



II Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès, 2020-2024



Juny de 2020

Índex

1.	Presentació.....	4
2.	Metodologia.....	5
3.	Resultats finals de l'avaluació.....	7
4.	Diagnosi de gènere.....	9
4.1	Anàlisi de l'enquesta	10
	Perfil de les persones enquestades	10
	a) Cultura i gestió organitzativa des de la perspectiva de gènere	14
	b) Condicions laborals en perspectiva de gènere.....	22
	c) Accés, promoció i desenvolupament dins l'organització amb perspectiva de gènere.....	26
	d) Comunicació corporativa amb perspectiva de gènere	34
	e) Salut laboral i prevenció de l'assetjament sexual per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere en l'àmbit laboral.....	36
4.2	Cultura i gestió organitzativa des de la perspectiva de gènere.....	42
	a) Cultura organitzativa des de la perspectiva de gènere.....	42
	b) Estructura organitzativa	44
	c) Conclusions	47
4.3	Condicions laborals en perspectiva de gènere.....	48
	a) Presència de dones i homes a tota l'organització	48
	b) Representativitat horitzontal en perspectiva de gènere.....	51
	c) Representativitat vertical en perspectiva de gènere	54
	d) Condicions contractuals.....	57
	e) Tipologia de jornada de dones i homes.....	58
	f) Retribucions des de la perspectiva de gènere	61
	g) Mesures per a la conciliació laboral, personal i familiar	68
	h) Conclusions	71
4.4	Accés, promoció i desenvolupament dins l'organització amb perspectiva de gènere	74
	a) Accés igualitari a l'organització.....	74
	b) Formació interna i/o contínua.....	76
	c) Promoció Laboral.....	81
	d) Conclusions	82
4.5	Comunicació corporativa amb perspectiva de gènere	84
	a) Difusió de continguts d'igualtat	84
	b) Ús del llenguatge no sexista	86
	c) Conclusions	88
4.6	Salut laboral i assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere.....	89

a)	Prevenió de riscos.....	90
b)	Baixes laborals.....	91
c)	Prevenió de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere.....	94
d)	Protocol i actuacions específiques vers el col·lectiu LGTBI.....	94
e)	Conclusions	95
5.	Pla d'accions	97
6.	Annex	106
	Annex 1. Relació de persones que han format part de la Comissió d'Igualtat ...	106
	Annex 2. Relació d'entrevistes realitzades	107
	Annex 3. Relació de documentació analitzada	108

1. Presentació

A nivell municipal comptem amb dues eines importants, centrals pel desenvolupament de polítiques de gènere tant a nivell de municipi com a nivell intern, com són el **III Pla d'Igualtat de gènere per a la ciutadania 2019-2023** i aquest **II Pla d'Igualtat Intern 2020-2024**, que tot seguit us presentem.

Els ens locals han de ser institucions exemplars i tenen el repte d'assolir una igualtat real i efectiva en les seves polítiques de gestió interna i en la seva cultura institucional, una oportunitat per tal d'elaborar i implementar Plans interns d'Igualtat, donant compliment a la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes establerta a les administracions públiques catalanes.

El II Pla d'Igualtat Intern 2020-2024 es tracta d'un document molt treballat i participatiu, elaborat per la Comissió d'Igualtat amb el suport de la Consultoria MIT, que es proposa incidir en les diferents dimensions de la discriminació de gènere a través de cinc línies estratègiques d'actuació, i es concreta en 46 accions planificades amb l'objectiu d'aconseguir una organització respectuosa, diversa i compromesa amb la igualtat, promovent unes relacions laborals basades en les relacions entre iguals.

Es tracta d'un document pràctic, complert, viu, que vol destacar la feina que s'està fent i també la que falta per fer, per continuar treballant avançant en la configuració d'una organització sensible a les necessitats específiques de dones i homes i que incorpora la igualtat de gènere no només com a valors, sinó també en els seus processos, pràctiques i condicions laborals.

Aquest II Pla d'Igualtat Intern és fruit d'un treball transversal que ha comptat amb la implicació de totes i cadascuna de les àrees de l'Ajuntament i serveis municipals, i per això volem fer arribar la nostra més sincera felicitació a totes les persones que han participat en l'elaboració d'aquest Pla per la feina feta i la bona predisposició.

CPI SR-1 C
AURELI
RUIZ MILÀ
Digitally signed
by CPI SR-1 C
AURELI RUIZ
MILÀ
Date: 2020.06.22
11:04:48 +02'00'

Aureli Ruiz i Milà
Regidor de Recursos Humans

CPI SR-1 C
MONTSERRAT
ARROYO FERRANDO
Digitally signed by
CPI SR-1 C
MONTSERRAT
ARROYO FERRANDO
Date: 2020.06.22
09:11:58 +02'00'

Montse Arroyo i Ferrando
Regidora d'Igualtat

2. Metodologia

L'estratègia seguida a nivell metodològic per a l'elaboració del Pla d'Igualtat Intern ha estat la combinació d'eines d'anàlisi quantitatives per una banda junt amb eines de valoració qualitatives.

1) A nivell **quantitatiu** s'han considerat els següents elements:

Recollida de dades	S'han recopilat les bases de dades i/o registres de personal, amb un conjunt de variables a analitzar, estadístiques existents i/o elaborades de manera expressa per la Diagnosi.
Enquesta	<p>Per tal d'analitzar de quina manera la perspectiva de gènere és percebuda i aplicada pel personal municipal, s'ha realitzat una enquesta on-line. Aquesta tenia un doble objectiu: d'una banda, copsar quina visió tenen els treballadors i treballadores sobre les polítiques d'igualtat de gènere i la seva implementació i, de l'altra, potenciar la implicació i difusió del Pla d'Igualtat entre la plantilla.</p> <p>L'enquesta, amb una estructura clara i breu, s'ha realitzat a través d'una plataforma on-line on el personal va accedir a través d'un enllaç, assegurant en tot moment, la confidencialitat de les dades.</p>

2) Per la part **qualitativa**, s'han emprat les següents tècniques d'investigació:

Recollida de documentació	S'ha procedit a recollir la documentació d'interès, concretament prestant especial èmfasi en la documentació i dades següents: <ul style="list-style-type: none"> • 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 els diferents Departaments estipulin com a necessaris
----------------------------------	---

Entrevistes semi-estructurades	<p>S'han dut a terme entrevistes 2 semi-estructurades a agents clau amb responsabilitats dins de l'Ajuntament.</p> <p>En aquest sentit, s'ha tingut en compte l'aportació que des de Direcció de RRHH s'ha realitzat, el personal del Servei d'Igualtat i responsables de processos relacionats amb la gestió dels Recursos Humans.</p>
Focus grups	<p>S'han mantingut 2 reunions amb grups de treballadores i treballadors de diferents àrees i serveis per tal d'obtenir una visió transversal. El primer estava format per representants sindicals de la plantilla mentre el segon el formaven comandaments i personal tècnic dels diferents serveis.</p>
Comissió Interna d'Igualtat	<p>S'han realitzat 2 reunions de treball tècniques amb la Comissió Interna d'Igualtat. Aquestes reunions han permès elaborar una diagnosi més acurada així com recollir les diferents propostes i prioritats entorn la igualtat de gènere.</p>

3. Resultats finals de l'avaluació

Es recullen en aquest apartat el resum i conclusions de l'avaluació del primer Pla Intern d'Igualtat, 2012-2016 de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès. Aquesta informació ha sigut el punt de partida per a la redacció del present Pla.

A partir d'una exhaustiva diagnosi, el Pla Intern d'Igualtat, 2012-2016 **va definir 5 línies d'anàlisi i actuació que alhora proposaven 45 accions a realitzar.**

No es va realitzar un procés de tancament i avaluació a la finalització del Pla. S'ha realitzat doncs en el marc de la redacció del 2n Pla Intern d'Igualtat. D'aquestes 45 accions proposades 12 es van realitzar totalment, 4 s'han implantat de manera parcial i 29 no es van realitzar. **Això representa un 36% d'implementació del Pla.**

Cal destacar, doncs, un grau d'execució baix d'aquest 1r Pla Intern d'Igualtat. En línies generals **la principal causa del mateix va ser la manca de recursos humans per fer el seguiment** i la implantació de les accions proposades dins el serveis de RH i Organització.

Per altra banda, **la manca de concreció d'algunes de les accions proposades ha dificultat també la realització de les mateixes.** Cal afegir respecte a la definició de les accions que, malgrat que proposen un període d'implantació i una estimació de recursos a destinar, no s'inclou l'assignació d'un servei responsable de l'execució i seguiment de l'acció. Pel que fa als indicadors de seguiment, aquests es definien amb caràcter general en cada línia de treball.

Durant el període de vigència del Pla Intern d'Igualtat s'han realitzat actuacions en aquest àmbit, sobretot liderades pel servei d'Igualtat, que no han estat registrades en el Pla.

Al llarg de l'elaboració de la diagnosi **s'ha detectat un ampli desconeixement de l'existència del Pla Intern d'Igualtat.** Amb un alt grau de confusió amb el Pla d'Igualtat per a la Ciutadania, actualitzat durant l'any 2019.

En base als resultats de l'avaluació, es proposen algunes orientacions tècniques:

- **Per garantir l'avaluació del Pla, aquesta s'hauria d'incloure dins el propi Pla d'Accions.** La forma més habitual és la col·laboració entre professionals externs i personal de diferents àmbits de l'organització amb la finalitat d'obtenir una avaluació objectiva i col·laborativa.
- **Convé assignar recursos suficients dins el Servei de RH i Organització per a poder liderar el 2n Pla Intern d'Igualtat** i les accions que se'n derivin.
- Serà important realitzar una proposta clara de seguiment del Pla Intern d'Igualtat per evitar que sigui una declaració d'intencions.

- **Les accions han de ser concretes, assolibles** i han d'anar acompanyades d'un servei responsable de la seva execució i uns indicadors que en mesurin la implantació i eficàcia.
- A més s'ha d'assegurar-ne una redacció clara evitant la manca de concreció que dificulti la seva implementació.
- El Pla ha d'incloure mesures que tinguin com a objectiu la integració de la igualtat en tots els departaments, accions i nivells de l'organització.
- Cal tenir en compte que **els canvis dins l'organització o la societat poden aconsellar la modificació de les accions programades**, la programació de noves o l'eliminació d'alguna d'elles. El Pla ha de permetre aquests canvis sempre que es porti un registre rigorós que permeti fer una avaluació correcta.
- S'haurà de tenir el compte el desconeixement entre la plantilla de l'existència de l'actual Pla de cara a la comunicació a realitzar en totes les fases de desenvolupament del 2n Pla Intern d'Igualtat.
- **De gran importància també és la participació de la plantilla en tot el procés.** Per a tal fi, s'haurà de constituir de Comissió d'Igualtat amb l'objectiu de realitzar la coordinació i seguiment. Durant la fase de realització de la diagnosi la seva implicació serà clau per fomentar la participació de la plantilla i amb posterioritat serà la garant de la coordinació i seguiment de l'execució de les accions, seguiment del calendari i avaluació continuada del procés en general.
- Aquesta Comissió d'Igualtat haurà de comptar amb un reglament de funcionament que en reguli les competències i funcionament intern.
- Per últim, reiterar la importància d'incloure mecanismes d'avaluació que possibilitin quantificar i qualificar els resultats i la identificació de possibles mancances.

4. Diagnosi de gènere

L'actual II Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès s'ha realitzat a partir de diverses fases. Així, l'avaluació de l'anterior Pla Intern d'Igualtat 2012-2016 de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès i la diagnosi de gènere són el punt clau de partida del present Pla, base a partir de la qual es dissenyaran les futures accions a implementar.

L'objectiu de la diagnosi de gènere és l'anàlisi de l'estructura organitzativa de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès des de la perspectiva de gènere.

Així, mitjançant la diagnosi s'obté una fotografia de l'actual situació de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès, analitzant gràcies a aquesta metodologia els aspectes interns que afecten a les dones i homes de l'organització i les possibles situacions de desigualtat per raó de sexe.

La diagnosi queda estructurada en dos grans blocs. El primer recull els resultats de l'enquesta realitzada de manera online i voluntàriament per les persones treballadores de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès, i l'anàlisi de la mateixa. A partir del qüestionari i el seu anàlisi es recullen les percepcions de la plantilla, envers els diversos aspectes relacionats amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'organització i la perspectiva de gènere.

El segon bloc desplega l'anàlisi qualitatiu i quantitatiu de la informació recollida, dividida en els diferents àmbits analitzats, que afecten o poden actuar sobre la igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes a l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès.

Concretament, les cinc línies estratègiques sobre les quals s'ha recopilat la informació són:

- 1. Cultura i gestió organitzativa des de la perspectiva de gènere**
- 2. Condicions laborals en perspectiva de gènere**
- 3. Accés, promoció i desenvolupament dins l'organització en perspectiva de gènere**
- 4. Comunicació corporativa en perspectiva de gènere**
- 5. Salut laboral i prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere en l'àmbit laboral**

4.1 Anàlisi de l'enquesta

A través d'aquest apartat s'exposaran els resultats de l'enquesta realitzada a la plantilla de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès, per tal de conèixer la seva percepció vers la igualtat entre dones i homes entre les persones treballadores, així com en el si de l'organització.

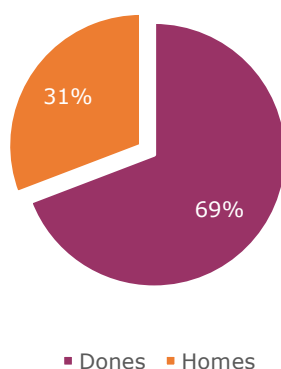
Es destaca que la realització d'aquest qüestionari afavorirà la implicació de la plantilla en l'elaboració del propi Pla, fet que contribuirà a un major seguiment del mateix.

Perfil de les persones enquestades

Amb la voluntat d'extreure conclusions a través de l'enquesta realitzada a les persones treballadores, que serviran de base per a la planificació de les accions del present Pla, serà necessari parar atenció al perfil de la plantilla que ha exposat les seves percepcions.

D'entrada, cal destacar que l'enquesta per la Diagnosi de gènere de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès l'han contestat **211 persones, de les 392 que formen part de la plantilla de l'ens local. En aquest sentit, la informació presentada a continuació representa a un 54%** del total de les persones treballadores de l'Ajuntament. La participació de resposta aconseguida es valora molt positivament, ja que la mitjana de resposta en els qüestionaris on-line sol oscil·lar entre el 10% i el 30%.

Gràfic 1. Indica si ets o et sents:

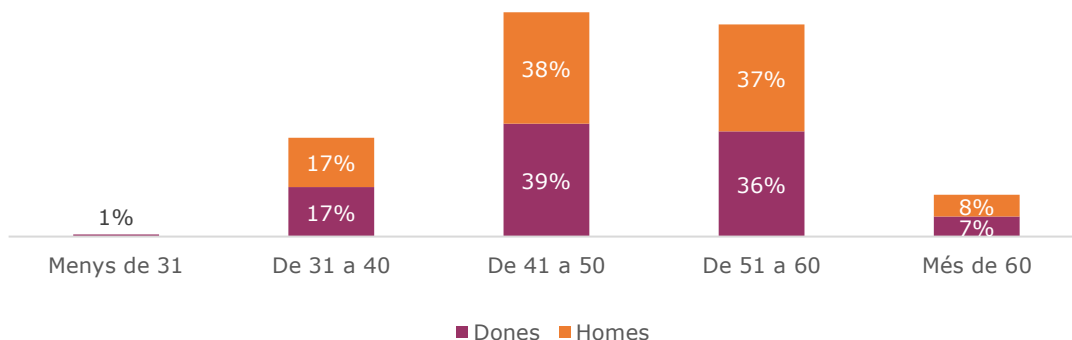


Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès (Desembre 2019). Total=211

Tal com s'observa a l'anterior gràfic, **la majoria de les persones enquestades són dones, concretament el 69% del total, front el 31% restant que correspon als homes.** En comparar aquesta xifra de participació vers la composició de la plantilla de l'Ajuntament, es destaca que la participació femenina ha estat molt superior a la masculina. Concretament han participat de l'enquesta un 67% del total de les treballadores de l'organització, mentre que entre els homes ha participat el 37% d'ells.

A banda, l'enquesta recollia entre les respostes d'aquesta pregunta la diversitat d'identitat de gènere que queda recollida en el sistema binari de dona i home. Cal destacar que cap de les persones treballadores enquestades s'ha identificat com a no binària, motiu pel qual no s'ha incorporat en l'anàlisi.

Gràfic 2. Quina és la teva edat?

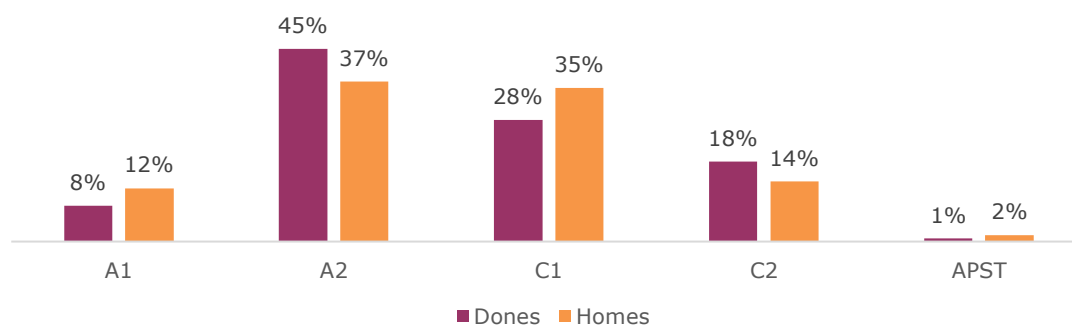


Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès (Desembre 2019). Total=211

En relació a les edats de les persones enquestades, s'observa una elevada paritat de representació femenina i masculina a totes les franges d'edat. En aquest sentit, tant la majoria de dones com d'homes s'ubiquen en les franges de 41 a 60 anys.

Es destaca que l'edat mitjana de les persones enquestades és força elevada, sent les més joves les que oscil·len entre els 31 i 40 anys (17%). A més, només un 1% de les dones enquestades és menor de 31 anys.

Gràfic 3. A quin grup professional pertanys?

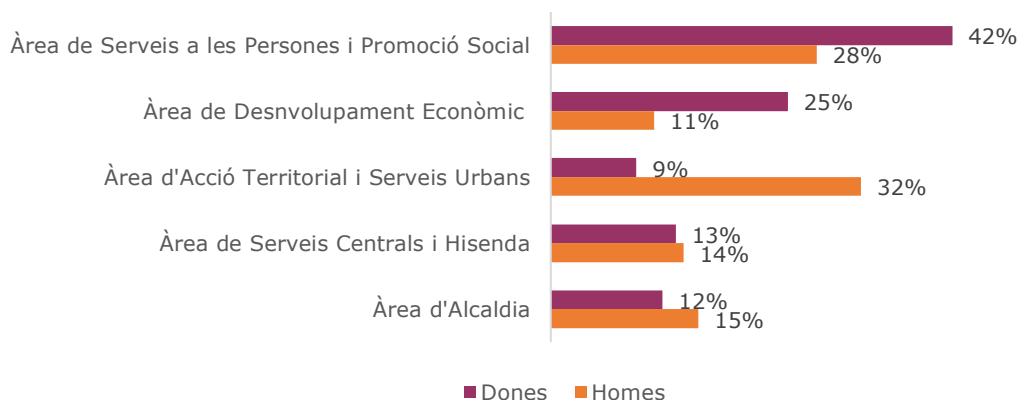


Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès (Desembre 2019). Total=211

En analitzar la distribució de la plantilla enquestada segons el grup professional al que pertanyen es valora positivament la representació de totes les categories, sent el grup APST el menor representat i A2 i C1 els majors.

En desagregar les dades per sexe s'observen força similituds de participació entre els diversos grups professionals. Això i tot, en el grup A2 les dones enquestades tenen una presència lleugerament superior als homes (45% vers 37%), mentre que al C1 succeeix a la inversa, sent els homes majoritaris (35% front 28%).

Gràfic 4. Àrea en què treballes:



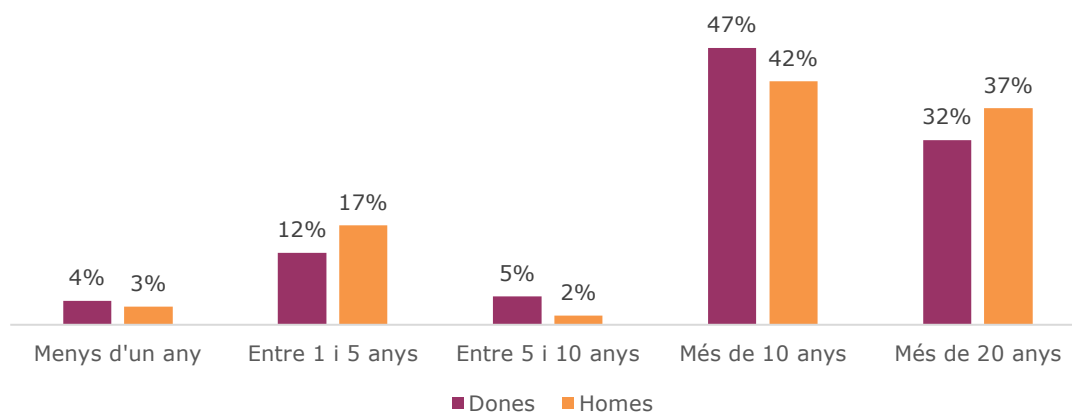
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès (Desembre 2019). Total=211

En referència a la distribució de les persones enquestades segons l'àrea en que treballen s'observen diferències entre la participació de les dones i els homes enquestats. Mentre la majoria de les dones enquestades s'ubiquen a l'Àrea de Serveis a les Persones i Promoció Social, els homes pertanyen a l'Àrea d'Acció Territorial i Serveis Urbans.

Aquest fet pot estar relacionat amb la distribució original de la plantilla, motiu pel qual l'anàlisi desagregat per sexe en aquest àmbit pot veure's modificat.

Això i tot, es destaca que la participació més elevada en tots dos sexes és l'Àrea de Serveis a les Persones i Promoció Social, seguida de l'Àrea de Desenvolupament Econòmic.

Gràfic 5. Quant temps fa que treballes a l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès?



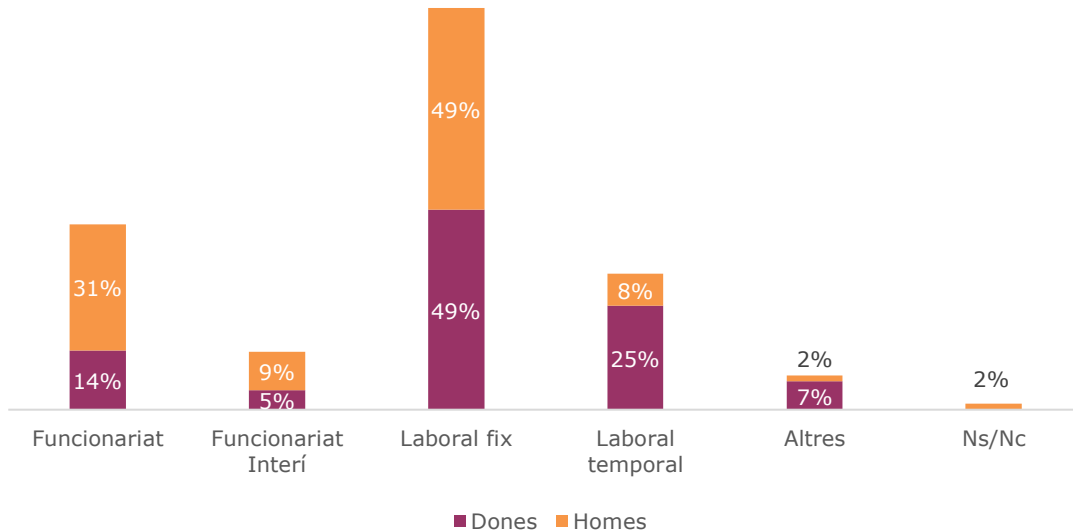
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès (Desembre 2019). Total=211

Pel que fa a l'antiguitat de la plantilla enquestada a l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès s'observa que la majoria porta més de 10 anys treballant-hi, concretament el 42% dels homes i el 47% de les dones així ho afirmen.

El nombre de persones enquestades que porten més de 20 anys treballant és també elevat, sent lleugerament superior el nombre d'homes (37% vers 32%).

La resta de la plantilla que ha realitzat l'enquesta es divideix entre menys d'un any i 10 anys, sent la franja més elevada la que correspon a la franja d'entre 1 i 5 anys, en què els homes representen un 17% del total i les dones un 12%.

Gràfic 6. Quina és la teva relació laboral a l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès?



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès (Desembre 2019). Total=211

Sobre la relació laboral a l'Ajuntament es destaca que la major part de les persones enquestades són laboral fix, sense diferències entre dones i homes. Altres grups destacats s'ubiquen en el funcionariat (en el cas dels homes, 31%) i en laboral temporal (en el cas de les dones, 25%).

La resta del personal enquestat són funcionariat interí, en què el percentatge dels homes és lleugerament superior al de les dones (9% front 5%) i d'altres, en que el percentatge de dones és més pronunciat (7% vers 2%).

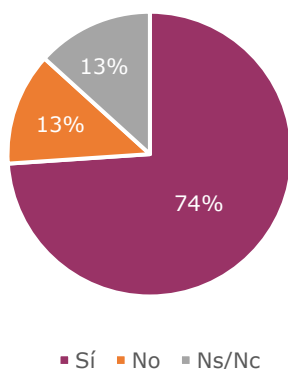
Es destaca que un 2% dels homes enquestats no ha sabut que contestar o ha preferit no fer-ho, a la pregunta que feia referència a la relació laboral a l'organització.

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

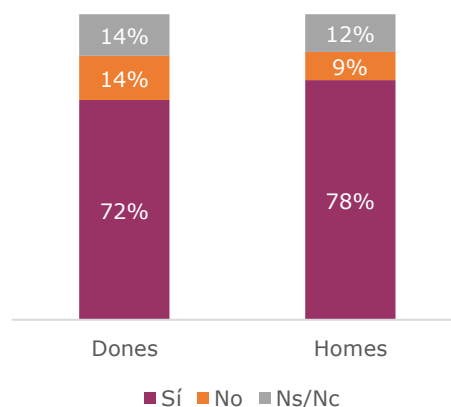
Aquesta primera línia estratègica es dedica a l'anàlisi de la percepció de les persones enquestades vers el nivell d'implantació de la perspectiva de gènere en la cultura i la gestió organitzativa de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès.

Per tal d'aprofundir en aquests elements es demana a la plantilla la percepció del compromís de l'ens local vers la igualtat d'oportunitats entre les dones i homes i les prioritats de l'organització en perspectiva de gènere.

Gràfic 7. En general, creus que a l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès es té en compte la igualtat d'oportunitats de dones i homes?



Gràfic 8. En general, creus que a l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès es té en compte la igualtat d'oportunitats de dones i homes? Per sexe



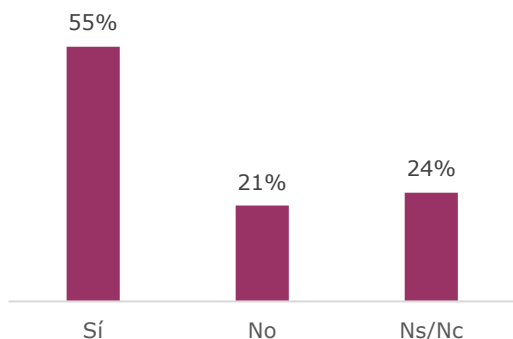
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès (Desembre 2019). Total=211

Sobre la pregunta que fa referència a la igualtat d'oportunitats de dones i homes a l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès, es destaca que la majoria de les persones opina que sí es té en compte, així ho afirma un 74%. Per contra, un 13% afirma que no es té en compte i un 13% no ha sabut que contestar o ha preferit no fer-ho.

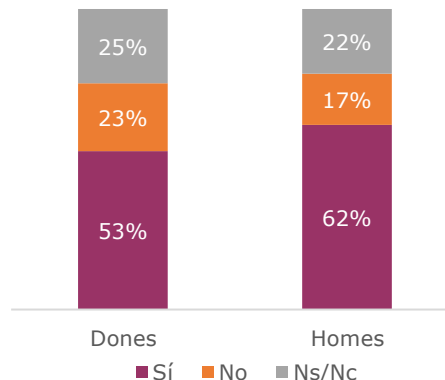
En desagregar les dades per sexe s'observa que les dones perceben que l'Ajuntament té en compte la igualtat d'oportunitats en menor mesura que els homes, un 72% d'elles vers un 78% d'ells. Així, **les dones neguen en major mesura que els homes que es tingui en compte la igualtat d'oportunitats a l'Ajuntament**, concretament el 14% d'elles front el 9% d'ells. A més, el percentatge de dones que han optat per no contestar és lleugerament superior al dels homes (14% vers 12%).

D'aquestes diferències es detecta que la percepció positiva de les dones en aquest aspecte és inferior a la dels homes, concretament de 6 punts percentuals. Així i tot, en general es manifesta una elevada concepció d'igualtat en el si de l'organització, fet que es valora positivament.

Gràfic 9. Creus que els diferents serveis de l'Ajuntament, majoritàriament, tenen en compte la perspectiva de gènere en el desenvolupament habitual de les seves tasques?



Gràfic 10. Creus que els diferents serveis de l'Ajuntament, majoritàriament, tenen en compte la perspectiva 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 Vilafranca del Penedès (Desembre 2019). Total=211

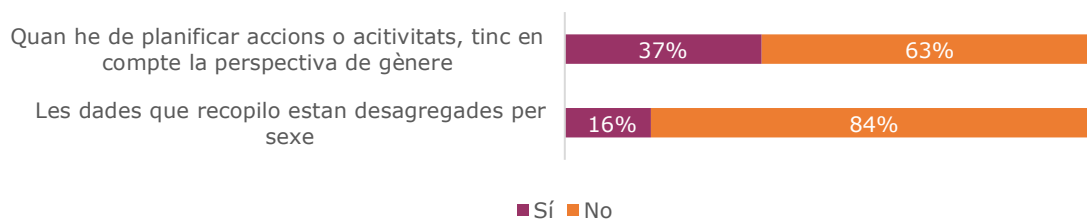
En demanar per l'aplicació de la perspectiva de gènere als diferents serveis de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès es detecta que **només la meitat de la plantilla enquestada afirma que es tingui en compte aquesta perspectiva** (55%), i a més, el percentatge de dones que així ho afirma és menor al dels homes (53% vers 62%).

Aquest fet exposa que la percepció de dones i homes en relació a l'aplicació de la perspectiva de gènere en el desenvolupament de les tasques habituals varia entre elles i ells.

A més, el percentatge de persones que neguen el desenvolupament de les tasques des de la perspectiva de gènere és major entre les dones (23% front 17%), així com també ho és el percentatge de persones que han preferit no contestar (25% i 22%).

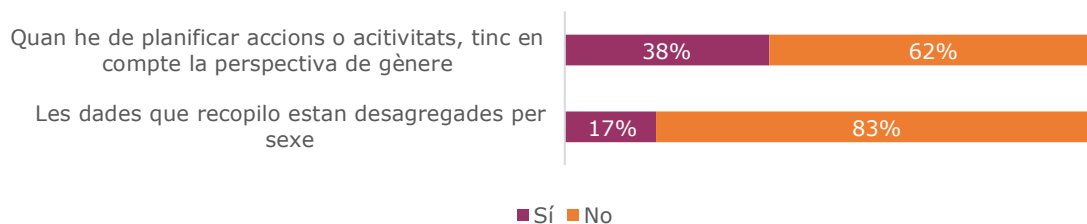
Per tal de garantir que els diferents serveis de l'Ajuntament incorporin la perspectiva de gènere al desenvolupament de les seves tasques, de cara a les accions del present Pla **es recomana incorporar accions formatives que permetin integrar aquesta perspectiva transversalment a totes les àrees de l'organització.**

Gràfic 11. Assenyala quines de les següents afirmacions referides a les teves tasques habituals són certes:



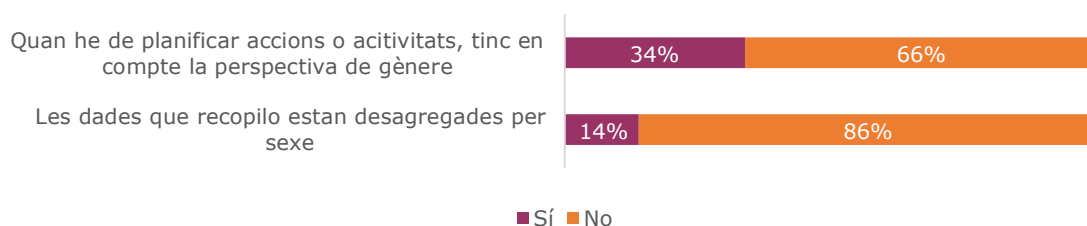
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès (Desembre 2019). Total=211

Gràfic 12. Assenjala 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 Vilafranca del Penedès (Desembre 2019). Total=146

Gràfic 13. Assenjala quines de les següents afirmacions referides a les teves tasques habituals són certes: Homes



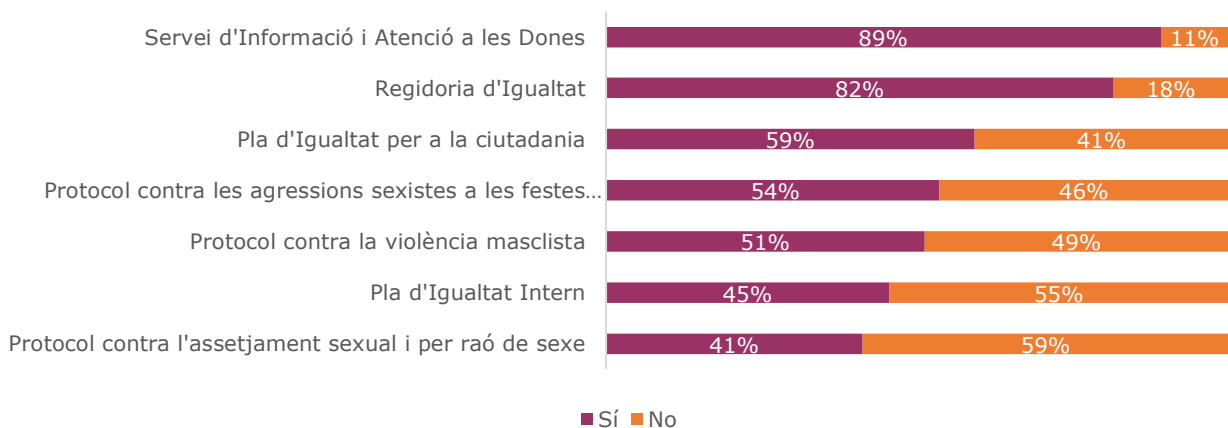
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès (Desembre 2019). Total=65

Davant de la pregunta que recull si les persones enquestades planifiquen les accions o activitats des de la perspectiva de gènere s'observa que la gran majoria exposa que no ho té en compte, concretament el 63% del total, sense diferències significatives entre dones i homes.

A més, aquest percentatge augmenta en demanar si les dades que recopilen es desagreguen per sexe, on el 84% del total exposa que no ho fa. Tampoc s'evidencien diferències significatives entre les dones i els homes.

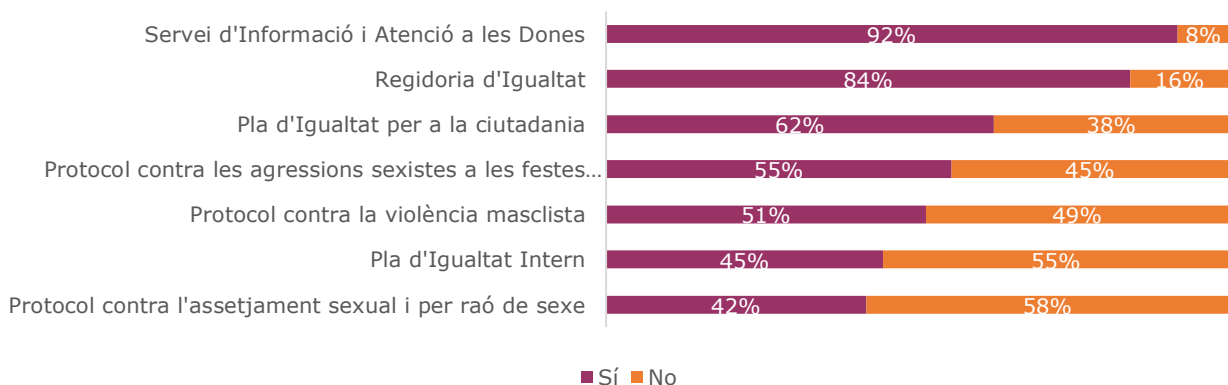
En comparar els resultats d'aquesta pregunta amb l'anterior s'observa que el percentatge de persones enquestades que incorpora la perspectiva de gènere en el desenvolupament de les seves tasques és inferior al prèviament considerat, sent aquest inferior al 40%. Es manifesta així la importància de dedicar accions del present Pla a potenciar la transversalitat de la perspectiva de gènere en tots els serveis de l'Ajuntament.

Gràfic 14. Saps si a l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès existeixen les següents actuacions o polítiques referents a la igualtat de gènere?



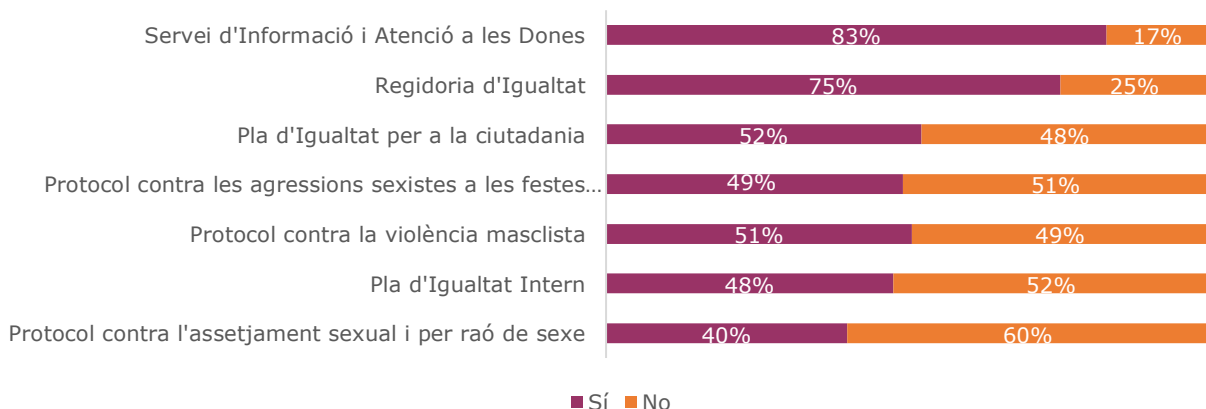
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès (Desembre 2019). Total=211

Gràfic 15. Saps si a l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès 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 Vilafranca del Penedès (Desembre 2019). Total=146

Gràfic 16. Saps si a l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès 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 Vilafranca del Penedès (Desembre 2019). Total=65

En relació al coneixement de les persones treballadores enquestades sobre les polítiques de gènere existents a l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès es destaca que **la més coneguda és la referida al Servei d'Informació i Atenció a les Dones, coneguda per un 89% del total**. Ressalta que aquest servei és més conegut entre les dones que entre els homes, concretament per un 9% de dones.

L'altra política coneguda per l'àmplia majoria és la **Regidoria d'Igualtat, concretament per un 82% del total de persones que han contestat l'enquesta**. Es destaca que en desagregar les dades per sexe el nombre de dones que afirma conèixer la regidoria és major que el nombre d'homes (84% vers 75%).

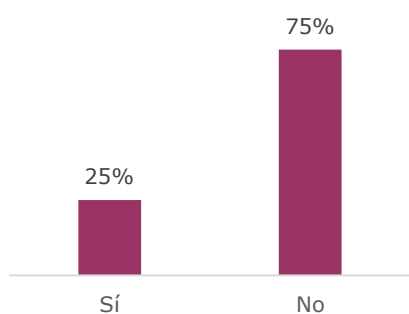
Sent aquestes les polítiques més conegudes per la plantilla enquestada, la resta d'actuacions i polítiques són conegudes per menys d'un 60% del total. La diferència més significativa en desagregar les dades per sexe s'observa en relació al coneixement al Pla d'Igualtat per a la Ciutadania, conegut per un 62% de dones i un 52% dels homes.

En relació a la resta de polítiques i actuacions per a la igualtat de gènere es destaca que les dones tenen un coneixement més elevat de totes elles, tot i que la diferència és reduïda.

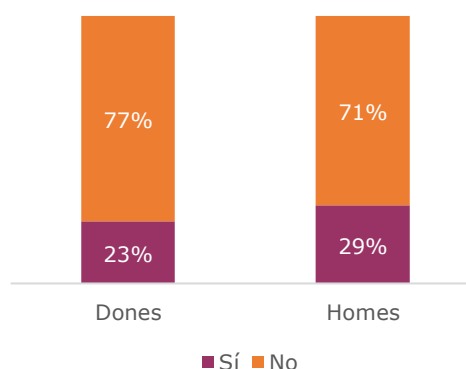
En darrer lloc, s'observa que **la política menys coneguda per la totalitat de la plantilla enquestada és el Protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe**, el qual és conegut per un 42% de les dones enquestades i un 40% dels homes enquestats. **L'elevat percentatge de desconeixement d'aquest Protocol presenta la necessitat d'incorporar accions comunicatives vers la seva existència, per tal de garantir la prevenció i actuació davant situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe.**

Això i tot, s'exposa que a les sessions participatives es detectà una preocupació davant el poc coneixement de les persones treballadores davant les polítiques per la igualtat disponibles a l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès, degut a les preguntes que s'havien fet entre la plantilla en el marc d'aquesta qüestió.

Gràfic 17. Coneixes els drets laborals de les treballadores víctimes de violència masclista?



Gràfic 18. 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 Vilafranca del Penedès (Desembre 2019). Total=211

Relacionat amb l'anterior element exposat, referent al baix coneixement de l'existència del Protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe, es destaca que **un 75% del total enquestat afirma no conèixer els drets laborals de les treballadores víctimes de violència masclista.**

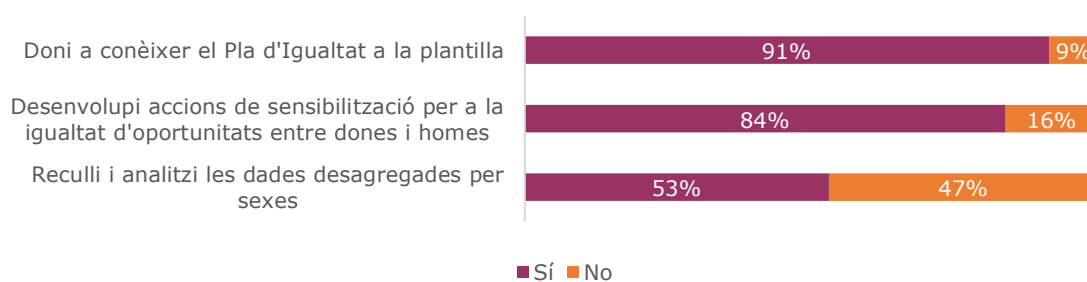
En desagregar les dades per sexe s'observa que el percentatge de desconeixement augmenta entre les dones enquestades, sent aquest el 77% del total d'elles. Per contra, el percentatge d'homes que desconeix els drets laborals disminueix al 71%.

L'elevat nombre de persones treballadores que desconeix els drets de les treballadores víctimes de violència masclista fa palesa la necessitat d'incorporar accions en el present Pla que tractin aquest fet, per tal de garantir els seus drets.

Amb la voluntat d'aprofundir en el coneixement de la plantilla vers els drets en relació a la violència masclista es formulà una pregunta oberta per tal de recollir el coneixement de les persones enquestades al respecte. Els més mencionats s'exposen a continuació:

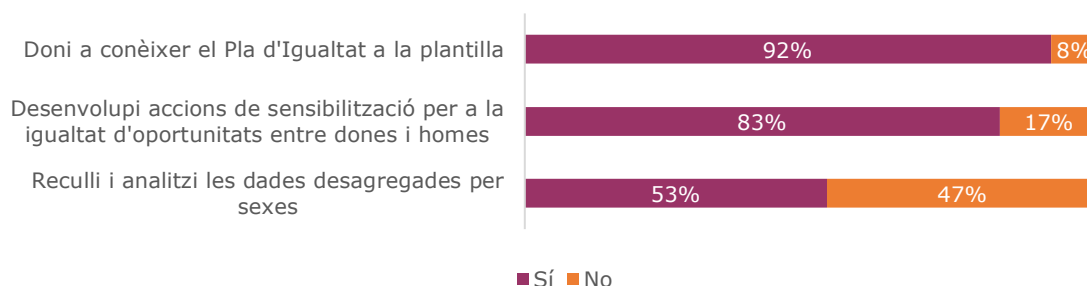
- Dret a l'adaptació horària i reducció de la jornada,
- Dret a la baixa laboral cobrant la totalitat del salari,
- Dret a denunciar el fet,
- Dret a l'excedència,
- Dret a la informació, orientació, atenció jurídica, suport psicològic i centre d'acollida, i
- Dret a la mobilitat.

Gràfic 19. Creus que és important que l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès:



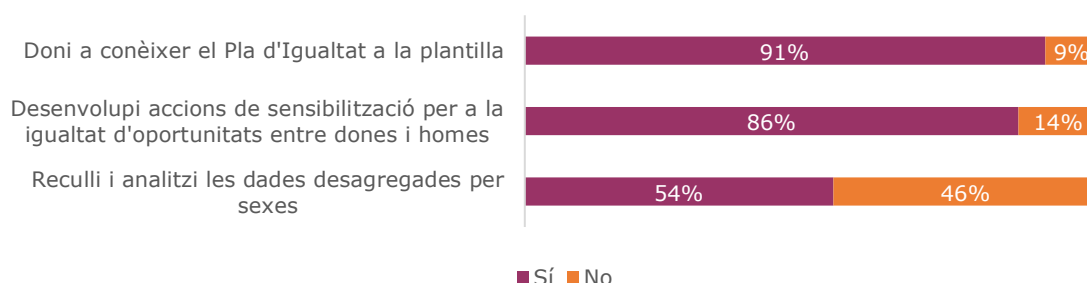
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès (Desembre 2019). Total=211

Gràfic 20. Creus que és important que l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès: Dones



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès (Desembre 2019). Total=146

Gràfic 21. Creus que és important que l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès: Homes



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès (Desembre 2019). Total=65

Sobre la percepció de la plantilla vers la consideració del què haurien de ser les prioritats de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès, **el 91% del total de persones enquestades exposa que cal donar a conèixer el Pla d'Igualtat entre la plantilla de l'organització**, sense presentar diferències en desagregar les dades per sexe.

En segon lloc, **un 84% del total exposa la necessitat de desenvolupar accions de sensibilització per a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes**, sense presentar diferències significatives en desagregar les dades per sexe.

I en darrer lloc, es destaca que només la meitat de la plantilla considera important recollir i analitzar les dades desagregades per sexes, concretament el 53% del total enquestat. De nou sense diferències en desagregar les dades entre dones i homes.

El baix percentatge de persones treballadores que considera necessari desagregar les dades per sexes es relaciona directament amb l'anterior xifra mencionada, en què només el 16% del total enquestat exposava desagregar les dades per sexe. **De cara al present Pla es recomana incorporar accions vers la importància de desagregar les dades per sexe, per observar tendències d'ús o impacte, entre d'altres.**

D'altra banda, en relació amb les prioritats de la plantilla enquestada, va formular-se una pregunta que les recollia. La pregunta l'ha contestat un 85% del total enquestat, i les inquietuds s'estructuren al voltant dels següents àmbits:

1. **Garantir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, en accés i retribució,**
2. **Informar i formar sobre el contingut del Pla i vetllar pel seu compliment,**
3. **Promoció de la transversalitat de les polítiques de gènere,**
4. **Prevenició i actuació en casos d'assetjament sexual i per raó de sexe,**
5. **Conciliació d'horaris de vida familiar i laboral.**

S'exposen a continuació algunes de les respostes concretes extretes:

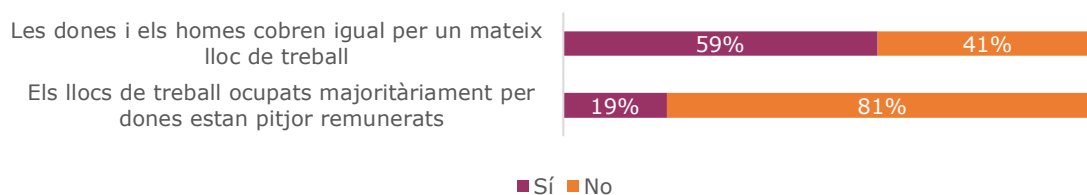
- **Difondre la cultura de la igualtat** entre el personal i contribuir a **detectar situacions de desigualtat de gènere.**
- **Incorporar el principi d'igualtat de gènere en els processos, pràctiques i condicions de treball.** Igualtat en l'accés a l'ocupació i garantir unes condicions de treball i retribució igualitàries entre homes i dones.
- **Formar a tot el personal** (no enviar un Pla per escrit) sobre quin és **el Pla vigent.** No fer-ho de manera voluntària perquè llavors només es formen les persones que ja tenen consciència sobre la necessitat de fer-ho.
- **Elaborar un protocol intern que englobi tots els aspectes plantejats en aquesta enquesta** (en cas de patir assetjament, a qui dirigir-se, o si creiem que algun/a company/a ho està patint com actuar).
- **Transparència alhora de seleccionar càrrecs de comandament que denoti una clara igualtat entre ambdós sexes.**
- Fer una bona diagnosi, establir objectius, línies estratègiques i accions. També que es faci un **bon seguiment, avaluació del pla i actualització periòdica.**
- **Millorar els temes de conciliació familiar que no siguin únicament en referència als fills i les filles.** Canviar els permisos retribuïts: eliminar els 15 dies per matrimoni i el permís per bateig i en canvi autoritzar permisos per acompanyar familiars o parella en casos de malaltia.
- **Vetllar per la igualtat entre homes i dones i per la no discriminació per qüestions de gènere o orientació sexual, i perquè el principi d'igualtat es treballi transversalment.**

- **Promoure la igualtat de gènere en aquelles institucions, associacions i empreses amb les que té relació l'ajuntament.**

b) Condicions laborals en perspectiva de gènere

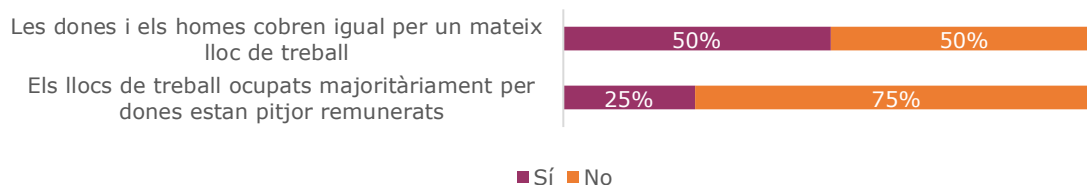
La present línia estratègica es dedica a la percepció de la plantilla enquestada vers la igualtat en les condicions laborals de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès. Entre aquestes s'inclouen les retribucions salarials, la conciliació personal, familiar i laboral i la promoció de la maternitat i la paternitat.

Gràfic 22. Valora si les següents afirmacions referides a l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès són certes:



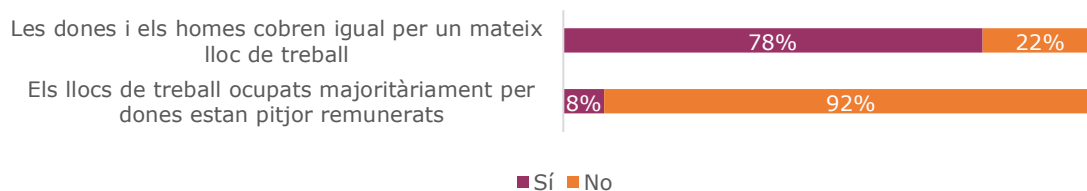
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès (Desembre 2019). Total=211

Gràfic 23. Valora si les següents afirmacions referides a l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès són certes: Dones



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès (Desembre 2019). Total=146

Gràfic 24. Valora si les següents afirmacions referides a l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès són certes: Homes



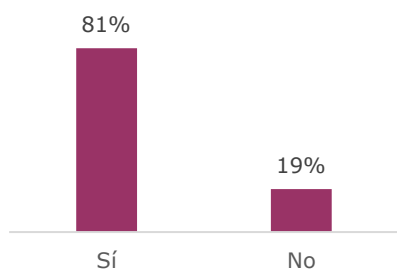
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès (Desembre 2019). Total=65

Sobre l'afirmació que fa referència a la igualtat salarial entre dones i homes a l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès, es destaca que només el 59% del total exposa l'existència de la paritat salarial. En desagregar les dades per sexes s'observen diferències significatives entre les dones i els homes enquestats. **Mentre que el 78% dels homes afirma l'existència de la paritat salarial a**

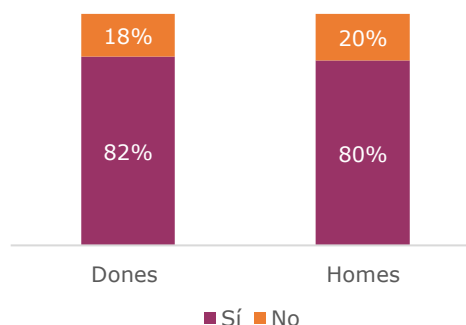
l'Ajuntament, el 50% de les dones exposa que dones i homes no cobren igual per un mateix lloc de treball.

D'altra banda, en relació a l'afirmació que exposa que els llocs de treball ocupats majoritàriament per dones estan pitjor remunerats, el 19% del total afirma que així és. De nou, s'observen diferències significatives en desagregar les dades per sexe. Mentre que el 92% dels homes enquestats nega que aquests llocs de treball rebin una remuneració més baixa, el percentatge de dones que així ho considera disminueix fins al 75%. **És a dir, el 25% de les dones enquestades considera que els llocs majoritàriament ocupats per dones estan pitjor remunerats,** vers el 8% dels homes que així opina.

Gràfic 25. En general, creus que a l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès s'afavoreix l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral?



Gràfic 26. En general, creus que a l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès s'afavoreix l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral? Per sexe

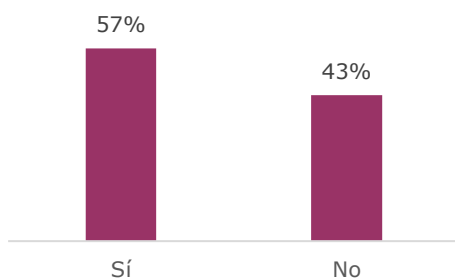


Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès (Desembre 2019). Total=211

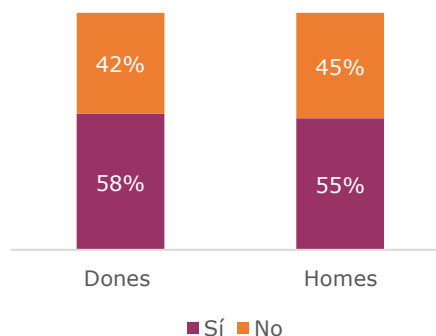
En relació a l'opinió de les persones enquestades vers l'afavoriment de l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral a l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès, **es destaca que el 81% del total enquestat ho afirma positivament.** En desagregar les dades per sexe no es detecten diferències significatives, ja que pràcticament s'afirma en ambdós casos en la mateixa mesura.

Això i tot, cal exposar que **gairebé un 20% considera que a l'Ajuntament de Vilafranca de Penedès no s'afavoreix a la conciliació de la vida familiar, personal i laboral,** fet que es recomana abordar a les accions del present Pla.

Gràfic 27. Coneixes les mesures disponibles a l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès?



Gràfic 28. Coneixes les mesures disponibles a l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès? Per sexe

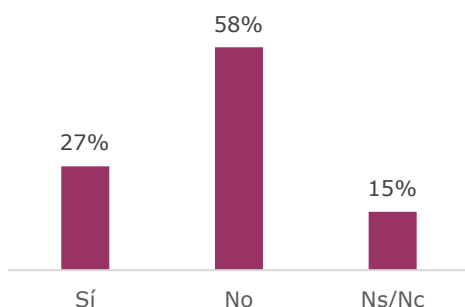


Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès (Desembre 2019). Total=211

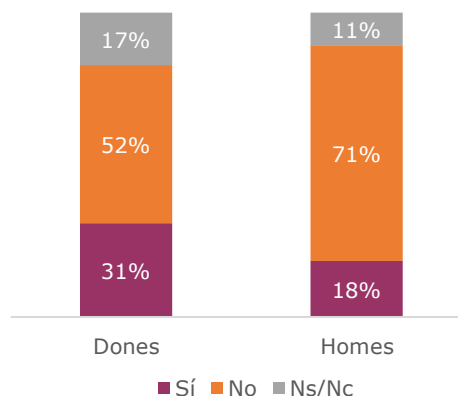
En referència al coneixement de la plantilla enquestada vers les mesures disponibles a l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès s'observa que **un 43% del total afirma no tenir coneixement al respecte.**

Desagregant les dades per sexe no es detecten diferències rellevants entre el coneixement de les mesures de conciliació disponibles a l'Ajuntament. **Aquest fet exposa la necessitat d'incorporar accions comunicatives de les mesures disponibles, tal com s'ha apuntat a les sessions participatives amb personal tècnic de l'organització.**

Gràfic 29. Creus que el fet de sol·licitar un permís de maternitat/paternitat perjudica la carrera professional?



Gràfic 30. 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 Vilafranca del Penedès (Desembre 2019). Total=211

Sobre el fet de sol·licitar un permís de maternitat/paternitat i la consideració de la plantilla de si aquest perjudica a la carrera professional, es destaca que **només el 58% del total enquestat afirma que no suposa un impediment per al desenvolupament professional.**

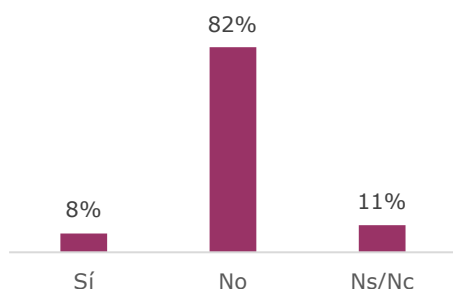
A més, es destaca que **el percentatge de dones que considera que sí repercuteix negativament és superior al dels homes** (31% vers 18%), fet que exposa una diferència rellevant en la percepció d'unes i altres.

En darrer lloc es destaca que un 15% del total enquestat no ha sabut que contestar o ha preferit no fer-ho, el qual és major en el cas de les dones que entre els homes, (17% front 11%).

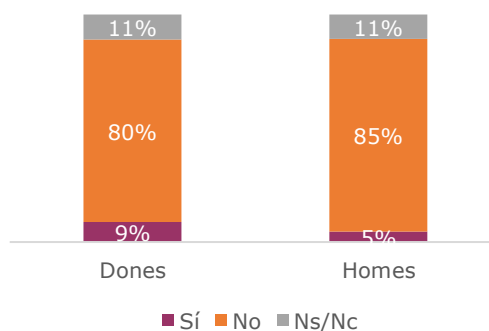
Aquest fet exposa que només el 52% de les dones enquestades afirma que sol·licitar un permís de maternitat no perjudica a la carrera professional, és a dir, **només la meitat de les dones enquestades afirma que sol·licitar un permís de maternitat no suposa un impediment per al desenvolupament professional.**

Degut a l'elevat percentatge de dones que afirmen que la sol·licitud d'aquest permís és negatiu per al desenvolupament de la seva carrera professional es recomana incorporar accions en el present Pla que abordin aquesta qüestió.

Gràfic 31. Des que treballes a l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès, t'has plantejat retardar la teva maternitat/paternitat per qüestions estrictament laborals?



Gràfic 32. Des que treballes a l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès, t'has plantejat retardar la teva maternitat/paternitat per qüestions estrictament laborals? Per sexe



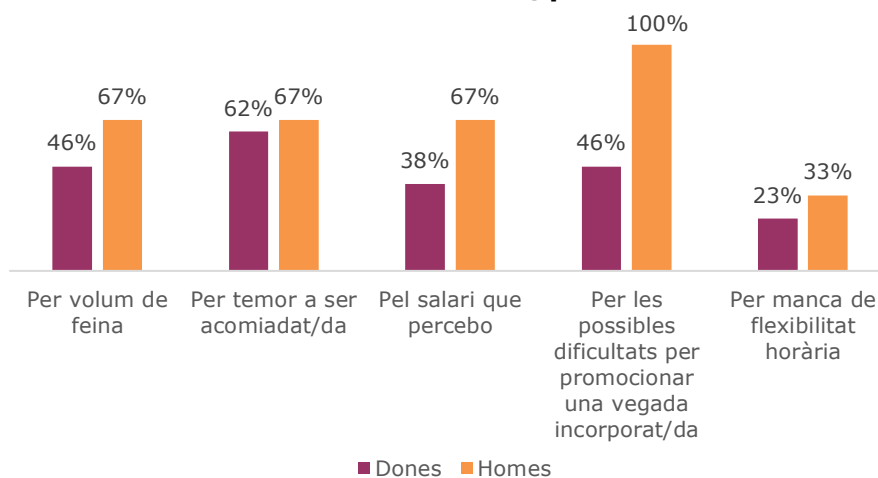
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès (Desembre 2019). Total=211

En relació amb el plantejament de retardar la maternitat/paternitat per qüestions estrictament laborals des que es treballa a l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès, **el 82% del total de la plantilla enquestada afirma que no s'ho ha plantejat.**

Això i tot, el percentatge de dones que s'ho ha plantejat és major al dels homes (9% vers 5%). I, en darrer lloc, es destaca que un 11% del total enquestat ha preferit no contestar o no ha sabut com fer-ho, sense diferències entre dones i homes.

Per tal de conèixer els motius que han suposat el retard de la maternitat o la paternitat, per qüestions estrictament laborals es va formular una pregunta que recollia diverses opcions. Aquesta fou contestada per un 9% de les dones i un 5% dels homes.

Gràfic 33. 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 Vilafranca del Penedès (Desembre 2019). Total=16

En primer lloc cal destacar que la pregunta recollia la possibilitat de marcar més d'una resposta, motiu pel qual el percentatges de resposta es troben repartits en diverses preguntes.

Així doncs, en analitzar les dades s'observa una diferència entre els motius de les dones i els dels homes. **El principal motiu de les dones per a plantejar-se retardar la maternitat és per temor a ser acomiadada**, així ho afirmen el 62% de les dones que han contestat aquesta pregunta. Per contra, **el principal motiu dels homes per plantejar-se retardar la paternitat és per les possibles dificultats per promocionar una vegada incorporat**, així ho afirmen el 100% dels homes que han contestat la preguntat.

D'altra banda, el motiu menys mencionat entre dones i homes fa referència a la manca de flexibilitat horària.

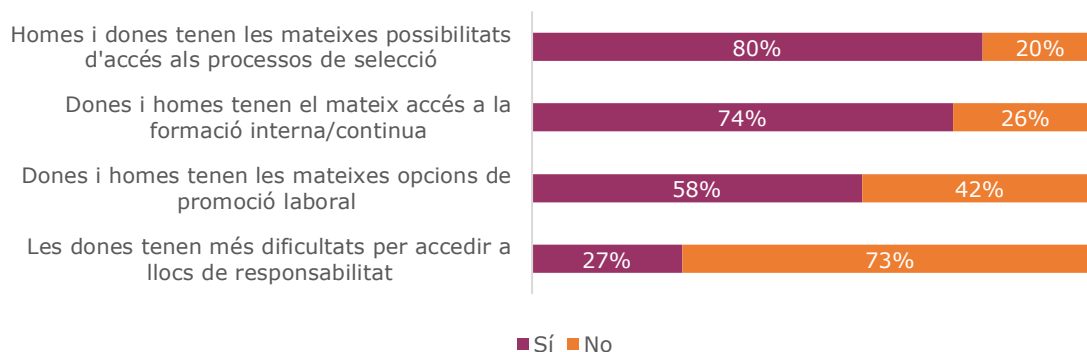
De cara a les accions del present Pla es recomana incorporar accions que abordin les qüestions plantejades, sobretot les relacionades amb les principals preocupacions de dones i homes vers el permís de maternitat/paternitat.

c) Accés, promoció i desenvolupament dins l'organització amb perspectiva de gènere

La tercera línia de treball es dedica a la percepció de la plantilla vers l'accés, la promoció i el desenvolupament dins l'organització, tenint en compte la formació, els processos de selecció i les opcions de promoció interna a l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès.

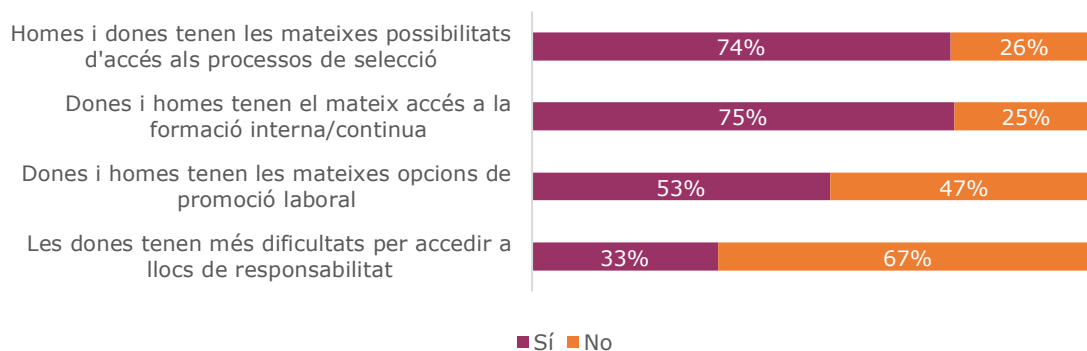
Per tal d'analitzar aquests elements van formular-se diverses preguntes relacionades amb la percepció de la plantilla, les quals s'exposen a continuació:

Gràfic 34. Valora si les següents afirmacions referides a l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès són certes:



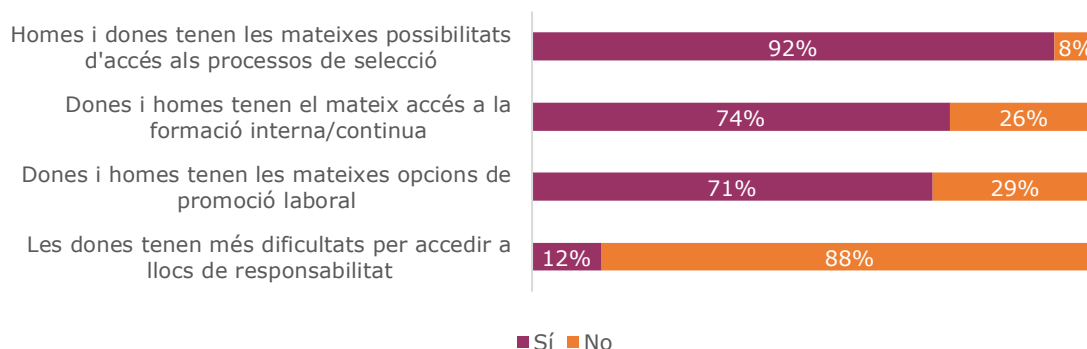
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès (Desembre 2019). Total=211

Gràfic 35. Valora si les següents afirmacions referides a l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès són certes: Dones



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès (Desembre 2019). Total=146

Gràfic 36. Valora si les següents afirmacions referides a l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès són certes: Homes



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès (Desembre 2019). Total=65

Pel que fa a la igualtat d'accés als processos de selecció, es destaca que el 80% del total enquestat exposa que aquest es dona en igualtat de condicions entre dones i homes. Això i tot, en desagregar les dades s'observen diferències significatives entre la percepció d'unes i d'altres. **Un 26% de les dones enquestades exposen que**

no tenen les mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció que els seus companys, mentre que el 92% dels homes afirma que sí es dona aquesta igualtat.

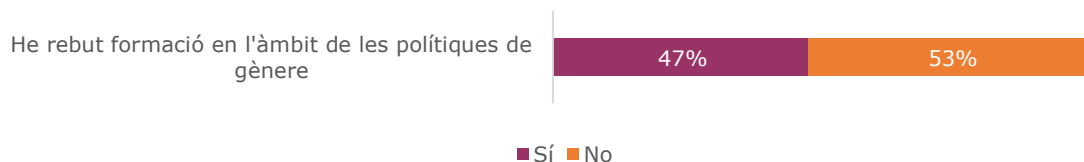
Però, en analitzar la percepció vers la dificultat per accedir a llocs de responsabilitat, s'observa una diferència més elevada en la percepció de dones i homes, sent **un 33% d'elles les que afirma tenir més dificultats per accedir a llocs de responsabilitat, vers el 12% dels homes que així ho afirma.**

D'aquestes valoracions s'extreu que la percepció de pèrdua d'igualtat entre dones i homes emergeix a mesura que augmenta la responsabilitat laboral.

Sobre l'accés a la formació interna/contínua, el 74% del total de la plantilla enquestada exposa que aquest es dona en la mateixa entre les dones i els homes. És a dir que **un 26% de les persones enquestades considera que no hi ha igualtat d'accés en la formació**, sense diferències significatives en desagregar les dades per sexe.

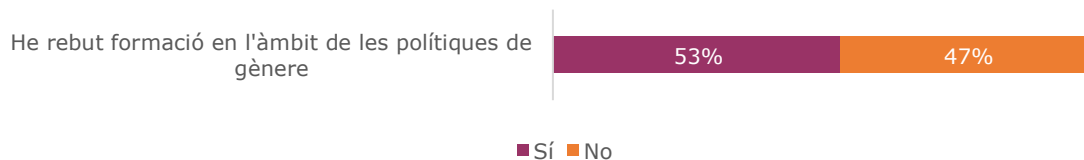
En darrer lloc, en relació a les opcions de promoció laboral, només el 58% del total enquestat afirma que dones i homes tenen les mateixes opcions de promoció laboral. En desagregar les dades per sexe es detecta que els homes enquestats afirmen en major mesura que les dones tenir les mateixes opcions de promoció laboral, concretament el 71% d'ells. És a dir, **el 47% de les dones enquestades considera no tenir les mateixes opcions de promoció laboral que els seus companys, vers el 29% dels homes que així ho considera.**

Gràfic 37. Assenyala quines de les següents afirmacions referides a les teves tasques habituals són certes:



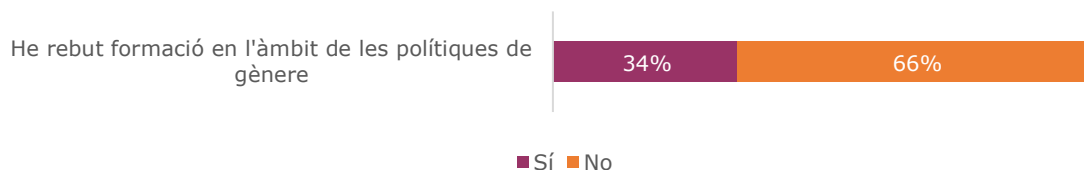
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès (Desembre 2019). Total=211

Gràfic 38. 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 Vilafranca del Penedès (Desembre 2019). Total=146

Gràfic 39. 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 Vilafranca del Penedès (Desembre 2019). Total=65

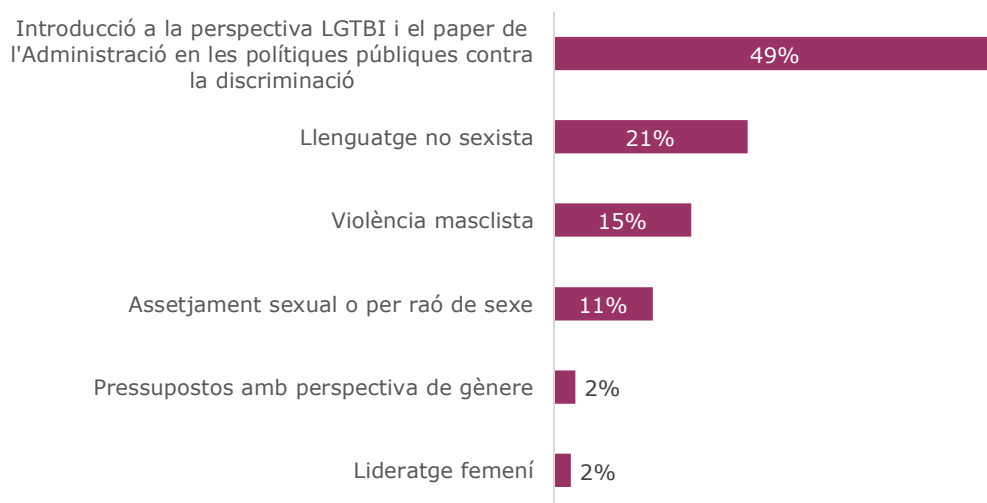
En referència a la pregunta que recull si les persones enquestades han rebut formació en l'àmbit de les polítiques de gènere, s'observa que només un 47% del total enquestat ho afirma positivament.

En desagregar les dades per sexe es detecta que les dones enquestades han rebut en major mesura formació en l'àmbit de les polítiques de gènere, concretament el 53% d'elles vers el 34% dels homes.

La manca de formació al respecte exposa la necessitat d'incorporar 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 Vilafranca del Penedès.

Per tal d'aprofundir en les formacions realitzades des de la perspectiva de gènere, mitjançant una pregunta es recollien diverses d'elles, per tal de detectar aquelles realitzades en major mesura a l'Ajuntament.

Gràfic 40. Has participat en alguna formació sobre temes relacionats amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes?



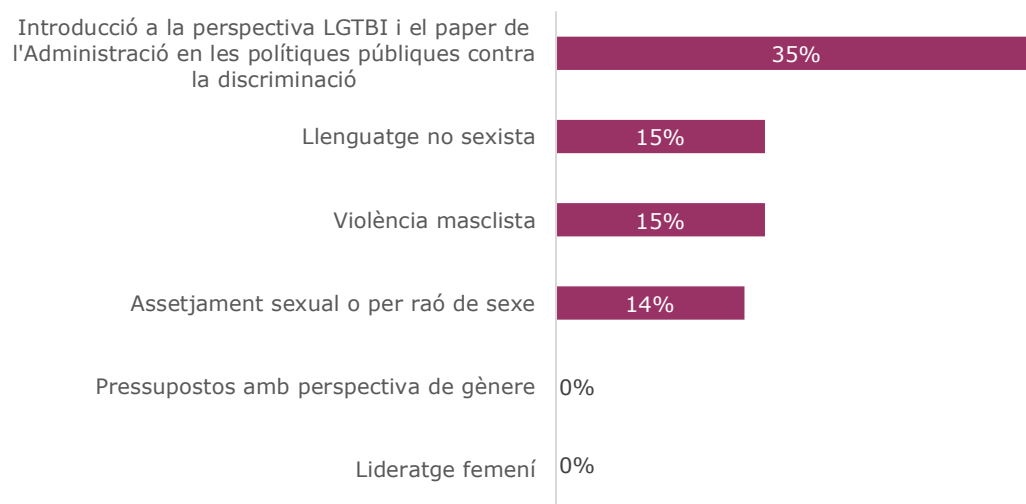
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès (Desembre 2019). Total=211

Gràfic 41. 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 Vilafranca del Penedès (Desembre 2019). Total=146

Gràfic 42. 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 Vilafranca del Penedès (Desembre 2019). Total=65

Sobre les formacions realitzades vers la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, **es destaca que la més realitzada es relaciona amb la diversitat sexual i de gènere, anomenada *Introducció a la perspectiva LGTBI i el paper de l'Administració en les polítiques públiques contra la discriminació***. Aquesta ha estat realitzada per un 35% dels homes enquestats i un 55% de les dones enquestades.

En segon lloc es destaca la formació sobre llenguatge no sexista realitzada per un 21% del total enquestat, realitzada en major mesura per les dones enquestades, concretament per un 24% d'elles i un 15% d'ells.

Seguidament, la tercera acció formativa més realitzada es relaciona amb la violència masclista. Aquesta l'ha portat a terme un 15% del total enquestat, sense diferenciacions en desagregar les dades per sexe.

La quarta acció es relaciona amb l'assetjament sexual o per raó de sexe, realitzada en major mesura pels homes enquestats concretament un 14% d'ells, front el 10% d'elles.

Es destaca que la resta d'accions exposades no s'han portat a terme per cap dels homes enquestats. Aquestes són les relacionades amb els pressupostos amb perspectiva de gènere i el lideratge femení, realitzades per un 3% de les dones enquestades.

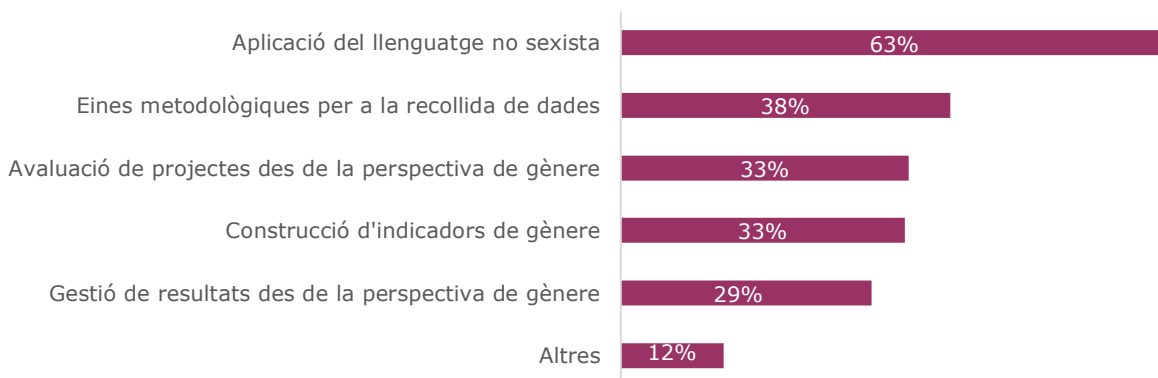
A més, **cal ressaltar que un 60% del total enquestat ha afirmat no haver realitzat cap acció formativa des de la perspectiva de gènere**, sent major el nombre de dones que així ho afirma als homes, concretament el 64% d'elles vers el 51% d'ells.

A banda, es va formular una pregunta oberta, contestada per un 7% de les dones i un 11% dels homes, que recollia d'altres formacions realitzades, entre les quals es destaquen:

- Com incorporar la perspectiva de gènere en les formacions,
- Equipaments en clau de gènere
- Diverses formacions en temes relacionats amb la violència masclista
- Formació sobre el Pla d'Igualtat per a la Ciutadania i el Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament
- LGTBI i Prevenció del *mobbing*
- Perspectiva de gènere per a joves
- Polítiques culturals amb perspectiva de gènere
- Postgrau de gènere i igualtat
- Assignatures en el grau de psicologia

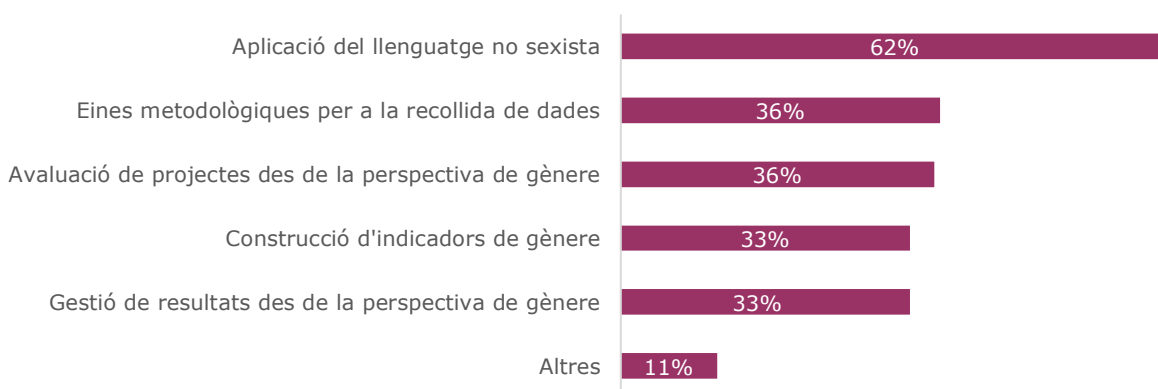
En relació amb les formacions realitzades, i per tal de dissenyar de manera més acurada les accions del present Pla es va realitzar una pregunta que recollia aquelles formacions que la plantilla enquestada considerava més útil per al seu lloc de treball. Aquestes s'exposen a continuació:

Gràfic 43. Quines de les següents accions formatives consideres que serien útils pel teu lloc de treball?



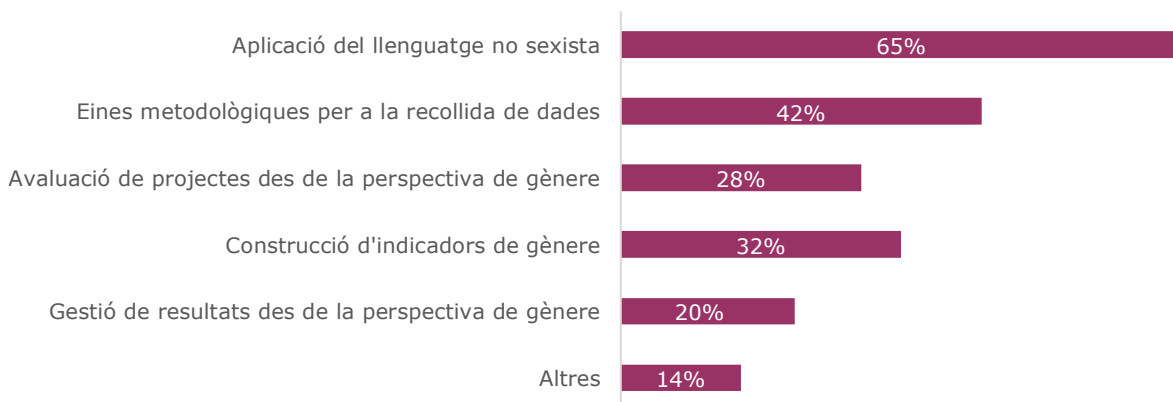
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès (Desembre 2019). Total=211

Gràfic 44. 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 Vilafranca del Penedès (Desembre 2019). Total=146

Gràfic 45. 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 Vilafranca del Penedès (Desembre 2019). Total=65

En referència a les accions formatives considerades més útils per a la plantilla enquestada de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès es destaca la relacionada amb **l'aplicació del llenguatge no sexista, seleccionada per un 63% del total, sense diferències rellevants entre dones i homes.**

En segon lloc es destaca l'acció formativa d'eines metodològiques per a la recollida de dades, triada per un 42% dels homes enquestats i un 36% de les dones enquestades.

Es destaca que la tercera acció formativa considerada útil per a les dones és la relacionada amb l'avaluació de projectes des de la perspectiva de gènere (36%), mentre que per als homes és la relacionada amb la construcció d'indicadors de gènere (32%).

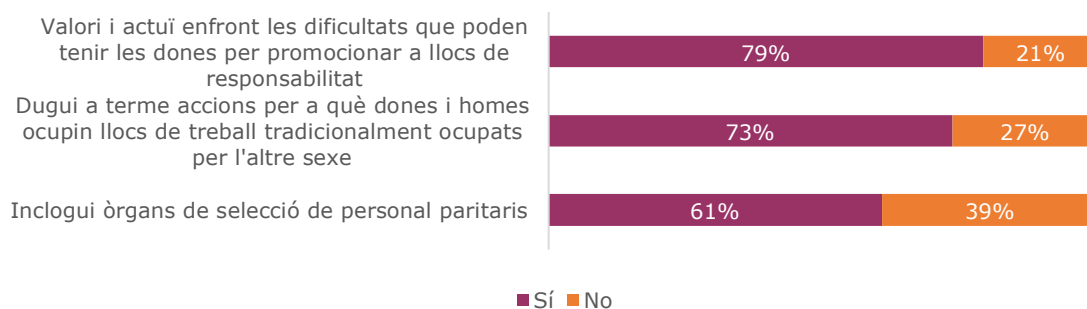
La gestió de resultats des de la perspectiva de gènere és la menys valorada en general per la plantilla (29%). Concretament l'ha seleccionat un 20% dels homes enquestats i un 33% de les dones.

D'entre les altres formacions marcades, es destaquen:

- Com tractar el tema de la igualtat en el lloc de treball amb els joves,
- Formació sobre com relacionar-te amb les famílies en les quals hi ha per exemple canvi de gènere o que manifesten que han estat víctimes d'abús sexual i això encara els afecta (per com això pugui afectar als seus fills i filles),
- Formació per la igualtat,
- Llenguatge dirigit a la ciutadania no sexista, i
- Considerar la igualtat també per a altres col·lectius com ara les persones amb diversitat funcional o les persones immigrades.

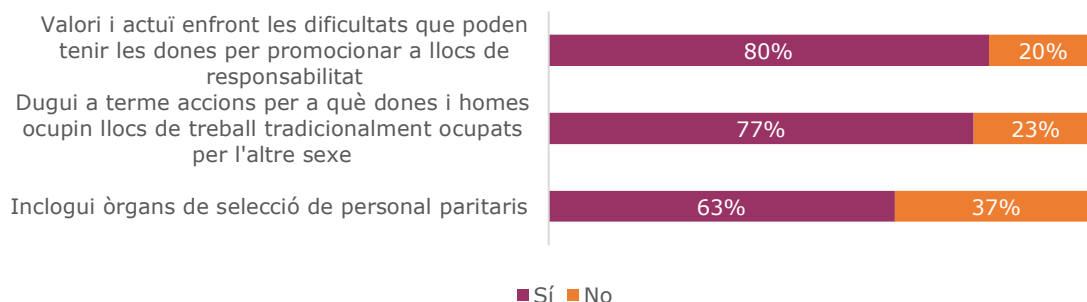
A banda, per tal de conèixer les prioritats de la plantilla de l'Ajuntament vers les accions que pot portar a terme en el si de l'organització es va formular una pregunta que recollia diversos elements.

Gràfic 46. Creus que és important que l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès:



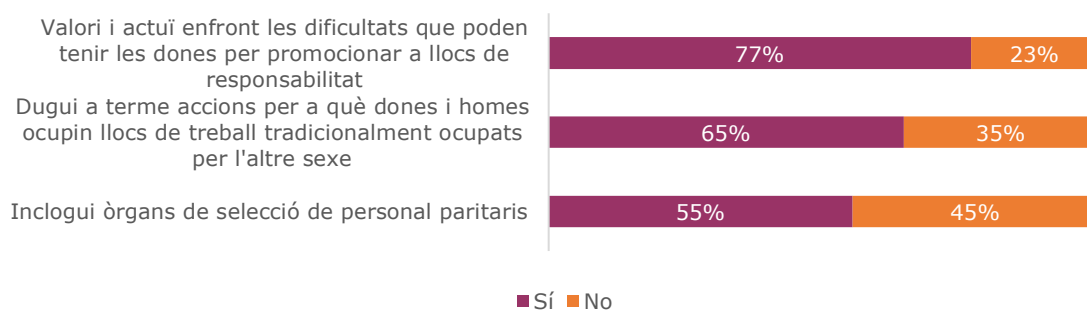
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès (Desembre 2019). Total=211

Gràfic 47. Creus que és important que l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès: Dones



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès (Desembre 2019). Total=146

Gràfic 48. Creus que és important que l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès: Homes



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès (Desembre 2019). Total=65

D'aquestes, **l'acció més valorada per la plantilla enquesta és la que fa referència a que l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès actuï enfront les dificultats que poden tenir les dones per promocionar a llocs de responsabilitat**, considerat així per un 79% del total enquestat, sense diferències significatives entre dones i homes.

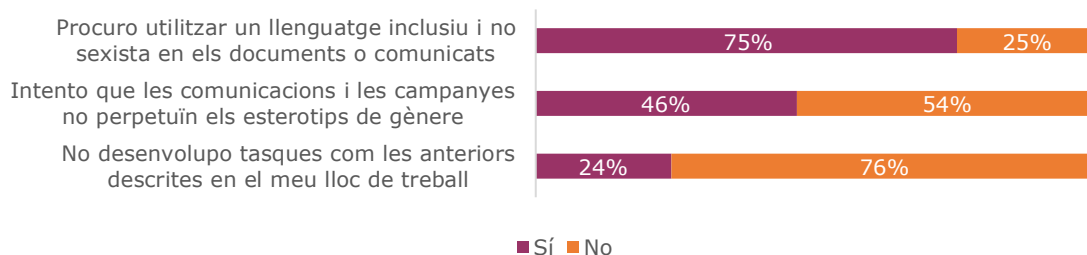
En segon lloc s'observa que l'acció relacionada amb que l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès dugui a terme accions per a què dones i homes ocupin llocs de treball tradicionalment ocupats per l'altre sexe és valorada com a important per un 77% de les dones enquestades, però la valoració dels homes disminueix fins al 65%.

En darrer lloc es situa l'acció d'incloure òrgans de selecció de personal paritaris, considerada important per un 55% dels homes enquestats i un 63% de les dones enquestades.

d) Comunicació corporativa amb perspectiva de gènere

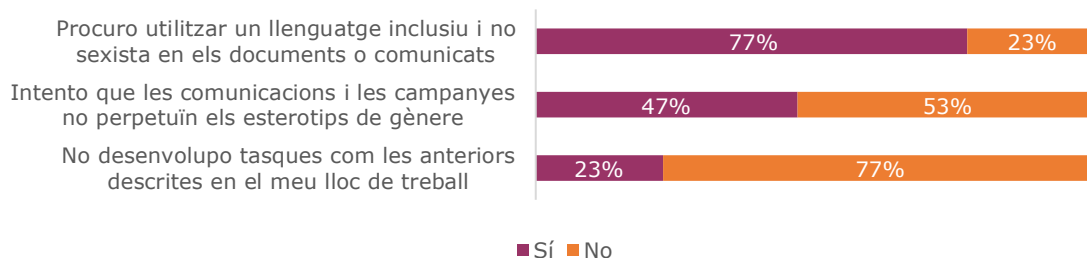
La present línia estratègica versa sobre l'ús que les persones enquestades fan del llenguatge, per tal de detectar si l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès empra un llenguatge inclusiu i no sexista.

Gràfic 49. Assenyala quines de les següents afirmacions referides a les teves tasques habituals són certes:



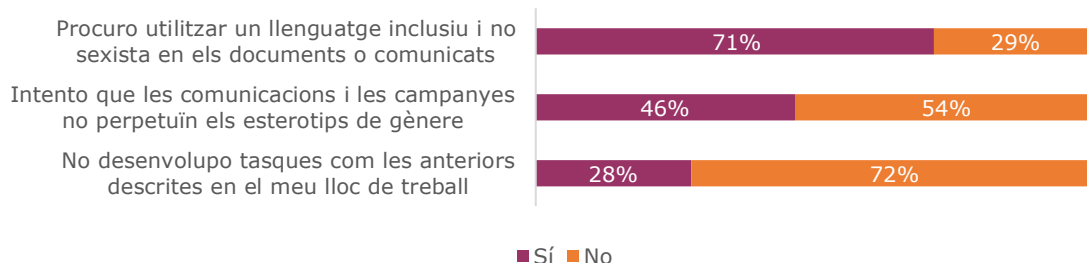
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès (Desembre 2019). Total=211

Gràfic 50. 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 Vilafranca del Penedès (Desembre 2019). Total=146

Gràfic 51. Assenyala quines de les següents afirmacions referides a les teves tasques habituals són certes: Homes



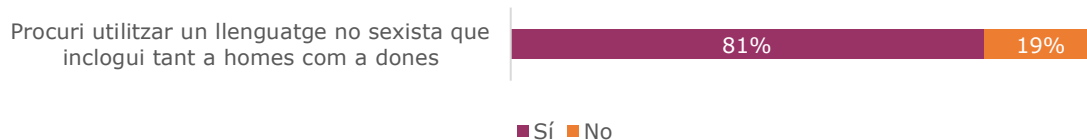
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès (Desembre 2019). Total=65

En relació amb les afirmacions referides a les tasques habituals, es destaca que **un 75% 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 lleugerament més elevat que el dels homes (77% front 71%).

Per altra banda, es destaca que **un 54% del total enquestat no intenta que les comunicacions i les campanyes que desenvolupa no perpetuïn els estereotips de gènere**, fet que es recomana abordar en les accions del present Pla, per tal de plantejar accions comunicatives lliures de sexisme.

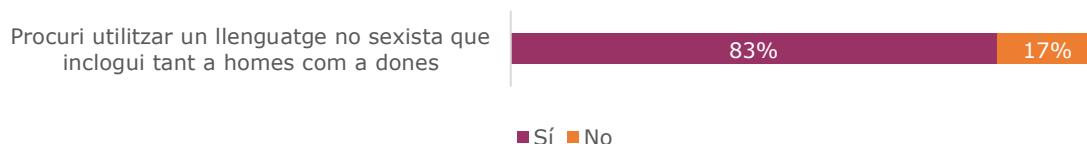
Cal puntualitzar que un 24% del total enquestat no desenvolupa tasques com les anteriors descrites en el seu lloc de treball. Això implica que **la pràctica totalitat de les persones que realitzen documents i comunicats procuren utilitzar un llenguatge inclusiu i no sexista.**

Gràfic 52. Creus que és important que l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès:



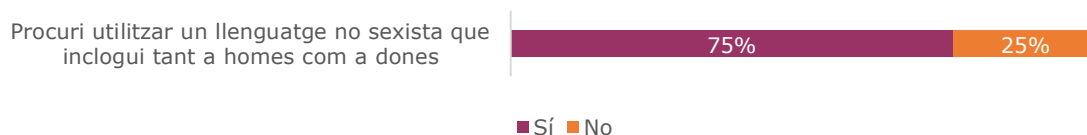
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès (Desembre 2019). Total=211

Gràfic 53. Creus que és important que l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès: Dones



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès (Desembre 2019). Total=146

Gràfic 54. Creus que és important que l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès: Homes



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès (Desembre 2019). Total=65

En relació amb les accions que les persones treballadores de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès consideren importants, **un 81% del total enquestat considera important que l'Ajuntament procuri utilitzar un llenguatge no sexista, que inclogui tant a homes com a dones.**

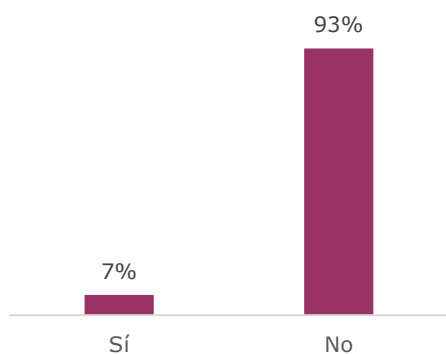
En desagregar les dades per sexe es detecta que el percentatge d'homes que així ho afirma és lleugerament inferior al de les dones (75% vers 83%).

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

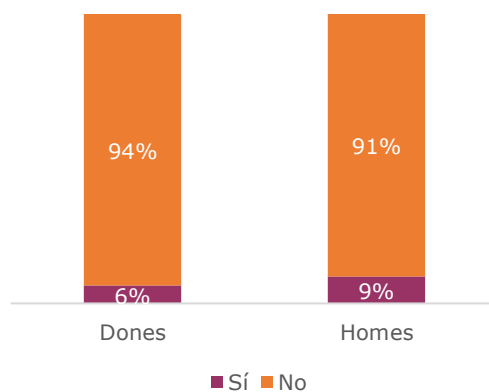
La darrera línia estratègica es dedica a la salut laboral i la prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere en l'àmbit laboral. Per

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



Gràfic 56. En alguna ocasió has patit un conflicte relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat entre dones i homes a l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès? Per sexe

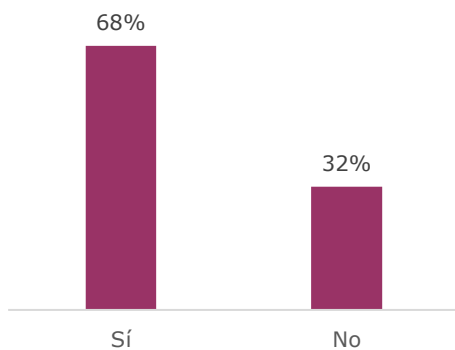


Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès (Desembre 2019). Total=211

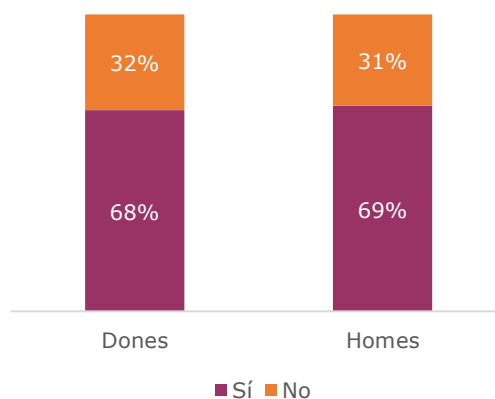
Sobre la pregunta que recull si les persones treballadores enquestades han patit algun conflicte relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat entre dones i homes a l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès el 93% del total afirma que no, mentre que **un 7% del exposa haver-ne viscut.**

En desagregar les dades per sexe no es detecten diferències rellevants entre tots dos, tot i ser els homes en major mesura els que exposen haver-se trobat en aquesta situació de vulneració del principi d'igualtat (9% vers 6%).

Gràfic 57. Sabries què fer o a qui dirigir-te en cas de patir, o haver detectat, assetjament sexual i/o per raó de sexe?



detectat, assetjament sexual i/o per raó de sexe? Per sexe



Gràfic 58. Sabries què fer o a qui dirigir-te en cas de patir, o haver

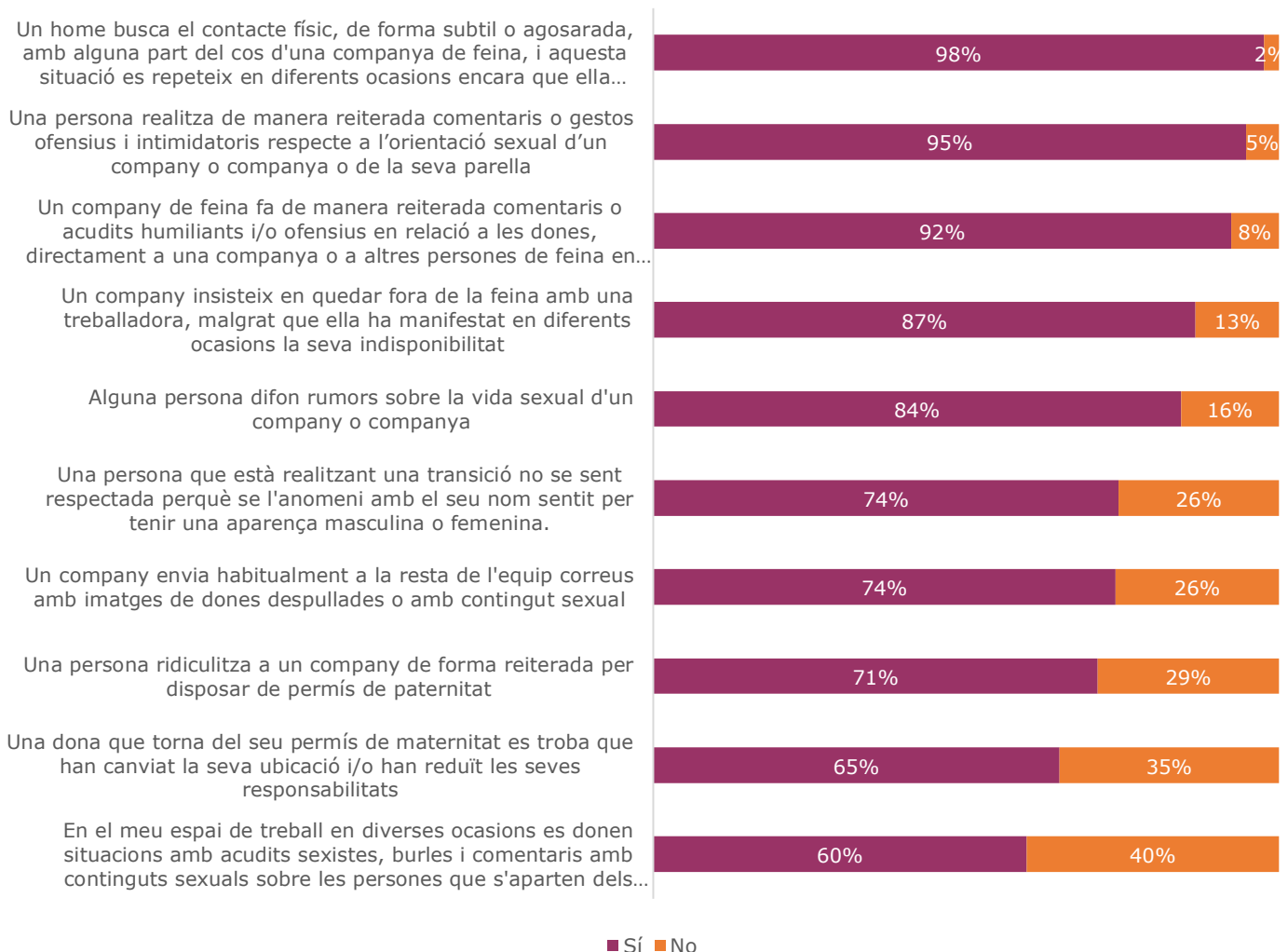
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès (Desembre 2019). Total=211

En demanar a la plantilla enquestada si sabrien què fer o a qui dirigir-se en cas de patir o detectar assetjament sexual i/o per raó de sexe es destaca que un **32% del total enquestat ha afirmat no saber com actuar davant d'un assetjament**.

En desagregar les dades per sexe no s'observen diferències significatives entre les respostes de les dones i els homes.

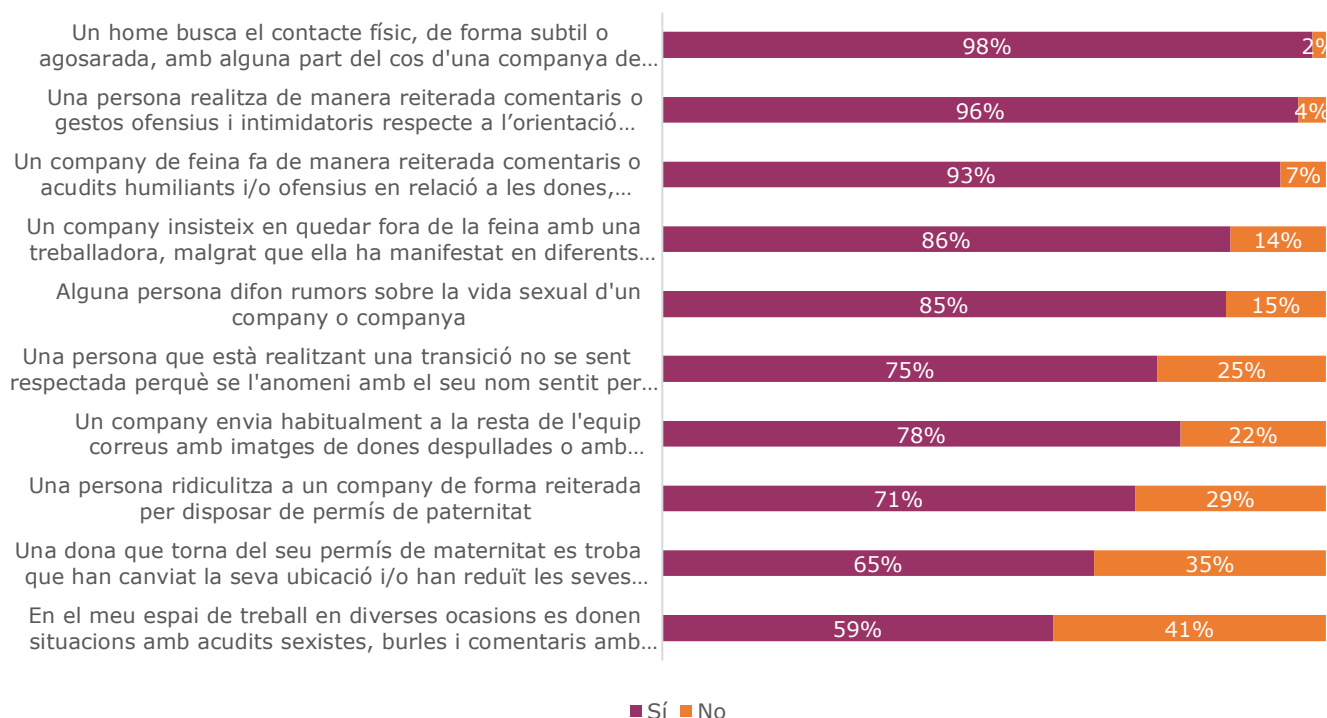
Degut a l'elevat nombre de persones enquestades que ha afirmat desconèixer l'actuació a portar a terme davant una situació d'assetjament es recomana incorporar accions comunicatives sobre el Protocol d'Assetjament disponible a l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès.

Gràfic 59. Quina de les següents accions consideres que són assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere?



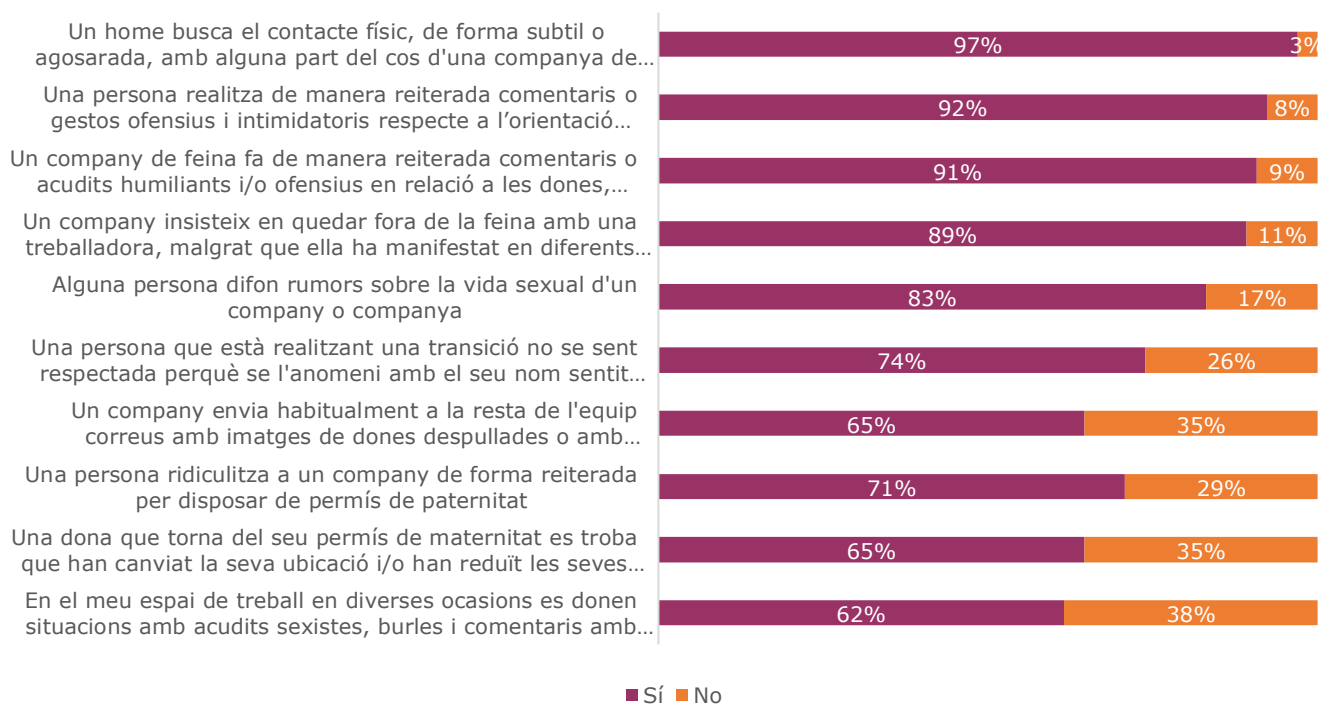
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès (Desembre 2019). Total=211

Gràfic 60. 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 Vilafranca del Penedès (Desembre 2019). Total=146

Gràfic 61. 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 Vilafranca del Penedès (Desembre 2019). Total=65

Pel que fa a la pregunta que recull diverses tipologies d'assetjament, es destaca en primer lloc que, en general, **hi ha una elevada identificació de conductes d'assetjament, fet que es valora positivament, ja que afavoreix a una posterior actuació.**

La majoria de la plantilla (98% del total) reconeix 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, sense diferències significatives en la identificació en desagregar les dades per sexe.*

En segon lloc, el 95% de la plantilla enquestada afirma que *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.* En desagregar les dades per sexe s'observa que entre les dones el percentatge és del 96% mentre que entre els homes descendeix al 92%.

En tercer lloc s'exposa que l'afirmació: *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, es identificada com assetjament per un 92% del total enquestat, sense diferències significatives entre dones i homes.*

Seguidament, l'acció de que *un company insisteix en quedar fora de la feina amb una treballadora, malgrat que ella ha manifestat en diferents ocasions la seva indisponibilitat, és considerada assetjament per un 87% del total.* Entre els homes així ho consideren el 89% d'aquests i entre les dones el 86%.

En cinquè lloc es fa referència a *alguna persona difon rumors sobre la vida sexual d'un company o companya, que el 84% del total ha afirmat tractar-se d'un cas d'assetjament, sense diferències significatives en desagregar les dades per sexe.*

En sisè lloc, el 75% del total enquestat ha afirmat que l'afirmació: *una persona que està realitzant una transició no se sent respectada perquè se l'anomeni amb el seu nom sentit per tenir una aparença masculina o femenina, fa referència a un cas d'assetjament per raó d'identitat de gènere.* Tampoc s'observen diferències rellevants en desagregar les dades per sexe.

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 sexe.* Mentre que el 78% de les dones enquestades afirma tractar-se d'un assetjament, entre els homes el percentatge es redueix al 65%.

En vuitè lloc s'observa que l'afirmació referent a: *una persona ridiculitza a un company de forma reiterada per disposar de permís de paternitat i una dona que torna del seu permís de maternitat es troba que han canviat la seva ubicació i/o han reduït les seves responsabilitats són identificades en la mateixa mesura com a assetjament entre les dones i homes de la plantilla enquestada.* Concretament el 71% del total en la primera afirmació i un 65% en la segona.

En darrer lloc, cal destacar que en relació a l'afirmació: *en el meu espai de treball en diverses ocasions es donen situacions amb acudits sexistes, burles i comentaris amb continguts sexuals sobre les persones que s'aparten dels models hegemònics de gènere*, el 60% del total l'ha indicat positivament. Concretament el 62% dels homes enquestats així ho considera vers el 59% de les dones.

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. Aquestes són:

- Enviament de missatges amb contingut sexual
- Pressió social i burla davant la utilització de permisos per la conciliació
- Canvis i accions envers la maternitat i la conciliació
- L'assetjament a les identitats no hegemòniques o normatives

Finalment, per a recollir les percepcions de la plantilla que podien haver quedat fora del qüestionari, va realitzar-se una pregunta oberta on bolcar aquestes inquietuds, observacions o comentaris.

Aquesta pregunta va ser contestada per un 11,4% del total enquestat, distribuït desigualment entre dones i homes (71% vers 29%).

En primer lloc cal destacar que diversos homes van cloure l'enquesta exposant que la violència i les discriminacions no són qüestió de gènere (el 43% dels que van respondre aquesta pregunta, un 5% del total enquestat). Fruit d'aquesta afirmació **es recomana la incorporació d'accions de sensibilització vers les violències masclistes a tota la plantilla, per tal d'evidenciar les violències estructurals que afecten a les dones**.

La majoria de les aportacions realitzades són en relació a la voluntat d'assolir una igualtat real entre dones i homes, tant a l'Ajuntament com a l'espai públic. A més, **s'exposa la necessitat d'involucrar l'equip de govern en aquesta tasca**.

S'observa també que diverses persones han fet referència a condicions laborals que van més enllà de les qüestions que aborda el propi Pla, motiu pel qual **es recomana la incorporació d'accions vers l'anàlisi del clima laboral**.

Per últim **algunes persones han agraït la tasca de realització del present Pla**, a través d'aquesta pregunta oberta. Es trasllada a continuació alguna d'aquestes aportacions:

Gràcies per aquesta enquesta, és molt positiu per un Ajuntament valorar i fer un pla d'acció en totes aquestes accions.

4.2 Cultura i gestió organitzativa des de la perspectiva de gènere

La primera línia estratègica es dedica a l'anàlisi del compromís de l'Ajuntament de Vilafranca amb la igualtat de gènere, segons la cultura i la gestió organitzativa que es porta a terme a l'organització.

Els elements analitzats en la present línia es concreten en:

- **Cultura organitzativa amb igualtat de gènere:** anàlisi del compromís institucional i organitzatiu amb la igualtat de gènere.
- **Estructura organitzativa:** detectar si existeix una estructura específica que faciliti la implementació de les polítiques d'igualtat de gènere.
- **Conclusions:** redactades a mode de síntesi amb els principals resultats de l'anàlisi de la present línia estratègica i l'enquesta realitzada a la plantilla.

a) Cultura organitzativa des de la perspectiva de gènere

La cultura organitzativa de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès, en perspectiva de gènere, es detecta en les polítiques de les quals disposa. El recull de les principals polítiques s'exposen a continuació:

Figura 1. Principals polítiques per a la igualtat de gènere a l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès

- **Regidoria de Igualtat**
- **Servei d'Informació i Assessorament a la Dona (SIAD)**
- **Servei d'Atenció Integral per a persones LGTBI (SAI)**
- **III Pla d'Igualtat de gènere per a la ciutadania de Vilafranca del Penedès (2019-2022)**
- **Pla Local LGTBI de Vilafranca del Penedès**
- **Pla Local de Joventut de Vilafranca del Penedès (2015-2018)**
- **Pla Intern d'Igualtat (2012-2016)**
- **Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe o orientació sexual**
- **Protocol per a l'abordatge d'agressions sexistes en espais públics d'oci**

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès

L'Ajuntament de Vilafranca del Penedès disposa de **Regidoria d'Igualtat**, des d'on es porten a terme les principals polítiques per a la igualtat entre dones i homes i la diversitat sexual i de gènere. La Regidoria d'Igualtat és gestionada conjuntament amb Solidaritat i Cooperació.

Tal com s'observa a l'anterior figura, **l'Ajuntament disposa d'un elevat nombre de polítiques per a la igualtat de gènere, tant internes com destinades a la ciutadania, fet que es valora molt positivament.**

Es destaca el **Servei d'Informació i Assessorament a les Dones (SIAD)**, el qual ofereix informació, assessorament, atenció i acompanyament a les dones, per tal de garantir el lliure desenvolupament dels seus drets, en la vida personal, social, familiar i laboral.

D'altra banda, de recent creació, hi ha el **Servei d'Atenció Integral per a les persones LGTBI (SAI)**, el qual té l'objectiu de sensibilitzar i informar a les persones al voltant de la diversitat sexual i de gènere, per tal de garantir la no discriminació a les persones LGTBI. Ofereix atenció i acompanyament, informació jurídica, psicològica i d'afers socials, a més d'assistència jurídica i social. Permet també realitzar el canvi pel nom sentit a la targeta sanitària.

Per tal de garantir la igualtat entre dones i homes en el conjunt de la població i la no discriminació envers les dones, **l'Ajuntament disposa del III Pla d'Igualtat de gènere per a la ciutadania de Vilafranca del Penedès 2019-2022, el qual a partir de la Diagnosi de Gènere dissenya les accions futures a implementar, seguint els valors de la transversalitat de gènere i la interseccionalitat.**

El municipi disposa també d'un **Protocol per a l'abordatge d'agressions sexistes en espais públics d'oci 2019.**

Relacionat amb la diversitat sexual i de gènere, l'Ajuntament disposa del **Pla Local LGTBI de Vilafranca del Penedès 2018-2021**, elaborat per atendre les necessitats de la Llei 11/2014, per a garantir els drets LGBTI i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

El **Pla Local de Joventut de Vilafranca del Penedès 2015-2018**, tot i que ressalta la importància de garantir la igualtat d'oportunitats entre joves, no està elaborat des de la perspectiva de gènere. De manera que **no al·ludeix a cap mirada específica que emmarqui la realitat del jovent des del gènere**. També cal remarcar que no incorpora la el treball de la diversitat sexual ni cap enfocament LGTBI.

Internament, l'Ajuntament de Vilafranca disposa de diverses polítiques per la igualtat de gènere, les quals tenen l'objectiu de garantir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'Ajuntament, així com garantir la no discriminació a les dones i les persones LGTBI.

El **Pla Intern d'Igualtat, 2012-2016** que precedeix a aquest tenia per objectiu promoure les mesures que afavoreixen la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, així com promoure el desenvolupament professional i personal de les persones treballadores de l'Ajuntament. **El grau d'execució d'aquest primer Pla Intern d'Igualtat va ser baix.**

D'altra banda, **l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès disposa del Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe o orientació sexual**, que detalla el procediment a seguir en cas de produir-se una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe a l'organització. El protocol, però, no

està totalment implantat doncs no s'han designat oficialment les persones que han de formar part de la comissió d'investigació i valoració, fet que s'haurà d'abordar de manera urgent. Cal mencionar, però, que **des de Recursos Humans s'està treballant en l'actualització d'aquest protocol.**

Això i tot, cal destacar que en els 2 grups de participació realitzats, la plantilla exposava un desconeixement generalitzat vers les polítiques d'igualtat existents, fet que caldria abordar comunicativament en el desenvolupament del nou protocol i en les accions del present Pla.

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

- Acord de condicions del personal funcionari de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès (2017-2019)
- Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès (2017-2019)

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès

Els documents que recullen les condicions laborals del Personal Funcionari i Personal Laboral de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès tenen vigència del 2017 al 2019.

La redacció de la documentació mitjançant l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista és un fet a mencionar positivament, malgrat algunes excepcions redactades íntegrament en masculí, com en el cas de "treballadors" i "empleats". Per tant, caldria fer-ne una darrera revisió.

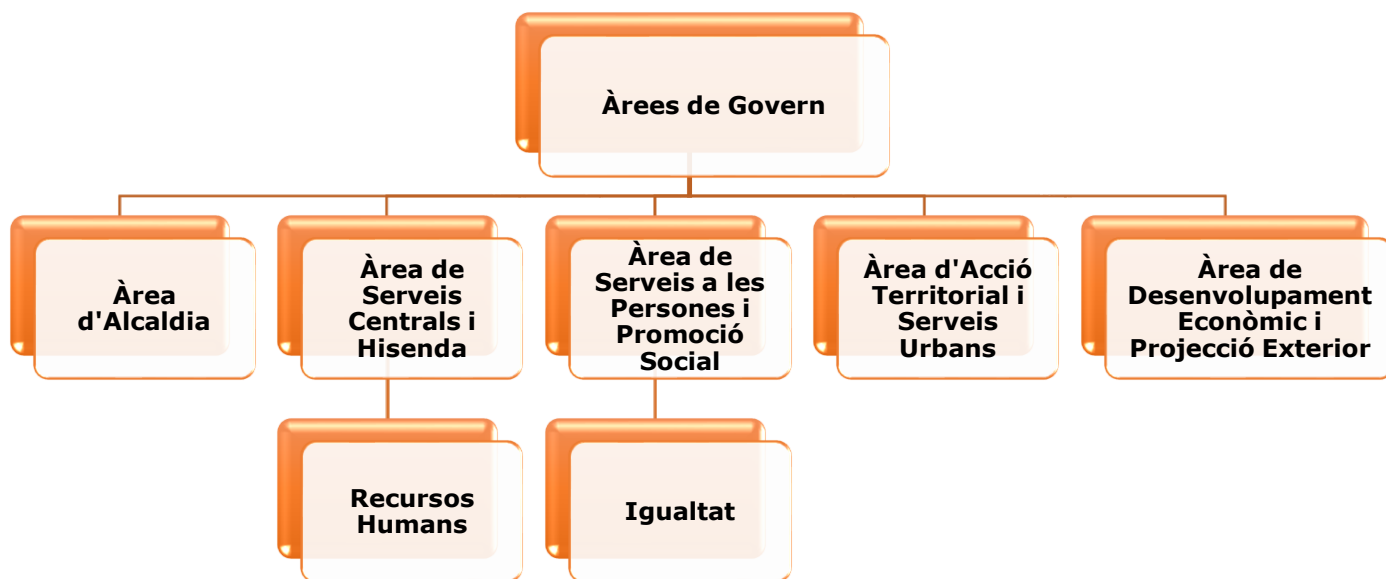
Pel que fa al foment de la igualtat de gènere en la documentació corporativa, es destaca les polítiques de conciliació personal, familiar i laboral disponibles, i les relacionades amb la protecció de la maternitat. Entre aquestes destaquen la flexibilitat horària, els diferents tipus de permisos disponibles, entre els quals es destaca el permís per situacions de violència de gènere, i les possibilitats d'excedències. A més, es contemplen retribucions complementàries en casos d'Incapacitat Laboral Transitòria derivades d'accident laboral, embaràs i situacions de violència de gènere.

Es destaca l'article 47 (de tots dos documents), **que fa menció al compromís de realitzar el seguiment i la implantació del Pla d'Igualtat i Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe o orientació sexual.**

b) Estructura organitzativa

L'Ajuntament de Vilafranca del Penedès s'estructura en 5 àrees diferents: àrea d'alcaldia, àrea de serveis centrals i hisenda, àrea de serveis a les persones i promoció social, àrea d'acció territorial i serveis urbans i àrea de desenvolupament econòmic i projecció exterior.

Figura 3. Organigrama de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès

Tal com s'observa a l'anterior organigrama, el servei d'Igualtat s'ubica en l'àrea de serveis a les persones i promoció social. A continuació s'exposarà l'organigrama detallat sobre el servei d'igualtat.

Figura 4. Organigrama d'igualtat



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès

La Tècnica d'Igualtat està dedicada el 33% de la jornada a Igualtat, donat que també n'és responsable de Cooperació i LGTBI. Aquest percentatge de la jornada resulta del tot insuficient per tal d'abordar el conjunt de polítiques d'igualtat efectiva entre les dones i els homes.

Per altra banda, recentment s'ha redissenyat l'estructura de l'Àrea de Serveis a les persones i el SIAD, Servei d'Informació i Assessorament a la Dona ha passat a formar part de la Regidoria d'Igualtat.

Sobre el pressupost assignat a les polítiques per a la igualtat, s'incorporen els següents conceptes per capítols:

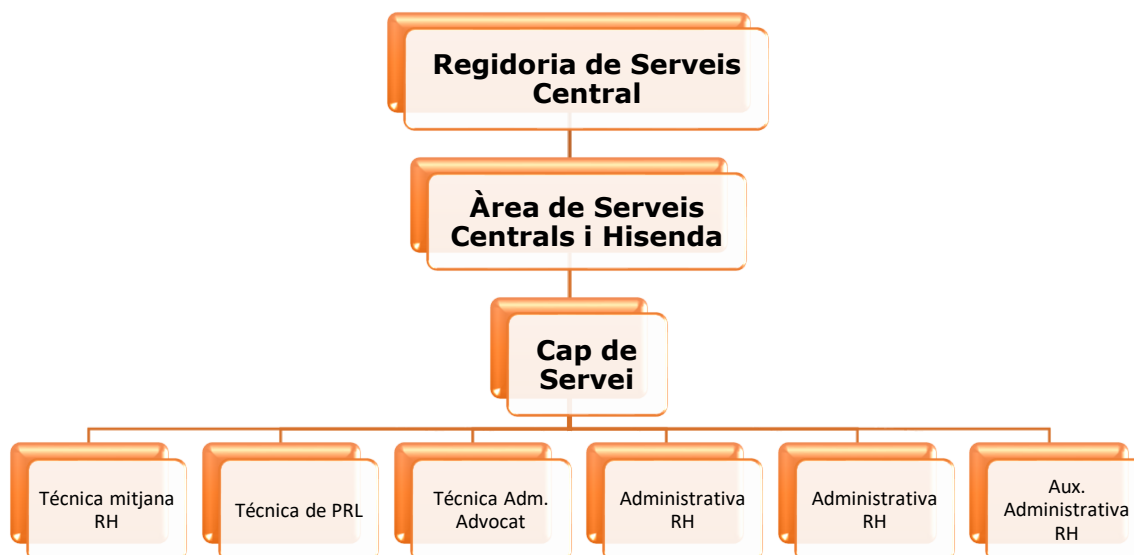
Capítol 1 Retribucions i seguretat social 113.532,00 €

Capítol 2 Despesa corrent:

Igualtat	Pressupost inicial 12.000,00 €	Pressupost final 38.900,00 €
SIAD	Pressupost inicial 43.000,00 €	Pressupost final 50.800,00 €

La diferència entre els pressupostos inicial i final corresponen a l'ampliació de les partides durant el curs de l'any.

Figura 5. Organigrama de Recursos Humans



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès

Dins l'estructura del Servei de Recursos Humans, actualment la posició de la tècnica mitjana de Recursos Humans (RH) està vacant pel que la tècnica de Prevenció de Riscos Laborals (PRL) assumeix, entre altres funcions de Recursos Humans, les funcions d'igualtat. **Per assegurar el desplegament de les accions del Pla seria molt recomanable incorporar recursos suficients a l'equip mitjançant la inclusió de la figura d'agent d'igualtat.**

c) Conclusions

- L'Ajuntament de Vilafranca del Penedès **disposa d'un elevat nombre de polítiques per a la igualtat de gènere**, tant internes com destinades a la ciutadania.
- **La percepció general de la plantilla és que l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès té en compte la igualtat d'oportunitats**. Malgrat això, un 13% de les persones enquestades no ho creuen així i el mateix percentatge no ha volgut o sabut contestar.
- El coneixement concret de les polítiques per a la igualtat de gènere entre la plantilla enquestada és desigual. Hi ha en general un ampli coneixement dels recursos i polítiques destinades a la ciutadania mentre que menys de la meitat de la plantilla coneix el Pla d'Igualtat Intern i el Protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe. **S'hauria de programar, doncs, la realització d'accions comunicatives sobre aquestes polítiques internes en matèria d'igualtat**.
- **L'actualització del Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe o orientació sexual és una prioritat** detectada tant pel departament de Recursos Humans com per la plantilla.
- Es recomana també posar a l'abast informació referent als drets laborals de les víctimes de violència masclista.
- En relació **a la incorporació de la perspectiva de gènere en les tasques habituals, cal mencionar que algunes polítiques municipals analitzades no incorporen la transversalitat de gènere**.
- En aquest sentit, una mica més de la meitat de les persones enquestades afirmen que l'Ajuntament ho té en compte mentre que aquesta xifra descendeix quan es pregunta per les activitats pròpies.
- Destaca que una quarta part de les respostes indiquen que no saben o no poden contestar pel que **s'haurà d'incorporar la programació d'accions formatives que permetin integrar aquesta perspectiva transversalment** dins les accions del present pla.
- Cal destacar que **una àmplia majoria de les persones enquestades identifiquen les accions d'informació i sensibilització com a bàsiques dins les actuacions de l'Ajuntament de Vilafranca**.
- Es recomana **assegurar recursos suficients a l'equip d'Igualtat i de Recursos Humans per tal de garantir el desplegament de les accions del pla** doncs aquesta va ser una de les causes del baix nivell d'implantació de l'anterior. S'hauria, doncs, d'incorporar la figura d'agent d'igualtat dins l'equip.

4.3 Condicions laborals en perspectiva de gènere

La present línia estratègica versa sobre les condicions laborals de la plantilla de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès, amb la intenció de detectar si l'organització procura el desenvolupament laboral i professional de les persones que hi treballen en igualtat de condicions.

Concretament, els aspectes analitzats són:

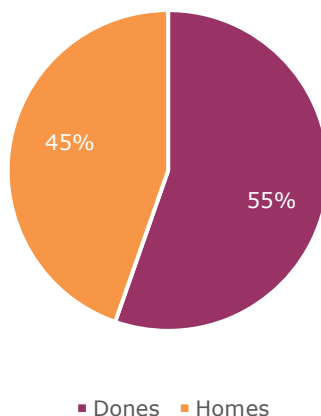
- **Presència de dones i homes a tota l'organització:** anàlisi de la distribució de la plantilla, en funció del sexe i observar les principals característiques de les persones que hi treballen.
- **Representativitat horitzontal:** detectar la distribució del personal en funció dels departaments i el sexe, per tal de cercar l'existència de llocs de treball o àrees feminitzades i/o masculinitzades.
- **Representativitat vertical:** observar si els llocs de responsabilitat i presa de decisions de l'organització són paritaris.
- **Condicions contractuals:** anàlisi de la tipologia de contractes de la plantilla, desagregant les dades per sexe.
- **Tipologia de jornada de dones i homes:** examinar la jornada laboral de les dones i homes de la plantilla, per detectar si hi ha diferències en aquesta.
- **Retribució:** anàlisi de la política retributiva de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès, amb la intenció d'observar si aquest compleix el principi d'igualtat.
- **Mesures per a la conciliació laboral, personal i familiar:** cercar les mesures de conciliació disponibles per a les persones treballadores de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès, i la percepció i l'ús d'aquestes.
- **Conclusions:** es recullen les principals conclusions elaborades al llarg de la línia estratègica, incloent-hi les recollides a través de l'enquesta realitzada a la plantilla de l'Ajuntament

A mode d'introducció cal destacar que en les sessions participatives realitzades tant amb representants de la plantilla com amb equips tècnics i de comandaments, **la percepció global és que en general no hi ha desigualtats entre les dones i els homes que formen part de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès.**

a) Presència de dones i homes a tota l'organització

El primer apartat d'aquesta línia estratègica analitza la distribució de les persones que treballen a l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès, tenint en compte els diversos factors que hi intervenen, com el sexe, el temps que porten a l'Ajuntament, la seva edat, el seu lloc de treball i el nivell d'estudis assolit.

Gràfic 62. Distribució de la plantilla, per sexe



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès (agost 2019). Total=392

A l'analitzar **la composició de la plantilla de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès, s'observa que és força paritària**, sent la diferència entre dones i homes de 10 punts percentuals, concretament un 55% de dones i un 45% d'homes.

Taula 1. Distribució de la plantilla per antiguitat i sexe

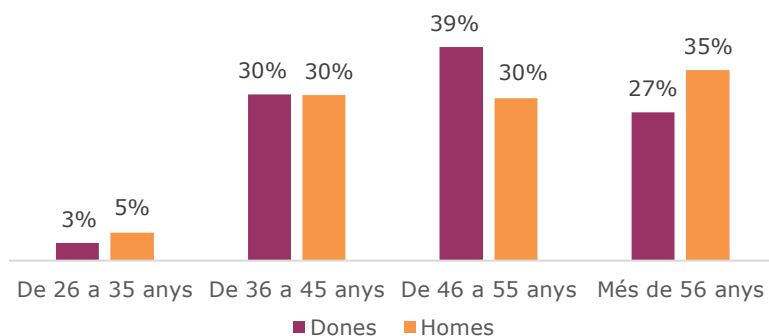
	Dones	Homes	Total
1 any o menys	2%	3%	2%
De 2 a 5 anys	12%	24%	17%
De 6 a 10 anys	11%	7%	9%
D'11 a 15 anys	35%	21%	29%
De 16 a 20 anys	13%	13%	13%
Més de 20 anys	27%	32%	29%
Total	100%	100%	100%

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès (agost 2019). Total=392

En relació a la distribució de la plantilla a l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès segons l'antiguitat, es detecten diferències entre dones i homes a l'anàlisi. Mentre la majoria dels homes porten més de 20 anys treballant a l'Ajuntament, la majoria de les dones porten d'11 a 15 anys. Aquest fet indica que **la incorporació de les dones a l'Ajuntament ha sigut una mica més tardana que la dels treballadors masculins.**

D'altra banda, es destaca que només un 19% del total de la plantilla fa menys de 5 anys que hi treballa, fet que indica un baix nivell d'entrada de noves persones a la plantilla actual.

Gràfic 63. Distribució de la plantilla, per edat i sexe



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès (agost 2019). Total=392

Pel que fa a la **distribució de la plantilla segons l'edat i el sexe**, es detecta que la majoria de les dones treballadores s'ubiquen a la franja de 46 a 55 anys (39%), mentre que la majoria dels homes tenen més de 56 anys (35%). Això i tot, les diferències no són suficientment rellevants, ja que tal com s'observa, les diverses franges tenen una representació similar de dones i homes.

Val a dir que la franja d'edat que recull dels 26 als 35 anys és la menys representada, sense haver-hi diferències significatives en desagregar les dades per sexe, així com tampoc hi ha persones treballadores menors de 26 anys.

Taula 2. Distribució de la plantilla per lloc de treball i sexe

Lloc de treball	% Dones	% Homes	Total
Administratiu/va	85%	15%	34
Agent Policia Local	18%	82%	45
Arquitecte/a	75%	25%	4
Auxiliar	92%	8%	50
Cap	45%	55%	29
Cap de sala	50%	50%	2
Comandant intermedi	0%	100%	4
Caporal Policia Local	8%	92%	12
Conserge	32%	68%	22
Educador/a	92%	8%	39
Enginyer/a industrial	0%	100%	1
Inspector/a	13%	88%	8
Interventor/a	0%	100%	1
Oficial 1	0%	100%	9
Oficial 2	0%	100%	20
Operari/a manteniment general	13%	88%	8
Responsable	33%	67%	9
Secretari/a	0%	100%	1
Sergent policia local	0%	100%	3
Tècnic/a auxiliar	79%	21%	19
Tècnic/a mitja/na	75%	25%	63
Tècnic/a superior	67%	33%	9

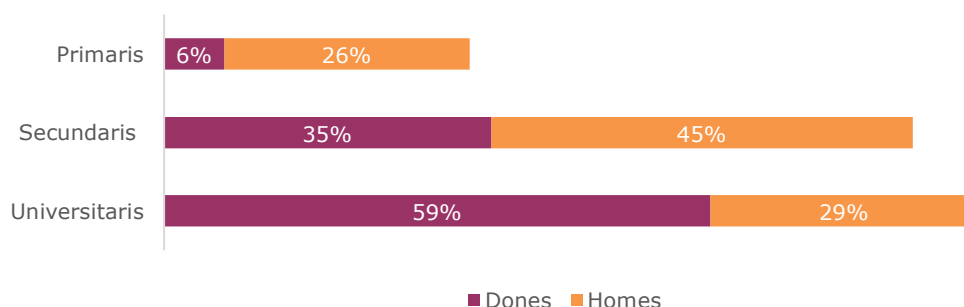
Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès (agost 2019). Total=392

L'anàlisi de la plantilla segons el lloc de treball i el sexe permet detectar si la distribució entre dones i homes és equitativa dins d'aquest. **Tal com s'observa en aquesta distribució hi ha llocs de treball molt feminitzats, com l'administratiu, l'auxiliar, l'educador i les diferents places de personal tècnic (auxiliar, mitjà i superior) i d'altres molt masculinitzats, com agent de Policia Local, caporal de Policia Local, inspector, interventor i oficial, entre d'altres.**

Mitjançant aquesta divisió del treball s'observa, tal com algunes persones expressaven a les sessions participatives, l'existència de terra enganxós, en què les dones s'ubiquen en els llocs de treball més relacionat amb els serveis i les cures, mentre que els homes es distribueixen entre els llocs de treball més tècnics.

Per tal de promocionar dones als llocs de treball més masculinitzats i homes als més feminitzats, es recomana incorporar accions al present Pla que procurin revertir aquest fet.

Gràfic 64. Distribució de la plantilla per nivell d'estudis i sexe



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès (agost 2019). Total=392

En analitzar la distribució de la plantilla de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès, segons el nivell d'estudis i desagregant les dades per sexe, s'observa que la major part de les dones disposa d'estudis universitaris (59%), per contra, la xifra d'homes amb estudis universitaris es redueix, tenint la majoria d'ells estudis secundaris (45%).

D'altra banda, es destaca que el nombre d'homes amb estudis primaris és molt més elevat que el de les dones, 26% vers 6%.

Això i tot, **un 45% del total de la plantilla disposa d'estudis universitaris, fet que es valora molt positivament.**

b) Representativitat horitzontal en perspectiva de gènere

Aquest apartat té l'objecte d'analitzar, mitjançant la perspectiva de gènere, la representativitat horitzontal de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès. Per a fer-ho

s'han creat les següents taules d'anàlisi, que recullen la distribució de la plantilla per cada departament i àrea, en funció del sexe de les persones treballadores.

Taula 3. Distribució plantilla de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès segons àrees i departaments, per sexe

Departaments	Dones		Homes		Total general
Seguretat Ciutadana	12	17%	58	83%	70
Comunicació	2	67%	1	33%	3
Transparència	-	-	1	100%	1
Gabinet	2	67%	1	33%	3
Àrea d'Alcaldia	16	21%	61	79%	77

Departaments	Dones		Homes		Total general
Hisenda	8	73%	3	27%	11
Arxiu municipal	2	100%	-	-	2
Compres i Contractació	3	60%	2	40%	5
Informàtica	1	11%	8	89%	9
Oficina d'Atenció al Ciutadà (OAC)	8	80%	2	20%	10
Procediment sancionador	3	75%	1	25%	4
Servei de Recursos Humans i Organització	6	100%	-	-	6
Governació	6	40%	9	60%	15
Àrea de Serveis Centrals i Hisenda	37	60%	25	40%	62

Departaments	Dones		Homes		Total general
Promoció Econòmica i Comerç	10	83%	2	17%	12
Turisme	4	80%	1	20%	5
Ocupació	17	89%	2	11%	19
Cultura	13	59%	9	41%	22
Relacions Internacionals	2	100%	-	-	2
Àrea de Desenvolupament Econòmic i Projecció Exterior	46	77%	14	23%	60

Departaments	Dones		Homes		Total general
Benestar Social	25	83%	5	17%	30
Gent Gran	6	75%	2	25%	8
Educació	45	85%	8	15%	53
Serveis a les persones	3	100%	-	-	3
Convivència i Ciutadania	3	60%	2	40%	5
Salut Pública i Consum	6	86%	1	14%	7
Esports	2	22%	7	78%	9
Joventut	4	67%	2	33%	6
Igualtat, Solidaritat i Cooperació	3	75%	1	25%	4

Participació i Voluntariat	1	100%	-	-	1
Àrea de Serveis a les Persones i Promoció Social	98	78%	28	22%	126

Departaments	Dones		Homes		Total general
Serveis Urbanístics	11	44%	14	56%	25
Serveis Urbans	7	18%	33	82%	40
Medi Ambient	2	100%	-	-	2
Àrea d'Acció Territorial i Serveis Urbans	20	30%	47	70%	67

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès (agost 2019). Total=392

A l'analitzar l'estructura organitzativa de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès, tenint en compte les àrees i els departaments que el conformen, s'observa d'entrada l'existència d'àrees masculinitzades i feminitzades.

Les àrees feminitzades són aquelles relacionades amb la ciutadania d'una manera més directa, com ho és l'Àrea de Serveis a les Persones i Promoció Social, on la presència de dones és del 78%. En aquesta àrea les dones tenen una presència major en tots els departaments, ressaltant el departament d'Educació (85%) i Benestar Social (83%) i exceptuant el d'esports, en que la presència d'homes és superior (22% front 78%).

La segona àrea més feminitzada és l'Àrea de Desenvolupament Econòmic i Projecció Exterior, en què el 77% d'aquesta està conformada per dones. La diferència entre dones i homes és molt pronunciada en la majoria de departaments, exceptuant Cultura, que s'observa més paritari (el 59% són dones i el 41% restant, homes).

Pel que fa a les àrees més masculinitzades, es detecta que es relacionen més amb tasques tècniques, com l'Àrea d'Acció Territorial i Serveis Urbans, en què les dones representen el 30% d'aquesta i els homes el 70%.

D'altra banda, a l'Àrea d'Alcaldia es detecta una major presència d'homes, que es relaciona directament amb el departament de Seguretat Ciutadana, altament masculinitzat (83%). Si bé els departaments de Gabinet i Comunicació són majoritàriament femenins (67%), el pes de Seguretat Ciutadana suposa que el 79% d'aquesta àrea siguin homes.

En darrer lloc, cal destacar que l'àrea amb una presència més equitativa entre dones i homes és l'Àrea de Serveis Centrals i Hisenda, tot i ser lleugerament superior la presència de dones, concretament del 60% vers el 40%.

En relació amb l'anàlisi horitzontal, la percepció compartida en les diferents sessions participatives és que hi ha sectors més feminitzats i més masculinitzats, segons les tasques que es desenvolupen en aquests.

Aquest fet es dona a través de la socialització en uns determinats rols i la distribució de les tasques, de manera que hi ha sectors més feminitzats, com el social, i d'altres més masculinitzats, com el tècnic o la policia local.

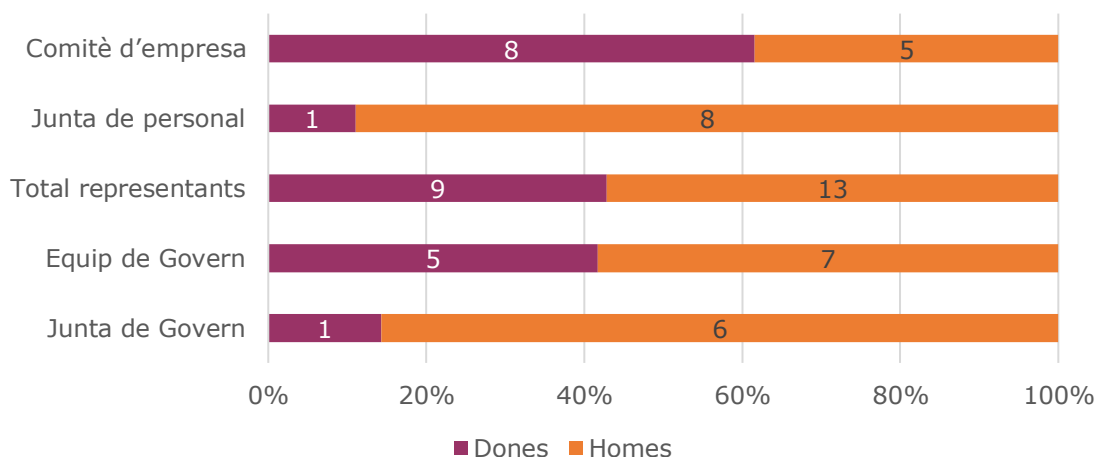
Una de les propostes sorgides d'aquestes sessions es relaciona amb la revaloració del treball de cures, sovint feminitzat, amb la voluntat d'augmentar la sensibilització social vers la rellevància d'aquest i reduir així la desigualtat que aquesta consideració comporta.

Recollint les aportacions de les sessions participatives, i per tal de revertir la feminització de les àrees de cures i atenció a les persones, i la masculinització de les àrees més tècniques i relacionades amb la seguretat, **es recomana la incorporació d'accions en el present Pla que es dediquin a la promoció del sexe menys representat en les àrees esmentades, a més d'apostar per la sensibilització vers la importància de les tasques de cura.**

c) Representativitat vertical en perspectiva de gènere

Per tal d'analitzar la representativitat vertical de l'organització, en perspectiva de gènere, s'ha observat, d'una banda, la representació política i sindical de les dones i els homes a l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès, i per altra banda, la distribució de dones i homes a totes les categories laborals.

Gràfic 65. Representació política i sindical



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès

En relació a l'anàlisi de la representació de **la Junta de Govern es destaca que gairebé la seva totalitat està composta per homes**, sent les dones el 14% d'aquesta i els homes el 86%.

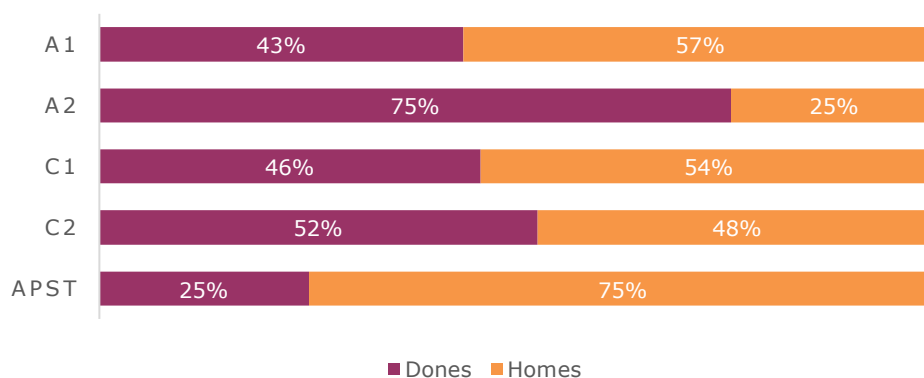
En canvi, en analitzar el total de representació política de l'Ajuntament, s'observa que el percentatge de dones augmenta considerablement, respecte a la Junta de Govern, sent 9 dones en total (41%). En el cas dels homes, són 13 la totalitat d'homes representants (59%).

Així doncs, en la totalitat de la representació política s'observa certa paritat entre dones i homes. Això i tot, el fet de que pràcticament la totalitat de la Junta de Govern sigui composta per homes assenyalava la manca de paritat en l'òrgan de gestió municipal.

En el cas de la representació sindical s'observen diferències entre la Junta de personal i el Comitè d'empresa. La primera té una composició principalment masculina (89% vers 11%), mentre que al Comitè d'empresa s'inverteix la representació, sent la femenina la majoritària (62% front 38%).

D'aquesta manera, **es destaca que la representació sindical del personal funcionari està molt masculinitzada, mentre que la representació sindical del personal laboral és més feminitzada.**

Gràfic 66. Distribució de la plantilla per grup professional, per sexe



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès (agost 2019). Total=392

En analitzar la distribució de la plantilla segons el grup professional al qual pertany, desagregant les dades per sexe, es detecta que en general, hi ha un repartiment desigual entre dones i homes entre les categories professionals. Si bé la diferència en la categoria C1 i C2 és força reduïda, aquesta augmenta a major grup professional, i també a inferior.

Al grup professional A1 un 43% del total de personal d'aquesta plantilla són dones, vers un 57% que són homes. Això i tot, les principals diferències entre la representació femenina i masculina a les categories es donen a la categoria A2, on el 75% d'aquesta són dones, vers el 25% d'homes.

Es recomana analitzar si aquesta diferència entre les categories A1 i A2 correspon a que els llocs de responsabilitat en les àrees tradicionalment feminitzades estan considerats en categories inferiors als de les àrees tradicionalment masculinitzades. El mateix anàlisi serà recomanable entre les categories C1 i C2.

D'altra banda, el grup professional APST està compost en la seva majoria per homes (75% front 25%).

És important senyalar que totes les dades analitzades en la diagnosi eren de la composició de la plantilla a 31 de desembre de 2018. Al llarg del 2019 aquestes dades han patit alguna modificació que ha variat la composició dels grups professionals.

Es destaquen:

GRUP A1: Hi ha 11 homes i 11 dones.

GRUP A2: Hi ha 23 homes i 73 dones.

Taula 4. Distribució de la plantilla per nivell professional i nivell d'estudis, per sexe

	% Dones	% Homes	Total
A1			
<i>Estudis Universitaris</i>	100%	100%	23
<i>Total per nivell</i>	10	13	
A2			
<i>Estudis Universitaris</i>	99%	96%	112
<i>Estudis Secundaris</i>	1%	4%	2
<i>Total per nivell</i>	86	28	
C1			
<i>Estudis Universitaris</i>	28%	10%	24
<i>Estudis Secundaris</i>	67%	70%	92
<i>Estudis Primaris</i>	5%	21%	18
<i>Total per nivell</i>	61	73	
C2			
<i>Estudis Universitaris</i>	26%	6%	24
<i>Estudis Secundaris</i>	58%	42%	55
<i>Estudis Primaris</i>	16%	52%	36
<i>Total per nivell</i>	57	52	
APST			
<i>Estudis Secundaris</i>	33%	56%	6
<i>Estudis Primaris</i>	67%	44%	6
<i>Total per nivell</i>	3	9	
<i>Total</i>	217	175	392

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès (agost 2019). Total=392

Pel que fa a la distribució de la plantilla en funció del grup professional al qual pertanyen i el seu nivell d'estudis, no s'observen diferències significatives desagregant les dades per sexe.

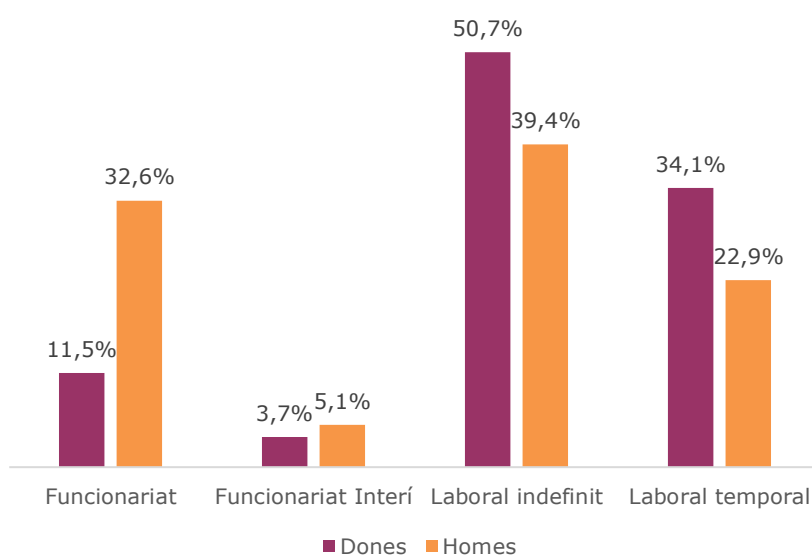
Als grups professionals A1 i A2 la gran majoria de la plantilla disposa d'estudis universitaris, mentre que al C1 i C2 la majoria disposa d'estudis secundaris. Es destaca que un 28% de dones del C1 disposen d'estudis universitaris, així com un 26% de les dones del grup C2, percentatge molt més reduït en el cas dels homes (6%). Així doncs, **es detecta una sobrequalificació en el cas de les dones, en els grups professionals C1 i C2.**

D'altra banda, al nivell APST un 56% dels homes tenen estudis secundaris, mentre que la majoria de les dones d'aquest nivell tenen estudis primaris (67%).

d) Condicions contractuals

Per tal d'observar les condicions contractuals de la plantilla de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès s'ha realitzat l'anàlisi del contracte de les persones que hi treballen, diferenciant les dades per sexe. Aquestes s'exposen a continuació:

Gràfic 67. Distribució de la plantilla per tipus de contracte i sexe



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès (agost 2019). Total=392

Taula 5. Distribució de la plantilla per tipus de contracte i sexe, desagregat

		% Dones	% Homes	% Total
Funcionariat	Funcionariat	11,5%	32,6%	20,9%
	Funcionariat Interí	3,7%	5,1%	4,3%
Funcionariat Interí	Laboral	47,9%	34,9%	42,1%
	Jub. Parcial	1,8%	4,6%	3,1%
	Indefinit temps parcial	0,9%	0,0%	0,5%
Laboral indefinit	Per Obra	1,8%	0,6%	1,3%
	Eventual	0,0%	0,6%	0,3%
	Relleu	4,1%	1,7%	3,1%
	Interí temps complet	26,7%	20,0%	23,7%
	Interí temps parcial	1,4%	0,0%	0,8%

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès (agost 2019). Total=392

En relació a l'anàlisi del tipus de contracte de les persones treballadores de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès, desagregant les dades per sexe, **s'observen diferències rellevants en el tipus de contractes de dones i homes.**

En primer lloc, s'observa que **la majoria de les dones tenen un contracte laboral indefinit (50,7%)**, seguit d'un contracte laboral temporal (34,1%). Pel que fa als homes, la majoria tenen també un contracte laboral indefinit (39,4%), o bé són funcionaris (32,6%).

En aquesta última tipologia, **el contracte en funcionariat, el percentatge d'homes (32,6%) pràcticament triplica el de les dones (11,5%)**. Cal observar en aquest punt que un dels principals col·lectius amb contracte de funcionariat és la Policia Local, col·lectiu molt masculinitzat.

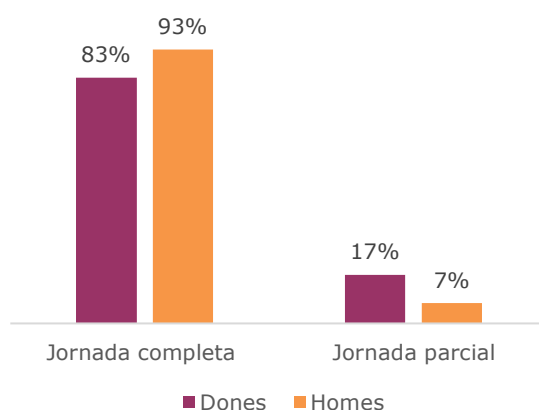
En desagregar la tipologia de contracte es detecta que la majoria d'homes en contracte laboral temporal són interins a temps complet. En el cas de les dones, si bé també és el tipus de contracte més comú en aquesta categoria, també es destaca el contracte de relleu.

En darrer lloc, de les persones amb contracte laboral indefinit, a banda del personal laboral, es destaquen els homes amb jubilació parcial (4,6% del total).

e) Tipologia de jornada de dones i homes

Amb la intenció de conèixer la tipologia de les jornades de les persones treballadores de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès, s'ha realitzat l'anàlisi d'aquesta en funció del sexe, per tal d'observar quina jornada predomina en les dones i homes de la plantilla.

Gràfic 68. Distribució de la plantilla per tipus de jornada, per sexe



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès (agost 2019). Total=392

L'anàlisi de la distribució de la plantilla segons la jornada realitzada, mostra que la majoria d'aquesta realitza una jornada completa. Això i tot, hi ha un 10% més de dones que realitzen jornada parcial, vers els homes (17% front 7%).

Per tal d'aprofundir en l'anàlisi s'ha desagregat l'horari en jornada completa o parcial, segons les tipologies que es donen en aquests:

Taula 6. Distribució de la plantilla per tipus de jornada i horari, per sexe

		% Dones	% Homes	% Total
Jornada completa	Alliberat	0%	1%	0%
	Continuada Matí	70%	52%	62%
	Continuada Matí / 1 dia partida	10%	1%	6%
	Continuada Matí Partida	2%	1%	1%
	Continuada Tarda	1%	4%	3%
	Matí i Tarda	1%	0%	0%
	Matí i Tarda Partida	3%	1%	2%
	Matí, tarda i nit Partida	1%	1%	1%
	Partida	11%	15%	13%
	Torn rotatiu M-T	0%	2%	1%
	Torn rotatiu M-T-N	2%	23%	12%
Jornada parcial	Continuada Tarda	0%	1%	0%
	Alliberat	0%	0%	0%
	Continuada Matí	97%	83%	94%
	Continuada Matí 1 dia Partida	3%	0%	2%
	Partida	0%	8%	0%
	Torn rotatiu M-T-N	0%	8%	0%
	Alliberat	0%	0%	0%

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès (agost 2019). Total=392

En relació a la distribució de la plantilla segons el tipus d'horari i jornada realitzada, es detecten diverses diferències en desagregar les dades per sexe.

Tal com es s'observa a l'anterior taula, **el percentatge de dones que realitza la jornada continuada de matins és més elevat al dels homes**, sent aquest l'horari majoritari entre tota la plantilla (70% vers 52%). D'entre les dones que no realitzen l'horari de manera continuada es resalta el torn de matins de manera continuada i un dia en horari partit (10%) i l'horari partit tots els dies de la setmana (11%). Per contra, **els homes tenen horari partit (15%) en major mesura que les dones (11%)**.

Cal fer una menció específica en l'horari de **torn rotatiu**, de matí tarda i nit. Aquest horari és específic de la Policia Local pel que la distribució per gèneres en aquest horari, un 23% dels homes i un 2% de les dones, és un reflex de la masculinització d'aquest col·lectiu.

D'altra banda, en analitzar les jornades parcials, es destaca que la majoria de la plantilla en aquesta jornada té un horari de matins continuat. Això i tot, el percentatge de dones en aquest horari és superior al dels homes (97% front 83%).

Per tant, **les dones tenen una jornada més ajustada a les necessitats de conciliació que els homes.**

Per tal de completar l'anàlisi, s'ha analitzat detalladament la jornada parcial, segons el nombre de persones que treballen en aquesta jornada i desagregant les dades per sexe.

Taula 7. Distribució de la plantilla en jornada parcial, per sexe

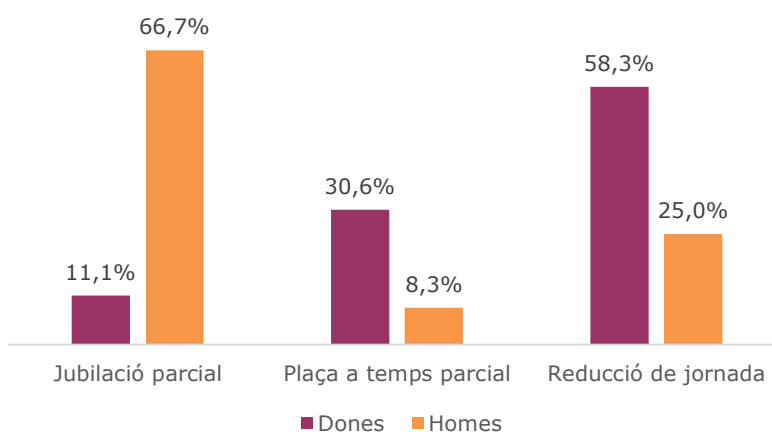
	% Dones	% Homes	Total
Jornada parcial	75%	25%	48
<i>Total per jornada</i>	36	12	

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès (agost 2019). Total=48

Tal com s'observa a l'anterior taula, el 75% de les persones en jornada parcial són dones, vers el 25% restant, que són els homes. D'aquesta manera es detecta que en realitzar l'anàlisi per el nombre de persones que treballen a jornada parcial, aquestes són en la seva majoria dones.

Dit d'altra manera, **el percentatge de dones en jornada parcial és més elevat que el dels homes**, fet relacionat amb la distribució tradicional de les tasques de cura i conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Gràfic 69. Jornades parcials voluntàries i involuntàries, per sexe



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès (agost 2019). Total=48

Pel que fa a l'anàlisi de les jornades parcials voluntàries i les involuntàries, s'observa que els homes, en major mesura, disposen d'una jornada parcial de jubilació parcial (66,7%), mentre que la majoria de les dones realitzen una jornada reduïda (58,3%).

D'altra banda, es destaca l'elevat nombre de dones que treballen en una plaça a temps parcial, en comparació amb els homes (30,6% vers 8,3%).

D'aquest anàlisi es pot treure la conclusió que **mentre un percentatge important dels homes amb contracte a temps parcial es deu a una jubilació parcial (66,7%), les dones ocupen aquests llocs de treball per una necessitat de conciliació (58,3%) o degut a que la plaça no permet la dedicació a temps complet (30,6%).**

L'elevat nombre de dones que han sol·licitat una reducció de jornada es relaciona directament amb la tradicional distribució dels rols femenins i masculins, que relega les tasques de cura a les dones, les quals es complementen amb la jornada laboral.

f) Retribucions des de la perspectiva de gènere

En el present apartat s'analitzen les retribucions de la plantilla de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès, mitjançant la perspectiva de gènere, per tal d'observar si hi ha diferències salarials en les retribucions de l'organització.

Taula 8. Mitjana de retribució anual bruta, per sexe

	Dones	Homes	Total
Mitjana retribució bruta anual	26.863,39	31.406,13	28.891,40
Guany salarial brut per hora	16,99	19,21	17,98

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès (agost 2019).

En calcular les retribucions de la plantilla de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès, desagregant les dades per sexe, es detecta una elevada diferència entre la mitjana salarial d'homes i dones, **diferència que es concreta en 4.542,74€ anuals**, en detriment de les dones. Això es tradueix en que **el salari dels homes, de mitjana, és un 14,46% més elevat al de les dones.**

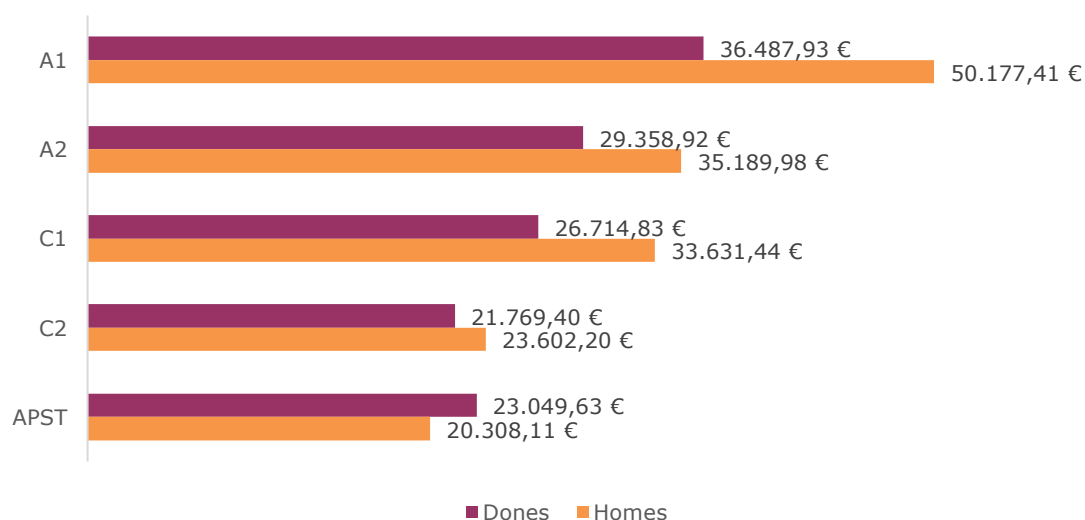
En analitzar el **guany salarial brut per hora** es detecta, de nou, una diferència en la retribució en desagregar les dades per sexe. Els homes cobren de mitjana 2,22€ més a l'hora que les dones. Concretament **es tracta d'una diferència del 11,56%, a favor dels homes.**

Així doncs, l'anàlisi de les remuneracions salarials anuals de la plantilla de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès mostren un biaix de gènere, repercutint negativament en el salari femení, **situant la bretxa salarial global al 14%.**

Amb la voluntat d'aprofundir en l'anàlisi de les retribucions s'ha portat a terme l'anàlisi en funció del grup professional, els complements retributius i les hores extres realitzades, tal com s'exposa a continuació.

Caldrà tenir en compte en la interpretació d'aquests resultats que dins de cada grup professional hi ha diferents categories i llocs de treball que tenen associats complements específics i de destinació, així com altres complements, que poden presentar diferències.

Gràfic 70. Retribucions per sexe i grup professional



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès (agost 2019).

L'anàlisi de les retribucions en funció del grup professional, desagregant les dades per sexe, mostren un biaix en gènere en totes les categories professionals. Tots els grups professionals mostren una retribució més elevada en els homes, exceptuant el grup APST, en que la retribució de les dones és més elevada.

En primer lloc, cal destacar que la diferència entre el salari de dones i homes en els grups professionals més elevats és molt superior a la diferència dels grups C2 i APST.

D'aquesta manera es detecta que **els homes a l'A1 cobren anualment, de mitjana, 13.689,48€ més que les dones d'aquest mateix grup professional**, sent aquesta la major diferència salarial detectada.

Pel que fa a l'A2, els homes d'aquesta categoria cobren anualment 5.831,07€ més de mitjana que les dones. La diferencia salarial entre dones i homes segueix sent molt elevada, xifra que augmenta de nou en el grup C1.

Es detecta en aquest grup professional, que **el salari mitjà dels homes del C1 és més elevat que el salari de les dones de l'A2**, fet que mostra una clara desigualtat retributiva. **La diferència entre el salari anual mitjà dels homes i les dones d'aquesta categoria C1 és de 6.916,60€.**

En relació al grup C2, segueix existint una diferència retributiva entre dones i homes, sent aquesta menor a les anteriors. Concretament, els homes del grup C2 cobren, de mitjana, 1.832,80€ més que les dones, anualment.

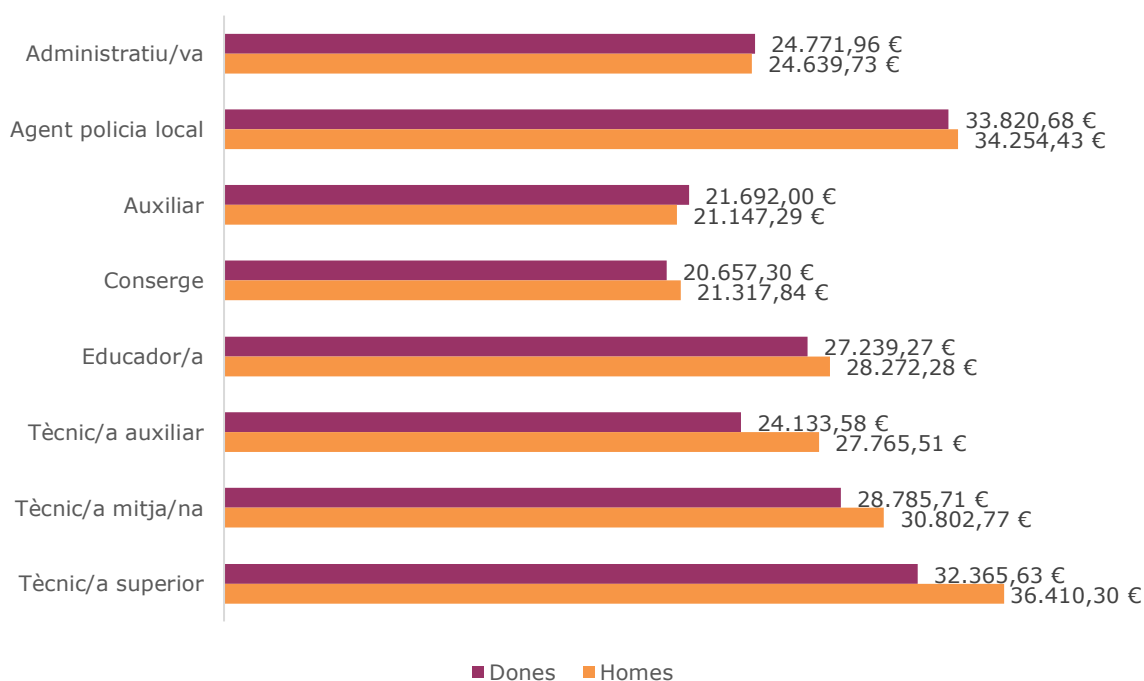
En darrer lloc, el grup APST, **presenta un biaix de gènere en detriment als homes, els quals cobren de mitjana 2.741,52€ menys que les dones, anualment.** Es destaca l'elevat salari de les dones d'aquesta categoria professional, el qual és major al de les dones del grup superior, C2.

Cal destacar que en les sessions participatives realitzades amb la plantilla de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès la percepció d'algunes persones, no la majoria, remarca l'existència d'una desigualtat en la remuneració de les tasques relacionades amb l'àmbit social, i en conseqüència, més feminitzades, fet que contribueix a la desigualtat salarial entre les dones i homes exposada.

Gràfic 71. Retribucions, per sexe i lloc de treball¹

¹ Les agrupacions realitzades en aquesta categoria són:

- Administratiu/va (*administratiu/va i cap unitat administrativa*)
- Agent Policia Local (*Agent Policia Local*)
- Auxiliar (*aux. Administratiu/va, auxiliar educador/a eb, auxiliar gestió salut, auxiliar gestió consum, auxiliar recepcionista i informador/a turístic/a*)
- Conserge (*conserge, conserge especialista i vigilant-conserge*)
- Educador/a (*educador/a coordinador/a eb, educador/a eb, educador/a infantil, educador/a social, educador/a social c.o.*)
- Tècnic/a auxiliar (*Tècnic/a aux. Biblioteca, Tècnic/a aux. Delineació, Tècnic/a aux. Habitatge, Tècnic/a aux. Informàtic/a, Tècnic/a aux. Joventut, Tècnic/a aux. Ocupació, Treballador/a familiar i Tècnic/a aux.*)
- Tècnic/a mitja/na (*Tècnic/a desenvolupament, Tècnic/a economista - tresorer/a, Tècnic/a explotació, Tècnic/a informàtic/a de sistemes, Tècnic/a mitja/na compres, Tècnic/a mitja/na comunicació, Tècnic/a mitja/na convivència, Tècnic/a mitja/na cultura, Tècnic/a mitja/na diver. Ciutadania, Tècnic/a mitja/na economista, Tècnic/a mitja/na educació, Tècnic/a mitja/na esports, Tècnic/a mitja/na inserció laboral, Tècnic/a mitja/na joventut, Tècnic/a mitja/na medi ambient, Tècnic/a mitja/na ocupació, Tècnic/a mitja/na particip. Ciutad. Tècnic/a mitja/na plànol ciutat, Tècnic/a mitja/na promoció econòmica, Tècnic/a mitja/na recursos humans, Tècnic/a mitja/na salut, Tècnic/a mitja/na sistemes, Tècnic/a mitja/na soc. Coneixem., Tècnic/a mitja/na turisme, Tècnic/a mitja/na via pública, Treballador/a social, Adjunt/a protecció civil, Administrador/a general, Cap form. Insc. Laboral, Cap premsa, Cap unitat tècnica edif. Mpals., Tècnic/a promoció econòmica*)
- Tècnic/a superior (*Mediador/a i Psicòleg/psicòloga, Tècnic/a contractació, Tècnic/a prevenció riscos lab., Tècnic/a superior arxiu, Tècnic/a superior dret, Tècnic/a superior gestió, Tècnic/a adm., Especial advocat/da i Tècnic/a administració general*)



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès (agost 2019).

Cal senyalar que en el mateix lloc de treball el salari base, el complement específic i el complement de destinació són idèntics tant per homes com per dones. La diferència rauria en altres complements que puguin tenir les persones.

En analitzar les retribucions de les persones treballadores de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès segons el lloc de treball que ocupen, desagregant les dades per sexe, es destaca que en totes les categories hi ha diferències entre la mitjana salarial anual. Es mostra en l'anterior gràfic una agrupació de llocs de treball ocupats per més d'una persona d'ambdós sexes.

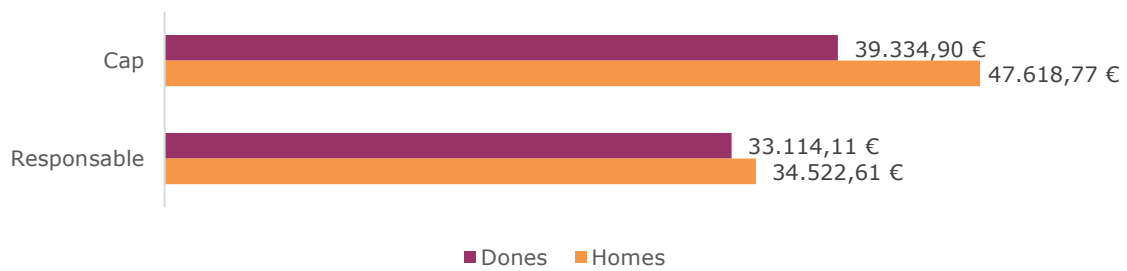
Així doncs, les categories que presenten una major diferència són les categories tècniques, en què els homes cobren de mitjana més de 2.000 € anuals més que les seves companyes.

De fet, els homes tècnics auxiliars cobren de mitjana un 13% més que les dones tècniques auxiliars, sent el lloc de treball que presenta una major diferència en les remuneracions.

Es destaca que en la majoria dels llocs de treball, la diferència salarial beneficia als homes en major mesura. Això i tot, hi ha dues categories en què les dones reben de mitjana una remuneració més elevada. Aquesta diferència però és molt més residual que en la resta de categories, en què els homes reben una remuneració més elevada.

Gràfic 72. Retribucions responsables i caps, per sexe²

² Les agrupacions realitzades en la categoria de responsable i cap són:



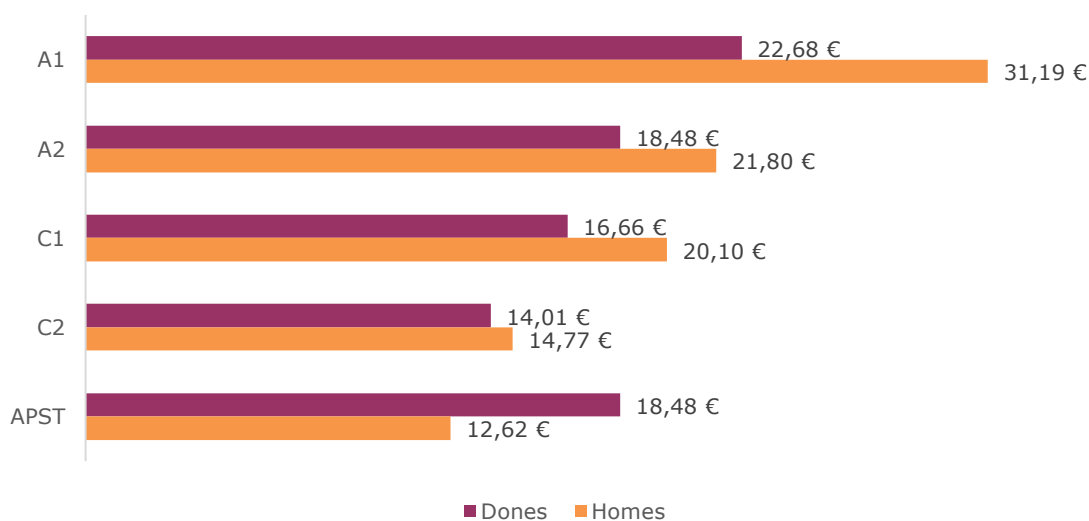
Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès (agost 2019).

Sobre l'anàlisi de les persones treballadores en categoria de responsables i comandaments, s'observa en desagregar les dades per sexe que els homes reben una remuneració més elevada en els diversos àmbits assenyalats.

És a la categoria de Cap on la diferència és més elevada, sent la bretxa salarial del 17%, a favor dels homes.

-
- Responsable (*Responsable Pla, Responsable Activitats, Responsable Planificació, Responsable Equipaments i Responsable Mobilitat*).
 - Cap (*Director/a area desenv. Econ. I proj., Exter, Cap servei Turisme, Cap planej. Llicenc. I habitatge, Cap projectes i obres, Cap secretaria alcaldia i protocol, Cap servei, Cap servei mantenim. Via publica, Cap servei oac,, Cap serveis jurídics, Cap sistemes inform. I noves tec., Inspector/a policia local, Responsable de solidaritat i cooperació, Responsable medi ambient, Responsable ofic. Tec. Ciutad i Responsable proced. sancion.*).

Gràfic 73. Guany brut per hora, sexe i grup professional

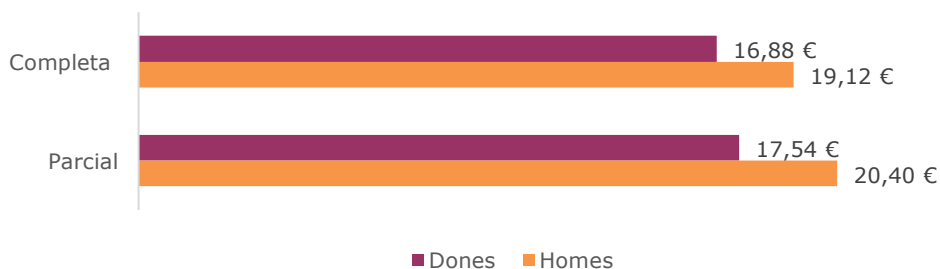


Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès (agost 2019).

Pel que fa a l'anàlisi del guany brut per hora, desagregant les dades segons el grup professional i el sexe, es detecten les mateixes diferències que en la retribució anual, sent el salari masculí més elevat al femení en totes les categories, excepte al grup APST.

De nou, la diferència salarial més elevada es presenta en el grup A1, en que la diferència és de 8,51€ més per hora pels homes d'aquest grup.

Gràfic 74. Guany salarial brut per hora, sexe i jornada



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès (agost 2019).

En analitzar el guany salarial brut per hora, desagregant les dades en funció del sexe i la jornada laboral realitzada, es detecta un biaix entre les remuneracions masculines i femenines, a més d'entre les tipologies de les jornades.

En primer lloc, es destaca que els homes reben, de mitjana, una retribució superior en totes dues jornades, la qual oscil·la entre l'2,24€ més l' hora, per jornada completa i 2,86€ en jornada parcial.

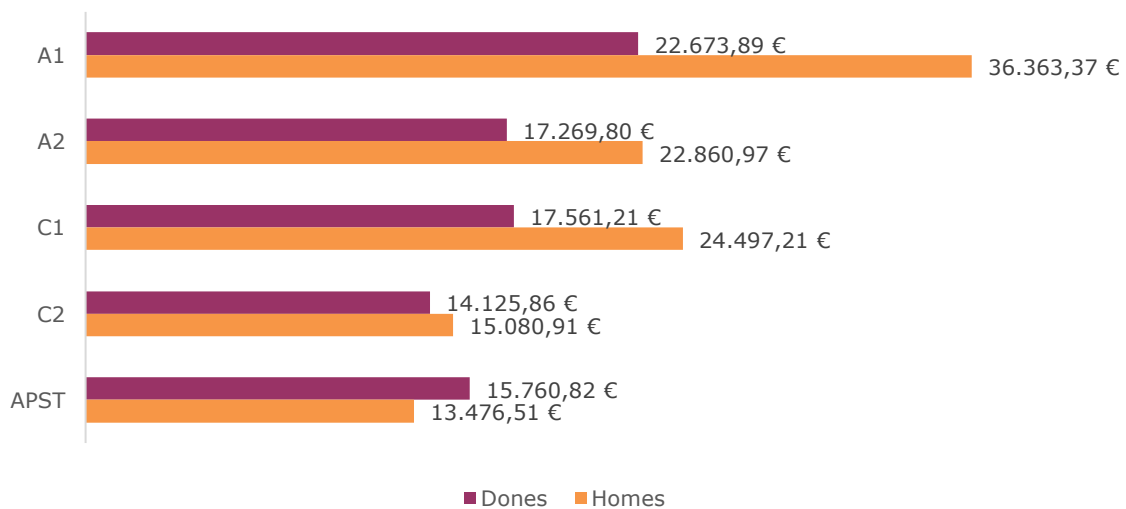
En el cas de les dones el salari percebut en jornada parcial també augmenta però en menor mesura en relació al salari de la jornada completa, mentre que els homes en jornada parcial reben una retribució major als de la jornada completa.

Això implica que **les dones que treballen en jornada parcial cobren, de mitjana, un 14% menys l'hora que els homes amb aquesta mateixa jornada laboral. Així doncs, la bretxa salarial s'accentua entre les persones en jornada parcial.**

Analitzant l'origen d'aquestes jornades parcials, es detecta que en el cas dels homes una part important d'aquestes són jubilacions parcials d'homes que ocupen la posició de cap de servei.

Per a aprofundir l'anàlisi de les diferències salarials cal parar atenció a la retribució dels complements salarials, entre els quals s'incorporen els específics, de destinació, productivitat i d'altres, els quals s'exposen a continuació:

Gràfic 75. Total complements, per sexe i grup professional

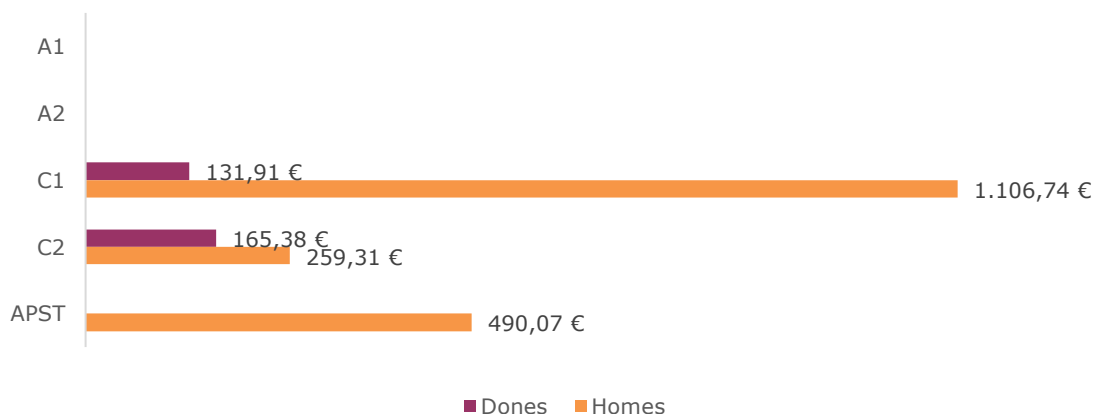


Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès (agost 2019).

Així doncs, l'anàlisi total dels complements salarials mostren diferències molt significatives en desagregar les dades per sexe i grup professional. Es detecta que **els grups professionals més elevats (A1, A2 i C1) reben una retribució més elevada, la qual té un biaix de gènere que perjudica a les dones.** Aquest biaix es manifesta de manera més exagerada en l'A1, en que els homes cobren, de mitjana, 13.689,48€ més que les dones en complements.

Es destaca el grup C2 i APST, els quals presenten unes diferències més ajustades. Sent el C2 el grup amb menor diferència salarial, en que els homes cobren de mitjana 955,05€ més que les dones anualment, en complements. Mentre que al grup APST les dones cobren de mitjana 2.284,31€ més, anualment.

Gràfic 76. Retribució d'hores extres, per sexe i grup professional



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès (agost 2019).

En referència a l'anàlisi de les retribucions extraordinàries, desagregant les dades per sexe i el grup professional s'observen diferències significatives.

En primer lloc es reflexa que només les persones que pertanyen als grups C1, C2 i APST són les que obtenen una retribució d'hores extres. S'observa que la retribució del C1 és molt més elevada a la resta de categories professionals, **existint una diferència molt elevada entre tots dos sexes**. Cal destacar que una part important de les persones que reben aquesta retribució en la categoria de C1 són agents de la Policia Local, un col·lectiu molt masculinitzat.

D'altra banda, el grup C2 presenta una diferència de 93,93€ en benefici als homes. Sent les dones d'aquest grup les que perceben una major remuneració per les hores extres.

A més, es destaca que al grup APST cap dona rep una remuneració per les hores extres.

En darrer lloc, cal contemplar que tot i existir elevades diferències salarials en les retribucions per hores extres, mancaria analitzar el repartiment d'aquesta complementarietat salarial, per tal de determinar els seus criteris de remuneració.

Així doncs, mitjançant l'anàlisi de les retribucions de la plantilla de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès, es conclou que, tot i que les bases salarials de l'Ajuntament estan en conjunt igualades, mitjançant les remuneracions complementaries les diferències salarials s'elevan, creant una **bretxa salarial global del 14,46%, en benefici dels homes**.

g) Mesures per a la conciliació laboral, personal i familiar

Per tal d'observar les mesures per a la conciliació personal, familiar i laboral de les quals disposa la plantilla de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès, s'ha analitzat el conveni col·lectiu vigent, i s'han recollit les principals mesures dedicades a la conciliació, així com la maternitat o la violència masclista.

A banda, s'ha portat a terme l'anàlisi de l'ús de les mesures de conciliació per la plantilla en els darrers dos anys.

Figura 6. Mesures de conciliació presents al Conveni Col·lectiu del Personal Laboral i a l'Acord de Condicions del Personal Funcionari de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès

- **Jornada de treball (art. 6):** recull el còmput d'hores setmanal, de dilluns a divendres.
- **Horaris de treball (art. 7):** exposa l'horari ordinari i l'horari flexible
- **Vacances, permisos i llicències retribuïdes (art. 8-9):** fan referència a les vacances i els diversos permisos, llicències i reduccions de jornada dels quals pot fer ús la plantilla de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès
- **Excedències (art. 9-10):** recull les possibilitats d'excedències disponibles per a la plantilla de l'Ajuntament

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès

Taula 9. Ús de les mesures de conciliació

	Dones 2017	Homes 2017	Dones 2018	Homes 2018
Excedències	3	2	5	1
Maternitat/paternitat	5	4	5	4
Hores lactància	4	-	4	-

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès (agost 2019). Total=392

Mitjançant l'anàlisi de les mesures de conciliació es destaca que **l'ús d'aquestes no és equitatiu entre dones i homes, sent les dones les que més hores dediquen a la conciliació personal, familiar i laboral.**

Durant l'any 2017 l'ús d'excedències va ser similar entre els dos gèneres tot i que lleugerament superior entre les dones. La situació s'accentua l'any 2018 amb 5 dones en aquesta situació enfront d'1 home.

No es destaquen diferències significatives entre l'ús dels permisos de maternitat i paternitat, tot i ser les dones les que més empen aquests permisos. Val a dir que aquests permisos són gaudits de manera personal sense possibilitat de traspassar-ne la totalitat a la parella.

En canvi, la diferència entre l'ús de les hores de lactància és molt més elevada. Només les dones han fet ús d'aquest permís d'hores de lactància (4 el 2017 i 4 el 2018)

Sobre les mesures de conciliació exposades, **en les sessions de participació realitzades s'ha valorat molt positivament la flexibilitat horària** (tot i no desenvolupar-se en la totalitat dels serveis), però s'ha detectat també una dificultat a l'hora de conciliar la vida laboral amb la vida familiar, relacionada amb els horaris escolars i la impossibilitat de combinar-ho en alguns dels serveis.

A banda, **es considera necessari dedicar més accions comunicatives a la informació de les mesures de conciliació possibles**, per tal d'afavorir-la, sobretot en casos de maternitat/paternitat i alletament.

Es destaca, a mode de síntesi, que **les dones són en major mesura les que usen més mesures de conciliació**. Aquest fet és degut a la perpetuació dels rols tradicionals, en que les dones són responsabilitzades a assumir les tasques de cura, fet que pot influir negativament en el desenvolupament de la seva carrera professional i personal.

Taula 10. Reducció de jornada

	Dones 2017	Homes 2017	Dones 2018	Homes 2018
Total reducció de jornada	19	2	21	3
Cura menors	17	2	19	2
Cura familiars	1	-	1	-
Mitjana % reducció	18,09	28,68	17,72	25,79

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès (agost 2019). Total=392

Pel que fa a la reducció de jornada, es detecta que són principalment les dones les que empren aquest tipus de mesura conciliadora. Concretament, el 2017 foren 19 dones les que van reduir la seva jornada, vers 2 homes que així ho van fer. El 2018 foren 21 les dones en aquesta situació, front de 3 homes.

Pel que respecta a la motivació, la principal causa és la cura de menors, on la diferència entre dones i homes que n'hagin fet ús és molt significativa. Mentre que al 2017 són 17 les dones en situació de reducció de jornada per cura de menors, 2 homes van fer-ne ús. D'altra banda, al 2018, 19 dones van disposar-ne, vers 2 homes que també ho van fer. Pel que fa a la reducció de jornada per cura de familiars, hi ha 1 dona que fa ús d'aquesta mesura en els dos anys, enfront de cap home.

En analitzar la mitjana de reducció realitzada es destaca, en primer lloc, que aquesta és major entre els homes que entre les dones, tal com s'observa a l'anterior taula. D'aquesta manera s'observa que **menys homes han sol·licitat una reducció de jornada, però aquells que ho han fet han reduït la jornada un percentatge superior al femení**. Això i tot, **segueixen sent les dones les que en major mesura redueixen la seva jornada laboral, per tal d'afavorir la conciliació personal i familiar amb les tasques laborals**.

Sobre aquest tema, s'ha exposat en una de les sessions participatives organitzades, que la manca d'agilitat en la cobertura de les situacions de baixa laboral, així com en les reduccions horària, repercuteix en el serveis i la resta de l'equip, amb l'augment de feina que això suposa.

A banda, consideren que les reduccions horàries no beneficien a les persones treballadores en molts casos pel fet que la càrrega de feina es manté a pesar de disposar d'una jornada menor.

h) Conclusions

- Les sessions participatives han posat de manifest que **la percepció global de la plantilla és que en general no existeixen desigualtats entre les dones i els homes que formen part de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès.**
- **La composició de la plantilla és majoritàriament femenina tot i que s'acosta a la paritat.** Malgrat això la distribució de la mateixa no és igual en tots els paràmetres.
- L'edat i l'antiguitat dels homes és de mitjana superior a la de les dones. **Es troben també llocs de treball clarament feminitzats i masculinitzats.**
- També és desigual el nivell d'estudis, sent el percentatge de dones amb estudis universitaris superior al dels homes. **Es detecta una sobrequalificació de les dones especialment en els grups professionals C1 i C2.**
- Respecte a la distribució en els diferents serveis, **s'ha detectat que alguns serveis estan clarament masculinitzats mentre que en altres predomina la presència femenina.** Es recomana, doncs, la incorporació d'accions que es dediquin a la promoció del sexe menys representat, a més d'apostar per la sensibilització vers la importància de les tasques de cura.
- En referència a la representació política, malgrat que l'Equip de Govern s'acosta a la paritat, tot i haver-hi més homes, **les dones no mantenen la representativitat a la Junta de Govern, on només n'hi ha una.**
- **Mancaria també augmentar la presència femenina entre la representació sindical,** especialment dins la Junta de Personal.
- La distribució dins els grups professionals també és desigual. Amb **un alt grau de concentració de les dones al grup A2 i una masculinització destacable dels grups A1 i APST.**
- **Pel que fa a les condicions contractuals, l'anàlisi en perspectiva de gènere també detecta diferències.** Malgrat que la contractació laboral indefinida és la majoritària en ambdós gèneres, la diferència entre les dones i els homes en aquesta situació és de 10 punts. En el segon grup més nombrós, un terç dels homes són funcionaris mentre que en les dones la contractació laboral temporal ocupa aquest percentatge.
- En referència a la distribució de la jornada, **les dones tenen una jornada més ajustada a les necessitats de conciliació que els homes. Són també les que majoritàriament tenen jornades parcials,** principalment degut a la reducció de jornada però també per tenir una plaça a temps parcial.

- S'han detectat també diferències en la retribució de dones i homes **situant la bretxa salarial global de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès en un 14,39%**.
- **L'anàlisi detallat mostra que el biaix en gènere es manté a favor dels homes en totes les categories professionals excepte el grup APST.** Són diferències importants en els grups C1, A2 i especialment A1.
- El guany brut per hora mostra també una bretxa salarial global d'un 11.7% amb diferències importants en els diferents grups professionals. **La situació s'accentua especialment entre les persones en jornada parcial on la diferència es situa al 14%.**
- **Les diferències salarials radiquen principalment en els complements rebuts més enllà del salari base.** S'hauria, doncs, d'aprofundir en l'anàlisi de la naturalesa dels mateixos per detectar si hi ha un biaix de gènere en la seva assignació.
- Aquestes dades **contrasten amb l'opinió generalitzada de la plantilla sobre l'existència de paritat salarial**, tant en les respostes a l'enquesta com a les sessions participatives, sobretot entre els homes. En canvi, la meitat de les dones enquestades creuen que no hi ha paritat en un mateix lloc de treball i una quarta part que els llocs de treball ocupats majoritàriament per dones estan pitjor remunerats.
- Sobre les mesures per a la conciliació laboral, personal i familiar, en les sessions de participació **s'han valorat molt positivament l'horari de la majoria de serveis i la possibilitat de flexibilitzar la jornada.**
- L'opinió majoritària de la plantilla enquestada és que l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès afavoreix la conciliació de la vida familiar, personal i laboral. Malgrat això, **quasi la meitat de les respostes afirmen no conèixer les mesures disponibles**, fet que també s'ha detectat en les sessions participatives. Es fa necessari, per tant, la planificació d'accions comunicatives en aquest sentit.
- **L'anàlisi de l'ús de les diferents mesures de conciliació mostra que les dones són les usuàries majoritàries de totes elles**, fet que mostra la perpetuació del rol tradicional de la dona en les tasques de cura dins la família influïnt negativament en el seu desenvolupament professional i personal.
- Pel que fa a la promoció de la maternitat i la paternitat, **un 31% de les dones enquestades i un 18% creuen que sol·licitar un permís de maternitat o paternitat perjudica la carrera professional.**
- Cal destacar que **un 9% de les dones i un 5% dels homes s'han plantejat retardar la maternitat o paternitat per qüestions estrictament laborals.** Els motius són diversos però tots els homes han plantejat les

dificultats per promocionar mentre que en les dones el principal és el temor a ser acomiadada.

- S'ha fet especial referència a la situació de les persones en reducció de jornada, **destacant que la mesura provoca un augment de càrrega de treball tant en la persona que s'hi acull com en el conjunt del servei.**
- S'aconsella, per tant, la revisió de les polítiques i comunicacions en matèria de conciliació per revertir les percepcions negatives detectades.

4.4 Accés, promoció i desenvolupament dins l'organització amb perspectiva de gènere

Aquest apartat es dedica a analitzar l'accés, la promoció i el desenvolupament professional de les persones treballadores de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès, amb perspectiva de gènere, per tal de detectar si aquestes són equitatives entre dones i homes.

Concretament s'analitzen els següents aspectes:

- **Accés igualitari a l'organització:** anàlisi de les mesures disponibles a l'Ajuntament per tal de garantir l'accés en igualtat de condicions a dones i homes.
- **Formació:** es recullen les formacions realitzades per les persones treballadores, parant especial atenció a aquelles relacionades amb la perspectiva de gènere.
- **Promoció:** fa referència a les promocions realitzades a l'Ajuntament, observant el sexe i la categoria professional de les persones promocionades.
- **Conclusions:** síntesi dels principals resultats de la línia estratègica, incorporant les percepcions de la plantilla enquestada en relació a l'accés, la promoció i el desenvolupament dins l'organització.

a) Accés igualitari a l'organització

Per tal d'analitzar si l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès vetlla per l'accés igualitari a l'organització, s'ha observat la documentació que fa referència a aquest, mitjançant les bases de convocatòria pública, els convenis existents i la denominació de la plantilla, tal com s'exposa a continuació:

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

- **Bases de convocatòria pública redactades en llenguatge inclusiu i no sexista**
- **Plantilla de personal redactada en llenguatge inclusiu i no sexista**
- **L'acord de condicions del personal funcionari i el conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès exposen que les convocatòries de promoció interna hauran de seguir els principis d'igualtat**

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès

En analitzar la documentació corporativa que fa referència a l'accés igualitari a l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès, es proposa incloure un protocol que exposi

en el procediment el compromís amb la no discriminació per sexe en els processos de selecció de personal doncs en la actualitat no se'n disposa.

Pel que fa al conveni col·lectiu de treball de personal laboral i l'acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès, es destaca que s'utilitza, en el seu redactat, constantment el masculí per a dirigir-se a la totalitat de la plantilla, fet que suposa un ús sexista i discriminatori del llenguatge. Per tant, de cara al Pla d'Accions del present Pla es recomana realitzar una revisió del mateix, per evitar l'ús d'expressions com "els funcionaris", "els empleats", "el superior jeràrquic" i "el tècnic", entre d'altres.

Es destaca positivament que, tant l'acord de condicions del personal funcionari com el conveni col·lectiu del personal laboral, exposen que les convocatòries de promoció han de realitzar-se seguint els principis d'igualtat. Això i tot mancava incorporar la redacció d'aquest criteri en la totalitat dels processos selectius.

D'altra banda, **la redacció de les darreres bases de convocatòries de personal públic s'han redactat mitjançant majoritàriament un ús inclusiu i no sexista del llenguatge.** Això i tot, hi ha apartats específics redactats excepcionalment en masculí, com "personal seleccionat", "els aspirants" i "l'observador", fet que caldria corregir per tal d'assegurar el llenguatge inclusiu en la totalitat de la documentació.

Aquestes bases centren la descripció del lloc de treball en les tasques a realitzar i els requisits, allunyant-se dels estereotips de gènere. No s'han detectat tampoc clàusules que impliquin discriminació directa envers les dones.

Pel que fa a la composició dels tribunals de selecció, no hi ha un procediment que estableixi la necessitat de que aquesta sigui paritària tot i que s'intenta que hi hagi representació d'ambdós gèneres.

Això i tot, **es destaca molt positivament que la totalitat de la documentació referent a la descripció de la plantilla o relació de llocs de treball està redactada mitjançant l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista.**

Pel que fa a les descripcions de llocs de treball de la plantilla, l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès disposa d'un catàleg de llocs de treball amb denominació inclusiva i no sexista. Hi ha previsió d'actualitzar la RLT en un futur.

En relació al Pla d'Acollida, es recomana la revisió del llenguatge emprat doncs les oracions sovint són formulades en masculí. També mancava la informació referent al protocol sobre l'assetjament sexual i per raó de sexe, per tal de proporcionar a les noves incorporacions de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès les eines necessàries per actuar davant d'una situació d'assetjament.

D'altra banda, es podria incloure la informació sobre les possibilitats de conciliació i usos del temps disponibles per a la plantilla de l'organització.

Tenint en compte aquestes consideracions **es recomana revisar el Pla d'Acollida per tal de modificar-ne la redacció i incorporant-hi informació relativa a les possibilitats d'usos del temps i al protocol d'assetjament sexual** i per raó de sexe, afegint-hi l'assetjament per orientació sexual i identitat de gènere.

b) Formació interna i/o contínua

L'anàlisi de l'accés de la plantilla a la formació interna i/o contínua és especialment rellevant, ja que condiona directament les seves oportunitats de desenvolupament laboral i personal, tant de creixement laboral en el propi lloc de treball com de cara a la promoció dins la mateixa organització.

L'Ajuntament de Vilafranca del Penedès està adherida al **Pla Agrupat de Formació de la Diputació de Barcelona**. Per tant, és la pròpia Diputació la que realitza la programació de l'oferta formativa anual conjunta, després d'haver realitzat la recollida de necessitats de les persones de les organitzacions adherides.

Això i tot, degut a l'elevat nombre d'ajuntaments que formen part del Pla Agrupat, les places són reduïdes i no sempre s'assignen totes aquelles formacions sol·licitades per part de la plantilla o les persones responsables de la formació.

Els darrers dos anys, la plantilla de l'Ajuntament ha realitzat concretament les següents formacions:

Taula 11. Formació realitzada per la plantilla

	Dones 2017	Homes 2017	Dones 2018	Homes 2018
Total mitjana d'accions formatives	2,31	1,65	2,09	0,98
Total persones formades	187	113	160	83
% de persones formades	86%	65%	74%	47%

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès (agost 2019)

En relació a les formacions realitzades per la plantilla de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès s'observen diferències de participació en desagregar les dades per sexe, tots dos anys analitzats.

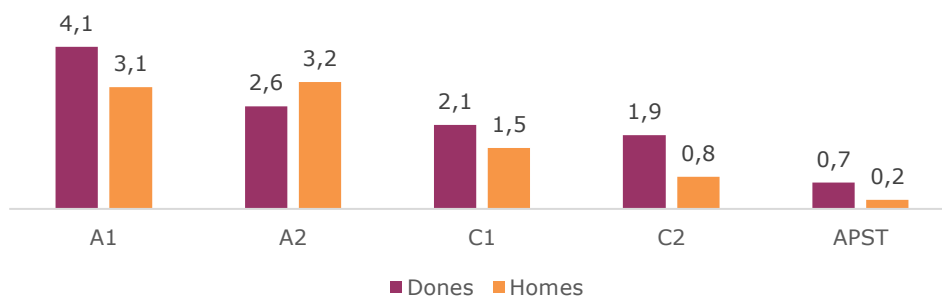
En primer lloc s'exposa que **les dones realitzen més accions formatives que els homes**.

A més, d'un any a l'altre, la participació en formació ha disminuït respecte al primer període analitzat, sobretot en el cas dels homes, ja que el 2017 un 65% d'ells va rebre formació, percentatge que va disminuir fins al 47% el 2018. D'altra banda, el 86% de les dones va rebre formació el 2017, xifra que disminueix fins al 74% al 2018.

Pel que fa a la mitjana d'accions formatives realitzades per la plantilla, també han disminuït del 2017 al 2018, en major mesura en el cas dels homes.

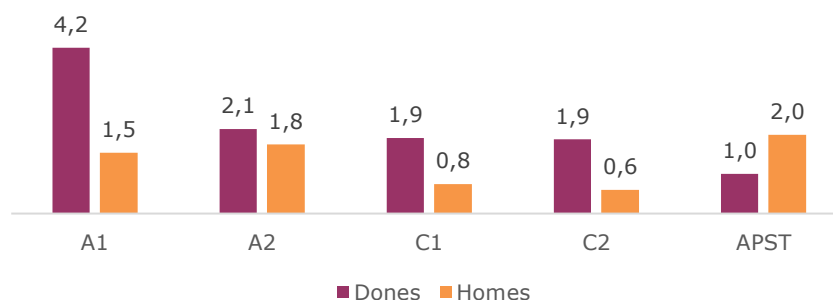
Mentre que al 2017 les dones rebien 2,31 accions formatives de mitjana, el 2018 aquestes es van transformar en 2,09. D'altra banda, els homes rebien 1,65 formacions al 2017, mentre que al 2018 aquesta no arriba a la formació per persona, sent la mitjana de 0,98.

Gràfic 77. Mitjana d'activitats formatives per grup professional i sexe, 2017



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès (agost 2019)

Gràfic 78. Mitjana d'activitats formatives per grup professional i sexe, 2018



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès (agost 2019)

En analitzar la mitjana d'activitats formatives realitzades per plantilla de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès, es destaca que s'observen diferències significatives en desagregar les dades segons el grup professional, el sexe i l'any analitzat.

En primer lloc, seguint amb les dades exposades anteriorment, les dones reben, en termes generals, més formació que els homes. En desagregar les dades per sexe s'observa que les dones de l'A1 són les que realitzen més activitats formatives, en comparació als homes i les dones de la resta de categories, tots dos anys analitzats.

Mentre que les dones de l'A2, C1 i C2 realitzen de mitjana al voltant de dues activitats formatives, les dones de A1 en realitzen 4 (sense diferències significatives entre el 2017 i 2018). Cal destacar que les dones del grup APST són les que menys formació realitzen, al voltant d'1 acció de mitjana, tots dos anys.

Pel que fa als homes, s'observen diferències significatives entre els dos anys analitzats. Mentre que al 2017 la major formació la rebien els treballadors del grup A1 i A2, al voltant de 3 formacions anuals, el 2018 són els del grup APST i A2 els que més formació reben, al voltant de 2 activitats anuals.

Es destaca que el C1 i el C2 són els grups amb menys activitat formativa, sent al 2018 inferior a 1.

Taula 12. Mitjana d'activitats formatives per servei i sexe, 2017

	Dones	Homes	Total
ARXIU MUNICIPAL	4,50	-	4,50
BENESTAR SOCIAL	1,96	1,60	1,90
COMPRES I CONTRACTACIÓ	0,67	2,50	1,40
COMUNICACIÓ	0,50	1,00	0,67
CONVIVÈNCIA I CIUTADANIA	3,67	4,00	3,80
CULTURA	1,85	0,56	1,32
ENSENYAMENT	1,64	1,50	1,62
ESPORTS	1,50	2,00	1,89
GABINET ALCALDIA	1,50	0,00	1,00
GENT GRAN	2,33	2,50	2,38
HISENDA	4,88	3,33	4,45
IGUALTAT	2,00	-	2,00
INFORMÀTICA	0,00	0,88	0,78
JOVENTUT	5,25	4,50	5,00
MEDI AMBIENT	5,50	-	5,50
OAC	3,13	1,50	2,80
OCUPACIÓ I FORMACIÓ	2,06	0,00	1,84
PARTICIPACIÓ CIUTADANA I VOLUN.	2,00	-	2,00
POLICIA LOCAL	1,58	1,59	1,59
PROCEDIMENT SANCIONADOR	2,00	3,00	2,25
PROMOCIÓ ECONÒMICA	2,90	1,00	2,58
PROMOCIÓ TURÍSTICA	1,25	4,00	1,80
RECURSOS HUMANS I ORGANITZACIÓ	1,17	-	1,17
RELACIONS INTERNACIONALS	4,50	-	4,50
SALUT I CONSUM	3,83	5,00	4,00
SECRETARIA GOVERNACIÓ	1,00	1,89	1,53
SERVEIS A LES PERSONES	3,67	-	3,67
SERVEIS URBANÍSTICS	2,73	2,79	2,76
SERVEIS URBANS	3,57	1,18	1,60
SOLIDARITAT I COOPERACIÓ	5,00	0,00	2,50
TRANSPARÈNCIA, INFORM. I PLAN.	-	0,00	0,00

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès (agost 2019)

En referència a les activitats formatives realitzades al 2017 per la plantilla de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès, **es detecta una elevada diversitat d'activitat formativa en funció del servei al qual es pertany.**

Les dones que han participat a més activitats formatives pertanyen als serveis amb major presència femenina, com els exposats a continuació: medi ambient, joventut, solidaritat i cooperació, hisenda, relacions internacionals, arxiu municipal, salut i consum, serveis a les persones i convivència i ciutadania.

Així doncs, en el servei de medi ambient, seguit de joventut i solidaritat i cooperació, han rebut de mitjana 5 o més accions formatives anuals. D'altra banda, es destaca

que a informàtica, comunicació i compres i contractació, la mitjana d'accions formatives realitzades no arriba a 1.

Pel que fa a les activitats formatives realitzades pels homes, a continuació es detallen els serveis amb major percentatge de formació: salut i consum, joventut, promoció turística i convivència i ciutadania. La mitjana d'accions realitzades en aquests serveis oscil·la entre les 4 i les 5 anuals.

En serveis com ocupació i formació, solidaritat i cooperació, transparència i gabinet d'alcaldia, la presència d'homes és tant baixa que fa que cap home hagi rebut formació.

Taula 13. Mitjana d'activitats formatives per servei i sexe, 2018

	Dones	Homes	Total
ARXIU MUNICIPAL	4,00	-	4,00
BENESTAR SOCIAL	1,28	1,60	1,33
COMPRES I CONTRACTACIÓ	5,33	2,00	4,00
COMUNICACIÓ	2,50	1,00	2,00
CONVIVÈNCIA I CIUTADANIA	2,33	4,50	3,20
CULTURA	1,77	0,44	1,23
ENSENYAMENT	0,62	1,00	0,68
ESPORTS	2,00	0,43	0,63
GABINET ALCALDIA	4,00	1,00	3,00
GENT GRAN	0,33	1,50	0,63
HISENDA	4,00	3,00	3,73
IGUALTAT	0,50	-	0,50
INFORMÀTICA	0,00	1,63	1,44
JOVENTUT	3,00	5,00	3,67
MEDI AMBIENT	4,00	-	4,00
OAC	2,88	1,00	2,50
OCUPACIÓ I FORMACIÓ	2,88	0,00	2,58
PARTICIPACIÓ CIUTADANA I VOLUN.	1,00	-	1,00
POLICIA LOCAL	0,92	0,53	0,60
PROCEDIMENT SANCIONADOR	3,67	0,00	2,75
PROMOCIÓ ECONÒMICA	2,80	0,50	2,42
PROMOCIÓ TURÍSTICA	3,25	4,00	3,40
RECURSOS HUMANS I ORGANITZACIÓ	3,83	-	3,83
RELACIONS INTERNACIONALS	0,50	-	0,50
SALUT I CONSUM	4,83	4,00	4,71
SECRETARIA GOVERNACIÓ	2,50	1,00	1,60
SERVEIS A LES PERSONES	5,00	-	5,00
SERVEIS URBANÍSTICS	2,18	0,79	1,40
SERVEIS URBANS	3,00	1,13	1,46
SOLIDARITAT I COOPERACIÓ	3,00	0,00	1,50
TRANSPARÈNCIA, INFORM. I PLAN.	-	0,00	0,00

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès (agost 2019)

En relació a les activitats formatives realitzades el 2018, es detecten de nou diferències en funció del servei al qual pertanyen, a més d'haver-hi diferències respecte l'activitat del 2017.

Així doncs, la mitjana d'activitat formativa de les dones és més elevada en els següents serveis: compres i contractació, serveis a les persones, salut i consum, arxiu municipal, gabinet d'alcaldia, hisenda, medi ambient i procediment sancionador.

En comparació amb el 2017, el servei de compres i contractació ha augmentat dràsticament el nombre de formacions realitzades, arribant a una mitjana de 5,33, sent el servei que més activitats formatives ha realitzat, en el cas de les dones. També cal destacar serveis a les persones, que ha passat de 3,67 formacions de mitjana a 5, en el cas de les dones.

Pel que fa a les activitats formatives realitzades pels homes el 2018, els serveis amb la realització d'una major activitat formativa són joventut, convivència i ciutadania, promoció turística i salut i consum.

La mitjana d'accions realitzades per els homes que treballen en aquests serveis es troba entre 4 i 5 accions formatives anuals, fet que coincideix amb les realitzades al 2017.

Val a dir però, que si bé aquests serveis han rebut una elevada formació, fet que es valora molt positivament, la resta de serveis no arriba a l'1 de mitjana. Es recomana incorporar accions en el present Pla encaminades a augmentar la mitjana d'accions formatives, sobretot en aquells serveis en que la participació és mínima.

Taula 14. Formació en matèria d'igualtat, per sexe

Formació	Any	Dones	Homes	Total
(Re)pensant els gèneres. Actualitat trans: evolució, aproximació i reptes des l'àmbit local	2018	1	0	1
Abordatge de les violències sexuals	2018	1	0	1
Dinàmiques i recursos per a la promoció de la igualtat de gènere	2018	1	0	1
Jornada violències masclistes	2018	1	0	1
Jornada 10 anys de la Llei 5/2008 del decret de les dones a erradicar la violència masclista	2018	-	-	2
L'estatut de la víctima i les dones que pateixen violència masclista	2018	-	-	1
Participació de les dones migrades en la societat d'acollida: abordatge de les dificultats i reptes des de la perspectiva interseccional	2018	-	-	1
Autoestima, afectivitat i comunicació. Estratègies per a la prevenció de les relacions abusives en l'adolescència	2017	1	0	1

Especialització de dret penal: els delictes de violència domèstica i de gènere	2017	0	1	1
L'avaluació de plans d'igualtat: eines per a l'elaboració	2017	2	0	2
La resiliència i l'apoderament de les dones com elements claus en la recuperació de la violència	2017	1	0	1
Les violències sexuals als espais públics d'oci: d'objectes a subjectes	2017	1	0	1
Violències masclistes i joves	2017	1	0	1
Jornada sobre la diversitat sexual i afectiva	2017	-	-	1
3r congrés de dones d'empresa	2017	-	-	1
Perspectives trans en la infància i adolescència: reflexions per abordar la diversitat de gèneres en els àmbits educatius	2017	-	-	1
Total	-	10	1	18

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès (agost 2019)

En analitzar les formacions en matèria d'igualtat realitzades per la plantilla de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès, **destaca el baix nombre de formacions realitzades**, tenint en compte un nombre molt reduït de persones ha rebut varies d'aquestes formacions. Cal destacar que la majoria de formacions han estat realitzades per dones, (90% vers 10%), fet que exposa la necessitat d'incorporar accions que augmentin la participació de la plantilla masculina en aquests àmbits.

Així doncs, s'observa que la majoria de formacions en matèria d'igualtat, rebudes per la plantilla de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès es relacionen amb l'erradicació de les violències masclistes i **caldrà introduir altres temàtiques aplicades com ara la transversalitat de gènere, els indicadors de gènere, els pressupostos amb perspectiva de gènere entre d'altres.**

Caldrà doncs, la programació d'accions formatives en sensibilització per la igualtat de gènere. Es recomana la realització obligatòria per part de la plantilla doncs se n'ha valorat l'efectivitat en la formació LGBTI realitzada l'any 2018.

Per últim, caldrà treballar en la recollida de dades doncs part de la informació de la participació en la formació no s'ha recollit desagregada per sexes.

c) Promoció Laboral

El present apartat es dedica a l'anàlisi de les promocions laborals realitzades a l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès, per tal de garantir l'accés igualitari aquestes.

S'han analitzat en aquest àmbit les bases del concurs de promoció interna de sotsinspector, on es destaca que s'han redactat mitjançant l'ús sexista del llenguatge, en redactar el lloc de treball en masculí de manera reiterada, fet que discrimina, de manera indirecta, a les dones que hi vulguin accedir.

Taula 15. Promocions laborals 2017-2018, per sexe

	Dones	Homes	Total
<i>Caporal Policia Local</i>	0%	33%	3
<i>Administratiu/va</i>	50%	11%	9
<i>Educador/a director/a Llar Infants</i>	31%	0%	5
<i>Tècnic/a Mitjà/na de turisme</i>	6%	0%	1
<i>Cap de grup</i>	0%	11%	1
<i>Cap de servei</i>	13%	45%	6
Total promocions laborals	16	9	25

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès (agost 2019)

Pel que fa a les promocions portades a terme els darrers dos anys es destaca que la majoria corresponen a promocions realitzades per dones, sent pràcticament el doble de les promocions realitzades a homes.

La majoria de les dones han promocionat a administratives, concretament el 50% d'elles. La resta es divideix entre educadores directores de la Llar d'Infants (31%), cap de servei (13%) i en darrer lloc, tècnica mitjana de turisme (6%).

Pel que fa als homes, són 9 els que han promocionat. **En aquest cas trobem 4 promocions a cap de servei (45%) seguides de les 3 promocions a caporal de la policia local (33%),** mentre que la resta ha promocionat a administratiu/va (11%) i cap de grup (11%).

d) Conclusions

- **L'Ajuntament de Vilafranca del Penedès té la voluntat d'incloure en les convocatòries de personal públic els principis d'igualtat.** Això s'evidencia en el conveni col·lectiu i acord de condicions on es fa menció expressa del mateix.
- Malgrat això, **un 20% de les persones enquestades consideren que les dones i els homes no tenen les mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció.** Aquesta percepció és més alta entre les dones (26%) que els homes (8%).
- S'ha tingut en compte en la redacció de les bases de les convocatòries l'enfocament basat en les tasques i requisits del lloc de treball i utilitzant de manera majoritària el llenguatge no sexista. S'hauria però d'incloure en les pròpies bases o el procediment la necessitat de que el tribunal de selecció sigui paritari.

- Es recomana una **revisió del Pla d'Acollida per utilitzar el llenguatge no sexista en la seva redacció. A més, s'hauria d'incorporar informació relativa a les mesures de conciliació i al protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe.**
- La plantilla enquestada creu que és important que l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès hauria de dur a terme accions per què dones i homes ocupin llocs de treball tradicionalment ocupats per l'altre sexe.
- Pel que fa a les activitats formatives realitzades, **les dones reben més formació que els homes, en termes generals.** Destaquen les dones del grup A1, que realitzen una mitjana de 4 formacions anuals. Hi ha diferències significatives entre els diferents serveis.
- La percepció majoritària dins la plantilla enquestada és que hi ha paritat en l'accés a la formació interna tot i que prop del 25% creu que no és així.
- **En matèria d'igualtat, el nombre de persones formades és molt baix, entre 1 i 2.**
- Així, **prop de la meitat de la plantilla que ha participat en l'enquesta afirma haver realitzat formacions en aquest àmbit**, sent les dones les que l'han rebut en major mesura. L'acció més realitzada és la *Introducció a la perspectiva LGTBI i el paper de l'Administració en les polítiques públiques contra la discriminació*.
- En canvi, menys del 25% afirmen haver rebut formacions en l'àmbit de la igualtat entre dones i homes. **Caldrà, doncs, incorporar accions formatives en aquest àmbit per assegurar el desenvolupament de la transversalitat de gènere en les diferents àrees i serveis.**
- La formació més demandada és **l'aplicació del llenguatge no sexista**. A continuació les eines metodològiques per a la recollida de dades.
- En els darrers 2 anys hi ha més promocions per part de dones (16) que d'homes (8). Tot i això, **la meitat de les promocions de les dones són administratives mentre que la majoria de les promocions dels homes són a càrrecs de responsabilitat** com Cap de servei i Caporal de la Policia Local.
- Contrasten les dades de promocions amb la percepció de la plantilla doncs **un 42% creu que les dones i els homes no tenen les mateixes opcions de promoció laboral**. A més, un 27% creu que les dones tenen majors dificultats per accedir a llocs de responsabilitat i un 21% indica que l'Ajuntament hauria de valorar i actuar enfront de les dificultats que poden tenir les dones per promocionar a llocs de responsabilitat.
- Cal mencionar que **la percepció de pèrdua d'igualtat d'oportunitats és superior a mesura que augmenta la responsabilitat laboral.**

4.5 Comunicació corporativa amb perspectiva de gènere

La quarta línia estratègica de la diagnosi de gènere es dedica a l'anàlisi de la comunicació de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès, amb la voluntat d'analitzar si aquesta incorpora la perspectiva de gènere.

Concretament, els elements d'anàlisi són:

- **Difusió de continguts d'igualtat de gènere:** observació dels principals mitjans de comunicació de l'Ajuntament per verificar si s'inclouen continguts específics que fan referència a la igualtat de gènere.
- **Ús del llenguatge no sexista:** anàlisi del llenguatge emprat als mitjans de comunicació, amb la voluntat de detectar si les comunicacions s'han efectuat de manera inclusiva i no discriminatòria.
- **Conclusions:** recull de les principals conclusions de la present línia estratègica, a més de la percepció de la plantilla enquestada en relació a la comunicació corporativa.

a) Difusió de continguts d'igualtat

Aquest apartat es dedica a l'observació dels principals mitjans de comunicació de l'organització, parant especial atenció als elements que fan referència a la igualtat de gènere.

Imatge 1. Imatge de l'apartat de notícies de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès



The image shows a screenshot of the news section of the Vilafranca del Penedès website. It is divided into several columns:

- Activitats:**
 - 02/08/2019: **Botiga al Carrer 2 i 3 d'agost**. Nova edició de la Botiga al Carrer temporada d'estiu.
 - 02/08/2019: **Cicle d'Estiu. Ballada de Sardanes**. Amb la Cobla Catània.
 - 03/08/2019: **Festa del carrer Màrtirs Street 19. Encesa de la traca i començament de la festa infantil**. A càrrec del grup d'animació Tico Tico.
- Notícies:**
 - 01/08/2019 10:37: **La Comissió de la Verema de l'Alt Penedès prioritzarà l'ocupació de les persones aturades de Vilafranca i la comarca en la campanya d'enguany**. Es controlarà l'accés a l'alberg humanitari exclusivament per a temporers en recerca de feina i es denegarà als treballadors que constin com a ja contractats.
 - 25/07/2019 14:30: **L'equip de govern no veu qüestionat el pla del c/ Comerç i veu ERC "instal·lada en campanya electoral"**. "En aquest cas ens demanaran algunes esmenes i aclariments, quan ens ho notifiquin formalment. Però en cap cas serà un qüestionament global ni una denegació", diu el primer tinent d'alcalde Francisco Romero.
- Alcalde:** Profile picture of the Mayor.
- L'Ajuntament t'escolta:** A banner for the town council's listening initiative.
- Temporada d'espectacles professionals:** A banner for the professional performance season (September 2019 - January 2020).
- TURISME VILAFRANCA:** A banner for the town's tourism office.
- Tuits de @VilafrancaAj:** A list of tweets, including one about the Festa Major de Vilafranca.
- Certificats:** A section for certificates, featuring the URBACT logo.

Font: web de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès

Imatge 2. Imatge del Twitter de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès



Font: Twitter de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès

L'Ajuntament de Vilafranca del Penedès disposa de diversos mitjans de comunicació, entre els quals es destaquen principalment la web de l'organització i les xarxes socials (Twitter, Facebook i Instagram).

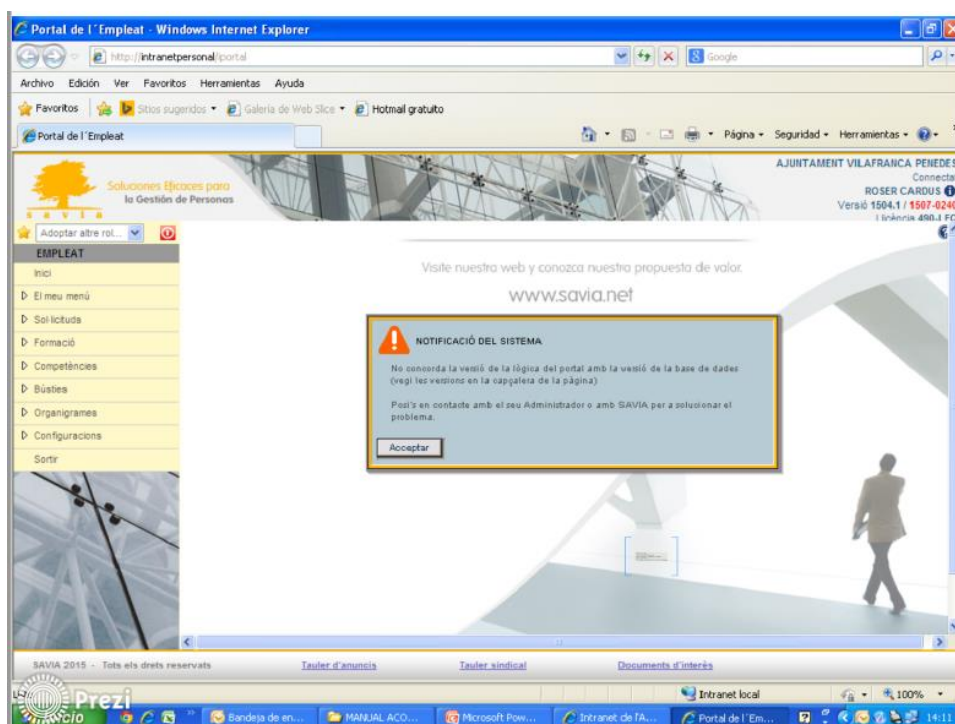
Es destaca que **a la pàgina inicial de la web de l'Ajuntament no hi ha cap espai dedicat a les Dones**. Cal accedir a través de l'apartat "Vilafranca tema a tema" on, entre d'altres, s'ubica l'apartat d'Igualtat. Al accedir a aquest espai es troba informació sobre el SIAD, el telèfon d'atenció a la violència masclista, l'Institut Català de les Dones i l'Observatori de les dones en els mitjans de comunicació.

En observar els telèfons d'emergència disponibles a la web de l'organització no s'inclou el d'atenció a la violència masclista, número que es recomana afegir en aquest apartat.

D'aquest primer anàlisi de les comunicacions de la pàgina web de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès, **es detecta una dificultat en accedir als recursos destinats a la igualtat de gènere, fet que es recomana abordar en les accions del present Pla**.

Pel que fa a les xarxes socials, són emprades per a comunicar les principals notícies del municipi i la comarca. En aquestes no s'han detectat comunicacions relacionades amb la igualtat de gènere, exceptuant les dates rellevants, com el 8M, dia internacional de la dona treballadora.

Imatge 3. Imatge del Portal de l'Empleat de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès



Font: Portal de l'Empleat de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès

En relació a les comunicacions internes, aquestes són realitzades a través de la Intranet i la llista de distribució del correu electrònic. Es destaca molt positivament l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista en les comunicacions internes analitzades, tal com s'observa també a la major part de la intranet.

Això i tot, **el Portal de l'Empleat i el Control Horari i Punt de Fitxatge estan redactats fent ús del masculí** pel que es recomana la revisió d'aquestes eines d'informació adaptant-les a una comunicació més inclusiva.

També **es recomana afegir un espai a la pantalla inicial de la intranet que faci referència al Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe o orientació sexual**, amb la voluntat de facilitar el seu accés al personal de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès.

b) Ús del llenguatge no sexista

Es dedica el present apartat a l'anàlisi de l'ús del llenguatge no sexista en les comunicacions de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès, així com en la documentació corporativa.

Figura 8. Ús del llenguatge no sexista

- No es disposa d'un document sobre l'ús del llenguatge no sexista
- **El web de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès i les seves xarxes socials empen un llenguatge inclusiu i no sexista**, tot i algunes excepcions
- Les ofertes de treball públiques són en llenguatge no sexista, exceptuant la descripció de les tasques a desenvolupar
- **La plantilla de personal està redactada mitjançant l'ús del llenguatge no sexista**

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès

Es destaca, en primer lloc, que l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès no disposa d'un Pla de Comunicació Intern. A banda, no es disposa d'un manual d'estil que faci referència a les comunicacions en clau no discriminatòria. S'extreu de les sessions participatives la voluntat de la plantilla a disposar d'aquesta eina per tal d'assegurar la comunicació en clau no sexista.

Malgrat la falta d'aquesta documentació, **les comunicacions de la web de l'organització i les seves xarxes socials són redactades mitjançant l'ús del llenguatge no sexista en la majoria de les publicacions**, i en d'altres, sovint s'utilitzen mots en masculí per a referir-se a tota la població, com "treballadors", "viticultors", "empresaris" i "administradors".

De cara al Pla d'Accions es recomana realitzar un manual d'ús del llenguatge no sexista i revisar les comunicacions a realitzar, per tal de garantir a la plantilla de l'Ajuntament les eines generals sobre com realitzar les comunicacions en clau no discriminatòria.

Pel que fa a les ofertes de treball públiques del 2019, publicades a la web de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès, es destaca, en primer lloc l'apartat "admesos i exclosos" el qual està redactat en masculí, fet que es recomana corregir de cara a les properes publicacions, mitjançant l'ús del llenguatge no sexista.

D'altra banda, les bases dels processos de selecció, s'observa la redacció en un llenguatge inclusiu en el nomenament del lloc de treball, però l'ús del llenguatge sexista en la descripció de les tasques a realitzar. A tall d'exemple: "seguir les indicacions dels tècnics o superiors", "informar les novetats al responsable d'àrea/servei" i "participar en la formació i recolzament als usuaris/clients interns".

En relació a la documentació referent a la descripció de la plantilla, es valora molt positivament la seva redacció mitjançant el llenguatge no sexista.

En referència al Pla d'Accollida de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès, es destaca l'ús d'un llenguatge sexista en la seva redacció, emprant paraules com "treballadors", "empleat" i "regidor", entre d'altres.

Es recomana, de cara a les accions del present Pla portar a terme una revisió del Pla d'Accollida per garantir la no discriminació en el redactat.

c) Conclusions

- Els mitjans de comunicació externs com la web i les xarxes socials de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès **inclouen informació dedicada a les Dones tot i que es recomana millorar-ne l'accessibilitat.**
- També **s'hauria de millorar l'accessibilitat a la informació sobre el Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe o orientació sexual a la intranet.**
- Es recomana **l'actualització del Portal de l'Empleat utilitzant una nomenclatura i llenguatge no sexista** en la seva redacció.
- El llenguatge inclusiu i no sexista és el més habitual en les comunicacions externes i internes de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès malgrat que hi ha algunes excepcions. S'haurà, doncs, de **revisar els continguts i redacció de la documentació existent per garantir la no discriminació en el redactat.**
- La plantilla enquestada procura utilitzar el llenguatge inclusiu i no sexista en la redacció de documents i comunicats. Però **mostra majors dificultats per a no perpetuar els estereotips de gènere en les comunicacions i campanyes realitzades.**
- **Disposar d'una eina que assegurï la comunicació en clau no sexista és una de les peticions que ha realitzat la plantilla** tant en les sessions de participació com en les respostes a l'enquesta.
- Es recomana, per tant, **la redacció i implantació d'un manual del llenguatge no sexista així com la realització d'accions formatives per implantar-ne l'ús transversal** en tots els serveis de l'Ajuntament.

4.6 Salut laboral i assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere

La darrera línia estratègica versa sobre la salut laboral i l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere a l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès. S'analitzen en aquesta les mesures disponibles de l'organització, en relació a les esmentades tipologies d'assetjament. D'altra banda, s'observen els aspectes de salut laboral que es vinculen a les persones treballadores de l'Ajuntament, com la prevenció de riscos i les baixes laborals.

D'entre les Lleis que fan referència a l'assetjament i salut laboral es destaquen les següents:

Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de Riscos Laborals. Aquesta obliga i responsabilitza a l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès a vetllar per la salut de la plantilla. A més, s'exposa que les condicions laborals han de ser adaptades a les característiques personals, i no a la inversa. Aquesta premissa fa palesa la necessitat d'incorporar la perspectiva de gènere en el disseny dels llocs de treball, amb el motiu d'adequar les necessitats específiques de dones i homes.

Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes. La Llei defineix l'assetjament sexual com *qualsevol comportament verbal o físic de natura sexual que atempti contra la dignitat de la persona i quan es crea un ambient degradant i ofensiu*. A més, d'incorporar-ne la definició de l'assetjament per raó de sexe.

Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per garantir els drets de les lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. La Llei, té per objecte evitar situacions de discriminació i violència, així com per garantir la vivència de la diversitat sexoafectiva i de gènere, en plena llibertat. És l'article 3 el que recull l'obligatorietat dels ens locals i la Generalitat a l'estricta compliment d'aquesta Llei, mitjançant la creació de condicions que garanteixin l'efectivitat en els respectius àmbits competents.

La creació d'aquesta nova Llei fa evident la necessitat d'integrar la perspectiva LGTBI a la present línia estratègica. Així doncs, els elements d'anàlisi es concreten en:

- **Prevenció de riscos en perspectiva de gènere:** recull de les mesures de prevenció de riscos laborals i psicosocials de les quals disposa l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès, des de la perspectiva de gènere.
- **Baixes:** exploració de les baixes realitzades per la plantilla de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès i anàlisi de la seva tipologia.
- **Assetjament sexual:** observació de les mesures disponibles a l'Ajuntament per prevenir l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere.
- **Col·lectiu LGTBI:** recopilació dels protocols i les actuacions específiques vers aquest col·lectiu.

- **Conclusions:** compilació de les conclusions de l'apartat sobre salut laboral i l'assetjament, així com les percepcions de la plantilla enquestada.

a) Previsió de riscos

Amb la intenció de determinar el nivell d'implantació de la perspectiva de gènere en el sistema de prevenció de riscos laborals de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès, s'ha analitzat la següent documentació:

Figura 9. Documentació relativa a la prevenció de riscos

- Pla de Prevenció de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès
- Protocol de coordinació d'activitats empresarials per tal de prevenir riscos laborals a l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès
- Informe de la programació anual de les activitats a realitzar pel Servei de Prevenció
- Informe d'Avaluació de Riscos i Planificació Preventiva derivat de la inspecció dels llocs de treball
- Procediment d'investigació d'accidents, incidents i malalties professionals

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès

En matèria de prevenció de riscos, l'Ajuntament disposa del Pla de Prevenció de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès, el qual té l'objectiu de millorar les condicions laborals de la plantilla, millorant els nivells de protecció a la seguretat i la salut de les persones treballadores, aconseguint la integració de la cultura preventiva a tots els àmbits de l'Ajuntament.

Es destaca, en primer lloc, la redacció del document en llenguatge no inclusiu, degut a l'ús del masculí al referir-se a totes les persones treballadores, així com representants, delegats, coordinadors, interlocutors, entre d'altres.

En segon lloc, no es detecten referències en el Pla de Prevenció, a la necessitat de desagregar la informació en funció del sexe de la persona treballadora.

Es destaca el procediment que defineix les actuacions específiques a realitzar davant la situació d'embaràs o lactància, segons l'avaluació del risc que pugui suposar per a les dones.

De cara a les accions del present Pla es recomana incorporar la perspectiva de gènere en l'elaboració del proper Pla de Prevenció de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès, més enllà de la protecció a la maternitat.

Pel que fa a la seguretat i salut de les persones treballadores per empreses alienes que desenvolupen activitats a l'Ajuntament, es desenvolupa el protocol de coordinació d'activitats empresarials per tal de prevenir riscos laborals a l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès. Destaca, també en aquest document, la redacció del mateix en llenguatge no inclusiu.

D'altra banda, la documentació que fa referència a la programació anual de les activitats a realitzar pel Servei de Prevenció, exposa les diferents activitats a realitzar així com les formacions pràctiques a impartir en els diferents centres de treball. No es detecta entre els documents cap menció explícita a la programació en perspectiva de gènere, fet que podria incorporar-se, per exemple, a l'annex on es detalla el contingut de les diferents activitats preventives bàsiques previstes.

En referència a l'Informe d'Avaluació de Riscos i Planificació Preventiva derivat de la inspecció dels llocs de treball s'informa que cap dona treballadora es troba en període de maternitat recent o lactància. Això i tot, s'exposa que en el moment en que *una dona estigui en període de maternitat, part recent o lactància caldrà tenir en compte el que estableix la Llei de Prevenció de Riscos Laborals 31/95 a l'article 26 i La Llei Orgànica 3/2007, per la igualtat efectiva de dones i homes.*

La metodologia utilitzada per a l'avaluació dels riscos no té en compte el gènere de les persones que realitzen les tasques assignades pel que **no incorpora la perspectiva de gènere ni en la detecció i avaluació d'aquests riscos ni en les mesures preventives proposades.**

Es ressalta de nou la redacció amb llenguatge no inclusiu, fet que, juntament amb la incorporació de la perspectiva de gènere, es recomana introduir al Pla d'Accions.

En relació als accidents, incidents i malalties professionals que han tingut lloc a l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès, es realitza el procediment d'investigació pertinent, amb la voluntat de determinar les causes que els motiven i per adoptar les mesures preventives necessàries. **No s'incorpora la informació del gènere de la persona accidentada pel que els anàlisis posteriors de l'accidentalitat no podran incorporar dades desagregades per gènere.**

S'observa, altra vegada, la redacció del procediment mitjançant el llenguatge no inclusiu, fet que es recomana abordar a les accions del present Pla.

Per últim, **seria altament recomanable que el Comitè de Seguretat i Salut**, òrgan paritari i col·legiat de participació destinat a la consulta regular i periòdica de les actuacions de l'Ajuntament en matèria de prevenció de riscos, **fos paritari també pel que fa al gènere de les persones que l'integren i aquestes tinguessin formació en perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals.**

b) Baixes laborals

Pel que fa a les baixes laborals, s'ha realitzat l'anàlisi de la documentació detallada a continuació, a més de les baixes per tipologia comptabilitzades pel departament de Recursos Humans.

Figura 10. Documentació relativa a les baixes laborals

- Informe d'Absentisme 2017
- Informe d'Absentisme 2018

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès

Tots dos informes detallen les baixes de contingències comunes que s'han comptabilitzat els darrers anys, fent una comparació entre els mateixos.

Es destaca que el darrer any analitzat (2018) ha disminuït l'índex d'absentisme, mentre que ha augmentat en el sector, tot i ser menor al de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès.

Les dades són desagregades per sexe en funció del nombre de casos d'absentisme, però no per les tipologies d'aquestes, ni tampoc les seves durades ni les causes.

De cara al Pla d'Accions es recomana incorporar l'anàlisi de l'absentisme basat en la perspectiva de gènere, més enllà del nombre de percentatges, per tal d'aprofundir en la tipologia de casos i la durada de les baixes, entre d'altres.

En relació a les baixes laborals comptabilitzades per Recursos Humans, s'ha realitzat una taula que conté les persones que han patit un procés d'incapacitat temporal en els darrers dos anys, la mitjana de baixes que s'han sol·licitat per persona i la mitjana dels dies de baixa, per tal d'aprofundir en l'anàlisi des de la perspectiva de gènere. A banda, s'ha realitzat una taula que comptabilitza la tipologia de la baixa.

Taula 16. Baixes laborals (2017-2018)

	2017		2018	
	Dones	Homes	Dones	Homes
Persones amb processos de baixa mèdica	92	75	99	82
Mitjana baixes per persona	0,80	0,66	0,77	0,79
Mitjana de dies de baixa	14,89	18,84	18,26	44,18

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès (agost 2019)

Pel que fa a les baixes laborals, es detecta, en primer lloc, un augment d'aquestes en els dos anys analitzats, presentant a la vegada diferències en desagregar les dades per sexe.

Al 2017, 92 dones van tenir processos de baixa mèdica, xifra que augmenta fins a 99 l'any 2018. Es destaca que tot i augmentar la xifra de baixes mèdiques, disminueix la mitjana de baixes per persones, sent una mitjana de 0,80 el 2017 i 0,77 al 2018. Per contra, la mitjana de dies de baixa augmenta de nou, situant la mitjana en el cas de les dones en 14,89 dies al 2017 i 18,26 dies al 2018.

En el cas dels homes també augmenta lleugerament el nombre de processos de baixa mèdica respecte l'any anterior (75 vers 82, respectivament), a la vegada que augmenta el nombre de mitjana de baixes per persona (0,66 front 0,79, respectivament), tot i que ho fa de manera poc significativa. En canvi, la mitjana de dies de baixa ha augmentat dràsticament del 2017 al 2018, situant la xifra en 44,18 al 2018.

Així, **la mitjana de baixes per persona és similar entre homes i dones, especialment l'any 2018. Hi ha però una diferència important en la mitjana de dies de baixa sent la dels homes superior a les dones.**

Taula 17. Tipus de baixes laborals (2017-2018)

	2017		2018	
	Dones	Homes	Dones	Homes
Accident no laboral	1	6	4	13
Contingències comunes	101	69	106	84
Contingències professionals	4	5	6	4

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès (agost 2019)

L'anàlisi de les tipologies de baixes laborals exposa, en primer lloc, que l'elevada majoria de baixes laborals són produïdes per elements externs a l'àmbit laboral.

Tal com s'observa a l'anterior taula, relacionat amb l'anàlisi de les baixes laborals, del 2017 al 2018 augmenten aquestes, sobretot en l'àmbit de l'accident no laboral. Concretament, 1 dona al 2017 va patir un accident no laboral, que al 2018 es traslladava amb 4 dones. Aquest, en el cas dels homes, augmenta de 6 accidents al 2017 a 13 al 2018.

En referència a les contingències comunes, es detecta un augment més elevat en el cas dels homes en comparar els dos anys, passant de 69 a 84, tot i mantenir-se per sota de la xifra de contingències comunes de les dones, que recullen 101 al 2017 i 106 al 2018.

En darrer lloc, les contingències professionals, augmenten en el cas de les dones (4 al 2017 vers 6 al 2018), mentre que disminueixen en el cas dels homes (5 al 2017 front 4 al 2018).

Cal destacar que múltiples persones en processos de contingències han patit recaigudes que han comportat un nou procés de baixa laboral, les quals s'han comptabilitzat com a noves contingències, segons la seva tipologia d'origen.

A mode de síntesi, **els homes pateixen en major mesura baixes referents a accidents no laborals, mentre que en el cas de les dones es produeixen per contingències comunes.** D'altra banda, no hi ha diferències significatives entre les contingències professionals.

c) Prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere

En referència a la documentació de la que disposa l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès vers l'assetjament sexual, es destaca el Protocol per a la intervenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe o orientació sexual.

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

- Protocol per a la intervenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe o orientació sexual (2015)

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès

Mitjançant aquest protocol, l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès té l'objectiu de prevenir i abordar l'assetjament sexual i per raó de sexe, per tal d'acabar amb aquesta xacra a l'àmbit laboral. Així doncs, dota d'eines a la plantilla municipal, així com a les empreses i entitats externes que hi col·laboren, per tal d'assegurar un entorn de treball segur, digne i respectuós amb la totalitat de les persones treballadores.

Tot i que el protocol designa les persones que formaran la comissió d'investigació i valoració, aquestes no han estat formalment designades pel que seria urgent la formació d'aquesta comissió per a finalitzar-ne en el desplegament.

A més, en les diverses sessions participatives realitzades, malgrat manifestar el coneixement d'aquest protocol, s'exposa ignorar el funcionament de la seva aplicació. A més, s'ha valorat negativament el procés d'interposició de la denúncia, el qual pot incomodar a la víctima i perjudicar el seu procés.

Cal destacar, que el protocol actual, tot i anomenar-se "Protocol per a la intervenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe o orientació sexual", no contempla actuacions concretes destinades a l'erradicació de l'assetjament per raó d'orientació sexual. Per tant, caldria realitzar una revisió del mateix, per assegurar que contempla l'assetjament per raó d'orientació sexual i a més, incorporar l'assetjament per raó d'identitat de gènere, per tal de garantir el lliure desenvolupament de la diversitat sexual i de gènere de les persones treballadores de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès.

Recursos Humans està treballant en l'actualització d'aquest protocol.

d) Protocol i actuacions específiques vers el col·lectiu LGTBI

No s'ha detectat cap actuació específica dedicada a les persones LGTBI més enllà de la formació realitzada durant l'any 2018.

e) Conclusions

- El Pla de Prevenció de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès inclou un procediment específic per a la maternitat i lactància. Les avaluacions de riscos també incorporen la valoració de la situació de maternitat.
- Més enllà d'aquesta valoració, no s'incorpora la perspectiva de gènere ni en la detecció i avaluació dels riscos ni en les mesures preventives proposades.
- Mancaria també incorporar les dades desagregades per sexe en tots els àmbits en els que se'n recullin com la informació referent a la accidentalitat.
- Tota la documentació preventiva de l'Ajuntament està redactada utilitzant el masculí com a fals neutre. Caldria, per tant, revisar-ne aquesta redacció per tal d'assegurar l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista.
- S'hauria d'assegurar la formació en perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals a totes les persones amb responsabilitats en matèria preventiva.
- Es recomana també que el Comitè de Seguretat i Salut sigui paritari en el gènere de les persones que l'integren.
- Es disposa d'un estudi detallat d'absentisme però el mateix no inclou les dades desagregades per gènere.
- La mitjana de baixes per persona és similar entre dones i homes. Però la mitjana de dies de baixa és superior en el cas dels homes.
- Pel que fa a la tipologia de les baixes, destaca una major accidentalitat dels homes tot i ser d'origen no laboral.
- L'Ajuntament de Vilafranca disposa d'un Protocol per a la intervenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe o orientació sexual de l'any 2015, però aquest no ha estat completament desplegat doncs manca la designació de les persones que componen la comissió d'investigació i valoració. Des de Recursos Humans s'està treballant en l'actualització del mateix.
- Es recomana tenir en compte en aquesta actualització la revisió del procés d'intervenció de la denúncia així com la incorporació d'actuacions concretes per l'erradicació de l'assetjament per raó d'orientació sexual i d'identitat de gènere.
- En la fase d'implantació del protocol revisat s'haurà de fer especial atenció a la comunicació del mateix doncs un terç de la plantilla enquestada afirma que no sabia com actuar en cas de detectar o patir assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere.
- La formació en aquest àmbit també haurà de ser una prioritat, doncs un 7% de les respostes de l'enquesta indiquen que han vist o viscut situacions de conflicte relacionats amb la vulneració dels principis d'igualtat.

- Aquesta formació haurà d'incloure informació sobre la identificació de diferents conductes d'assetjament. Malgrat que s'ha valorat molt positivament en l'enquesta la identificació que les persones fan d'aquestes, persisteix encara la manca en algunes d'elles.
- S'hauria també de desplegar els protocols i actuacions específiques vers les persones LGTBI doncs en l'actualitat no se'n disposen.

5. Pla d'accions

S'adjunta a continuació la proposta d'accions fruit del treball realitzat per part de la Comissió d'Igualtat de l'Ajuntament Vilafranca del Penedès en base a la revisió de la diagnosi i les seves conclusions.

L'estructura d'aquest **Pla d'accions es basa en 5 línies d'actuació**, que es corresponen amb els àmbits entorn dels quals s'ha realitzat la diagnosi. 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 encaminades a aconseguir aquest objectiu. En el detall de 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.

En total **s'han dissenyat 47 accions**. Serà la Comissió d'Igualtat l'òrgan encarregat de la coordinació de la planificació d'aquestes accions proposades alhora que en garantirà el seguiment.

Aquestes són les 5 línies d'actuació:

Línia 1. Cultura i gestió organitzativa en perspectiva de gènere

Línia 2. Condicions laborals en perspectiva de gènere

Línia 3. Accés, promoció i desenvolupament dins l'organització en perspectiva de gènere

Línia 4. Comunicació corporativa en perspectiva de gènere

Línia 5. Salut laboral i prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere a l'àmbit laboral

Línia 1 Cultura i gestió organitzativa des de la perspectiva de gènere

Objectiu

Refermar el compromís institucional de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès amb la igualtat de gènere, tant amb les polítiques internes de personal com amb la cultura organitzativa fent èmfasi en el foment de la sensibilització del personal vers les polítiques de gènere.

Accions	Responsable	Any	Indicadors	
1	Informar a la plantilla sobre el Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament i el seu contingut i facilitar-lo a la intranet i a les ubicacions físiques de l'Ajuntament.	Recursos Humans Igualtat	2021	<ul style="list-style-type: none"> • Enviament de la comunicació
2	Establir un pla anual i calendari de treball de la Comissió d'Igualtat.	Comissió d' Igualtat	2021	<ul style="list-style-type: none"> • Pla de treball anual
3	Nomenar una persona referent de RRHH amb responsabilitat directa sobre la implementació del Pla.	Recursos Humans	2021	<ul style="list-style-type: none"> • Acte de nomenament
4	Assegurar recursos suficients a l'equip d'Igualtat, Solidaritat i Cooperació per a donar suport al desplegament de les accions del pla.	Recursos Humans Igualtat	2021	<ul style="list-style-type: none"> • Organigrama d'igualtat
5	Facilitar la formació obligatòria i específica en igualtat de gènere per a la persona referent de RRHH.	Recursos Humans	2021	<ul style="list-style-type: none"> • Certificat de formació
6	Realitzar una formació en polítiques d'igualtat de gènere a l'àmbit laboral per a les persones que formen part de la Comissió d'Igualtat obligatòria.	Recursos Humans	2021/ 2022	<ul style="list-style-type: none"> • Número d'hores formatives per sexe

7	Realitzar formacions específiques en transversalitat de gènere a les diferents àrees i serveis de l'Ajuntament.	Recursos Humans Igualtat	2021	<ul style="list-style-type: none"> Número d'hores formatives per sexe
8	Vetllar perquè tota la recollida de dades de tots els Serveis introdueixin la desagregació de dades per sexe a través d'una campanya de sensibilització.	Comissió d' Igualtat	2021	<ul style="list-style-type: none"> % de variables desagregades per sexe respecte del total que es recullen a cada Servei.
9	Assegurar que els diferents serveis de l'Ajuntament tinguin en compte la perspectiva de gènere en l'elaboració de plans i estudis.	Comissió d' Igualtat	2022	<ul style="list-style-type: none"> Estudis i plans elaborats en perspectiva de gènere.
10	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
11	Realitzar una memòria anual sobre el grau d'implementació del Pla Intern d'Igualtat	Comissió d' Igualtat	2021/ 2023	<ul style="list-style-type: none"> Memòria anual de seguiment Aprovació per Junta de Govern
12	Afavorir la contractació de les empreses que disposin d'un Pla d'Igualtat i d'un Protocol de Prevenció de l'Assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere.	Contractació Regidoria d'Igualtat	2023	<ul style="list-style-type: none"> Nombre i tipus de requisits alternatius al Pla d'Igualtat per petites empreses % de petites empreses de Vilafranca del Penedès que guanyen licitacions respecte del total
13	Impartir una formació en igualtat de gènere dirigida a càrrecs polítics i comandaments.	Recursos Humans Igualtat	2022	<ul style="list-style-type: none"> Realització de la formació per sexe
14	Realitzar una avaluació "in itinere" del Pla Intern d'Igualtat de Gènere als 2 anys de la seva aprovació.	Recursos Humans Igualtat	2022/ 2023	<ul style="list-style-type: none"> Realització de l'avaluació Personal implicat en l'avaluació per àrees i sexe
15	Desenvolupar una Avaluació final del Pla Intern d'Igualtat de Gènere.	Recursos Humans Igualtat	2024/ 2025	<ul style="list-style-type: none"> Realització de l'avaluació Personal implicat en l'avaluació per àrees i sexe

Línia 2 Condicions laborals en perspectiva de gènere

Objectiu

Continuar amb l'impuls de les condicions laborals no discriminatòries i avançar en el clausurat de gènere

Accions	Responsable	Any	Indicadors	
1	Facilitar l'accés a la informació sobre les polítiques de conciliació disponibles per a la plantilla de l'Ajuntament.	Recursos Humans Comunicació	2021	<ul style="list-style-type: none"> • Accions comunicatives realitzades
2	Realitzar una auditoria salarial de tota la plantilla de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès, posant especial èmfasi en els complements salarials.	Recursos Humans	2022	<ul style="list-style-type: none"> • Auditoria salarial
3	Identificar i implantar noves mesures de conciliació amb perspectiva de gènere, si s'escau.	Comissió d'Igualtat	2022	<ul style="list-style-type: none"> • Noves mesures de conciliació
4	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	2022	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de plans d'ocupació creats
5	Dissenyar una campanya sobre la corresponsabilitat familiar per posar en valor les tasques de cura que realitzen majoritàriament les dones.	Regidoria d'Igualtat Comissió d'Igualtat Comunicació	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
6	Incidir en les habilitats i les competències que ajudin a trencar estereotips associats a professions i sexe en la redacció de les descripcions de les ofertes de treball de la borsa de l'Ajuntament.	Recursos Humans	2023	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'ofertes publicades amb la descripció competencial • % de dones seleccionades en feines tradicionalment més masculinitzades

Línia 3 Accés, promoció i desenvolupament dins l'organització en perspectiva de gènere

Objectiu

Incorporar la perspectiva de gènere a la cultura de treball intern de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès facilitant la valorització de l'ètica de les cures.

Accions	Responsable	Any	Indicadors	
1	Incorporar la formació en igualtat de gènere com a obligatòria i transversal per a tota la plantilla, incloent informació sobre les violències masclistes.	Comissió d'Igualtat	2021/ 2024	<ul style="list-style-type: none"> Incorporació de la formació al Pla de Formació anual
2	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/ 2025	<ul style="list-style-type: none"> Bases de convocatòries Nombre de dones presentades a Policia Local sobre el total de persones presentades Increment o decrement del nombre de dones presentades a partir de la mesura i en relació a l'anterior convocatòria
3	Oferir formació per a l'aplicació pràctica de la perspectiva de gènere en el lloc de treball com ara la transversalitat de gènere, els indicadors de gènere, els pressupostos amb perspectiva de gènere entre d'altres.	Recursos Humans Igualtat	2021	<ul style="list-style-type: none"> Formacions ofertes

4	Revisar el Pla d'Acollida assegurant que incorpori 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	2021	<ul style="list-style-type: none"> • Pla d'Acollida
5	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 processos redactades en llenguatge no sexista
6	Assegurar que totes les formacions que s'imparteixen a l'Ajuntament incorporen la perspectiva de gènere en els continguts.	Comissió d'Igualtat	2022	<ul style="list-style-type: none"> • Plecs de requisits en la contractació de formació.
7	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 Sindicats	2022	<ul style="list-style-type: none"> • Paritat en els Tribunals
8	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 Sindicats Comissió d'Igualtat	2023	<ul style="list-style-type: none"> • Bases de processos amb les accions incorporades

Línia 4 Comunicació corporativa en perspectiva de gènere

Objectiu

Garantir que l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès projecti una imatge no sexista i continuï tenint cura del llenguatge i la comunicació en tots els nivells.

Accions	Responsable	Any	Indicadors	
1	Millorar l'accessibilitat de la informació relacionada amb les dones a la web municipal de l'ajuntament.	Comunicació Igualtat	2021	<ul style="list-style-type: none"> • Informació accessible
2	Sol·licitar a l'empresa proveïdora del Portal de l'Empleat la revisió per assegurar l'ús d'un llenguatge no sexista.	Comunicació Recursos Humans	2021	<ul style="list-style-type: none"> • Portal de l'Empleat revisat
3	Redactar i fer difusió d'un manual d'ús del llenguatge no sexista.	Comunicació Igualtat	2021	<ul style="list-style-type: none"> • Manual redactat • Enviament comunicació
4	Seguir amb la revisió de la web municipal de l'ajuntament des de la perspectiva de gènere.	Comunicació Igualtat	2022	<ul style="list-style-type: none"> • Revisió de la web
5	Continuar amb la revisió de la documentació de l'ajuntament amb clau de llenguatge no sexista.	Comunicació Igualtat	2022	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre i tipus de recursos revisats
6	Realitzar formació sobre l'ús del llenguatge no sexista i la comunicació evitant estereotips a la plantilla de l'Ajuntament.	Comunicació Igualtat	2022	<ul style="list-style-type: none"> • Realització de la formació per sexe
7	Desenvolupar un Pla de Comunicació i difusió a la plantilla municipal del Pla Intern d'Igualtat (intranet, correu electrònic, etc.) així com de la seva progressiva implementació.	Comunicació Recursos Humans	2021/ 2023	<ul style="list-style-type: none"> • Accions comunicatives realitzades

Línia 5. Salut laboral i prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere a l'àmbit laboral

Objectiu

Mantenir i promoure actuacions per prevenir l'assetjament sexual o per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere a l'àmbit laboral i incorporar la perspectiva de gènere en la prevenció, l'avaluació dels riscos laborals i la seguretat en el treball.

Accions	Responsable	Any	Indicadors	
1	Finalitzar la revisió del Protocol per a la intervenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe o orientació sexual.	Recursos Humans	2021	<ul style="list-style-type: none"> • Protocol redactat
2	Designar les persones que formaran la comissió d'investigació i valoració del Protocol per a la intervenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe o orientació sexual assegurant-ne la formació en aquest àmbit.	Recursos Humans Sindicats Igualtat	2021	<ul style="list-style-type: none"> • Acta de designació
3	Fer difusió i pedagogia del Protocol per a la intervenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe o orientació sexual.	Comunicació Recursos Humans Comissió d'Igualtat	2021	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'accions i canals de difusió emprats
4	Incorporar un enllaç específic sobre Protocol per a la intervenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe o orientació sexual a la intranet o en una ubicació amb accés per tota la plantilla.	Comunicació Recursos Humans	2021	<ul style="list-style-type: none"> • Enllaç a la informació
5	Formar a la plantilla en 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	Dissenyar una acció comunicativa a la plantilla per informar sobre dels drets laborals de les dones víctimes de la violència.	Comunicació Comissió d'Igualtat	2022	<ul style="list-style-type: none"> • Registre acció comunicativa
7	Impartir càpsules informatives sobre prevenció de riscos laborals i assetjament sexual i per raó de sexe a la Intranet i als taulers d'anuncis (consergeria, Policia Local, llars d'infants, brigada,...).	Recursos Humans	2022	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'accions informatives realitzades • Assistència a les accions formatives per àrea i sexe
8	Revisar el Pla de Prevenció 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
9	Incorporar la perspectiva de gènere en la planificació dels objectius i accions de Seguretat en el treball, amb mesures específiques tant per dones com per homes.	Recursos Humans	2023	<ul style="list-style-type: none"> • Planificació amb perspectiva de gènere
10	Desagregar les dades per sexe en tots els documents i estudis on sigui possible relacionats amb la Prevenció de Riscos Laborals i l'absentisme.	Recursos Humans PRL	2023	<ul style="list-style-type: none"> • Estudis amb dades desagregades
11	Realitzar una avaluació de riscos psicosocial des de la perspectiva de gènere.	Recursos Humans Prevenció de Riscos Laborals	2023	<ul style="list-style-type: none"> • Realització de l'enquesta • % de respostes per sexe
12	Impulsar que la formació del Comitè de Seguretat i Salut sigui paritari en gènere dels seus membres.	Recursos Humans Sindicats	2023	<ul style="list-style-type: none"> • Composició del comitè
13	Realitzar formació en prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere al Comitè de Seguretat i Salut.	Recursos Humans	2023	<ul style="list-style-type: none"> • Certificats de formació

6. Annex

Annex 1. Relació de persones que han format part de la Comissió d'Igualtat

Nom i cognoms ³	Servei
Francesc Giralt Fernández	Serveis Jurídics
Almudena Pedreño Bueno	Recursos Humans
Francesc Xavier Senabre Via	Benestar Social
Albert Romero Pizarro	Policia Local
Eva Millas Toboso	Igualtat, Cooperació i Solidaritat
Erica Tarifa Garcia	Comunicació
Begoña Martínez Novo	Representant Junta de Personal
Francisco Martin Iglesias	Representant Junta de Personal
Marco Antonio Ocon Contreras	Representant Junta de Personal
Montserrat Pitarch Marcos	Comitè d'Empresa
Amanda López Morte	Comitè d'Empresa

³ També formava part de la Comissió d'Igualtat en Sergi Mximo Giménez. Va renunciar i s'està a l'espera de la indicació de la seva substitució.

Annex 2. Relació d'entrevistes realitzades

Nom i cognoms	Servei
Almudena Pedreño	Recursos Humans
Àngel Grau	Informàtica
Àngel Hom	Cultura
Begoña Martínez	Polícia Local
Dolors Marin	Convivència i Ciutadania
Eva Millas	Igualtat
Glòria Boronat	Benestar Social
Jaume Bricullé	Comunicació
Joan Antoni Vich	Polícia Local
Manel Almanza	Benestar Social
Marc Pascual	Via Pública
Marcos Ocon	Polícia Local
Marta Gómez	Igualtat
Miquel Cartró	Benestar Social
Mònica Burgarolas	RH i Prevenció de Riscos Laborals
Montse González	Ocupació
Montse Pitarch	Educació
Núria Sanromà	Salut i Consum
Olga Cabrera	Promoció Econòmica
Rosa Cabestany	Via Pública
Rosa Figueras	Promoció Econòmica
Roser Vives	Educació
Rubén Calvo	Joventut

Annex 3. Relació de documentació analitzada

- Acord de condicions del personal funcionari de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès (2017-2019)
- Bases de la convocatòria per a la selecció d'una plaça de tècnic/a mitjà/na medi ambient vacant a la plantilla del personal laboral de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès
- Bases de la convocatòria per a la selecció de 2 places d'agent de la Policia Local vacants a la plantilla del personal funcionari de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès
- Bases del concurs-oposició per a la constitució d'una borsa de treball d'educadors/es socials
- Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès (2017-2019)
- Denominació Plantilla de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès (2019)
- Exemples de comunicació interna via correu electrònic
- Informe anual de la Diputació de Barcelona de l'activitat formativa de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès (2018)
- Informe d'Absentisme per contingència comú (2017)
- Informe d'Absentisme per contingència comú (2018)
- Informe d'Avaluació de Riscos i Planificació Preventiva derivat de la inspecció dels llocs de treball (Llar d'Infants el Parquet, 2019)
- Informe de la programació anual de les activitats a realitzar pel Servei de Prevenció (2019)
- Llistat dels processos de selecció externs (2016-2019)
- Organigrama de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès
- Organigrama del servei Igualtat
- Pla d'Acollida de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès
- Pla de Prevenció de Riscos de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès
- Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès (2012-2016)
- Pla Local de Joventut de Vilafranca del Penedès (2015-2018)

- Pla Local LGTBI de Vilafranca del Penedès
- Procediment d'investigació d'accidents, incidents i malalties professionals (2018)
- Protocol d'avaluació de l'acompliment i productivitat dels empleats públics de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès
- Protocol de coordinació d'activitats empresarials per tal de prevenir els riscos laborals a l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès (2018)
- Protocol per a l'abordatge d'agressions sexistes en espais públics d'oci
- Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe o orientació sexual (2015)
- Recull de formacions realitzades per la plantilla de l'Ajuntament des de la perspectiva de gènere i la diversitat sexual i de gènere
- Recull de participants en les accions formatives impulsades per la Diputació de Barcelona (2017)
- Recull de serveis del Servei d'Atenció Integral per a persones LGTBI (SAI)
- Recull de serveis del Servei d'Informació i Assessorament a la Dona (SIAD)
- Reglament orgànic de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès
- Representació política de l'Equip de Govern
- Representació política de la Junta de Govern Local
- Resultats representació sindical de personal funcionari i personal laboral (2019)
- Vista general de la Intranet
- Vista general dels principals mitjans de comunicació de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès (web, twitter, instagram i facebook)