

Pla Intern d'Igualtat de Gènere (2019-2023)

Ajuntament de Montesquiu



Ajuntament de
MONTESQUIU



Diputació
Barcelona

#DibaOberta

Coordinació del treball:
Oficina de les Dones i LGTBI

Autoria:
Montserrat Mir Pla
iServeis Einstic SL

Amb la col·laboració de:
Ajuntament de Montesquiú

Índex

1. PRESENTACIÓ	4
2. INTRODUCCIÓ	5
3. OBJECTIUS	8
4. MARC NORMATIU	10
5. PROCÉS METODOLÒGIC	17
6. DIAGNOSI DE GÈNERE	19
6.1 Introducció	19
6.2 Cultura i Polítiques d'igualtat de gènere	19
6.3 Comunicació, imatge i llenguatge	27
6.4 Representativitat horitzontal i vertical de les dones	30
6.5 Selecció de personal, avaluació del rendiment, formació, desenvolupament i promoció del personal	35
6.6 Condicions laborals i política salarial: contracte, jornada i nivell salarial	40
6.7 Assetjament sexual i per raó de sexe i actituds sexistes	46
6.8 Salut laboral i condicions físiques de l'entorn de treball	50
6.9 Equilibri de la vida personal i professional	52
7. PLA D'ACCIÓ	56
8. SISTEMA DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	72
9. BIBLIOGRAFIA	73
10. ÍNDEX DE TAULES I GRÀFICS	74
11. GLOSSARI	76

1. PRESENTACIÓ

Teniu a les vostres mans el nou Pla Intern d'Igualtat de gènere de l'Ajuntament de Montesquiú. Hem acceptat el repte de treballar per garantir a la nostra societat un futur on la igualtat sigui possible.

La desigualtat entre dones i homes és una xacra provinent del passat que continua instaurada en l'actualitat en tots els àmbits de la societat. Fa anys que els poders públics lluiten per erradicar aquesta desigualtat i, de fet, la igualtat formal és una fita assolida en el nostre país. No obstant, les discriminacions indirectes continuen presents en el nostre entorn i com administració pública tenim la responsabilitat legal, social i moral d'emprendre les mesures necessàries per corregir totes aquestes desigualtats.

L'objectiu és desenvolupar el Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament. El document actual presenta la diagnosi, que recull informació de l'organització, i un pla d'acció que marca els objectius i les accions a portar a terme durant la seva implementació.

Agraïm el treball, la il·lusió, la implicació i l'esforç de totes aquelles persones que han contribuït a l'elaboració del Pla intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Montesquiú i que han posat de manifest el compromís polític i tècnic envers la seva implementació i seguiment.

També la nostra ferma voluntat de continuar treballant i desenvolupant noves accions que facin possible la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Sònia Muñoz i Culubret

Alcaldessa

Montserrat Armengol Portell

Regidora d'Igualtat

2. INTRODUCCIÓ

La igualtat de dones i homes és un dels eixos principals de les societats democràtiques. La consecució d'aquest principi polític ha estat present al llarg de la història dels moviments feministes i de dones i és constitutiu del desenvolupament de les polítiques d'igualtat de l'administració pública.

Els ajuntaments han estat pioners en la promoció de plans i polítiques d'igualtat adreçades a la ciutadania i han proporcionat serveis que han contribuït a millorar les situacions de desigualtat de gènere. El treball desenvolupat per part de les administracions locals ha estat de caràcter extern, adreçat a la ciutadania.

Les novetats legislatives en l'àmbit de la igualtat de dones i homes (Llei d'Igualtat Catalana i Estatal, Llei de l'Estatut del Treballador Públic, etc.) i per la mateixa coherència amb el compromís amb la igualtat de gènere han incorporat un nou eix de treball que és l'anàlisi de la constitució i del funcionament intern de l'Ajuntament.

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

Les formes de discriminació envers les dones són presents, fins i tot als ens locals, tot i l'aparent estabilitat de treball i de les condicions laborals i retributives que hi trobem. Les anàlisis més acurades ens mostren sovint unes discriminacions indirectes que situen les dones en categories més baixes, els homes en els llocs de direcció i presa de decisió, trobem dones que exerceixen la seva professió en departaments de l'administració relacionats amb la cura de les persones i continuen assumint encara la major part dels treballs de cura que sorgeixen de l'organització de la vida quotidiana, fet que repercuteix en la seva carrera professional i aguditza les dificultats d'equilibrar la vida personal i professional.

L'elaboració d'aquest Pla Intern d'Igualtat pretén dotar l'Ajuntament de Montesquiú d'una eina i d'un recurs per desenvolupar i establir com a prioritàries, unes accions dirigides a promoure la igualtat de dones i homes en tots els àmbits de l'organització municipal.

El treball que es presenta a continuació s'estructura en diversos apartats. Inicialment es presenten els **objectius generals i específics** del Pla Intern d'Igualtat, s'exposa la **normativa legal** existent i es descriu la **metodologia utilitzada** al llarg de tot el procés de treball.

Seguidament es detalla la **Diagnosi de Gènere**, una anàlisi de l'organització municipal on s'hi defineixen el conjunt de punts forts i punts a millorar en relació amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes. La diagnosi s'estructura en funció dels vuit eixos estratègics que es relacionen a continuació i, algunes d'elles esdevindran el marc operatiu del Pla d'Acció:

- 1) Cultura i Polítiques d'igualtat de gènere
- 2) Comunicació, imatge i llenguatge
- 3) Representativitat horitzontal i vertical de les dones
- 4) Selecció de personal, avaluació del rendiment, formació, desenvolupament i promoció del personal
- 5) Condicions laborals i política salarial: tipus de contracte, jornada i nivell salarial
- 6) Assetjament sexual i per raó de sexe i actituds sexistes
- 7) Salut laboral i condicions físiques de l'entorn de treball
- 8) Equilibri de la vida personal, familiar i professional

Més endavant hi trobem el **Pla d'Acció** que defineix les mesures que s'han de dur a terme a l'Ajuntament de Montesquiú, amb l'objectiu d'atendre als punts forts i punts a millorar resultants de la Diagnosi de Gènere. Cada mesura detalla la línia estratègica a la que forma part, té una breu descripció, incorpora indicadors d'avaluació, determina l'àrea o persones que en són responsables i determina el calendari per la seva execució. Per tal de facilitar la implementació del Pla d'Acció, s'incorpora un **sistema de seguiment i avaluació**.

Finalment el document inclou la **bibliografia** utilitzada i un **glossari** amb termes vinculats amb les polítiques d'igualtat de gènere que puguin ser

d'interès per a les persones que vulguin aprofundir en la temàtica i/o desconeguin alguns dels conceptes que apareixen al llarg del document.

3. OBJECTIUS

L'objectiu general que es planteja amb el Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Montesquiú és el següent:

- **Definir una estratègia per assolir la igualtat real de dones i homes en les polítiques internes de l'Ajuntament de Montesquiú per tal d'eliminar els estereotips i obstacles que dificulten a les dones a accedir a professions i llocs de treball en igualtat de condicions que els homes.**

Per a la definició d'aquest objectiu es parteix de la base que totes les organitzacions, i també els ajuntaments, reproduïxen les relacions de poder dels homes vers les dones, característiques de la societat patriarcal en la que vivim. Les desigualtats de gènere es reproduïxen i configuren a través de les estructures formals i informals de les organitzacions mitjançant les regles, polítiques, procediments de treball, normes i relacions espontànies que sorgeixen entre les persones que componen el consistori. És per aquest motiu que, l'objectiu general del Pla Intern d'Igualtat té la intenció principal de promoure l'equitat des de la perspectiva de gènere, per tal de generar un canvi en l'organització formal i informal de l'organització.

La seva consecució ens porta als següents objectius específics:

- **Identificar els obstacles i impediments per fer efectiva l'equitat de gènere, tant a nivell de l'organització formal com informal de l'Ajuntament de Montesquiú.**

El Pla Intern d'Igualtat ha de detectar els mecanismes de funcionament de l'organització i de relació entre les persones, que generin desigualtats de gènere, així com, identificar els elements formals i informals que perpetuïn estereotips i rols de gènere.

- **Implementar i promoure mesures concretes per l'equitat de gènere en tots els àmbits de l'organització i el funcionament de l'Ajuntament de Montesquiú.**

El Pla Intern d'Igualtat ha d'esdevenir una eina per fer efectiva la igualtat de dones i homes en les condicions d'accés, manteniment i promoció de l'ocupació al si del consistori.

- **Assolir el compromís polític envers la igualtat de gènere i incorporar**

el principi d'equitat de gènere en l'organització interna de l'Ajuntament de Montesquiú.

El Pla Intern d'Igualtat ha de millorar la capacitat de l'organització per donar exemple i liderar els canvis que es volen promoure en el conjunt de la societat per una igualtat real i efectiva de dones i homes.

4. MARC NORMATIU

La igualtat de dones i homes és un principi jurídic universal reconegut a diversos textos internacionals, europeus, de l'Estat Espanyol i de Catalunya. Aquest principi constitueix un pilar bàsic de les societats democràtiques i vertebrada el reconeixement de drets i llibertats de les dones en diferents àmbits de la vida.

Aquest reconeixement formal ha permès un progrés en el cos legislatiu i també en el context institucional, amb el desenvolupament de polítiques públiques d'igualtat de gènere i d'estructures i organitzacions específiques.

Hi ha un important desplegament normatiu, en els diferents nivells institucionals, que propugna el respecte al principi d'igualtat de dones i homes i fonamenta la implementació de les polítiques d'igualtat en tots els àmbits socials.

A nivell **europeu**, les primeres directrius i disposicions jurídiques en matèria d'igualtat de tracte entre les dones i els homes queden recollides al **Tractat de Roma de 1957**, que imposa l'obligació als Estats Membres de garantir l'aplicació del principi d'igualtat salarial per un mateix treball. Ho trobem en el seu article 119 d'igualtat de remuneració entre dones i homes i segueix, paulatinament, amb l'elaboració i l'adopció de diverses directives. Entre elles, destaca la Directiva 76/207/CEE relativa al principi d'igualtat de tracte de homes i dones en l'accés a l'ocupació, en la formació i la promoció professionals i en les condicions de treball.

Amb l'entrada en vigor del **Tractat d'Amsterdam l'any 1999**, el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes es converteix en un principi bàsic i fonamental en la concepció de la ciutadania europea. Per una banda, els articles 2 i 3 TCE regulen la igualtat d'oportunitats com a missió i objectiu que ha de ser present a totes les polítiques comunitàries, facultant les institucions comunitàries, en el marc de llurs competències, a adoptar mesures adequades per a lluitar contra la discriminació per raó de sexe (article 13 TCE).

Per l'altra, l'article 141 TCE consagra les accions positives com a mesures que, malgrat atorgar un tracte diferent, no poden ser considerades discriminatòries ni poden vulnerar el dret d'igualtat: "(...) *amb la finalitat d'assolir una igualtat real a la pràctica, el principi d'igualtat de tracte no impedeix que els estats membres mantinguin o adoptin mesures que suposin avantatges específics per*

a facilitar al sexe menys representat el desenvolupament d'una activitat laboral o per a prevenir o compensar avantatges en la carrera professional".

A l'**Estat espanyol**, la **Constitució** propugna la igualtat com un dels drets fonamentals de l'ordenament jurídic en el seu **article 14**. A més, en l'**article 9.2** CE imposa l'acció positiva a tots els poders públics, encomanant-los a promoure les condicions per tal que la igualtat sigui real i efectiva. Per últim cal mencionar l'article 35 CE, on es parla del dret al treball de totes les persones espanyoles, el dret a la lliure elecció de professió i ofici, el dret a la promoció en el treball i a una remuneració suficient per mantenir les seves necessitats i les de la seva família, especificant que en cap cas pot fer-se cap discriminació per raó de sexe. La **Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes** preveu tot una sèrie de mesures concretes a implantar tant en les empreses com en les administracions públiques. La llei es refereix "*a la generalitat de les polítiques públiques a Espanya, tant estatals com autonòmiques i locals*".

Entre els punts principals de la normativa s'hi destaca:

Art 3: afegeix com a forma de discriminació la maternitat/paternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil.

Art 7: relaciona les actuacions d'assetjament de forma clara, diferenciant assetjament sexual i assetjament per raó de sexe (verbal i físic).

Art 11: dóna garantia jurídica a les accions positives en qualsevol àmbit com a defensa i foment de la igualtat de gènere.

"Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptaran medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso".

Art 15: consagra el principi de transversalitat de gènere, en afirmar que "*el principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes informarà, amb caràcter transversal, l'actuació de tots els Poders Públics. Les Administracions públiques l'integraran, de forma activa, en l'adopció i execució de les seves disposicions normatives, en la definició i finançament de les polítiques públiques en tots els àmbits i en el desenvolupament del conjunt de totes les seves activitats*".

Art 20: estableix la necessària adequació de les estadístiques amb perspectiva de gènere.

Art 44: reconeix els drets de les persones envers la conciliació de la seva vida laboral i personal, determinant els permisos maternals i paternals per llei.

Art 46: estableix els continguts d'un Pla d'Igualtat, que es poden resumir en: Mesures d'accés al treball, mesures de Classificació professional, mesures de Promoció i formació, mesures en la retribució, mesures en l'ordenació del temps de treball, mesures de conciliació de la vida laboral i personal o familiar i prevenció de l'assetjament sexual.

Pel que fa a l'administració pública, cal destacar el capítol I del títol V de La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, on s'estableixen els criteris d'actuació de les administracions públiques:

Art 51: "*Les Administracions públiques, en l'àmbit de les seves respectives competències i en aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes, haurien de:*

Esmenar els obstacles que impliquin el manteniment de qualsevol tipus de discriminació amb la finalitat d'oferir condicions d'igualtat efectiva entre dones i homes en l'accés a l'ocupació pública i en el desenvolupament de la carrera professional.

Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, sense menystenir la promoció professional.

Fomentar la formació en igualtat, tant en l'accés a l'ocupació pública com al llarg de la carrera professional.

Promoure la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de selecció i valoració.

Establir mesures efectives de protecció enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

Establir mesures efectives per a eliminar qualsevol discriminació retributiva, directa o indirecta, per raó de sexe.

Avaluar periòdicament l'efectivitat del principi d'igualtat en el seus respectius àmbits d'actuació".

Per la seva banda el **Text Refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic**, aprovat per **reial decret legislatiu 5/2015** de 30 d'octubre, obliga als governs locals a elaborar plans d'igualtat, en la seva disposició addicional vuitena:

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

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

Per últim cal anomenar l'**Ordre del Ministeri de la Presidència PRE/525/2005**, de 7 de març, mitjançant la qual s'estableixen diverses mesures dirigides a afavorir la igualtat entre dones i homes. Entre d'altres, s'hi destaca:

Art 1.3: A l'Administració General de l'Estat i els organismes públics i empreses que depenguin d'ella, els òrgans de selecció de personal tindran composició paritària.

Art 7.1: Mesures de promoció de la igualtat de gènere en l'accés a l'ocupació pública: totes les convocatòries dels processos selectius per a l'accés a l'ocupació pública inclouran, si escau, l'esment a la baixa representació de persones d'algun dels dos sexes.

Art 7.2e: Es procurarà obtenir la paritat entre homes i dones en la composició dels òrgans col·legiats de l'Administració General de l'Estat i en els comitès d'experts.

Pel que fa a **Catalunya**, cal destacar alguns articles de l'**Estatut d'autonomia de Catalunya (2006)**:

Art 4.3: *Els poders públics de Catalunya han de promoure els valors de la llibertat, la democràcia, la igualtat, el pluralisme, la pau, la justícia, la solidaritat, la cohesió social, l'equitat de gènere i el desenvolupament sostenible.*

Art 19: Drets de les dones: *"Totes les dones tenen dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, maltractaments i de tota mena de discriminació. Les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats".*

Art 41: "Perspectiva de gènere:

1. *Els poders públics han de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, en la formació, en la promoció professional, en les condicions de treball, inclosa la retribució, i*

- en totes les altres situacions, i també han de garantir que les dones no siguin discriminades a causa d'embaràs o de maternitat.*
- 2. Els poders públics han de garantir la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les polítiques públiques per a aconseguir la igualtat real i efectiva i la paritat entre dones i homes.*
 - 3. Les polítiques públiques han de garantir que s'afrontin de manera integral totes les formes de violència contra les dones i els actes de caràcter sexista i discriminatori; han de fomentar el reconeixement del paper de les dones en els àmbits cultural, històric, social i econòmic, i han de promoure la participació dels grups i les associacions de dones en l'elaboració i l'avaluació d'aquestes polítiques.*
 - 4. Els poders públics han de reconèixer i tenir en compte el valor econòmic del treball de cura i atenció en l'àmbit domèstic i familiar en la fixació de llurs polítiques econòmiques i socials.*
 - 5. Els poders públics, en l'àmbit de llurs competències, i en els supòsits que estableix la llei, han de vetllar perquè la lliure decisió de la dona sigui determinant en tots els casos que en puguin afectar la dignitat, la integritat i el benestar físic i mental, en particular pel que fa al propi cos i a la seva salut reproductiva i sexual”.*

Art 56.3: " Són electors i elegibles els ciutadans de Catalunya que estan en ple ús de llurs drets civils i polítics, d'acord amb la legislació electoral. La llei electoral de Catalunya ha d'establir criteris de paritat entre dones i homes per a l'elaboració de les llistes electorals”.

Art 153: Polítiques de gènere: "Correspon a la Generalitat la competència exclusiva en matèria de polítiques de gènere, que, respectant el que estableix l'Estat en exercici de la competència que li atribueix l'article 149.1.1 de la Constitució, inclou en tot cas:

- a. La planificació, el disseny, l'execució, l'avaluació i el control de normes, plans i directrius generals en matèria de polítiques per a la dona, i també l'establiment d'accions positives per a aconseguir eradicar la discriminació per raó de sexe que s'hagin d'executar amb caràcter unitari per a tot el territori de Catalunya.*
- b. La promoció de l'associacionisme de dones que compleixen activitats relacionades amb la igualtat i la no discriminació i de les iniciatives de participació.*
- c. La regulació de les mesures i els instruments per a la sensibilització sobre la violència de gènere i per a detectar-la i prevenir-la, i també la regulació de*

serveis i recursos propis destinats a aconseguir una protecció integral de les dones que han patit o pateixen aquest tipus de violència.

A nivell de Catalunya cal destacar també la **Llei 8/2006 de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya**. Aquesta llei, com afirma el seu preàmbul, "impulsa un canvi de perspectiva que ha de permetre avançar del concepte de conciliació al concepte de reorganització de la vida personal, familiar i laboral (...), promou la revalorització i el reconeixement social del treball reproductiu i de cura i la revalorització de la vida personal i familiar, amb el complement d'altres mesures que incideixen en la reorganització de la vida laboral, personal i familiar de les persones, com l'adaptació de l'horari dels serveis, la flexibilització dels horaris i l'adopció de mesures que afavoreixin la coresponsabilitat d'homes i dones en la cura dels menors o les persones dependents".

Cal tenir en compte també l'**Acord del Govern de la Generalitat de Catalunya, del 14 de març de 2006**, que estableix que totes les estadístiques relatives a persones que elabori la Generalitat i els organismes vinculats o dependents d'aquesta es recolliran, compilaran, analitzaran i presentaran desagregades per sexe. L'obligació s'estén a tots els registres públics, fitxers automatitzats de dades personals, censos, estudis d'opinió, sondeigs, enquestes i d'altres similars, així com també a les sol·licituds i atorgaments de subvencions, ajuts o beques.

Per últim, cal tenir en compte la **Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes**. Aquesta llei, introdueix al seu preàmbul mecanismes per la transversalitat de gènere, estratègies per garantir el dret d'igualtat efectiva de dones i homes per mitjà de les polítiques de contractació pública, les subvencions, els ajuts, les beques, les llicències administratives i el nomenament paritari en els òrgans de presa de decisions. Incorpora també la perspectiva intersectorial per atendre a la discriminació múltiple.

Cal destacar els articles següents:

Article 6: Funcions dels ens locals de Catalunya

f) Elaborar, aprovar, executar i avaluar els plans d'igualtat de dones i homes destinats al personal a llur servei.

Article 15: Plans d'igualtat de dones i homes del sector públic

1. Les institucions de la Generalitat, l'Administració de la Generalitat i els organismes públics vinculats o que en depenen, i també les entitats, públiques i privades, que gestionen serveis públics, han d'aprovar, en el termini de dos anys

a partir de l'entrada en vigor d'aquesta llei, un pla d'igualtat de dones i homes destinat al personal que hi presta serveis, que s'ha de definir en el conveni col·lectiu o en l'acord de condicions de treball, amb l'objectiu de garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe amb relació a l'accés al treball remunerat, al salari, a la formació, a la promoció professional i a la resta de les condicions de treball.

4. Els plans d'igualtat de dones i homes del sector públic han de complir els requisits següents:

a) Fixar, amb l'elaboració prèvia d'una diagnosi de la situació, els objectius concrets d'igualtat efectiva a assolir, les estratègies i les pràctiques a adoptar per a aconseguir-los, i també l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

b) Tenir en compte, entre altres, els àmbits d'actuació relatius a la representativitat de les dones, l'accés, la selecció, la promoció i el desenvolupament professionals, les condicions laborals, la conciliació de la vida personal, laboral i familiar, la violència masclista, la prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere, la comunicació inclusiva i l'ús d'un llenguatge no sexista ni androcèntric, i també l'estratègia i l'organització interna de l'organisme.

d) Tenir en compte els representants del treballadors a l'hora d'elaborar-los i aprovar-los.

5.PROCÉS METODOLÒGIC

A continuació es detallen les fases del procés metodològic d'elaboració del Pla Intern d'Igualtat ordenades cronològicament, així com les eines utilitzades per a la seva redacció.

Compromís de la Institució	Moment de decisió política i tècnica de posar en marxa un Pla Intern d'Igualtat a l'Ajuntament de Montesquiú.
Reunió inicial	Moment de definició i planificació de tot el procés. Es concreten les persones referents, la temporització del procés de treball i es delimiten la informació i la documentació necessàries.
Recull d'informació i documentació	L'Ajuntament de Montesquiú emet tota la informació i documentació necessària per a la Diagnosi de Gènere.
Entrevistes i Formulari (*)	Es realitzen entrevistes a persones clau i un formulari en línia, dirigit a tot el personal de l'Ajuntament, equip de Govern i oposició, per tal de conèixer la percepció que tenen de la igualtat de dones i homes al si del consistori.
Diagnosi de Gènere	En aquesta fase es procedeix a la recollida i tractament de la informació, tant quantitativa com qualitativa. Amb la diagnosi de gènere, es busca obtenir un mapa de les característiques de l'Ajuntament de Montesquiú, els processos i les pràctiques que hi tenen lloc. La Diagnosi de Gènere pretén identificar els punts forts i punts a millorar per tal de conduir l'Ajuntament de Montesquiú cap a la igualtat d'oportunitats real de les dones i els homes que hi treballen.

Pla d'Acció

Tenint en compte els resultats de la diagnosi, es realitza el Pla d'Acció, que esdevé la planificació de les accions en matèria d'igualtat de gènere que s'impulsaran des de l'Ajuntament de Montesquiú.

Totes les accions tenen l'objectiu de corregir les desigualtats de gènere identificades i van acompanyades d'una descripció, d'indicadors d'avaluació, de les àrees responsables i calendari per dur-les a terme.

Validació i aprovació del document

Les persones referents de l'Ajuntament, són les que fan la validació final del document, conjuntament amb la direcció política.

L'aprovació definitiva del document es fa al Ple Municipal.

*Formulari

El formulari s'ha enviat a 19 persones (corresponent al total de la plantilla de l'Ajuntament, equip de govern i oposició) i han respost 13 persones, 7 dones i 6 homes. El nombre de respostes representa el 68% del total.

TAULA 1. Persones que han respost el formulari

CÀRREC	Dones	Homes
Càrrec Polític	1	3
Plantilla	6	3
TOTAL	7	6

Font: elaboració pròpia a partir de les respostes del formulari, 2019

6. DIAGNOSI DE GÈNERE

6.1 Introducció

La Diagnosi de Gènere és l'anàlisi de l'organització municipal des d'una perspectiva de gènere on s'hi reflecteix el resultat d'un procés en el qual l'estructura i l'organització de l'Ajuntament, així com els processos i les pràctiques que hi tenen lloc, s'analitzen amb l'objectiu d'identificar els aspectes que, amb les modificacions i/o millores oportunes poden conduir l'Ajuntament de Montesquiu cap a la igualtat d'oportunitats real entre les dones i els homes que hi treballen.

En la diagnosi s'hi defineixen el conjunt de **punts forts** (pràctiques o situacions que l'Ajuntament hauria de seguir potenciant) i el conjunt de **punts a millorar** (aspectes que impliquen una discriminació –directa o indirecta- de les dones o que no potencien prou la igualtat de gènere), informació que ens serà imprescindible per dissenyar el Pla d'Acció.

Aquest apartat s'estructura en **les vuit línies estratègiques** esmentades a la introducció. Cada eix estratègic descriu quina és la situació real de les dones i els homes en cada àmbit d'actuació i se'n deriva un anàlisi dels punts forts i els punts a millorar en cada línia estratègica de cara al futur pla d'acció.

6.2 Cultura i Polítiques d'igualtat de gènere

En aquest àmbit s'analitza quin és el valor i impuls que es fa de la cultura i les polítiques d'igualtat de gènere a l'Ajuntament de Montesquiu, així com quin és el grau d'incorporació de la perspectiva de gènere i la cultura de treball dins la política municipal, tant en l'àmbit extern, amb la ciutadania com en la seva organització interna.

COMPROMÍS INSTITUCIONAL AMB LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT

L'Ajuntament de Montesquiu està adherit al I Pla Comarcal d'Igualtat de Gènere d'Osona (2016-2020) i al Pla comarcal per la igualtat per raó d'orientació sexual i identitat de gènere a Osona, aprovat pel ple ordinari de 25 d'octubre de 2016.

D'altra banda també és important destacar que, tal com especifica el cartipàs municipal del 2015, la corporació compta amb una "Regidoria de Polítiques d'Igualtat", cosa que fa palès que les polítiques d'igualtat en tot el seu àmbit, també les dones, són una de les prioritats polítiques de cara a la ciutadania per part de l'equip de govern municipal.

Aquesta sensibilitat política es reflecteix en el pressupost municipal que des del 2016 destina una partida específica per a organitzar temàtiques a entorn de la igualtat de gènere, que es fan a través de la Comissió de Dones de Montesquiú.

L'any 2016 es van destinar 1.811,30 euros en les següents activitats:

- 5è CAP DE SETMANA DE LA DONA
 - Maridatge d'embotits i formatges
 - Shopping bag
 - Zumba
 - Sopar de dones
 - Taller de scrap
- Caminada popular de la dona.
- Concurs Juny, mes de les flors al Bisaura
- Aquagym (juliol)
- Pilates
- Havaneres
- Taller de porteig
- Taller de cuina
- 25 de novembre. Acte reivindicació amb cançons "masclistes".
- Taller de manualitats (1 divendres al mes)
- Curs de decoració Nadalena.
- Caga Tió

Pel que fa a l'any 2017, el pressupost es va incrementar fins als 2.548,77 euros i es van fer les següents activitats:

- 6è CAP DE SETMANA DE LA DONA
 - Xerrada criança respectuosa
 - Customització de roba
 - Taller de bellesa
 - Maridatge de cava i catànies
 - Obra de teatre "Mafalda"
- El ioga de la dansa
- Aquagym (juliol)
- Pilates
- Taller defensa personal. Commemoració 25 novembre (anul·lat per falta quòrum)
- Curs de decoració Nadalenca.
- Caga Tió

L'any 2018, el pressupost es va tornar a incrementar fins als 3.749,55 euros per fer les següents activitats:

- 7è CAP DE SETMANA DE LA DONA
 - Taller mini-móns
 - Xerrada col·loqui conciliació vida laboral i familiar.
 - Taller postres fàcils
- Aquagym (juliol)
- Pilates
- Cicles vitals femenins. Commemoració 25 novembre (anul·lat per falta quòrum)
- Curs de decoració Nadalenca.
- Taller de manualitats (1 divendres al mes)

FORMACIÓ

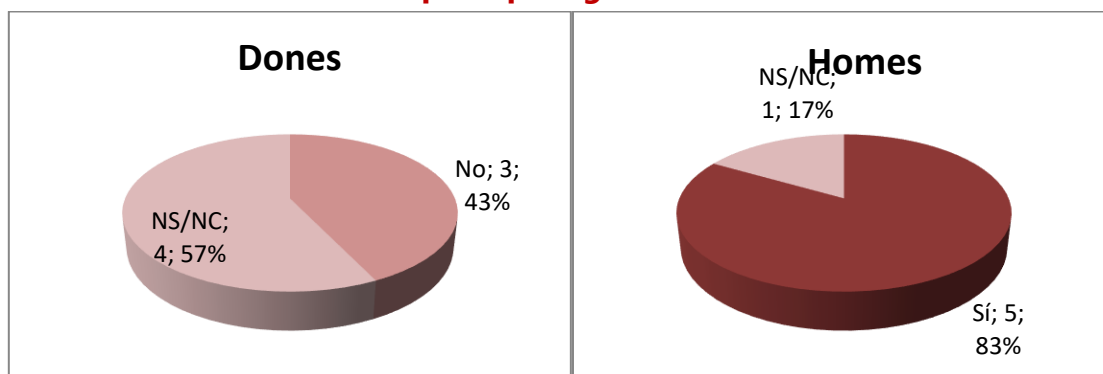
Quant a formació en temes d'igualtat de gènere sí que es detecta un dèficit, ja que fins al maig del 2019 cap persona havia fet formació en igualtat.

PERCEPCIÓ

En les opinions recollides a les entrevistes, la majoria de persones pensa que la igualtat de gènere no és una prioritat a l'Ajuntament, tot i que alguna de les persones ha respost que sí que ho és, però entre moltes altres.

A les respostes al formulari veiem que hi ha molta diversitat d'opinions. D'entrada cal remarcar per sobre de tot que cap dona creu que el principi d'igualtat sigui una prioritat a l'Ajuntament i, en canvi sí que ho creuen el 83% dels homes que han respost el formulari. Al contrari, un 43% de les dones creuen que la igualtat de gènere no és cap prioritat i hi ha un 57% de dones i un 17% d'homes que responen NS/NC, per desconeixement de la pregunta o de què és el principi d'igualtat de gènere.

GRÀFIC 1. Creu que l'Ajuntament té com una de les seves prioritats el principi d'igualtat?



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2019

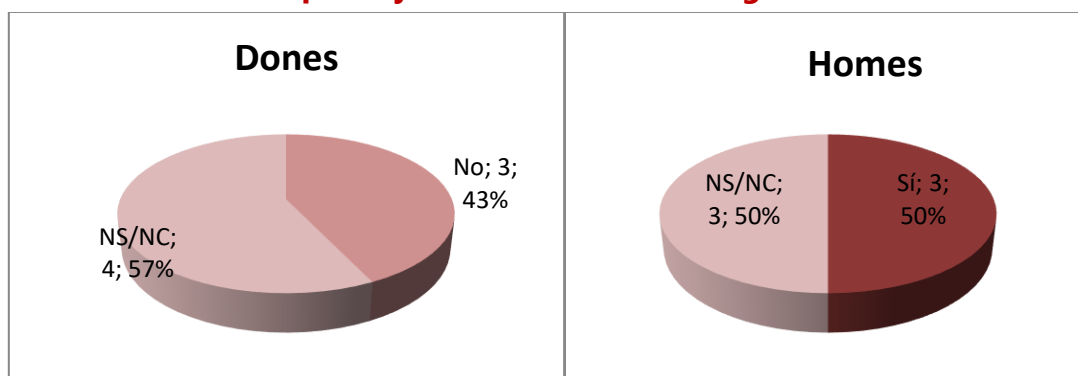
Pel que respecte a la pregunta de si l'Ajuntament fomenta la igualtat dona-home, en les entrevistes la gran majoria de persones no sap dir accions concretes per al foment de la igualtat interna, tret de l'inici d'aquest pla intern d'igualtat. La resposta majoritària és que no hi ha discriminacions.

Pel que fa a les respostes del formulari en línia mostren, novament, disparitat d'opinions sobre aquesta qüestió. Una vegada més, cap dona creu que es fomenti la igualtat home-dona i, en canvi el 50% dels homes sí que creuen. En

aquest cas el 43% de les dones creu que no es fomenta la igualtat, cosa que no diu cap home.

A banda un 50% dels homes i un 57% de les dones han respost NS/NC per desconeixement de la pregunta o de què implica fomentar el principi d'igualtat.

GRÀFIC 2. Creu que l'Ajuntament fomenta la igualtat dona-home?



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2019

Al llarg de les entrevistes, també ha quedat clar que la perspectiva de gènere és un objectiu a assolir en totes les polítiques municipals i que encara hi ha molt camí per fer en aquest sentit.

INDICADORS DE GÈNERE I DADES DESAGREGADES PER SEXE

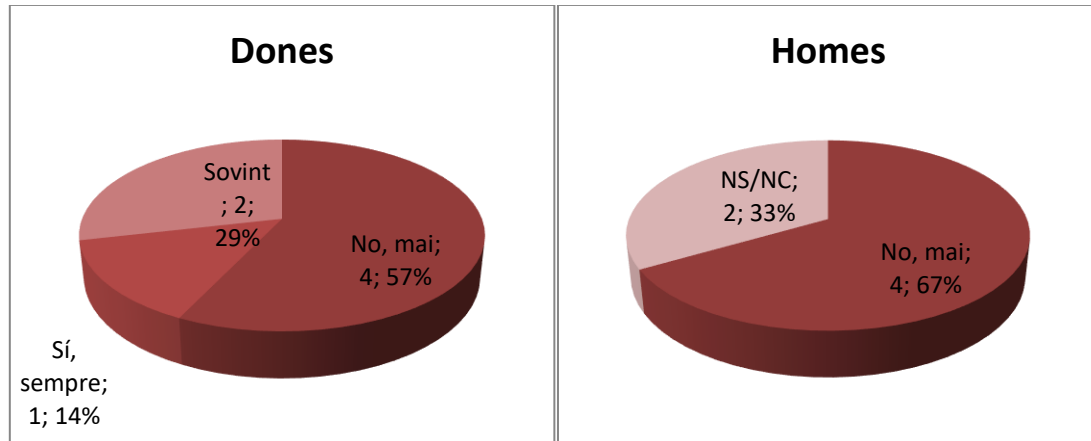
Pel que fa als indicadors de gènere i les dades desagregades per sexe, s'observa que encara no es realitza de forma permanent i sistemàtica des de les diverses àrees de l'Ajuntament. Es fa palès doncs la necessitat d'incorporar la variable "sexe" en totes les bases de dades municipals i potenciar la integració i l'ús d'indicadors que permetin un coneixement d'ambdós sexes. Només així serà possible valorar si les necessitats de les dones i dels homes es tenen en compte en la mateixa mesura.

A les entrevistes, cap de les persones entrevistades ha afirmat que treballa de manera sistemàtica amb dades segregades per sexe.

Pel que fa al formulari, les respostes obtingudes en relació a si des de l'àrea de treball se segreguen les dades per sexe, les respostes indiquen que no hi ha una sistematització clara que permeti fer-ho sempre. Només un 14% de les dones i cap home diuen que sempre desagreguen les dades. També hi ha un 29% de

dones que diuen que ho fan sovint. Destaca el fet que cap home diu que segregui en cap cas dades per sexe. Un 57% de les dones tampoc segreguen mai les dades sexe. Finalment, un 33% dels homes respon NS/NC.

GRÀFIC 3. En les funcions que vostè porta a terme a l'Ajuntament se segreguen les dades per sexe?



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2019

POLÍTIQUES D'IGUALTAT EN L'ÀMBIT LABORAL

L'Ajuntament de Montesquiú, en els darrers anys, no ha implementat cap acció adreçada a detectar ni corregir situacions de discriminació directa o indirecta vers les dones, ni tampoc ha introduït accions positives dirigides a compensar situacions de desigualtat de gènere dins la plantilla de l'Ajuntament. És per aquesta raó que en aquest moment s'ha pres el compromís de fer un Pla Intern d'Igualtat amb una diagnosi prèvia que permeti determinar les mesures prioritàries de les possibles deficiències existents.

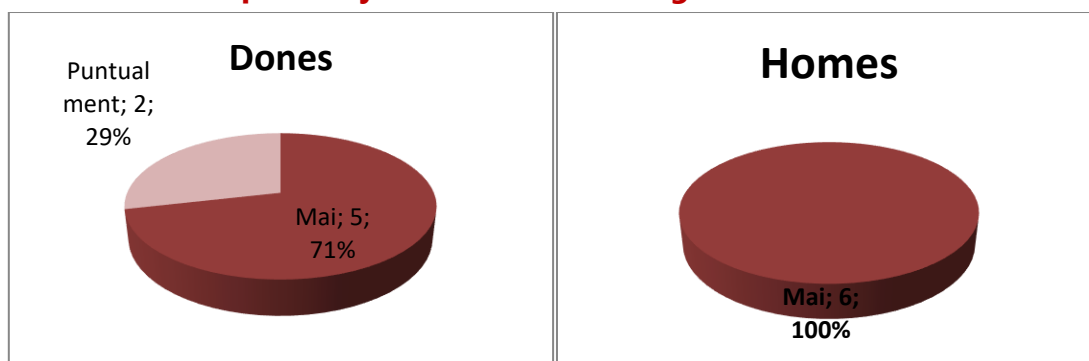
Mentrestant, a les entrevistes tothom assegura que no hi ha desigualtats entre dones i homes a l'Ajuntament.

Les respostes al formulari mostren més diversitat d'opinions. En aquest cas, un 71% de les dones i tots els homes asseguren que Mai hi ha desigualtats al si de l'Ajuntament. Així i tot, un 29% de les dones diu que Puntualment hi ha desigualtats.

Per tant, podem dir que, tot i que no es fan accions concretes, l'opinió

majoritària és bastant positiva vers al fet de si hi ha desigualtats.

GRÀFIC 4. Creu que a l'Ajuntament hi ha desigualtats entre dones i homes?

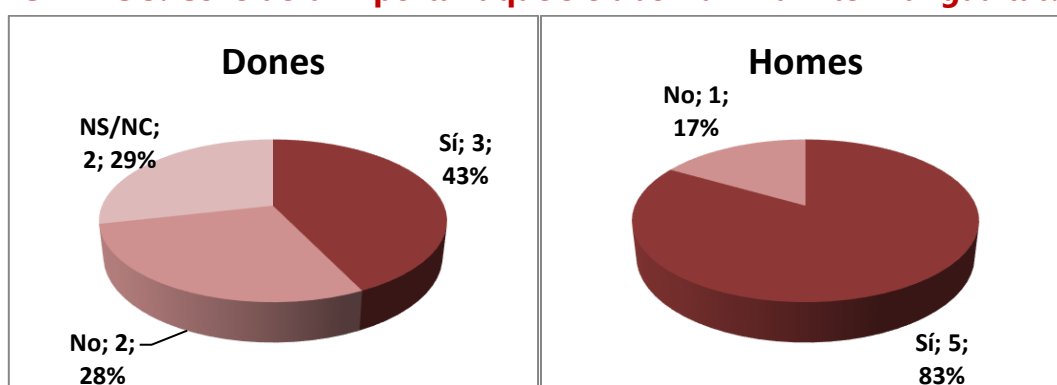


Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2019

Respecte a la importància que es dóna a l'elaboració d'un Pla Intern d'Igualtat, a les entrevistes hi ha gent que pensa que és important fer-lo, especialment per portar a terme la diagnosi i detectar possibles desigualtats ocultes. Altres persones opinen que un ajuntament tan petit no caldria fer aquest Pla.

Al formulari un 83% dels homes i només un 43% de les dones assegura que sí que és important fer un Pla Intern d'Igualtat. Una dada que sorprèn si es té en compte que segons l'opinió de totes aquestes dones la igualtat de gènere no és una prioritat ni es fomenta. De fet un 28% de les dones que han respost l'enquesta i un 17% dels homes diuen que no és important. Finalment, un 29% de les dones respon NS/NC, per desconeixement de la pregunta o de què suposa un Pla Intern d'Igualtat.

GRÀFIC 5. Considera important que s'elabori un Pla Intern d'Igualtat?



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2019

Les diferents percepcions entre homes i dones, pel que fa a les preguntes analitzades confirmen la idea que la igualtat de gènere és un valor que és present a l'Ajuntament, però manca encara un reforç pel que fa a l'àmbit intern per tal de garantir la igualtat real i efectiva per a tothom.

CONTRACTACIONS EXTERNES I BASES DE SUBVENCIONS

Pel que fa a les contractacions externes de serveis, subministraments i obres, si analitzem els plecs de clàusules administratives que regeixen els criteris de contractació, veiem que no sempre s'hi introdueixen criteris d'igualtat de dones i homes, tal com recomana la Llei 17/2015 d'Igualtat efectiva de dones i homes, en l'article 33, referent als contractes de les administracions públiques, on s'exposa *"Les administracions públiques, en l'àmbit de les seves respectives competències, a través dels òrgans de contractació, i en relació amb l'execució dels contractes que subscriuguin, poden establir condicions especials amb la finalitat de promoure la igualtat entre dones i homes en el mercat de treball, d'acord amb el que estableix la legislació de contractes del sector públic"*.

En la documentació que s'ha pogut analitzar, el plec de clàusules administratives particulars reguladores de les obres d'ampliació i reforma del bar de les piscines municipals, sí que hi ha supòsits d'igualtat. Concretament, a la clàusula 14 de preferències d'adjudicació en cas d'empats, es proposa com a segona opció de desempat *"Proposicions presentades per les empreses que, al venciment del termini de presentació d'ofertes, incloguin mesures de caràcter social i laboral que afavoreixin la igualtat d'oportunitats entre dones i homes"*.

A continuació, i a tall de resum, es presenta un quadre que sistematitza els punts forts i els punts a millorar identificats en l'àmbit.

CULTURA I POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE	
PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
- L'Ajuntament està adherit al I Pla comarcal d'Igualtat de gènere d'Osona (2016-2020) i al Pla comarcal per la igualtat per raó d'Orientació Sexual i identitat de gènere a Osona.	-No hi ha perspectiva de gènere a totes aquelles accions que es desenvolupen al si del consistori. - L'opinió general entre les dones és que les polítiques d'igualtat de gènere

<p>-Hi ha una regidoria que vetlla per aquestes polítiques.</p>	<p>no són una prioritat ni es fomenten a l'Ajuntament.</p> <p>-Cap de les persones de la plantilla ha rebut formació en polítiques de gènere.</p>
	<p>-No hi ha una sistematització de treball per a tothom i sempre amb dades desagregades per sexe, ni indicadors de gènere d'avaluació i seguiment.</p>
<p>-La majoria de dones i homes creuen que no hi ha desigualtats a l'Ajuntament, cosa que possiblement respon a la manca de formació i sensibilització en termes de gènere que s'ha detectat.</p> <p>-Els plecs de clàusules de contractació inclouen criteris de gènere.</p>	<p>-Un 29% de dones creu que puntualment hi ha desigualtats a l'Ajuntament.</p>

6.3 Comunicació, imatge i llenguatge

Aquest àmbit analitza i avalua la introducció de la perspectiva de gènere en la comunicació interna i externa de l'Ajuntament. Té per objectiu valorar com l'Ajuntament contribueix a fer visibles les dones, valora la neutralitat en la imatge que projecta l'Ajuntament i valora la neutralitat del llenguatge utilitzat tant en la documentació escrita com en la comunicació oral.

En aquest sentit, hem de recordar que La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, obliga els Poders Públics a implementar un llenguatge no sexista en l'àmbit administratiu i el seu foment a la totalitat de les relacions socials, culturals i artístiques (article 14.11).

Ahora, el Decret 162/2002, de 28 de maig, de modificació del Decret 107/1987, de 13 de març, pel qual es regula l'ús de les llengües oficials per part de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, amb l'objecte de promoure l'ús d'un llenguatge simplificat i no discriminatori i de la terminologia catalana normalitzada, obliga a l'ús no androcèntric ni sexista del llenguatge i a la

utilització de termes que no suposin una discriminació per raó de sexe.

LLENGUATGE I IMATGE DE LES COMUNICACIONS EXTERNES I INTERNES

Els mitjans de comunicació locals que s'utilitzen des de l'Ajuntament de Montesquiú són "El butlletí del poble", la pàgina web institucional i perfils de Twitter i Facebook.

Pel que fa a "El butlletí del poble" està escrit en llenguatge inclusiu i no androcèntric.

Quant a la pàgina web municipal està escrita amb llenguatge inclusiu, tal com es demostra en la salutació de l'alcaldeessa. En tota la pàgina es denota un treball per tal que el llenguatge sigui inclusiu i només es detecten algunes mostres de llenguatge androcèntric. Un exemple és l'apartat titulat "Tècnics municipals". En aquests casos, per tal de no invisibilitzar que les dones també fan tasques en ens municipals com l'Ajuntament.

En altres apartats també hi ha alguna mostra de llenguatge androcèntric, com per exemple el que explica l'E-Tauler, en què es diu "L'avantatge pel ciutadà és que pot accedir a les publicacions oficials de qualsevol municipi sense haver de desplaçar-se sempre que facin servir la mateixa eina."

Pel que fa a la pàgina de Facebook està escrita majoritàriament en llenguatge inclusiu amb només alguna mostra de llenguatge androcèntric de manera puntual. Un exemple el trobem en una publicació del 13 de febrer del 2019 que diu "Aquest cap de setmana, els alumnes de l'@iesmoisesbroggi realitzen a les Codines les pràctiques del curs per a presentar-se a les oposicions de bombers, mossos i policies locals".

Al perfil de Twitter passa exactament el mateix perquè, en diverses ocasions, com el cas de l'exemple anterior, els textos són els mateixos.

L'Ajuntament de Montesquiú també compta amb fulletons i cartells de campanyes puntuals on veiem que es fa un ús del llenguatge inclusiu.

Referent a les imatges que apareixen a tots aquests mitjans de comunicació, els fulletons i les publicacions puntuals són sempre igualitàries i respectuosos amb les dones i els homes. En cap cas s'observa una imatge sexista o denigrant.

Si ens fixem ara en el llenguatge intern, veiem que les actes de ple tenen un format completament inclusiu i que no dona peu a fer servir el llenguatge androcèntric. Un exemple clar és l'acta del ple del 24 d'abril del 2018. Tan sols en els casos en què s'ha canviat la persona que fa les tasques de secretaria es nota un ús del llenguatge androcèntric que caldria evitar. Un exemple el trobem en l'acta de ple del 23 de novembre del 2017 en què diu: "Secretari: Maria Rosa Vilaplana".

El mateix passa amb les actes de Junta de Govern Local, que sempre estan escrites en llenguatge inclusiu amb només les excepcions de quan canvia la persona que fa les tasques de secretaria.

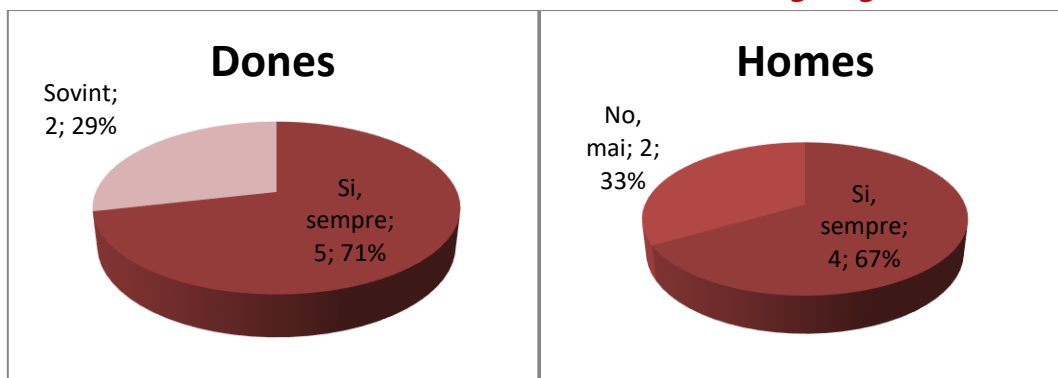
En altres documents com les instàncies genèriques es mostra un ús del llenguatge androcèntric, ja que hi apareixen expressions com "Dades del Representant" o "Dades del Sol·licitant/Interessat".

Pel que fa a documents com les ofertes laborals, es fa servir un llenguatge inclusiu com per exemple en l'oferta d'un lloc de treball d'administratiu/va del maig del 2018.

Si atenem a l'opinió de les persones que hi ha a l'Ajuntament hi ha disparitat d'opinions, la majoria assegura que les persones individuals intenten fer un esforç per usar un llenguatge inclusiu, però que no hi ha directrius establertes per tal que facin servir aquest tipus de llenguatge. Igualment, la majoria de persones entrevistades asseguren que en el llenguatge oral es té molta menys cura que en el llenguatge escrit a l'hora d'usar un llenguatge inclusiu.

Pel que fa a les respostes del formulari en aquest àmbit veiem que hi ha força unitat en les opinions. Un 71% de les dones i un 67% dels homes creuen que sempre s'usa un llenguatge no sexista. A més, un 29% de les dones diu que sovint es fa ús d'aquest llenguatge. En canvi, un 33% dels homes diu que mai s'usa un llenguatge no sexista.

GRÀFIC 6. En la seva àrea de treball s'utilitza un llenguatge no sexista?



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2019

A continuació, i a tall de resum, es presenta un quadre que sistematitza els punts forts i els punts a millorar identificats en l'àmbit.

COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE	
PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
<ul style="list-style-type: none"> -Llenguatge inclusiu a "El butlletí del poble", fulletons i cartells i publicacions puntuals. -Les actes de ple i de junta de govern local estan fetes amb una fórmula que propicia el llenguatge inclusiu. -Imatges igualitàries i no sexistes en les publicacions locals. -Llenguatge inclusiu a les ofertes laborals. -La percepció del llenguatge no sexista és majoritàriament molt positiva. 	<ul style="list-style-type: none"> -Llenguatge puntualment androcèntric en la pàgina web i els diferents perfils de xarxes socials. -Documents interns com la instància genèrica utilitza un llenguatge androcèntric. -Queda clar que el llenguatge no sexista no és quelcom que s'hagi posat sobre la taula com a directriu, ni en el llenguatge escrit ni en l'oral.

6.4 Representativitat horitzontal i vertical de les dones

Aquest àmbit estudia, analitza i valora si la distribució del personal està equilibrada en tots els nivells organitzatius (unitats, categories i òrgans de govern), en els càrrecs de decisió i també en tots els departaments o àrees de treball en els que s'estructuri l'Ajuntament.

PLANTILLA DE LA CORPORACIÓ MUNICIPAL

Pel que fa a la plantilla de l'Ajuntament, en termes de sexe, veiem que hi ha una majoria de dones. En total, la plantilla està composta per 12 persones; 8 dones i 4 homes.

TAULA 2. Nombre de dones i homes en plantilla

Plantilla		
Dones	8	67%
Homes	4	33%
TOTAL	12	100%

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament, 2019

Pel que fa a l'edat del personal que treballa a l'Ajuntament, veiem que hi ha varietat d'edats, tot i que el 50% de les dones tenen entre 51 i 60 anys. La resta de dones, el 25% tenen entre 21 i 30 anys i el 25% restant tenen entre 31 i 40 anys. El 50% dels homes tenen entre 41 i 50 anys, un 25% està entre 31 i els 40 anys i la resta estan entre els 51 i els 60 anys.

TAULA 3. Edat de la plantilla

Edat	Dones	%	Homes	%
21-30	2	25		
31-40	2	25	1	25
41-50			2	50
51-60	4	50	1	25
TOTAL	8	100%		100%

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament, 2019

DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL PER CATEGORIES LABORALS

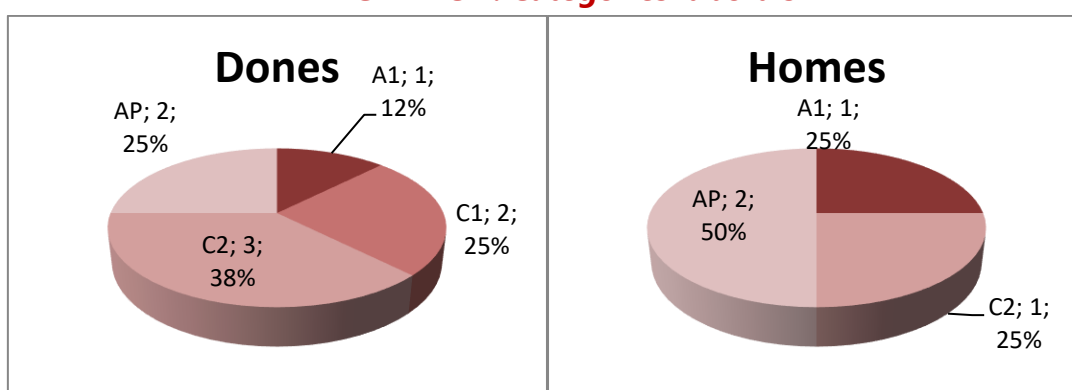
L'Ajuntament de Montesquiú classifica el personal en quatre grups professionals: AP, C2, C1 i A1. Aquests grups engloben les persones que treballen a la corporació en funció del seu lloc de treball. Si s'analitza el nombre d'homes i dones per grup professional, s'observa que les treballadores i els treballadors es distribueixen de manera diferencial. Si ens fixem en les dones, veiem que el gruix més important, un 62,5%, estan entre les categories C1 i C2. També hi ha un 12,5% de dones que estan a la categoria A1, i la resta, un 25%, són a la categoria AP. Pel que fa als homes un 25% són a la categoria A1, un altre 12,5% a la categoria C2, i la resta, un 50%, a la categoria AP.

TAULA 4. Categories laborals

Categoria	Dones	%	Homes	%
A1	1	12,5%	1	25%
A2				
C1	2	25%		
C2	3	37,5%	1	25%
AP	2	25%	2	50%
TOTAL	8	100%	4	100%

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament, 2019

GRÀFIC 7. Categories laborals



Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament, 2019

DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL PER ÀREES DE TREBALL

L'Ajuntament de Montesquiú es caracteritza per tenir unes àrees de treball més feminitzades i altres més masculinitzades. En àrees tradicionalment feminitzades com Educació, Neteja o Administració, entre el 75% i el 100% del personal són dones. En canvi, en àrees masculinitzades com la brigada el 100% del personal són homes. Podem afirmar que a l'Ajuntament de Montesquiú es perpetuen els rols de gènere i, per tant, de la segregació horitzontal. La segregació horitzontal no és un element de discriminació en si mateix, però sí que és un element que perpetua els rols de gènere.

TAULA 5. Àrea de treball

Àrea	Dones	% del total de l'àrea	Homes	% del total de l'àrea
Administració	3	75%	1	25%
Brigada			3	100%
Educació	3	100%		
Neteja	2	100%		

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament, 2019

REPRESENTACIÓ DEL PERSONAL

Pel que fa a la representació del personal a l'Ajuntament, hi ha una delegada del personal laboral que és una dona.

Quant al personal hi ha un Acord Bàsic de Condicions de Treball de l'Ajuntament de Montesquiú aprovat el 2010.

En termes d'igualtat de gènere i violència masclista cal destacar l'article 20 en què es garanteix la possibilitat d'obtenir una excedència voluntària en cas de violència de gènere. A més, durant els dos primers mesos de l'excedència, la treballadora tindrà dret a percebre les retribucions íntegres i, en el seu cas, les prestacions familiars per fill a càrrec. A banda, a l'article 34 s'ofereixen permisos per situacions de violència de gènere, en què es permet que les dones amb aquestes situacions puguin demanar permisos, flexibilitat horària i reducció de jornada, després de l'estudi concret de cada cas.

En el capítol Seguretat i salut, també hi ha un apartat de protecció de l'embaràs per garantir tots els drets en aquesta situació.

No hi ha, però, altres supòsits que garanteixin la igualtat de gènere real i efectiva en els diversos àmbits, com la selecció del personal, la promoció o la formació.

PARTICIPACIÓ POLÍTICA

L'anàlisi de la paritat en la representació política és un element clau per a l'impuls de les polítiques d'igualtat de gènere. A Montesquiú, el ple Municipal de l'actual mandat (2019-2022) està compost per 7 persones de les quals el 43% són dones i el 57% són homes. Podem afirmar que el ple municipal és paritari

quant a representació política. Pel que fa a l'equip de govern d'ERC està compost per un 67% de dones i un 33% d'homes. De manera que està format per una majoria de dones.

ERC, el partit a l'equip de govern, va presentar una dona com a cap de llista, fet que trenca de manera evident la tendència de les llistes de política municipal presentades en la majoria d'ajuntaments de l'Àrea de Barcelona. La CUP, per la seva banda, també va presentar una dona i, en canvi, el PDeCAT va presentar un home com a cap de llista.

GRÀFIC 8. Composició del Ple Municipal



Font: elaboració pròpia a partir de l'acta de la sessió de constitució del nou Ajuntament de Montesquiú, 2019

Si ens centrem en les àrees de gestió de l'Equip de Govern, veiem que hi ha un cert trencament dels rols de gènere en àrees com Alcaldia o Hisenda, que són àrees plenament masculinitzades que, en aquest cas, encapçala una dona. Podem dir que hi ha, per tant, un cert trencament dels estereotips de gènere que esbiaixa la segregació horitzontal. Aquesta segregació no és un element de discriminació en si mateix, però sí que és un element que perpetua els rols de gènere.

TAULA 6. Àrees de gestió de l'Equip de Govern

	Dones	Homes
Alcaldia, Hisenda, Sanitat, Medi Ambient, Indústria, Turisme i Personal	1	
Urbanisme, Obres i Serveis, Comerç, Educació i Esports		1
Cultura, Festes, Joventut, Igualtat, Habitatge i Benestar Social	1	

Font: elaboració pròpia a partir de la documentació cedida per l'Ajuntament, 2019

A continuació, i a tall de resum, es presenta un quadre que sistematitza els punts forts i els punts a millorar identificats en l'àmbit.

REPRESENTATIVITAT HORIZONTAL I VERTICAL DE LES DONES	
PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
-A la plantilla de l'Ajuntament de Montesquiú hi ha una majoria de dones, trencant la tendència habitual de l'administració pública	
-Hi ha varietat d'edats pel que fa al personal, tot i que el col·lectiu masculí és lleugerament més envellit.	
	-Es perpetuen els rols de gènere pel que fa a les funcions laborals i les àrees de treball.
-La representant del personal és una dona.	Hi ha mesures de conciliació / flexibilitat i de suport a les dones que pateixen violència masclista al conveni laboral
-El ple municipal és paritari quant a la representació de dones i homes. -A l'equip de govern hi ha una majoria de dones. -L'alcaldeessa és una dona, trencant la tendència de la política catalana.	

6.5 Selecció de personal, avaluació del rendiment, formació, desenvolupament i promoció del personal

Aquest àmbit analitza i valora el grau d'implementació del principi d'igualtat en les diverses modalitats d'accés al treball (tant en les contractacions com en les promocions internes), tenint en compte el disseny i la implementació, en l'accés a la formació de tot el seu personal i en com l'Ajuntament contribueix al desenvolupament professional.

CRITERIS DE SELECCIÓ

No existeix a l'Ajuntament de Montesquiu un protocol específic per a la selecció de personal amb uns criteris definits que garanteixin la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. No es requereix, entre altres coses que els tribunals sigui paritaris o que les persones que en formen part tinguin coneixements en gènere.

Cal destacar, també, que en els processos selectius no s'estableix com a requisit tenir coneixements en gènere, en aquest aspecte cal recordar que aquesta mesura s'estableix com a un dels criteris d'actuació de les Administracions públiques en la Llei d'Igualtat 3/2007, en l'article 51: *les Administracions públiques, en l'àmbit de les seves competències respectives i en aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes, hauran de(...) c) Fomentar la formació en igualtat, tant en l'accés a l'ocupació pública com al llarg de la carrera professional.* Igualment, s'ha de destacar que en la Llei catalana 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes, en el seu article 16 relativa a Ocupació pública, preveu la incorporació de normativa d'igualtat i sobre violència masclista en els processos de selecció i provisió. Concretament al punt 3 de l'article diu: *"Els temaris per a l'accés a l'ocupació pública han d'incloure els continguts relatius a la normativa sobre igualtat efectiva de dones i homes i sobre violència masclista que s'han d'aplicar en l'activitat administrativa i en el desenvolupament de les polítiques d'igualtat efectiva".*

Els darrers processos de selecció de personal han estat:

- Procés de selecció plaça administratiu/va 2016. En aquest procés el tribunal estava format per 1 home de l'Ajuntament de Montesquiu, 1 dona de representant de l'Escola d'Administració Pública i 1 dona del Consorci de la Vall del Ges, Orís i Bisaura. Per tant era paritari. En aquest cas hi va haver 11 persones aspirants de les quals 9 eren dones i 2 homes. Es va fer una proposta de nomenament i posterior contractació a un home.
- Procés de selecció plaça administratiu/va 2018. En aquest cas el tribunal estava format per 1 home de l'Ajuntament de Montesquiu, 1 home de representant de l'Escola d'Administració Pública i 1 dona del Consorci de la Vall del Ges, Orís i Bisaura, de manera que també era paritari. En aquest cas hi va haver 10 persones admeses, de les quals 8 eren dones i 2

homes. Es va proposar el nomenament i posterior contractació a una dona.

En aquesta legislatura hi ha hagut diverses incorporacions a la plantilla, que en la majoria de casos repeteixen els estereotips de gènere que ja s'han detectat en la segregació horitzontal del personal. Així veiem que:

2015

- Brigada municipal: 1 home
- Llar d'infants: 1 dona

2016

- Brigada municipal: 1 home
- Administració: 1 home
- Llar d'infants: 1 dona

2017

- Brigada municipal: 2 homes
- Llar d'infants: 1 dona

2018

- Secretaria: 1 home
- Administració: 1 dona
- Brigada municipal: 2 homes
- Llar d'infants: 1 dona

Aquests processos s'han portat a terme amb criteris de selecció neutres i amb els procediments reglamentaris de les administracions públiques.

FORMACIÓ

Pel que fa a la formació, la percepció de les persones entrevistades és unànime i convençuda pel que fa a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes per accedir a formació.

Segons les dades facilitades per l'Ajuntament, en aquesta legislatura les dones han fet 225 hores de formació, el que suposa que van fer un 53% del total de formació que va fer el personal. Els homes, per la seva banda, en van fer 198 hores, que representa el 47% del total. Tota la formació s'ha rebut dins l'horari laboral.

TAULA 7. Formació

Formació	Dones	Homes	Hores
SITMUN bàsic municipal	1		10
Actualització normativa en matèria d'activitats	1		20
Aplicador i manipulador fitosanitari		1	25
Interpretació actualitat jurídica en l'àmbit educatiu		1	4
Manipulació higiènica aigua de consum humà en abastaments senzills		1	10
Manipulació aliments	2		6
Poda arbrat		1	14
Actualització normativa matèria règim jurídic i procediment administratiu	1		20
Com ser educador/a escola bressol? Competències, rols i emocions en joc	1		18
Elements d'obra bàsics	1		20
Gestió municipal del soroll	1		20
Introducció a la gestió i simplificació de la documentació electrònica en els ens locals	1		8
La nova eina del padró	2		12
La selecció de personal permanent i temporada a les entitats locals Pressupostos 2017.	1		4
Primers auxilis escoles bressol	1		8
Primers auxilis		1	3
Protecció de dades	1		6
Soldadura		2	20
Ús de serra mecànica dalt de l'arbre		1	14
Trepa i rescat aeri		1	28
Coneixements elements de fontaneria i sanejament		2	20
Contractació en el sector públic	1		15
Instal·lació de reg en jardineria pública		1	20
Taller per elaboració Catàleg de serveis	2		20
TOTAL FORMACIÓ DONES	225 hores	53% de la formació	
TOTAL FORMACIÓ HOMES	198 hores	47% de la formació	

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament, 2019

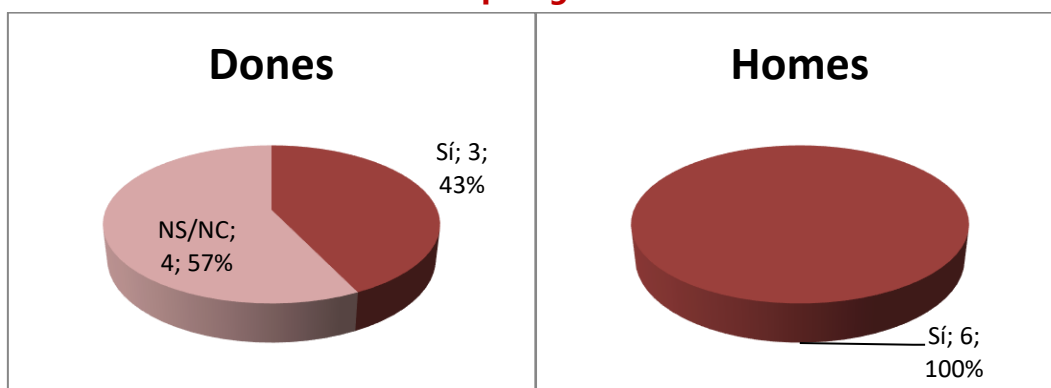
PROMOCIÓ

Pel que fa a la promoció, la documentació cedida per l'Ajuntament i les respostes a les entrevistes fetes a la plantilla, demostren que no hi ha hagut promocions aquesta legislatura.

Pel que fa a la percepció del personal, a les entrevistes tothom és conscient que no hi ha uns criteris definits i hi ha unanimitat en el fet que tothom creu que si es fessin promocions, es farien de manera igualitària entre dones i homes.

En el formulari queda reflectit que el 100% dels homes que han respost i el 43% de les dones pensen majoritàriament que sí que es compleixen els criteris d'igualtat en les promocions. En canvi, un 57% de les dones responen NS/NC, segurament pel fet que no hi ha criteris establerts que garanteixin la igualtat ni s'han fet promocions.

GRÀFIC 9. Considera que els criteris de promoció de l'Ajuntament afavoreixen per igual dones i homes?



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2019

A continuació, i a tall de resum, es presenta un quadre que sistematitza els punts forts i els punts a millorar identificats en l'àmbit.

SELECCIÓ DE PERSONAL, AVALUACIÓ DEL RENDIMENT, FORMACIÓ, DESENVOLUPAMENT I PROMOCIÓ DEL PERSONAL	
PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
-Criteris de selecció neutres, atenent-se a la legalitat vigent.	-No existeix un protocol específic per a la selecció de personal que garanteixi la igualtat real i efectiva entre dones i homes en aquests

	<p>processos.</p> <p>-No es garanteix que els tribunals siguin paritaris.</p> <p>-Els processos selectius no estableixen com a requisit la formació en gènere ni del tribunal ni de les persones que es presenten a les places.</p>
-La percepció és que hi ha criteris igualitaris a l'hora d'accedir a la formació.	-Els homes han rebut proporcionalment més hores de formació que les dones de la plantilla.
-Tots els homes i el 43% de les dones asseguren que no hi ha desigualtats per raó de gènere a l'hora de fer efectives les promocions.	-No hi ha criteris definits per a la promoció personal que garanteixin la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
-La percepció a les entrevistes és unànime en el sentit que tothom creu que no hi hauria desigualtats de gènere si es fessin promocions.	

6.6 Condicions laborals i política salarial: contracte, jornada i nivell salarial

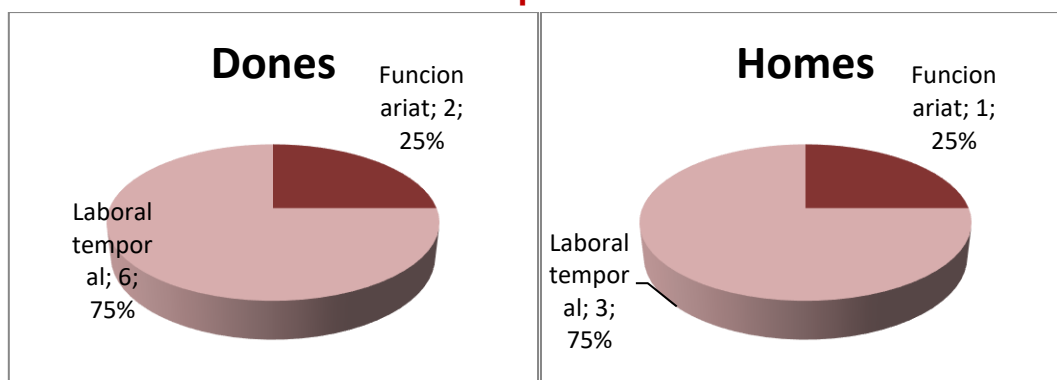
En aquest apartat s'analitzen les condicions laborals i la política salarial de les persones que treballen a l'Ajuntament i, en particular s'estudien i valoren les diferències de dones i homes pel que fa al tipus de contracte, l'antiguitat, la jornada laboral i la retribució.

TIPUS DE CONTRACTE

L'Ajuntament de Montesquiú compta amb un 25% de funcionariat, un 75% de personal laboral temporal.

Si atenem a la variable sexe veiem que el 25% de les dones són funcionàries i la resta tenen contracte laboral temporal. Per tant, només el 25% de les dones tenen un contracte laboral no temporal. Pel que fa als homes, hi ha un 25% de funcionariat i el 75% restant té contracte laboral temporal. Per tant, la situació es repeteix i podem afirmar que les dones i els homes tenen la mateixa situació de manca d'estabilitat laboral pel que fa a la relació contractual.

GRÀFIC 10. Tipus de contracte



Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament, 2019

ANTIGUITAT

Les dades relatives a l'antiguitat del personal mostren l'existència de relacions laborals diverses, que van des d'incorporacions més recents fins a més antigues. Cal destacar que tots els homes fa 5 anys o menys que treballen a l'Ajuntament. En canvi, pel que fa a les dones el 75% fa més d'11 anys que hi treballen. D'aquestes, la meitat fa més de 21 anys que són a l'ajuntament. Podem afirmar, doncs, que la tendència a la permanència de l'Ajuntament és superior entre les dones.

TAULA 8. Antiguitat

Anys que fa que hi treballa	Dones	Homes
Fins a 5 anys	1	4
de 6 a 10	1	
d'11 a 15	3	
de 16 a 20		
Més de 21	3	
TOTAL	8	4

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament, 2019

JORNADA DE TREBALL

Pel que fa a la jornada laboral, el 75% de la plantilla fa jornada laboral completa i la resta fan jornada parcial. De la gent que fa jornada parcial, que són tres persones, dues són dones i un és un home. Que hi hagi més dones que homes fent jornada parcial fa palès que es perpetua una concepció del treball amb un profund biaix de gènere, ja que són les dones les que fan aquests horaris perquè com a societat s'entén que són elles les que han de tenir un paper més

rellevant en l'àmbit domèstic i familiar, mentre que els homes continuen tenint un paper de proveïdors principals de la llar.

Quant a l'horari laboral, el 100% de la plantilla fa jornada continuada.

RETRIBUCIÓ

Per estudiar les retribucions de la plantilla de l'Ajuntament de Montesquiú es faran servir dades relatives, per una banda, als salaris base i, per l'altra, als salaris anuals bruts, inclosos complements i plusos.

Calculem la desigualtat salarial que hi ha entre les dones i els homes de l'Ajuntament comparant el salari anual brut del personal, però depenent de la categoria laboral que li ha estat atorgada segons el lloc de treball que ocupa.

D'entrada vegem que només podem comparar les categories C2 i AP, perquè l'únic home que hi ha a la categoria laboral A1 no cobra un salari sinó una gratificació per acumulació, ja que la major part de la jornada la fa en un altre ajuntament.

En la categoria AP la desigualtat salarial és en favor dels homes, pràcticament un 16%. Això vol dir que **els homes** d'aquesta categoria cobren més de **3.000 euros anuals més que les dones.**

La retribució en aquest grup professional AP està basat en un altre sistema retributiu, en què **els homes** d'aquesta categoria cobren molt pocs complements però **tenen un salari base molt elevat, molt més elevat que totes les altres categories.**

Pel que fa al grup professional C2, les diferències són encara més significatives. En aquest cas **els homes cobren un 49,35% més que les dones**, el que suposa més de 12.500 euros anuals més.

Aquesta desigualtat salarial s'explica pel tipus de feina que fa el personal de la categoria C2 que, tal com mostra la taula del tipus de tasques laborals, es centra en Educació. Es tracta, per tant, d'una feina feminitzada que, en aquesta societat heteropatriarcal, són menys valorades que les feines masculinitzades. En canvi els homes de la categoria C2 fan tasques masculinitzades, com el manteniment que són molt més ben valorades en tots els sentits i, també, en la retribució. El

mateix passa amb les desigualtats dels homes de la categoria AP respecte a les dones de la mateixa categoria. Els homes de la categoria AP fan tasques de brigada i manteniment, que queda clar que estan més ben valorades que les tasques de neteja, que fan les dones de la categoria AP.

Ens ho detallen les taules següents:

TAULA 9. Diferències salarials dona-home (plusos i complements inclosos)

Categoria laboral	Dones	Homes	Diferència salarial	Desigualtat Salarial
A1	45.014,62 €	-	-	-
A2				
C1	27.269,62 €			
C2	13.027,14 €	25.721,36 €	12.694,22 €	49,35%
AP	17.756,13 €	21.070,56 €	3.314,43 €	15,73%

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament, 2019

TAULA 10. Tipus de tasca laboral dins el consistori

Grup professional	Tipus de tasca laboral	Dones	Homes
A1	Administració	1	1
C1	Administració	2	
C2	Educació	3	
	Brigada		1
AP	Neteja	2	
	Brigada		2

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament, 2019

Per afinar una mica més l'origen de les diferències salarials, analitzem quina és la situació a les retribucions salarials bàsiques per categories laborals. **El que vegem és que en la categoria AP la desigualtat salarial en favor dels homes augmenta considerablement i arriba fins al 39,83%**. Aquesta diferència salarial és molt superior a la mitjana de la bretxa salarial catalana, que està en un 25% a favor dels homes segons les xifres de l'estudi "La situació de desigualtat salarial a Catalunya entre homes i dones", elaborat per la Generalitat

de Catalunya a través de l'Observatori del Treball i Model Productiu¹.

Per tant, queda clar que en aquest cas la desigualtat salarial no ve donada pels complements i plusos tal com acostuma a passar al mercat laboral català, ja sigui públic com privat. En aquest cas, en canvi, la diferència salarial ve donada ja al salari base.

En canvi, en la categoria C2, la situació és completament a la inversa. Si s'analitza tan sols el salari base, ens trobem que hi ha desigualtat salarial, però en favor de les dones. Concretament el seu salari base és un 54% superior al dels homes. En aquest cas és evident, doncs, que les diferències salarials venen donades pels complements retributius.

Ens ho mostra la taula següent.

TAULA 11. Nivells salarials home-dona per categories professionals (salari base sense plusos i complements)

Categoria laboral	Dones	Homes	Diferència salarial	Desigualtat
A1	16.479,12 €	-	-	-
A2				
C1	10.698,66 €			
C2	12.618,85 €	8.149,54 €	-4.469,31 €	-54,84%
AP	11.784,78 €	19.586,91 €	7.802,13 €	39,83%

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament, 2019

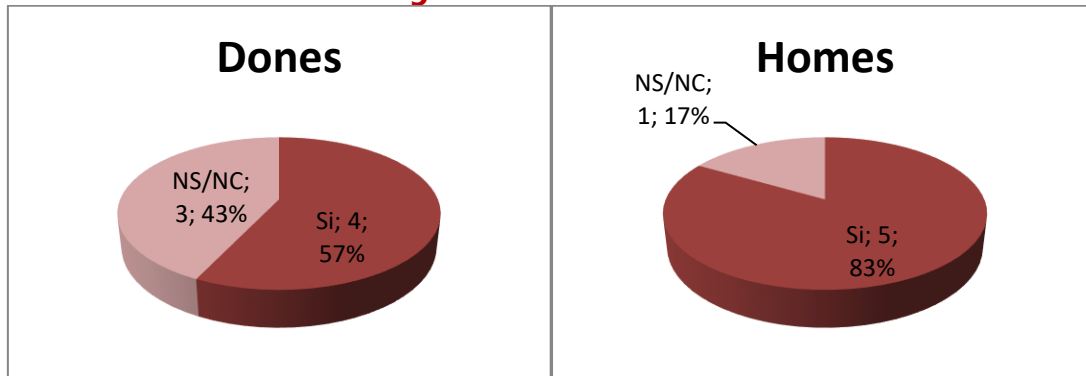
Per acabar aquest apartat s'exposen les dades relatives a la percepció del personal respecte a la igualtat retributiva.

A través de les entrevistes s'ha constatat que l'opinió de totes les persones entrevistades creuen que hi ha igualtat retributiva, encara que la majoria no coneixen les dades.

Quant al formulari, vegem que el 57% de les dones i el 83% dels homes diuen que sí que hi ha igualtat retributiva. En canvi, un 43% de dones respon NS/NC.

¹ “La situació de desigualtat salarial a Catalunya entre homes i dones” es pot veure a <http://web.gencat.cat/ca/actualitat/detall/Desigualtat-salarial-entre-homes-i-dones>

GRÀFIC 11. Hi ha igualtat retributiva entre dones i homes?



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2019

A continuació, i a tall de resum, es presenta un quadre que sistematitza els punts forts i els punts a millorar identificats en l'àmbit.

CONDICIONS LABORALS: CONTRACTE, JORNADA I NIVELL SALARIAL	
PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
-Tendència a una major permanència de dones que d'homes a la plantilla.	
-El 100% de la plantilla fa jornada continuada.	
	-A l'Ajuntament de Montesquiú hi ha desigualtat salarial. La més important és a la categoria C2, en què segons el salari anual brut els homes cobren pràcticament un 50% més que les dones . A la categoria AP també hi ha diferències, ja que ells cobren pràcticament del 16% més . Això s'explica perquè aquests homes fan tasques masculinitzades mentre que elles fan tasques feminitzades, cosa per la qual seria pertinent fer una nova relació de llocs de treball, però ara amb perspectiva de gènere.

6.7 Assetjament sexual i per raó de sexe i actituds sexistes

Aquest àmbit analitza l'existència de possibles actituds sexistes i de tracte discriminatori de qualsevol mena, així com els mecanismes de prevenció, detecció i actuació en matèria d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe que desenvolupa l'Ajuntament.

MECANISMES DE PREVENCIÓ, DETECCIÓ I ACTUACIÓ CONTRA L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

L'Ajuntament de Montesquiú no disposa de mecanismes de prevenció, detecció i actuació contra l'assetjament sexual i per raó de sexe.

La Llei 17/2015 d'Igualtat efectiva de dones i homes, en l'article 62, referent al Protocol d'actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe exposa que *"per a la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, les administracions públiques han de negociar amb la representació legal de les treballadores i treballadors un protocol d'actuació"*. En el cas de Montesquiú l'Ajuntament no disposa d'un Protocol d'Assetjament Sexual i per Raó de Sexe ni s'han aplicat mai mesures per evitar aquestes situacions.

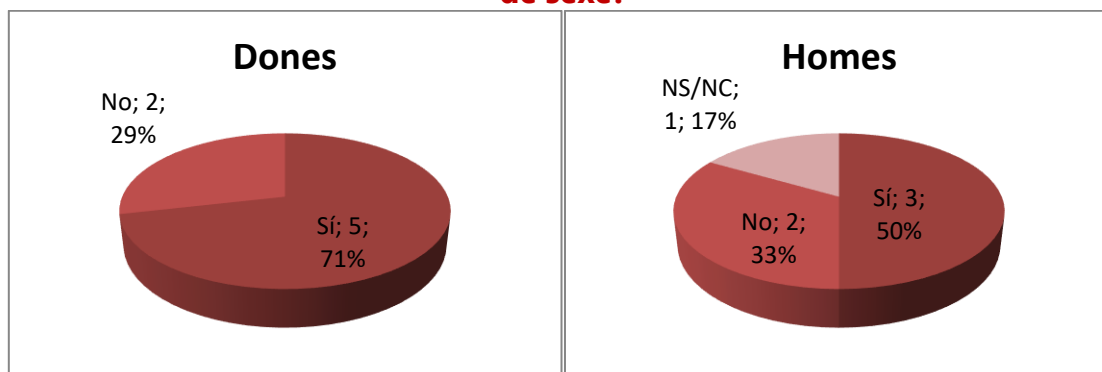
Sí que cal recordar, però, que al conveni hi ha mesures per facilitar la conciliació per a empleades que són víctimes de violència de gènere. A l'article 20 es garanteix la possibilitat d'obtenir una excedència voluntària en cas de violència de gènere. A més, durant els dos primers mesos de l'excedència, la treballadora tindrà dret a percebre les retribucions íntegres i, en el seu cas, les prestacions familiars per fill a càrrec. A banda, a l'article 34 s'ofereixen permisos per situacions de violència de gènere, en què es permet que les dones amb aquestes situacions puguin demanar permisos, flexibilitat horària i reducció de jornada, després de l'estudi concret de cada cas.

Si atenem a la percepció de la plantilla, en les entrevistes queda clar que no tothom sabia on adreçar-se en cas d'assetjament, però asseguren que si es trobessin en aquesta situació, s'informarien del millor lloc o persona on dirigir-se.

Tenint en compte les respostes del formulari veiem que una majoria de dones, el 71%, i el 50% dels homes asseguren que sabrien on dirigir-se en cas

d'assetjament. En canvi, un 29% de les dones i un 33% dels homes diuen que no sabrien a on o qui acudir. A aquesta xifra cal sumar-ho el 17% dels homes que responen NS/NC i, per tant, tampoc tenen clar on dirigir-se.

GRÀFIC 12. Sabria on dirigir-se en cas de patir assetjament sexual o per raó de sexe?



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2019

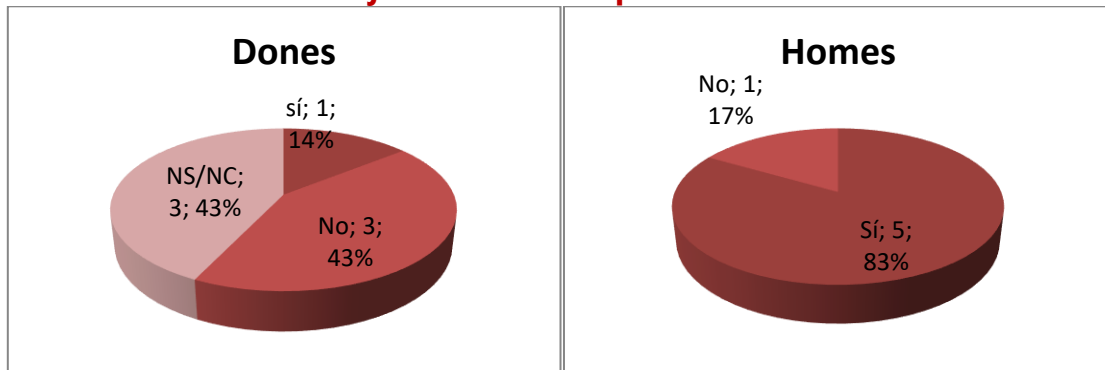
PERCEPCIÓ D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE I ACTITUDS SEXISTES A L'ÀMBIT LABORAL

La percepció de l'assetjament sexual, per raó de sexe i actituds sexistes a la feina és un element imprescindible per conèixer la salut laboral de les persones que treballen a un ajuntament. Les úniques dades que tenim en relació amb aquest àmbit són les entrevistes a persones clau que hem fet a l'Ajuntament i les respostes del formulari.

Pel que fa a la percepció de si l'Ajuntament garanteix un entorn de treball lliure d'assetjament, la majoria de persones entrevistades explica que no es prenen mesures per garantir aquest entorn. Ara bé, la majoria també volen matisar que a parer seu si no es prenen mesures, és perquè mai ha estat necessari i pensen que si fos necessari, ja s'activarien.

Al formulari, tan sols el 14% de les dones i el 83% dels homes creuen que es garanteix un entorn lliure d'assetjament sexual a l'Ajuntament. Ara bé, un 43% de les dones i un 17% dels homes no creuen que es garanteixi aquest entorn lliure d'assetjament sexual o per raó de sexe al si del consistori. També hi ha un 43% de dones que respon NS/NC, per desconeixement de la pregunta o de què implica un entorn de treball lliure d'assetjament sexual.

GRÀFIC 13. A l'Ajuntament es garanteix un entorn de treball lliure d'assetjament sexual o per raó de sexe?

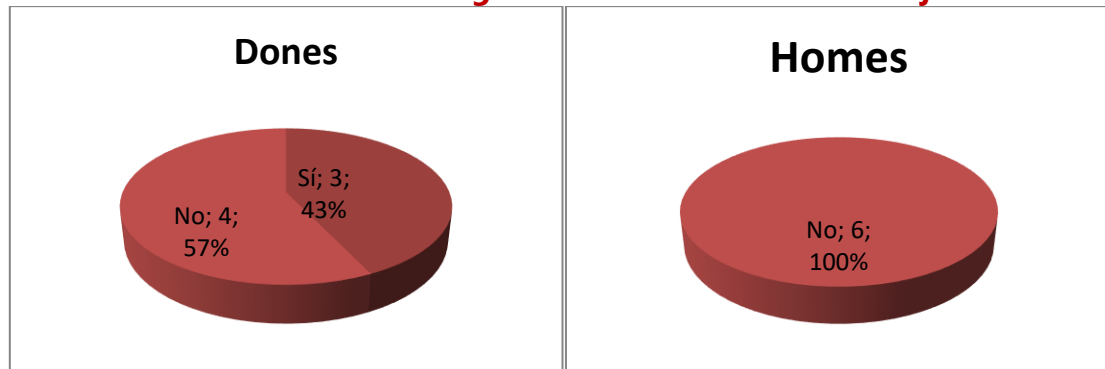


Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2019

Si atenem a les vivències en relació amb aquest àmbit, és a dir, a si alguna persona que treballa a l'Ajuntament ha viscut o vist alguna situació de sexisme totes les persones entrevistades diuen que en les dues darreres legislatures no hi ha hagut cap situació similar. També expliquen que sí que saben que hi havia hagut casos anteriors a aquests 8 anys.

És remarcable que el 43% de les dones que ha respost el formulari diuen que sí que han vist o viscut alguna situació de sexisme, mentre que cap home ha vist, sabut o viscut alguna situació d'aquestes. També hi ha un 57% de dones i el 100% dels homes que diuen que no han vist ni patit cap d'aquestes situacions.

GRÀFIC 14. Ha viscut o vist alguna situació de sexisme a l'Ajuntament?



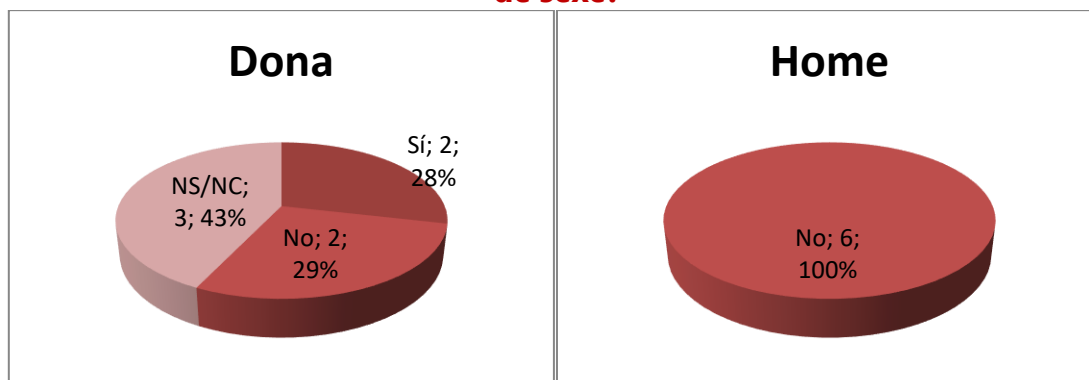
Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2019

Pel que fa a situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe hi ha la mateixa unanimitat a les entrevistes. Ningú sap de cap cas ni l'ha patit en les dues darreres legislatures.

Al formulari un 28% de les dones assegura que han vist o patit algun cas

d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe. En canvi el 100% dels homes i el 29% de les dones diuen que no han vist ni patit cap situació d'assetjament. Un 43% de dones respon NS/NC.

GRÀFIC 15. Ha viscut o vist alguna situació d'assetjament sexual o per raó de sexe?



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2019

A continuació, i a tall de resum, es presenta un quadre que sistematitza els punts forts i els punts a millorar identificats en l'àmbit.

ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE I ACTITUDS SEXISTES	
PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
-Al conveni laboral hi ha previstes mesures per facilitar la conciliació de les dones que treballen a l'Ajuntament i pateixen violència masclista.	-L'Ajuntament de Montesquiú no disposa d'un Protocol d'Actuació davant de l'Assetjament Sexual i Assetjament per Raó de Sexe. -Pel que fa al coneixement d'on dirigir-se en cas d'assetjament, cal destacar que un 29% de les dones i la meitat dels homes que ha respost el formulari no sabrien on dirigir-se en un cas d'aquests.
-A les entrevistes el 100% de les persones diu que en els darrers 8 anys no hi ha hagut cap situació de sexisme ni d'assetjament sexual.	-En les entrevistes queda palès, que no es fan accions per garantir un entorn de treball lliure d'assetjament sexual. - Al formulari, un 43% de les dones

	assegura que han vist o viscut un cas de sexisme. A banda un 28% de les dones afirmen que han vist o viscut un cas d'assetjament sexual o per raó de sexe.
--	--

6.8 Salut laboral i condicions físiques de l'entorn de treball

Per tal de garantir una bona salut laboral i condicions laborals dignes, cal revisar els llocs de treball per adaptar-los a les necessitats i les característiques de les dones i dels homes. L'àmbit analitza l'equitat de gènere en l'assignació de recursos i espais, així com el disseny i els usos dels espais i la perspectiva de gènere en la política de riscos laborals.

RISCOS LABORALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

L'Ajuntament de Montesquiu té un Pla de Prevenció de Riscos Laborals, tal com contempla la llei. Segons les entrevistes portades a terme i les informacions rebudes per l'Ajuntament, aquest pla no està fet des d'una perspectiva de gènere, ja que no s'ha realitzat una avaluació de riscos dels diferents llocs de treball tenint en compte la perspectiva de gènere ni s'han implantat mesures correctores per sexe en les diferents àrees de treball. Fins ara, tampoc es feia cap avaluació de riscos específica per casos d'embaràs.

Podem afirmar doncs, que la prevenció de riscos laborals de Montesquiu no inclou la perspectiva de gènere d'acord amb la normativa.

Cal recordar que la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, és modificada per la disposició addicional dotzena de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes. En aquesta s'estableix que les administracions públiques han de considerar les variables relacionades amb el sexe en matèria de prevenció de riscos laborals, amb l'objectiu de detectar i prevenir possibles situacions en què els danys derivats del treball puguin aparèixer vinculats al sexe de les persones que hi treballen.

CONDICIONS FÍSQUES DE L'ENTORN DE TREBALL

L'Ajuntament de Montesquiú disposa d'un equipament municipal en el qual hi ha personal de l'Ajuntament, que es configura d'aquesta manera:

TAULA 12. Equipaments municipals

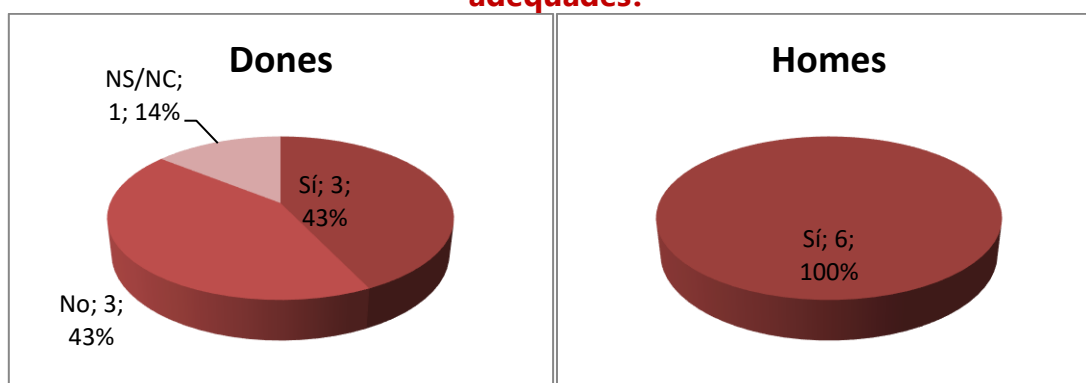
Despatxos	Dones	Homes
OFICINES AJUNTAMENT		
Despatxos	1	1
Despatx	1	
Despatx	2	
Despatx	1	

Font: Ajuntament de Montesquiú, 2019

Pel que fa a la percepció d'unes instal·lacions adequades al lloc de treball, hi ha unanimitat d'opinions assegurant que són correctes.

Quant al formulari, un 43% de les dones i el 100% dels homes afirmen que les instal·lacions són adequades. Ara bé, hi ha també un 43% de les dones que diuen que no. També hi ha un 14% de dones que respon NS/NC.

GRÀFIC 16. Considera que les instal·lacions del seu lloc de treball són adequades?



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2019

A continuació, i a tall de resum, es presenta un quadre que sistematitza els punts forts i els punts a millorar identificats en l'àmbit.

SALUT LABORAL I CONDICIONS FÍSQUES DE L'ENTORN DE TREBALL	
PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
-No hi ha una distribució desequilibrada entre homes i dones dels despatxos o les sales de treball.	-L'Ajuntament compta amb una política activa de Prevenció de Riscos Laborals que no inclou perspectiva de gènere.
-La percepció de la majoria de dones i homes és que els espais de treball ofereixen unes condicions adequades.	-Es demanen millores en temes d'adequació dels espais. Al formulari, un 43% de les dones considera que les instal·lacions no són adequades.

6.9 Equilibri de la vida personal i professional

Aquest àmbit analitza les possibilitats i oportunitats que tenen les persones treballadores per a equilibrar la seva vida professional i personal, així com els mecanismes que utilitza l'Ajuntament per trencar amb la reproducció de la divisió sexual del treball en l'accés i drets de la conciliació de la vida personal, familiar, professional i comunitària.

RESPONSABILITATS FAMILIARS I MESURES DE CONCILIACIÓ

L'Ajuntament de Montesquiú aplica les mesures de conciliació regulades en la Llei 8/2006 pel personal al servei de les administracions públiques catalanes.

A banda, però, a través del conveni millora les accions previstes a la llei amb mesures com la reducció de jornada amb la totalitat de la retribució per cura d'un fill o filla. Aquesta reducció té una durada màxima d'un any a partir del finiment del permís de maternitat.

En aquesta legislatura s'han concedit diverses mesures de conciliació que relacionem a continuació:

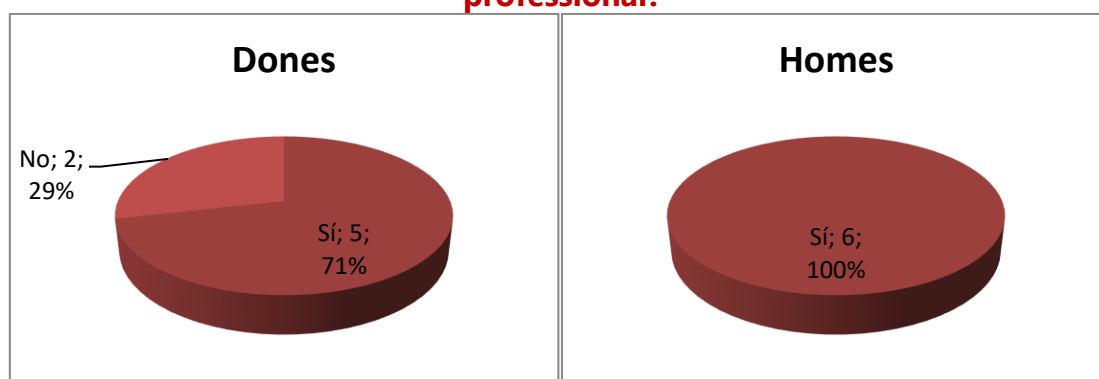
- Dues dones han fet ús del permís de maternitat, una en dues ocasions.
- Un home ha fet ús del permís de paternitat en dues ocasions
- Dues dones han fet ús del permís de lactància, una en dues ocasions
- Una dona ha demanat i se li ha concedit una excedència voluntària per

- cura d'un fill o filla
- Una dona fa ús de la reducció de jornada per cura d'un fill o filla

Pel que fa a la percepció de la plantilla quant a la conciliació de la vida personal i professional, a les entrevistes la resposta és molt positiva. Només hi ha algun col·lectiu que per les tasques que porta a terme té més complicat el tema de la flexibilitat, però en general tot el personal respon de manera molt favorable quant a la conciliació i la disposició de flexibilitat que hi ha.

Al formulari el resultat es confirma, ja que el 71% de les dones i el 100% dels homes diu que l'horari de treball permet equilibrar la vida professional i personal. En canvi, un 29% de les dones respon que no.

GRÀFIC 17. Amb el seu horari laboral pot compaginar vida personal i professional?



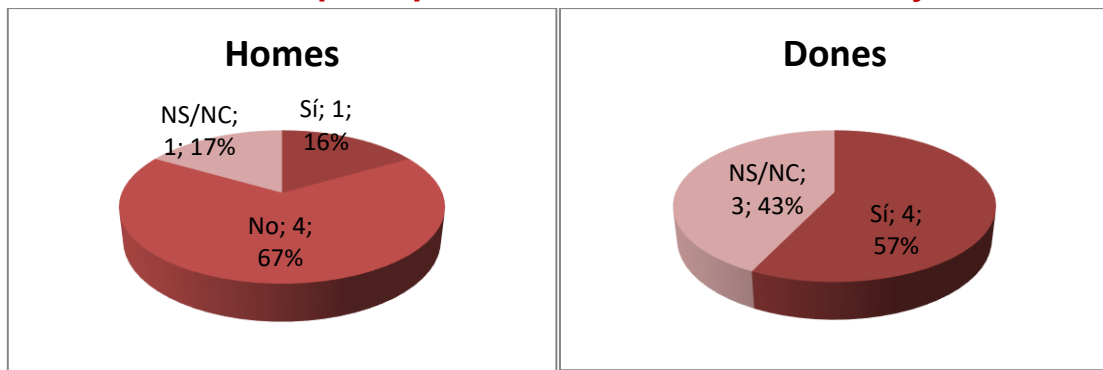
Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2019

Si analitzem l'opinió de les persones davant de la pregunta de si es podria millorar la conciliació, a les entrevistes bona part de les respostes van ser en el sentit que tot es pot millorar, però també asseguren que fins ara la predisposició per part del consistori és absoluta.

De fet en algun dels llocs de treball es veu clar que l'única manera de poder millorar la conciliació és augmentar el personal, cosa que actualment no és possible ni que el pressupost ho permetés.

Pel que fa al formulari hi ha disparitat d'opinions. El 16% de les dones i el 57% dels homes respon que sí que es podria millorar. En canvi el 67% de les dones pensen que no es podria millorar. El 17% de les dones i el 43% d'homes respon NS/NC.

GRÀFIC 18. Pensa que es podria millorar la conciliació a l'Ajuntament?



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2019

Pel que fa a les respostes obertes, les propostes que exposen els treballadors i treballadores són:

Descrigui alguna acció de millora de la conciliació de la vida personal i professional que sigui viable a l'Ajuntament

Que els treballadors tinguin flexibilitat per conciliar la vida personal amb horaris puntualment diferents al dia a dia en el cas que siguin necessaris: cura de fills/filles davant una malaltia sobtada per exemple

Treball des de casa

Deixar de fer els plens a les 5 de la tarda i consensuar l'hora amb tots els regidors i regidores.

A continuació, i a tall de resum, es presenta un quadre que sistematitza els punts forts i els punts a millorar identificats en l'àmbit.

EQUILIBRI DE LA VIDA PERSONAL I PROFESSIONAL	
PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR

-L'Ajuntament de Montesquiú aplica les mesures de conciliació regulades en la Llei 8/2006 i les millora amb algunes de les propostes del conveni.

-La majoria de persones entrevistades creuen que les polítiques de conciliació són bones a l'Ajuntament.

-Percepció majoritàriament positiva entre les dones (71%) i homes (100%) vers la conciliació de la vida personal i professional.

-Algunes de les persones que han respost l'enquesta demanen més flexibilitat horària i establir el teletreball.

7. PLA D'ACCIÓ

Tal com dèiem a la introducció d'aquest document, l'objectiu general d'aquest Pla d'Acció és:

- **Definir una estratègia per assolir la igualtat real de dones i homes en les polítiques internes de l'Ajuntament de Montesquiú per tal d'eliminar els estereotips i obstacles que dificulten a les dones a accedir a professions i llocs de treball en igualtat de condicions que els homes.**

Per la consecució d'aquest objectiu, una vegada identificats els obstacles i impediments per fer efectiva l'equitat de gènere, cal:

- **Assolir el compromís polític envers la igualtat de gènere i incorporar el principi d'equitat de gènere en l'organització interna de l'Ajuntament de Montesquiú**
- **Implementar i promoure mesures concretes per l'equitat de gènere en tots els àmbits de l'organització i el funcionament de l'Ajuntament de Montesquiú.**

Per aconseguir aquests principis, una vegada elaborada la diagnosi hem pogut comprovar els punts forts i els punts a millorar de cada un dels eixos estratègics analitzats i definir i prioritzar uns objectius concrets per a cada un d'aquests àmbits:

- 1) Cultura i Polítiques d'igualtat de gènere, objectius a assolir:
 - Fomentar i sensibilitzar el personal de l'Ajuntament, càrrecs polítics i el conjunt de la ciutadania de sobre els beneficis de les polítiques d'igualtat de gènere (mes que importància, parlar dels beneficis)
 - Garantir el seguiment i l'avaluació del Pla Intern d'igualtat una vegada aprovat al Ple. En algunes situacions també s'inclou com annex el conveni col·lectiu, en els acords de les condicions de treball pactades.
 - Garantir la correcta implementació del Pla Intern d'Igualtat i la seva adaptació a les necessitats de cada període.
 - Promoure que les empreses que treballen amb l'administració pública s'esmercin a garantir la igualtat efectiva entre dones i homes.

- Promoure que les entitats, persones o organitzacions que reben ajudes de l'administració pública treballin per garantir la igualtat efectiva entre dones i homes.
 - Garantir les eines per poder dissenyar noves polítiques d'igualtat de gènere, tant internes com externes.
- 2) Comunicació, imatge i llenguatge, objectius a assolir:
- Garantir la comunicació inclusiva i no sexista tant interna com externa.
- 3) Representativitat horitzontal i vertical de les dones, objectius a assolir:
- Eliminar la segregació horitzontal en els llocs de treball.
 - Eliminar la segregació vertical i horitzontal als llocs de decisió de l'organització.
- 4) Selecció de personal, avaluació del rendiment, formació, desenvolupament i promoció del personal, objectius a assolir:
- Fomentar el coneixement de la normativa en igualtat de gènere per part del personal.
 - Sensibilitzar el personal sobre la igualtat de gènere.
- 5) Condicions laborals i política salarial: tipus de contracte, jornada i nivell salarial, objectius a assolir:
- Eliminar desigualtats en les condicions laborals per raó de gènere.
- 6) Assetjament sexual i per raó de sexe i actituds sexistes, objectius a assolir:
- Garantir un entorn de treball lliure d'assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual.
- 7) Salut laboral i condicions físiques de l'entorn de treball, objectius a assolir:
- Garantir una atenció igualitària en prevenció de riscos laborals per a tot el personal.
- 8) Equilibri de la vida personal, familiar i professional, objectius a assolir:
- Garantir la possibilitat d'equilibrar vida personal i professional.

Una vegada identificats i prioritzats els objectius concrets de cada àmbit, a continuació es presenta la planificació de les accions en matèria d'igualtat dona-home, que s'impulsaran i es realitzaran des de l'Ajuntament de Montesquiú.

El Pla d'Acció s'estructura en funció de les línies estratègiques que s'han considerat més urgents a treballar i més assumibles per part de l'Ajuntament.

Les accions a realitzar es detallen en una sèrie de fitxes elaborades en funció de cada línia estratègica. Cada fitxa defineix i descriu l'acció a realitzar, l'objectiu que es vol aconseguir, inclou indicadors d'avaluació, àrea i/o persones responsables de l'acció i calendari per dur a terme les accions. Pel que fa al calendari és recomanable iniciar les diferents accions en el moment en què es valida i s'aprova el Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament. A les fitxes s'especifica la data en què haurien d'estar assolides, classificades com a curt termini (abans de finalitzar el 2019), a mitjà termini (durant el curs 2020-2021) i a llarg termini (durant el curs 2022-2023).

ACCIÓ 1: REGISTRAR PÚBLICAMENT EL PLA INTERN D'IGUALTAT

Línia estratègica 1	CULTURA I POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE
Descripció	Registrar el Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Montesquiu al registre destinat a aquesta finalitat del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. ²
Objectiu	Formalitzar el Pla i obtenir la garantia de qualitat que ofereix el registre
Indicadors d'avaluació	Publicació al registre.
Àrea responsable	Alcaldia/administració
Calendari	Curt termini: setembre de 2019
Recursos extraordinaris	No són necessaris

ACCIÓ 2: FER PÚBLIC EL COMPROMÍS D'INICIAR EL PLA INTERN D'IGUALTAT

Línia estratègica 1	CULTURA I POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE
Descripció	Redactar un document de compromís d'inici d'implementació del Pla Intern d'Igualtat, per tal de formalitzar el procés. Aquest document de compromís es farà públic als mitjans de comunicació locals i internament per a tot el personal de l'Ajuntament.
Objectiu	Fomentar i sensibilitzar el personal de l'Ajuntament, càrrecs polítics i el conjunt de la ciutadania de la importància de les polítiques d'igualtat de gènere
Indicadors d'avaluació	Publicació del Pla Intern d'Igualtat o en resum a l'espai web municipal.
Àrea responsable	Alcaldia/administració

²<http://canalempresaweb.gencat.cat/ca/integraciodepartamentaltramit/tramit/PerTemes/Presentacio-de-Plans-dIgualtat-00002?category=76ccfdb2-a82c-11e3-a972-000c29052e2c>

Calendari	Curt termini: desembre de 2019
Recursos extraordinaris	No són necessaris
ACCIÓ 3: DIFONDRE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE INTERNES I EXTERNES	
Línia estratègica 1	CULTURA I POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE
Descripció	Difondre els resultats de la diagnosi entre les treballadores i treballadors, així com les accions que es duran a terme dins del Pla Intern d'Igualtat, les polítiques públiques d'igualtat que es portin a terme des de l'Ajuntament, JA SIGUIN INTERNES COM EXTERNES.
Objectiu	Fomentar i sensibilitzar el personal de l'Ajuntament, càrrecs polítics i el conjunt de la ciutadania de la importància de les polítiques d'igualtat de gènere
Indicadors d'avaluació	Publicacions realitzades. Correus electrònics informatius.
Àrea responsable	Regidoria de Polítiques d'Igualtat/administració
Calendari	De manera periòdica i permanent.
Recursos extraordinaris	No són necessaris
ACCIÓ 4: CONSTITUIR UNA COMISSIÓ D'IGUALTAT	
Línia estratègica 1	CULTURA I POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE
Descripció	Constituir una comissió d'igualtat amb representació política i del personal, paritària, per tal de fer seguiment i avaluació de les accions que es portin a terme del Pla Intern d'Igualtat.
Objectiu	Garantir el seguiment i l'avaluació del Pla Intern d'igualtat.

Indicadors d'avaluació	Document constitutiu de la comissió d'igualtat. Número de reunions o Actes de les comissions realitzades.
Àrea responsable	Representació política, municipal i del personal
Calendari	Curt termini (desembre 2019): - Constitució de la comissió d'igualtat.
Recursos extraordinaris	No són necessaris
ACCIÓ 5: SEGUIMENT I AVALUACIÓ DE LES ACCIONS DEL PLA	
Línia estratègica 1	CULTURA I POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE
Descripció	Seguiment anual i avaluació final del Pla Intern d'Igualtat a l'Ajuntament. Elaboració d'un informe anual amb el seguiment de les accions portades a terme i el grau d'aplicació de cada una, a més de seguiment del calendari i els recursos previstos.
Objectiu	Garantir la correcta implantació del Pla Intern d'Igualtat i la seva adaptació a les necessitats de cada període
Indicadors d'avaluació	Informe de seguiment anual portat a terme Avaluació final elaborada
Àrea responsable	Comissió d'Igualtat
Calendari	De manera periòdica i permanent.
Recursos extraordinaris	< A determinar per la Comissió d'Igualtat
ACCIÓ 6: PLECS DE CLÀUSULES AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	
Línia estratègica 1	CULTURA I POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE

Descripció	<p>Sistematitzar i garantir la perspectiva de gènere als plecs de clàusules de les contractacions externes (obres, serveis, etc.) tal com recomana la normativa vigent.</p> <p>Llei 17/2015 d'Igualtat efectiva de dones i homes, en l'article 33, referent als contractes de les administracions públiques, on s'exposa <i>"Les administracions públiques, en l'àmbit de les seves respectives competències, a través dels òrgans de contractació, i en relació amb l'execució dels contractes que subscriguin, poden establir condicions especials amb la finalitat de promoure la igualtat entre dones i homes en el mercat de treball, d'acord amb el que estableix la legislació de contractes del sector públic"</i>.</p>
Objectiu	Promoure que les empreses que treballen amb l'administració pública s'esmercin a garantir la igualtat efectiva entre dones i homes
Indicadors d'avaluació	Mesures incloses en els plecs de clàusules de cessió de gestió, obres, serveis i subministrament.
Àrea responsable	Secretaria
Calendari	Permanent
Recursos extraordinaris	No són necessaris
ACCIÓ 7: DADES DESAGREGADES PER SEXES	
Línia estratègica 1	CULTURA I POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE
Descripció	<p>Elaborar i difondre internament, de forma sistemàtica, les dades de l'Ajuntament desagregades per sexes, com a mesura de sensibilització vers la igualtat de dones i homes. Aquesta mesura és per donar acomplir l'article 56 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, que diu que "les administracions públiques de Catalunya, per a garantir la integració efectiva de la transversalitat en la perspectiva de gènere, han de:</p> <p>a) Incloure sistemàticament la variable del sexe en totes les estadístiques, enquestes i recollida de dades que duguin a terme. b) Establir nous indicadors estadístics que permetin de conèixer millor les</p>

	<p>diferències en els rols socials, les necessitats, les condicions, els valors i les aspiracions de dones i homes en cada situació, circumstància i estadi de la vida, i incloure aquests indicadors en les operacions estadístiques. c) Dissenyar mecanismes i introduir indicadors estadístics per a millorar el coneixement de la incidència d'altres variables que siguin generadores de discriminacions múltiples en els diferents àmbits d'intervenció. d) Explotar les dades de què es disposa amb l'objectiu de conèixer les situacions, les condicions, les aspiracions i les necessitats de dones i homes en els diferents àmbits d'intervenció. e) Revisar i, si escau, adequar les definicions estadístiques existents per a contribuir al reconeixement i la valoració del treball de les dones i evitar l'estereotipació negativa de determinats col·lectius".</p> <p>L'objectiu és tenir aquesta variable sexe i potenciar la integració i l'ús d'indicadors que permetin un coneixement d'ambdós sexes per tal de valorar si les necessitats de les dones i dels homes es tenen en compte en la mateixa mesura. És important també tenir les dades desagregades per sexe en la informació de les condicions laborals del personal, de manera que sigui possible analitzar amb facilitat si hi ha desigualtats en qualsevol dels aspectes laborals.</p>
Objectiu	Garantir les eines per poder dissenyar noves polítiques d'igualtat de gènere.
Indicadors d'avaluació	<p>Nombre de dades internes – externes desagregades per sexes</p> <p>Quins serveis o departaments han incorporat les dades desagregades</p>
Àrea responsable	Administració/secretaria
Calendari	Mig termini: juny 2020
Recursos extraordinaris	No són necessaris
ACCIÓ 8: PLA DE FORMACIÓ DE COMUNICACIÓ INCLUSIVA	
Línia estratègica 2	COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE
Descripció	Oferir formació per a tot el personal del consistori sobre comunicació no sexista i inclusiva.
Objectiu	Garantir la comunicació inclusiva i no sexista

Indicadors d'avaluació	Nombre de sessions portades a terme Nombre de persones assistents i percentatge respecte al conjunt del personal amb dades desagregades per sexe
Àrea responsable	Alcaldia
Calendari	Mig termini: abans del març del 2020
Recursos extraordinaris	< 1.000 euros
ACCIÓ 9: CONSENSUAR UN CRITERI COMÚ PER GARANTIR UNA COMUNICACIÓ IGUALITÀRIA	
Línia estratègica 2	COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE
Descripció	Redacció d'un document propi o ús d'un document ja existent que reculli els criteris consensuats per garantir la comunicació igualitària i inclusiva.
Objectiu	Garantir la comunicació inclusiva i no sexista
Indicadors d'avaluació	Document redactat o consensuat i fet públic entre el personal.
Àrea responsable	Regidoria de Polítiques d'Igualtat/alcaldia
Calendari	Mig termini: novembre 2020
Recursos extraordinaris	No són necessaris
ACCIÓ 10: REVISIÓ DEL LLENGUATGE ANDROCÈNTRIC EN LA COMUNICACIÓ EXTERNA	
Línia estratègica 2	COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE
Descripció	Revisar el llenguatge de l'Ajuntament en els espais webs municipals el butlletí i als fulletons o cartells que s'elaborin, perquè doni visibilitat a les dones i que no sigui discriminatòria. En cas que es donin

	dades, sempre desagregades per sexes.
Objectiu	Garantir la comunicació inclusiva i no sexista de cara a la ciutadania
Indicadors d'avaluació	Acta de la comissió d'igualtat sobre la revisió elaborada
Àrea responsable	Comissió d'Igualtat
Calendari	Mig termini: desembre 2020
Recursos extraordinaris	No són necessaris
ACCIÓ 11: REVISIÓ DEL LLENGUATGE ANDROCÈNTRIC EN LA DOCUMENTACIÓ INTERNA	
Línia estratègica 2	COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE
Descripció	Revisar el llenguatge de la documentació interna de l'Ajuntament, perquè doni visibilitat a les dones i que no sigui discriminatòria. En cas que es donin dades, sempre desagregades per sexes.
Objectiu	Garantir la comunicació interna inclusiva i no sexista
Indicadors d'avaluació	Acta de la comissió d'igualtat sobre la revisió elaborada
Àrea responsable	Comissió d'Igualtat
Calendari	Mig termini: desembre 2020
Recursos extraordinaris	No són necessaris
ACCIÓ 12: AFAVORIR LA INCORPORACIÓ DEL PERSONAL INFRAREPRESENTAT	

Línia estratègica 3	REPRESENTATIVITAT HORIZONTAL I VERTICAL DE LES DONES
Descripció	Fer accions per afavorir la incorporació de personal del sexe menys representat en aquelles àrees on es detecta segregació horitzontal. A banda de l'escrupolós compliment de la llei d'igualtat en la selecció del personal, algunes de les accions que es faran serà oferir formació en igualtat de gènere a les persones que facin de tribunal de selecció de personal i revisar la descripció dels llocs de treball oferts per tal de garantir que tothom es sent-hi inclòs.
Objectiu	Eliminar la segregació horitzontal en els llocs de treball
Indicadors d'avaluació	Nombre d'accions dissenyades Nombre d'accions portades a terme Comparació de l'organigrama municipal abans i després de les accions portades a terme
Àrea responsable	Personal administratiu-Secretaria-alcaldia
Calendari	Llarg termini: desembre 2022
Recursos extraordinaris	No són necessaris
ACCIÓ 13: FOMENTAR LA PARTICIPACIÓ EQUILIBRADA ALS ESPAIS DE DECISIÓ	
Línia estratègica 3	REPRESENTATIVITAT HORIZONTAL I VERTICAL DE LES DONES
Descripció	Fer accions per fomentar la participació equilibrada als espais i òrgans de decisió de l'organització municipal per tal de complir la Llei Catalana 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes que en el seu article 6 recull l'obligació dels ens locals de fomentar la presència de dones en tots els òrgans i espais de presa de decisions de l'organització municipal. La primera acció serà elaborar un document de compromís que reculli explícitament el principi de tendència a la paritat en tots els espais de decisió i òrgans de l'organització municipal, com, per exemple, comissions, taules, juntes, etc.

Objectiu	Eliminar la segregació vertical i horitzontal als llocs de decisió de l'organització
Indicadors d'avaluació	Nombre d'accions dissenyades Nombre d'accions portades a terme Comparació de l'organigrama dels espais de decisió abans i després de les accions portades a terme
Àrea responsable	Comissió d'Igualtat
Calendari	Llarg termini: març 2022
Recursos extraordinaris	No són necessaris
ACCIÓ 14: INCLOURE LA NORMATIVA D'IGUALTAT I VIOLÈNCIA ALS PROCESSOS DE SELECCIÓ	
Línia estratègica 4	SELECCIÓ DE PERSONAL, AVALUACIÓ DEL RENDIMENT, FORMACIÓ, DESENVOLUPAMENT I PROMOCIÓ DEL PERSONAL
Descripció	-Incloure els temes sobre normativa d'igualtat i sobre violència masclista en els processos de selecció i provisió de personal de l'Ajuntament, en compliment de La Llei Catalana 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes, que en el seu article 16 relatiu a l'Ocupació pública, preveu la incorporació de normativa d'igualtat i violència masclista en els processos de selecció i provisió a l'ocupació pública.
Objectiu	Fomentar el coneixement de la normativa en igualtat de gènere per part del personal
Indicadors d'avaluació	-Nombre i percentatge anual de processos de selecció i provisió de personal en els quals s'han inclòs temes d'igualtat de gènere i violència masclista.
Àrea responsable	Secretaria-administració
Calendari	Mig termini: Febrer 2020
Recursos extraordinaris	No són necessaris

ACCIÓ 15: OFERIR FORMACIONS EN IGUALTAT DE GÈNERE

Línia estratègica 4	SELECCIÓ DE PERSONAL, AVALUACIÓ DEL RENDIMENT, FORMACIÓ, DESENVOLUPAMENT I PROMOCIÓ DEL PERSONAL
Descripció	Oferir formació en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'Ajuntament a través de píndoles formatives a la plantilla i càrrecs polítics. L'objectiu de la formació és la sensibilització i integració del principi de transversalitat de gènere per tal que s'incorpori en la pràctica diària del personal de l'ajuntament.
Objectiu	Sensibilitzar el personal sobre la igualtat de gènere.
Indicadors d'avaluació	Nombre d'ofertes formatives fetes. Nombre de persones participants amb dades desagregades per sexe Grau de canvis en la percepció de la igualtat de gènere segon el personal
Àrea responsable	Regidoria de Polítiques d'Igualtat/Alcaldia
Calendari	Mig termini: Inici gener 2020
Recursos extraordinaris	< 1.000 euros

ACCIÓ 16: ELABORAR UNA RELACIÓ DE LLOCS DE TREBALL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

Línia estratègica 5	CONDICIONS LABORALS I POLÍTICA SALARIAL: CONTRACTE, JORNADA I NIVELL SALARIAL
Descripció	Elaborar una relació de llocs de treball amb perspectiva de gènere que permeti abordar la valoració dels llocs de treball així com dels complements i plusos des d'aquesta perspectiva de gènere per aconseguir reduir al màxim possible la bretxa salarial.
Objectiu	Eliminar desigualtats en les condicions laborals per raó de gènere
Indicadors d'avaluació	Relació de llocs de treball amb perspectiva de gènere elaborada

	Número d'accions per reduir la bretxa laboral portades a terme i/o definides de cara als pròxims anys amb l'objectiu que la bretxa acabi sent del 0%.
Àrea responsable	Regidoria de Règim Intern
Calendari	Llarg termini: març 2022
Recursos extraordinaris	A determinar per la comissió d'igualtat >1.000 euros
ACCIÓ 17: PROTOCOL D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE I ORIENTACIÓ SEXUAL	
Línia estratègica 6	ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE I ACTITUDS SEXISTES
Descripció	Elaborar un Protocol d'assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual, tal com estableix la Llei 17/2015. Una vegada elaborat, es farà difusió del protocol i el seu funcionament entre el personal, i dels compromisos de l'Ajuntament per garantir que es vetlla d'un ambient de treball lliure d'actituds sexistes.
Objectiu	Garantir un entorn de treball lliure d'assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual
Indicadors d'avaluació	Protocol contra l'assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual elaborat Persona responsable de prevenir i actuar davant dels casos d'assetjament designada Nombre i tipologia de mecanismes de gestió de queixes contra l'assetjament definits Nombre i tipologia de denúncies portades a terme
Persona responsable	Regidoria de Polítiques d'Igualtat
Calendari	Mig termini: Gener 2020
Recursos extraordinaris	A determinar per la comissió d'igualtat <1.000 euros

ACCIÓ 18: PERSPECTIVA DE GÈNERE AL PLA DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS	
Línia estratègica 7	SALUT LABORAL I CONDICIONS FÍSQUES DE L'ENTORN DE TREBALL
Descripció	Incloure la perspectiva de gènere al Pla de Prevenció de Riscos Laborals. Es revisarà el conveni laboral de Riscos laborals i incorporar-hi els riscos específics derivats de les diferències biològiques i socials entre dones i homes, com per exemple les càrregues físiques. També s'oferiran cursos específics d'assistència obligatòria en Relació de Riscos Laborals des de la Perspectiva de Gènere.
Objectiu	Garantir una atenció igualitària en prevenció de riscos laborals per a tot el personal
Indicadors d'avaluació	Pla de Prevenció de Riscos laborals amb perspectiva de gènere elaborat
Persona responsable	Secretaria- Administració
Calendari	Mig termini: juny 2020
Recursos extraordinaris	<1.000 euros
ACCIÓ 19: DONAR A CONÈIXER LES MESURES DE CONCILIACIÓ AL PERSONAL I OBRIR UN ESPAI DE SUGGERIMENTS	
Línia estratègica 8	EQUILIBRI DE LA VIDA PERSONAL I PROFESSIONAL
Descripció	Donar a conèixer i recordar periòdicament les mesures de conciliació que s'ofereixen des de l'Ajuntament. Oferir un espai en el qual es puguin fer suggeriments per millorar la conciliació de la vida familiar i professional per part del personal.
Objectiu	Garantir la possibilitat d'equilibrar vida personal i professional
Indicadors d'avaluació	Nombre d'accions i campanyes portades a terme per comunicar-les

Persona responsable	Recursos Humanos
Calendari	Mig termini: Novembre 2019
Recursos extraordinaris	No són necessaris

8. SISTEMA DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

A continuació es presenta una proposta de fitxa per al sistema de seguiment i avaluació de les mesures que integren el Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Montesquiú. L'objectiu d'aquest apartat és, doncs, posar a disposició d'aquest ens local una eina que li permeti fer el seguiment i avaluació de la implementació del Pla d'Acció.

L'eina que es presenta és breu i de caràcter sintètic: es tracta d'una fitxa que ha de permetre que les persones responsables de la implementació del Pla d'Acció puguin disposar d'orientacions relatives al seu seguiment i avaluació.

ACCIÓ				
Línia estratègica				
Descripció				
Temps d'execució	CURT TERMINI (2019)			
	MIG TERMINI (2020-2021)			
	LLARG TERMINI (2022)			
Compliment dels indicadors				
Recursos invertits	HUMANS			
	TÈCNICS			
	ECONÒMICS			
Grau de compliment	ALT	MIG	BAIX	NUL
Observacions:				

9. BIBLIOGRAFIA

Fonts Documentals

Guia per al disseny i per a la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats als Ajuntaments (Eines 6). Institut Català de les Dones, Generalitat de Catalunya, 2007. Barcelona.

Indicadors d'igualtat per a les empreses. Recull d'indicadors per a l'elaboració de plans d'igualtat. Departament de Treball, Generalitat de Catalunya, 2010. Barcelona.

Jornadas de la Unidad de Igualdad y Género: "Mainstreaming de género: conceptos y estrategias políticas y técnicas". Taller 2: indicadores de género. 26 y 27 de octubre de 2004. Sevilla.

Manual para facilitadores de auditorías de género: metodología para las auditorías participativas de género de la OIT. Organización Internacional del Trabajo, 2008. Ginebra.

10 perquè per la igualtat. Departament de Treball, Generalitat de Catalunya, 2009. Barcelona.

Enllaços web

Departament d'empresa i ocupació, Generalitat de Catalunya
<http://empresaiocupacio.gencat.cat/>

Institut Català de les Dones, Generalitat de Catalunya
<http://dones.gencat.cat/>

Ajuntament de Montesquiú
<https://www.montesquiú.cat/>

10. ÍNDEX DE TAULES I GRÀFICS

9.1. Taules

TAULA 1. Persones que han respost el formulari

TAULA 2. Nombre de dones i homes en plantilla

TAULA 3. Edat de la plantilla

TAULA 4. Categories laborals

TAULA 5. Àrea de treball

TAULA 6. Àrees de gestió de l'Equip de Govern

TAULA 7. Formació

TAULA 8. Antiguitat

TAULA 9. Diferències salarials dona-home (plus i complements inclosos)

TAULA 10. Tipus de tasca laboral dins el consistori

TAULA 11. Nivells salarials home-dona per categories professionals (salari base sense plusos i complements)

TAULA 12. Equipaments municipals

9.2. Gràfics

GRÀFIC 1. Creu que l'Ajuntament té com una de les seves prioritats el principi d'igualtat?

GRÀFIC 2. Creu que l'Ajuntament fomenta la igualtat dona-home?

GRÀFIC 3. En les funcions que vostè porta a terme a l'Ajuntament se segreguen les dades per sexe?

GRÀFIC 4. Creu que a l'Ajuntament hi ha desigualtats entre dones i homes?

GRÀFIC 5. Considera important que s'elabori un Pla Intern d'Igualtat?

GRÀFIC 6. En la seva àrea de treball s'utilitza un llenguatge no sexista?

GRÀFIC 7. Categories laborals

GRÀFIC 8. Composició del Ple Municipal

GRÀFIC 9. Considera que els criteris de promoció de l'Ajuntament afavoreixen per igual dones i homes?

GRÀFIC 10. Tipus de contracte

GRÀFIC 11. Hi ha igualtat retributiva entre dones i homes?

GRÀFIC 12. Sabria on dirigir-se en cas de patir assetjament sexual o per raó de sexe?

GRÀFIC 13. A l'Ajuntament es garanteix un entorn de treball lliure d'assetjament sexual o per raó de sexe?

GRÀFIC 14. Ha viscut o vist alguna situació de sexisme a l'Ajuntament?

GRÀFIC 15. Ha viscut o vist alguna situació d'assetjament sexual o per raó de sexe?

GRÀFIC 16. Considera que les instal·lacions del seu lloc de treball són adequades?

GRÀFIC 17. Amb el seu horari laboral pot compaginar vida personal i professional?

GRÀFIC 18. Pensa que es podria millorar la conciliació a l'Ajuntament?

11. GLOSSARI

Aquest apartat conté un recull de definicions dels conceptes vinculats amb la igualtat de gènere. Els diferents conceptes han estat ordenats alfabèticament i s'han extret de la *Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats als Ajuntaments (2007)*, elaborada per l'Institut Català de les Dones de la Generalitat de Catalunya i de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

Accions positives: Mesures destinades a assolir l'efectiva igualtat d'oportunitats entre dones i homes atorgant avantatges concrets destinades a facilitar l'exercici d'activitats professionals o a evitar o compensar desavantatges en les seves carreres professionals, eliminant els obstacles que puguin impedir o dificultar a les dones el seu desenvolupament professional. Són accions destinades a eliminar estereotips de gènere, la segregació vertical i horitzontal i a conciliar la vida personal i professional.

Agent per a la igualtat: Persona que professionalment té per objectiu l'anàlisi, la intervenció i l'avaluació de la realitat en relació amb la igualtat d'oportunitats. Les seves funcions són les de disseny, de desenvolupament i d'avaluació de les accions que l'organisme impulsa, mitjançant la realització d'accions d'investigació, formació, assessorament, sensibilització, transversalització i actuació.

Assetjament sexual: És la conducta verbal o física de caire sexual o altres comportaments fonamentats en el sexe, que vulneren la dignitat de la dona i de l'home a la feina, i que són considerades ofensives i no desitjades per la víctima.

Avaluació de l'impacte segons el gènere: Anàlisi de les propostes per saber si afectaran les dones d'una forma diferent que els homes, per adaptar-les, evitar els efectes discriminatoris i fomentar la igualtat d'oportunitats de dones i homes.

Equilibri de la vida personal, familiar i laboral: Fer compatibles aquests àmbits d'una persona, perquè disposi de temps i oportunitats per desenvolupar-se en les diferents facetes de la vida.

Discriminació directa: Situació en què una persona hagi estat o pugui ser tractada de manera menys favorable que una altra en situació comparable per raó de sexe.

Discriminació indirecta: Situació en què una disposició, un criteri o una pràctica aparentment neutres situa persones d'un sexe determinat en desavantatge particular respecte a persones de l'altre sexe, a menys que aquesta disposició, aquest criteri o aquesta pràctica pugui justificar-se objectivament amb una finalitat legítima i que els mitjans per assolir aquesta finalitat siguin adequats i necessaris.

Discriminació múltiple: la situació en què una dona, pel fet de pertànyer a altres grups que també solen ésser discriminats, pateix formes agreujades i específiques de discriminació.

Discriminació per raó de sexe: Es produeix quan una persona és tractada de forma diferent per la seva pertinença a un determinat sexe i no sobre la base de la seva aptitud, competència o capacitat individual. És tota distinció, exclusió, restricció o preferència per raó de sexe que tingui per objectiu o per resultat limitar o anul·lar el reconeixement, el gaudi o l'exercici per a la dona de les llibertats fonamentals en les esferes política, econòmica, social, cultural i civil o en qualsevol altra esfera.

Equitat de gènere: Imparcialitat de tracte sobre la base del gènere, que pot significar tant una igualtat de tracte com un tractament que, sent diferent, es pot considerar equivalent en termes de drets, beneficis, obligacions i oportunitats.

Estereotip de gènere: És un conjunt d'actituds, de clixés, de concepcions, d'opinions o d'imatges convencionals, simplificades, generalitzades i moltes vegades equivocades, que adjudiquen característiques, capacitats i

comportaments a les dones i als homes. Són simplistes i uniformitzen les persones.

Gènere: Construcció cultural i social que defineix les diferents característiques emocionals, afectives, intel·lectuals i els comportaments que cada societat assigna com a propis i naturals a dones i a homes. El gènere s'aprèn i pot ser educat, canviat i manipulat.

Igualtat de gènere: Concepte que defensa que tots els éssers humans són lliures de desenvolupar les seves habilitats personals i prendre decisions sense limitacions per raons de gènere, i que els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i homes són igualment considerats, valorats i afavorits.

Igualtat d'oportunitats entre dones i homes: Absència d'obstacles o barreres per raó de sexe en la participació econòmica, política, cultural i social.

Igualtat de tracte entre dones i homes: Absència de tota discriminació per raó de sexe, tant directa com indirecta.

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

Representació paritària: la situació que garanteix una presència de dones i homes segons la qual cap sexe no supera el 60% del conjunt de persones a què es refereix ni és inferior al 40%, i que ha de tendir a assolir el 50% de persones de cada sexe.

Transversalització de gènere: És una estratègia a llarg termini que consisteix en la integració sistemàtica de la igualtat d'oportunitats de dones i s homes en l'organització i en la seva cultura, en els programes, en les polítiques i en les pràctiques a tots els nivells. La transversalització de gènere implica incorporar la perspectiva de gènere en totes les polítiques i les actuacions per tenir en compte les necessitats i els interessos tant dels homes com de les dones.

Segregació horitzontal: Concentració en determinades ocupacions, que en el cas de les dones generalment es caracteritzen perquè el valor associat i la remuneració són menors.

Segregació vertical: Concentració en determinats llocs de treball, que en el cas de les dones generalment es caracteritzen pel fet de ser els de responsabilitat més baixa i tenir una remuneració menor.

Sexe: Atribut innat de les persones determinat per la naturalesa que estableix diferències físiques, biològiques i anatòmiques entre dones i homes. El sexe classifica les persones pel seu potencial en la reproducció sexual.

Sexisme en el llenguatge: Quan s'utilitza el masculí com a genèric, quan es parla en femení sols per referir-se a determinades professions o categories professionals.

Sostre de vidre: Fa referència a les barreres invisibles que dificulten o impedeixen a les dones l'accés al poder, als nivells de decisió o als nivells més alts de responsabilitat, de manera que queden estancades les seves carreres professionals o polítiques en les categories o els nivells organitzatius més baixos.

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