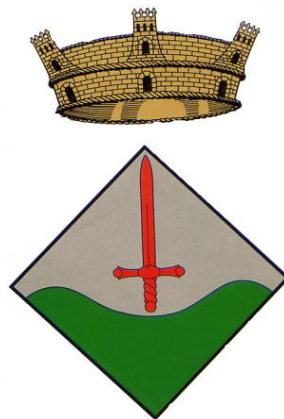


**-DOCUMENT DE DIAGNOSI
DE L 'AJUNTAMENT DE SANT PAU DE SEGÚRIES
EN MATÈRIA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS-**



Disseny, elaboració i redacció de la documentació: Carme Serra – Consultora del Grup Organigrama-

Ha col.laborat en el projecte: Miquel Chulià (Agent d'Igualtat d'oportunitats en el treball, de la Xarxa d'Agents locals d'Igualtat de la Diputació de Girona, programa cofinançat pel SOC i FSE).

Índex

QÜESTIONS PRÈVIES	4
1.- Introducció	
2.- Marc de referència	
3.- Metodologia i tècniques de recollida i tractament de les dades	
4.- Fonts de recollida d'informació	
5.- Presentació dels resultats	
PERFIL DE L'AJUNTAMENT DE SANT PAU DE SEGÚRIES	12
1.- Estructura del consistori i àrees de govern.	
2.- Característiques de la plantilla. Desagregació per sexes.	
3.- Caracterització de la representació legal dels treballadors i les treballadores	
ÀMBITS DE TREBALL	18
Àmbit 1 – Gestió organitzativa.	
Àmbit 2 – Participació i implicació del personal.	
Àmbit 3 – Llenguatge i comunicació no sexista ni discriminatòria.	
Àmbit 4 – Participació igualitària en els llocs de treball	
(a) Selecció de personal	
(b) Estructura del personal	
(c) Formació del personal	
(d) Promoció interna	
Àmbit 5 – Participació de dones en càrrecs de direcció	
Àmbit 6 – Conciliació de la vida personal i laboral.	
Àmbit 7 – Salut i prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere	
Àmbit 8 - Igualtat retributiva	
Àmbit 9 - Condicions laborals igualitàries	
Àmbit 10 – Mobilitat	
ANNEXES	63
Annex 1- Quadres resum de la diagnosi	
Annex 2- Qüestionaris de la plantilla	
Annex 3- Compromís de l'Alcalde	

QÜESTIONS PRÈVIES

1. Introducció

L'Ajuntament de Sant Pau de Segúries inicia aquesta diagnosi amb l'objectiu d'elaborar un Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes aplicable a tot el personal i, fins i tot, aplicable a molts àmbits de la seva àrea d'influència: clients/es, proveïdors/ores,...

La diagnosi pretén abordar tota l'estructura de personal de l'Ajuntament, a través de l'anàlisi de 10 àmbits de treball. És, precisament, l'art. 46 de la Llei Orgànica per a la igualtat efectiva entre dones i homes, que suggereix portar a terme aquesta diagnosi des de diferents processos: l'accés a l'ocupació, la classificació del personal, la formació,...

Aquests àmbits són, precisament, els que reflecteixen la situació d'una organització interna en relació a la igualtat d'oportunitats. I és a partir de les conclusions que s'aportaran, que s'iniciarà el disseny del que serà el **"I Pla d'Igualtat intern de l'Ajuntament de Sant Pau de Segúries"**.

Entenem el Pla d'igualtat com una eina imprescindible per aconseguir una igualtat real de tracte entre dones i homes, donant compliment a un dels principis fonamentals del dret comunitari, que ha plasmat en diferents Directives i Recomanacions, i que l'Estat espanyol ha recollit en la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes.

Aquest document, constitueix un punt de partida per l'Ajuntament de Sant Pau de Segúries, per poder decidir quines seran les seves actuacions en matèria de gènere.

Neix de la voluntat d'acord de certs Ajuntaments del Ripollès, i és fruit de la tasca d'introducció i reforç de la perspectiva de gènere en les actuacions municipals, que està portant a terme la Diputació de Girona des de l'octubre de 2008. Aquesta tasca es desenvolupa a través de La Xarxa d'Agents d'Igualtat de Diputació de Girona.

Per tant, l'objectiu principal de l'Ajuntament, és crear les condicions necessàries per assolir la Igualtat d'Oportunitats real entre dones i homes dins la seva organització interna.

2. Marc de referència

La igualtat d'oportunitats entre dones i homes és un principi jurídic universal reconegut pel dret internacional en l'àmbit dels drets humans.

La igualtat, així mateix, és un principi fonamental en la Unió Europea. El Tractat d'Amsterdam, constitutiu de l'actual UE, determina que els països integrants hauran de promoure la igualtat entre l'home i la dona, mitjançant polítiques i accions comunes, així mateix concreta que l'objectiu d'eliminar les desigualtats ha d'estar present en totes les seves actuacions.

Precisament, des d'Europa s'ha emès una àmplia i important normativa sobre la igualtat d'oportunitats: resolucions, directives...

L'eliminació de les desigualtats entre les dones i els homes és un objectiu que ha d'integrar-se en totes les polítiques i accions de la Unió i dels seus països membres, com és Espanya.

Així, el **principi d'igualtat** està reconegut expressament en la Constitució Espanyola (CE) en el seu article 14: "Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer ninguna discriminación por razón de raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social".

La mateixa Constitució requereix dels poders públics, les accions oportunes per a garantir que aquesta igualtat sigui efectiva i real (Article 9.2 CE).

En darrer lloc, també imposa als poders públics la protecció de la dignitat de la persona que hagi patit tracte discriminatori.

Ara bé, aquest reconeixement formal, no és suficient per a eliminar els obstacles reals que impedeixen que es produeixi aquesta igualtat efectiva. La violència de gènere, la discriminació salarial, la discriminació en les pensions de viudetat, la desocupació femenina, l'encara escassa presència de les dones en llocs de responsabilitat política, social, cultural i econòmica, o els problemes de conciliació, fan veure que encara existeix una tasca pendent que necessita de l'aplicació de nous instruments jurídics. Calia doncs, una llei que desenvolupi aquest principi d'igualtat en tots els àmbits.

Per aquest motiu, neix la **Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres**:

Aquesta llei incorpora a l'ordenament espanyol dues directives europees en matèria d'igualtat de tracte:

- La Directiva 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/ CEE, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció professionals, i a les condicions de treball;

- La Directiva 2004/113/CE, sobre aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en l'accés a béns i serveis i el seu subministrament.

Donat que l'origen de la discriminació sexual rau en la vigència de valors, creences i estereotips molt arrelats en les conviccions i comportaments de les persones, otorgant determinades qualitats a cada sexe i condicionant respecte del que s'espera de cadascú d'ells, per tal que aquesta igualtat sigui efectiva, s'han d'establir mesures en tots els àmbits de la vida de les persones.

Dins d'aquest marc és on s'enquadra aquesta diagnosi i el futur **Pla d'Igualtat**.

3. Metodologia i tècniques de recollida i tractament de les dades

Per tal d'ordenar l'estudi hem seleccionat 10 àmbits de treball. En cada un d'aquests àmbits analitzarem els diferents punts o aspectes a través dels quals determinarem la situació en la que es troba l'organització interna del consistori en matèria d'igualtat d'oportunitats.

Nosaltres enfocarem l'anàlisi d'aquests aspectes des de dos tipus de dades: les dades quantitatives i les dades qualitatives.

- a) **Les dades quantitatives** són imprescindibles com a prova indiciària de discriminació, tant des del punt de vista de la doctrina com de la jurisprudència espanyola i europea.

Si volem comprovar l'existència de discriminació, o bé descartar-la, hem d'analitzar estadísticament els diferents processos.

- Intentarem utilitzar uns paràmetres apropiats en cada àrea d'anàlisi que anirem assenyalant.
- Tractarem, sempre que sigui possible, dades significatives. Ara bé, les polítiques de gènere són encara molt recents i, de fet, encara s'estan construint les eines per planificar-la, gestionar-la i avaluar-la. Per tant, encara ens falten moltes dades desagregades per sexes, que puguem utilitzar per a desenvolupar una anàlisi completa de tots els àmbits de treball.

Els anys de referència seran del 2008 al 2010. En qualsevol cas, es detallaran els períodes utilitzats en les dades en cadascuna de les estadístiques.

- b) **Les dades qualitatives** les obtindrem després d'analitzar procediments, opinions del personal, pràctiques, així com criteris que que incideixin en els resultats.

Amb la interpretació d'aquestes dades es pretén entendre la visió de la realitat i el significat que li donen les persones destinatàries de les mesures del **Pla d'Igualtat**. Intentarem recollir necessitats, peticions que es formulin a nivell col·lectiu i també a nivell individual.

L'enquesta que s'ha distribuït entre el personal es valorarà també de la manera següent:

Per sota del 75% de respostes afirmatives- Es consideraran punts a millorar
--

Del 76 al 100% de respostes afirmatives- Es consideraran punts forts

L'enquesta només ha estat realitzada per una treballadora de l'Ajuntament, per tant, no es podrà valorar una mostra suficient, i no se'n podran treure

resultats vàlids a nivell estadístic. De totes maneres, s'ha volgut informar del seu resultat, ja que també aporta certa informació.

En els punts que calgui aplicarem el test d'igualtat: Justificacions acceptables o inadmissibles si hi ha diferència de tracte.

Axó vol dir que, un cop obtingudes les dades, se'n derivaran una sèrie d'efectes que seran positius o negatius. Intentarem fer un pas més i determinar si *els efectes negatius* determinen l'existència de discriminació, o bé es poden justificar des del punt de vista del principi de llibertat. Però tampoc argumentarem que la diferència de tracte sigui convenient o vagi bé per qüestions organitzatives.

El Tribunal Constitucional, en la seva sentència 177/1993, de 31 de maig, assenyala que s'hauria d'aplicar el Test d'Igualtat per saber si una pràctica, un criteri, un resultat, és discriminatori. Es basa en tres exàmens: examen d'idoneïtat, de necessitat i de proporcionalitat, que s'han de produir de manera successiva.

Aquesta valoració, ens ajudarà a determinar prioritats a l'hora de determinar el calendari d'implantació de les accions del nostre **Pla d'Igualtat**.

La diagnosi ha de ser un element previ per establir les línees d'actuació que es reflectiran en el **I Pla d'Igualtat d'oportunitats**, que tindrà aplicació a tot el personal d'aquest Ajuntament.

4. Fonts de recollida d'informació

Les principals fonts que utilitzarem per recollir informació seran les següents :

- ✓ Dades estadístiques i la informació que ens proporciona el mateix Ajuntament.
- ✓ Enquesta al personal.
- ✓ Entrevistes a l'Agent d'Igualtat.
- ✓ Web de l'Ajuntament.
- ✓ Anàlisi de documentació escrita: Documentació de la contractació i selecció del personal, reglamentació i ordenances municipals, revistes, documentació relativa a la prevenció de riscos laborals, plans de formació.
- ✓ Informació estadística de les Administracions públiques.

5. Presentació dels resultats

Per la presentació dels resultats utilitzarem el sistema del semàfor que ens ajudarà a visualitzar els punts forts i els aspectes a millorar:

Punts Forts

Verd- Els aspectes que constitueixen els punts forts de l'estructura organitzativa de l'Ajuntament.

Aspectes a millorar

Taronja- Aspectes que tenen un grau parcial de compliment. Possiblement, requeriran mesures a establir en el **Pla d'igualtat** per promoure la seva solució.

Vermell- Punts que donen indicis de possible discriminació o bé àrees a millorar clarament. Requeriran mesures correctores immediates dirigides a eliminar la pràctica discriminatòria i evitar que es torni a produir, o bé s'encaminaran a la millora d'una àrea molt deficient. Aquestes tindran prioritats d'execució dins el calendari del **Pla d'igualtat**, sempre que sigui possible.

En l'Annex 1 oferirem un Quadre resum dels punts forts i dels aspectes a millorar

Durant tot el treball ens servirem d'aquestes icones segons vulguem:



FER ALGUNA EXPLICACIÓ TERMINOLÒGICA, DE CONCEPTES O JURISPRUDENCIAL



SITUAR EL CONTEXT I EXPLICAR ELS OBJECTIUS D'AQUELL PUNT CONCRET

PERFIL DE L'AJUNTAMENT DE SANT PAU DE SEGÚRIES

1. Estructura del consistori i àrees de govern

El municipi de Sant Pau de Segúries, l'any 2009, comptava amb 717 habitants.

L'anàlisi del seu organigrama de presa de decisions té per objectiu obtenir una visió global per determinar les tendències de gènere que hi són presents i contribuir a distribucions més equitatives. Veurem si hi han espais de treball eminentment masculins, o sectors tradicionalment feminitzats que impedeixen una presència equitativa en els llocs de presa de decisió.

El Consistori municipal de Sant Pau de Segúries està format per dos grups polítics: Progrés Santpauenc- Progrés Municipal amb 4 regidors i CIU amb 2 regidores i 1 regidor.

La representació de les dones per grups municipals presents en el consistori seria la següent:

ESTRUCTURA CONSISTORI- Juny 2010

GRUP POLÍTIC	Dones	%	Homes	%
Progrés Santpauenc- Progrés Municipal	0	0%	4	100%
CIU	2	67%	1	33%

Dades proporcionades pel l'Ajuntament de Sant Pau de Segúries

La participació de la dona en l'àmbit polític, a Sant Pau de Segúries, és del 29%. Dues dones són presents al consistori, davant de cinc homes, i aquestes dades queden lluny de la representació equitativa de dones i homes en termes de representació política.

A continuació es mostren els percentatges de dones als consistoris d'altres Ajuntaments del seu entorn.

MUNICIPI	PERCENTAGE DE DONES AL CONSISTORI
CAMPDEVÀNOL	46%
VILALLONGA DE TER	43%
RIPOLL	29%
SANT PAU DE SEGÚRIES	29%
SANT JOAN DE LES ABADESSES	27%
SETCASES	20%
CAMPRODON	18%
RIBES DE FRESER	18%
LLANARS	14%
MOLLÓ	0%

Dades d'elaboració pròpia

Si bé la presència femenina en el consistori de Sant Pau de Segúries no és de les més baixes del territori, percentualment, per contra, la presència femenina en termes de decisió política o àrees de govern es força més baixa situant-se en un 20% . Aquesta presència es fa palesa en la Regidoria de Salut, al front de la qual hi ha una dona.

En l'Ajuntament de Sant Pau de Segúries es confirma la tendència que existeix en la majoria de municipis a nivell polític: a mesura que augmenta la responsabilitat, disminueix la presència de la dona.

La representació femenina en llocs d'alcaldia a Catalunya l'any 2010 no supera el 14%, segons dades de *municat.net -Dades dels Ajuntaments de Catalunya (2010)-*. Tot i que aquí estem parlant de regidories, en general, Sant Pau de Segúries està a prop d'aquestes dades, en termes de dones que ocupen un càrrecs de responsabilitat política.

Aquí adjuntem la distribució de regidories dins l'equip de govern per sexes:

ESTRUCTURA EQUIP DE GOVERN- Juny 2010

	Dona	Home
Regidoria d'Urbanisme, Solidaritat i Qualitat de Vida		1
Regidoria d'Hisenda, Serveis de manteniment i obres		1
Regidoria d'Esports, Joventut Sostenibilitat		1
Regidoria de Cultura i Festes		1
Regidoria de Salut	1	
TOTAL	1	4

Dades proporcionades pel l'Ajuntament de Sant Pau de Segúries

2.- Característiques de la plantilla. Desagregació per sexes

La plantilla de l'Ajuntament de Sant Pau de Segúries presenta un percentatge més elevat de dones que d'homes.

Si observem la plantilla desagregada per sexes, les dones suposen el 50% sobre el total del personal de l'Ajuntament.

Plantilla Ajuntament de Sant Pau de Segúries per sexes Juny 2010

	Dones	%	Homes	%
Plantilla separada per sexes	4	50%	4	50%

Dades proporcionades pel l'Ajuntament de Sant Pau de Segúries

Aquest percentatge de presència de dones és absolutament equilibrat amb el dels homes. És semblant al que presenta Catalunya en la seva totalitat (54%) l'any 2009, i al de la província de Girona (52%) aquest mateix any 2009.

Plantilla Administracions per sexes- 2009

	ESTATAL		CCAA		LOCAL	
	Home	Dona	Home	Dona	Home	Dona
Barcelona	60%	40%	34%	66%	46%	54%
Girona	62%	38%	34%	66%	48%	52%
Lleida	65%	35%	39%	61%	45%	55%
Tarragona	67%	33%	35%	65%	49%	51%
Catalunya	61%	39%	34%	66%	46%	54%

Font: Boletín Estatal del personal al servicio de la Adm. Publica (Registro Central de Personal 2009) i elaboració pròpia.

Per tant, en quan al global d'efectius d'aquest Ajuntament, podríem dir que, es tracta d'una paritat pura. Estem davant d'una representació equilibrada entre els homes i les dones d'aquesta plantilla .

És més, la dona que, tradicionalment, ha patit en major mesura l'atur i la precarietat laboral, aquí presenta una tendència positiva en termes generals.

Ara bé, haurem d'analitzar també la distribució per grups professionals d'aquesta plantilla. Tots els aspectes de participació igualitària de la plantilla

de l'Ajuntament els tractarem més endavant (Àmbit 4- Participació igualitària en els llocs de treball).

Per tal d'aportar més dades comparatives a la diagnosi, aquí es presenta un quadre amb els percentatges de dones d'altres Ajuntaments de la zona.

Tal i com s'observa a Sant Pau de Segúries, tot i estar davant d'unes dades molt bones i d'una plantilla amb un equilibri exacte dels dos sexes, la zona on s'emmarca aquest municipi es caracteritza per tenir Ajuntaments amb una presència més elevada de les dones en la seva plantilla.

Municipis	PERCENTAGE DE DONES A LA PLANTILLA
MOLLÓ	75%
VILALLONGA DE TER	71%
SETCASES	67%
RIBES DE FRESER	65%
LLANARS	62%
CAMPDEVÀNOL	59%
CAMPRODON	58%
SANT JOAN DE LES ABADESSES	54%
SANT PAU DE SEGÚRIES	50%
RIPOLL	42%

3.- Caracterització de la representació legal dels treballadors i treballadores.

En aquests moments, no existeix representació legal dels treballadors i treballadores a l'Ajuntament de Sant Pau de Segúries.

Tot el procés participatiu de la plantilla s'ha articulat a través d'enquestes als treballadors/ores de forma directa.

ÀMBITS DE TREBALL

ÀMBIT 1: GESTIÓ ORGANITZATIVA

El treball d'anàlisi dins aquest àmbit ens ha de permetre valorar el grau de compromís de l'organització envers la igualtat d'oportunitats.

La incorporació de la perspectiva de gènere en les decisions i les polítiques de personal, anirà molt lligada a aquest grau de conscienciació. Com més integrada estigui aquesta perspectiva, major compliment es donarà d'aquest requisit.

Els Ajuntaments han d'utilitzar la seva influència en la societat per contribuir a sensibilitzar sobre la igualtat d'oportunitats i a fer-la més efectiva a la pràctica.

Sempre cal tenir en compte, en aquest punt, que haurem d'adaptar les exigències a la dimensió i als recursos que hi pot destinar cada organització.

1.1- ANÀLISI DADES QUANTITATIVES

1.1.1.-Pressupost previst pel Pla d'igualtat



L'atribució de recursos materials a un projecte, ens ajuda a determinar el seu abast i importància. Però no ens podem limitar a valorar una quantitat econòmica, sinó que sempre l'hem de posar en el context precís.

Aquest és un paràmetre que ens deixarà entreveure el lloc que ocupa el desenvolupament de les mesures d'igualtat dins l'espai intern d'aquesta organització.

L'Ajuntament ha aprovat l'assignació d'un pressupost específic per al disseny i aplicació de mesures d'igualtat. Dins d'aquest supòsit s'emmarca la realització de la diagnosi que ens ocupa i el disseny del **I Pla d'Igualtat**.

Aquest pressupost és comú per 10 municipis de la zona i suposa una quantitat de 6.000 Euros.

Les actuacions, que vindran a donar compliment al **Pla d'Igualtat**, es planificaran en base als resultats del diagnòstic i és per això que no podem encara quantificar el seu cost.

Des d'un punt de vista objectiu, podem concloure que per una organització com la de l'Ajuntament de Sant Pau de Segúries i pel període que es preveu, és una quantitat suficient. A més, és inevitable constatar que, degut a la situació econòmica actual, els recursos són molt limitats en l'àmbit

municipal, i aquest fet repercuteix directament, com és lògic, en l'establiment i desenvolupament d'aquestes polítiques.

1.1.2.-Nombre d'accions desenvolupades en matèria d'igualtat d'oportunitats



És lògic que una organització que té incorporada una determinada política dins la seva gestió ordinària (com podria ser en matèria d'igualtat d'oportunitats), hagi portat a terme accions o mesures per tal de desenvolupar-la.

Mesurant el nombre d'accions implantades en relació a la igualtat podem aproximar-nos a la veritable voluntat de la direcció de l'Ajuntament al respecte, i també al grau d'implantació d'aquestes polítiques.

Des de l'any 2008, l'Ajuntament de Sant Pau de Segúries, ha tingut a la seva disposició l' Agent d'Igualtat de la Xarxa d'Agents de la Diputació de Girona, programa cofinançat pel SOC i el FSE.

Malgrat la programació d'algunes accions formatives, l'assistència del personal d'aquest Ajuntament ha estat molt baixa.

Advertim que s'ha elaborat i implantat el Protocol contra l'assetjament sexual i/o per raó de sexe, però no es detecta cap més mesura o acció en matèria d'igualtat d'oportunitats.

1.1.3.-Mesures adoptades que van més enllà de les que venen exigides legalment



Aquest punt es refereix a la capacitat normativa de l'Ajuntament i a la plasmació d'una política d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes. No estem parlant d'uns mínims per a complir amb la legalitat, sinó per anar més enllà.

Aquest Ajuntament, si bé aplica la normativa vigent, no ha aprovat cap mesura accessòria relativa a la igualtat d'oportunitats.

1.2- ANÀLISI DADES QUALITATIVES

1.2.1.-Existència de la figura de l'Agent d'Igualtat



Com en tots els projectes, si es compta amb una persona/es especialista en la matèria i que la seva feina és impulsar-los, és evident que tenim l'èxit més a prop.

La decisió de crear la figura de l'Agent d'Igualtat perquè doni servei a una organització, sempre és positiu en la matèria que tractem.

L'Ajuntament de Sant Pau de Segúries disposa d'un Agent d'Igualtat, que comparteix amb 10 municipis més de la zona.

La implantació de la figura de l'Agent d'Igualtat és, en aquest cas, fruit del projecte Xarxa d'Agents d'Igualtat de la Diputació de Girona, projecte cofinançat pel SOC i el FSE. Aquest projecte s'inicia l'octubre del 2008, tot i que l'agent d'igualtat es va incorporar a Sant Pau de Segúries durant el mes d'abril de 2009.

Des d'aleshores, s'han portat a terme una sèrie d'accions en matèria d'igualtat d'oportunitats. Això ha permès anar creant un entorn adequat per tal de dissenyar i implantar, finalment, un **Pla d'Igualtat** intern.

La seva actuació ha anat, principalment, adreçada a proporcionar informació als Ajuntaments sobre cursos, jornades i actes vinculats a aquest àmbit. A la vegada, aquests municipis han disposat d'un assessorament general en matèria d'igualtat. Aquesta funció d'assessorament també s'ha vist estesa a l'àmbit privat a favor de les empreses de la zona que tenien aquesta necessitat.

1.2.2.-Anàlisi de la documentació generada



S'ha de procedir a una anàlisi i valoració de la documentació interna de l'Ajuntament, per tal de fer-nos una idea de la introducció de la política d'igualtat en totes les seves àrees.

La documentació que genera una organització és la manifestació objectiva de la seva actuació i gestió. D'acord amb això, si examinem aquests documents estarem mesurant el grau de compliment i d'implantació del tema que ens ocupa.

En primer lloc analitzem la documentació administrativa (, ordenances, reglamentació, documentació relativa a Plens i Juntes de Govern,...)

La documentació interna, a nivell de contingut, no preveu cap tipus de norma ni disposició que suposi cap vulneració del principi d'igualtat. S'han analitzat des del punt de vista, inclús, de les seves possibles conseqüències indirectes, i hem determinat que, en cap cas, s'esdevindria una discriminació indirecta.

Només caldria revisar el llenguatge que s'utilitza, on la doble fórmula o les construccions neutres seria el correcte. Ara bé, aquest aspecte ja el tractarem més endavant.

Si bé no existeixen disposicions, normatives, comunicacions, que puguin deixar entreveure cap tipus de discriminació, també és cert que existeixen escasses referències al tema de la igualtat d'oportunitats en la documentació escrita analitzada. Per tant, és difícil detectar una actuació transversal de l'Ajuntament en igualtat, una actuació que incorpori el punt de vista de les dones en tota la seva actuació municipal.

Tot i així, hi ha un fet que porta a determinar que aquesta afirmació anterior no sigui del tot rotunda:

- ✓ **La voluntat de l'Alcalde de fer una aposta clara per la implantació d'un Pla d'Igualtat d'Oportunitats**, que incidirà directament en tot el personal intern d'aquest Ajuntament. Aquesta intenció d'establir polítiques que integrin aquesta igualtat de tracte i d'oportunitats entre les dones i els homes de la seva organització, fa veure que es donarà un impuls a mecanismes que permetin que aquesta igualtat estigui present en totes les àrees de treball.

1.2.3.-Difusió interna i externa de les pràctiques d'igualtat



Aquesta comunicació de les pràctiques o actuacions que es portin a terme en matèria d'igualtat, és condició sine qua non perquè siguin realment efectives i compleixin els objectius fixats.

Hem de pensar que si no s'estableixen mecanismes per la seva transmissió, no s'aconseguirà portar a terme amb èxit una aplicació de la igualtat real i efectiva.

Els canals de difusió han de venir definits des d'un principi i, aquí es valorarà si queda clara aquesta definició.

La difusió a nivell intern vinculat al procés d'implantació del **Pla d'Igualtat** es portarà a terme a través dels canals principals de comunicació utilitzats habitualment: reunions i correu electrònic, principalment.

Es programaran sessions informatives per a tota la plantilla.

Amb aquests instruments, ens assegurarem de que es faci efectiva la comunicació i participació del personal intern durant tot el procés.

Aquest eix transversal (comunicació i participació durant totes les fases del procés) es materialitza des de la fase inicial on s'ha formalitzat l'iniciativa de l'Alcaldeessa, passant per la participació a través de suggeriments i aportacions en les fases de diagnosi i elaboració del Pla, per continuar amb la formació del tot els treballadors i treballadores en la fase d'implantació de les accions que se'n derivin del Pla d'Igualtat, i informació sobre els resultats del seguiment d'aquestes accions.

La difusió externa es vehicularà amb una eina vital com és la plana web de l'Ajuntament de Sant Pau de Segúries. Aquesta comunicació externa és vital per tal d'advertir i conscienciar a tothom, persones físiques i persones jurídiques, que es relacionin amb l'Ajuntament per qualsevol motiu, sobre la necessitat de tenir en compte la igualtat de tracte entre els homes i les dones. L'Ajuntament, i la seva organització interna, han d'exercir un efecte exemplificador sobre la resta d'actors, en relació a polítiques d'aquest tipus.

El resultat de l'enquesta del personal en relació a aquest punt és el següent:

DONES	Si	No	N/S	% afirmatiu
Es té en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes?	1			100%



La única persona que ha respòs al qüestionari aportat, opina que dins la seva organització interna es té en compte la igualtat d'oportunitats.

ÀMBIT 2: PARTICIPACIÓ I IMPLICACIÓ DEL PERSONAL

Aquest àmbit es refereix al grau de participació i implicació de tot el personal de l'Ajuntament.

Aquest fet només es pot produir si la política d'igualtat, el **Pla d'Igualtat**, els seus objectius, les accions, han estat correctament comunicats a tots els treballadors i treballadores.

I, en darrer lloc, perquè tot el procés sigui efectiu, l'Ajuntament ha de reforçar amb accions de formació sobre la igualtat d'oportunitats a la seva plantilla.

2.1.-ANÀLISI DADES QUANTITATIVES

2.1.1.-Composició de la Comissió d'Igualtat.



La Comissió o Consell d'igualtat en el si d'una organització garanteix, bàsicament, el seguiment de totes les actuacions relatives a la igualtat d'oportunitats.

Hauria de funcionar com a vehicle de participació dels diferents actors de l'organització: la direcció, la plantilla, especialistes en l'àrea d'igualtat,...

A través seu és més fàcil aconseguir un consens, impulsar projectes i accions, i donar resposta a qualsevol conflicte plantejat.

Per tant, la seva existència és un factor importantíssim i determinant.

S'ha de preveure la creació d'un **Consell o Comissió per a la igualtat d'oportunitats**

Aquest Consell hauria de tenir una representació de les àrees que més poden funcionar de motor, així com la participació de les persones que tenen una motivació i sensibilització més elevada sobre el tema de la igualtat d'oportunitats.

En el moment d'aquesta diagnosi encara no s'ha formalitzat la creació d'aquesta Comissió o Consell d'igualtat.

2.1.2.-Percentatge de la plantilla que ha rebut formació en igualtat d'oportunitats



L'aspecte de la formació és present en l'articulat de la Llei Orgànica per a la Igualtat efectiva de dones i homes.

Apareix, no només quan es parla de la necessitat de que la plantilla rebi formació per tal de prevenir i evitar la discriminació sexual i/o per raó de sexe, sinó també quan s'aborda el tema de l'assetjament sexual dins l'entorn laboral.

De tot això cal deduir que, l'existència o no d'aquesta formació als treballadors i treballadores, suposarà una diferència qualitativa en la consecució dels objectius que s'hagin previst.

En aquest cas, tot i que s'han programat algunes accions formatives en matèria d'igualtat d'oportunitats a nivell comarcal, no hi ha acabat participant cap membre de la plantilla de l'Ajuntament.

Amb la implantació del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament, s'ha previst una formació específica, basada en les necessitats concretes dels seus treballadors i les seves treballadores, i també en les necessitats originades dins la organització municipal com a conseqüència de l'aplicació de mesures d'igualtat.

2.2.- ANÀLISI DADES QUALITATIVES

2.2.1.- Accés a la informació del Pla d'igualtat i la seva difusió.



Tal i com hem dit a dalt, hem de pensar que si no s'estableixen mecanismes per la seva transmissió, no s'aconseguirà portar a terme amb èxit una aplicació d'aquest Pla d'Igualtat.

Tal i com hem exposat, la difusió a nivell intern en relació al procés d'implantació del Pla d'Igualtat, es portarà a terme a través dels canals principals de comunicació utilitzats habitualment: reunions, correu electrònic, taulell d'anuncis.

Paral·lelament, es programaran sessions informatives per a tota la plantilla.

També a través de la publicació del **Compromís intern de l'Ajuntament**, l'Ajuntament ha d'informar a tot el seu personal (i també al de nova incorporació) sobre la seva política d'igualtat. Tothom qui entri a formar part de la plantilla disposarà d'aquesta informació. *Veure proposta annex 2.*

La xarxa informàtica interna funcionarà com a canal de distribució de tota la documentació referent al Pla d'igualtat i de les actuacions en matèria d'igualtat d'oportunitats. Aquest canal pot reforçar amb missatges individualitzats al personal, cada vegada que hi ha una nova documentació o modificacions a la documentació existent.

Pels treballadors/ores que no estan físicament a les oficines i, per tant, no tenen accés a la xarxa interna, hi ha un moment clau en el que es porta a terme aquesta difusió: la fase de la contractació, amb la comunicació del Compromís intern de l'Ajuntament en matèria d'igualtat de tracte i tota la informació necessària sobre el Pla d'Igualtat.

Amb aquests canals es busca donar impuls a la comunicació del procés de disseny, implantació i seguiment de les accions i objectius del Pla d'Igualtat. Es pretén que aquesta comunicació funcioni de manera transversal durant tot el procés.

2.2.2.-Participació de la plantilla.



La majoria de decisions que es prenen per tal d'evitar la discriminació en el si d'una organització, tenen a veure amb els seus recursos humans. Són mesures que afecten a les persones que hi treballen i, com és lògic, són aquests treballadors i treballadores els qui han de participar en el seu disseny i en la seva posterior implantació.

Si ho féssim d'una altra manera, estaríem aplicant mesures buides degut al seu poc consens i, possiblement, abocades al fracàs o a l'escàs seguiment.

La plantilla pot participar en el procés, de diverses maneres:

- A través de la seva representació en la Comissió, un cop s'aprovi la seva creació.
- A través de la seva representació legal
- I també de forma individual

Amb el personal intern també es poden convocar reunions i sessions informatives on poden donar la seva opinió i participar en tot el procés.

Aquesta participació activa, s'ha incentivat a través de qüestionaris d'opinió adreçats a tot el personal, on també es demanen suggeriments en aquest àmbit.

En qualsevol moment, tot el personal podrà dirigir-se a la Comissió per tractar qualsevol tema puntual. Llavors es valorarà si es pot incloure en la propera reunió, o bé s'ha de tractar de manera urgent amb una convocatòria de reunió extraordinària.

ÀMBIT 3: LLENGUATGE I COMUNICACIÓ NO SEXISTA NI DISCRIMINATÒRIA

Perquè hem de fer aquesta aproximació al llenguatge?

El llenguatge es conforma culturalment i, a través d'ell, es transmet el coneixement, es representa el pensament. Per tant, és una eina que ensenya a les persones a pensar de determinada manera, d'aquí el seu poder.

Els missatges que el llenguatge continua transmetent, avui en dia, sobre les dones reforcen el seu paper tradicional i ofereixen una imatge relacionada amb el sexe i no amb les seves capacitats i aptituds, intrínseques a tots els éssers humans. I, per altra banda, al adoptar sovint els genèrics, la fan invisible.

Per tant, el que s'ha d'intentar és adoptar un llenguatge adequat per tal d'influir positivament en el comportament de la societat, i evitar el tracte desigual.

Aquest àmbit té a veure amb la utilització d'un llenguatge no discriminatori en la documentació escrita i en la comunicació oral en actes i reunions.

S'intentarà mesurar el grau en que l'organització fa visible a les dones i si es projecta una imatge neutra a nivell intern i extern.

3.1- ANÀLISI DADES QUALITATIVES

3.1.1.-Anàlisi de les següents fonts d'informació : Plana Web, anuncis internet, qualsevol comunicació interna.



Aquí analitzarem en quina mesura l'Ajuntament compleix amb els requisits del llenguatge no sexista en la seva projecció externa.

El que es veu en l'exterior és la imatge que es projecta, i aquesta imatge ve conformada tant pel llenguatge que s'utilitza (les paraules que apareixen, les seves construccions, el contingut del text,..) com per les imatges que apareixen (fotografies, iconografia,...).

Evidentment, aquest llenguatge i les corresponents imatges apareixen en diversos mitjans i en suports ven diferenciats. Caldrà fer referència als més importants a nivell de projecció externa i de capacitat d'influència vers el receptor de la informació.

Per determinar la correcció, en el llenguatge i la imatge utilitzats per l'Ajuntament, hem analitzat amb detall cadascuna d'aquestes fonts i el resultat ha estat el següent :

Web oficial de l'Ajuntament de Sant Pau de Segúries:

El llenguatge que apareix en aquest canal utilitza, en la majoria dels casos, la doble forma o bé construccions lingüístiques neutres.

Aquest fet es produeix de manera habitual, tot i que encara es poden trobar fórmules que utilitzen el masculí com a genèric. Per exemple, en alguna documentació a la que es pot accedir per la plana web. Es detecta que s'utilitza la forma masculina quan en realitat es vol referir als dos sexes.

Per tant, tot i que caldria aplicar criteris correctius per evitar la utilització sexista del llenguatge escrit que es projecta a través d'internet, també és just afirmar que el llenguatge està ben tractat, en general, des de l'aspecte que analitzem.

La imatge i la iconografia que apareixen en aquest canal són del tot correctes. A continuació veurem perquè:

- ✓ Les imatges incloses en aquests mitjans, són absolutament neutres, bàsicament perquè es tracte d'imatges d'objectes i de natura, de l'entorn del municipi, i no apareix pràcticament la figura humana (ni homes, ni dones).
- ✓ Les icones també són neutres ja que la seva representativitat no inclou a cap dels dos sexes en detriment de l'altre.

Anuncis de selecció de personal:

Durant el període en que s'ha desenvolupat aquesta diagnosi no han aparegut processos de selecció de personal a través de la plana Web de l'Ajuntament. Per tant no s'ha pogut valorar aquest aspecte.

La publicació de les ofertes de llocs de treball s'han d'adaptar sempre als requisits legals de no discriminació per raó de sexe.

Altres (Ordenances, reglaments, Actes de Plens, Actes de Juntes de Govern,...):

En el model de licitacions o en la instància genèrica, s'utilitza correctament la doble forma o termes com "la persona sol.licitant".

Ara bé, en alguna documentació es pot trobar l'ús del masculí com a genèric: "empresaris", "adjudicataris", "pares, tutors", "alumnes" (en l'apartat d'inscripcions a l'escola bressol),...

Quan les persones a què fem referència en un text són indeterminades, o quan sabem que poden ser dones i homes, és convenient que, sempre que sigui possible, fem servir formes genèriques que ens permetin evitar qualsevol marca de gènere gramatical en la redacció. Aquest criteri només s'aplica en alguns casos.

3.1.2.-Existència d'un Manual o Guia on s'estableixen criteris per un llenguatge i una imatge no sexistes.



El disposar d'uns paràmetres d'actuació en aquesta matèria, facilita al personal de l'Ajuntament, que participa en la comunicació, la utilització d'un llenguatge allunyat d'estereotips i de fórmules discriminatòries.

Sempre hi hauran menys errors si existeix una informació a la que recórrer. Per tant, treballar amb una guia es considera un fet positiu.

En aquests moments s'està elaborant una **Guia breu sobre llenguatge no sexista** per a tot el personal de l'Ajuntament.

Al no disposar-ne prèviament, no existeix un criteri clar que utilitzi tot el personal en el seu entorn laboral

3.1.3.-Existència d'algun control o revisió del llenguatge, abans de la seva comunicació o publicació.



Aquest és un indicador més en la valoració que es fa sobre la idoneïtat del llenguatge en ús. Si s'articula una supervisió per part d'una persona experta, suposarà una garantia d'assoliment d'una comunicació neutra i no discriminatòria.

En el cas de l'Ajuntament de Sant Pau de Segúries no existeix un control específic sobre el llenguatge que es tradueix en documentació escrita.

De totes maneres, el personal de l'Ajuntament compta amb el suport de l'Agent d'Igualtat per a resoldre qualsevol dubte que es generi en l'àmbit lingüístic.

ÀMBIT 4: PARTICIPACIÓ IGUALITÀRIA EN ELS LLOCS DE TREBALL

Es pretén mesurar la participació igualitària de les dones i dels homes en els llocs de treball de l'organització. Per aquest motiu, haurem d'analitzar diferents procediments que tractarem de manera diferenciada, des de la incorporació a la feina fins a l'extinció de la relació laboral.

- (a) Selecció de personal
- (b) Estructura del personal
- (c) Formació del personal
- (d) Promoció interna

Dins d'aquest àmbit haurem de treballar tenint en compte dues apreciacions molt importants :

- Considerarem que existeix l'equilibri quan els dos sexes tenen una representació entre el 40 i el 60% del total de les persones treballadores.
- Haurem de tenir present que algunes desigualtats que puguem observar poden ser conseqüència de les desigualtats ja existents a la societat. Si es dóna aquesta situació, s'haurà de decidir, en cada cas, si es fa aquest doble esforç per aconseguir els nivells igualitaris.

(a) Selecció de personal.

4.1- DADES QUANTITATIVES

4.1.1(a)-. Nombre d'incorporacions en els darrers anys per sexe.



Estem davant d'un indicador que, si bé mereix una consideració, ja que pot detectar una política poc equitativa en la selecció de personal, sempre s'ha de posar en relació amb la resta d'aspectes que s'analitzaran en aquest apartat.

Per sí sol, pot donar una imatge distorsionada de la política d'incorporació de personal en una organització.

A la plantilla de l'Ajuntament de Sant Pau de Segúries, durant els darrers tres anys no s'ha portat a terme cap incorporació de personal.

Per tant, des de les dades objectives, en relació a les incorporacions, no es pot valorar si existeixen indicis de cap distorsió que vingués provocada per una conducta discriminatòria ni directa, ni indirectament.

De totes maneres, sempre hem de posar en relació les altes amb les baixes que ha patit la plantilla per veure si guarden proporcions similars, i ja adelantem que és així.

Una altra cosa és que s'utilitzin criteris correctes en la fase de selecció de personal. Això és el que analitzarem a continuació.

4.2- DADES QUALITATIVES

4.2.1(a).- Descripció de llocs de treball no sexistes.



Aquest paràmetre és d'imprescindible consideració: l'existència de descripcions dels llocs de treball dins d'una organització, garanteixen la no discriminació en la selecció de personal, sempre i quan siguin descripcions neutres.

D'aquesta manera estariem aconseguint, amb la seva aplicació, que es garanteixi un únic criteri neutre, a l'hora d'escollir a una persona per formar part de la plantilla, sense que hi puguin intervenir estereotips, decisions arbitràries, ni idees preconcebudes en la seva elecció.

Tenint en compte això, segons informació proporcionada per l'Ajuntament de Sant Pau de Segúries, existeixen descripcions dels llocs de treball com a eina per a la selecció del personal de l'Ajuntament.

La seva utilització serveix d'ajuda en els processos de selecció, promoció i formació del personal. A més, constitueixen una eina defensiva davant possibles supòsits d'actuacions discriminatòries en aquests processos, ja que en cada descripció quedarien perfectament definits els requisits, funcions i objectius demanats per cada lloc de treball.

Aquestes descripcions s'haurien de valorar per un expert per determinar si, efectivament, són neutres.

4.2.2.(a)- Criteris de classificació de personal.



Aquest seria un punt que, en cas de incompliment, suposaria una discriminació directa tipificada.

Aquí sempre cal tenir en compte el tipus de feina que realment estan fent els treballadors i treballadores que formen part d'aquesta classificació.

Si bé és cert que poden haver igualment distorsions, el sector públic es mostra menys vulnerable en aquest aspecte, que l'empresa privada. Això és

degut a una distribució professional molt homogènia que, en molts casos, evita l'aplicació de criteris poc rigorosos.

El personal dels Ajuntaments està classificat per categories professionals corresponents exactament al grup de cotització, que determina, sense diferències, el salari base de tothom.

Evidentment, s'ha comprovat prèviament que el lloc de treball sigui corresponent a la categoria professional assignada.

4.2.3.(a)- Redacció de l'oferta.



En la redacció de l'oferta s'observarà, per una banda, si existeixen requisits que, per si sols, suposin una discriminació per raó de sexe, i per l'altra, si el llenguatge utilitzat determina o exclou, de manera directa o indirecta, la presentació de certes candidatures.

També haurem de tenir en compte els mitjans que s'utilitzen per fer-ne publicitat.

En cap oferta haurien d'haver requisits específics que exclouessin de manera determinant a un major nombre de dones o d'homes.

En cap oferta hauria d'utilitzar el sexe dels candidats com a criteri de selecció de manera intencionada.

Aquests dos aspectes no s'han pogut valorar, al no tenir accés a cap procés de selecció vigent en aquests moments.

Els mitjans de reclutament utilitzats són els legalment previstos, tot i que no se'n observa una gran diversitat. Com més diversos són els mitjans de publicitat de les ofertes laborals, més es garanteix l'equitat.

4.2.4.(a)- Proves de selecció.



De la mateixa manera que la resta de processos utilitzats en la selecció de personal han de ser neutres, també les proves que determinen l'elecció dels candidats i candidates han de ser-ho.

Per això cal veure quines s'apliquen i com es fa.

Les proves de selecció poden ser les següents, en funció de la seva millor conveniència: convocatòria oficial, presentació de mèrits, proves teòriques, proves psicotècniques i/o entrevista personal.

No s'ha detectat cap formulari que demani qüestions referides a responsabilitats assumides fora de la feina, estat civil, etc., que puguin

constituir discriminació per raó de gènere. Si existís, s'hauria de retirar o reformular.

Els coneixements teòrics requerits haurien de ser absolutament neutres.

En darrer lloc, quan es convoca una entrevista personal s'hauria d'intentar que els criteris subjectius que es tenen en compte del candidat/a superin els judicis d'idoïnitat i necessitat pel lloc de treball a cobrir.

Aquest punt és molt difícil de valorar i ens ajudarem de les opinions de la plantilla per tal d'aportar més evidències sobre les garanties que existeixen en el moment de cobrir un lloc de treball, des del punt de vista de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

El resultat de l'enquesta del personal en relació a aquest punt és el següent:

DONES	SI	NO	N/S	% afirmatiu
Tenen les dones i els homes les mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció de personal intern?	1			100%



La persona enquestada opina que dins la seva organització es porten a terme uns processos de selecció respectuosos amb el principi de no discriminació.

(b) Estructura del personal

4.1 – DADES QUANTITATIVES

4.1.1 (b). Distribució de la plantilla per categories professionals



Aquest és l'indicador més directe de la participació de les dones en els diferents nivells de l'organització.

Les categories més altes, lògicament, correspondran a un major nivell de responsabilitat i de capacitat de decisió. La proporció de dones en els nivells més alts determinarà la seva posició i presència en l'organització interna, i determinarà la seva gestió.

Aquest és el quadre que mostra la distribució del personal intern en relació als seus grups professionals.

Distribució de la plantilla per grups professionals- Juny 2010

GRUP PROFESSIONAL	Dones	%	Homes	%
A	0	0%	1	100%
B	0	0%	0	0%
C	2	67%	1	33%
D	2	100%	0	0%
E (AP)	0	0%	2	100%
TOTAL	4		4	

Dades proporcionades pel l'Ajuntament de Sant Pau de Segúries

Parlant en xifres totals, en aquesta organització, la presència de la dona i de l'home és força equilibrada. Tot i que estem tractant tant poc personal que una unitat ens fa variar moltíssim els percentatges.

Fent una anàlisi d'aquestes dades, des del punt de vista dels grups professionals, podem destacar els següents aspectes:

- La categoria superior i inferior en l'escala jeràrquica, estan ocupades per homes
- En els Grups C i D la dona hi té una representació quasi absoluta, motivat per la seva presència en les àrees administratives i en àrees educatives.
- Sobretot, en el darrer grup de l'escala jeràrquica ens trobem que els homes són més contractats per feines de peonatge.

Els desequilibris més importants que es podrien tenir en compte serien els dels nivells D i AP. Ara bé, distribuït per àrees de treball o departaments, veiem que només existeix cert desequilibri en la contractació de personal masculí per a tasques a la brigada municipal.

Segons aquestes dades, podria haver una diferència de tracte en base a la regla de les 4/5 parts aportada per la Comisión para la Igualdad de Oportunitades en el Empleo (CIOE) per determinar-ho.



Segons aquesta Comissió, una pràctica de RRHH té un efecte no desitjat si la taxa de contractació del grup minoritari (o sexe minoritari) és inferior a les quatre cinques parts de la taxa de contractació del grup majoritari (o sexe majoritari), en la fase d'incorporació del personal. Aquest fet generaria el desequilibri que s'observa en determinades categories i llocs de treball.

Ara bé, la mateixa doctrina del TC ha repetit, en diverses ocasions que si es supera el test d'igualtat, la diferència de tracte pot quedar justificada.



Des de la STC 177/1993, de 31 de maig s'inicia una producció jurisprudencial que avala aquest criteri.

Així doncs, tots aquests llocs de treball tenen una cosa en comú: els requisits que es demanen per ocupar-los són imprescindibles, resulten idonis i són proporcionals. I, precisament aquests requisits, es donen en l'un o l'altre sexe inevitablement.

- El lloc de treball de peonatge requereix, per assolir els objectius de la feina, uns requisits que difícilment els compliran les dones. I no estem parlant de requisits físics, ja que es contempla com una discriminació el basar la selecció en aquests criteris, sinó d'experiència i coneixements relatius a aquesta feina. La dona no té aquests coneixements bàsicament perquè no ha estat, històricament i culturalment, vinculada a aquest sector.

Per tant, per intentar equiparar una mica més aquests llocs de treball entre els dos sexes, es podria pensar en aplicar mesures de reequilibrament, de manera temporal. Tot i que, sempre s'ha de tenir en compte que s'estan tractant xifres molt baixes i, per tant, d'un valor estadístic relatiu.



Si s'opta per adoptar aquest tipus de **mesures de reequilibrament** sempre hem de tenir en compte que, inevitablement, s'han de complir uns requisits:

- No pot anul.lar la igualtat d'oportunitats.

- Són mesures compensatòries tendents a eliminar la desigualtat que tenen les dones respecte els homes.
- Han de seguir els paràmetres que hem anat apuntant de motivació (existència d'una situació real de discriminació de col·lectiu), proporcionalitat (suficiència i adequació entre la mesura adoptada i l'objectiu perseguit).
- La mesura ha de ser temporal: ha de desaparèixer un cop aconseguit l'objectiu.

En realitat estem davant d'una plantilla molt equilibrada dins les seves àrees de treball.

Amb la voluntat de situar aquestes consideracions, s'aporten una sèrie de dades referides als Grups professionals a nivell estatal:

PERCENTATGE DE DONES FUNCIONARIES DE CARRERA SEGONS GRUP DE PERTINENÇA(*)

GRUP PROFESSIONAL	2009
A	41,94%
B	48,48%
C	46,46%
D	71,36%
E	15,01%
TOTAL	53,46%

FONT: Ministerio de Administraciones Públicas: Boletín estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas. Registro Central de Personal

(*) Funcionaris/ries dels Ministeris, Organismes autònoms i àrees vinculades.

Per començar, hem de tenir en compte que comparem funcionaris a nivell global, amb tot tipus de personal de l'Ajuntament de Sant Pau de Segúries. Ara bé, són dades que utilitzarem per establir paral·lelismes entre els grups professionals, per tant les tendències ja les podem veure igualment.

En el nivell A, Sant Pau de Segúries presenta una tendència més forta de presència d'homes: la seva totalitat, mentre que a nivell general es reparteix diferent (59% d'homes a l'administració pública espanyola).

En el nivell C, l'Ajuntament de Sant Pau de Segúries té un percentatge del 67% de dones, davant del 47% del global de l'Estat. Veiem que els percentatges, són clarament superiors.

A nivell estatal, l'any 2009, el nivells D també té una presència altíssima de personal femení, igual que Sant Pau de Segúries.

En darrer lloc, el Grup E/AP de la plantilla de Sant Pau de Segúries, també segueix una tendència semblant a la resta de l'Estat, amb una ocupació dels llocs de treball per part dels homes.

4.1.2(b). Distribució de la plantilla per edats



L'anàlisi d'aquest paràmetre ofereix una visió global de la composició de la plantilla. Permet detectar la preferència de determinada franja d'edat en segons quin tipus de contractació, i que aquest fet provoqui desigualtats.

Per altra banda, ajuda en la presa de decisions sobre mesures a implantar a la plantilla perquè dóna informació de la realitat personal de les persones que la componen.

Les bandes d'edats s'han distribuït d'aquesta manera:

Bandes d'edats	Dones	Homes
Menys de 20 anys	0	0
20-29 anys	0	1
30-45 anys	2	0
45 i més anys	2	3

Dades aportades per l'Ajuntament de Sant Pau de Segúries

Estem davant d'una plantilla on la mitjana d'edat és elevada i això es deu, especialment, a factors com l'antiguitat dels treballadors i treballadores de l'Ajuntament. Aquest punt l'analitzarem més endavant.

Per altra banda, no hi ha ningú a la plantilla de menys de 20 anys, o sigui que no s'aprofita la contractació de persones molt joves intencionadament i en contra del sexe femení. Ben al contrari, les dones ocupen, en una proporció més alta que la dels seus companys, les franges d'edat entre 30 i 45 anys, i de 45 anys i més. I això ens demostra que, majoritàriament es tracta d'una plantilla molt estable i que són les dones les que fa més anys que formen part d'aquesta organització.

Des del punt de vista de l'edat, no s'observa cap tipus de tracte desigual en les dades objectives que se'ns presenten.

El resultat de l'enquesta del personal en relació a aquest punt és el següent:

DONES	SI	NO	N/S	% afirmatiu
Segons el teu parer, s'apliquen estereotips com : determinades feines que sempre s'assignen a les dones o als homes per raó del seu sexe ?		1		0%



En aquest aspecte concret hem de valorar els paràmetres de resposta de manera diferent. El percentatge de "si", en aquesta pregunta té un valor negatiu ja que l'existència de barreres d'accés s'ha d'evitar.

La persona que ha respòs a l'enquesta opina que no s'apliquen estereotips a l'hora d'assignar els llocs de treball.

(c)Formació del personal

4.1.- DADES QUANTITATIVES

4.1.1(c). N° d'accions formatives dones/homes darrers anys.-Tipus de formació



Aquest paràmetre serveix per detectar si, de manera voluntària o involuntària, una organització destina més recursos de formació a un sexe o a l'altre.

També indica si la formació ha estat adaptada a les necessitats de la plantilla (per sexes) tant des del punt de vista del contingut de la formació, com des del punt de vista de la possibilitat de portar-la a terme.

Nombre d'hores de formació

	Dones	Homes	Total
2008	16	16	32
2009	30	16	46
2010	20	24	44

Dades aportades per l'Ajuntament de Sant Pau de Segúries

Tipus de formació

2008	Dones	Homes	Total
On line			
Presencial	16	16	32
Semipresencial			

2009	Dones	Homes	Total
On line			
Presencial	30	16	46
Semipresencial			

2010	Dones	Homes	Total
On line			
Presencial	20	24	44
Semipresencial			

Dades aportades per l'Ajuntament de Sant Pau de Segúries

La plantilla de l'Ajuntament ha gaudit de 122 hores de formació repartides entre els dos sexes, en els darrers tres anys.

La majoria d'accions formatives han estat impartides a treballadores de l'Ajuntament: 66 hores les dones /56 hores els homes.

La formació rebuda pel col·lectiu de treballadores i pel col·lectiu de treballadors és molt similar.

També cal constatar el fet que la formació només es realitza en un tipus de format: de forma presencial. Si bé es desenvolupa en horari laboral, la possibilitat de fer accions formatives on line, potser facilitaria l'accés a més cursos.

Aquest és un punt que hauria d'analitzar el departament de personal per tal determinar si, un format semi-presencial o on line, seria un factor positiu per augmentar la participació de la plantilla en la formació.

4.2- DADES QUALITATIVES

4.2.1 (c). Existència de Pla de formació.



Si existeix un Pla de Formació dins d'una organització, pressuposa, com a mínim, que la formació ha estat planificada segons les necessitats i els llocs de treball. Aquest fet, sempre és un aspecte positiu.

Segons informació aportada, l'Ajuntament de Sant Pau de Segúries està adherit al Pla Agrupat de formació.

Hem d'entendre que les activitats formatives vindran determinades per les necessitats que van sorgint per canvis de normativa, actualitzacions i finalment per canvis de lloc de treball. Però si existís una planificació, sempre garantiria l'aplicació de criteris poc al·leatoris en aquestes decisions.

Sempre que sigui possible, s'aconsella l'elaboració d'un Pla de formació de periodicitat anual, prenent com a base les descripcions dels llocs de treball, i la seva comunicació al personal.

4.2.2 (c). Procediment per accedir a la formació.



El procediment d'accés a la formació ha de ser transparent, sense barreres o premisses que excloguin o dificultin l'accés d'un sexe en detriment de l'altre.

En l'accés a la formació no es detecten obstacles que permetin afirmar que existeix discriminació en aquest procediment.

Es dirigeix l'oferta de formació a tot el personal, sense tenir en compte el sexe i sense requerir condicions que impedeixin, a la pràctica, l'accés a aquestes accions formatives, per part d'algun col·lectiu de treballadors o treballadores.

El resultat de l'enquesta del personal en relació a aquest punt és el següent:

DONES	SI	NO	N/S	% afirmatiu
Tot el personal accedeix per igual a la formació que s'ofereix ?	1			100%



La persona que ha aportat la seva opinió, en aquest cas valora el sistema d'oferta de la formació molt positivament. S'entén que no detecta cap diferència de tracte en relació a l'accés a les accions formatives que proporciona l'Ajuntament.

(d) Promoció interna

4.1.- DADES QUANTITATIVES

4.1.1(d). Promocions per categories i sexes.



Les dades que obtenim de les promocions dividides per categories i desagregades per sexes, ens ofereixen una visió del que prioritza cadascuna de les organitzacions en la distribució del seu personal intern.

Si bé s'han de tenir en compte circumstàncies externes, el fet que un determinat sexe sigui el que es promociona més, i per determinades categories professionals, deixa entreveure l'existència o no d'una equitat interna.

En aquest cas, estem davant d'una plantilla força estàtica en quan a places promocionades a nivell intern.

En els darrers tres anys no hi ha hagut promoció interna. Per tant, no podem utilitzar aquest element per valorar una correcta política de promocions internes.

4.2.- DADES QUALITATIVES

4.2.1(d). Procediments i requisits de promoció.



Si una organització treballa amb un procediment clar i transparent, on s'expliquen els requisits per optar a una promoció interna, per suposat que la plantilla tindrà una percepció de seguretat i justícia en l'assignació dels llocs de treball.

I, de fet, no només es tracta d'una percepció sinó que es pot arribar a aconseguir un procés objectiu i d'acord amb les premisses de la igualtat d'oportunitats dels dos sexes.

No s'ha pogut analitzar tampoc si els procediments i requisits de promoció de l'Ajuntament de Sant Pau de Segúries, estan basats en criteris objectius i són els previstos legalment.

Ara bé, al disposar de descripcions dels llocs de treball a nivell intern que ajuden a millorar la selecció i la promoció interna, i aplicant els requisits legalment previstos per aquests tipus de procediments, podria ser suficient per tal de garantir la no discriminació basada, en aquest cas, en estereotips o bé en requisits difícilment assolibles per un o l'altre sexe.

Malgrat tot, si és suficient o no, no ho podem determinar perquè en els darrers anys no hi han hagut promocions internes i, lògicament, no podem veure el resultat d'aquesta aplicació.

El resultat de l'enquesta del personal en relació a aquest punt és el següent:

DONES	SI	NO	N/S	% afirmatiu
Es promocionen a les treballadores i als treballadors per igual?	1			100%
Existeixen barreres d'accés a determinades àrees o departaments?		1		0%



En el punt concret de la promoció, no es veu com un punt de conflicte i de discriminació per raó de sexe.



En aquest aspecte concret hem de valorar els paràmetres de resposta de manera diferent. El percentatge de "si", en aquesta pregunta té un valor negatiu ja que l'existència de barreres d'accés s'ha d'evitar.

Aquí, la opinió és contundent a l'hora d'afirmar que no existeixen barreres d'accés a determinades àrees.

AMBIT 5: PRESENCIA DE DONES EN CÀRRECS DE RESPONSABILITAT

Aquest àmbit tracta la representació que tenen les dones en les categories professionals de l'organització, posant ènfasi en els nivells de decisió: càrrecs intermitjos, directius i representació sindical.

A partir d'aquest anàlisi es veu si s'aprofita i es gestiona bé el potencial de la plantilla, i si es fomenta, d'alguna manera, que les dones ocupin càrrecs de responsabilitat dins l'organització

5.1.- DADES QUANTITATIVES

5.1.1.-. Proporció de dones que ocupen càrrecs directius o comandaments intermitjos.



Aquest punt s'ha d'abordar des de dues perspectives:

-S'ha d'analitzar la plantilla interna de l'Ajuntament i veure la representació que hi té la dona, especialment en els nivells superiors,

-S'ha d'analitzar la composició política del consistori en relació a la presència de la dona.

A més, per ser realistes i, si fos el cas, poder dissenyar les mesures correctives adequades, aquestes dades s'han de comparar amb altres dades del territori. No resulta pràctic ni pertinent, posar objectius que no es poden assolir degut a circumstàncies externes, socials i culturals.

- La plantilla interna de l'Ajuntament.

La presència masculina en el nivell superior reproduïx els patrons de la majoria d'administracions i també de l'empresa privada, però que aquí estiguem parlant del 100% és, bàsicament, perquè es tracta de només d'una plaça.

Realment, aquest fet no ens hauria de portar a conclusions massa rotundes.

- **La composició política del consistori i de l'equip de govern.**

ESTRUCTURA CONSISTORI- Juny 2010

GRUP POLÍTIC	Dones	%	Homes	%
Progrés Santpauenc- Progrés Municipal	0	0%	4	100%
CIU	2	67%	1	33%

Dades aportades per l'Ajuntament de Sant Pau de Segúries

És evident la tendència dels dos grups polítics és diferent.

Mentre que l'un té una majoria femenina entre la seva representació, l'altre no té cap dona dins la seva composició.

Mirem ara la distribució dels regidors i regidores de l'equip de govern de Sant Pau de Segúries.

ESTRUCTURA EQUIP DE GOVERN- Juny 2010

	Dona	Home
Regidoria d'Urbanisme, Solidaritat i Qualitat de Vida		1
Regidoria d'Hisenda, Serveis de manteniment i obres		1
Regidoria d'Esports, Joventut i Sostenibilitat		1
Regidoria de Cultura i Festes		1
Regidoria de Salut	1	
TOTAL	1	4

Dades aportades per l'Ajuntament de Sant Pau de Segúries

La presència de la dona en les regidories és d'un 20%.

S'ha de tenir en compte que s'ha incorporat una persona (dona)- Regidora de Salut, dins l'estructura de l'equip de govern, que pertany a un altre partit polític.

L'Ajuntament de Sant Pau de Segúries no ha seguit la tendència d'increment de la representativitat de la dona, com ha passat a la resta de Catalunya. De fet, no ha superat els nivells del 2003-2007 en quan a percentatge de dones regidores a Catalunya.

Percentatge i nombre de dones regidores a Catalunya segons les darreres legislatures

Legislatura	Nombre	Percentatge (%)
1999-2003	1.506	17,7%
2003-2007	2.022	23,3%
2007-2010	2.508	31,4%

Font: Institut Català de les Dones i Departament de Governació i Administracions Públiques.

En aquest cas, caldria dirigir esforços envers la inclusió de la dona en l'àmbit de decisió política, mitjançant accions destinades a la seva promoció i a l'eliminació d'obstacles que, subjectivament, fan desistir a les dones a participar-hi.

Un dels camps on és més difícil aconseguir la participació pública de la dona és en l'activitat política, ja que requereix d'una condició especial per desenvolupar-se: és una feina sense horaris. Aquest fet dificulta enormement la conciliació amb altres parcel·les de la vida com és la cura familiar, l'activitat professional,...

A més a més els horaris de les reunions de les activitats polítiques, sovint no tenen en compte els horaris de l'entorn familiar: per exemple els Plens de l'Ajuntament.

Però el tema de la conciliació i els horaris, són només una referència. Tradicionalment, la representació política ha estat un àmbit quasi exclusivament masculí, amb les atribucions pròpies d'aquest sexe ben reflectides. Per tant, en aquest aspecte cal treballar-hi profundament per poder veure-hi canvis importants en els propers anys.

- Composició de la representació legal dels treballadors i treballadores.

Degut a les dimensions de la plantilla de l'Ajuntament de Sant Pau de Segúries, en aquests moments no disposa de representació legal dels treballadors i treballadores.

Per tant, no es pot determinar com la seva composició pot influenciar en la conformació dels processos de recursos humans d'aquesta organització i en la implantació del **Pla d'igualtat**.

5.1.2. Antiquitat de la plantilla per sexes



L'antiquitat del personal d'una organització posat en relació amb la proporció de dones que ocupen càrrecs mitjos i alts, determinen si existeix una política de promoció del personal que trenqui les barreres que puguin haver perquè les dones assoleixin nivells de participació i de responsabilitat més elevats.

L'antiquitat està repartida segons els percentatge següents entre amdos sexes :

Distribució de la plantilla per antiquitat- Juny 2010

Antiquitat	Dones	%	Homes	%
Menys de 6 mesos	0	0%	0	0%
De 6 mesos a 1 any	0	0%	0	0%
De 1 a 3 anys	0	0%	1	100%
De 3 a 5 anys	1	67%	2	33%
De 6 a 10 anys	1	100%	0	0%
Més de 10 anys	2	67%	1	33%

Dades aportades per l'Ajuntament de Sant Pau de Segúries

La mitjana d'antiquitat de les dones és més elevada que la dels homes que formen part de la plantilla de l'Ajuntament.

Aquest és un fet positiu ja que denota que no existeix una política de finalització de contractes quan es tracta d'aquest col.lectiu de dones.

Com sempre, hem d'advertir que, donat que parlem de xifres molt baixes (pocs treballadors/ores), una sola unitat pot distorsionar l'anàlisi.

5.2.- DADES QUALITATIVES

5.2.1.-Procediment de promoció i criteris.



Poden haver ocasions en les que els procediments de promoció siguin clars i igualitaris, però que, degut a problemes amb la conciliació o bé amb barreres culturals que la dona s'autoimposa, es poden necessitar mesures determinades que impulsin específicament a la dona als llocs de treball de nivell superior.

En tot cas, la decisió de portar a terme aquestes accions vindrà determinada pel Departament de Personal després d'una anàlisi específica, ja que el seu èxit dependrà del nivell de coneixement dels seus treballadors

i treballadores (les seves aspiracions, capacitats, possibilitats i voluntat de promoció).

Veure també l'apartat anterior (Àmbit 4 (d) promoció interna).

El resultat de l'enquesta del personal en relació a aquest punt és el següent:

DONES	SI	NO	N/S	% afirmatiu
Existeix igualtat d'oportunitats per a tothom en l'accés als càrrecs de responsabilitat?	1			100%



La opinió de la mostra es declara convençuda de l'aplicació del criteri d'igualtat en l'accés als càrrecs de responsabilitat. Aquesta resposta recolça el que les dades mostren, clarament, de manera objectiva.

ÀMBIT 6: CONCILIACIÓ VIDA PERSONAL I LABORAL

Amb els aspectes que es valoren aquí, es detecta si l'organització facilita la conciliació personal, familiar i laboral.

Cal veure si totes les persones que formen part de la plantilla tenen accés a les mesures previstes per aconseguir aquesta conciliació, si es respecten els permisos, les excedències, i la posterior recuperació del lloc de treball.

Ara bé, s'ha de tenir en compte que estem davant de la plantilla d'un Ajuntament que, com a administració pública, ofereix més garanties de respecte i aplicació de les mesures establertes per llei i per conveni. Per tant, ens centrarem, especialment, en tot el que suposa l'ampliació de mesures de conciliació i la promoció d'aquestes mesures.

6.1.- DADES QUANTITATIVES

6.1.1.-Càrregues familiars de la plantilla.



La determinació de les càrregues familiars per sexes ens dona una visió panoràmica general de la situació personal dels treballadors i treballadores que formen part de la plantilla.

El seu tractament, condicionarà la compatibilitat de les esferes personal i professional, i pot determinar la necessitat d'adoptar mesures d'acció positiva per compensar algun desequilibri.

Càrregues familiars de la plantilla- Juny 2010

	Amb fills/es	Amb altres càrregues familiars	Sense càrregues
DONES	4		
HOMES	2		2

*Dades aportades per l'Ajuntament de Sant Pau de Segúries

Les persones amb infants representa el 75% de la plantilla. Es tracta, d'una xifra molt elevada. D'aquest percentatge el 67% són dones.

Amb aquestes dades davant, podem determinar que no es fa cap tipus de discriminació a les dones pel fet de tenir fills/es, ja que n'hi han més que d'homes amb infants a càrrec.

Ara bé, amb una plantilla que majoritàriament té infants a càrrec, és important prioritzar les mesures de conciliació familiar, i negociar, si calgués

més mesures que potenciïn aquesta conciliació més enllà del establert per conveni.

6.1.2.-Nº de persones que s'acullen a les mesures de conciliació separades per sexe.



El còmput dels treballadors i treballadores que s'acullen a aquestes mesures ens pot donar dues pautes en relació a aquest àmbit.

En primer lloc, posat en relació amb les càrregues familiars del seu personal, pot determinar si l'organització facilita l'assumpció d'aquestes mesures per part de la seva plantilla o, per contra, les obstaculitza.

En segon lloc, si desagreguem les dades per sexes podem veure qui acaba acollint-se a les mesures de conciliació establertes. Habitualment solen ser, en gran majoria, les dones. Si fos així, l'organització podria plantejar-se portar a terme accions per incentivar als homes que tinguin càrregues perquè les sol.licitin ells.

Durant el període analitzat no han existit permisos vinculats a la conciliació familiar.

Tradicionalment és la dona qui sol acollir-se als permisos vinculats a la conciliació, i a la cura i atenció de la família. Per aquest motiu cal incloure, en general, a l'home en aquest entorn per tal que assumeixi com a pròpia una part d'aquesta esfera.

6.2- DADES QUALITATIVES

6.2.1.-Mesures de conciliació de la vida personal i laboral.



Aquí analitzarem si s'apliquen correctament les mesures de conciliació previstes legalment i per conveni col.lectiu; però també si n'existeixen d'altres, en aquests moments, que amplien el marc normatiu de referència.

Les mesures destinades a facilitar la compatibilitat entre temps laborals i personal han de ser conegudes per tota la plantilla.

A l'Ajuntament de Sant Pau de Segúries només s'apliquen les mesures de conciliació previstes en el seu marc legal.

Des de l'opinió de la plantilla, no es pot determinar amb claredat si aquestes mesures són de fàcil accés, i si existeix una política d'afavorir-ne

l'acolliment. Tampoc es desprèn de cap evidència, que existeixin impediments ni actituds poc permissives, a l'hora de concedir-les.

Per altra banda, en aquestes mateixes enquestes, es manifesta que no es coneixen exactament totes les mesures de conciliació que els hi podrien ser d'aplicació. Difícilment es poden sol·licitar aquestes mesures si no es coneixen.

Totes aquestes valoracions es fan en referència a les mesures de conciliació a les que els treballadors i treballadores tenen dret perquè venen estipulades per conveni. Ara bé, deixant de banda això, aquest Ajuntament no disposa de mesures establertes que millorin aquesta conciliació establertes dins el marc legal.

Hem de constatar que, encara que no es vegi una necessitat imperiosa pel disseny i l'aplicació de noves mesures de conciliació a la plantilla, és cert que, en tot cas, aquestes sempre són positives per tal d'aconseguir una igualtat efectiva.



La conciliació ha de ser concebuda, no només en l'espai familiar, sinó en tot l'espai personal. El que hem de mirar de conciliar és la nostra professió amb la nostra realitat personal (família, oci, aspiracions personals, de formació...).

Com a conseqüència d'això, la disponibilitat de mesures que permetin una flexibilitat o una major adaptació entre les esferes professionals i personals, sempre farà que els treballadors i treballadores esdevinguin més productius i productives.

És saludable que tota organització es plantegi l'adopció de mesures de conciliació complementàries adaptades al seu personal

Davant una plantilla amb tantes persones que tenen fills/es, pot ser necessària l'adopció de mesures que permetin una flexibilitat o una major adaptació entre les esferes professionals i personals, sempre farà que els treballadors i treballadores esdevinguin més productius i productives.

El resultat de l'enquesta del personal d'estructura en relació a aquest punt és el següent:

DONES	SI	NO	N/S	% afirmatiu
S'afavoreix la conciliació de la vida familiar, personal i laboral?			1	0%
Coneixes les mesures de conciliació disponibles?		1		0%



La persona enquestada comenta que no sap del cert si s'afavoreix la conciliació familiar dins la seva organització i, per altra banda, diu no conèixer les mesures de conciliació disponibles.

ÀMBIT 7: SALUT I PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

En aquest àmbit es valora si l'organització té integrada, tal i com preveu la llei, la perspectiva de gènere en la vigilància de la salut dels seus treballadors i treballadores.

No n'hi ha prou que existeixi una avaluació dels llocs de treball per evitar riscos i accidents, sinó que ha d'estar feta amb una perspectiva de gènere, ja que els riscos no són els mateixos pels homes i per les dones. A més, és conegut que un protocol de vigilància de la salut no hauria de tenir els mateixos paràmetres pels dos sexes, ja que la seva realitat física i psicològica és diferent.

Aquí també es valora l'existència d'un protocol d'actuació en possibles casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, ja que es tracta d'una agressió a la salut del treballador/a, que s'ha de prevenir, detectar i tractar.

7.1.- DADES QUANTITATIVES

7.1.1.--Absentisme laboral per sexe i motius de la baixa.



Si una organització aconsegueix determinar les causes de l'absentisme per sexes, de ben segur que l'ajudarà a treure conclusions i a determinar on ha d'actuar per corregir el problema, si és que n'hi ha algun.

Per exemple, sovint les dones presenten més absentisme relacionat amb la cura familiar: per malalties de les persones que tenen a càrrec, visites mèdiques, reunions a l'escola,... L'organització pot intervenir-hi directament per evitar aquest tipus d'absentisme femení.

També pot passar que una avaluació del lloc de treball estigui feta sense tenir en compte les característiques concretes de la condició femenina, i sigui causa d'accidents laborals en aquest col.lectiu.

No es disposa de dades de baixes i accidents laborals en el moment de la realització d'aquesta diagnosi.

Al no existir dades a valorar, no es pot detectar cap factor que sigui la causa d'un major absentisme en un sexe que en un altra.

7.2.- DADES QUALITATIVES

7.2.1.-Existència de pla de prevenció de riscos laborals i d'una avaluació de riscos amb perspectiva de gènere.



L'existència d'una avaluació de riscos feta amb visió de gènere dona garanties del correcte tractament de les diferències, per poder arribar a l'equiparació dels dos sexes.

L'Ajuntament disposa de Pla de prevenció de riscos laboral i d'una avaluació de riscos. Ara bé, no està feta amb una perspectiva de gènere.

També és cert que molt poques organitzacions tenen avaluacions de riscos on s'hagi aplicat una visió de gènere i, de fet, poques mútues laborals disposen d'aquest servei.

7.2.2.-Existència de formació i informació sobre els riscos laborals genèrics i també amb perspectiva de gènere.



El marc normatiu preveu la formació i la informació sobre els riscos laborals que poden patir els treballadors i treballadores, com a eina imprescindible per a dur a terme una bona prevenció.

Aquesta informació i formació s'ha de transmetre també amb una perspectiva de gènere.

Aquest Ajuntament forma en prevenció de riscos laborals de manera sistemàtica a tot el personal.

Malgrat això, com que no estem davant d'una avaluació dels riscos diferenciada en funció del sexe, ni tampoc si existeixen protocols de vigilància de la salut amb la mateixa diferenciació, és molt difícil que s'hagi fet una formació que compleixi aquests requisits.

7.2.3.-Existència de protocol de prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe i la seva comunicació a la plantilla.



La normativa obliga a les organitzacions a establir procediments i mesures per poder prevenir i abordar, si es donés el cas, conductes qualificades d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

No cal dir que la implantació d'aquest Protocol intern d'actuacions en matèria d'assetjament, requereix la seva comunicació a tot el personal i a

d'altres persones que tinguin una relació,, per motius de feina, amb l'entorn laboral de l'organització.

L'assetjament sexual i/o per raó de sexe es considera un risc psicosocial des del punt de vista preventiu. L'organització té l'obligació de protegir als seus treballadors i treballadores dels riscos laborals als que poden estar sotmesos. Aquesta és una de les bases més importants, que donen lloc a aquest requeriment legal.

L'Ajuntament de Sant Pau de Segúries no disposa de cap **Protocol per l'abordatge de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.**

El personal de l'Ajuntament no disposa d'un procediment d'actuació marcat en aquest protocol, ni d'unes garanties en el procés i, com no pot ser d'una altra manera, tampoc d'unes obligacions a respectar.

Ara bé, de l'enquesta del personal se'n deriva que no es té la certesa de qui és la persona de referència en casos d'assetjament, ni quin és el procediment a seguir en aquestes situacions.

El resultat de l'enquesta del personal d'estructura en relació a aquest punt és el següent:

DONES	SI	NO	N/S	% afirmatiu
Sabries què fer i a qui dirigir-te en cas de patir assetjament sexual a la feina?		1		0%



No es té clar a qui s'ha de dirigir el personal en cas de patir (o ser testimoni) d'una conducta d'aquests tipus.

Caldria fer un reforç sobre aquest tema, perquè la absoluta totalitat de la plantilla tingues aquests coneixements.

ÀMBIT 8: IGUALTAT RETRIBUTIVA

Aquí es pretén analitzar si es produeixen diferències retributives entre dones i homes, no tant en el salari brut assignat per categoria professional, ja que s'entén que s'aplica, sinó en la part de complements i beneficis on solen aparèixer les discriminacions indirectes a nivell retributiu.

Es tracta de comprovar la correcta assignació dels llocs de treball i que es compleixi la màxima: "igual lloc de treball i responsabilitat, igual retribució"

8.1.- DADES QUANTITATIVES

8.1.1.-Distribució de les dones i els homes per categories i nivells salarials.



Si tenim la distribució de les dones i els homes per categories professionals i també es disposa de la retribució mitjana desagregada per sexes, es pot determinar si existeix una igualtat retributiva real.

I diem real perquè, si bé és cert que la retribució per categoria professional ha de ser la que ve determinada pel marc legal d'aplicació, solen haver complements de sou que realment funcionen com a elements de distorsió d'aquesta "aparent" igualtat en les retribucions de personal.

Cal dir que el lloc de treball de tot el personal es correspon amb la categoria professional marcada en el contracte. A la vegada, la retribució és la que queda establerta per cadascuna de les categories professionals aplicades. Per tant, en aquest punt concret no podem trobar cap diferència entre la retribució per igual categoria entre dones i homes

A partir d'aquí, no disposem de dades relatives a la retribució mitjana total i tampoc la que existeix per categories.

Per tant, no podem fer un pas més i analitzar un dels aspectes més importants en la diagnosi d'una organització, com és la igualtat retributiva a través dels complements de sou i/o dels complements extra salarials.

8.2.- DADES QUALITATIVES

8.2.1- Existència de sistema de valoració i descripció de llocs de treball.



Tal i com hem apuntat en l'apartat 4.2.1(a).- Descripció de llocs de treball no sexes- Aquest és un element d'imprescindible valoració.

Si disposem d'un sistema de valoració dels llocs de treball: igual lloc de treball- igual valor, estem garantint la seguretat i la transparència en el sistema retributiu que apliquem.

Aquesta política de transparència dóna sempre seguretat a la plantilla i, a la llarga, s'aconsegueix més implicació i motivació.

Segons la informació que ens proporciona l'Ajuntament de Sant Pau de Segúries, existeix una definició o descripció per llocs de treball, cosa que permet atribuir un mateix valor econòmic a igual lloc i responsabilitat.

Per tant, en el cas d'aquest Ajuntament no només es disposa d'un sistema retributiu establert dins el seu marc dispositiu d'aplicació, sinó també d'una eina accessòria per a garantir-lo.

ÀMBIT 9: CONDICIONS LABORALS IGUALITÀRIES

Comprovar que les condicions de treball per a dones i homes són igualitàries, suposa analitzar si hi ha discriminació per raó de sexe en el tipus de contracte, en la jornada efectiva del personal, i en l'assignació d'horaris.

Ara bé, també vol dir valorar si l'organització adapta els llocs de treball a les característiques de les dones i dels homes, i si els hi otorga els mateixos recursos.

9.1.- DADES QUANTITATIVES

9.1.1.- Percentatge de dones i d'homes per tipus de contracte i jornada.



Aquí es pretén saber si podria existir algun tipus de discriminació en funció del tipus de contractació que tenen els homes i les dones.

En base a la seva temporalitat o no, als seus horaris i, en general, a la seves condicions establertes per contracte, es pot determinar si existeix alguna pràctica que porti a situacions de diferència de tracte d'algun dels dos col.lectius.

La jornada a temps parcial i la contractació temporal solen ser considerades com dos dels principals indicadors de menor qualitat del treball i d'una presència més feble i precària de les persones treballadores al mercat laboral.

Aquí es mostra la distribució de la plantilla per tipus de contracte de l'Ajuntament de Sant Pau de Segúries:

Distribució de la plantilla per tipus de contracte- Juny 2010

Tipus de contracte	Dones	%	Homes	%
P. Funcionari			1	12%
P. Funcionari interí				
P. Laboral Fix	4	50%	3	38%
P. Laboral Temporal				
P. Eventual				
TOTAL	4	50%	4	50%

Dades aportades per l'Ajuntament de Sant Pau de Segúries

El percentatge que es calcula és per determinar la temporalitat dels contractes; per tant és el percentatge que representa aquella xifra respecte del total de la contractació de la plantilla

Donat que estem davant d'una plantilla força equilibrada (en termes generals i sense analitzar-ho per llocs de treball) aquest equilibri també es repeteix en la tipologia de la contractació.

La contractació estable recau en els homes i les dones per igual, tant en el personal funcionari com en el personal laboral fix, i en proporció a la seva representació total a la plantilla.

Un altre aspecte a valorar quan parlem de condicions contractuals, és el grau de temporalitat que existeix en una organització. En aquest cas, no n'hi ha en absolut i, per tant, s'està per sota, inclús, del percentatge de la resta del territori català (En el 4º trimestre de l'any 2009, la taxa de temporalitat de les dones a Catalunya és del 17'6%, segons dades de l'anuari *Dones i treball- 2009*).

Per altra banda, es vol tenir en compte la contractació parcial en horaris més complicats, per detectar possibles assignacions de tipus de jornada i horaris que possessin en una posició menys favorable a les dones o als homes.

Segons les dades aportades, no hi ha ningú que tingui estipulades aquestes condicions contractuals i, per tant, no existeix cap situació menys favorable que una altra en aquests termes.

9.1.2.- Percentatge de baixes definitives, per sexes.



Es tracta de tenir en compte el criteri aplicat en els acomiadaments i els motius de les baixes voluntàries.

Com que aquest és un tema que depèn de diversos factors, alguns d'ells subjectius, s'intenta analitzar numèricament, si hi ha alguna distorsió, per després analitzar les seves causes.

No s'ha portat a terme cap incorporació durant el període analitzat, i tampoc cap baixa, en cap dels dos sexes.

Al no poder comprovar dades objectives, no es pot determinar si existeixen indicis d'una aplicació incorrecta del principi d'igualtat a l'hora d'establir els criteris dels acomiadaments.

9.2.- DADES QUALITATIVES

9.2.1- Mecanismes de substitució de les baixes.



Aquest indicador s'analitza perquè si tenim un sistema establert aplicable en aquests casos, també tenim assegurats els paràmetres a tenir en compte quan s'ha de fer una substitució. S'eliminen les discrecionalitats i es dona més claretat a la política de personal de l'organització.

No disposem d'informació sobre l'aplicació d'aquests mecanismes, ja que no apareixen per escrit.

Suposem que els criteris variaran segons el lloc de treball, si es tracta d'una feina molt especialitzada, el temps i el pressupost.

9.2.2- Assignació dels llocs de treball físics.



Aquí s'intenta analitzar si algun dels dos sexes, de manera sistemàtica, té atribuïts menys recursos, o bé que les seves condicions de treball físiques siguin pitjors.

En aquesta diagnosi no s'ha portat a terme aquesta valoració, ja que entenem que ha de venir realitzada per la preceptiva avaluació de riscos del lloc de treball.

Es proposarà el seu anàlisi i avaluació com a mesura vinculada al **Pla d'Igualtat**.

10.- ÀMBIT 10: MOBILITAT

En aquest àmbit seran determinants les mesures que existeixen enfocades a facilitar l'accés al lloc de treball i a afavorir un accés en igualtat d'oportunitats per a tots els col·lectius de l'organització.

Històricament, han estat les dones el col·lectiu més fràgil en relació a la mobilitat, ja que no disposaven de permís de conducció ni de mitjà de transport propi, especialment en el cas de dones de certa edat. Això provocava i continua provocant ara, una dependència dels mitjans de transport públics que sovint no s'adapten a les seves necessitats.

Cal veure en quin grau afecta al seu accés igualitari a la feina.

10.1.- DADES QUANTITATIVES.

10.1.1.- Nombre de dones i d'homes que es desplacen fora de la seva població.



Aquí es veurà quin és el sexe que té més dificultats a l'hora d'accedir al lloc de treball i, per tant, qui necessita d'unes mesures per facilitar-ho.

	Dones	Homes
TOTAL	3	1

Només el 50% del personal intern es desplaça. D'aquest percentatge, un 75% són dones.

El percentatge de la plantilla que es desplaça no és important, ara bé el nombre d'hores diàries que utilitzen és baixa, ja que, en molts casos només cal un trajecte.

Cal dir que existeix una xarxa de transport públic poc adequada per a l'accés de la plantilla de l'Ajuntament al seu lloc de treball.

Aquesta organització pot plantejar-se com es veuria afectada la seva gestió sense les persones que es desplacen (en el supòsit que no poguessin arribar al seu lloc de treball per circumstàncies de mobilitat), i prendre mesures si veuen que els hi podria causar un greu perjudici.

10.2.- DADES QUALITATIVES

10.2.1.-Facilitats que ofereix l'empresa per afavorir la mobilitat.



Si es detecta que, realment, existeixen dificultats en aquesta mobilitat del personal, l'organització ha d'analitzar l'aplicació d'alguna mesura per solventar-les.

L'Ajuntament, en general, no té cap acció ni instrument predeterminat que faciliti la mobilitat del seu personal.

Cal dir que no existeix una xarxa de transport públic adequada a les característiques de la zona, on predominen els nuclis petits de població. Però també cal manifestar que caldria veure si es tracta d'un factor crític per aquesta plantilla i actuar si després es decideix que cal alguna intervenció.

ANNEXES

Annex 1:

AMBIT DE TREBALL

GESTIÓ ORGANITZATIVA

Aspectes positius



L'Ajuntament ha aprovat l'assignació d'un pressupost específic pel disseny i aplicació de mesures d'igualtat.



S'han dut a terme algunes mesures d'igualtat, com és el disseny d'un Protocol contra l'assetjament sexual.



L'existència d'un Agent d'igualtat.



La voluntat de l'alcalde de fer una aposta clara per la implantació d'un Pla d'Igualtat d'Oportunitats

Aspectes a millorar








Aquest Ajuntament, si bé aplica la normativa vigent, no ha aprovat cap mesura accessòria relativa a la igualtat d'oportunitats.



No existeixen disposicions, normativa, comunicacions, que puguin deixar entreveure cap tipus de discriminació, però també és cert que existeixen escasses referències al tema de la igualtat d'oportunitats en la documentació escrita analitzada. No detectem transversalitat en la gestió interna, ni en la política de recursos humans







AMBIT DE TREBALL

PARTICIPACIÓ I IMPLICACIÓ DEL PERSONAL

Aspectes positius	Aspectes a millorar
<p> Previsió de participació del personal vehiculada de manera individual amb reunions, enquestes,..., a través de la seva representació legal i amb ajuda de la Comissió d'igualtat quan es crei.</p> <p> Establiment de canals de comunicació d'accés a la informació relativa al Pla d'Igualtat i per a la seva difusió.</p>	<p> En el moment d'aquesta diagnosi encara no s'ha formalitat la creació d'aquesta Comissió o Consell d'igualtat.</p> <p> En el moment d'aquesta diagnosi encara no s'ha publicitat a tot el personal, de manera clara, la voluntat de l'Alcalde d'iniciar en el procés d'implantació d'un Pla d'Igualtat.</p> <p> Tot i que s'han programat algunes accions formatives en matèria d'igualtat d'oportunitats a nivell comarcal, no ha hagut massa participació.</p> <p>No hi ha constància de formació en igualtat d'oportunitats.</p>

AMBIT DE TREBALL

ÚS NO DISCRIMINATORI DEL LLENGUATGE

Aspectes positius	Aspectes a millorar
 <p>L'imatge i la iconografia de la Web, són del tot correctes. Les imatges incloses en aquests mitjans, són absolutament neutres, bàsicament perquè es tracte d'imatges d'objectes i de natura.</p>	 <p>En la resta de documentació, cal dir que, la s'alterna la redacció i l'ús lingüístic de dobles formes o construccions neutres, amb l'ús del masculí com a genèric.</p>
 <p>En els mitjans de comunicació, la dona no apareix reclosa en àmbits determinats.</p>	 <p>En el moment d'aquesta diagnosi, no es disposa de cap manual pel llenguatge no sexista.</p>
 <p>Per tant, tot i que caldria aplicar criteris correctius per evitar la utilització sexista del llenguatge escrit que es projecta a través d'internet, també és just afirmar que aquest llenguatge està ben tractat, des del punt de vista que analitzem.</p>	 <p>No existeix un control específic sobre el llenguatge que es tradueix en documentació escrita.</p>

AMBIT DE TREBALL

PARTICIPACIÓ IGUALITÀRIA

Aspectes positius



Des de les dades objectives, en relació a les incorporacions, no es denota cap distorsió que vingués provocada per una conducta discriminatòria ni directa, ni indirectament.



La plantilla està molt equilibrada, fins i tot en la seva distribució dins de les àrees d'activitat.



Existeixen descripcions dels llocs de treball en la selecció de personal de l'Ajuntament de Sant Pau de Segúries



Des del punt de vista de l'edat, no s'observa cap tipus de tracte desigual en les dades objectives que se'ns presenten.



En l'accés a la formació no es detecten obstacles que permetin afirmar que existeix discriminació en el procediment d'accés.

Aspectes a millorar




L'Ajuntament de Sant Pau de Segúries, si bé està adherit al Pla Agrupat de Formació, no disposa d'un Pla de Formació propi, amb el que quedaria més garantida la neutralitat en l'accés per a tots els treballadors i treballadores.



En l'Ajuntament de Sant Pau de Segúries, s'observa una segregació de l'ocupació en les tasques de peonatge.

AMBIT DE TREBALL

PRESENCIA DE DONES EN CÀRRECS DE RESPONSABILITAT

Aspectes positius	Aspectes a millorar
<p> La mitjana d'antiguitat de les dones és més elevada que la dels homes que formen part de la plantilla de l'Ajuntament. Aquest és un fet positiu ja que denota que no existeix una política de finalització de contractes quan es tracta del col·lectiu femení.</p>	<p> La tendència és de baixa participació femenina en la política municipal.</p> <p> La presència de la dona en les regidories no s'acosta a la paritat.</p>

AMBIT DE TREBALL

CONCILIACIÓ

Aspectes positius



Amb aquestes xifres davant, podem determinar que no es fa cap tipus de discriminació a les dones pel fet de tenir fills, ja que n'hi han més que d'homes amb infants a càrrec.

Aspectes a millorar






A l'Ajuntament de Sant Pau de Segúries només s'apliquen les mesures de conciliació previstes en el seu marc legal. No existeixen mesures establertes que millorin aquesta conciliació marcada legalment. Davant una plantilla amb tantes persones que tenen fills/es, pot resultar necessari.



De l'enquesta es desprèn que les mesures de conciliació previstes no són massa conegudes entre el personal.



AMBIT DE TREBALL

PREVENCIÓ DE LA SALUT

Aspectes positius	Aspectes a millorar
	<p data-bbox="831 544 1369 786"> L'Ajuntament disposa de Pla de prevenció de riscos laborals i d'una avaluació de riscos, però cal veure si està feta amb perspectiva de gènere.</p> <p data-bbox="831 864 1369 1032"> Es fa formació en prevenció de riscos, ara bé és difícil que tingui integrats criteris de gènere.</p> <p data-bbox="831 1111 1369 1272"> No es disposa d'un Protocol contra l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.</p>




AMBIT DE TREBALL

IGUALTAT RETRIBUTIVA

Aspectes positius	Aspectes a millorar
<p> Cal dir que el lloc de treball de tot el personal es correspon amb la categoria professional marcada en el contracte. A la vegada, la retribució és la que queda establerta per cadascuna de les categories professionals aplicades. Per tant, en aquest punt concret no podem trobar cap diferència entre la retribució per igual categoria entre dones i homes.</p> <p> Es disposa d'una definició o descripció per llocs de treball, cosa que permet atribuir un mateix valor econòmic a igual lloc i responsabilitat. Potser caldria valorar si és realment neutra.</p>	


AMBIT DE TREBALL

CONDICIONS LABORALS IGUALITÀRIES

Aspectes positius	Aspectes a millorar
<p> No existeix contractació temporal en detriment del col·lectiu més feble.</p> <p> La contractació estable recau en els homes i les dones per igual.</p> <p> No es detecta l'aplicació incorrecta de criteris d'assignació de condicions contractuals.</p>	

AMBIT DE TREBALL

GESTIÓ DE LA MOBILITAT

Aspectes positius	Aspectes a millorar
	 <p>L'Ajuntament, en general, no té cap acció prevista, ni instrument predeterminat que faciliti la mobilitat del seu personal. Aquesta organització pot plantejar-se com es veuria afectada la seva gestió sense les persones que es desplacen, i prendre mesures si veuen que els hi podria causar un greu perjudici.</p>

Annex 2:

QÜESTIONARI PER A LA PLANTILLA

Ajuntament de: Sant Pau de Segúries	
Data de realització:	Dones: 1
<p>Estem portant a terme un diagnòstic, que donarà peu al Pla d'Igualtat per millorar la gestió dels recursos humans, promovent la igualtat d'oportunitats entre els treballadors i les treballadores.</p> <p>La teva opinió és molt important i facilitarà l'elaboració del diagnòstic i posterior disseny del Pla. És per això que et demanem que responguis a les qüestions plantejades amb tota sinceritat.</p>	

Consideres que en aquest Ajuntament:	Si	No	N/S	% afirmatiu
Es té en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes ?	1			100%
Tenen les dones i els homes la mateixa consideració a tots nivells?	1			100%
Tenen les dones i els homes les mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció de personal intern?	1			100%
Segons el teu parer, s'apliquen estereotips com : determinades feines que sempre s'assignen a les dones o als homes per raó del seu sexe ?		1		0%
Existeixen barreres d'accés a determinades àrees o departaments?		1		0%
Tot el personal accedeix per igual a la formació que s'ofereix ?	1			100%
Es promocionen a les treballadores i als treballadors per igual?	1			100%
Existeix igualtat d'oportunitats per a tothom en l'accés als càrrecs de responsabilitat?	1			100%
S'afavoreix la conciliació de la vida familiar, personal i laboral?			1	0%
Coneixes les mesures de conciliació disponibles?		1		0%
Sabries què fer i a qui dirigir-te en cas de patir assetjament sexual a la feina?		1		0%

CONCLUSIONS QÜESTIONARI:

- ❖ L'enquesta només ha estat realitzada per una treballadora de l'Ajuntament, per tant, no es podrà valorar una mostra suficient, i no se'n podran treure resultats vàlids a nivell estadístic. De totes maneres, s'ha volgut informar del seu resultat, ja que també aporta certa informació.

- ❖ Hi ha dos aspectes que, en opinió de la persona enquestada, estan per sota del barem marcat com a òptim:
 - ✓ L'aspecte de la conciliació de la vida professional i familiar .
 - ✓ La inexistència d'un procediment a seguir en cas de que apareguin conductes qualificables d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

- ❖ Al marge d'aquests punts, l'opinió sobre les qüestions proposades és molt positiva.

Annex 3:

Benvolguts i benvolgudes,

L'Alcalde de Sant Pau de Segúries manifesta, de manera explícita, la seva voluntat, sense reserves, d'impulsar un procés que ha de culminar amb la implantació d'un Pla d'Igualtat d'oportunitats en el si de l'Ajuntament, per a tota la seva vessant organitzativa interna.

Entenem el Pla d'igualtat com una eina imprescindible per aconseguir una igualtat real de tracte entre dones i homes, donant compliment a un dels principis fonamentals del dret comunitari, que s'ha plasmat en diferents Directives i recomanacions, i que l'Estat espanyol ha recollit en la LOI 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes.

L'Alcalde de Sant Pau de Segúries expressa el seu compromís en l'establiment de polítiques que integrin aquesta igualtat de tracte i d'oportunitats entre les dones i els homes de l'organització municipal.

Per tal que aquest projecte tingui èxit, es demana la col·laboració de tot el personal, i es fa una crida a participar en tot el procés.

Per descomptat que s'informarà puntualment de les accions que es realitzaran i, en tot moment seran valorats els suggeriments rebuts.

L'Alcalde de Sant Pau de Segúries manté una forta convicció pel respecte del principi d'igualtat entre els homes i les dones, i és per això que ha posat a disposició d'aquest projecte els recursos materials i personals necessaris.