAL</i>	35.038,63 €	49.496,61 €	40.821,82 €
<i>TÈCNICS AUXILIARS SERV. PERSONALS</i>	20.511,75 €		20.511,75 €
Total general	31.013,59 €	35.561,06 €	32.838,02 €

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Rubí basades en la retribució total sense hores extraordinàries i el nombre d'hores anuals teòriques. Els salaris s'han comptabilitzat sense el complement d'antiguitat.

Per garantir la confidencialitat de les dades s'han eliminat de l'anterior quadre els llocs de treball amb una sola persona en algun dels dos sexes.

L'anàlisi de l'anterior quadre mostra que **de manera consistent a l'Ajuntament de Rubí en la majoria de llocs de treball la retribució dels homes és superior a la de les dones**. Les dones tenen una retribució superior en 3 llocs de treball: Personal docent de serveis personals, Tècnic mig adm. especial i Tècnic mig serveis personals. Aquesta és una situació coneguda per la plantilla, segons s'ha comentat en els grups de discussió.

Per tant, es conclou que efectivament **existeix bretxa salarial a l'Ajuntament de Rubí, doncs pel mateix tipus de treball i treball d'igual valor es remunera de manera diferenciada**.

L'Ajuntament està a punt de començar un procés de valoració de llocs de treball que ajudarà a ubicar i classificar-los en funció del seu valor, salvant les discrepàncies actuals. Caldrà assegurar que aquesta valoració de llocs de treball contempli la legislació vigent en matèria d'igualtat per incorporar-la a la present diagnosi.

3.7 Condicions de treball

L'horari habitual a l'Ajuntament de Rubí és **de 8 a 15h, realitzant 35h efectives de treball setmanals i 2.5h d'auto-formació**. Tal i com s'ha observat al gràfic nº 6 el 61% de les dones i el 44% dels homes que formen part de la plantilla realitzen la seva jornada en aquest horari.

Una part important de la plantilla realitza prolongació de jornada. Són casos en els que el servei o àrea necessita cobrir un determinat horari pel que aquestes persones amplien la seva jornada fins a les 37.5h o 40h efectives de treball setmanal.

Cal destacar, però, que **l'actual sistema informàtic no permet recollir de manera personal i estadística el nombre d'hores efectives treballades per la plantilla**, pel que serà necessari encarar aquest punt en el pla d'accions ja que aquesta carència afecta també en els càlculs de preu hora realitzats en matèria retributiva.

La plantilla de la policia local és la única que es regeix per un sistema de treball a torns, cobrint les 24h de tots els dies de la setmana.

Figura 9. Mesures de conciliació presents a l'acord de condicions i al conveni col·lectiu de la plantilla de l'Ajuntament de Rubí

- **Jornada de treball (Art. 8-11):** descriu la jornada habitual i el temps de descans entre jornades. A més, exposa que la RLT determinarà els llocs de treball amb jornada irregular i jornada flexible.
- **Horari (Art. 12):** estableix l'horari general i la flexibilitat, excloent el personal que treballa a torns. També descriu els col·lectius amb horaris específics.
- **Llicències i permisos (Art. 17-34):** s'enumeren els permisos legalment concedits en tots els supòsits, ampliant en alguns casos els màxims legals establerts per l'Estatut dels Treballadors.

Per exemple, s'ofereix un permís per a preparació d'exàmens de fins a 4 dies anuals o un per assistència a convocatòries d'oposicions de consolidació de l'ocupació temporal del dia anterior a la prova.

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Rubí

La situació actual ha condicionat l'organització del treball diari **fent imprescindible el teletreball per a una gran majoria de les persones de l'Ajuntament de Rubí**. Caldrà determinar les necessitats i condicions que es desenvoluparan en els propers mesos, a mesura que la situació permeti una nova organització interna. Part de la plantilla manifesta que el teletreball els ha ajudat mentre que hi ha persones que es troben més còmodes treballant a les instal·lacions de l'Ajuntament. El sentiment majoritari és que una combinació dels dos models és la millor organització. A més, s'han mostrat dificultats en l'organització personal, la càrrega mental afegida i els mitjans personals que s'han hagut de proporcionar.

L'Ajuntament preveu que el desenvolupament del teletreball dependrà també dels aspectes econòmics relacionats amb el mateix.

Caldrà tenir en compte aquestes necessitats per dissenyar una política a llarg termini.

En els focus grups s'ha manifestat que no és senzill localitzar la informació referent a les condicions de treball en general i les mesures de conciliació en particular. Per exemple, no és senzill localitzar el conveni col·lectiu d'aplicació. **Es proposa la creació o actualització d'un kit de benvinguda per recollir aquesta informació.**

Des de RH s'està treballant en un document per recollir la informació sobre les mesures de conciliació i altres condicions de treball amb la idea de facilitar-ne també la interpretació.

Pel que fa a **les dades d'utilització de permisos, excedències i baixes mèdiques, no ha estat possible recollir-les amb l'actual sistema informàtic** pel que caldrà abordar en el pla d'accions una millora de l'obtenció de dades en aquest sentit.

Cal apuntar que en els casos de baixes mèdiques de llarga durada, la possibilitat de cobrir-les depèn de la durada de la mateixa, del moment de l'any i del servei on es doni la baixa.

3.8 Corresponsabilitat

Tal com s'analitza en el gràfic nº5, un 4.8% de les dones y un 0.7% dels homes gaudeixen d'una reducció de jornada per guarda legal de menors o persones a càrrec. **Aquesta desigualtat en l'ús de mesures de conciliació que afecten el salari reflexa que la manca de desenvolupament de l'exercici de corresponsabilitat present a la societat també afecta la plantilla de l'Ajuntament de Rubí.**

Figura 10. Mesures de conciliació per atendre necessitats familiars presents a l'acord de condicions i al conveni col·lectiu de la plantilla de l'Ajuntament de Rubí

- **Flexibilitat horària per atendre necessitats familiars (art. 16):** s'atorga flexibilitat per entrar una hora més tard a les persones amb fills/es menors de 12 anys, malaltia greu de familiars o tenir a càrrec una persona dependent.
- **Llicències i permisos (Art. 17-34):** s'enumeren els permisos legalment concedits en tots els supòsits, ampliant en alguns casos els màxims legals establerts per l'Estatut dels Treballadors.
Per exemple, existeix un permís per acompanyar fills i filles menors o persones dependents a consultes mèdiques.
- **Reduccions de jornada (Art. 23):** destaca en aquest article la possibilitat de gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat amb dret al 80% o al 60% de les retribucions per a fills menors de 12 anys, persones dependents a càrrec o ser víctima de violència de gènere per fer efectiva la protecció o l'assistència social íntegra.

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Rubí

L'Ajuntament posa a disposició de la plantilla mesures específiques de conciliació per atendre les necessitats familiars.

Entre aquestes s'inclouen els supòsits legalment establerts però en destaquen altres com **una major flexibilitat horària, un permís per acompanyar menors i persones dependents a càrrec a consultes mèdiques o una millora salarial en la reducció de jornada per guarda legal.**

La plantilla té coneixement de les mesures de conciliació, sobretot les enfocades a la corresponsabilitat, tot i que manifesta que en alguns casos les mesures atorgades al personal interí són inferiors a les mesures pel personal fix o funcionari, com per exemple una setmana de més de permís de lactància.

Per altra banda, no hi ha una política interna de reunions que recomani evitar la programació de les mateixes en hores compatibles amb les mesures de conciliació.

També es detecta que és habitual que les persones en jornada reduïda no vegin reduïda la seva càrrega de treball pel que s'incrementa l'esforç realitzat per aquestes persones.

No hi ha dades de l'ús de mesures com excedències per curs de familiars, permisos de maternitat o hores de lactància. Caldrà, per tant, incloure al pla d'accions la necessitat d'establir millores al sistema de gestió per a poder recollir aquestes dades en un futur.

3.9 Infrarrepresentació femenina

Segons l'anàlisi quantitatiu realitzat, es mostra que **la plantilla de l'Ajuntament de Rubí és feminitzada**, un fet habitual en organitzacions públiques.

A l'anàlisi de la representativitat horitzontal i vertical s'observa que **aquesta composició no es repeteix en les diferents àrees ni llocs de treball. Ni tampoc en l'estructura jeràrquica dels diferents grups professionals.**

Així, l'únic grup que replica la distribució general és el grup A1, amb un 60% de dones i un 40% d'homes. Els grups A2 i C1 estan més feminitzats que la mitjana de l'Ajuntament, amb un 66% i un 76% respectivament. En canvi, els grups C2 i AP gaudeixen pràcticament d'equilibri entre sexes, amb un 50% i un 46% de dones, pel que el seu grau de masculinització és major que el de la plantilla en general. **No es percep a priori, per tant, el fenomen del "sostre de vidre" a l'Ajuntament de Rubí i aquesta és també la percepció de la plantilla.**

Semblaria, doncs, que **a l'Ajuntament de Rubí les dones ocupen la part superior de l'estructura jeràrquica però tal com s'ha observat en l'anàlisi salarial, això no sempre es tradueix en un rang salarial superior.**

Pel que fa la distribució entre àrees, en l'anàlisi previ **s'ha arribat a la conclusió de l'existència de segregació horitzontal, podent afirmar que el "terra enganxós"** és present amb una clara predominança de dones en les professions relacionades amb

la cura en el seu sentit més ampli mentre que els homes s'ubiquen dins la policia local i en àrees més tècniques.

L'anàlisi de la distribució de la plantilla en els diferents llocs de treball observa la mateixa tendència. Hi ha llocs de treball clarament feminitzats com els de personal administratiu o educadora de l'escola bressol i altres masculinitzats com agent de policia local o operari d'oficis.

La representació legal de la plantilla està composta de 12 dones i 9 homes, és a dir, una distribució similar a la del total de la plantilla.

3.10 Prevenció de l'assetjament

Es recull a continuació la documentació de l'Ajuntament de Rubí per a la prevenció de les diferents tipologies d'assetjament.

Figura 11. Documentació relativa a la prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere de l'Ajuntament de Rubí

- Protocol de prevenció i actuació d'assetjament sexual i per raó de sexe a l'Ajuntament de Rubí (2010)
- Protocol d'actuació per a la prevenció de l'assetjament laboral o psicològic (mobbing) a l'Ajuntament de Rubí (2013)
- Informe de casos d'assetjament sexual i laboral a l'ajuntament de Rubí, 2008-2021

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Rubí

El Protocol de prevenció i actuació d'assetjament sexual i per raó de sexe a l'Ajuntament de Rubí data de l'any 2010 i es crea per donar resposta a la normativa en matèria d'Igualtat present en el moment de la seva redacció.

La plantilla comenta que s'hauria de realitzar una comunicació activa d'aquest protocol, ja que ara mateix no és fàcil localitzar-lo.

El document contempla només les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe pel que **s'aconsella la seva actualització per incloure també les situacions relacionades amb l'assetjament per orientació sexual i identitat o expressió de gènere**. A més, malgrat que està escrit predominantment utilitzant el llenguatge no sexista, hi ha alguna expressió redactada en masculí, fet que es podria corregir en aquesta actualització.

Es descriu en el document les actuacions que es realitzaran per a la sensibilització en la prevenció de l'assetjament així com les 2 vies de resolució interna per a aquestes situacions, la informal i la formal. També descriu la possibilitat d'accedir a vies de resolució externa.

Respecte al Protocol d'actuació per a la prevenció de l'assetjament laboral o psicològic, que es va realitzar el 2013, fa referència a totes les situacions d'assetjament laboral i esmenta l'anterior protocol específic d'assetjament sexual i per raó de sexe.

Aquest protocol **incorpora una obligació de no ignorar una situació d'assetjament si s'és testimoni de la mateixa, fet que es valora positivament** per contribuir a un ambient lliure d'assetjament.

El procediment d'actuació descrit segueix les línies del Protocol de prevenció i actuació d'assetjament sexual i per raó de sexe, amb les mateixes persones de referència però incorporant l'assessorament extern d'una empresa aliena en prevenció de riscos.

Es recomana, per tant, incloure també aquest assessorament d'una persona experta dins el redactat del protocol en els casos d'assetjament sexual i per raó de sexe, assegurant que la persona assessora tingui competència en aquest àmbit.

Tot i que ambdós protocols assignen persones de referència per a la intervenció en cas de situacions d'assetjament, **no està definit actualment la designació d'aquestes persones pel que és urgent realitzar-la**, assegurant que tinguin formació suficient en la matèria. Posteriorment caldrien accions comunicatives per implantar de nou aquest recurs a l'organització.

L'informe de casos d'assetjament mostra que **de 2008 a 2020 s'ha registrat un total de 10 casos, 9 d'ells per assetjament laboral i 1 per assetjament sexual**. Tots ells han estat resolts, en 2 a través d'un acord entre les parts i en la resta a través d'un canvi de lloc o torn de treball.

Algunes persones de la plantilla manifesten que no serien capaces de detectar les situacions d'assetjament, sobretot en les primeres fases.

A més, s'ha detectat en els grups de discussió la presència de comentaris sexistes i micromasclismes per part d'alguns homes de la plantilla pel que caldrà realitzar actuacions específiques, tant comunicatives com formatives, en aquest sentit. Seria important prioritzar-les als comandaments, almenys en una primera fase.

Caldrà programar actuacions tant de sensibilització en matèria de prevenció de l'assetjament com formacions específiques, doncs ara mateix no se'n ofereixen.

3.11 Altres mesures

Violència de gènere

Dins de les mesures de conciliació presents en els acords col·lectius de l'Ajuntament de Rubí figura la possibilitat de gaudir d'una reducció de jornada d'un terç o de la meitat amb dret al 80% o al 60% de les retribucions per víctimes de violència de gènere per fer efectiva la protecció o l'assistència social íntegra.

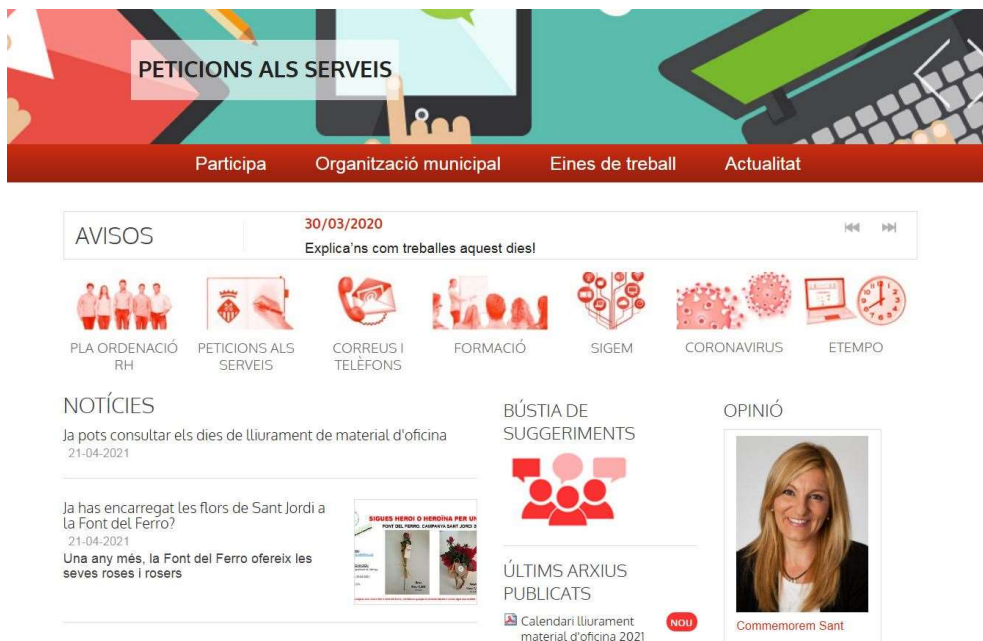
Aquesta és la principal mesura en aquest àmbit, tot i que no es té registre de l'ús de la mateixa per part de cap treballadora.

Des de l'àrea d'Igualtat **es realitzen accions de sensibilització en matèria de violències masclistes per a la ciutadania però no es té constància d'actuacions exclusivament dirigides a la plantilla pel que seria d'especial interès realitzar-ne.**

Comunicació

L'Ajuntament de Rubí disposa de diversos canals de comunicació interna com el correu electrònic corporatiu o la intranet.

Imatge 1. Imatge de la Intranet de l'Ajuntament de Rubí



Font: Ajuntament de Rubí

La intranet és la principal font d'informació de les polítiques internes i s'estructura en base a notícies del propi Ajuntament. Malgrat que té alguns apartats estables, **la informació relacionada amb la igualtat d'oportunitats, la pròpia comunicació no sexista o la prevenció de l'assetjament no és fàcilment accessible.**

Dins la pròpia intranet es troba una guia de llenguatge no sexista, concretament el document "Marcar les diferències: la representació de dones i homes a la llengua" editada per la Generalitat de Catalunya l'any 2005. Tot i ser-hi present, el coneixement d'aquesta guia és pràcticament nul dins la corporació, inclòs el servei de comunicació, pel que **caldria revisar i actualitzar el contingut de la informació sobre comunicació no sexista i fer-ne promoció per tal d'adaptar-la com a eina de treball i consulta.**

Les comunicacions que es realitzen per e-mail incorporen habitualment el llenguatge no sexista.

Malgrat que s'han realitzat formacions específiques de comunicació no sexista, la plantilla comenta que li manca accés a informació sobre aquest aspecte, no hi ha models de referència que ho incorpori i té dificultats per incorporar-la en el seu dia a dia. No es percep una directiva clara per fer de la comunicació no sexista un tema transversal. Caldria incorporar a la formació sobre comunicació no sexista apunts de sensibilització per entendre'n la necessitat.

Tal com s'ha analitzat al llarg del present document, **la presència de llenguatge no sexista dins la documentació i comunicacions de l'Ajuntament de Rubí no és uniforme.** Part de la documentació es redacta d'aquesta manera però segueix existint una altra part que està redactada parcialment o total utilitzant el masculí genèric.

Malgrat que no s'ha realitzat un anàlisi de la comunicació externa de l'Ajuntament de Rubí en el marc d'aquest pla, s'han detectat alguns exemples que també s'haurien de revisar com els cartells per animar al voluntariat de Protecció Civil.

L'Ajuntament de Rubí està treballant en un nou Pla de comunicació interna. **Caldria incorporar a aquest pla la necessitat de formació en comunicació no sexista** tant a persones clau relacionades amb la comunicació com a la plantilla en general. A més, es proposa **revisar el desenvolupament de les accions incloses en el pla per assegurar que incorporin la perspectiva de gènere en la seva implantació.**

Segons s'ha detectat en els grups de discussió, és necessari treballar també en la comunicació informal per evitar no només l'ús del llenguatge sexista sinó també comentaris sexistes per part de companys en la mateixa o diferent jerarquia.

Prevenició de riscos laborals

L'Ajuntament de Rubí compta amb un sistema de gestió de la prevenció de riscos d'acord amb l'establert en la normativa vigent.

Figura 12. Documentació relativa a la prevenció de riscos

- Pla de prevenció de riscos laborals 2018-2020
- Protocol d'avaluació i prestació de la situació protegida. "Tasques excloses durant el període d'embaràs o lactància"
- Avaluacions de riscos de llocs de treball (mostra)
- Protocol per a la prevenció d'agressions al personal municipal

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Rubí

El Pla de prevenció de riscos laborals exposa els diferents aspectes relatius a la gestió de l'activitat preventiva i la seva integració dins de l'organització. **Menciona l'existència de diferents recursos per a la prevenció en l'àmbit de la igualtat, això és el protocol de tasques excloses durant el període d'embaràs o lactància, el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe i el pla d'igualtat intern.** Especifica que s'informarà sobre la ubicació d'aquesta informació a la intranet a les noves incorporacions a la plantilla.

El document està redactat bàsicament en masculí a pesar d'incorporar algunes parts en llenguatge no sexista. Es recomana també incorporar de manera explícita la perspectiva de gènere, incloent-la de manera explícita dins els objectius generals a més d'incorporar la representativitat dels dos sexes dins l'estructura preventiva.

Es valora positivament l'existència d'un protocol específic que recull les tasques excloses durant el període d'embaràs o lactància. Aquest remet a l'avaluació de riscos pròpia del lloc de treball a més de proporcionar les mesures preventives bàsiques en cas de detectar-se l'existència de risc per la mare o el nadó.

Respecte a les avaluacions de riscos, es valora molt positivament la identificació dels llocs tenint en compte el sexe de la persona que els ocupa en algunes avaluacions tot i que no passa el mateix en altres. Per exemple la identificació de la Directora, les Mestres i tècniques de suport o la Cuinera de l'avaluació de riscos de la llar d'infants però en canvi la identificació en genèric masculí d'assistents socials, educadors socials, treballadors socials i informadors dins el personal tècnic de serveis socials de l'avaluació de serveis a les persones. S'inclouen també les situacions d'embaràs i lactància en la pròpia avaluació.

La pròpia avaluació contempla els riscos psicosocials i l'Ajuntament realitza el seguiment d'alguns ítems mitjançant enquestes de clima laboral. **Es recomana en ambdós casos realitzar un anàlisi diferenciat en funció del gènere per tal de detectar riscos específics com poden ser els derivats de factors com la corresponsabilitat.**

L'existència del Protocol per a la prevenció d'agressions al personal municipal és un punt fort del sistema preventiu de l'Ajuntament de Rubí. En ell es detallen les mesures preventives de les dependències, de la formació de les persones professionals i dels procediments d'actuació en cas d'incidència i els recursos a disposició amb la forma d'activació.

Per últim, és recomanable que el Comitè de Seguretat i Salut, l'òrgan de participació entre la plantilla i l'Ajuntament en matèria de prevenció de riscos, **sigui paritari pel que fa al gènere de les persones que l'integren i que aquestes tinguin formació en perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals.**

Entorn

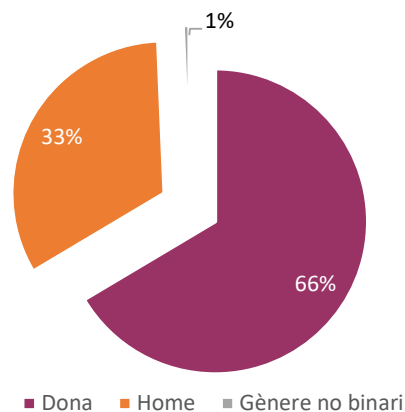
Hi ha la voluntat d'aplicar el clausurat de gènere en les contractacions, per tal complir amb l'obligatorietat marcada per l'article 10 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva entre dones i homes. És a dir que totes les empreses que col·laborin amb l'Ajuntament de Rubí tinguin un pla d'igualtat així com un protocol de gènere. Es tenen molt en compte aquests aspectes d'igualtat d'oportunitat entre dones i homes en les subcontractacions.

3.12 Anàlisi de l'enquesta

Perfil de les persones enquestades

El perfil de les persones que han participat a l'enquesta és un dels elements necessaris per a poder extreure conclusions dels seus resultats, que alhora serviran per a la planificació de les accions del present Pla.

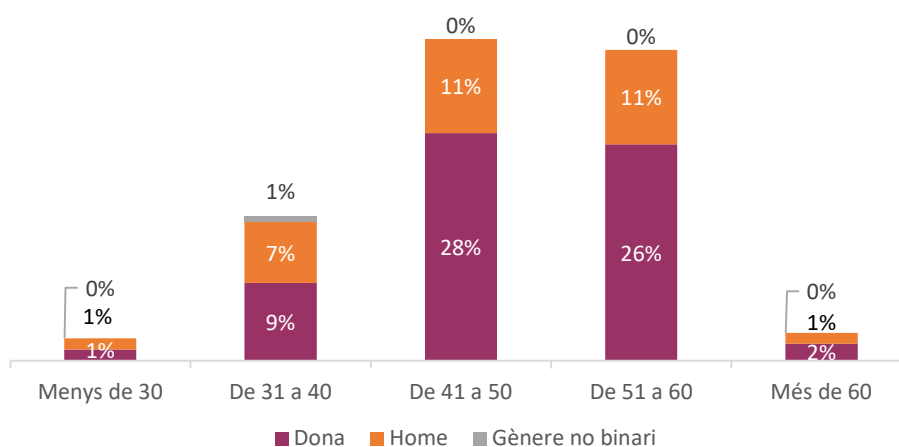
En primer lloc cal destacar que l'enquesta per la Diagnosi de gènere de l'Ajuntament de Rubí **ha estat contestada per 149 persones**, de les 750 que formen part de la plantilla. Així, **es presenta a continuació les respostes i percepcions del 19.87% del total de les persones que formen part de l'Ajuntament.** Aquesta participació, malgrat que baixa, es troba en la mitjana de resposta en els qüestionaris on-line que oscil·la entre el 10% i el 30%.



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Rubí (Octubre 2020). Total=149

S'observa també **que la majoria de les persones enquestades són dones, en concret un 66% del total, enfront del 33% que són homes i un 1% que correspon al gènere no binari.** En comparar aquestes dades de participació enfront de la composició de la plantilla cal tenir en compte que la participació femenina ha estat superior a la masculina.

Gràfic 23. Quina és la teva edat?

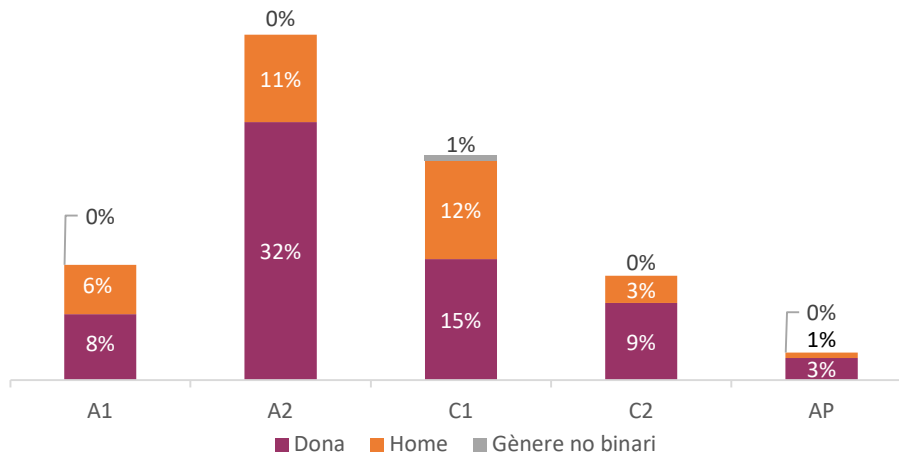


Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Rubí (Octubre 2020). Total=149

Sobre l'edat de les persones que han participat en l'enquesta, **destaca l'elevada edat de les persones que han respost,** sent les franges amb major participació les de 41 a 51 anys i de 51 a 60 anys.

Per gènere, s'observa **una major participació dels homes en la franja d'edat de 31 a 40 i de menys de 30 anys, on aquesta s'acosta a la paritat.** La participació en el gènere no binari es troba a la franja de 31 a 40 anys. En les franges de més de 41 anys les dones tenen una participació clarament més elevada.

Gràfic 24. A quin grup professional pertanyes?

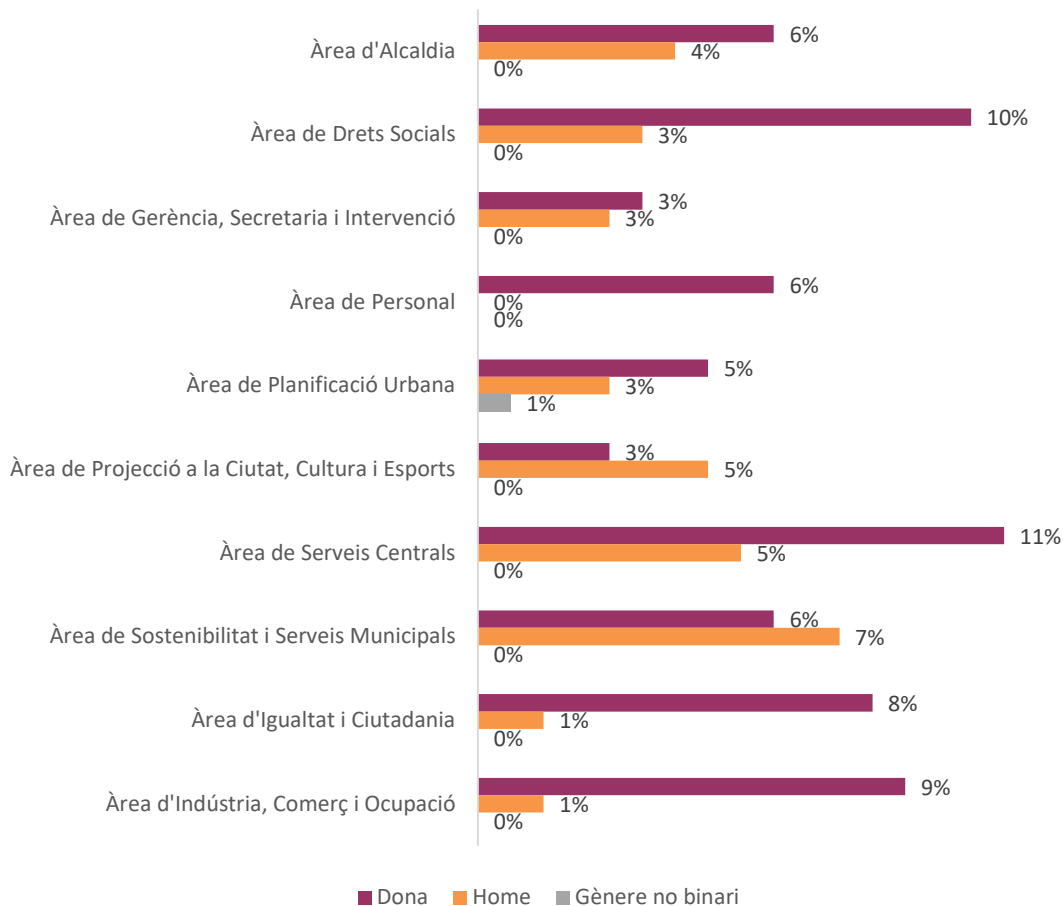


Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Rubí (Octubre 2020). Total=149

En relació als grups professionals, **cal destacar positivament la participació de totes les categories** si bé el grup AP és el que té menor representació.

En desagregar les dades per gènere, s'observa que la participació s'acosta a la paritat en els grups A1 i C1, on també hi ha participació del gènere no binari. En canvi, en la resta de grups la participació és clarament superior en les dones.

Gràfic 25. Àrea en què treballes



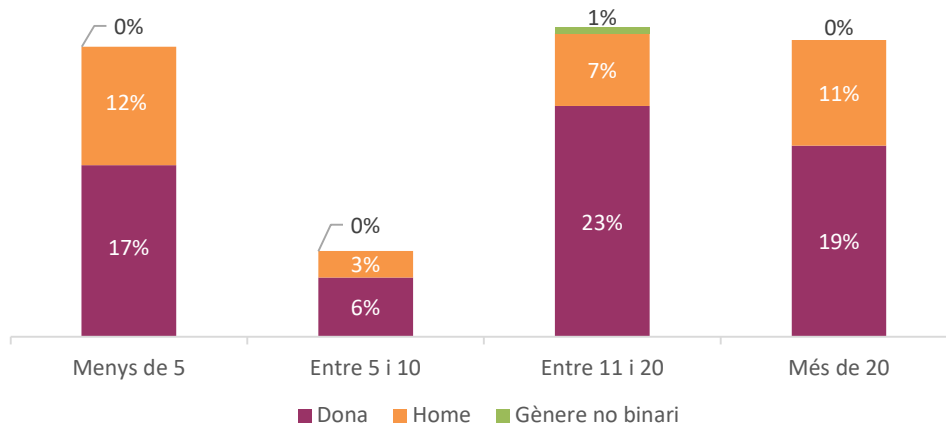
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Rubí (Octubre 2020). Total=149

En l'anàlisi de la distribució de les persones segons l'àrea en la que treballen, de nou cal esmentar una àmplia representació de les diferents àrees de l'ens municipal i que pràcticament en totes elles es troben respostes tant d'homes com de dones.

Destaca, però, la **desigual representació per gèneres en la participació en algunes de les àrees**. Les àrees de Personal, Serveis Centrals, Igualtat i Ciutadania i Indústria, Comerç i Ocupació tenen una major participació de dones mentre que les àrees de Projecció a la Ciutat, Cultura i Esports i de Sostenibilitat i Serveis Municipals tenen una participació majoritària d'homes. En l'àrea de Planificació Urbana hi ha participat també el gènere no binari.

Aquesta desigual distribució en les respostes pot estar relacionada amb la distribució per gènere de la plantilla.

Gràfic 26. Quants anys fa que treballa a l'ens local



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Rubí (Octubre 2020). Total=149

Respecte a l'antiguitat de la plantilla enquestada a l'Ajuntament de Rubí destaca la **baixa participació de les persones amb una antiguitat d'entre 5 i 10 anys**. Mentre que en la resta de franges han participat aproximadament un 30% de les persones enquestades, en aquesta les persones que hi pertanyen no arriben al 10%.

Per gèneres, de nou hi ha una major participació de les dones en totes les franges d'antiguitat. Si bé la major diferència es troba en les franges d'entre 11 i 20 anys i entre 5 i 10 anys. Per contra, en les persones amb menys de 5 anys d'antiguitat és on la participació s'acosta més a la paritat.

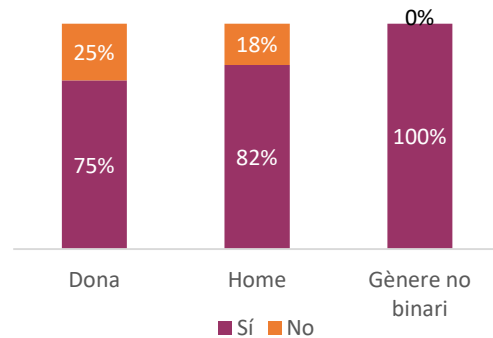
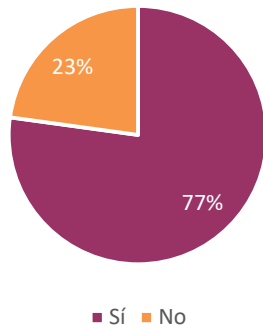
a. Cultura i gestió organitzativa des de la perspectiva de gènere

L'objecte d'aquesta primera línia és l'anàlisi de la percepció de les persones que han participat en l'enquesta envers el grau d'implantació de la perspectiva de gènere en la cultura i la gestió organitzativa de l'Ajuntament de Rubí.

Per tal d'aprofundir en aquest àmbit es planteja a la plantilla la percepció del compromís de l'organització vers la igualtat d'oportunitats entre les dones, els homes i les persones de gènere no binari i les prioritats de l'organització per avançar en la implantació de la perspectiva de gènere.

Gràfic 27. En general, creus que a l'Ajuntament de Rubí es té en compte la igualtat d'oportunitats de dones i homes?

la igualtat d'oportunitats de dones i homes? Per sexe



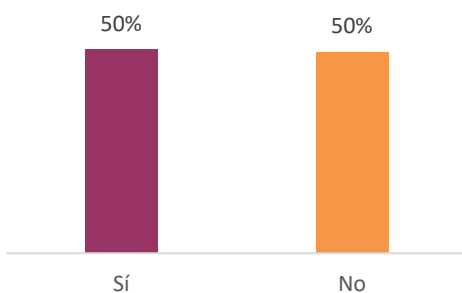
Gràfic 28. En general, creus que a l'Ajuntament de Rubí es té en compte

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Rubí (Octubre 2020). Total=149

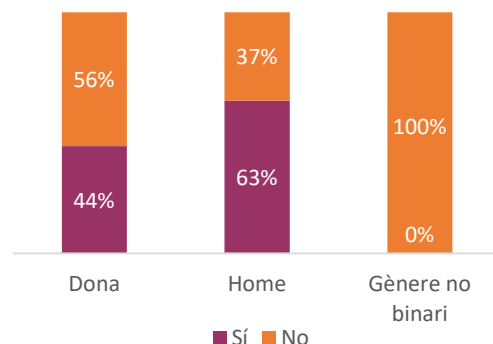
En aquesta primera pregunta **sobre la percepció de la igualtat d'oportunitats a l'Ajuntament de Rubí, destaca que una majoria del 77% de les persones creu que és així**, mentre que l'altre 23% opina el contrari.

Desagregant aquestes dades per gènere, s'observa que aquesta percepció augmenta en els homes, amb un 82% que així ho creu, i el gènere no binari, amb un 100%, mentre que en les dones és menor que la mitjana, sent un 75% de les que responen en aquest sentit. Així, **les dones creuen en major mesura que existeixi la igualtat d'oportunitats a l'Ajuntament de Rubí.**

Gràfic 29. Creus que les diferents àrees de l'Ajuntament tenen en compte la igualtat de gènere en el desenvolupament habitual de les seves tasques?



Gràfic 30. Creus que les diferents àrees de l'Ajuntament tenen en compte la igualtat de gènere en el desenvolupament habitual de les seves tasques? Per sexe



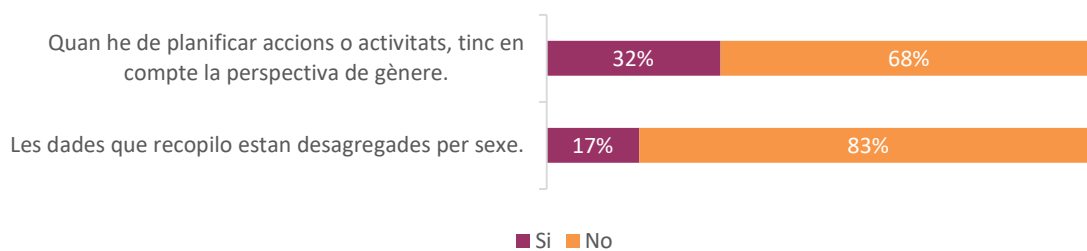
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Rubí (Octubre 2020). Total=149

Contràriament a la pregunta anterior, en demanar sobre la inclusió de la perspectiva de gènere en les tasques habituals, **només la meitat de les persones enquestades afirmen que es té en compte aquesta perspectiva en el dia a dia laboral a l'Ajuntament de Rubí.**

A més, aquesta percepció difereix molt en funció del gènere, ja que **mentre el 63% dels homes creuen que s'aplica la perspectiva de gènere en les tasques habituals, només el 44% de les dones ho veu així.**

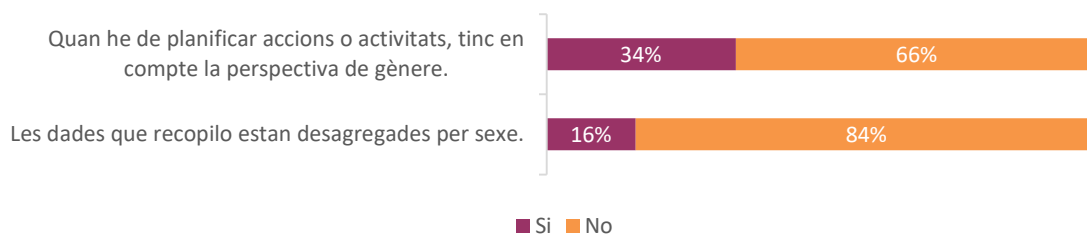
Així doncs, per garantir que les diferents àrees de l'Ajuntament incorporin la perspectiva de gènere al desenvolupament de les seves tasques, de cara a les accions del present Pla **es recomana la incorporació d'accions formatives que permetin integrar aquesta perspectiva transversalment a tota l'organització.**

Gràfic 31. Assenyala quines de les següents afirmacions referides a les teves tasques habituals són certes



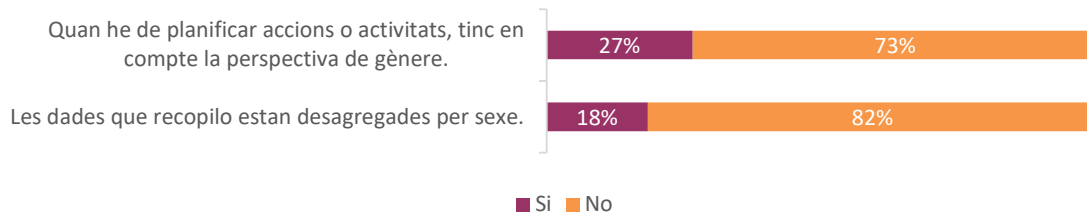
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Rubí (Octubre 2020). Total=149

Gràfic 32. Assenyala quines de les següents afirmacions referides a les teves tasques habituals són certes. Dones



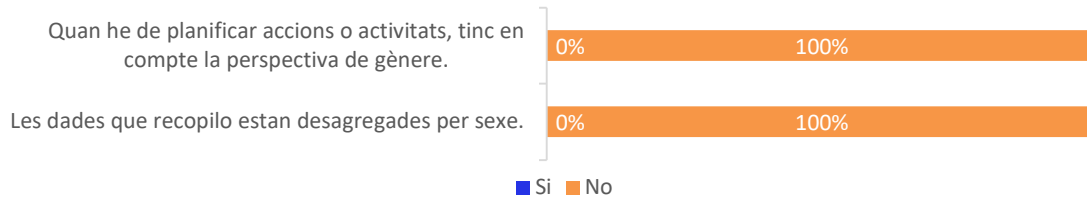
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Rubí (Octubre 2020). Total=99

Gràfic 33. Assenyala quines de les següents afirmacions referides a les teves tasques habituals són certes. Homes



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Rubí (Octubre 2020). Total=49

Gràfic 34. Assenyala quines de les següents afirmacions referides a les teves tasques habituals són certes. Gènere no binari



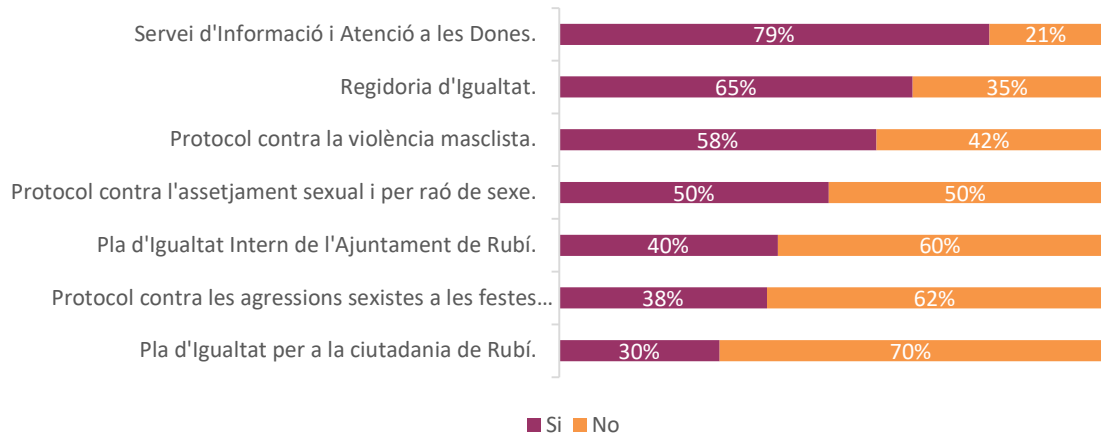
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Rubí (Octubre 2020). Total=1

Aprofundint en les tasques habituals, es pregunta a la plantilla **sobre la planificació de les activitats des de la perspectiva de gènere. S'observa que només un terç de les persones que han respost l'enquesta (32%) així ho realitzen.** Aquest percentatge és inferior en el cas de les respostes donades per part dels homes, que és un 27%, i el gènere no binari, on no hi ha cap resposta afirmativa.

Aquest percentatge augmenta en la qüestió sobre si es treballen les dades de manera desagregada per sexe. En aquest cas, **el 83% de les respostes afirmen que no treballen amb dades desagregades per sexe.** En aquesta pregunta no hi ha diferències importants entre les respostes de dones i homes, tot i que el 100% del gènere no binari tampoc ho realitza.

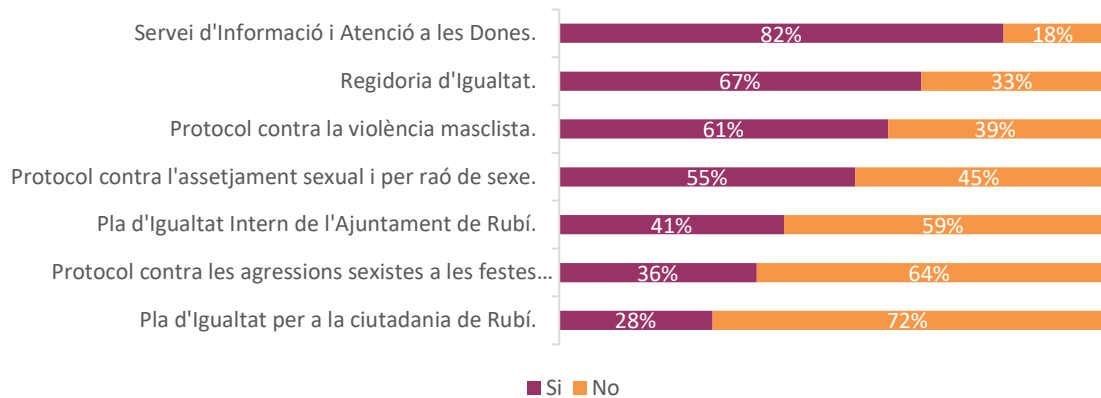
Cal ressaltar que, en comparar els resultats d'aquesta pregunta amb l'anterior s'observa que, la incorporació efectiva de la perspectiva de gènere en tasques concretes és inferior al prèviament considerat, reduint-se del 50% al 32%. Serà d'importància, doncs, dedicar accions del present Pla a potenciar la transversalitat de gènere en tots els serveis de l'Ajuntament.

Gràfic 35. Saps si a l'Ajuntament de Rubí existeixen les següents actuacions o polítiques referents a la igualtat de gènere?



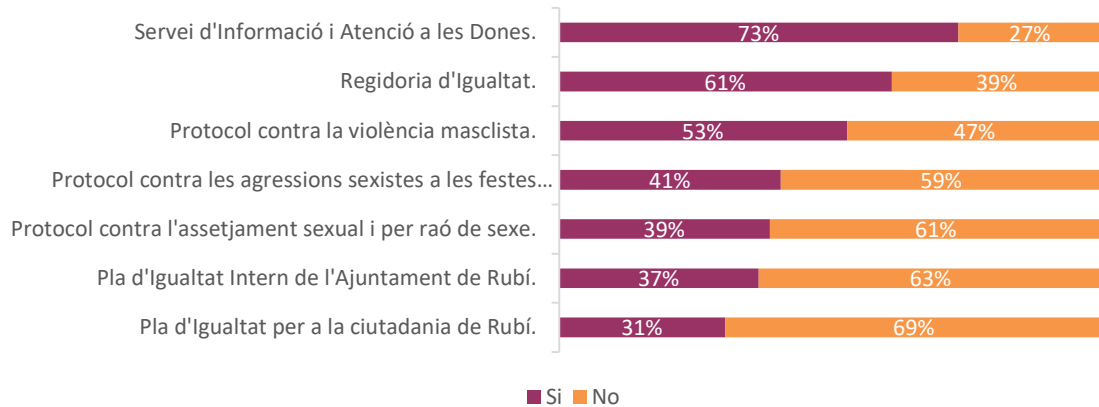
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Rubí (Octubre 2020). Total=149

Gràfic 36. Saps si a l'Ajuntament de Rubí existeixen les següents actuacions o polítiques referents a la igualtat de gènere? Dones



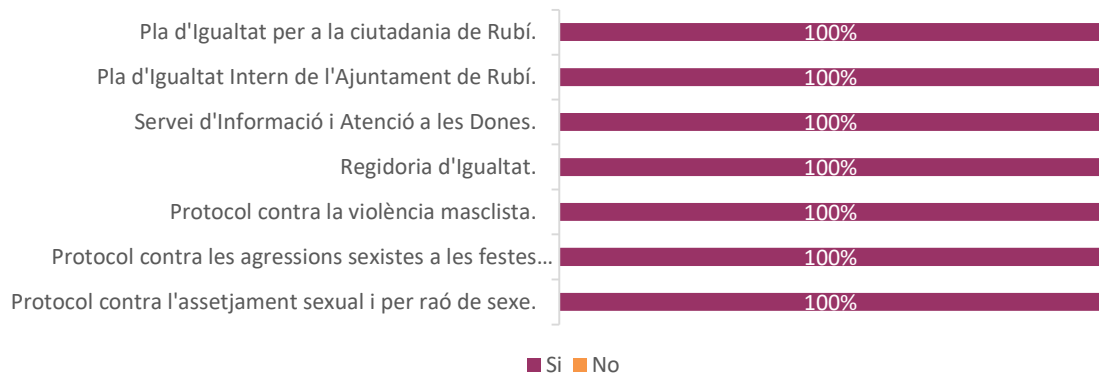
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Rubí (Octubre 2020). Total=99

Gràfic 37. Saps si a l'Ajuntament de Rubí existeixen les següents actuacions o polítiques referents a la igualtat de gènere? Homes



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Rubí (Octubre 2020). Total=49

Gràfic 38. Saps si a l'Ajuntament de Rubí existeixen les següents actuacions o polítiques referents a la igualtat de gènere? Gènere no binari



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Rubí (Octubre 2020). Total=1

Sobre el grau de coneixement de les persones enquestades sobre les polítiques de gènere existents a l'Ajuntament de Rubí, **la més coneguda és el Servei d'Informació i Atenció a les Dones, amb un grau de coneixement del 79% del total.** Aquest servei és més conegut entre les dones (82%) que entre els homes (73%).

La següent política amb major nivell de coneixement és la **Regidoria d'Igualtat, amb un 65% de les persones que han respost a l'enquesta afirmen conèixer-la.** També en aquesta àrea el coneixement de les dones és més ampli que els homes (67% vers 61%).

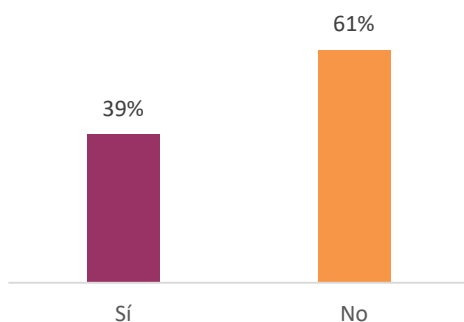
A continuació es troba **el Protocol contra la violència masclista. Aquesta actuació és coneguda per un 58% de la plantilla enquestada,** en concret un 61% de les dones i un 53% dels homes.

La resta de polítiques són conegudes per un 50% o menys de les persones que han respost a l'enquesta, amb un major grau de coneixement per part de les dones que els homes. Destaca que el gènere no binari coneix totes les polítiques referides.

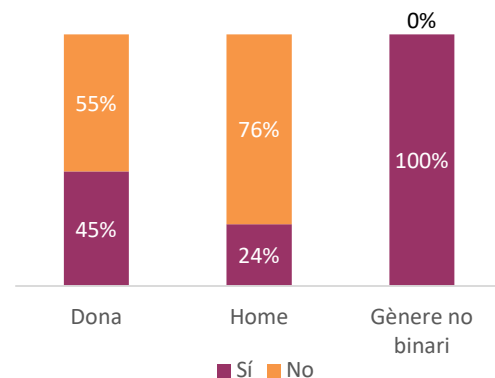
La política que **menys nivell de coneixement és el Pla d'Igualtat per a la ciutadania de Rubí, conegut només pel 30% de la plantilla** i amb poques diferències entre gèneres.

El desconeixement elevat de bona part de les polítiques i accions referents a la igualtat de gènere fa necessari **la incorporació d' accions de comunicació envers la seva existència dins del present Pla.**

Gràfic 39. Coneixes els drets laborals de les treballadores víctimes de violència masclista?



Gràfic 40. Coneixes els drets laborals de les treballadores víctimes de violència masclista? Per sexe



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Rubí (Octubre 2020). Total=149

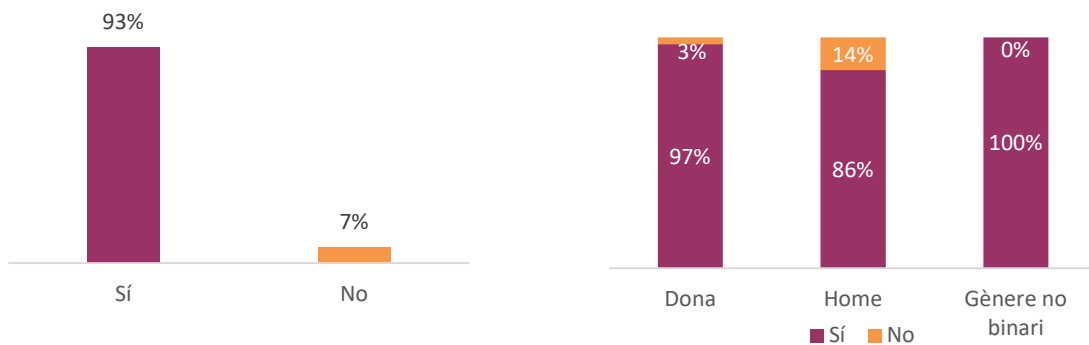
Respecte al coneixement dels drets laborals de les treballadores víctimes de violència masclista, **només el 39% de la plantilla enquestada en té coneixement.**

Desagregant les dades per sexe s'observa que aquest coneixement és molt més baix en els homes on **només 1 de cada 4 homes enquestats coneixen els drets de les víctimes de violència masclista.** El coneixement entre les dones augmenta fins al 45% mentre que el gènere no binari també els coneix.

Per tal d'aprofundir en el grau de coneixement d'aquests drets, s'ha inclòs una pregunta oberta on es demana que s'especifiquin. Si ve una àmplia majoria de les respostes afirmatives inclouen alguns dels drets per a víctimes de violència masclista, **es detecta certa confusió amb el protocol per a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.**

L'elevat nombre de persones treballadores que desconeix o que presenta confusions amb els drets de les treballadores víctimes de violència masclista mostra la necessitat d'incorporar accions en el present Pla que tractin aquest fet, per tal de garantir-ne els seus drets.

Gràfic 41. Creus que és necessari un Pla Intern d'Igualtat de dones i homes a l'Ajuntament?



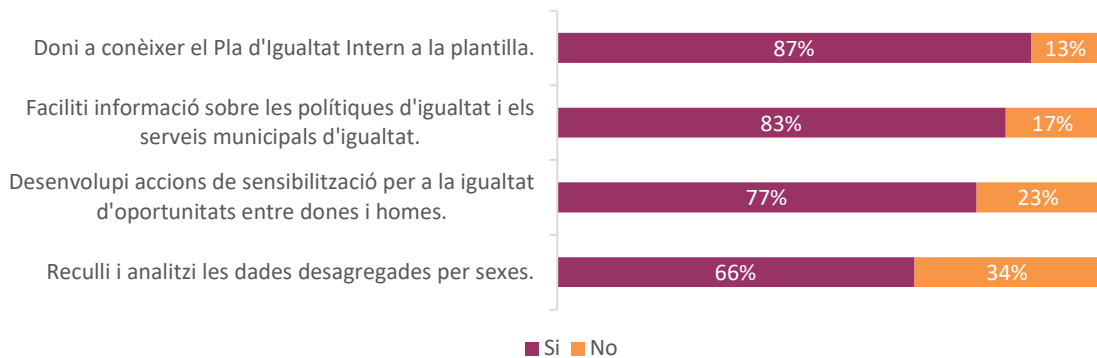
Gràfic 42. Creus que és necessari un Pla Intern d'Igualtat de dones i homes a l'Ajuntament? Per sexe

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Rubí (Octubre 2020). Total=149

La gran majoria de la plantilla creu que és necessari un Pla Intern d'Igualtat entre dones i homes a l'Ajuntament de Rubí, en concret un 93% de les persones que han respost a l'enquesta.

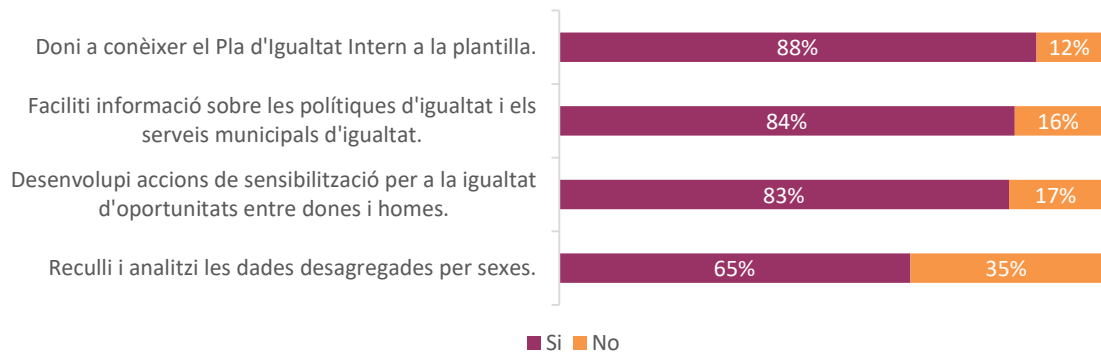
Aquestes respostes difereixen en funció del gènere. Mentre que en les dones aquesta opinió és encara més clarament majoritària amb un 97% de respostes afirmatives, entre els homes un 14% creu que no és necessari. La resposta del gènere no binari també afirma que cal un Pla Intern d'Igualtat.

Gràfic 43. Creus que és important que l'ajuntament de Rubí.



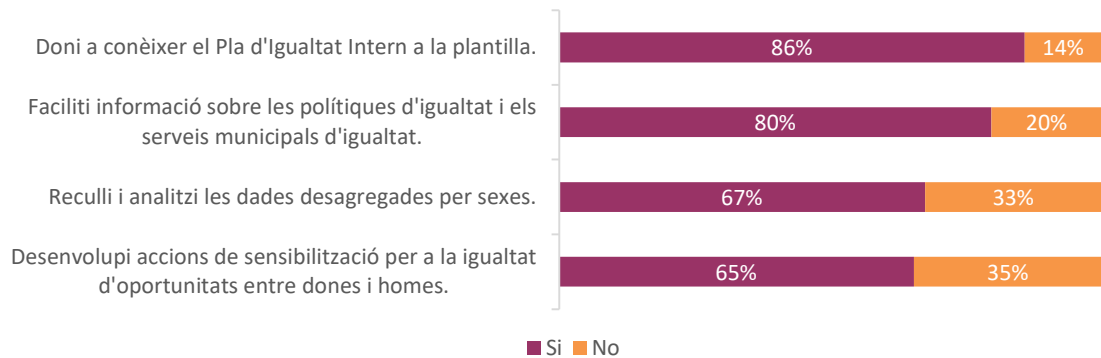
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Rubí (Octubre 2020). Total=149

Gràfic 44. Creus que és important que l'ajuntament de Rubí. Dones



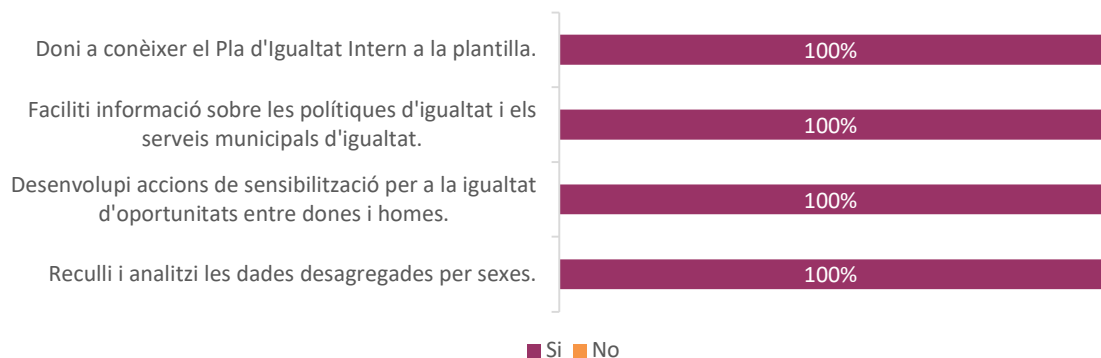
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Rubí (Octubre 2020). Total=99

Gràfic 45. Creus que és important que l'ajuntament de Rubí. Homes



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Rubí (Octubre 2020). Total=49

Gràfic 46. Creus que és important que l'ajuntament de Rubí. Gènere no binari



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Rubí (Octubre 2020). Total=1

En relació amb les prioritats que les persones que han participat a l'enquesta creuen que hauria de tenir l'Ajuntament en matèria d'Igualtat de Gènere, **el 87% creu que hauria de donar a conèixer el Pla d'Igualtat a la plantilla**, sense presentar-se diferències entre gèneres.

Seguidament, **el 83% exposa que l'Ajuntament hauria de facilitar informació sobre les polítiques i serveis municipals d'igualtat**. Desagregant aquesta dada per gènere, les dones opines en un percentatge lleugerament superior als homes aquesta necessitat, 84% vers 80%.

En canvi, hi ha una diferència important entre la percepció de la necessitat de desenvolupar accions de sensibilització. **Mentre que el 83% de les dones creu que l'Ajuntament hauria de desenvolupar accions de sensibilització per a la igualtat d'oportunitats, només el 67% del homes així ho creu.**

Per últim, cal destacar que només un 65% de la plantilla enquestada considera necessari que es recullin i analitzin les dades desagregades per sexe, sense diferències entre gèneres.

S'ha de relacionar la resposta a aquesta última pregunta amb el baix percentatge de persones que efectivament treballen en l'actualitat amb dades desagregades per sexe, un 17%. Per tant, **es recomana incorporar accions vers la importància de desagregar les dades per sexe, per observar tendències d'ús o impacte, entre d'altres, en el present Pla.**

Per últim, l'enquesta preguntava sobre les prioritats que hauria de tenir el II Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Rubí així com una pregunta oberta per a altres qüestions. En les dues preguntes les prioritats es relacionen amb els següents àmbits:

- 1. Garantir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, en l'accés, la promoció i la retribució,**
- 2. Sensibilitzar sobre la igualtat d'oportunitats a la plantilla i comandaments,**
- 3. Informar i formar sobre el contingut del Pla i vetllar pel seu compliment,**
- 4. Prevenció i actuació en casos d'assetjament sexual i per raó de sexe,**
- 5. Conciliació d'horaris de vida familiar i laboral.**

A continuació es recullen algunes de les respostes concretes:

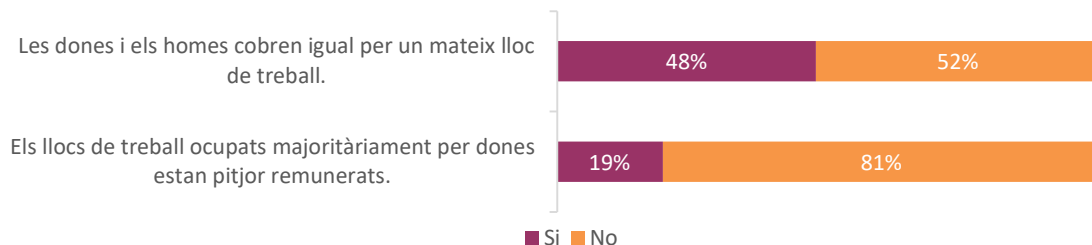
- Treballar per modificar que **determinats serveis, tasques o funcions siguin vistos com "exclusius" d'homes o de dones**
- Augmentar la presència diària d'**una manera de fer diferent i que sigui realment igualitària**, tant en les formes com en el contingut.
- Informació a la plantilla sobre els protocols en relació a l'assetjament sexual amb comunicacions user friendly (càpsules audiovisuals, etc.). **Eliminar qualsevol suport sexista que envaeixi els espais de treball** (pòsters de dones, etc.).

- **Donar pautes a tots els serveis** que tinguin en compte la diversitat de gèneres i com utilitzar aquestes dades (si és que s'han de recollir diferenciades per sexe).
- **Facilitar la conciliació laboral familiar**, en el dia a dia però especialment **en els aspectes que puguin afectar a la promoció i la carrera professional**.
- Garantir que no hi ha discriminació per raó de sexe. Eliminar estereotips. **Valoració de llocs de treball exclusivament en funció de variables com la productivitat, la responsabilitat o la dedicació professional**.
- Poder garantir que la feina sigui compatible amb la conciliació familiar. Reducció jornada laboral sense canvi de sou i suport d'un suplent tècnic per les tasques que s'han de realitzar amb menys hores. **Ajudes socials per la conciliació familiar de les treballadors/es: ajudes pel menjador escolar i escola bressol**, etc.
- Que tinguin uns objectius assequibles, però sobretot que existeixi **un sistema eficaç de seguiment i avaluació dels objectius** fixats.
- Que per cada promoció interna es facin concursos de promoció interna que donin igualtat d'oportunitats als treballadors independentment del seu sexe.
- Caldria que l'ajuntament ens **facilités i reiterés més informació a propòsit d'aquests temes**, perquè a mi mateixa he vist que em manca molta informació.
- Comunicar-lo a la plantilla i aplicar-lo.

b. Condicions laborals en perspectiva de gènere

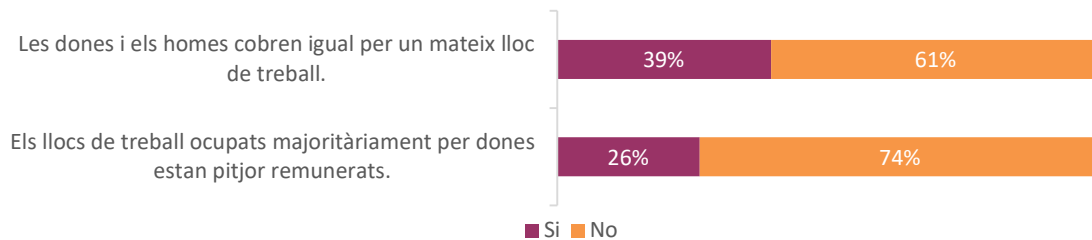
Aquesta línia estratègica analitza la percepció de les persones que han respost a l'enquesta envers la igualtat en les condicions laborals de l'Ajuntament de Rubí. S'inclouen entre aquestes qüestions sobre les retribucions salarials, la conciliació personal, familiar i laboral o la promoció de la maternitat i la paternitat.

Gràfic 47. Valora si les següents afirmacions referides a l'Ajuntament de Rubí són certes.



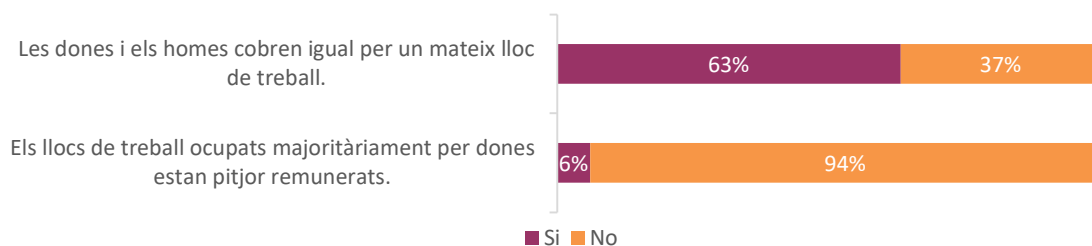
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Rubí (Octubre 2020). Total=149

Gràfic 48. Valora si les següents afirmacions referides a l'Ajuntament de Rubí són certes. Dones



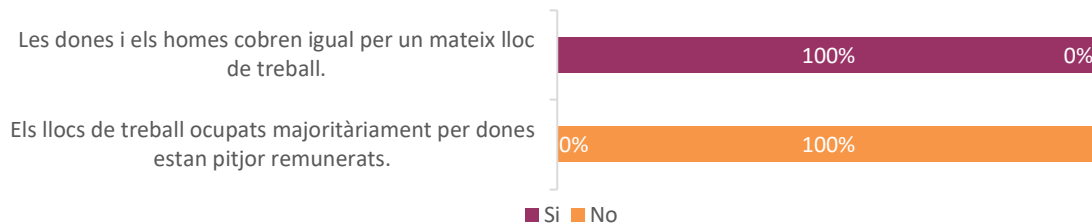
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Rubí (Octubre 2020). Total=99

Gràfic 49. Valora si les següents afirmacions referides a l'Ajuntament de Rubí són certes. Homes



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Rubí (Octubre 2020). Total=49

Gràfic 50. Valora si les següents afirmacions referides a l'Ajuntament de Rubí són certes. Gènere no binari



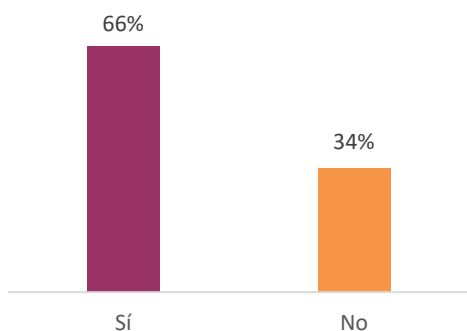
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Rubí (Octubre 2020). Total=1

Respecte a la pregunta sobre la igualtat salarial entre dones i homes a l'Ajuntament de Rubí cal destacar que **la majoria de les persones enquestades creuen que no existeix paritat salarial**. En concret, un 52% ha respost que les dones i els homes no cobren igual per un mateix lloc de treball.

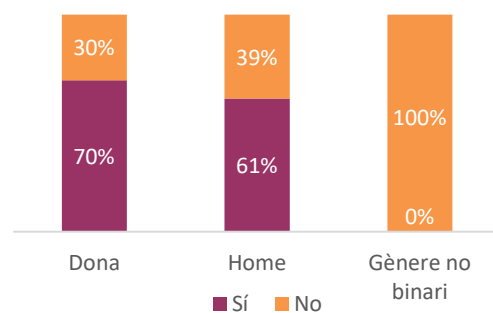
En desagregar les dades per gènere s'observa una percepció significativament diferent. Així, les dones afirmen en un 61% l'existència d'aquesta disparitat mentre que els homes creuen en un 63% que si que existeix igualtat salarial en un mateix lloc de treball. El gènere no binari també opina en aquest sentit.

Pel que fa a **la remuneració dels llocs de treball ocupats majoritàriament per dones, el 19% opina que estan pitjor remunerats**. De nou aquesta percepció difereix en funció del gènere de les persones que han respost. Els homes i el gènere no binari neguen majoritàriament aquesta afirmació (94% i 100% respectivament) però aquesta percepció baixa al 74% en el cas de les dones.

Gràfic 51. En general, creus que a l'Ajuntament de Rubí s'afavoreix l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral?



Gràfic 52. En general, creus que a l'Ajuntament de Rubí s'afavoreix l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral? Per sexe

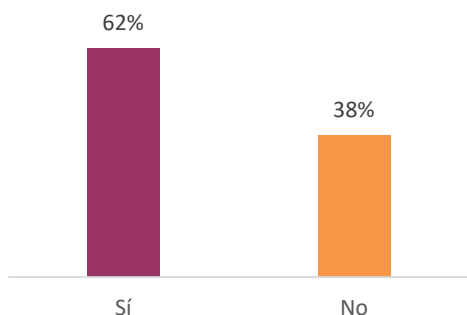


Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Rubí (Octubre 2020). Total=149

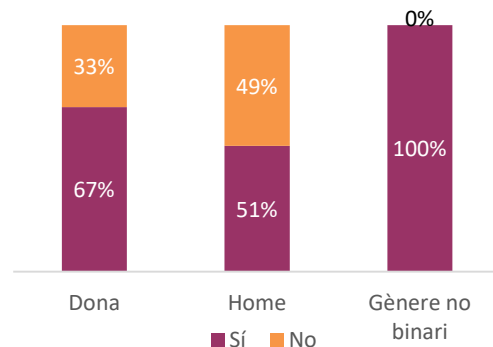
Pel que fa a l'afavoriment de l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral a l'Ajuntament de Rubí, només un terç de les persones enquestades (66%) així ho consideren. Cal destacar, doncs, que **un 34% considera que a l'Ajuntament no s'afavoreix a la conciliació de la vida familiar, personal i laboral**, fet que es recomana abordar a les accions del present Pla.

Desagregant les dades per sexe la diferència entre les dones i els homes és de 9 punts percentuals. El gènere no binari opina que no existeix aquesta conciliació.

Gràfic 53. Coneixes les mesures de conciliació disponibles a l'Ajuntament de Rubí?



Gràfic 54. Coneixes les mesures de conciliació disponibles a l'Ajuntament de Rubí? Per sexe



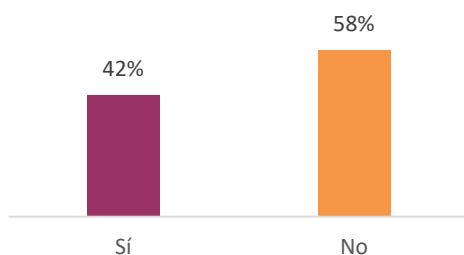
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Rubí (Octubre 2020). Total=149

En canvi, es valora positivament el grau de coneixement de les mesures de conciliació disponibles a l'Ajuntament, ja que **el 62% del total de respostes afirma que coneix les mesures disponibles.**

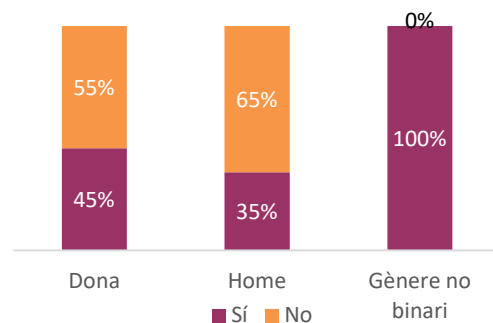
Desagregant les dades per sexes, s'observa que el grau de coneixement és major entre les dones, on un 67% afirma conèixer-les, que entre els homes, on aquest coneixement baixa al 51%. El gènere no binari també les coneix. Aquesta diferència entre gèneres pot estar relacionada amb una necessitat superior en el cas de les dones de fer ús d'aquestes mesures de conciliació per atendre les tasques de cures que tradicionalment han recaigut sobre elles.

A pesar les resultats positius, **un 38% de la plantilla afirma no conèixer les mesures de conciliació disponibles pel que caldrà incorporar accions comunicatives en aquest sentit.**

Gràfic 55. Creus que el fet de sol·licitar un permís de maternitat/paternitat perjudica la carrera professional?



Gràfic 56. Creus que el fet de sol·licitar un permís de maternitat/paternitat perjudica la carrera professional? Per sexe



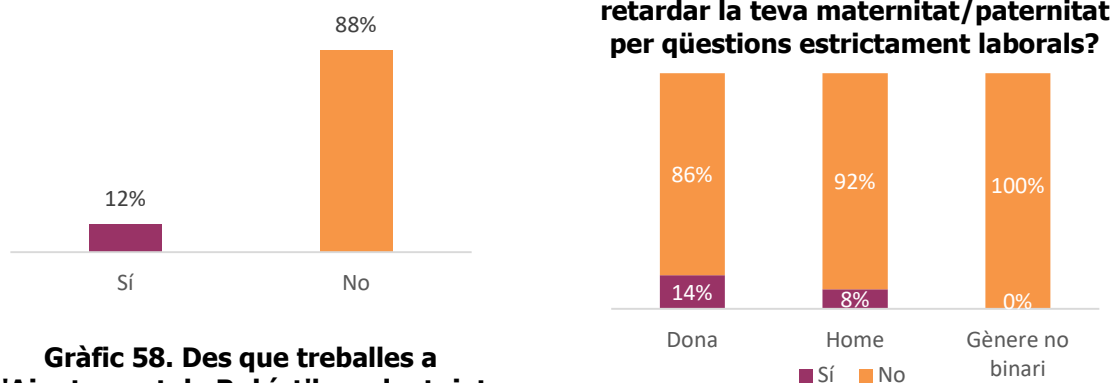
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Rubí (Octubre 2020). Total=149

La opinió de les persones enquestades respecte al foment de la maternitat o paternitat a l'Ajuntament de Rubí és destacable ja que **un 42% de la plantilla enquestada creu que sol·licitar el permís de maternitat o paternitat perjudica la carrera professional.**

Desagregant les dades per sexe s'observa que entre les dones i el gènere no binari la opinió és encara més ferma amb un 45% i un 100% que així ho creu. En canvi, en els homes són el 35% dels enquestats que ho afirmen.

Aquests són percentatges elevats pel que **s'hauran d'incorporar mesures urgents al Pla que abordin aquest tema.**

Gràfic 57. Des que treballes a l'Ajuntament de Rubí, t'has plantejat retardar la teva maternitat/paternitat per qüestions estrictament laborals?



Gràfic 58. Des que treballes a l'Ajuntament de Rubí, t'has plantejat

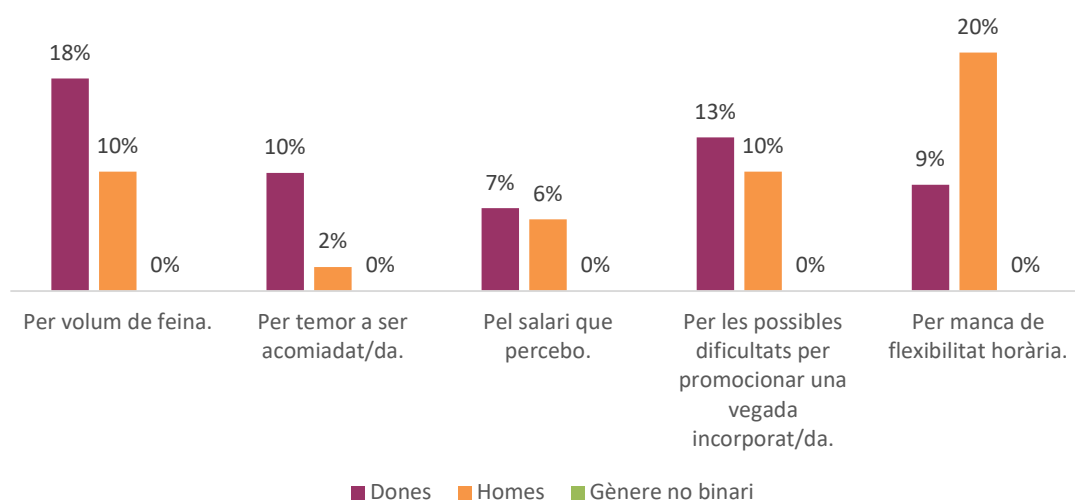
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Rubí (Octubre 2020). Total=149

Seguint amb aquesta qüestió, **un 12% de la plantilla afirma haver-se plantejat retardar la teva maternitat o paternitat per qüestions estrictament laborals.**

Aquestes respostes difereixen considerablement entre les dones i els homes, **fet que indica que elles creuen que tenen una penalització superior respecte a la maternitat.** Així, un 14% de les dones s'ho ha plantejat mentre que un 8% dels homes ho ha pensat. En el gènere no binari no s'ha plantejat aquest retard.

Per aprofundir en els motius, estrictament laborals, que han suposat el retard de la maternitat o paternitat es va formular una pregunta al respecte. Aquesta ha estat contestada tant per persones que van afirmar que s'havien plantejat retardar la seva maternitat o paternitat en la pregunta anterior com per altres que ho havien negat. Les respostes que s'exposen a continuació són sobre el total de la plantilla enquestada.

Gràfic 59. Qüestions estrictament laborals per les quals t'has plantejat retardar la maternitat/paternitat



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Rubí (Octubre 2020). Total=149

Destaca que entre les dones el volum de feina (18%) i les dificultats per promocionar una vegada incorporada (13%) són els principals motius de retardar la maternitat, seguits per ordre del temor a ser acomiadada (10%), la manca de flexibilitat horària (9%) i el salari percebut (7%).

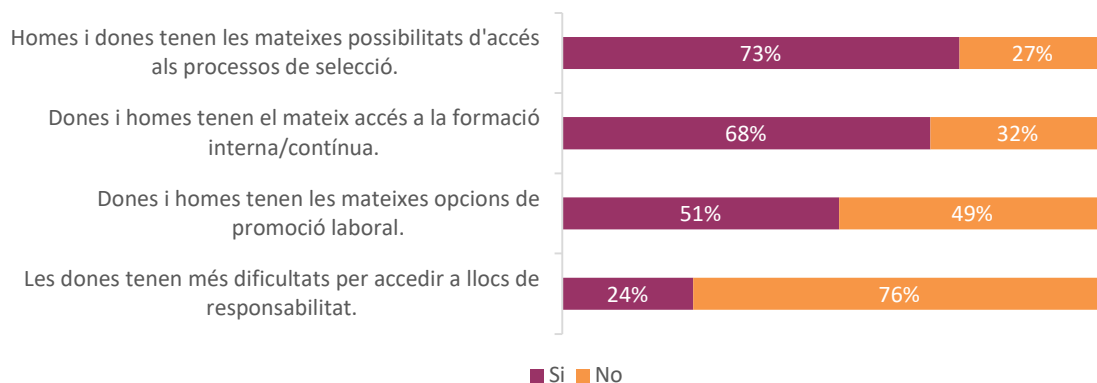
Els homes en canvi valoren com a principal motiu la manca de flexibilitat horària (20%). En menor mesura el volum de feina (10%), les possibles dificultats per promocionar una vegada incorporat (10%) i el salari percebut (7%). Per últim, el temor a ser acomiadat (2%) pràcticament no es valora com a factor a tenir en compte.

Arrel de les respostes donades entorn d'aquestes qüestions, serà necessari abordar en el pla d'accions les actuacions de promoció de la maternitat i paternitat necessàries per revertir la tendència detectada.

c. Accés, promoció i desenvolupament dins l'organització en perspectiva de gènere

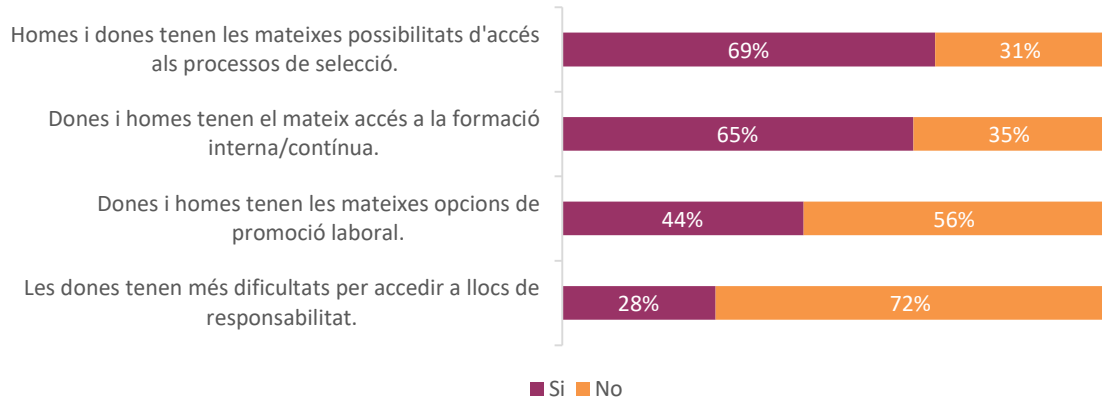
La present línia estratègica està dedicada a la percepció de la plantilla sobre l'accés, la promoció i el desenvolupament de la carrera professional dins l'Ajuntament de Rubí. Es tenen en compte la formació, els processos de selecció o les oportunitats de promoció interna a l'organització.

Gràfic 60. Valora si les següents afirmacions referides a l'Ajuntament de Rubí són certes.



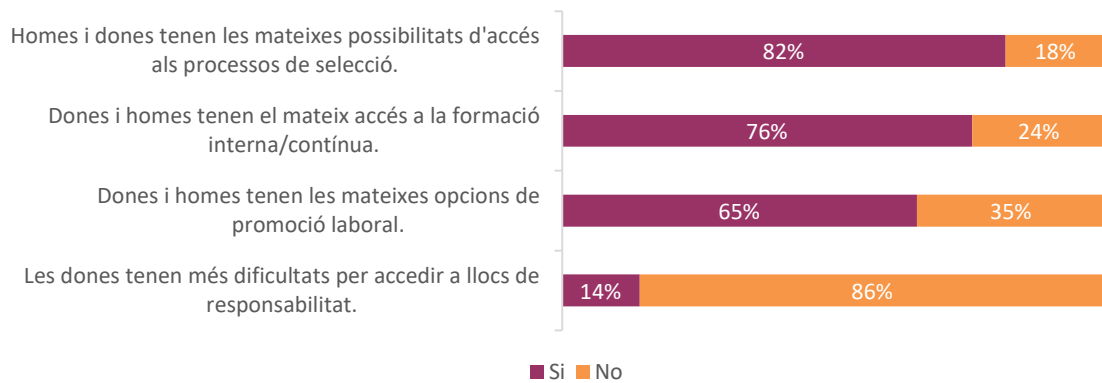
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Rubí (Octubre 2020). Total=149

Gràfic 61. Valora si les següents afirmacions referides a l'Ajuntament de Rubí són certes. Dones



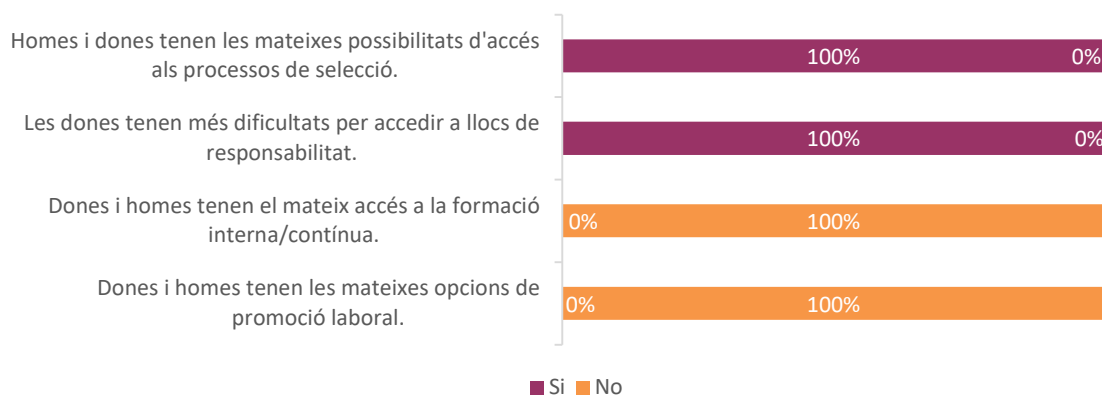
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Rubí (Octubre 2020). Total=99

Gràfic 62. Valora si les següents afirmacions referides a l'Ajuntament de Rubí són certes. Homes



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Rubí (Octubre 2020). Total=49

Gràfic 63. Valora si les següents afirmacions referides a l'Ajuntament de Rubí són certes. Gènere no binari



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Rubí (Octubre 2020). Total=1

Pel que fa a la igualtat en l'accés als processos de selecció, cal destacar que un 73% de les respostes afirmen que existeix aquesta igualtat. Això significa que **1 de cada 4 persones enquestades creu que no hi ha igualtat de condicions en l'accés als processos de selecció de l'Ajuntament de Rubí**. En desagregar les dades per gènere s'observa que el percentatge augmenta en el cas de les dones fins arribar a un 31% d'elles que no creu que hi hagi igualtat en l'accés als processos de selecció mentre que entre els homes aquesta percepció disminueix fins al 18%. El gènere no binari afirma que sí que hi ha igualtat en aquest àmbit.

Aquesta percepció es reafirma en la pregunta relacionada amb les opcions de promoció ja que **aproximadament la meitat de la plantilla enquestada (49%) creu que les dones i els homes no tenen les mateixes opcions de promoció laboral**. De nou, la diferència entre la percepció de les dones i la dels homes és important arribant als 21 punts percentuals, un 56% de les nega les mateixes opcions de promoció laboral enfront un 35% dels homes. El gènere no binari també creu que no existeixen les mateixes opcions de promoció.

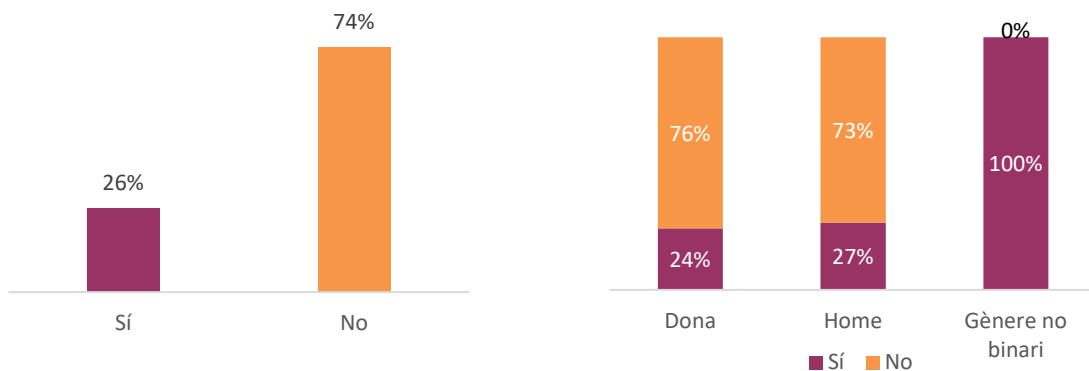
Així, la percepció de pèrdua d'igualtat d'oportunitats s'incrementa a mesura que augmenta també el grau de promoció.

En canvi, en analitzar les dificultats per accedir a llocs de responsabilitat, s'observa que les respostes concorden amb la primera pregunta. Així, **un 24% de les respostes afirmen que les dones tenen més dificultats per accedir a posicions de responsabilitat**. Desagregant les dades per sexe, els resultats també són similars a les respostes anteriors, els homes neguen en un 86% les dificultats per l'accés a llocs de responsabilitat mentre que les dones ho fan en un 28%. El gènere no binari opina en aquest sentit, hi ha major dificultat per part de les dones.

Per últim, respecte a l'accés a la formació interna o contínua, **el 68% de la plantilla enquestada afirma que hi ha el mateix accés a la formació per part de dones i homes**. Dit d'una altra manera, **pràcticament un terç de la plantilla nega aquesta afirmació**. Les diferències observades en desagregar les dades per gènere són menors que en les qüestions anteriors malgrat que arriben als 11 punts percentuals, un 65% entre les dones i un 76% entre els homes creuen que l'accés a la formació és igualitari. El gènere no binari també nega la igualtat en l'accés a la formació.

En resum, les respostes a aquestes qüestions relacionades amb les oportunitats de formació, accés i promoció dins l'Ajuntament de Rubí recomanen planificar accions per revertir les percepcions detectades.

Gràfic 64. He rebut formació en l'àmbit de les polítiques de gènere



Gràfic 65. He rebut formació en l'àmbit de les polítiques de gènere. Per gènere.

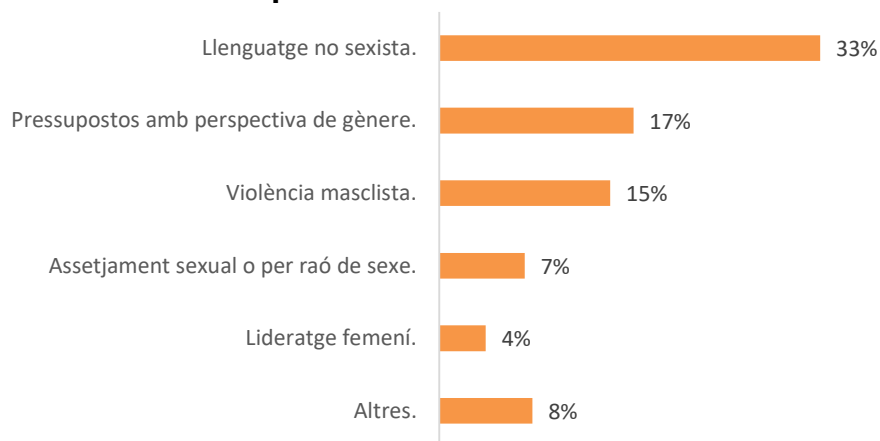
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Rubí (Octubre 2020). Total=149

Referent a la formació rebuda en l'àmbit de les polítiques de gènere, **només el 26% del total enquestat afirma haver-ne rebut**. Sobre aquesta afirmació no hi ha diferències rellevants entre homes i dones, i el gènere no binari sí que ha estat format.

Aquesta manca important de formació fa palesa la necessitat de planificar accions formatives en el present Pla, per tal d'augmentar el coneixement de la plantilla vers les polítiques de gènere, i incorporar en un futur la perspectiva de gènere de manera transversal en les diverses àrees de l'Ajuntament de Rubí.

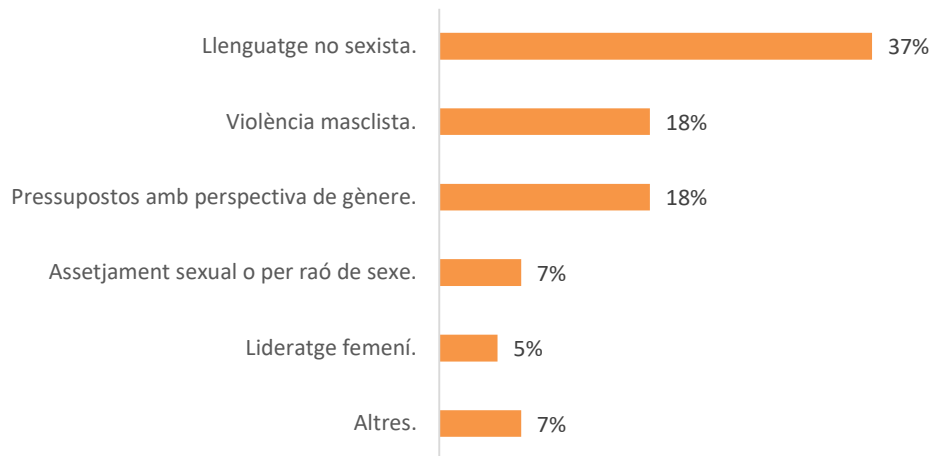
Per tal d'ampliar el coneixement de les formacions realitzades en matèria d'igualtat d'oportunitats es llistava en una pregunta diverses d'elles.

Gràfic 66. Has participat en alguna formació sobre temes relacionats amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes?



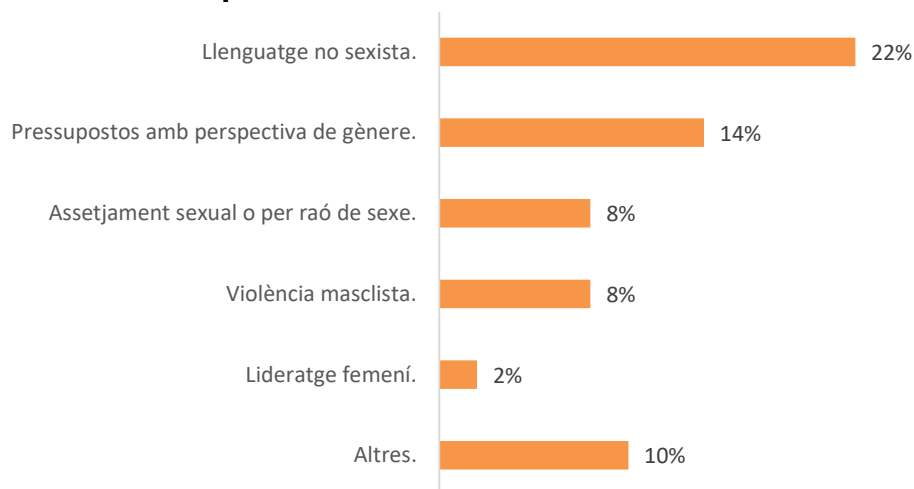
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Rubí (Octubre 2020). Total=149

Gràfic 67. Has participat en alguna formació sobre temes relacionats amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes? Dones



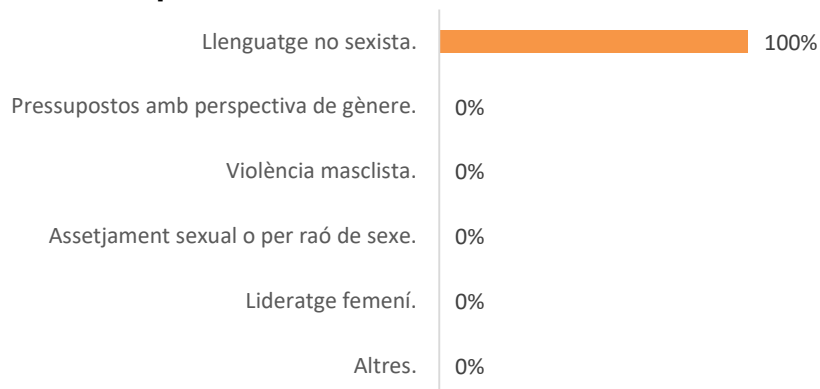
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Rubí (Octubre 2020). Total=99

Gràfic 68. Has participat en alguna formació sobre temes relacionats amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes? Homes



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Rubí (Octubre 2020). Total=49

Gràfic 69. Has participat en alguna formació sobre temes relacionats amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes? Gènere no binari



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Rubí (Octubre 2020). Total=1

Destaca en primer lloc que, a pesar que només un 26% de la plantilla enquestada afirma haver rebut formació en l'àmbit de la igualtat de gènere, **un 33% s'ha format en llenguatge no sexista**. Aquesta ha estat realitzada per un 37% de les dones, un 22% dels homes i el gènere no binari.

A continuació es troba la formació sobre pressupostos amb perspectiva de gènere. Han rebut aquesta formació un 17% de les persones que han respost a l'enquesta, amb poques variacions entre dones i homes, un 18% d'elles vers un 14% d'ells.

Si que s'aprecia una diferència entre gèneres pel que fa a la tercera acció formativa, que versa sobre la violència masclista. Tot i que el total de respostes que afirmen haver rebut aquesta formació és del 15%, entre les dones hi ha un 18% que l'ha rebut i aquesta xifra cau fins al 8% dels homes.

La següent formació, sobre assetjament sexual i per raó de sexe, ha estat rebuda per un 7% de la plantilla. Aquesta formació s'ha rebut de forma pràcticament paritària entre dones i homes.

Per últim, la formació en lideratge femení ha estat realitzada per un 4% de les persones que han respost a l'enquesta. De nou, les dones (5%) han rebut en major mesura que els homes (2%) aquesta formació.

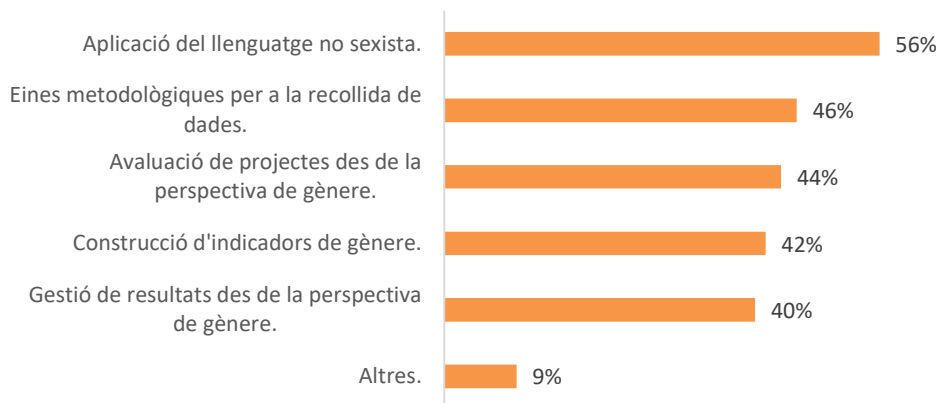
A més, cal ressaltar que **un 49% de la plantilla enquestada afirma no haver realitzat cap acció formativa en matèria d'igualtat de gènere**, sent major el nombre d'homes que així ho afirma a les dones, concretament el 57% d'ells vers el 45% d'elles.

A més, es va incloure una pregunta oberta, contestada per un 10% de les persones enquestades, per recollir altres formacions realitzades. Es destaquen:

- Gestió del temps
- Urbanisme amb perspectiva de gènere
- Aplicació de la igualtat d'oportunitats als Serveis Socials
- Diversitat de gèneres i educació sexual
- Actuacions en l'àmbit de violència de gènere
- Sociologia
- Formacions realitzades fora de l'àmbit de l'Ajuntament de Rubí.

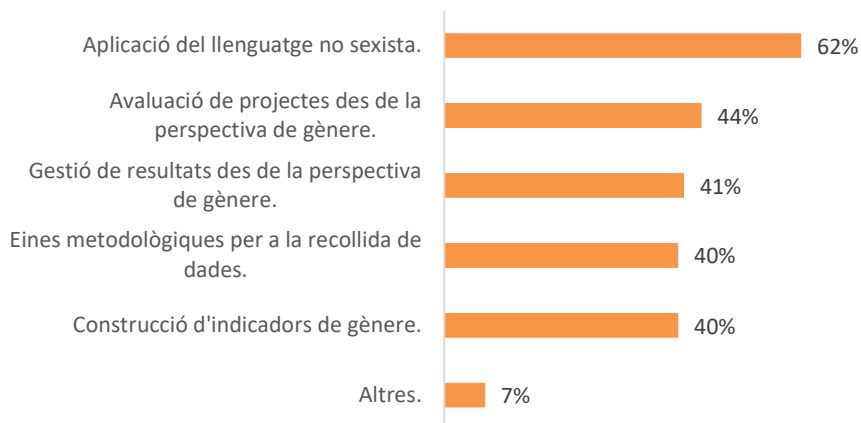
Per finalitzar les qüestions relacionada amb la formació, es va formular una pregunta sobre quines serien les formacions més útils en el lloc de treball. S'exposen les respostes a continuació:

Gràfic 70. Quines de les següents accions formatives consideres que serien útils pel teu lloc de treball?



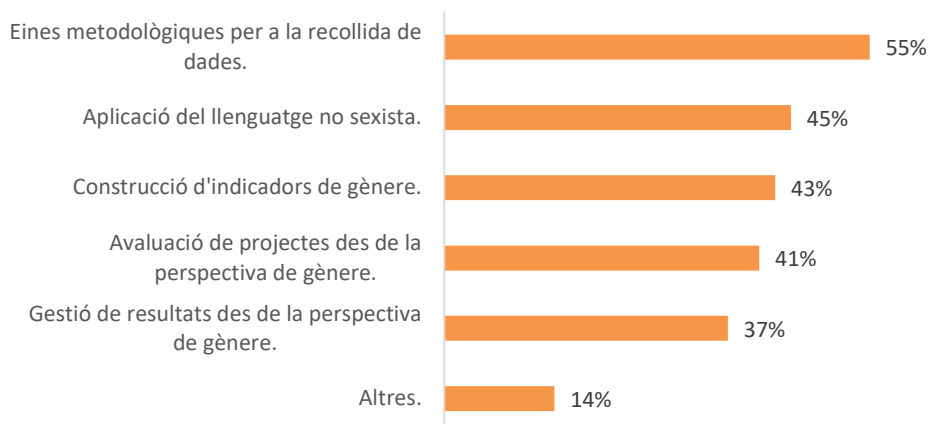
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Rubí (Octubre 2020). Total=149

Gràfic 71. Quines de les següents accions formatives consideres que serien útils pel teu lloc de treball? Dones



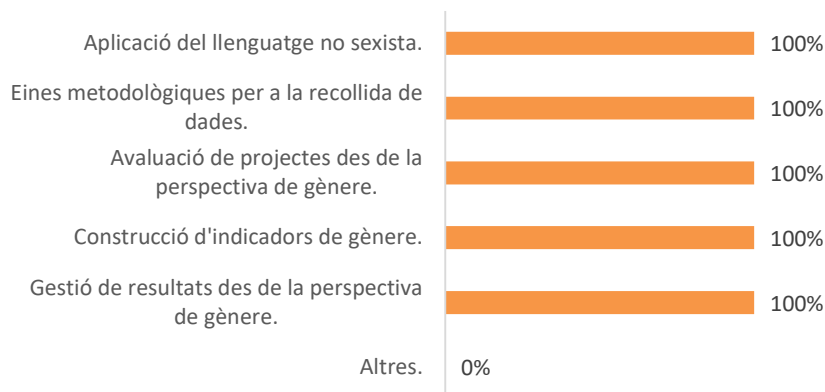
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Rubí (Octubre 2020). Total=99

Gràfic 72. Quines de les següents accions formatives consideres que serien útils pel teu lloc de treball? Homes



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Rubí (Octubre 2020). Total=49

Gràfic 73. Quines de les següents accions formatives consideres que serien útils pel teu lloc de treball? Gènere no binari



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Rubí (Octubre 2020). Total=1

En referència a les accions formatives considerades més útils en el lloc de treball, **destaca en primer lloc les diferències que es troben en funció del gènere de les persones que han respost.** També que hi ha **una àmplia demanda d'aquest tipus de formacions amb respostes positives entre el 40 i el 56%.**

Així, la formació sobre **l'aplicació del llenguatge no sexista és la que més persones han trobat útil pel lloc de treball.** Aquesta ha estat seleccionada en un 56% de les respostes, i ha estat també l'opció principal de les dones amb un 62% però només el 45% dels homes n'han valorat la necessitat.

En segon lloc es troba **la formació sobre eines metodològiques per a la recollida de dades on un 46% de les persones l'han considerat útil pel seu lloc de treball.** En aquest cas han estat els homes, amb un 55% dels casos els que majorment n'han detectat la necessitat mentre que entre les dones ha estat el 40%.

La tercera formació, **l'avaluació de projectes des de la perspectiva de gènere, ha estat identificada per un 44% de la plantilla.** De nou amb diferències entre gèneres malgrat que en menor grau, han estat el 44% de les dones vers el 41% dels homes.

La construcció d'indicadors de gènere ha estat seleccionada en el 42% de les respostes sent en aquest cas més demandada pels homes, amb un 43%, que per les dones, amb un 40%.

Per últim, **la gestió de resultats des de la perspectiva de gènere ha generat un 40% d'interès**. En aquest cas han estat les dones les que en major mesura n'han identificat la necessitat amb un 41% mentre que entre els homes aquesta davalla fins al 37%.

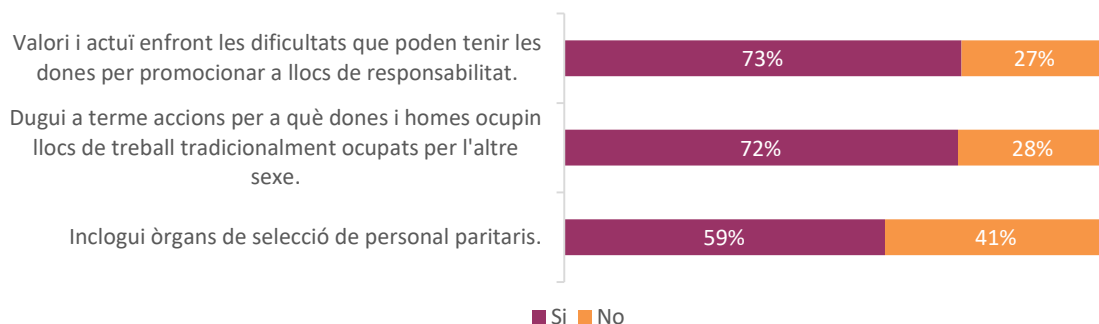
El gènere no binari ha identificat totes les propostes formatives com a útils en el seu lloc de treball.

A més, es formulava una pregunta oberta on es proposaven altres accions formatives. Es destaquen:

- Propostes relacionades amb les manera d'aplicar la transversalitat de gènere en l'àmbit concret del lloc de treball.
- Atendre i tenir en compte les persones no binàries.
- Espai públic amb perspectiva de gènere.

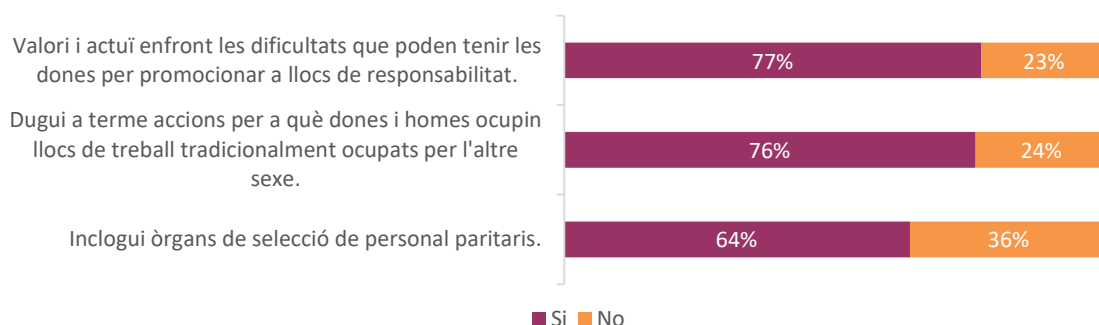
Respecte a l'àmbit de la promoció, es va formular una pregunta que recollia les prioritats de la plantilla de l'Ajuntament vers les accions que pot portar a terme.

Gràfic 74. Creus que és important que l'Ajuntament de Rubí.



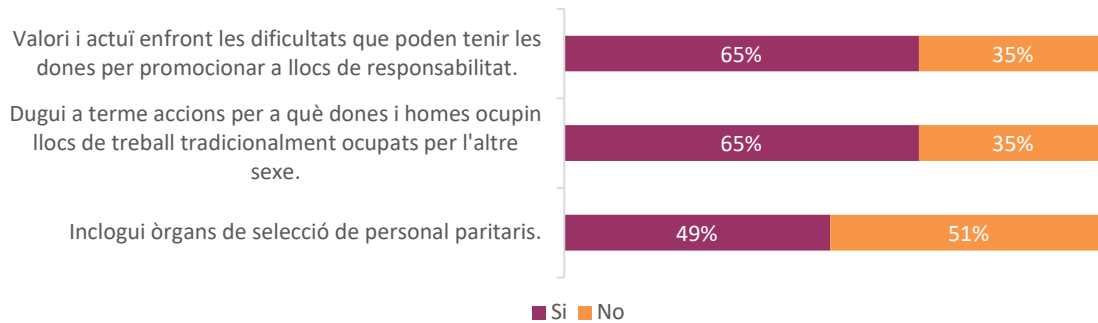
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Rubí (Octubre 2020). Total=149

Gràfic 75. Creus que és important que l'Ajuntament de Rubí. Dones



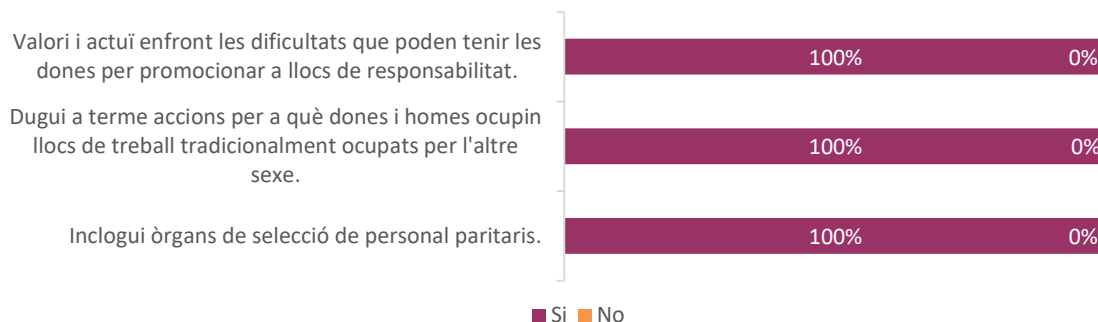
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Rubí (Octubre 2020). Total=99

Gràfic 76. Creus que és important que l'Ajuntament de Rubí. Homes



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Rubí (Octubre 2020). Total=49

Gràfic 77. Creus que és important que l'Ajuntament de Rubí. Gènere no binari



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Rubí (Octubre 2020). Total=1

Entre les accions proposades, **pràcticament 3 de cada 4 persones demanes que l'Ajuntament valori i actui enfront les dificultats que poden tenir les dones per promocionar a llocs de responsabilitat (73%) i que dugui a terme accions per a què dones i homes ocupin llocs de treball tradicionalment ocupats per l'altre sexe (72%).**

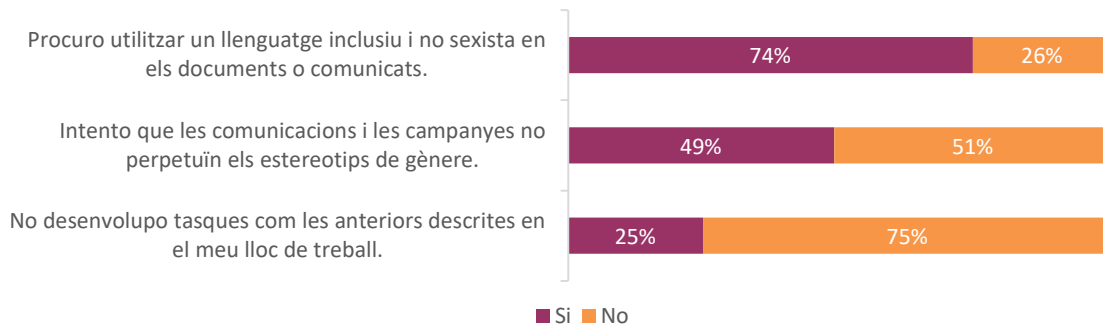
Els resultats difereixen en desagregar les dades per gènere. El gènere no binari està d'acord amb ambdues afirmacions, les dones tenen resultats també superiors a la mitjana de la plantilla amb un 77% de suport a la primera afirmació i un 76% a la segona. Els homes també estan majoritàriament d'acord amb aquestes afirmacions però el suport davalla fins al 65% dels casos.

Sobre **la necessitat d'incloure organs de selecció de personal paritaris, creuen que aquesta acció és necessària un 59% de les persones enquestades.** Altre vegada, la percepció de les dones enfront aquesta necessitat, amb un 64%, és superior a la dels homes, amb un 49%.

d. Comunicació corporativa amb perspectiva de gènere

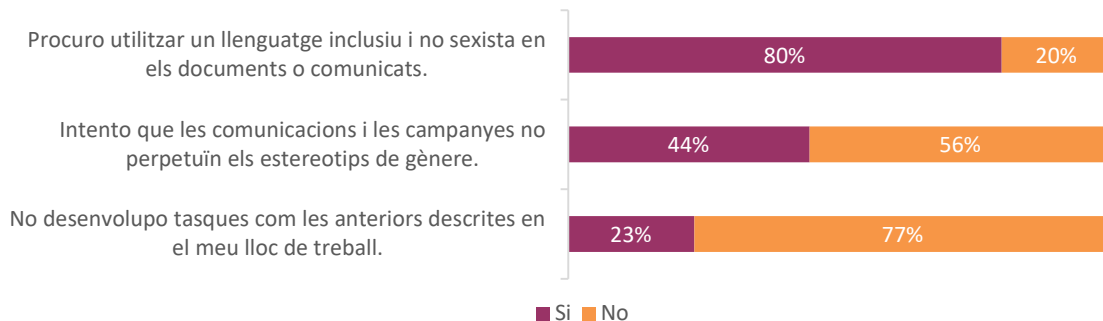
Aquesta línia estratègica versa sobre els elements de comunicació i l'ús que les persones enquestades fan del llenguatge, per tal de detectar si l'Ajuntament de Rubí empra un llenguatge inclusiu i no sexista.

Gràfic 78. Assenyala quines de les següents afirmacions referides a les teves tasques habituals són certes



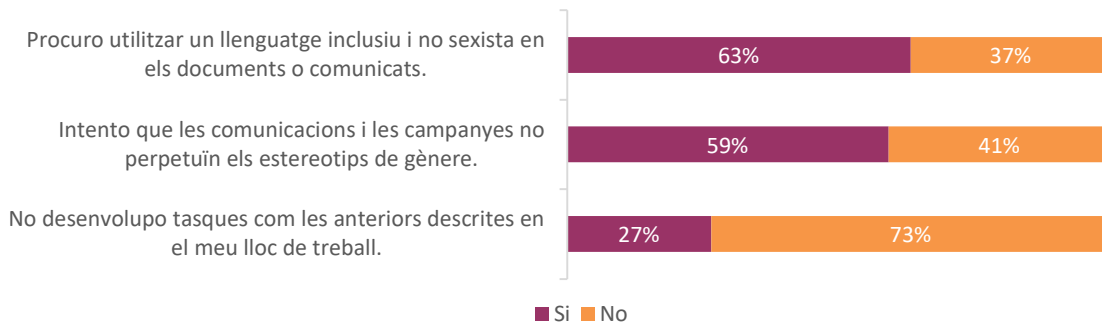
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Rubí (Octubre 2020). Total=149

Gràfic 79. Assenyala quines de les següents afirmacions referides a les teves tasques habituals són certes. Dones



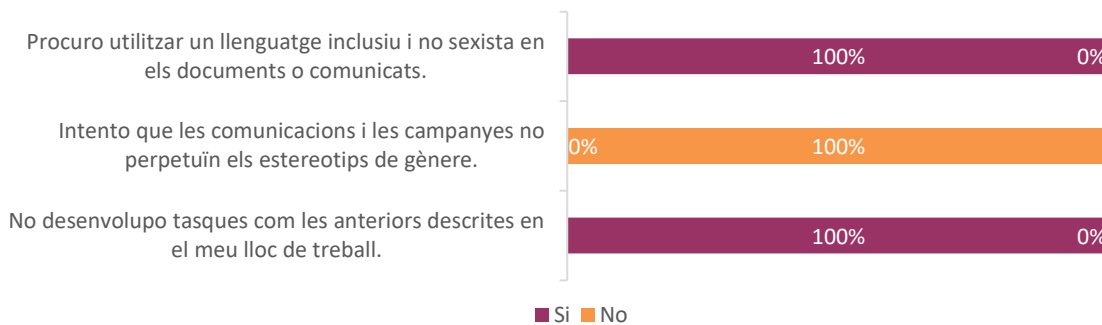
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Rubí (Octubre 2020). Total=99

Gràfic 80. Assenyala quines de les següents afirmacions referides a les teves tasques habituals són certes. Homes



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Rubí (Octubre 2020). Total=49

Gràfic 81. Assenyala quines de les següents afirmacions referides a les teves tasques habituals són certes. Gènere de binari



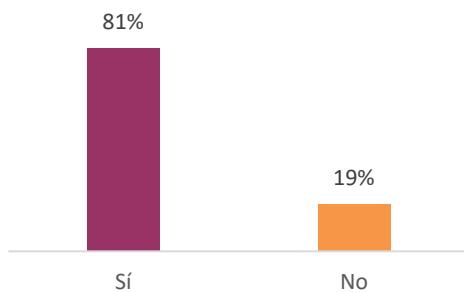
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Rubí (Octubre 2020). Total=1

En referència amb les afirmacions sobre les tasques habituals, ressalta que **un 74% de les persones enquestades procura utilitzar un llenguatge inclusiu i no sexista en els documents o comunicats**. En desagregar les dades per sexe es detecta que el percentatge de dones que així ho afirma és més elevat que el dels homes, un 80% front 63%.

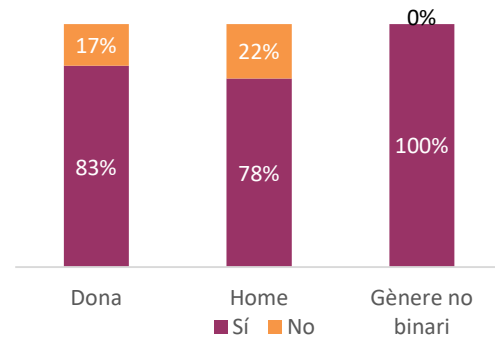
Per altra banda, es destaca que **un 51% del total enquestat no intenta que les comunicacions i les campanyes que desenvolupa no perpetuïn els estereotips de gènere**. En aquest cas són els homes els que majorment intenten incorporar la perspectiva de gènere en les seves comunicacions, sent un 59% d'elles vers un 44% d'elles. Aquest resultat recomana abordar el plantejament d'accions comunicatives lliures de sexisme en les accions del present Pla.

Cal puntualitzar que un 25% del total enquestat no desenvolupa tasques com les anteriors descrites en el seu lloc de treball. Això implica que **la pràctica totalitat de les persones que realitzen documents i comunicats procuren utilitzar un llenguatge inclusiu i no sexista**. Tot i això, hi ha una diferencia de 10 punts percentuals entre les respostes relacionades dels homes, pel que es detecta un àmbit de millora en aquest sentit.

Gràfic 82. Creus que és important que l'Ajuntament de Rubí procuri utilitzar un llenguatge no sexista que inclogui tant a homes com a dones.



Gràfic 83. Creus que és important que l'Ajuntament de Rubí procuri utilitzar un llenguatge no sexista que inclogui tant a homes com a dones.



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Rubí (Octubre 2020). Total=149

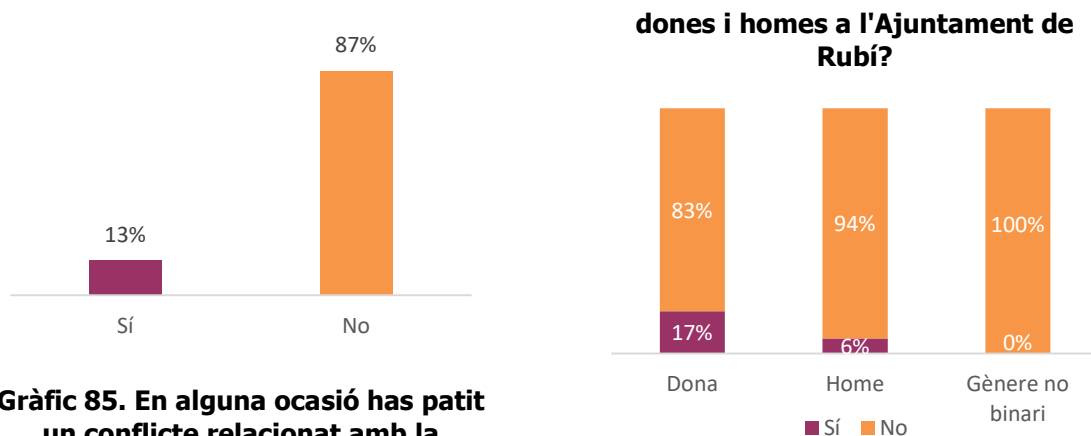
En relació a la importància de les accions que les persones treballadores de l'Ajuntament de Rubí considerades, **un 81% del total enquestat considera important que l'Ajuntament procuri utilitzar un llenguatge no sexista, que inclogui tant a homes com a dones.**

En desagregar les dades per sexe es detecta que el percentatge d'homes que així ho afirma és lleugerament inferior al de les dones (78% vers 83%). El gènere no binari també ho considera important.

e. Salut laboral i prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere en l'àmbit laboral

L'última línia estratègica analitzada està dedicada a la salut laboral i la prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere en l'àmbit laboral. Per tal d'analitzar la percepció de la plantilla en aquest àmbit s'han dissenyat preguntes que recullen diversos tipus d'agressions i la seva identificació.

Gràfic 84. En alguna ocasió has patit un conflicte relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat entre dones i homes a l'Ajuntament de Rubí?



Gràfic 85. En alguna ocasió has patit un conflicte relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat entre

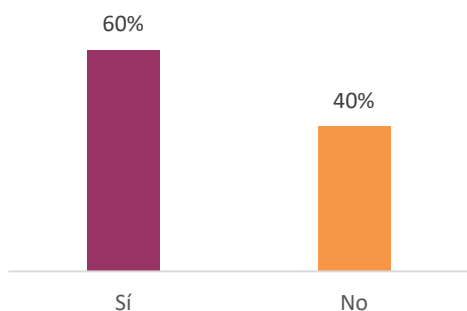
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Rubí (Octubre 2020). Total=149

Es recull en primer lloc que **un 13% de les persones enquestades han patit algun conflicte relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat entre dones i homes a l'Ajuntament de Rubí.**

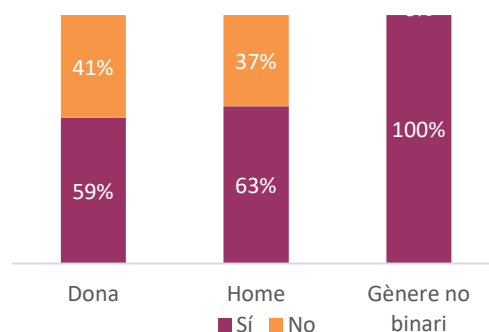
En desagregar les dades per gènere es detecta que aquesta situació es dona majoritàriament en les dones, **on un 17% de les treballadores de l'Ajuntament de Rubí que han respost a l'enquesta han patit un conflicte relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat entre dones i homes.** En canvi, aquesta situació ha afectat a un 6% dels homes i no ha afectat al gènere no binari.

Degut a l'elevat nombre de persones enquestades que afirma haver patit conflictes en aquest sentit es fa necessari abordar de manera urgent aquest tema dins les accions previstes en aquest Pla.

Gràfic 86. Sabries què fer o a qui dirigir-te en cas de patir, o haver detectat, assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere?



Gràfic 87. Sabries què fer o a qui dirigir-te en cas de patir, o haver detectat, assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere?



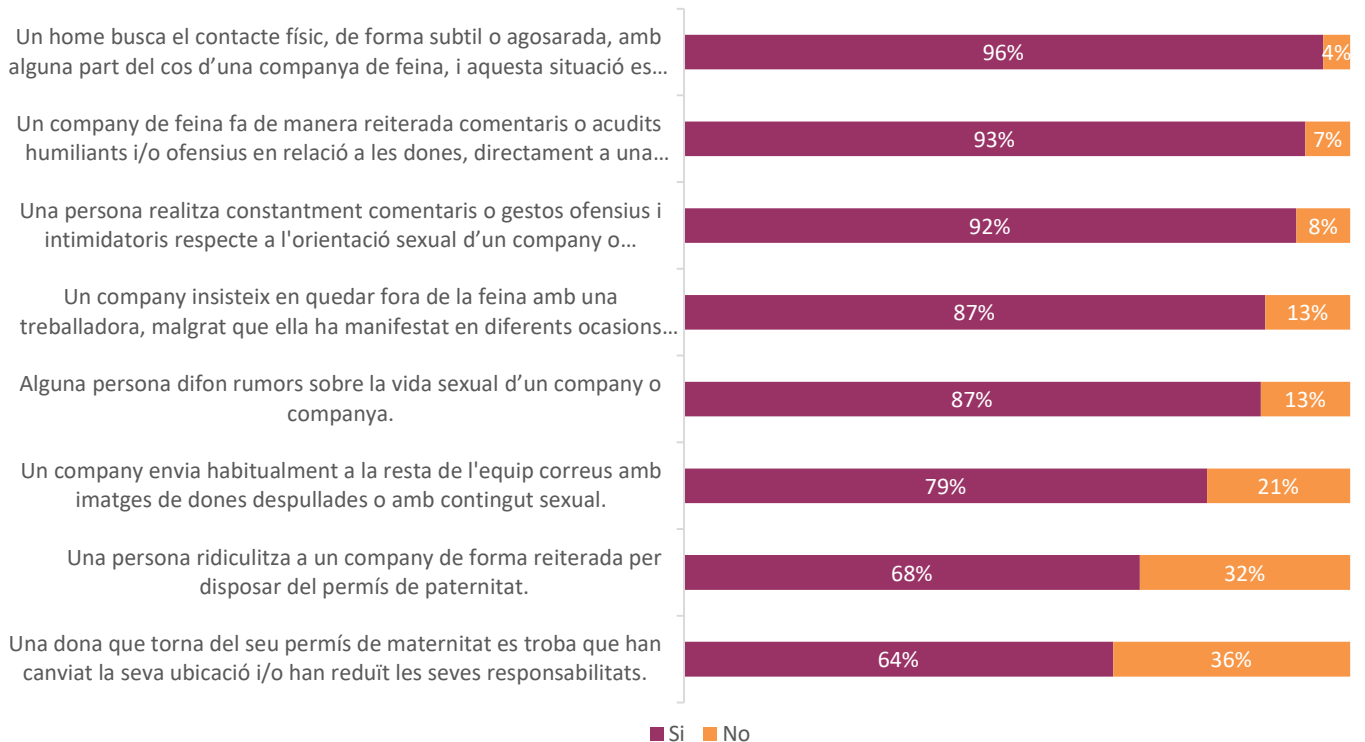
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Rubí (Octubre 2020). Total=149

En demanar si la plantilla sabia què fer o a qui dirigir-se en cas de patir o detectar assetjament sexual i/o per raó de sexe cal destacar que un **40% de les respostes afirmen no saber com actuar davant d'un assetjament**, sense diferències significatives en desagregar les dades per gènere.

De nou, el percentatge de respostes que neguen conèixer com actuar enfront una situació d'assetjament recomana incorporar accions de formació i comunicació sobre el Protocol de prevenció i actuació d'assetjament sexual i per raó de sexe vigent a l'Ajuntament de Rubí.

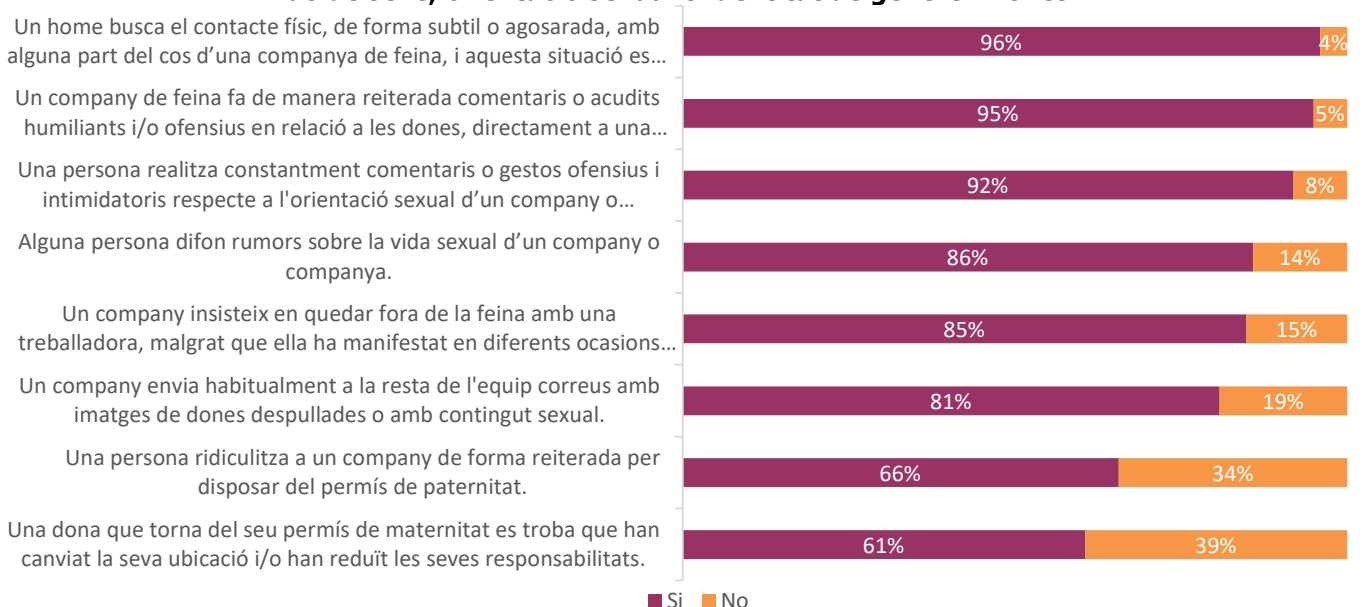
Per ampliar el la informació sobre el grau de coneixement de les diverses tipologies d'assetjament, es va formular una pregunta on es llistaven exemples de les mateixes.

Gràfic 88. Quina de les següents accions consideres que són assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere?



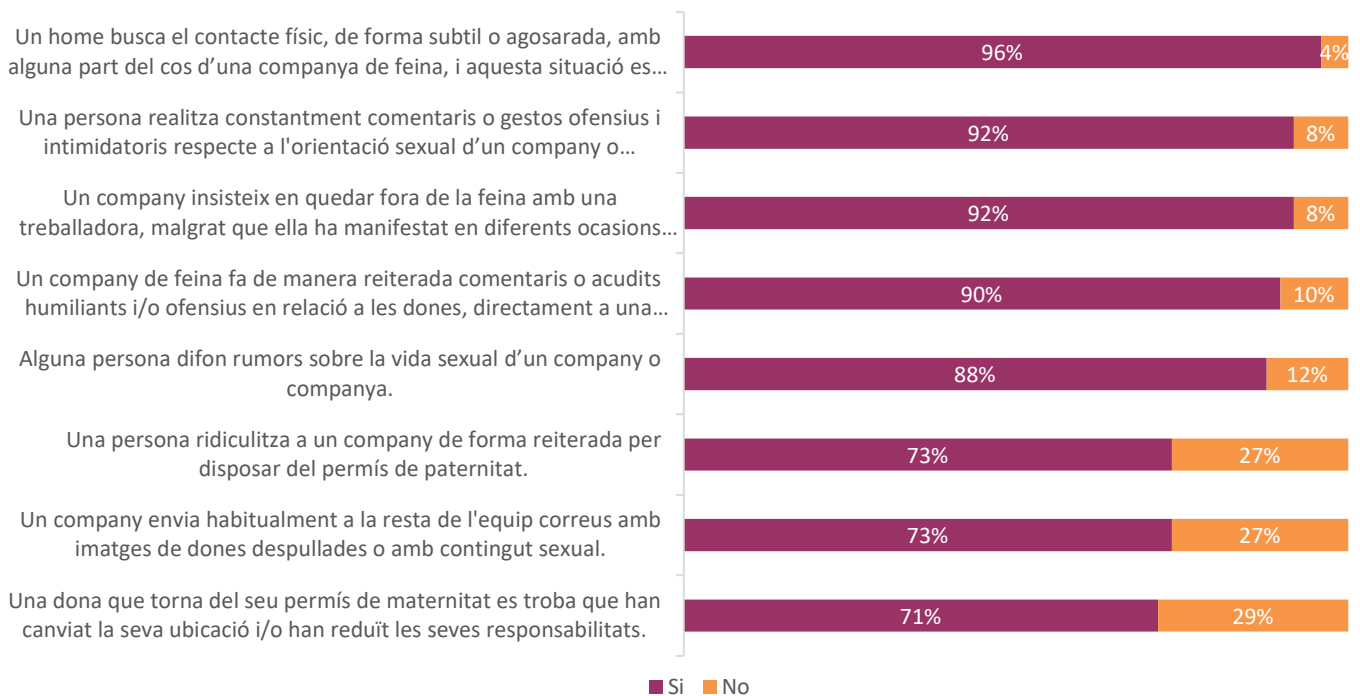
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Rubí (Octubre 2020). Total=149

Gràfic 89. Quina de les següents accions consideres que són assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere? Dones



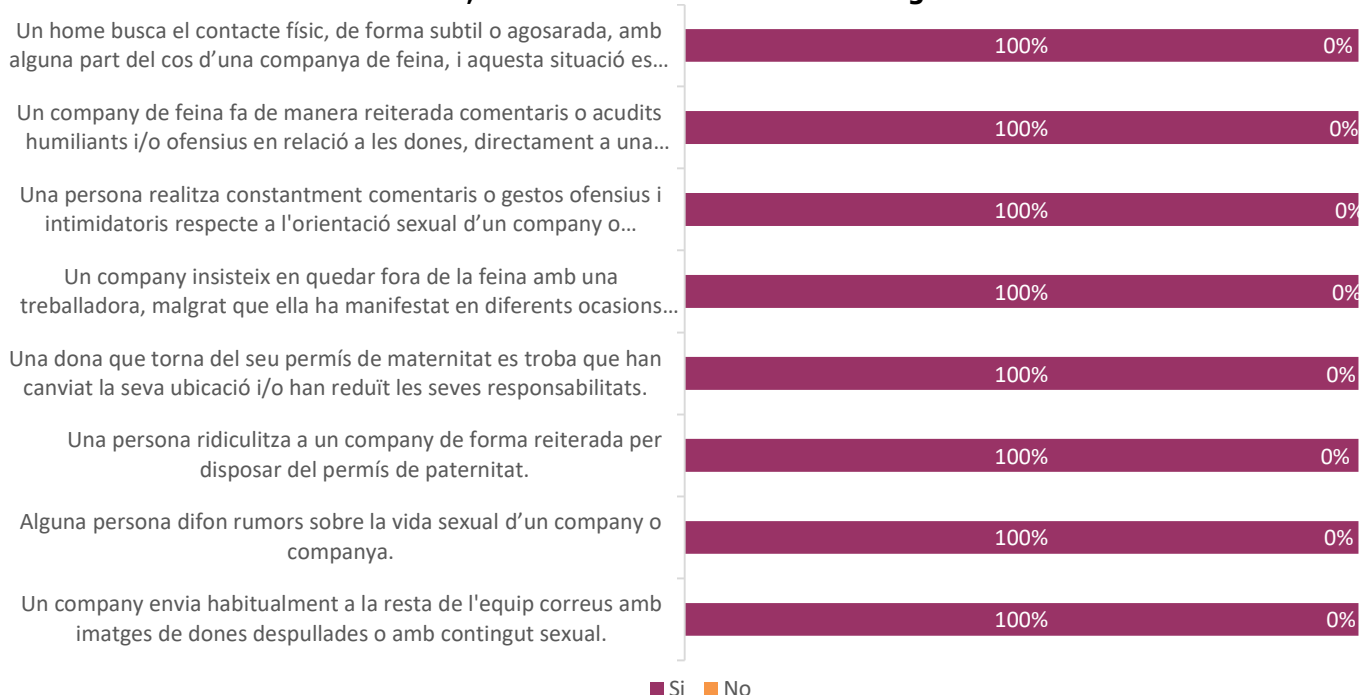
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Rubí (Octubre 2020). Total=99

Gràfic 90. Quina de les següents accions consideres que són assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere? Homes



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Rubí (Octubre 2020). Total=49

Gràfic 91. Quina de les següents accions consideres que són assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere?



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Rubí (Octubre 2020). Total=1

Es destaca en primer lloc **l'àmplia identificació de la majoria de les conductes d'assetjament exposades**, tant entre les dones, com entre els homes i el gènere no

binari. Cal assenyalar que en diversos casos són els homes els que reconeixen correctament en major mesura que les dones les situacions d'assetjament i que el gènere no binari ha identificat correctament totes aquestes situacions.

Així, un 96% de la plantilla identifica com a assetjament que *un home busca el contacte físic, de forma subtil o agosarada, amb alguna part del cos d'una companya de feina, i aquesta situació es repeteix en diferents ocasions encara que ella manifesti el seu malestar*, amb idèntic percentatge de respostes entre homes i dones.

En segon lloc, el 93% de la plantilla enquestada afirma que *un company de feina fa de manera reiterada comentaris o acudits humiliants i/o ofensius en relació a les dones, directament a una companya o a altres persones de feina en la seva presència* és una situació d'assetjament. En aquest cas, les dones que ho identifiquen són un 95% mentre que en els homes aquesta situació queda identificada en un 90%.

En tercer lloc, un 92% de la plantilla, tant el total com desagregant les dades per gènere, reconeix que l'afirmació *una persona realitza constantment comentaris o gestos ofensius i intimidatoris respecte a l'orientació sexual d'un company o companya o de la seva parella*, és assetjament per raó d'orientació sexual.

Seguidament s'exposa que l'afirmació: *un company insisteix en quedar fora de la feina amb una treballadora, malgrat que ella ha manifestat en diferents ocasions la seva indisponibilitat*, es identificada com assetjament per un 87% del total enquestat, sent entre elles un 85% les que ho afirmen i entre ells un 92%.

En cinquè lloc es fa referència a *alguna persona difon rumors sobre la vida sexual d'un company o companya*, que el 87% del total afirma tractar-se d'un cas d'assetjament, sense diferències significatives en desagregar les dades per gènere.

Per contra, sobre *un company envia habitualment a la resta de l'equip correus amb imatges de dones despullades o amb contingut sexual*, s'han detectat diferències rellevants en la concepció d'assetjament en desagregar les dades per gènere. Mentre que el 81% de les dones enquestades afirma tractar-se d'un assetjament, entre els homes el percentatge es redueix al 73%.

En setè lloc s'observa que l'afirmació referent a *una persona ridiculitza a un company de forma reiterada per disposar de permís de paternitat* s'ha identificat com a assetjament en un 68% de les respostes. En aquest cas també els homes ho identifiquen en major mesura (73%) que les dones (66%).

En darrer lloc, l'afirmació sobre *una dona que torna del seu permís de maternitat es troba que han canviat la seva ubicació i/o han reduït les seves responsabilitats* és identificada com a situació d'assetjament per un 64% de les persones enquestades. De nou, el percentatge d'homes que així ho afirmen és més nombrós que les dones, amb un 71% ver un 61%.

Tal com s'ha exposat, **es valora molt positivament l'elevada identificació de l'assetjament en les seves diverses tipologies**. Això i tot, es recomana de cara a

les accions del present Pla reforçar la identificació d'aquelles actituds menys valorades com a assetjament per a la majoria de la plantilla, sobretot les relacionades amb la maternitat i paternitat. Aquestes són:

- Canvis i accions envers la maternitat i la conciliació
- Pressió social i burla davant la utilització de permisos per la conciliació
- Enviament de missatges amb contingut sexual

4. Conclusions

- Cal destacar en primer lloc la dificultat en la recollida d'algunes de les dades de caràcter quantitatiu.
- L'Ajuntament de Rubí compta amb diverses polítiques dedicades a la igualtat de gènere, especialment de cara a la ciutadania. Caldria augmentar-ne la comunicació ja que algunes d'elles no són conegudes per la plantilla.
- Però un 23% de les persones enquestades tenen la percepció que l'Ajuntament no té en compte la igualtat d'oportunitats. La xifra puja al 50% en l'aplicació d'aquesta en el desenvolupament de les tasques habituals.
- La plantilla es troba clarament feminitzada, tot i que la seva distribució no és homogènia.
- En general, els homes tenen una antiguitat superior i major presència en les places de funcionariat i laboral fix mentre que les dones s'ubiquen en les places laborals fixes i interines.
- S'observa segregació horitzontal en els llocs de treball de l'organització, hi ha llocs clarament masculinitzats relacionats amb la policia local o els oficis i altres feminitzats com l'escola bressol o l'oficina d'atenció ciutadana.
- No s'observa, en canvi, segregació vertical a priori ja que els nivells A1 i A2 reflecteixen la composició de la plantilla. Tot i això, el nivell clarament feminitzat és el C1 mentre que el C2 i AP tindrien major presència masculina.
- Les dones treballen en l'horari habitual de l'ajuntament de manera més generalitzada que els homes però també utilitzen la mesura de conciliació de reducció de jornada pràcticament en exclusiva.
- Un 93% de les persones enquestades creuen necessari un Pla Intern d'Igualtat. I la comunicació del mateix i de les polítiques i serveis d'igualtat serien objectius a realitzar.
- A més, cal dotar de pressupost per tal de desplegar el present pla i tot el conjunt d'accions que desenvoluparà.

Selecció

- La documentació de selecció analitzada evidencia que poc a poc es va incorporant en la redacció de les bases l'ús del llenguatge no sexista, fet que contribueix a la comunicació igualitària de les oportunitats laborals a l'Ajuntament de Rubí.

- Es recomana redactar un protocol de selecció de personal que reculli bones pràctiques, per tal de garantir l'accés igualitari a tots els llocs de treball de l'Ajuntament.
- L'Ajuntament està en un procés profund de consolidació i estabilització de places, totes a través de concurs oposició.
- Entorn del 72% de la plantilla enquestada opina que és necessari que l'Ajuntament actuï per assegurar la igualtat d'oportunitats en la selecció.

Formació

- Existeix un pla de formació i les dones són les que de mitjana realitzen més hores formatives anuals.
- El pla de formació contempla poques activitats formatives transversals en matèria d'igualtat de gènere. Un 33% de les persones enquestades ha realitzat formació en llenguatge no sexista.
- La plantilla creu necessària la formació en igualtat, posant èmfasi en la sensibilització. En les persones enquestades, un 62% de les dones creu que la formació en comunicació no sexista és important mentre que un 55% dels homes han optat per les eines metodològiques per a la recollida de dades.

Promoció:

- La sistemàtica establerta per a la promoció laboral a l'Ajuntament de Rubí és a través de concurs públic.
- Les 2 promocions ocorregudes durant l'any 2019 han sigut dones. Tot i això, el 49% de la plantilla enquestada opina que les dones i homes no tenen les mateixes opcions de promoció laboral.
- A més, la percepció de la plantilla és que en el passat els moviments entre serveis s'han realitzat de manera poc estructurada.

Retribució:

- La bretxa salarial de l'Ajuntament de Rubí és del 14,66%. S'observa que els homes tenen una retribució major que les dones en totes les categories laborals i en la majoria de llocs de treball.
- Aquestes diferències, presents en salari base i en cadascun dels complements, es veuen més presents en els complements menys subjectes a les taules salarials publicades.
- Destaca la retribució del grup C2, on hi ha la major diferència entre homes i dones, sent la retribució d'ells superior a la mitjana dels grups C1 i A2.
- La plantilla reconeix que no hi ha igualtat retributiva però no ho associa a una causa relacionada amb el gènere sinó a altres causes.
- L'Ajuntament realitzarà en aquest 2021 una valoració de llocs de treball.

Condicions de treball:

- La manca de possibilitat de recollir les dades relatives a les hores treballades i a la utilització de permisos, excedències i baixes mèdiques dificulta l'anàlisi de les condicions de treball.
- El desenvolupament del teletreball provocat per la pandèmia ha provocat canvis profunds en l'organització del dia a dia. Caldrà debatre la fórmula per a la seva continuïtat en el temps.
- Els grups de discussió han proposat millorar l'accés a la informació de les mesures referents a les condicions de treball i conciliació, amb un kit de benvinguda per a noves incorporacions.

Corresponsabilitat:

- L'Ajuntament gaudeix de mesures específiques de conciliació per a cura de menors i altres familiars, però el 38% de les persones enquestades afirmen no conèixer-les.
- Les dones són les que en major mesura gaudeixen d'aquestes, especialment les que afecten la retribució.
- El 42% de les persones participants en l'enquesta afirmen que sol·licitar un permís de maternitat o paternitat perjudica la carrera professional i un 12% s'han plantejat retardar-la per qüestions estrictament professionals.
- Caldria, però, incorporar bones pràctiques com una política d'horaris de reunions compatible amb la conciliació o revisar les càrregues de treball de les persones en reducció de jornada.

Infrarepresentació femenina:

- Tal com s'ha analitzat, existeix a l'Ajuntament el "terra enganxós", una segregació horitzontal que concentra les dones en tasques relacionades amb la cura i els homes en professions tècniques i policia local.
- En canvi, no es detecta a priori "sostre de vidre", ja que les dones es troben representades a tota l'escala jeràrquica.

Prevenició de l'assetjament:

- Caldria actualitzar el protocol de prevenició i actuació d'assetjament sexual i per raó de sexe incorporant els supòsits d'assetjament per orientació sexual i per identitat i expressió de gènere.
- A més, serà necessari la designació de les persones de referència per a la intervenció en cas de situacions d'assetjament.
- Per últim, serà necessària una campanya de comunicació i sensibilització, ja que tant en els grups de discussió com en el 40% de les respostes de l'enquesta s'ha detectat que no es coneix les pautes a seguir en cas de viure o detectar una situació d'assetjament.
- També s'haurien de planificar formacions específiques amb les pautes d'actuació però sobretot relacionades amb la detecció i prevenició de les situacions d'assetjament.
- S'hauria de posar èmfasi especial en les situacions de micromasclismes que en alguns casos s'han detectat incorporades en el comportament diari.

Altres mesures:

- Es recomana ampliar les mesures de prevenció i actuació per a les víctimes de violència de gènere. També la informació sobre els seus drets laborals doncs el 61% de les persones enquestades els desconeixen.
- L'Ajuntament està fent un esforç per incorporar la comunicació no sexista dins la seva comunicació interna, tot i això caldria seguir amb les accions de formació en aquest àmbit a la plantilla per tal que ho pugui aplicar.
- A més, caldria fer una campanya de difusió del material de recolzament disponible.
- També cal treballar aspectes de la comunicació informal entre la plantilla, sensibilitzant sobre la necessitat d'evitar els comentaris sexistes.
- Existeixen protocols específics de Prevenció de Riscos Laborals per a la protecció dels períodes d'embaràs i lactància i un protocol per a la prevenció d'agressions al personal municipal.
- Però gran part de la documentació preventiva està redactada en masculí i identifica les avaluacions en masculí genèric.
- L'Ajuntament té la voluntat d'aplicar el clausurat de gènere en les seves contractacions.

5. Pla d'accions

La present proposta d'accions és fruit del treball realitzat per part de la Comissió d'Igualtat de l'Ajuntament de Rubí en base a la revisió de la diagnosi i les seves conclusions.

L'estructura d'aquest **Pla d'accions es desenvolupa al voltant de 7 línies d'actuació**. En cada una de les línies s'ha identificat un objectiu a aconseguir al llarg de la vigència del Pla a més de les accions dirigides a aconseguir aquest objectiu. Per a cada acció s'ha identificat, a més de la descripció de la pròpia acció, l'àrea responsable de dur-la a terme, el cronograma i els indicadors de seguiment i avaluació.

El compromís de l'Ajuntament de Rubí amb la Comissió d'Igualtat és elaborar un pla anual de treball amb l'assignació pressupostària corresponent, des del 2021 fins la durada del present Pla.

En total **s'han dissenyat 57 accions**. Per tal de garantir el seguiment i coordinació de la planificació d'aquestes accions proposades serà la comissió d'Igualtat l'òrgan responsable d'aquestes tasques.

Aquestes són les 7 línies d'actuació:

- **Línia 1. Cultura institucional: 15 accions**
- **Línia 2. Política retributiva: 3 accions**
- **Línia 3. Processos de gestió de persones: 11 accions**
- **Línia 4. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral i ordenació del temps: 6 accions**
- **Línia 5. Prevenció de riscos laborals i vigilància de la salut des de la perspectiva de gènere: 9 accions**
- **Línia 6. Assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere: 6 accions**
- **Línia 7. Comunicació, llenguatge i imatge corporativa: 7 accions**

Línia 1. Cultura institucional

Objectiu

Afermançar el compromís de l'Ajuntament de Rubí en relació amb la igualtat de gènere, a través de la cultura organitzativa de l'empresa i fomentant la sensibilització en la perspectiva de gènere i la incorporació transversal de polítiques de gènere.

Accions	Responsable	Any	Indicadors	
1	Comunicar a la plantilla de l'elaboració del Pla Intern d'Igualtat i facilitar una còpia del mateix.	Recursos Humans	2021	<ul style="list-style-type: none"> • Enviament de la comunicació
2	Constituir formalment la Comissió d'Igualtat amb un Decret d'Alcaldia, tendint a la paritat la composició dels seus membres.	Recursos Humans Igualtat	2021	<ul style="list-style-type: none"> • Decret de Constitució de la Comissió d'Igualtat
3	Elaborar una proposta de funcionament de la Comissió d'Igualtat	Comissió d'Igualtat	2021	<ul style="list-style-type: none"> • Document de funcionament de la Comissió d'Igualtat
4	Establir un pla de treball anual de la Comissió d'Igualtat.	Comissió d'Igualtat	2021	<ul style="list-style-type: none"> • Pla de treball anual
5	Realitzar una formació específica en polítiques d'igualtat de gènere a l'àmbit laboral a la Comissió d'Igualtat.	Recursos Humans	2022	<ul style="list-style-type: none"> • Número d'hores formatives per sexe

6	Realitzar una memòria anual sobre el grau d'implementació del Pla d'Igualtat Intern, recollint el pressupost de les accions que es realitzen, i aprovar-la per Junta de Govern.	Comissió d'Igualtat	2021-2024	<ul style="list-style-type: none"> • Memòria anual de seguiment • Aprovació per Junta de Govern
7	Realitzar un pla de comunicació dels diferents protocols i polítiques internes d'igualtat existents a l'Ajuntament junt amb les accions que es duen a terme en aquest àmbit.	Recursos Humans Comunicació	2022	<ul style="list-style-type: none"> • Enviament de les comunicacions
8	Formació en equitat de gènere dirigida a càrrecs polítics i comandaments.	Igualtat Recursos Humans	2022	<ul style="list-style-type: none"> • Realització de la formació per sexe
9	Vetllar perquè tota la recollida de dades de tots els departaments introdueixin la desagregació de dades per sexe a través d'una campanya de sensibilització.	Comissió d'Igualtat	2022	<ul style="list-style-type: none"> • % de variables desagregades per sexe respecte del total que es recullen a cada departament.
10	Realitzar una jornada anual sobre perspectiva de gènere i cultura de treball.	Recursos Humans	2022-24	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de Jornades i accions de treball i cures
11	Assegurar que les empreses que tenen obligació legal disposin d'un Pla d'Igualtat i d'un Protocol de Prevenció de l'Assetjament sexual, per raó de sexe i LGTBI .	Contractació Igualtat	2022	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre i tipus de requisits alternatius al Pla d'Igualtat per petites empreses • % de petites empreses Rubí que guanyen licitacions respecte del total
12	Incorporar la perspectiva de gènere en les clàusules socials en totes les licitacions de l'Ajuntament.	Contractació Igualtat	2022	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de licitacions amb les clàusules socials en perspectiva de gènere

13	Incorporar la figura d'Agent d'Igualtat dins el servei de Recursos Humans, dotant-la de formació suficient per exercir-ne les tasques.	Recursos Humans	2021	<ul style="list-style-type: none"> • Organigrama del servei
14	Realitzar una avaluació "in itinere" del Pla Intern d'Igualtat de Gènere als 2 anys de la seva aprovació.	Recursos Humans Igualtat	2022	<ul style="list-style-type: none"> • Realització de l'avaluació • Personal implicat en l'avaluació per àrees i sexe
15	Avaluació final del Pla d'Igualtat Intern	Recursos Humans Igualtat	2024	<ul style="list-style-type: none"> • Realització de l'avaluació • Personal implicat en l'avaluació per àrees i sexe

Línia 2. Política retributiva				
Objectiu				
Assolir una política retributiva igualitària a l'Ajuntament de Rubí, a través de la incorporació de la perspectiva de gènere als components que determinen les condicions salarials de l'organització.				
Accions		Responsable	Any	Indicadors
1	Realitzar la valoració de llocs de treball de l'Ajuntament de Rubí assegurant que la mateixa es realitza aplicant la perspectiva de gènere , segons el RD 902/2020 (posar títol del RD).	Recursos Humans	2021	<ul style="list-style-type: none"> • Valoració de llocs de treball realitzada
2	Analitzar en profunditat la composició dels diferents complements salarials existents.	Recursos Humans	2021	<ul style="list-style-type: none"> • Anàlisis de complements salarials
3	Realitzar una nova auditoria retributiva des de la perspectiva de gènere en funció dels resultats de la valoració de llocs de treball.	Recursos Humans	2022	<ul style="list-style-type: none"> • Auditoria retributiva

Línia 3. Processos de gestió de les persones

Objectiu

Integrar la perspectiva de gènere en la gestió de la plantilla de l'Ajuntament de Rubí afavorint a la projecció i al desenvolupament professional en igualtat de condicions a l'empresa.

Accions		Responsable	Any	Indicadors
1	Redactar un protocol de selecció de personal que incorpori les bones pràctiques per a garantir l'accés igualitari a tots els llocs de treball de l'Ajuntament.	Recursos Humans	2021	<ul style="list-style-type: none"> • Protocol redactat
2	Incorporar el principi de la paritat en els Tribunals processos de selecció en totes les convocatòries de places de funcionariat i personal laboral.	Recursos Humans	2021	<ul style="list-style-type: none"> • Paritat en els Tribunals
3	Estudiar que a les bases dels processos de selecció s'incorpori la formació en sensibilització per a la igualtat de gènere.	Recursos Humans	2022	<ul style="list-style-type: none"> • Bases de convocatòries amb la formació incorporada
4	Continuar revisant la redacció de les bases dels processos selectius per assegurar l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista.	Recursos Humans	2021	<ul style="list-style-type: none"> • Bases de convocatòries redactades en llenguatge no sexista

5	Reservar, com a mínim el 25% de les places convocades a les dones de la Policia Local, sempre que se'n convoquin més de tres, segons l'article 108. Modificació de la Llei 16/1991 (Policies locals) la Llei 5/2020, del 29 d'abril, de mesures fiscals, financeres, administratives i del sector públic i de creació de l'impost sobre les instal·lacions que incideixen en el medi ambient (DOGC 30/04/2020).	Recursos Humans Comissió d'Igualtat	2021/ 2024	<ul style="list-style-type: none"> • Bases de convocatòries
6	Establir accions positives dins les bases dels processos selectius i de promoció pel foment de la incorporació a les places obertes del sexe menys representat en aquell lloc de treball.	Recursos Humans Comissió d'Igualtat	2023	<ul style="list-style-type: none"> • Bases de convocatòries amb les accions incorporades
7	Impulsar Plans d'Ocupació específics per a dones destinats a la incorporació en llocs de treball amb un alt grau de masculinització.	Recursos Humans Ocupació	2023	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de plans d'ocupació creats
8	Crear un Pla d'Acollida i un Manual per a la Plantilla que incorporin la perspectiva de gènere i la informació necessària sobre usos del temps i prevenció de assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat o expressió de gènere, a més d'utilitzar llenguatge no sexista en el seu redactat.	Recursos Humans	2022	<ul style="list-style-type: none"> • Pla d'Acollida • Manual per a la Plantilla
9	Incorporar la formació en sensibilització per a la igualtat de gènere com a obligatòria i transversal per a tota la plantilla.	Recursos Humans Comissió d'Igualtat	2022-24	<ul style="list-style-type: none"> • Incorporació de la formació al Pla de Formació anual

10	Realitzar formació sobre l'ús del llenguatge no sexista i la comunicació evitant estereotips a la plantilla de l'Ajuntament, de manera obligatòria.	Recursos Humans Comissió d'Igualtat	2022-24	<ul style="list-style-type: none"> • Realització de la formació per sexe
11	Formació per a les persones treballadores en comunicació (Radio Rubí, comunicació, etc.) en llenguatge no sexista i comunicació inclusiva.	Recursos Humans Comissió d'Igualtat	2022-24	<ul style="list-style-type: none"> • Realització de la formació per sexe

Línia 4. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral i ordenació del temps				
Objectiu				
Propulsar des de l'organització la valorització de l'ètica de les cures per tal d'afavorir a la corresponsabilitat i una major conciliació de la vida professional amb la vida personal i familiar.				
Accions		Responsable	Any	Indicadors
1	Actualitzar les dades de la plantilla, especialment pel que respecte al número d'hores treballades i als permisos, baixes mèdiques, excedències i altres mesures gaudides.	Recursos Humans	2021	<ul style="list-style-type: none"> • Tractament de l'indicador
2	Disseny d'espai específic dins l'Intranet per a recollir les mesures de conciliació i un resum dels permisos i llicències disponibles a l'Ajuntament de Rubí.	Recursos Humans Comunicació Comitè d'Empresa	2021	<ul style="list-style-type: none"> • Accions comunicatives realitzades • Espai dins l'Intranet
3	Incorporar la perspectiva de gènere al Protocol de teletreball de l'Ajuntament de Rubí.	Recursos Humans Comitè d'Empresa	2021	<ul style="list-style-type: none"> • Protocol de teletreball
4	Identificar i implantar noves mesures de conciliació amb perspectiva de gènere, si s'escau. Entre altres regular el permís menstrual, la borsa d'hores de conciliació, teletreball per motius puntuals, igualar drets retributius de reduccions de jornades entre personal funcionari i laboral.	Comissió d'Igualtat	2022-24	<ul style="list-style-type: none"> • Noves mesures de conciliació

5	Establir una política de bones pràctiques per a la conciliació amb mesures com els horaris de les reunions i les formacions.	Recursos Humans	2022	<ul style="list-style-type: none"> • Política de bones pràctiques per a la conciliació
6	Dissenyar una campanya sobre la coresponsabilitat familiar per posar en valor les tasques de cura que realitzen majoritàriament les dones.	Igualtat Recursos Humans Comunicació Comissió d'Igualtat	2023	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de formacions realitzades entorn la temàtica • % d'assistents per sexe • Grau de satisfacció en l'avaluació del curs

Línia 5. Prevenció de riscos laborals i vigilància de la salut des de la perspectiva de gènere				
Objectiu				
Incorporar la perspectiva de gènere a la prevenció i avaluació dels de riscos laborals i la vigilància de la salut.				
Accions		Responsable	Any	Indicadors
1	Revisar l'avaluació de riscos laborals tenint en compte la perspectiva de gènere, sobretot en els llocs de treball més feminitzats, inclosos els riscos psicosocials.	Prevenció de Riscos Laborals	2022	<ul style="list-style-type: none"> Avaluació de riscos laborals des de la perspectiva de gènere
2	Revisió del Pla de Prevenció Protocol de Riscos Laborals des de la perspectiva de gènere.	Recursos Humans Prevenció de Riscos Laborals	2022	<ul style="list-style-type: none"> Revisió del Pla
3	Realitzar formació en prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere al Comitè de Seguretat i Salut.	Recursos Humans Prevenció de Riscos Laborals	2023	<ul style="list-style-type: none"> Certificats de formació desagregats per sexe
4	En la planificació dels objectius de Seguretat en el treball, incorporar la perspectiva de gènere (mesures específiques tant per dones com per homes).	Recursos Humans Prevenció de Riscos Laborals	2024	<ul style="list-style-type: none"> Planificació amb perspectiva de gènere
5	Valorar la incidència en les relacions laborals dels cicles de vida de les dones.	Recursos Humans Prevenció de Riscos Laborals	2022	<ul style="list-style-type: none"> Informe de valoració

6	Revisió i adequació de les infraestructures, especialment els vestuaris de dones.	Serveis i Manteniment Comissió d'Igualtat	2022-2024	<ul style="list-style-type: none"> • Actuacions a les infraestructures realitzades
7	Revisió de Protocol d'assetjament laboral des de la perspectiva de gènere, amb un servei psicològic de primera acollida extern davant l'assetjament.	Recursos Humans Prevenió de Riscos Laborals	2022	<ul style="list-style-type: none"> • Nou protocol
8	Incorporar la perspectiva de gènere en les avaluacions de riscos psicosocials.	Recursos Humans Prevenió de Riscos Laborals	2022	<ul style="list-style-type: none"> • Avaluacions de riscos psicosocials en perspectiva de gènere
9	Realització de l'enquesta de Clima Laboral i càrregues de treball des de la perspectiva de gènere.	Recursos Humans Comitè de Seguretat i Salut	2022	<ul style="list-style-type: none"> • Realització de l'enquesta • % de respostes per sexe

Línia 6. Assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere				
Objectiu				
Garantir un espai de treball lliure de violències masclistes, promovent actuacions preventives de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere a l'Ajuntament de Rubí.				
Accions		Responsable	Any	Indicadors
1	Actualitzar el Protocol de Prevenció i actuació d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere a l'àmbit laboral.	Recursos Humans Igualtat Comissió d'Igualtat	2021	<ul style="list-style-type: none"> • Revisar i actualitzar el protocol
2	Aprovació del nou Protocol de Prevenció i actuació d'assetjament sexual o per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere a l'àmbit laboral.	Recursos Humans Igualtat Comissió d'Igualtat	2022	<ul style="list-style-type: none"> • Aprovació del Protocol
3	Realitzar la designació de les persones de referència per a la intervenció davant dels possibles casos d'assetjament sexual o per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere a l'àmbit laboral.	Recursos Humans Igualtat	2022	<ul style="list-style-type: none"> • Designació de les persones de referència
4	Establir un pla de sensibilització específic per a la prevenció de comportaments i situacions de micromasclisme entre la plantilla.	Recursos Humans Igualtat Comissió d'Igualtat	2022	<ul style="list-style-type: none"> • Designació de les persones de referència

5	Formar a la plantilla en detecció, prevenció i actuació davant l'assetjament, l'assetjament sexual o per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere a l'àmbit laboral.	Recursos Humans Igualtat	2022	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de cursos realitzats. • % de participació del personal de l'Ajuntament • Grau de satisfacció
6	Fer difusió i pedagogia del nou Protocol l'assetjament sexual o per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere a l'àmbit laboral.	Comunicació Comissió d'Igualtat	2022	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'accions i canals de difusió emprats

Línia 7. Comunicació, llenguatge i imatge corporativa				
Objectiu				
Garantir que a l'Ajuntament de Rubí es fa un ús inclusiu i no sexista del llenguatge i que es té cura de no desenvolupar comunicacions que perpetuïn els rols de gènere.				
Accions		Responsable	Any	Indicadors
1	Redactar i fer difusió d'un manual de comunicació inclusiva i no sexista.	Comunicació Comissió d'Igualtat	2022	<ul style="list-style-type: none"> • Manual d'ús del llenguatge inclusiu i no sexista • Distribució del manual
2	Realitzar una revisió de la documentació de l'ajuntament amb clau de llenguatge no sexista.	Comunicació Igualtat	2021	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre i tipus de recursos revisats
3	Donar a conèixer i facilitar el manual d'ús del llenguatge inclusiu i no sexista.	Comunicació Igualtat	2022	<ul style="list-style-type: none"> • Enviament de correu electrònic • Manuals a la Intranet
4	Facilitar la localització de la documentació relacionada amb la igualtat de gènere dins la intranet de la corporació.	Comunicació	2022	<ul style="list-style-type: none"> • Espai per a la igualtat de gènere a la intranet
5	Realitzar comunicacions específiques sobre els drets laborals de les víctimes de violència masclista.	Recursos Humans Igualtat Comissió d'Igualtat	2021	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicacions realitzades

6	Crear una Bústia Anònima per comunicar els micromasclismes i fer un recull anual per la sensibilització.	Comunicació Comissió d'Igualtat	2021- 2024	<ul style="list-style-type: none"> • Bústia Anònima creada • Recull anual d'aportacions
7	Formar a la Policia local en l'atenció de les violències masclistes des de la perspectiva de gènere.	Comissió d'Igualtat Igualtat	2022	<ul style="list-style-type: none"> • Certificat de formació • % de persones formades, per sexe

6. Annexos

Annex 1. Fitxa de dades generals

Dades generals						
Raó social	Ajuntament de Rubí					
NIF	P-0818300-F					
Domicili social	Plaça Pere Aguilera, s/n					
Forma jurídica	Administració Pública					
Any de constitució						
Responsable de l'entitat						
Nom	Anna Maria Martínez Martínez					
Càrrec	Alcaldesa					
Telf.	935887000					
e-mail	anm@ajrubi.cat					
Responsable d'Igualtat						
Nom	Rosa González Torrecillas					
Càrrec	Coordinadora àmbit Polítiques de Ciutadania i Drets Civils					
Telf.	935887000 Ext. 4700					
e-mail	rgt@ajrubi.cat					
Activitat						
Sector	Administració Pública					
CNAE	Activitat General de l'Administració Pública Local					
Descripció de l'activitat	Ajuntament municipal					
Dispersió geogràfica i àmbit d'actuació	Municipi de Rubí					
Dimensió						
Persones treballadores	Dones	400	Homes	268	Total	668
Centres de treball	47					
Facturació anual (€)	97.970.556,11 €					
Organització de la gestió de persones						
Disposa de departament de personal	Si.					
Certificats o reconeixements d'igualtat obtinguts						
Representació legal de treballadors i treballadores	Dones	12	Homes	9	Total	21

Annex 2. Persones que han format la Comissió d'Igualtat

Nom i cognoms	Servei
Iolanda López	Cap de l'Àrea de Personal
Xema Gil Meneses	Assessor de gerència de l'Ajuntament
M ^a Jose Álvarez Contero	tècnica mig de Recursos Humans
Tere Prats Delgado	tècnica en gestió i relacions laborals de Recursos Humans
Rosa González Torrecillas	Coordinadora de l'àrea d'Igualtat i Ciutadania
Rut González Boto	tècnica d'Igualtat
Montserrat Sánchez Gómez	delegada de UGT
M. Carme Oliva Farras	delegada de Comissions Obreres
Noemí Casares Reyes	delegada de Comissions Obreres
Joana Termes Madrenas	delegada de CGT
Sonia Gallardo Pérez	delegada de CSIF

Annex 3. Relació d'entrevistes i focus grups realitzats

Nom i cognoms	Servei
Noemí Casares Reyes	delegada de Comissions Obreres
M. Carme Oliva Farràs	delegada de Comissions Obreres
Montserrat Sánchez Gómez	delegada de UGT
Angel Molina Perona	delegat de UGT
Carmen M ^a Esteban Castro	Intervenció
Alicia Fortes Pérez	Serveis Jurídics
Marina Díez Gómez	Unitat de brigada d'obres
Gemma Cuatrecasas Jurado	Servei de planejament urbà
Montserrat Gracia Amorós	Secretaria General
Desirée Bermejo Lerena	Àrea de Personal
Laura Castrillo Molina	Serveis Jurídics
Isabel Romero Morilla	Servei de Comerç
David Navarro Gómez	Servei d'organització, planificació i qualitat
Judit Nolla Caballero	Serveis Socials
Natalia Arias Botella	Servei de projecció de la ciutat
Marta Soler Turón	Servei de planejament urbà
Iolanda López	Cap de l'Àrea de Personal
Xema Gil Meneses	Assessor de gerència de l'Ajuntament
M ^a Jose Álvarez Contero	tècnica de Recursos Humans
Joana Termes Madrenas	anterior membre del servei Dona
Gloria Arrebalo	anterior tècnica del servei Dona