

# I Pla Intern d'Igualtat de Gènere 2021/2024

Ajuntament de Canovelles



**Diputació  
Barcelona**

**Coordinació del treball:**

Oficina de Polítiques d'Igualtat

**Autoria:**

FEM

**Amb la col·laboració de:**

Ajuntament de Canovelles

© Diputació de Barcelona

Impressió: Departament de Reproducció Gràfica de la Diputació de Barcelona

# Índex

<b>1. PRESENTACIÓ .....</b>	<b>4</b>
<b>2. INTRODUCCIÓ.....</b>	<b>5</b>
<b>3. MARC NORMATIU .....</b>	<b>8</b>
<b>4. METODOLOGIA.....</b>	<b>32</b>
<b>5. DIAGNÒSTIC: ANÀLISI DE L'ORGANITZACIÓ MUNICIPAL DE DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE .....</b>	<b>37</b>
1. <i>ESTRATÈGIA I ORGANITZACIÓ INTERNA DE LA CORPORACIÓ MUNICIPAL.....</i>	<i>37</i>
2. <i>COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE DE LA CORPORACIÓ MUNICIPAL .....</i>	<i>49</i>
3. <i>REPRESENTATIVITAT DE LES DONES EN LA PLANTILLA.....</i>	<i>51</i>
4. <i>IGUALTAT RETRIBUTIVA.....</i>	<i>62</i>
5. <i>ACCÉS AL TREBALL, FORMACIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL.....</i>	<i>71</i>
6. <i>CORESPONSABILITAT I CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL .....</i>	<i>77</i>
7. <i>VIOLÈNCIA MASCLISTA DINS L'ÀMBIT LABORAL.....</i>	<i>81</i>
8. <i>SALUT I PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE .....</i>	<i>87</i>
<b>CONCLUSIONS:.....</b>	<b>90</b>

## 1. PRESENTACIÓ

El Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Canovelles parteix del compromís del consistori en fer una valoració del grau d'integració de la perspectiva de gènere en les polítiques municipals, les polítiques de gènere i la voluntat de promoure la igualtat d'oportunitats entre les persones que treballen a l'ajuntament.

Aquest document conté una diagnosi, on s'han detectat ítems per tal de poder millorar i reforçar l'adopció de pràctiques i actituds igualitàries i no sexistes per part de l'Ajuntament de Canovelles. Amb la implementació del Pla d'acció 2021-2024 es garantirán aquest conjunt de mesures.

Agraïments al treball, de totes aquelles persones que han estat implicades en l'elaboració d'aquest document ja que han contribuït en la voluntat de portar a terme el compromís polític i tècnic d'aquest Pla Intern d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament de Canovelles.

Emiliano Cordero Soria  
Alcalde de Canovelles

setembre 2021

## 2. INTRODUCCIÓ

La situació laboral de les dones és un dels àmbits d'actuació prioritari per les polítiques públiques de gènere perquè les diferències entre dones i homes hi són molt evidents.

Malgrat la incorporació de forma massiva i generalitzada de les dones en el mercat laboral que es va produir durant la dècada dels 80 en el nostre país coincidint amb la segona onada del feminisme, les desigualtats entre homes i dones segueixen persistint.

Segon el darrer dossier estadístic elaborat per l'Observatori de la igualtat de gènere (abril 2020), a Catalunya, tot i que les dones representen el 57% de la població activa, hi ha 178.300 dones ocupades menys que homes, la qual cosa fa que la taxa d'ocupació per a les dones sigui 9 punts inferior a la dels homes. D'altra banda, se segueix produint en el mercat de treball una forta segregació vertical i horitzontal fruit de la persistent perpetuació dels rols de gènere que es traslladen a l'àmbit laboral i que donen lloc a la segregació sexual del treball, entesa com l'assignació de diferents tasques i responsabilitats segons el sexe. En aquest sentit les dones estan ocupades en aquelles activitats més relacionades amb la sanitat, l'educació i els serveis socials, on representen el 13,5% del total de dones ocupades en front del 3,7% dels homes ocupats. L'atur també afecta més a les dones ja que la seva taxa d'atur és de l'11,5%, gairebé un punt percentual més que la dels homes.

Tot plegat es tradueix en què la bretxa salarial entre dones i homes, tot i que s'ha anat reduint en els darrers anys, per a la darrera dada disponible de 2017, era del 23% del salari brut anual.

Pel que fa al treball dins de les Administracions públiques, si bé és cert que el seu personal és el sector amb les condicions laborals i retributives més estables i igualitàries, anàlisis més acurades mostren que persisteixen diverses formes de discriminació envers les dones, encara que es transformin i esdevinguin cada vegada més indirectes.

Aquestes desigualtats de gènere es reproduïen i configuren a través de les estructures formals i informals de les organitzacions mitjançant les seves polítiques internes, procediments de treball, normes i relacions espontànies que sorgeixen entre les persones. D'altra banda, les dones continuen assumint 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 que aguditza les seves dificultats de conciliar la vida personal i familiar amb la laboral.

Així doncs, tot i que és difícil fer front als diferents mecanismes pels quals es produeixen situacions de discriminació envers les dones, cal treballar de manera plural i transversal mitjançant l'impuls de diferents línies estratègiques la implementació de mesures concretes.

Assolir la igualtat real i efectiva en l'àmbit laboral exigeix no només eliminar les desigualtats encara persistents en l'accés a l'ocupació, les diferències salarials, formatives i de promoció professional; implica també repensar l'organització i la relació entre el treball assalariat i els treballs reproductius, domèstics i de cures, per tal de superar l'enfocament androcèntric que travessa la nostra societat.

Els ens locals han de ser institucions exemplars i tenen l'obligació d'incorporar el principi d'igualtat de gènere en la seva estructura interna, en les seves polítiques de gestió del personal i en la seva cultura institucional.

Els plans d'igualtat interns esdevenen així una eina molt útil per implementar una estratègia (a curt, mig i llarg termini) orientada a generar un canvi en l'organització formal i informal de l'Ajuntament, tot eliminant els estereotips, actituds, obstacles i discriminacions per raó de gènere que dificulten les dones treballar en igualtat de condicions que els homes.

El document que es presenta a continuació s'estructura en dos apartats principals.

- 1) En el primer, s'exposen els resultats del **Diagnòstic** i es fa un petit balanç sobre l'estructura, l'organització i la cultura de treball a l'Ajuntament de Canovelles des d'una perspectiva de gènere.
  
- 2) En el segon, es proposa un **Pla d'acció per als anys 2021-2024**, és a dir, un conjunt ordenat de mesures adreçades a eliminar o corregir les discriminacions detectades en la diagnosi, i a reforçar l'adopció de pràctiques i actituds igualitàries i no sexistes per part de l'organització municipal.

Per tal de facilitar la implementació del Pla, el conjunt d'accions es presenta en format de fitxes, dividides segons els àmbits d'actuació i els objectius específics que es persegueixen. També es preveuen els mecanismes i els indicadors necessaris per realitzar-ne el seguiment i per avaluar-ne i supervisar-ne l'execució.

### **3. MARC NORMATIU**

La igualtat efectiva entre dones i homes i la prohibició de qualsevol forma de discriminació per raó de gènere, són principis recollits tant en les normatives internacional i comunitària com en les d'àmbit estatal i autonòmic.

En els darrers anys, l'ocupació ha estat el nucli central de les polítiques d'igualtat dels organismes institucionals de Nacions Unides i de la Unió Europea i, sens dubte, també ha ocupat un lloc rellevant en el marc de les polítiques desenvolupades per les Administracions públiques locals a l'Estat espanyol i a Catalunya.

Per la seva rellevància, a continuació es mencionen els principals elements d'aquestes normatives:

A l'Estat espanyol, el tractament legislatiu que fa referència a la igualtat no hi va arribar fins a la **Constitució espanyola** de l'any **1978**. Aquest text constitucional proclama en el seu article 14 que tots els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaldre discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social. Igualment, a través de l'article 9.2 estableix que els poders públics han de garantir la igualtat i la llibertat de tots els individus, i els encomana la tasca de promoure les condicions per tal que la igualtat sigui real i efectiva (accions positives). Finalment, l'article 35 fa referència als drets que totes les persones espanyoles tenen al treball, a la lliure elecció de professió i ofici, a la promoció en el treball i a una remuneració suficient per mantenir les seves necessitats i les de les seves famílies, i especifica quant a aquest darrer dret que en cap cas es pot fer cap discriminació per raó de sexe.

L'aprovació de la **Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes** suposa un reconeixement explícit de les desigualtats existents a la nostra societat i, per tant, de la necessitat d'implicar tots els poders públics per combatre-les i promoure la igualtat real. La llei posa l'accent en la importància de les accions preventives i en la consideració de la dimensió transversal de la igualtat com a principi fonamental, tot i que reconeix també la necessitat d'adoptar accions positives per part dels poders públics a l'empara de la licitud constitucional.

Tot i que aquest text normatiu afecta tots els àmbits socials i té en compte els diferents aspectes de la desigualtat, és en l'àmbit de les relacions laborals en el qual s'introdueixen les novetats més substancials. Així, i pel que fa a l'àmbit competencial de les administracions públiques, la LO 3/2007 estableix com a criteris d'actuació:

- Garantir la igualtat efectiva 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 que perjudiqui la promoció professional.
- Fomentar la formació en igualtat.

- Garantir una presència equilibrada en els òrgans de selecció i valoració.
- Implementar mesures efectives de protecció davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- Eliminar qualsevol discriminació retributiva directa o indirecta.

En la Taula a continuació es presenten, de manera resumida, les principals mesures i els àmbits d'actuació de la LO 3/2007.

PRINCIPALS MESURES I ÀMBITS D'ACTUACIÓ LLEI 3/2007	
Garantia del dret al treball en igualtat d'oportunitats	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mesures d'acció positiva a través de la negociació col·lectiva.</li> <li>▪ Discriminació directa/indirecta i mesures de tutela judicial efectiva.</li> <li>▪ Accés a l'ocupació: dones com a grup prioritari en les polítiques actives d'ocupació.</li> <li>▪ Formació i promoció professional.</li> <li>▪ Protecció davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.</li> <li>▪ Conciliació de la vida personal, familiar i laboral: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Permís de paternitat de quatre setmanes<sup>1</sup></li> <li>- Ampliació del permís de maternitat (que pot utilitzar qualsevol dels progenitors) en cas de fill/a amb diversitat funcional.</li> <li>- Reconeixement de treballadors/es autònoms/es i altres règims de la Seguretat Social.</li> <li>- Reducció de jornada: s'amplia l'edat del menor als 8 anys i es redueix a 1/8 de la jornada el límit mínim de reducció.</li> <li>- Excedència voluntària: es redueix a quatre mesos de durada mínima.</li> <li>- Excedència per cura de familiars: s'amplia a dos anys de durada màxima i es reconeix la possibilitat de beneficiar-se'n de forma fraccionada.</li> </ul> </li> <li>▪ Modificacions de la Seguretat Social: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Flexibilització de la cotització prèvia per accedir a la prestació de maternitat.</li> <li>- Nou subsidi pel cas que no es compleixin els requisits mínims.</li> <li>- Prestació econòmica de paternitat.</li> </ul> </li> <li>▪ Ocupació pública: presència equilibrada d'homes i dones en òrgans de selecció i valoració, eliminació de la discriminació retributiva directa o indirecta per raó de sexe i altres mesures en sentit anàleg al sector privat.</li> </ul>
Creació d'organismes	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Creació d'una Comissió interministerial d'igualtat entre dones i homes</li> </ul>

<sup>1</sup> Aquest permís s'ha vist ampliat a través de normatives posteriors:

- permís de vuit setmanes a partir de l'1 d'abril de 2019;
- permís de dotze setmanes a partir de l'1 de gener 2020;
- permís de setze setmanes a partir de l'1 de gener de 2021.

específics	i d'Unitats d'igualtat en cada ministeri. Constitució d'un Consell de participació de la dona com a òrgan col·legiat que ha de servir de via per a la participació institucional en aquestes matèries.
------------	--

Pel que fa a l'ocupació pública que implica els treballadors i les treballadores de les administracions locals, cal tenir en compte:

- Per al personal funcionari (de carrera o interí): el **Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP)**<sup>2</sup>, que estableix que les administracions públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes. La disposició addicional setena d'aquest text preveu, concretament, l'obligació "d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat que s'ha de desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable".
- Pel personal laboral: el **Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (ET)**.

Ambdues normatives, l'EBEP i l'ET, han sofert importants modificacions l'any 2019 mitjançant:

1. **Reial decret llei 6/2019**, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació (BOE del 07/03/2019)
2. **Llei 3/2019**, d'1 de març, de millora de la situació d'orfandat de les filles i fills de víctimes de violència de gènere i altres formes de violència contra la dona (BOE del 2 de març de 2019)

---

<sup>2</sup> <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11719#ddunica>

3. **Reial decret 17/2019**, de 25 de gener, pel qual es modifica el Reglament general sobre cotització i liquidació d'altres drets de la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret 2064/1995, de 22 de desembre.

En la Taula a continuació es presenten, de manera resumida, les principals modificacions mesures i àmbits d'actuació d'aquesta normativa:

PRINCIPALS MODIFICACIONS a la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP)	
Art. 49, lletres a, b, c, i d: modificació (en vigor a partir de l'1 d'abril de 2019)	<p>Es regulen els <b>nous permisos de naixement</b> per a la mare biològica, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment i del progenitor diferent de la mare biològica.</p> <p>Serà de setze setmanes, tenint en compte el període transitori fins al 2021 (vuit, dotze i setze setmanes el 2019, el 2020 i el 2021, respectivament).</p> <p>Pel que fa a la <b>reducció de jornada per raó de violència de gènere</b>, es poden mantenir les retribucions íntegres si es redueix en un terç o menys.</p>
Art. 7: modificació	S'aplicaran al personal laboral de les administracions públiques els permisos de l'EBEP per naixement, adopció, del progenitor diferent de la mare biològica i lactància.
Art. 48.f: modificació	El permís per lactància constitueix un dret individual del personal funcionari, sense que es pugui transferir a l'altre progenitor. L'increment de dues setmanes en cas de part múltiple s'estén ara també als casos d'adopció i guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiple.
DT 9a: addició	S'introdueixen regles detallades sobre l'aplicació del <b>permís del progenitor diferent al de la mare biològica</b> des del 2019 fins al 2021, quan serà de plena aplicació el règim de l'article 49.
PRINCIPALS MODIFICACIONS al Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (ET)	
Art. 9.3: addició	S'afegeix un apartat en aquest article (que tracta sobre la validesa del contracte) relatiu a la nul·litat per discriminació salarial i les seves conseqüències.
Art. 11, apartats 1.b i 2.b: modificació.	En relació amb la interrupció dels contractes formatius, s'adapta la terminologia a les noves situacions anomenades "naixement" (que comprenen les antigues de maternitat i paternitat) i s'afegeix la de violència de gènere.
Art. 12.4.d: modificació	Pel que fa als contractes a temps parcial, <b>se substitueix la paraula "treballadors" per "persones treballadores"</b> i s'introdueix que s'ha de garantir l'absència de discriminació entre homes i dones.
Art. 14.2: modificació	En relació amb el període de prova, se substitueix la paraula "treballadors" per "persones treballadores" i es protegeix expressament amb la nul·litat la resolució del contracte a instàncies de l'ocupador durant les situacions

Art. 14.3: modificació	<p>d'embaràs i maternitat.</p> <p>En relació amb la interrupció del període de prova, s'adapta la terminologia a les noves situacions anomenades "naixement" (que comprenen les antigues de maternitat i paternitat) i s'afegeix la de violència de gènere.</p>
Art. 22.3: modificació	<p>Es regula la manera com han de definir-se els grups professionals, fent èmfasi en les mesures per combatre biaixos per raó de gènere per garantir la no discriminació.</p>
Art. 28 modificació:	<p>En relació amb la igualtat de remuneració per raó de sexe, es defineix què s'entén per treball d'igual valor, es regula l'obligació de l'empresari de disposar d'un registre de valors mitjans de salaris i, pel que fa a empreses amb un mínim de 50 treballadors, les mesures que s'han d'adoptar quan la bretxa salarial sigui de més del 25% entre sexes.</p>
Art. 34.8 modificació:	<p>Es regula <b>el dret de les persones treballadores a les adaptacions, inclòs el dret a la prestació a distància, en tot allò relacionat amb la jornada de treball</b>. S'han de pactar a la negociació col·lectiva els termes de l'exercici del dret, però en la seva absència es pot negociar individualment. Les discrepàncies entre la persona treballadora i l'ocupador s'han de resoldre d'acord amb la Llei 36/2011, reguladora de la jurisdicció social.</p>
Art. 37.3.b: modificació	<p>Desapareix la referència al naixement de fill de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat pel que fa als permisos de les persones treballadores, mantenint els casos de defunció, accident, malaltia greu, hospitalització i intervenció sense hospitalització per a la qual calgui repòs domiciliari.</p>
Art. 37.4: modificació	<p>En relació amb l'absència per lactància, se substitueix la paraula "treballadors" per "persones treballadores", s'especifica que es tracta d'una reducció de jornada i no d'un permís, i es regulen les relacions entre titulars del dret per un mateix fet causant. La reducció pot arribar a dotze mesos, i deixarà de ser retribuïda a partir del compliment del novè mes.</p>
Art. 37.5: modificació	<p>Es regula el dret de les persones treballadores, sense fer referència al pare o a la mare, a absentar-se del treball i a la reducció de jornada, en ambdós casos per naixement prematur de fill o filla. S'adapta la terminologia a la nova denominació del permís per cura de lactant en l'apartat que tracta sobre la determinació de la concreció horària i el període de gaudiment dels permisos i reduccions de jornada dels apartats 4, 5 i 6 de l'article 37 (cura de lactant, fills prematurs, fills menors de 12 anys i persones amb diversitat funcional).</p>
Art. 37.7: modificació	
Art. 45.1.d: modificació	<p>En relació amb les suspensions de contracte, s'adapta la terminologia a la nova situació de naixement, i desapareixen les referències a maternitat i paternitat.</p>
Art. 46.3: modificació	<p>Es regulen les relacions entre titulars del dret, com a persones treballadores, de l'excedència per cura de fills de famílies nombroses, per un mateix fet causant.</p>
Art. 48, apartats 4 a 10: modificació (en vigor a partir de l'1 d'abril de 2019)	<p>Es modifiquen les suspensions de contracte per maternitat i paternitat, que es passen a anomenar "suspensió per naixement" i que inclou tant el que gaudeix la mare biològica com el corresponent a l'altre progenitor. En ambdós casos, la durada és de setze setmanes, d'acord amb la distribució que s'hi indica. Igual període correspon per als casos d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció i acolliment, per a cada adoptant, guardador o acollidor. Cal tenir en compte el període transitori fins al 2021 pel que fa al nombre de setmanes</p>

	(vuit, dotze i setze setmanes el 2019, el 2020 i el 2021, respectivament).
Art. 53.4: modificació	<p>S'adapta la terminologia dels supòsits d'acomiadament per causes objectives nul·les a la suspensió de contracte de naixement i es modifica la terminologia de "treballadors" a "persones treballadores".</p> <p>La nul·litat de l'acomiadament de víctimes de violència de gènere s'associa a l'exercici del dret a la tutela judicial o dels drets reconeguts a l'ET, a diferència del redactat anterior que ho preveia de manera més concreta en els drets de reducció de jornada, reordenació del temps de treball o mobilitat.</p> <p>La nul·litat després dels períodes de suspensió per naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, s'amplia de nou a dotze mesos.</p> <p>Perquè es consideri procedent l'acomiadament objectiu en els casos de les lletres a), b) i c) d'aquest article, cal que la causa objectiva requereixi concretament l'extinció del contracte de la persona referida.</p>
Art. 55.5, lletres a, b i c: modificació	<p>En relació amb les causes de nul·litat de l'acomiadament disciplinari, s'adapta la terminologia a la nova suspensió de contracte per naixement. Com en el cas anterior, la nul·litat de l'acomiadament de víctimes de violència de gènere s'associa a l'exercici del dret a la tutela judicial o dels drets reconeguts a l'ET, a diferència del redactat anterior que ho preveia de manera més concreta en els seus drets de reducció de jornada, reordenació del temps de treball o mobilitat. La nul·litat després dels períodes de suspensió per naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment s'amplia de nou a dotze mesos.</p>
Art. 64.3: modificació Art. 64.7.a: modificació	<p>S'afegeix com a informació anual del comitè d'empresa, la del registre de valors mitjans de salaris.</p> <p>Es posa especial èmfasi en l'aspecte salarial pel que fa a les labors de vigilància del comitè d'empresa en tot allò relacionat amb la igualtat.</p>
DA 19a: modificació	<p>En aquesta disposició, relativa al càlcul d'indemnitzacions en determinats supòsits de jornada reduïda, s'adopta la terminologia "persona treballadora". S'inclouen ambdós progenitors en el supòsit de la indemnització per als casos de reducció de jornada per cura de lactant, calculada com si no es produís la reducció.</p>
4/5DA 22a: addició	<p>S'aplicaran al personal laboral de les administracions públiques els permisos de l'EBEP per naixement, adopció, del progenitor diferent de la mare biològica i lactància.</p>
DT 13a: addició	<p>S'introdueixen regles detallades sobre l'aplicació dels permisos de l'article 48 des del 2019 fins al 2021, quan es produirà la plena aplicació del règim de l'article 48.</p>
<p>PRINCIPALS MODIFICACIONS al Reial decret 2064/1995, de 22 de desembre, pel qual s'aprova el Reglament General sobre cotització i liquidació d'altres drets de la Seguretat Social</p>	
Art. 42.1.c: modificació	<p>S'especifica quina és l'acció protectora de la Seguretat Social, s'indiquen quines són les prestacions, i es canvia respecte a l'anterior redactat la referència de "mort i supervivència" per prestacions concretes, entre les quals s'inclouen les de naixement i cura del menor i la de l'exercici corresponsable de la cura del lactant.</p>

Rúbrica Cap. VI del Títol II: modificació	<b>Es canvia la rúbrica, de “maternitat” a “naixement i cura de menors”.</b>
Art. 177 a 182: modificació	S’adapta la terminologia a les situacions protegides de les prestacions per naixement i cura del menor i <b>se substitueix “treballador” per “persona treballadora”</b> en els articles que tracten sobre les situacions protegides, els beneficiaris, la prestació econòmica, la pèrdua o suspensió del dret al subsidi, les beneficiàries en situació especial i la prestació econòmica.
Rúbrica Cap. VII del Títol II: modificació	Es canvia la rúbrica, de <b>“paternitat” a “corresponsabilitat en la cura del lactant”</b> .
Art. 183 a 185: modificació	La situació protegida canvia i passa a ser la reducció de jornada que duguin a terme ambdós progenitors per corresponsabilitat del lactant, dels 9 als 12 mesos de la seva edat. Es regulen els beneficiaris i la prestació econòmica.
Art. 216.3: addició	S’afegeix, com a prestació per mort i supervivència, la d’orfandat per a fills i filles, com a conseqüència de defunció per violència contra la dona.
Art. 224: modificació	Es regulen aspectes de la prestació d’orfandat en els casos de defunció per violència contra la dona.
Art. 225: modificació	A les pensions d’orfandat atorgades com a conseqüència de violència contra la dona no els resulta d’aplicació l’article 223.1, relatiu a la incompatibilitat amb altres pensions.
Art. 228: addició	Indica la manera d’efectuar el càlcul de la prestació d’orfandat.
Art. 233.3: addició	Regula els increments de les pensions d’orfandat per als fills i filles titulars de la pensió causada per víctima de violència contra la dona.
DT 32a: addició	S’hi regula el període transitori per a l’abonament del període no obligatori de la prestació per naixement i cura de menor, de manera que, en cas que es gaudeixin les deu setmanes no obligatòries de manera ininterrompuda, l’abonament de la prestació no es produirà fins que hagin finalitzat aquestes deu setmanes, mentre les entitats gestores no realitzin els desenvolupaments informàtics necessaris.

Recentment, les polítiques d'igualtat a l'Estat espanyol han viscut un avanç important mitjançant dos decrets que desenvolupen la Llei 3/2007, d'igualtat efectiva entre homes i dones:

- **Reial decret 901/2020**, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre (i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball)
- **Reial Decret 902/2020**, que pretén establir mesures específiques per fer efectiu el dret a la igualtat de tracte i la no discriminació entre dones i homes en matèria retributiva desenvolupant els mecanismes per identificar i corregir la discriminació en aquest àmbit i lluitar contra la mateixa

OBLIGATORIETAT	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ L'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat serà obligatòria en empreses de 50 treballadors o més. En el cas d'empreses de menys de 50 treballadors serà voluntari a no ser que hi vinguin obligades pel seu conveni col·lectiu.</li> </ul>
REGISTRE	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ El pla haurà de ser registrat i haurà d'incloure els salaris desglossats de tota la plantilla, inclòs el personal directiu i els alts càrrecs.</li> </ul>
VIGÈNCIA	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ El període de vigència no podrà ser superior a quatre anys i s'haurà de revisar si concorren determinades circumstàncies.</li> </ul>
CONTINGUT MINIM DELS PLANS	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Els plans d'igualtat hauran de contenir, com a mínim, el següent: <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Determinació de les parts que els concerten.</li> <li>→ Àmbit personal, territorial i temporal.</li> <li>→ Informe del diagnòstic de situació de l'empresa, o empreses del grup.</li> <li>→ Resultats de l'auditoria retributiva, vigència i periodicitat (Veure RD 902/2020)</li> <li>→ Definició d'objectius qualitatius i quantitatius del pla d'igualtat.</li> <li>→ Descripció de mesures concretes, termini d'execució i prioritització, així com disseny d'indicadors que permetin determinar l'evolució de cada mesura.</li> <li>→ Identificació dels mitjans i recursos, tant materials com humans, necessaris per a la implantació, seguiment i avaluació de cadascuna de les mesures i objectius.</li> <li>→ Calendari d'actuacions per a la implantació, seguiment i avaluació de les mesures del pla d'igualtat.</li> <li>→ Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica.</li> <li>→ Composició i funcionament de la comissió o òrgan paritari encarregat del seguiment, avaluació i revisió periòdica dels plans d'igualtat.</li> <li>→ Procediment de modificació, inclòs el procediment per solucionar les possibles discrepàncies que poguessin sorgir en l'aplicació, seguiment, avaluació o revisió, en tant que la normativa legal o convencional no obligui a la seva adequació.</li> </ul> </li> </ul>
REGISTRE	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Els plans d'igualtat seran objecte d'inscripció obligatòria en registre públic, sigui quin sigui el seu origen o naturalesa, obligatòria o voluntària, i hagin estat o no adoptats per acord entre les parts</li> </ul>

<p>PRINCIPI D'IGUALTAT RETRIBUTIVA PER TREBALL D'IGUAL VALOR</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Desenvolupa el principi d'igualtat retributiva per treball d'igual valor (que es regula en l'article 28 de l'Estatut dels Treballadors) i que estava pendent d'un desenvolupament que clarifiqués conceptes com "treball d'igual valor" que és el que pretén aquesta norma a més d'establir determinades obligacions formals. Un treball tindrà el mateix valor que un altre quan la naturalesa de les funcions o tasques efectivament encomanades, les condicions educatives, professionals o de formació exigides per al seu exercici, els factors estrictament relacionats amb el seu acompliment i les condicions laborals en què aquestes activitats es duen a terme en realitat siguin equivalents.</li> <li>▪ S'entén per naturalesa de les funcions o tasques el contingut essencial de la relació laboral, tant en atenció al que estableix la llei o en el conveni col·lectiu com en atenció al contingut efectiu de l'activitat exercida.</li> <li>▪ S'entén per condicions educatives les que es corresponguin amb qualificacions reglades i guardin relació amb el desenvolupament de l'activitat. ·</li> <li>▪ S'entén per condicions professionals i de formació aquelles que puguin servir per acreditar la qualificació de la persona treballadora, incloent l'experiència o la formació no reglada, sempre que tingui connexió amb el desenvolupament de l'activitat. ·</li> <li>▪ S'entén per condicions laborals i per factors estrictament relacionats amb l'exercici aquells diferents dels anteriors que siguin rellevants en l'exercici de l'activitat. S'estableixen les factors i condicions més rellevants a aquests efectes, amb caràcter no exhaustiu: la dificultat, les postures forçades, els moviments repetitius, la destresa, la minuciositat, l'aïllament, la responsabilitat, la polivalència...</li> </ul>
<p>PRINCIPI DE TRASPARENCIA</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Es defineix com aquell que, aplicat als diferents aspectes que determinen la retribució de les persones treballadores i sobre els seus diferents elements, permet obtenir informació suficient i significativa sobre el valor que se li atribueix a aquesta retribució.</li> <li>▪ Aquest principi s'aplicarà a través de quatre instruments que es desenvolupen en aquesta norma:             <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Els registres retributius</li> <li>▪ L'auditoria retributiva</li> <li>▪ El sistema de valoració de llocs de treball de la classificació professional aplicable a l'empresa i en el conveni col·lectiu que sigui aplicable</li> <li>▪ El dret d'informació de les persones treballadores</li> </ul> </li> </ul>
<p>VALORACIÓ DELS LLOCS DE TREBALL DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Es determinen els criteris a tenir en compte en la correcta valoració dels llocs de treball exigint que s'apliquin els criteris d'adequació, totalitat i objectivitat.             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. L'adequació implica que els factors rellevants en la valoració han</li> </ol> </li> </ul>

	<p>de ser aquells relacionats amb l'activitat i que efectivament concorrin en la mateixa, incloent la formació necessària.</p> <p>2. La totalitat implica que, per a constatar si concorre igual valor, s'han de tenir en compte totes les condicions que singularitzen el lloc de la feina.</p> <p>3. L'objectivitat implica que hi ha d'haver mecanismes clars que identifiquin els factors que s'han tingut en compte en la fixació d'una determinada retribució i que no depenguin de factors o valoracions socials que reflecteixin estereotips de gènere.</p>
REGISTRE RETRIBUTIU	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ D'acord amb l'article 28.2 de l'Estatut dels Treballadors és obligatori el registre retributiu de la plantilla (que inclou al personal directiu i alts càrrecs) amb els valors mitjans dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials, desagregades per sexe i distribuïts per grups professionals, categories professionals o llocs de treball iguals o d'igual valor.</li> <li>▪ Simplement es desenvolupa aquesta obligació matisant alguns aspectes (obligació de calcular la mitjana aritmètica i la mitjana per cada concepte salarial) i clarificant el deure d'informació a la representació legal i a la plantilla.</li> <li>▪ El més destacable és que quan se sol·liciti l'accés al registre per part de la persona treballadora per inexistència de representació legal, la informació que es facilitarà per part de la corporació no seran les dades mitjanes respecte a les quanties efectives de les retribucions que consten en el registre, sinó que la informació a facilitar es limitarà a les diferències percentuals que existissin en les retribucions mitjanes d'homes i dones, que també hauran d'estar desagregades en atenció a la naturalesa de la retribució i el sistema de classificació aplicable.</li> <li>▪</li> </ul>
AUDITORIA RETRIBUTIVA	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ S'estableix l'obligatorietat de realitzar auditories retributives (per les empreses que estan obligades a realitzar un Pla d'igualtat), d'un registre retributiu específic que, a més dels conceptes del registre anterior:</li> <li>▪ Ha de reflectir les mitjanes aritmètiques i les mitjanes de les agrupacions dels treballs d'igual valor a l'empresa, d'acord amb els resultats de la valoració de llocs de treball encara que pertanyin a diferents apartats de la classificació professional, desglossats per sexe i desagregades.</li> <li>▪ El registre ha d'incloure la justificació a què es refereix l'article 28.3 de l'Estatut dels Treballadors, quan la mitjana aritmètica o la mitjana de les retribucions totals en la corporació de les persones treballadores d'un sexe sigui superior a les de l'altre en, almenys, un 25%.</li> <li>▪ Objecte: l'auditoria retributiva té per objecte obtenir la informació necessària per comprovar si el sistema retributiu de l'empresa, de manera transversal i completa, compleix amb l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes en matèria de retribució. Així mateix, ha de permetre definir les necessitats per evitar, corregir i prevenir els obstacles i dificultats existents o que es puguin produir a fi de garantir la igualtat retributiva, i assegurar la transparència i el seguiment d'aquest sistema retributiu. Implica les següents</li> </ul>

	<p>obligacions per l'empresa:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 1. Fer el diagnòstic de la situació retributiva de l'empresa en els termes de l'article 8.</li> <li>2. Establir un pla d'actuació per corregir les desigualtats retributives determinant objectius, actuacions concretes, cronograma y personal responsable de la implantació i el seguiment.</li> </ul>
Règim transitori	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ la Disposició transitòria única remet, al respecte de l'aplicació de les auditories retributives, a la mateixa aplicació gradual que per a l'aplicació dels plans d'igualtat es configura en la disposició transitòria desena segona de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març: <ul style="list-style-type: none"> <li>· Les empreses de més de 150 persones treballadores i fins 250 persones treballadores comptaran amb un període d'un any per a l'aprovació dels plans d'igualtat.</li> <li>· Les empreses de més de 100 i fins a 150 persones treballadores, disposaran d'un període de dos anys per a l'aprovació dels plans d'igualtat.</li> <li>· Les empreses de 50 a 100 persones treballadores disposaran d'un període de tres anys per a l'aprovació dels plans d'igualtat.</li> </ul> Aquests períodes de transitorietat es computaran des de la publicació del Real Decreto 6/2019, d'1 de març, al "BOE" (això va ser el 7 de març de 2019).</li> </ul>
NEGOCIACIÓ COLLECTIVA:	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ S'obliga a què la negociació d'un conveni col·lectiu, les taules negociadores s'assegurin que els factors i condicions concurrents en cada un dels grups i nivells professionals respecten els criteris d'adequació, totalitat i objectivitat, i el principi de la mateixa retribució per a llocs d'igual valor de forma que es garanteixi l'absència de discriminació directa i indirecta entre dones i homes i la correcta aplicació del principi d'igualtat de retribució per treballs d'igual valor.</li> </ul>
ALTRES QUESTIONS:	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Procediment de valoració dels llocs de treball: Abans del 14 d'abril del 2021 s'aprovarà un procediment de valoració dels llocs de treball del qual informarem oportunament.</li> <li>▪ Guia tècnica per realitzar les auditories retributives: L'Institut de la Dona i per a la Igualtat d'Oportunitats, en col·laboració amb les organitzacions sindicals i empresarials més representatives, elaborarà una guia tècnica amb indicacions per a la realització d'auditories retributives amb perspectiva de gènere</li> </ul>

Pel que fa a la normativa relativa a la violència masclista cal esmentar:

- La **Llei orgànica 1/2004 de mesures de protecció integral contra la violència de gènere**, que va suposar una fita sense precedents en l'ordenament jurídic espanyol. Aquesta normativa implica el reconeixement legal de la violència de gènere com un problema social de gran rellevància i fa palès el compromís dels poders públics d'intervenir de forma coordinada per salvaguardar els drets de les dones (dret a rebre informació, assessorament i atenció integral adequada a la seva situació personal, incloent-hi també l'atenció als i a les menors que es troben sota la seva pàtria potestat o guarda i custòdia). A més, amb l'objectiu que les dones puguin superar la situació en què es troben sense haver de veure's perjudicades en la seva feina, la Llei orgànica 1/2004 atorga a les dones víctimes de violència de gènere tota una sèrie de drets laborals que han de recollir-se en els convenis i acords de les condicions de treball del personal i ampliar-se a través de la negociació col·lectiva.
- La **Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals (PRL)**, modificada per la disposició addicional dotzena de la LO 3/2007, "les administracions públiques han de considerar la PRL amb perspectiva de gènere, i preveure les possibles situacions en què els danys derivats del treball puguin aparèixer vinculats a un o l'altre sexe". Aquesta norma també preveu mesures específiques per protegir l'estat de gestació i el període de lactància.
- **L'Estatut dels membres de les corporacions locals**, que queda recollit als articles 73 a 78 (Capítol V) de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de las bases del règim Local (LBRL), que recull els drets i les obligacions del personal polític vinculat als ens locals.
- La **Llei 6/2018, de 3 de juliol**, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2018, a través de la seva disposició addicional centèsima quarantena quarta, fixa noves mesures que afecten el règim de jornada i horaris dels empleats i empleades públics. Així mateix, s'inclouen diverses mesures orientades a millorar la conciliació de la vida personal, familiar i professional. Entre aquestes mesures, hi ha una bossa d'hores de lliure disposició acumulables de

fins a un 5% de la jornada anual, dirigida de forma justificada a la cura i atenció de persones grans, persones amb diversitat funcional, fills o filles menors i menors subjectes a tutela o acolliment. A més, s'introdueixen modificacions en matèria de permisos i vacances amb la finalitat d'adequar-los a la regulació legal vigent, s'aclareix el contingut de diversos preceptes i s'incorporen algunes mesures encaminades a simplificar la gestió dels òrgans competents en matèria de recursos humans.

## EL MARC JURÍDIC DE CATALUNYA

---

A Catalunya, el reconeixement legal de la igualtat es troba a la **Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya**, que reconeix a la Generalitat de Catalunya la competència exclusiva en matèria de polítiques de gènere d'acord amb les competències conferides per la Constitució espanyola (art. 153).

Pel que fa als principis d'actuació dels poders públics, l'article 41 de l'Estatut estableix que aquests poders hauran de respectar el principi d'igualtat i de "garantir el compliment en l'accés a l'ocupació, la formació, la promoció professional, les condicions del treball, incloent-hi la retribució, i en totes les altres situacions, així com garantir que les dones no siguin discriminades per raó d'embaràs o maternitat".

La Generalitat de Catalunya va aprovar, a més, la **Llei 17/2015, de 18 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes**. Es tracta d'una regulació feta d'acord amb les competències de l'autogovern de Catalunya que s'emmarca dins la categoria de norma específica complementària de la Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. La nova norma incorpora modificacions legislatives substancials per avançar cap a aquesta igualtat efectiva i estableix mesures transversals en diferents ordres de la vida.

En l'article 6 d'aquest text normatiu s'especifica quines són les funcions dels ens locals

de Catalunya en matèria de polítiques d'igualtat de gènere:

- a) Estudiar i detectar les mancances i les necessitats de les dones, comptant amb la col·laboració de les associacions de dones.
- b) Sensibilitzar la població sobre les causes de la violència masclista, impulsar actuacions i campanyes de prevenció i posar a disposició de les persones que pateixen les diverses manifestacions de la violència masclista els serveis d'atenció necessaris.
- c) Atendre, informar i orientar les dones sobre programes i recursos per facilitar l'exercici efectiu des seus drets, i sensibilitzar homes i dones en termes d'igualtat de drets i deures.
- d) Crear i adequar els mecanismes necessaris per integrar la transversalitat de la perspectiva de gènere en llurs actuacions polítiques.
- e) Formar i capacitar el personal per garantir que compleixin les seves funcions amb relació al que estableix aquesta llei.
- f) Elaborar, aprovar, executar i avaluar els plans d'igualtat del sector públic (art. 15).
- g) Dissenyar, aprovar, executar i avaluar els plans d'igualtat de ciutadania (art. 14.4).
- h) Fomentar l'autonomia personal i econòmica de les dones i impulsar l'ocupació femenina.
- i) Fomentar la presència de dones en els òrgans de participació i en els espais de presa de decisions.
- j) Donar suport als grups feministes i a les entitats de defensa dels drets de les dones, i impulsar-ne la participació en el disseny, l'elaboració, el desenvolupament i l'avaluació de les polítiques d'igualtat i de transversalització de gènere.
- k) Adequar i mantenir estadístiques actualitzades que permetin un coneixement de la situació diferencial de dones i homes en els diferents àmbits d'intervenció local.
- l) Dissenyar i aplicar polítiques destinades a erradicar les desigualtats i les explotacions de les dones en tots els àmbits locals d'intervenció.

En la Taula a continuació es presenten, de manera resumida, les principals mesures i els àmbits d'actuació previstos en aquesta llei:

PRINCIPALS MESURES I ÀMBITS D'ACTUACIÓ LLEI 17/2015	
Clàusules socials en les bases de la contractació del sector públic (art. 10 i disposició addicional segona)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Incloure condicions d'igualtat en l'execució dels treballs objecte de contracte per part de l'empresa adjudicatària.</li> <li>▪ Introduir barems de puntuació addicionals per a les empreses que disposin de: <ul style="list-style-type: none"> <li>– plans d'igualtat, en cas que no estiguin obligades per llei,</li> <li>– distintiu català d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat.</li> </ul> </li> </ul>
Ajuts públics (art. 11)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Les bases reguladores de subvencions, beques i altre tipus d'ajut públic han de tendir a incloure la perspectiva de gènere.</li> <li>▪ Denegar l'atorgament de subvencions, beques i altre tipus d'ajut públics a empreses i entitats sol·licitants sancionades o condemnades per haver exercit o tolerat pràctiques laborals discriminatòries per raó de sexe o gènere.</li> </ul>
Plans d'igualtat de dones i homes del sector públic (art. 15)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Les institucions de la Generalitat, els organismes públics vinculats i les entitats públiques i privades que gestionen serveis públics, han d'aprovar un pla d'igualtat destinat al personal propi, que s'ha de definir en el conveni col·lectiu o en l'acord de condicions de treball (termini: dos anys des de l'entrada en vigor de la Llei).</li> <li>▪ Els àmbits d'anàlisi dels plans d'igualtat de dones i homes en el sector públic haurien de ser, com a mínim, els següents: <ul style="list-style-type: none"> <li>– la representativitat de les dones,</li> <li>– l'accés, la selecció, la promoció i el desenvolupament professionals,</li> <li>– les condicions laborals,</li> <li>– la conciliació de la vida personal, laboral i familiar,</li> <li>– la violència masclista,</li> <li>– la prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere,</li> <li>– la comunicació inclusiva i l'ús d'un llenguatge no sexista ni androcèntric, i</li> <li>– l'estratègia i l'organització interna de l'organisme.</li> </ul> </li> <li>▪ Els ens locals que tenen òrgans de representació de personal al seu servei han d'aprovar un pla d'igualtat, que s'ha de definir en el conveni col·lectiu o en el pacte o acord de condicions de treball.</li> </ul>
Ocupació pública (art. 16)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Les administracions públiques han d'impulsar la representació paritària de dones i homes en la composició dels tribunals o òrgans tècnics de selecció.</li> <li>▪ Els temaris han d'incloure continguts relatius a la normativa sobre igualtat i sobre violència masclista.</li> <li>▪ Formació bàsica, progressiva i permanent en matèria d'igualtat adreçada a tot el personal.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Analitzar periòdicament els llocs de treball per valorar el grau de compliment del principi d'igualtat de retribució de dones i homes, i prendre les mesures correctores necessàries per a erradicar les diferències salarials.</li> </ul>
Pressupostos (art. 17)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Els departaments de la Generalitat, els òrgans autònoms, les societats i els organismes públics vinculats o que en depenen, han de fer visible l'impacte diferenciat dels pressupostos sobre els homes i les dones.</li> </ul>
Polítiques i actuacions dels poders públics (art. 18)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Les administracions públiques de Catalunya han de procurar atènyer-se al principi de representació equilibrada de dones i homes en el nomenament dels i de les titulars dels òrgans de direcció.</li> </ul>
Participació política de les dones (art. 19)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Els poders públics han de procurar atènyer-se al principi de presència paritària de dones i homes en el repartiment del poder polític.</li> <li>▪ Les candidatures que representin els partits polítics, les federacions, les coalicions i les agrupacions d'electors i electores, han de respectar el criteri de paritat entre homes i dones per l'elaboració de les llistes electorals (art. 56.3 Estatut Autonomia).</li> </ul>
Participació social de les dones (art. 20)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Els poders públics han d'adoptar accions positives específiques, temporals, raonables i proporcionades que promoguin la igualtat efectiva de dones i homes.</li> <li>▪ Els col·legis i agrupacions professionals i empresarials, les organitzacions sindicals, culturals i socials i els partits polítics, han d'establir els mecanismes per assolir la representació paritària en els òrgans directius</li> </ul>
Promoció de la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral (art. 32 i 45)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Els poders públics han de: <ul style="list-style-type: none"> <li>– elaborar plans d'ocupació biennals per incrementar l'ocupació estable i de qualitat de les dones;</li> <li>– incorporar la perspectiva de gènere en els programes actius d'ocupació (PAO);</li> <li>– incorporar la igualtat d'oportunitats en els processos de selecció, classificació professional, valoració de llocs de feina, retribucions i promoció professional;</li> <li>– incrementar el percentatge de dones en sectors, ocupacions i professions en què són poc freqüents;</li> <li>– fomentar accions de l'economia social i el treball autònom, i iniciatives d'emprenedoria engegades per dones;</li> <li>– promoure l'accés de dones a llocs directius i de comandament;</li> <li>– garantir el compliment del principi d'igualtat retributiva;</li> <li>– eliminar la segregació horitzontal, i</li> <li>– aplicar el principi de la càrrega de la prova en casos de denúncies per assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.</li> </ul> </li> <li>▪ Les administracions públiques de Catalunya han de crear programes de microcrèdits o altres instruments de finançament per a projectes de dones emprenedores.</li> </ul>
Estadístiques i estudis (art.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Les administracions públiques de Catalunya han d'incloure sistemàticament la variable sexe en totes les estadístiques, les</li> </ul>

56)	<p>enquestes i les recollides de dades que duguin a terme.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Establir nous indicadors estadístics.</li> <li>▪ Revisar i, si escau, adequar les definicions estadístiques existents per contribuir al reconeixement i la valoració del treball de les dones i evitar l'estereotipació negativa de determinats col·lectius.</li> </ul>
-----	---

Cal esmentar també la darrera **Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació** aprovada per unanimitat el 18 de desembre de 2020 al Parlament de Catalunya.

La finalitat d'aquesta Llei és evitar qualsevol de les formes de discriminació que prenen per pretext qualsevol dels motius següents:

- a) Origen territorial o nacional i xenofòbia.
- b) **Sexe o gènere, orientació o identitat sexual, i qualsevol forma de LGBTI-fòbia o de misogínia.**
- c) Edat.
- d) Raça, origen ètnic o color de pell, i qualsevol forma de racisme com l'antisemitisme o l'antigitanisme.
- e) Llengua o identitat cultural.
- f) Ideologia, opinió política o d'altra índole o conviccions ètiques de caràcter personal.
- g) Conviccions religioses, i qualsevol manifestació d'islamofòbia, de cristianofòbia o de judeofòbia.
- h) Condició social o econòmica, situació administrativa, professió o condició de privació de llibertat, i qualsevol manifestació d'aporofòbia o d'odi a les persones sense llar.
- i) Discapacitat física, sensorial, intel·lectual o mental o altres tipus de diversitat funcional.
- j) Alteracions de la salut, estat serològic o característiques genètiques.

k) Aspecte físic o indumentària.

l) Qualsevol altra característica, circumstància o manifestació de la condició humana, real o atribuïda, que siguin reconegudes pels instruments de dret internacionals.

La Llei regula els drets i les obligacions de les persones físiques i de les persones jurídiques, tant públiques com privades en relació a l'objecte de la Llei i estableix els principis d'actuació que han de regir les mesures dels poders públics destinades a prevenir, eliminar i corregir tota forma de discriminació, directa o indirecta, tant en el sector públic com en l'àmbit privat.

Aquesta llei s'aplica a totes les persones físiques i jurídiques, tant del sector públic com de l'àmbit privat, situades o que actuïn en el territori de Catalunya, en tots els àmbits d'actuació i amb independència que operin de manera personal, presencial i directa, en l'entorn de les xarxes socials o per mitjans telemàtics amb origen o destí a l'àmbit territorial de Catalunya.

La Llei consta de cinquanta-dos articles estructurats en cinc títols.

- El títol I, de disposicions generals, inclou l'objecte, l'àmbit d'aplicació subjectiu, objectiu i territorial, els principis generals d'actuació de l'Administració i la definició de termes fonamentals per a entendre l'abast del dret de totes les persones a la igualtat de tracte i a la no-discriminació i a viure amb dignitat.
- El títol II presenta els setze àmbits d'aplicació material de la Llei, des de l'ocupació i la funció pública fins als cossos i forces de seguretat, passant per l'educació, l'habitatge, l'Administració de justícia o els mitjans de comunicació i les xarxes socials, entre d'altres.
- El títol III, sobre la defensa i la promoció del dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació, estructurat en dos capítols, estableix les mesures i les disposicions de garantia i els mitjans d'anàlisi i foment d'aquest dret.

- El títol IV estableix els instruments que han de servir per a protegir i promoure la igualtat de tracte i la no discriminació en tots els àmbits de la societat. Es divideix en tres capítols. El primer capítol crea l'**Organisme de Protecció i Promoció de la Igualtat de Tracte i la No-discriminació** per a vetllar pel compliment d'aquesta llei. El segon capítol regula tres mecanismes de seguiment i protecció: el **Centre de Memòria Històrica i Documentació de la Discriminació; l'Observatori de la Discriminació, i la Comissió per a la Protecció i la Promoció de la Igualtat de Tracte i la No-discriminació**, com un espai, aquesta darrera, de participació ciutadana i com a òrgan consultiu de les administracions. El tercer capítol regula els instruments de suport a les víctimes, com protocols d'atenció o campanyes de sensibilització i divulgació.
- El títol V estableix el règim sancionador.

Pel que fa a la normativa relativa a la violència masclista cal esmentar a Catalunya cal esmentar :

- La **Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista**, que va introduir importants novetats conceptuals i va situar aquesta lluita en l'agenda política prioritària. Aquesta Llei va definir la violència masclista com aquella 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. A més, va fer visibles gran part de les formes en què s'exerceix aquesta violència (física, psicològica, sexual i econòmica) i tots el àmbits en què es pot produir (parella, context familiar, laboral, social o comunitari).Els principals objectius d'aquesta Llei són:
  - ✓ Erradicar la violència masclista i remoure les estructures socials i els estereotips culturals que la perpetuen.
  - ✓ Establir mesures integrals de prevenció, detecció i sensibilització amb la finalitat d'erradicar-la de la societat.
  - ✓ Reconèixer els drets de les dones que la pateixen a l'atenció, l'assistència, la protecció, la recuperació i la reparació integral.
  - La Llei també va definir una **Xarxa d'Atenció i Recuperació Integral**, formada per tots els i les agents socials i els serveis directament implicats, reconeixent als municipis una sèrie de competències<sup>3</sup> com ara:
    - ✓ Programar, prestar i gestionar els serveis d'informació i atenció a les dones, i efectuar la derivació als diferents serveis en els termes especificats per aquesta llei.

---

<sup>3</sup> Els municipis amb una població inferior a 20.000 habitants poden delegar llurs competències a una mancomunitat de municipis o a altres ens locals.

- ✓ Prestar o gestionar altres serveis de la Xarxa d'Atenció i Recuperació Integral, d'acord amb el que s'estableixi per mitjà d'un conveni amb l'administració de la Generalitat de Catalunya.
  - ✓ Col·laborar en la gestió de les prestacions econòmiques i les subvencions que estableix aquesta llei.
  - ✓ Complir totes les altres funcions establertes per aquesta llei que, en raó de les competències respectives, els correspongui assumir en relació amb les dones que pateixen o han patit violència masclista.
- Cal destacar que aquesta normativa preveu també l'obligació d'intervenció i de comunicació. Concretament, l'article 11 de la norma diu:

**Article 11. Obligació d'intervenció i de comunicació**

1. Totes les persones professionals, especialment les professionals de la salut, dels serveis socials i de l'educació, han d'intervenir obligatòriament quan tinguin coneixement d'una situació de risc o d'una evidència fonamentada de violència masclista, d'acord amb els protocols específics i en coordinació amb els serveis de la Xarxa d'Atenció i Recuperació Integral.

2. Els contractes que les administracions públiques de Catalunya subscriuguin amb persones o entitats privades que prestin serveis en els àmbits professionals a què fa referència l'apartat 1 han de recollir expressament les obligacions d'intervenció.

3. Les obligacions a què fan referència els apartats 1 i 2 s'entenen sens perjudici del deure de comunicació dels fets als cossos i forces de seguretat o al Ministeri Fiscal.

- Finalment, la Llei 5/2008 promou l'obligatorietat que les Administracions públiques tenen d'elaborar mesures de protecció davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit laboral i social, mitjançant la promoció de condicions de treball destinades a prevenir, reparar i sancionar aquests comportaments, amb l'acord dels agents socials.

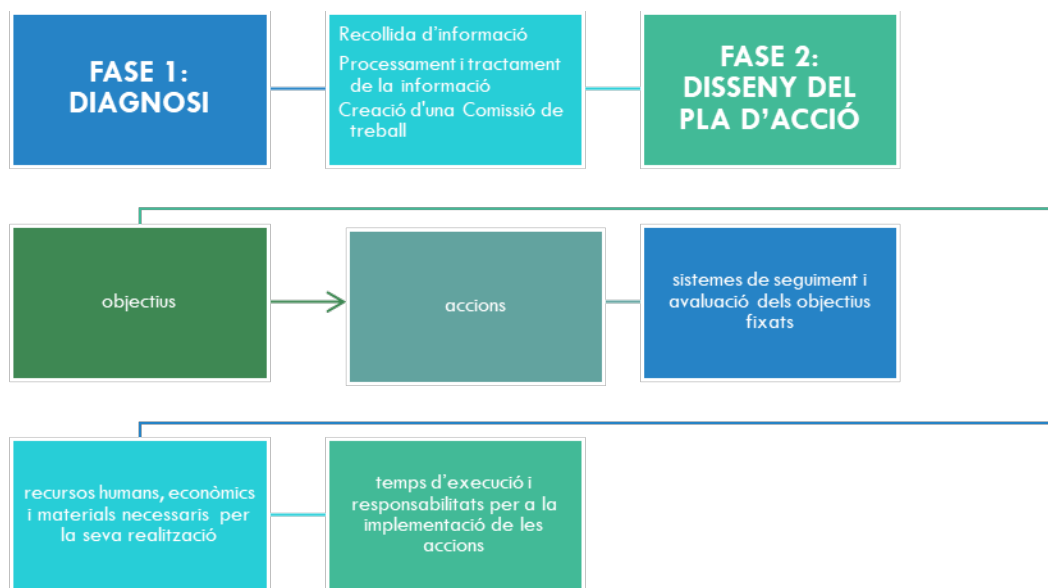
- **La Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista** que té la vocació d'ampliar, reforçar i actualitzar la Llei 5/2008, i també de protegir els drets de les dones transgènere i cisgènere i de les persones no binàries, amb la finalitat de respectar la diversitat de gènere.

En particular:

- Les referències a les dones incloses en aquesta llei s'entén que inclouen les nenes i les adolescents, i, per tant, també les dones, nenes i adolescents transgènere.
- S'incorpora el tractament de qüestions com la violència contra les dones en la vida política, la regulació de la violència institucional com a àmbit, amb la definició de la diligència deguda i l'especificació que la dita violència es pot causar tant per acció com per omissió.
- S'introdueix la regulació de la violència digital i la violència vicària
- Inclou una definició de consentiment sexual, en la qual es fixa com a requisit essencial la necessitat de voluntat expressa.
- Per l'últim, s'introdueixen modificacions en el sentit d'ampliar els tipus de violència en l'àmbit social i comunitari, les formes de violència masclista i la necessitat de la formació de professionals.

## 4. METODOLOGIA

El Pla Intern d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament de Canovelles és fruit d'un procés de treball de col·laboració entre el municipi i l'Oficina de Polítiques d'Igualtat de la Diputació de Barcelona. El procés de treball es va desenvolupar en dos fases principals:



### Fase 1. DIAGNOSI

---

La realització del procés de diagnosi ha tingut un doble objectiu:

- Detectar possibles processos i pràctiques que poguessin ser discriminatoris envers les dones treballadores, com a conseqüència del fet de no tenir en compte la perspectiva de gènere i les experiències de les dones.
- Identificar els obstacles i els elements de millora per a la igualtat de gènere dins l'organització municipal i en la seva cultura de treball.

Per a l'elaboració de la diagnosi s'han aplicat tècniques de recollida d'informació de caràcter quantitatiu i qualitatiu:

- Anàlisi documental de la base de dades de l'Ajuntament disponible al departament de Recursos humans.
- Revisió de processos i documents interns del departament de Recursos humans de l'Ajuntament (convenis, plans, protocols, etc.).
- Enquesta a la plantilla de treballadores i treballadors de l'Ajuntament, mitjançant un qüestionari distribuït en modalitat *online*, per tal de recollir les seves valoracions i percepcions a nivell individual i col·lectiu.(4)
- Entrevistes semiestructurades a informants claus (Personal tècnic de RRHH, personal tècnic i polític de la Regidoria d'igualtat)

De conformitat amb la normativa vigent, la diagnosi es va basar en un sistema d'indicadors i variables elaborades des de la perspectiva de gènere:

1. Estratègia i organització interna de la corporació municipal
2. Comunicació, imatge i llenguatge de la corporació municipal
3. Representativitat de les dones en la plantilla
4. Igualtat retributiva
5. Selecció, promoció i desenvolupament professionals
6. Corresponsabilitat i conciliació de la vida personal, familiar i laboral

---

4 L'Ajuntament ha posat en marxa un procés participatiu amb el personal municipal mitjançant la realització d'un qüestionari, que ha comptat amb la participació de 75 persones (35 homes; 40 dones; 0 persones no-binàries). La mostra representa el 48,7 % del total de la plantilla i els resultats, encara que parcials, recullen les percepcions i les opinions del personal i aporten una informació de caire qualitatiu que resulta molt interessant per elaborar la diagnosi de l'organització municipal.

Les persones no-binàries (o de gènere no-binari) són les que tenen una identitat de gènere que se situa fora de la classificació tradicional home/dona, és a dir, fora de la divisió de gèneres fixada des de l'anomenat binarisme de gènere.

El binarisme de gènere estableix una divisió dràstica entre homes i dones, fonamentada inicialment en les característiques biològiques de naixement, i assigna, més enllà de la biologia, uns rols predeterminats (de comportament, de manera de parlar, de manera de vestir i, en definitiva, de manera de viure i sentir) a cadascuna d'aquestes categories.

Des de la teoria queer, sorgida als anys noranta del segle XX, es qüestiona aquest sistema de pensament, s'argumenta que la divisió home/dona (i igualment la divisió heterosexual/homosexual) respon bàsicament a una construcció cultural i es defensen les identitats no-binàries.

Són identitats no-binàries:

Les de les persones agènere, o de gènere neutre, que no s'identifiquen amb cap gènere, ni com a homes ni com a dones.

Les de les persones b gènere, que s'identifiquen amb tots dos gèneres alhora o amb una combinació de tots dos.

Les de les persones de gènere fluid, o fluides, que tenen una identitat inclassificable o canviant segons el moment.

Si teniu interès a conèixer més a fons aquests termes, o d'altres de l'àmbit LGBT, podeu consultar el Diccionari LGBT (lèsbic, gai, bisexual, trans), de Marta Breu, dins de la col·lecció de Diccionaris en Línia del TERMCAT: <https://www.termcat.cat/ca/diccionaris-en-linia/256/presentacio> [Darrera consulta: 15/07/2021]

7. Violència masclista dins l'àmbit laboral (Assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i identitat de gènere)
8. Salut i prevenció de riscos laborals des d'una perspectiva de gènere

Totes les dades han estat facilitades pel departament de Recursos humans de l'Ajuntament i fan referència a la composició de la plantilla i als moviments i tendències que han caracteritzat la gestió interna del Consistori entre el 2015 i el 2020. Amb els resultats de la diagnosi es va elaborar un informe que conté la descripció i l'anàlisi de cada indicador.

El tractament de la informació ha permès extreure dades molt visuals i significatives en relació amb determinades variables en clau de gènere, algunes de caire purament quantitatiu (per exemple, la presència de dones i homes en les diferents àrees de treball) i altres de caràcter més qualitatiu, com les qüestions plantejades en el qüestionari sobre les percepcions i experiències del personal.

Així, en la diagnosi s'hi defineix el conjunt de punts forts (pràctiques o situacions que l'Ajuntament hauria de seguir potenciant<sup>9</sup> i el conjunts de punts a millorar (aspectes que impliquen una discriminació – directa o indirecta – de les dones o que no potencien prou la igualtat de gènere).

El contingut d'aquest informe va ser consensuat amb l'Ajuntament i va ser validat per l'Oficina de Polítiques d'Igualtat de la Diputació de Barcelona, i va establir el punt de partida per al disseny dels objectius i les actuacions del Pla Intern d'Igualtat de Gènere per als anys 2021-2024.

ÀMBITS I VARIABLES D'ANÀLISI	INDICADORS
1. ESTRATÈGIA I ORGANITZACIÓ INTERNA DE L'ORGANISME	Existència d'una regidoria d'Igualtat i accions desenvolupades en els darrers anys Recursos destinats a la implementació de les polítiques d'igualtat de gènere Recollida i ús de dades segregades per sexe Formació sobre polítiques de gènere Participació de les dones en els llocs de decisió política Participació de les dones en la representació sindical Percepció del personal municipal respecte a les desigualtats i discriminacions de gènere a nivell intern
2. COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE DE LA CORPORACIÓ MUNICIPAL	Ús d'un llenguatge no sexista i inclusiu envers les dones en la documentació disponible a la base de dades de RRHH.
3. REPRESENTATIVITAT DE LES DONES EN LA PLANTILLA	Distribució del personal per sexe, franges d'edat, numero de filles i fills, grup professional, antiguitat a la corporació, nivell de responsabilitat tècnica, àrea de treball, tipus de contracte i tipus de jornada laboral.
4. IGUALTAT RETRIBUTIVA	Bretxa de gènere en les mitjanes dels salaris anuals amb i sense complements Plusos/complements salarials, per sexe Percepció del personal respecte a la igualtat retributiva
5. ACCÉS AL TREBALL, FORMACIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL	Mecanismes de selecció del personal Incorporacions a la plantilla per sexe Processos de promoció interna Polítiques de formació
6. CORRESPONSABILITAT I CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR	Nombre i tipus de mesures de conciliació gaudides per sexe Grau de dificultat per conciliar la vida laboral amb la personal i familiar
7. VIOLÈNCIA MASCLISTA EN L'ÀMBIT LABORAL	Incidència de la violència masclista dins l'Ajuntament de Canovelles Mecanismes de prevenció, detecció i actuació en cas d'assetjament sexual o per raó de sexe
8. PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	Incorporació de la perspectiva de gènere en la prevenció dels riscos laborals

## **Fase 2. DISSENY DEL PLA D'ACCIÓ**

---

Amb els primers resultats de la diagnosi es va començar a dissenyar el pla d'accions mitjançant la creació d'una Comissió d'igualtat i la realització de diverses sessions de treball amb la participació de:

- Personal tècnic d'igualtat.
- Personal tècnic de Recursos humans.
- Representació de les empleades i els empleats de l'Ajuntament.

De forma coherent amb els resultats de la diagnosi, el Pla d'acció aborda els 7 àmbits analitzats en el diagnòstic i, per a cadascun defineix:

- Els objectius generals i específics del Pla d'acció de l'Ajuntament.
- Les accions que cal implementar a curt, mig i llarg termini.
- Les àrees municipals responsables de l'execució de les accions.
- L'assignació dels recursos humans i econòmics per implementar les accions plantejades.
- Els indicadors d'avaluació de cadascuna de les accions planificades.

## 5. DIAGNÒSTIC: ANÀLISI DE L'ORGANITZACIÓ MUNICIPAL DE DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE

### 1. ESTRATÈGIA I ORGANITZACIÓ INTERNA DE LA CORPORACIÓ MUNICIPAL

---

Amb l'objectiu de valorar el compromís municipal i el grau d'integració de la perspectiva de gènere en les polítiques municipals, s'han considerat els indicadors següents:

#### **Existència d'una regidoria d'igualtat i accions desenvolupades en els darrers anys**

L'Ajuntament de Canovelles disposa d'una regidoria específica encarregada d'incorporar la perspectiva de gènere en l'agenda política i d'impulsar polítiques d'igualtat d'àmbit local. En l'actual mandat, s'anomena "Polítiques d'Igualtat i Col·lectivitat" i està encapçalada per una dona que també s'encarrega de la regidoria "Solidaritat i Cooperació". Tal com explica la regidora d'igualtat "des que en soc responsable, des de la Regidoria s'impulsen polítiques encaminades a la igualtat d'oportunitats en tots els àmbits de la vida quotidiana. És des de l'àrea de Serveis a les Persones i, en concret, des del Servei de Polítiques d'Igualtat i Col·lectivitat que fem servir un enfocament feminista en tot allò que programem: serveis, programes, projectes i accions".

Segons la informació recollida, en els darrers anys les línies bàsiques d'actuació es van concentrar en:

- Atenció personalitzada a totes aquelles dones que van realitzar una demanda. Es va tractar de donar resposta a les seves necessitats, oferint-los informació o assessorament jurídic i psicològic, i orientant-les cap als recursos i serveis municipals o comarcals ja existents.

→ Violència masclista: la Regidoria elabora actualment un **Protocol d'actuació davant les violències sexuals en espais d'oci nocturns** (Festa Major, Carnaval, Cap d'Any) amb el suport de la Diputació de Barcelona. Tal com s'explica des de la Regidoria, "s'aposta pel desenvolupament d'eines, metodologies i programes que permeti que l'Ajuntament de Canovelles i, concretament, el servei de Polítiques d'Igualtat i Col·lectivitat millori la coordinació professional, el treball en xarxa i la resposta davant les violències masclistes en el municipi".

→ **Campanyes de sensibilització al voltant de les diades del 8 de març** (Dia Internacional de les Dones), **17 de maig** (Dia Internacional contra l'LGTBfòbia) **25 de novembre** (Dia internacional pel l'eliminació de la violència contra les Dones).

Des de la Regidoria es destaca que "en els darrers anys, la implicació, cada vegada més elevada, de serveis de l'àrea, entitats locals i comerços ha fet que aquestes campanyes fossin intenses i molt completes, ja que el nivell d'implicació dels serveis en la realització d'activitats al voltant del dia que es commemorava ha estat realment excel·lent.". D'altra banda, "s'ha aprofitat el ressò dels mitjans de comunicació per fer sensibilització sobre les capacitats i els drets de les dones. També s'ha tractat de sensibilitzar sobre les formes d'expressió, dominació i segregació que pateixen algunes dones fent exposicions, conferències o xerrades. La Regidoria indica també que "des del servei es pretén que totes les propostes que es duen a terme no donin una visió de la dona com a persona oprimida i exclosa. Al contrari, es treballa amb una visió de dona inclosa plenament en la societat canovellina."

→ Defensa de col·lectius vulnerables, abordatge intercultural i contra la discriminació: es treballa amb dones amb diversitat funcional, dones migrades, dones migrades no blanques, nenes, noies, treballadores, desocupades, universitàries, àvies, mares, entre d'altres col·lectius de dones. En particular i segons la informació recollida, "tant des del punt de vista de la sensibilització com en les actuacions més dirigides, vetllem per la no discriminació. En aquest sentit i de forma especial, apoderem la dona migrada no blanca, donant-li

formació de cara a evitar la discriminació dins l'àmbit laboral i en el món en general”.

- **Pla d'Igualtat de ciutadania:** el Pla d'igualtat de ciutadania és força antic (2006/2007) i no es va implementar de manera sistemàtica i continuada per la insuficiència dels recursos tècnics i econòmics específics. Des de la Regidoria es destaca la necessitat d'elaborar un nou Pla de ciutadania que aglutini la programació i el disseny de les mesures i optimizi els recursos i els serveis adreçats a la ciutadania amb l'objectiu de promoure la igualtat de gènere i garantir els drets de les dones.

“Els recursos tècnics i, sobretot, els econòmics són molt limitats a l'hora de fer una programació i, per descomptat, per portar a terme un Pla d'Igualtat. També hi ha moltes mancances a nivell interdepartamental, on la visió de la dona no està inclosa”.

- **Pla Intern d'igualtat de gènere:** des del 2018 l'Ajuntament es planteja elaborar un pla de mesures dirigides a garantir el principi d'igualtat de gènere en les polítiques de recursos humans i en la cultura de treball del Consistori. En aquest sentit, l'“Acord mixt de les condicions de treball per als empleats públics de l'Ajuntament de Canovelles” (AC), aprovat amb resolució de 23 de març de 2018, inclou la previsió de redactar un **Pla d'igualtat intern** i incorporar-lo al vigent acord de condicions ( art. 62).

## **Recursos per a la implementació de les polítiques d'igualtat de gènere**

Per a la implementació de les polítiques d'igualtat de gènere, la corporació disposa dels recursos següents:

### A nivell polític:

- Regidora d'Igualtat i Col·lectivitat, amb una dedicació parcial de 2/3 hores setmanals.

### A nivell tècnic

- Coordinadora de l'Àrea de Serveis a les persones amb una dedicació de 8 hores setmanals.
- Tècnica de Polítiques d'Igualtat i col·lectivitat amb una dedicació de 18 hores setmanals.

### Pressupost

- El pressupost destinat a les polítiques d'igualtat e situa al voltant dels 12.000 € anuals.

Segons la informació recollida, “els recursos tècnics i econòmics de la Regidoria d'Igualtat són escassos. Des de serveis socials es treballa la violència envers les dones donant serveis d'acompanyament psicològic a dones i fills i filles. Des del Servei de polítiques d'igualtat i col·lectivitat es treballa de manera transversal amb un enfocament més general en perspectiva de dona”. Així, es posa de manifest la necessitat de reforçar l'estructura de l'equip destinat a la promoció de les polítiques d'igualtat de gènere i la seva transversalització en l'acció municipal.

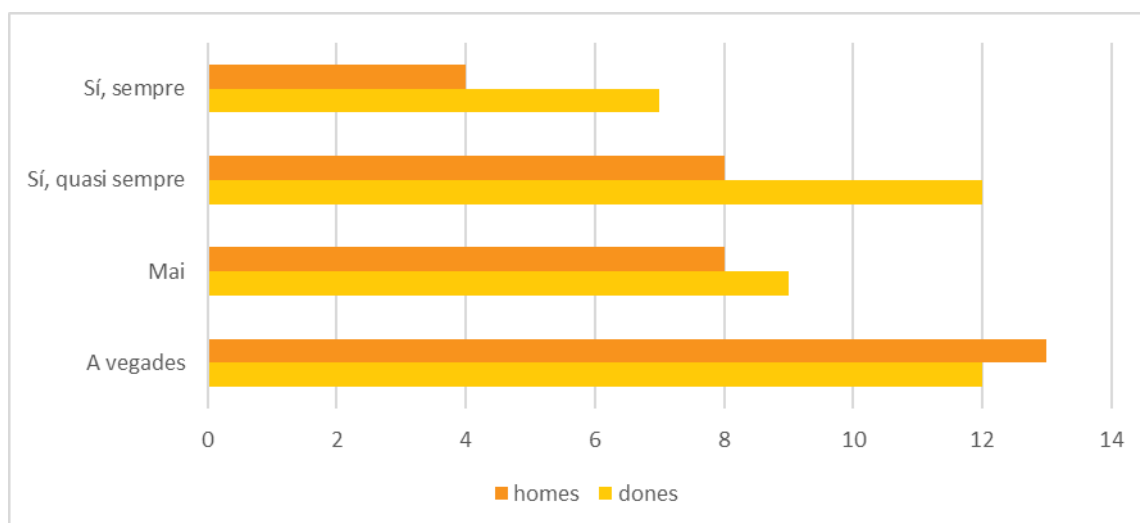
### Recollida i ús de dades segregades per sexe

Un altre indicador a tenir en compte per valorar el grau d'implementació de la perspectiva de gènere en les polítiques municipals és la recollida i l'ús de dades segregades per sexe en els diferents departaments municipals. En aquest sentit, cal mencionar l'esforç del departament de Recursos humans per recollir dades segregades per sexe relatives al personal municipal, ja que la base de dades no estava dissenyada tenint en compte aquesta variable.

Els resultats del qüestionari a la plantilla municipal són molt heterogenis respecte a la recollida de dades segregades per sexe. El Gràfic 1 mostra que:

- El 23,3% del personal afirma que el seu departament no treballa “mai” amb dades segregades per sexe i el 34,2% que ho fa només de manera puntual.
- D'altra banda, hi ha un 42,5% que sí treballa “sempre” o “quasi sempre” tenint en compte aquesta variable.
- Les respostes desagregades per sexe no registren diferències significatives des d'una perspectiva de gènere, a excepció d'una lleugera majoria de dones entre el personal que treballa amb dades segregades per sexe.

Gràfic 1: El vostre departament o secció treballa amb dades segregades per sexe?

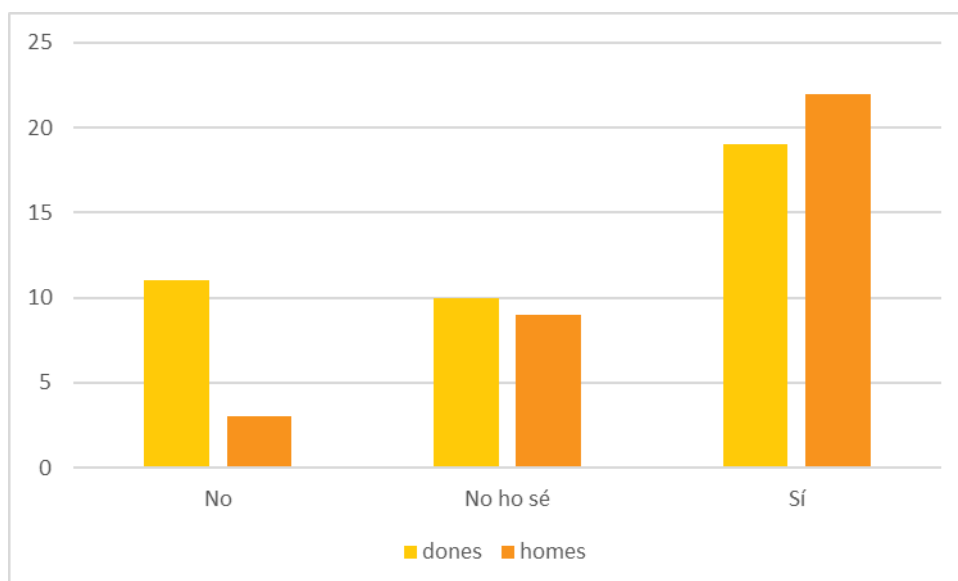


Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'enquesta al personal de l'Ajuntament de Canovelles, 2021.

Pel que fa a la percepció del personal respecte al grau d'integració del principi de "transversalitat de gènere" en l'acció municipal, el Gràfic 2 mostra que:

- El 55% de la plantilla considera que en les seves àrees de treball es té en compte la perspectiva de gènere. Es fa referència als programes o als recursos d'atenció específics per a les dones, a la incorporació de la perspectiva de gènere en el disseny, la implementació i l'avaluació de les accions municipals o la utilització d'un llenguatge inclusiu i no discriminatori cap a les dones.
- Una quarta part (el 25,7%) manifesta que no sap valorar el grau d'integració de la perspectiva de gènere.
- El 18,9% opina que en el seu equip de treball no es fan reflexions i debats sobre la influència que les variables sexe i gènere tenen a l'hora de dissenyar o avaluar els serveis i les accions adreçades a la ciutadania.
- Les respostes desagregades per sexe no registren diferències significatives des d'una perspectiva de gènere.

Gràfic 2: Considera que en la seva àrea de treball es té en compte la perspectiva de gènere? Respostes segregades per sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'enquesta al personal de l'Ajuntament de Canovelles, 2021

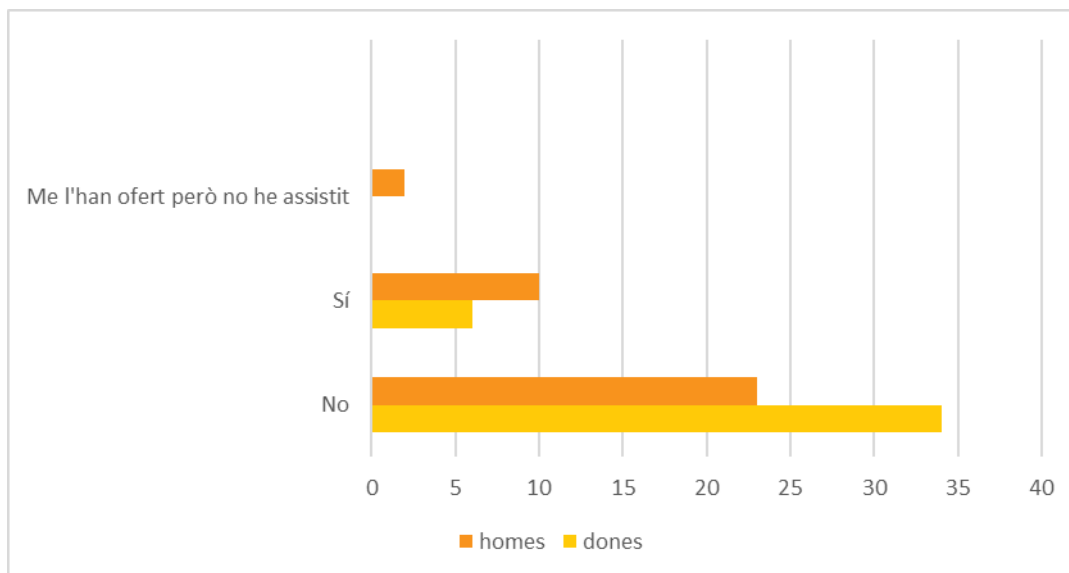
### Formació sobre polítiques de gènere

El Gràfic 3 mostra que el grau de capacitació del personal municipal és encara insuficient per a una correcta aplicació del principi de transversalitat de gènere en totes les àrees d'intervenció municipal:

- El 76% de la plantilla que ha participat en el qüestionari afirma que no ha rebut mai cap formació específica en temes de gènere i polítiques d'igualtat; un 3% ha rebutjat fins i tot assistir-hi.
- Entre el personal que ha rebut formació especialitzada (el 21%), s'observa una presència equilibrada de dones i homes i fins i tot una lleugera prevalença de personal masculí.

Seria oportú, doncs, dotar l'administració de recursos de formació continuada adreçats al personal polític i tècnic de tots els departaments municipals.

Gràfic 3: Ha rebut formació específica sobre la introducció de la perspectiva de gènere en les polítiques d'igualtat o en temes d'igualtat de gènere?



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'enquesta al personal de l'Ajuntament de Canovelles, 2021.

### **Participació de les dones en els llocs de decisió política**

Les dades relatives a la composició de l'actual equip de Govern de l'Ajuntament de Canovelles (2021) evidencien una presència equilibrada de dones i homes en els llocs de decisió política.

Com mostra la Taula 3, l'equip de govern està compost per un total de 11 persones (6 homes i 5 dones), de manera que es compleix el principi de presència paritària en el repartiment del poder polític establert en la Llei 17/2015 d'igualtat efectiva entre dones i homes (art. 19).

Les dades relatives a la distribució de les regidories per sexe (Taula 1) no registren indicis que facin sospitar la presència d'obstacles o barreres per a l'accés de les dones als llocs de decisió en determinades matèries (segregació horitzontal). Tot i això, les dones amb responsabilitats polítiques tenen una presència més gran en les tasques relacionades amb la cura de les persones i la salut, mentre que els homes s'ocupen principalment de les tasques relacionades amb la governació, i també de l'Alcaldia.

### **Participació de les dones en la representació sindical**

La representació sindical del personal funcionari i laboral del Consistori està fortament masculinitzada. D'un total de 13 representants, hi ha 9 homes i 4 dones; les dones, per tant, representen el 30% de la composició de la representació sindical i seria important comptar amb una participació equilibrada de treballadores i treballadors.

A més cal tenir una delegació sindical sensibilitzada i formada sobre aquestes temàtiques, ja que pot tenir un paper important a l'hora d'integrar la perspectiva de gènere en les polítiques internes, i això no només vetllant pel compliment de les lleis, sinó també presentant propostes i defensant-les en la negociació col·lectiva.

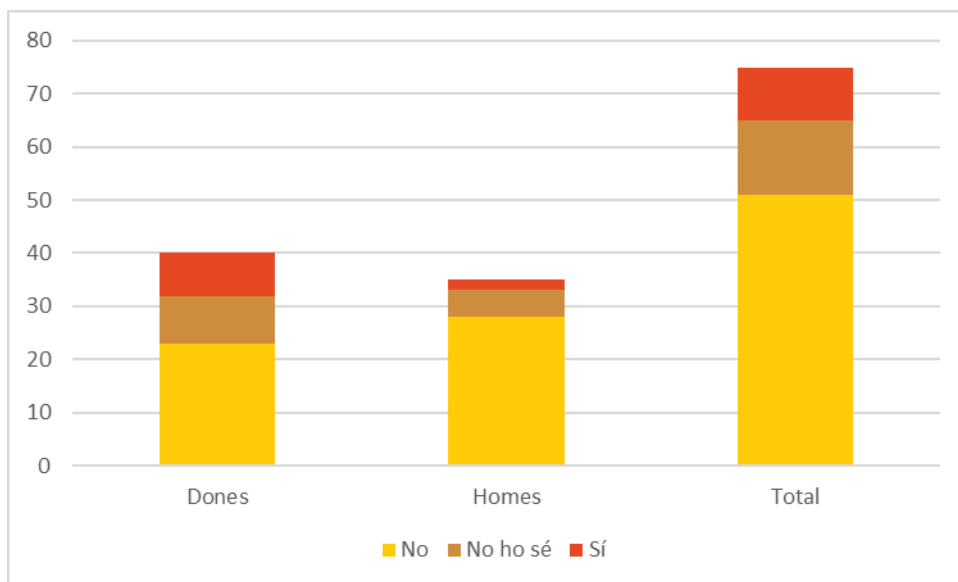
Taula 1: Equip de govern per sexe. Ajuntament de Canovelles, febrer 2021.

<b>EQUIP DE GOVERN 2015-2019</b>	<b>Homes</b>	<b>Dones</b>
ALCALDIA Comunicació i relacions institucionals Serveis de recursos interns Planificació estratègica i projectes	1	
Planejament i urbanisme Espais públic i serveis Mobilitat Governació i recursos humans	1	
Cultura Serveis socials Cooperació i solidaritat		1
Gent gran i polítiques intergeneracionals		1
Hisenda, serveis econòmics i tributaris	1	
Polítiques d'igualtat i col·lectivitat Infància i joventut		1
Govern obert i transparència Societat del coneixement i organització	1	
Dinamització ocupacional i promoció econòmica Educació		1
Esports	1	
Sostenibilitat, medi natural i transició energètica Salut pública i comunitària		1
Relacions ciutadanes	1	
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>5</b>

Font: Elaboració pròpia a partir del web municipal de l'Ajuntament de Canovelles, 2021.

### Percepció del personal municipal respecte a les desigualtats i discriminacions de gènere a nivell intern

Gràfic 4: En el seu equip de treball identifica situacions de desigualtat per raó de gènere?



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'enquesta al personal de l'Ajuntament de Canovelles, 2021.

Pel que fa a la percepció de les discriminacions de gènere presents en l'organització municipal (Gràfic 4), cal destacar que la major part de la plantilla consultada no identifica cap situació de desigualtat per raó de gènere en el seu equip de treball (68%).

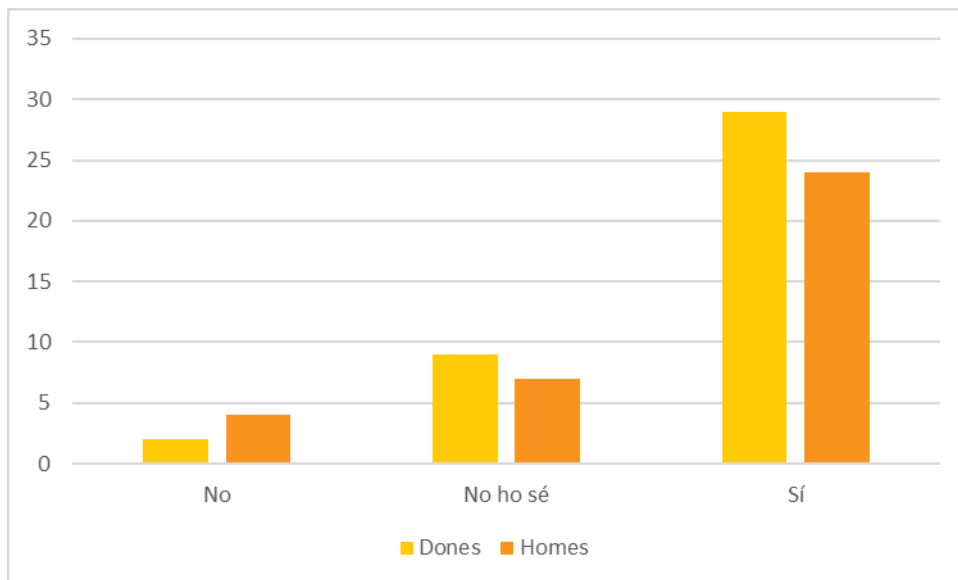
Ara bé, els resultats del qüestionari mostren també l'opinió d'un grup de treballadors i sobretot de treballadores que assenyalen diverses situacions discriminatòries. Així, es fa referència a diferències de caire retributiu a favor dels homes i a la major presència d'aquests en els càrrecs més alts de la Corporació. D'altra banda, algunes treballadores assenyalen que tenen dificultats en les relacions amb els companys o amb els usuaris a causa de comentaris sexistes o prejudicis de gènere. Per exemple, entre el personal de la Policia local, s'observa que la ciutadania no respon de la mateixa manera les agents pel simple fet de ser dones.

Per últim, cal esmentar que el 71% de la plantilla consultada considera necessari elaborar un Pla d'Igualtat Intern (Gràfic 5).

Entre les prioritats que s'haurien d'abordar (Gràfic 6), es destaca la qüestió de la conciliació de la vida personal amb la laboral i les accions formatives adreçades al personal municipal per tal de capacitar-lo per introduir la perspectiva de gènere en les seves àrees de treball.

En ordre de puntuació, segueixen la necessitat d'implantar mesures per prevenir i actuar davant les manifestacions de violències masclistes que es puguin produir a la feina (assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o per identitat de gènere) i la necessitat d'implementar mesures que afavoreixin la promoció interna i garanteixin el respecte del principi d'igualtat en la selecció del personal.

Gràfic 5: Vostè considera que és necessari elaborar un Pla d'Igualtat Intern?

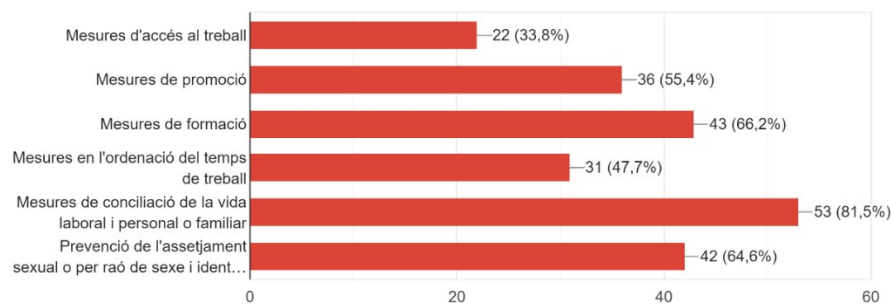


Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'enquesta al personal de l'Ajuntament de Canovelles, 2021.

## Gràfic 6: Quins aspectes creu que s'haurien de prioritzar amb el Pla d'Igualtat Intern?

24. Quins aspectes creu que s'haurien de prioritzar amb el Pla d'Igualtat Intern? ( es poden marcar tantes opcions com es consideri)

65 respostes



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'enquesta al personal de l'Ajuntament de Canovelles, 2021.

## 2. COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE DE LA CORPORACIÓ MUNICIPAL

---

A l'Ajuntament de Canovelles no hi ha cap mecanisme de revisió del llenguatge que garanteixi un ús no androcèntric i lliure d'estereotips sexistes.

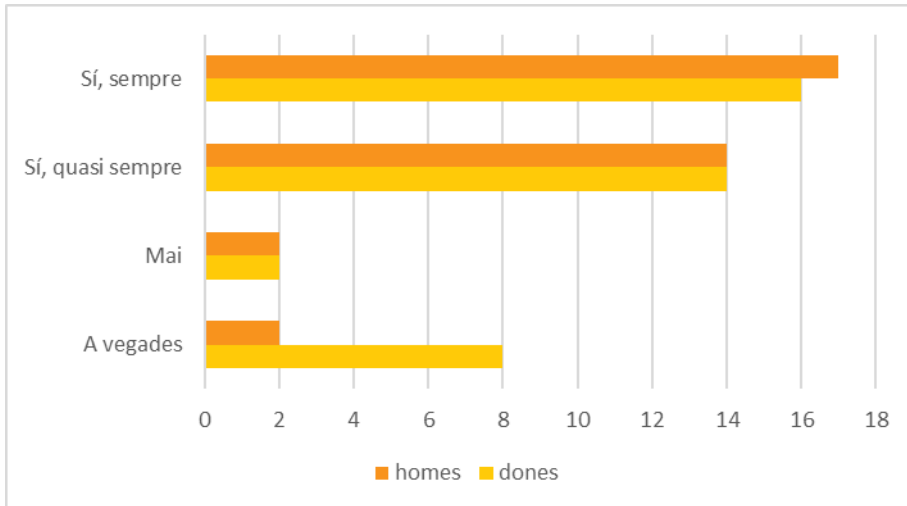
En la documentació disponible a la base de dades de l'Ajuntament, és freqüent l'ús del masculí plural i de terminologies que fan difícil imaginar la presència de les dones en alguns àmbits. Per exemple:

- En l'organigrama de l'Ajuntament s'observa l'ús del masculí o del femení en la denominació dels llocs de treball ("coordinador", "netejadora") i seria oportú optar per terminologies neutres. La mateixa consideració val per les convocatòries laborals i les ofertes de feina.
- En el text de el "Acord Mixt de les condicions de treball per als empleats públics de l'Ajuntament de Canovelles", s'opta per utilitzar el plural masculí, tot indicant en el seu article preliminar que "serà omnicomprendiva de tots dos gèneres sense que això suposi cap connotació de caràcter sexista respecte a cap d'ells".

Els resultats del qüestionari a la plantilla mostren que la major part del personal consultat sembla estar sensibilitzat sobre la importància d'utilitzar un llenguatge "no sexista, plural i no discriminatori cap a les dones". Com mostra el Gràfic 7:

- El 81% afirma que intenta utilitzar "sempre" o "quasi sempre" aquest llenguatge en les comunicacions internes i externes del seu departament.
- Les dades segregades per sexe no registren diferències significatives des d'una perspectiva de gènere.

Gràfic 7: El vostre departament o secció utilitza en les seves comunicacions internes o externes un llenguatge no sexista, plural i no discriminatori cap a les dones?



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'enquesta al personal de l'Ajuntament de Canovelles, 2021.

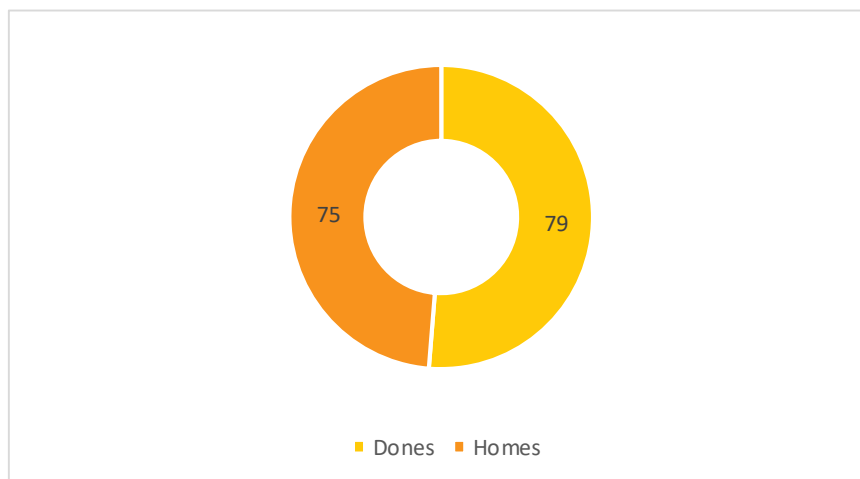
### 3. REPRESENTATIVITAT DE LES DONES EN LA PLANTILLA

---

En aquest apartat s'analitza l'estructura i l'organització de l'Ajuntament, posant especial atenció a la presència de les dones en tots els àmbits, els grups professionals i els nivells de responsabilitat de l'organigrama tècnic de la Corporació.

#### Distribució del personal per franges d'edat i sexe

Gràfic 8: Plantilla personal municipal per sexe (2021)



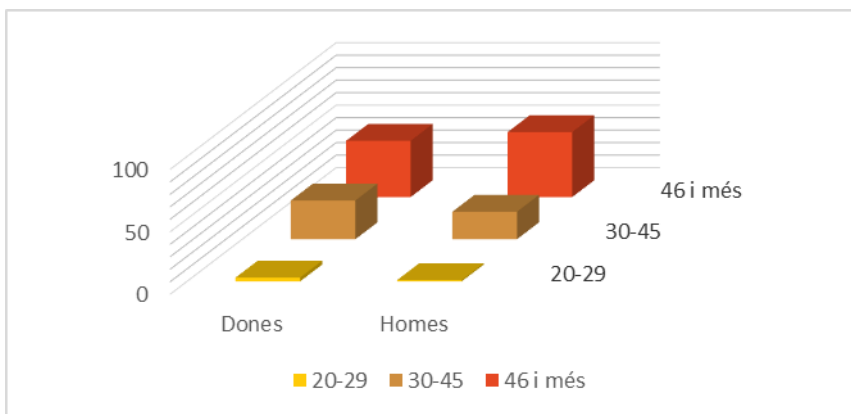
Font: Elaboració pròpia a partir de dades del departament de Recursos humans de l'Ajuntament de Canovelles, 2021.

Segons les dades de gener de 2021, l'Ajuntament de Canovelles disposa d'una plantilla formada per un total de 154 persones: 79 dones i 75 homes. Així, les treballadores representen el 51% del total de la plantilla municipal (Gràfic 8). Les dades segregades per sexe i edat (Gràfic 9) mostren que el personal jove (entre 20 i 29 anys) representa només el 2,5% de la plantilla. El gruix del personal se situa en la franja d'edat de 46 anys i més (63%), seguida pel grup d'entre 30 i 45 anys que representa el 34%; en aquest darrer grup s'observa una major concentració de dones.

Les dades indiquen també que el 78,5% de les treballadores són mares, així com el 64% de treballadors són pares.

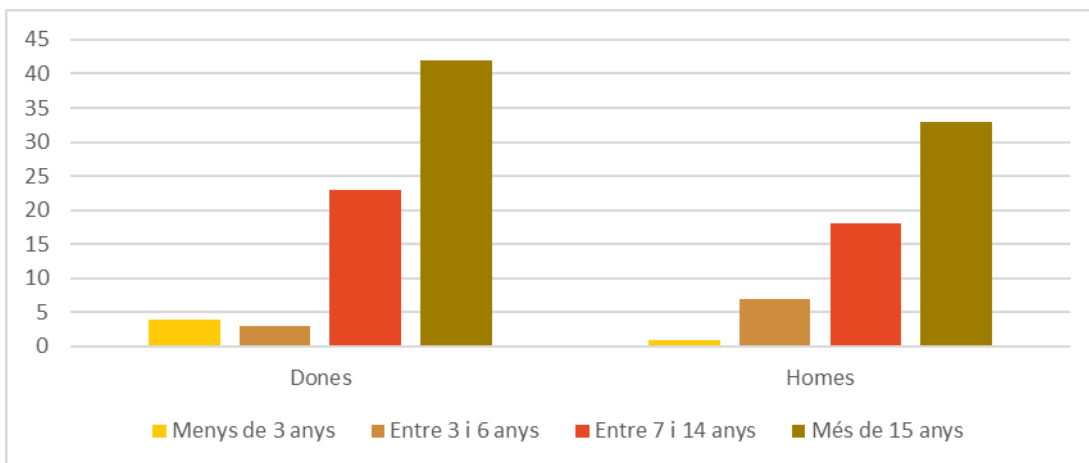
A continuació, els gràfics 9A, 9B, 10A i 10B descriuen la distribució del personal en funció de les variables sexe, nombre de fills i filles i grup professional i, com es pot observar, no registren diferències significatives des d'una perspectiva de gènere.

Gràfic 9: Plantilla de l'Ajuntament per edat i sexe



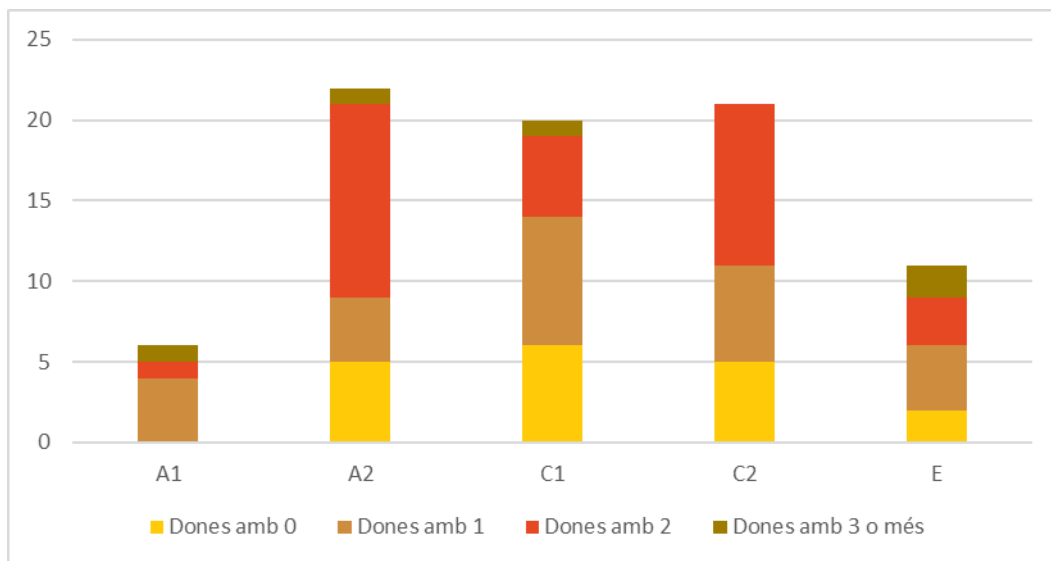
Font: Elaboració pròpia a partir de dades del departament de Recursos humans de l'Ajuntament de Canovelles, 2021.

Gràfic 9 B: Nombre de personal amb filles i fills, per sexe i edat de les filles i els fills



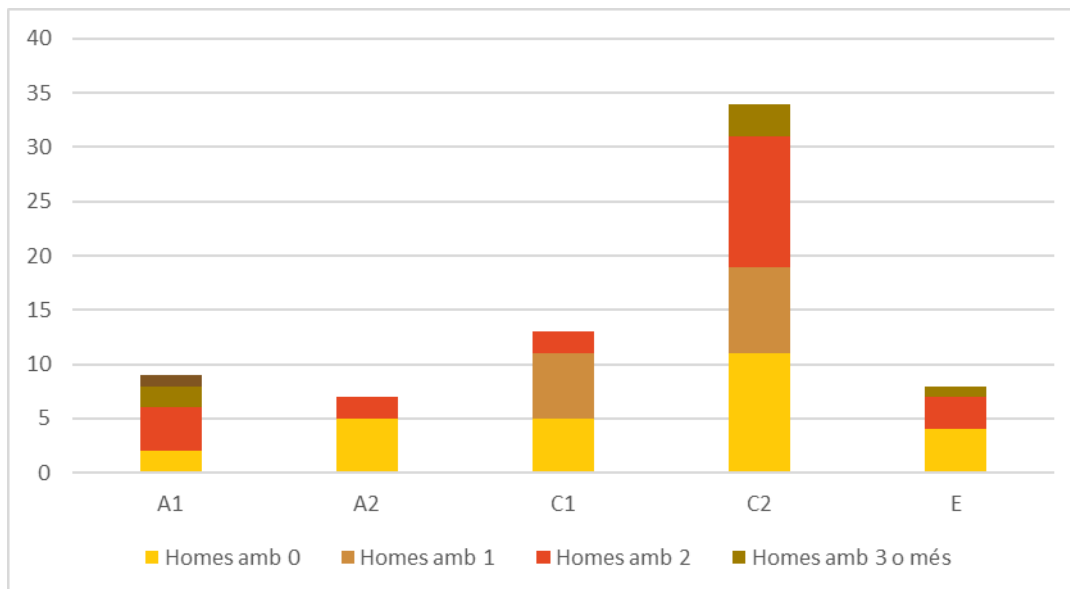
Font: Elaboració pròpia a partir de dades del departament de Recursos humans de l'Ajuntament de Canovelles, 2021.

Gràfic 10: Nombre de dones per nombre de filles i fills i categoria professional



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del departament de Recursos humans de l'Ajuntament de Canovelles, 2020.

Gràfic 10 B: Nombre d'homes per nombre de filles i fills i categoria professional



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del departament de Recursos humans de l'Ajuntament de Canovelles, 2020.

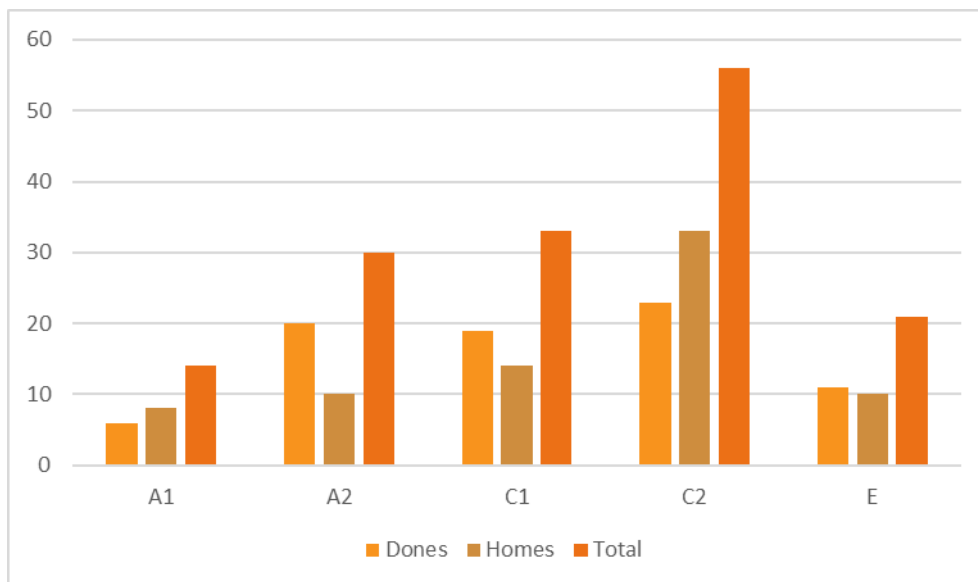
### Distribució del personal per grup professional

El personal de la Corporació de Canovelles està classificat en cinc grups professionals (A1, A2, C1, C2 i E), d'acord amb la titulació o formació exigida, el lloc de treball i les funcions que exerceixen.

Com es pot observar en el Gràfic 11, les dades registren:

- Una major presència de treballadores en el grup A2 (on es concentra el 25% de la plantilla femenina i només el 13% de la masculina) i, en menor mesura, en el grup C1 (amb el 24% de la plantilla femenina i el 18% de la masculina).
- El predomini dels homes en el grup A1, que correspon als llocs de treball de més responsabilitat i més retribució.
- El predomini dels homes en el grup C2 (44% de la plantilla masculina i 29% de la femenina).

Gràfic 11: Distribució del personal per grup professional i sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del departament de Recursos humans de l'Ajuntament de Canovelles, 2020.

### Distribució de la plantilla per sexe i nivell de responsabilitat tècnica

Les relacions de gènere que s'articulen a la nostra societat condicionen profundament l'espai i les condicions de la participació de les dones en el teixit econòmic en general i en el mercat de treball en particular. Les formes de segregació que les dones troben en la seva vida laboral són variades. Com ja s'ha esmentat anteriorment, la *segregació vertical o sostre de vidre* fa referència a les dificultats que tenen les dones per poder desenvolupar-se professionalment. Són conegudes les desigualtats que limiten que les dones ocupin llocs de poder decisor, així com les condicions laborals que les afecten.

Les dades incloses en l'organigrama del 2013<sup>5</sup> (Taula 3) mostren una major presència d'homes en els llocs de major responsabilitat (3 homes i 1 dona), alhora que confirmen la divisió sexual del treball dins de la Corporació. S'hi pot comprovar el lideratge de les dones en l'àrea de Serveis a les persones i, en canvi, la masculinització dels llocs de comandament en les àrees de Serveis generals i Serveis territorials i planificació estratègica.

Taula 3: Organigrama directiu/comandaments per àrea i sexe

ÀREA	DENOMINACIÓ DEL LLOC DE TREBALL	
Àrea de Serveis generals	Secretari General	Interventora General
Àrea de Serveis territorials i planificació estratègica	Arquitecte	
Àrea de Serveis a les persones	Coordinador Serveis a les persones	

Font: Elaboració pròpia a partir de l'Organigrama de l'Ajuntament de Canovelles, aprovat el 3 de gener de 2013.

---

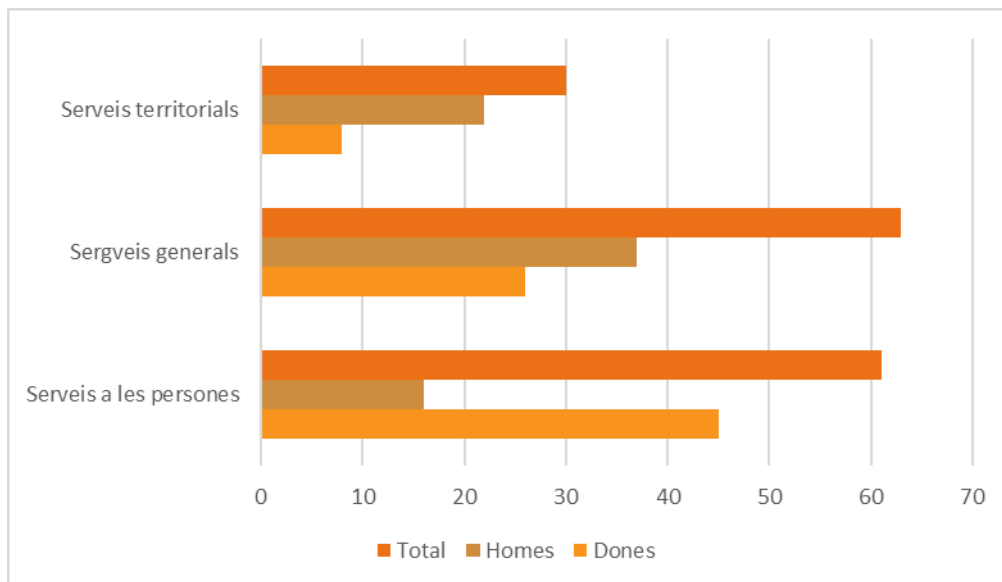
<sup>5</sup> El darrer organigrama de la corporació municipal es va elaborar l'any 2013. Segons la informació actualitzada el febrer de 2021, a l'organigrama de 2013 cal afegir cinc nou llocs de treballs creats, tres dels quals estan ja ocupats.

### Distribució del personal per àrea de treball

Com ja s'ha repetit, es parla de *segregació horitzontal* per fer referència a les dificultats que tenen les dones per poder desenvolupar-se professionalment.

Les dades del Gràfic 12, que mostren la distribució del personal per àrea de treball i sexe, fan palesa la feminització de les professions relacionades amb l'atenció a les persones, on es concentra el 60% de la plantilla femenina.

Gràfic 12: Nombre de persones que treballen per àrea i sexe (2020)



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del departament de Recursos humans de l'Ajuntament de Canovelles, 2020.

### La plantilla de Serveis a les Persones, coordinada per una dona, compren el personal

de:

- **Serveis socials:** l'equip de serveis socials està format gairebé de manera exclusiva per dones (86%) que treballen com a educadores i treballadores socials o familiars.
- **Ensenyament:** les plantilles dels centres educatius estan fortament feminitzades (mestres, tècniques d'educació infantil i auxiliars administratives); el personal tècnic "d'ensenyament" i "diversitat", en canvi, el formen respectivament un home i una dona.

- A diferència dels àmbits que acabem d'esmentar, entre el personal de Cultura i Esport i joventut hi ha una major presència de treballadors homes, especialment pel que fa al personal tècnic

D'altra banda, i com és habitual en d'altres ens locals, en el cas de professions tradicionalment masculines i relacionades amb l'autoritat o amb un suposat ús de la força física, s'observa que hi ha un predomini de treballadors masculins molt marcat a l'àrea de Serveis territorials i planificació estratègica, i en menor mesura en l'àrea de Serveis generals:

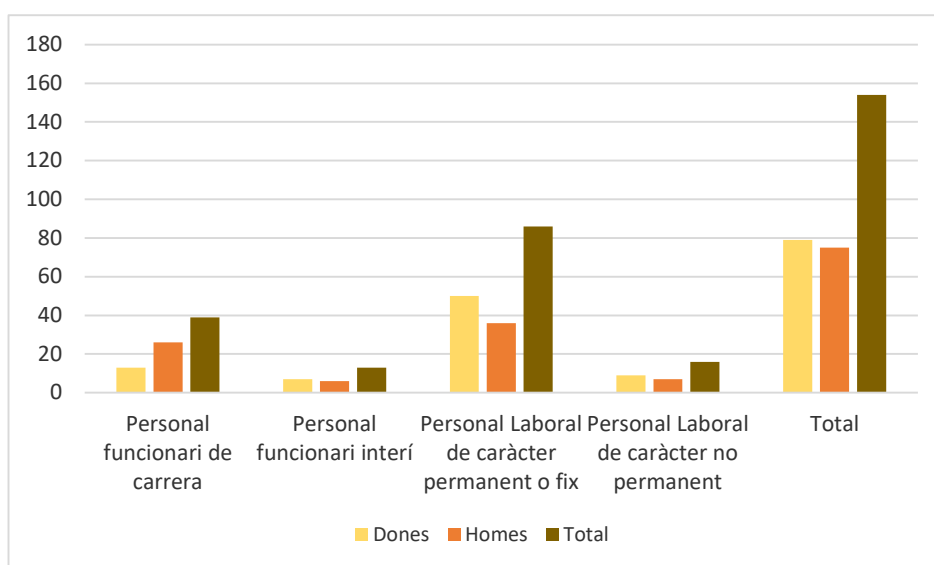
- La plantilla de Serveis territorials, encapçalada per un home que ocupa el lloc d'arquitecte, està formada per un 60% d'homes a causa de la forta masculinització de la Brigada de manteniment, en què el 70% són homes.
- Pel que fa la plantilla de Serveis generals, tot i que hi ha en general una presència més equilibrada de dones i homes, ells ocupen els llocs de direcció i coordinació (interventor, secretari general, inspector de la Policia local) i es concentren, per exemple, entre el personal de la Policia local (100 % de la plantilla de la Policia local són homes).

Aquestes dades són una bona mostra del diferent i desigual encaix d'homes i dones en el mercat laboral i de la persistència dels estereotips de gènere vinculats a les professions. Així doncs, cal valorar l'oportunitat d'introduir mesures específiques per tal d'equilibrar la presència de dones en aquelles branques professionals en les que estiguin infrarepresentades.

## Tipologies de les relacions laborals

En aquest apartat s'analitzen les condicions laborals de la plantilla del personal laboral i funcionari al servei de l'Ajuntament de Canovelles i, en particular, es posa l'atenció en les diferències entre dones i homes pel que fa a la tipologia de les relacions laborals i les característiques de la jornada laboral.

Gràfic 13: Tipus de contracte i sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del departament de Recursos humans de l'Ajuntament de Canovelles, 2020.

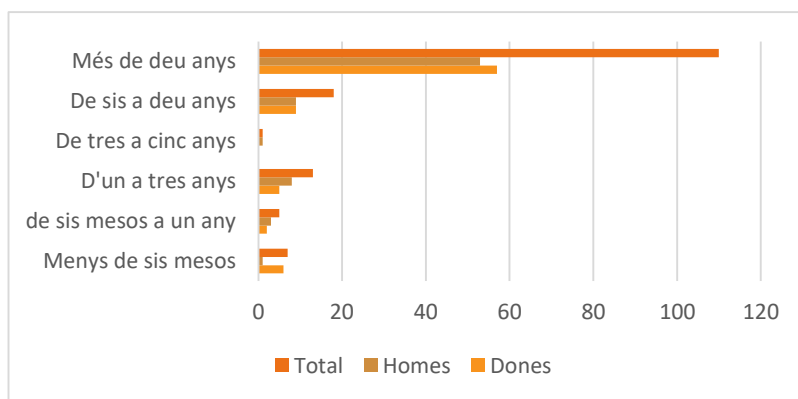
En relació amb el tipus de contractació aplicada al personal municipal, l'Ajuntament de Canovelles es caracteritza per les dades següents:

- Un percentatge força baix de personal, el 10% de la plantilla, té una relació laboral de caràcter no permanent.
- El gruix de la plantilla (el 56%) té contracte laboral fix; les dades segregades per sexe mostren que aquest grup de personal concentra el 63% de la plantilla femenina i el 48% de la masculina (Gràfic 13).
- El personal funcionari, que representa el 33,7% de la plantilla, registra una major concentració de treballadors: el 40 % de la plantilla masculina i només el

25% de la femenina. Aquesta masculinització del personal funcionari es fa encara més evident en el grup de personal “de carrera” on els homes representen el 66% .

En funció de la variable “antiguitat” (Gràfic 14), les dades registren una clara prevalença de relacions laborals de llarga durada: el 63% de la plantilla porta més de deu anys a l’Ajuntament; en aquest aspecte, no es registren diferències rellevants des d’una perspectiva de gènere.

Gràfic 14: Antiguitat i sexe



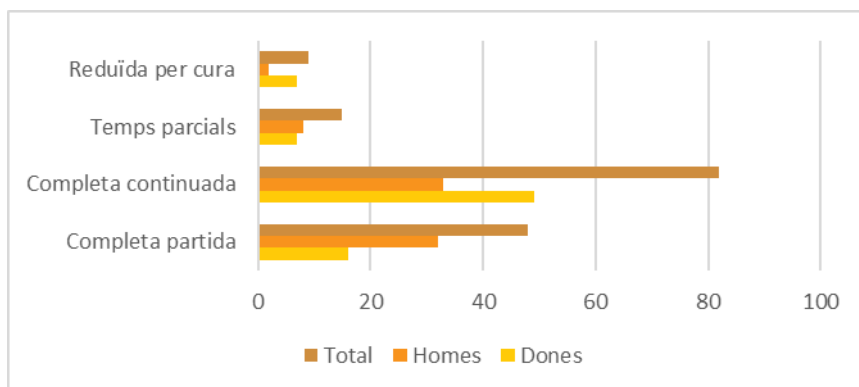
Font: Elaboració pròpia a partir de dades del departament de Recursos humans de l’Ajuntament de Canovelles,2020.

### Tipologia de les jornades de treball

Les dades segregades per sexe relatives a la tipologia de les jornades evidencien algunes característiques de la plantilla de l'Ajuntament de Canovelles:

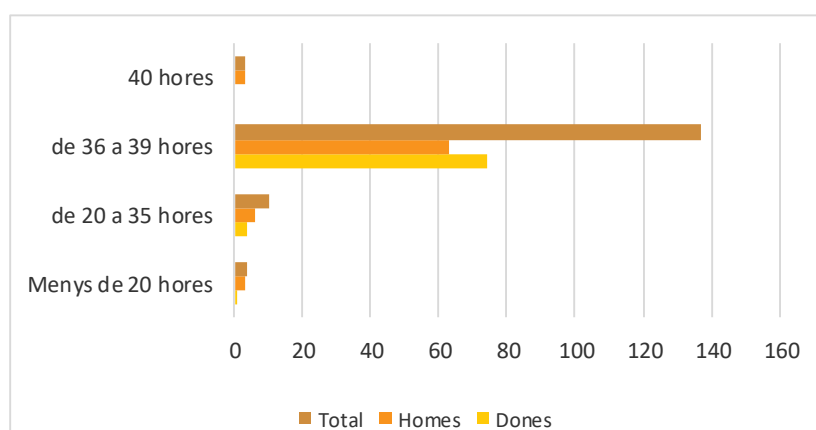
- La gran majoria de la plantilla (femenina i masculina) treballa entre 35 i 39 hores setmanals (37,5 hores).
- La quantitat de personal que treballa a temps parcials o **amb jornada reduïda per cura** és molt reduïda. S'observa, però, que en aquesta darrera situació hi ha una major presència de dones, una realitat força habitual a conseqüència de la diferent participació de les dones i els homes en les responsabilitats familiars i domèstiques: aquesta mena de responsabilitats acostumes ha ser assumides molt més més sovint per les treballadores que no pas pels treballadors.
- Una marcada prevalença masculina entre el personal amb jornada completa partida i, en canvi, una concentració superior de dones entre el personal amb jornada completa continuada (Gràfics 15 i 16).

Gràfic 15: Tipologia de la jornada laboral per sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del departament de Recursos humans de l'Ajuntament de Canovelles, 2020.

Gràfic 16: Dedicació horària, per sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del departament de Recursos humans de l'Ajuntament de Canovelles, 2020.

#### 4. IGUALTAT RETRIBUTIVA

---

De conformitat amb la normativa vigent, que estableix l'obligació de recollir dades segregades per sexe, en aquest apartat es posa l'atenció en les diferències retributives. En particular, s'analitza la bretxa de gènere en el salari del personal, una fórmula matemàtica<sup>6</sup> que permet veure la diferència entre els ingressos mitjans de les dones i els homes com a percentatge dels ingressos dels homes.

La bretxa salarial pot fer referència a les diferències d'ingressos entre homes i dones per hora, setmanals, mensuals o anuals. Normalment, la bretxa salarial entre homes i dones per hora és inferior a la setmanal, mensual i anual. Això es deu al fet que les dones solen realitzar treballs remunerats durant menys hores que els homes, ja que les dones continuen dedicant més temps a les responsabilitats familiars i domèstiques que els homes. Per aquest motiu s'utilitza el indicador del salari brut anual mitjà, que permet prendre en consideració totes les diferències entre treballadors i treballadores.

A més, cal precisar que, de conformitat amb el marc legal vigent, no tota diferència salarial és discriminatòria. Hi ha una pressuposició de bretxa de gènere quan la mitjana de les retribucions als treballadors o treballadores d'un sexe és superior a la de l'altre en un 25% o més, considerant el conjunt de la massa salarial o la mitjana de les percepcions satisfetes. En aquests casos, s'ha d'incloure en el registre salarial una justificació que demostrï que la diferència salarial respon a motius no relacionats amb el sexe de les persones treballadores.

Per últim, cal recordar que d'acord amb l'article 28.2 de l'Estatut dels Treballadors és obligatori el **registre retributiu de la plantilla** (inclosos personal directiu i alts càrrecs) amb els valors mitjans dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials, desagregats per sexe i distribuïts per grups professionals, categories professionals o llocs de treball iguals o d'igual valor.

Amb els darrers decrets 901 i 902 del 2020 es desenvolupa aquesta obligació matisant alguns aspectes (obligació de calcular la mitjana aritmètica i la mitjana per cada

---

<sup>6</sup> retribució mitjana anual d'homes - retribució mitjana anual dones / retribució mitjana anual d'homes x 100.

concepte salarial) i clarificant el deure d'informació a la representació legal i a la plantilla. A més, és destacable que quan se sol·liciti l'accés al registre per part de la persona treballadora per inexistència de representació legal, la informació que es facilitarà per part de la corporació no seran les dades mitjanes respecte a les quanties efectives de les retribucions que consten en el registre, sinó que aquesta informació es limitarà a les diferències percentuals que existissin en les retribucions mitjanes d'homes i dones, que també hauran d'estar desagregades en atenció a la naturalesa de la retribució i al sistema de classificació aplicable.

### **Bretxa de gènere en les mitjanes salarials anuals i per hora**

Els gràfics 17 i 18 mostren les mitjanes de les retribucions anuals del personal de la corporació municipal (amb i sense l'aplicació de complements) en funció de la variable sexe i grup professional.

Per la seva banda, els gràfics 19 i 20 indiquen el salari mitjà per hora, en funció de la mateixa variable.

A partir d'aquesta informació s'ha calculat la bretxa salarial anual i per hora que queda reflectida en el gràfic BG. Per la seva lectura cal tenir en compte que la bretxa salarial mesura la diferència entre els ingressos mitjans de les dones i els ingressos mitjans dels homes com a percentatge dels ingressos dels homes. Per tant, si la bretxa és igual a 0%, significa que les dones i els homes cobren el mateix. Si la bretxa és superior a 0%, significa que les dones cobren X% menys que els homes i si és inferior a 0%, indica que les dones cobren X% més que els homes.

És destacable així:

- Una bretxa salarial del 19% en el salari mitjà anual i per hora del personal classificat en el grup A2 (amb i sense compensacions).
- Una bretxa salarial del 13,5% en el salari mitjà anual i per hora del personal classificat en el grup A1 (amb i sense compensacions).

- Una bretxa salarial del 12,7% en el salari del personal C2 que arriba fins al 14,4% si es tenen en compte les retribucions amb les compensacions.

En aquest sentit, cal tenir en compte que el personal del grup A2 aglutina una àmplia gamma de categories professionals amb funcions ben diverses (personal de serveis socials, personal tècnic, professorat, entre d'altres). Aquests llocs de treball es relacionen amb tasques diferents retribuïdes de manera molt diversa. Tot plegat és el reflex d'un mercat laboral en el qual algunes activitats estan molt més valorades que altres i, sovint, les activitats més remunerades són feines fortament masculinitzades. El resultat és que, tot i que el grup A2 està format majoritàriament per dones, els homes ocupen els llocs de treball amb sous més elevats.

Amb l'objectiu d'identificar les discriminacions, directes o indirectes, causades per valoracions incorrectes de llocs de treball, cal revisar la Relació de llocs de treball des d'una perspectiva de gènere i analitzar detalladament les tasques i les funcions reals de cada lloc de treball classificat en la mateixa categoria, especificant quantes dones i quants homes els ocupen. D'altra banda, cal avaluar si es compleix el principi d'igualtat retributiva que estableix que a llocs de treball iguals o d'igual valor els correspon igual retribució.

En aquest sentit cal recordar que el Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, especifica que:

“Un treball tindrà el mateix valor que un altre quan la naturalesa de les funcions o tasques efectivament encomanades, les condicions educatives, professionals o de formació exigides per al seu exercici, els factors estrictament relacionats amb el seu acompliment i les condicions laborals en què aquestes activitats es duen a terme en realitat siguin equivalents.

S'entén per **naturalesa de les funcions o tasques** el contingut essencial de la relació laboral, tant en atenció al que estableix la llei o en el conveni col·lectiu com en atenció al contingut efectiu de l'activitat exercida.

S'entén per **condicions educatives** les que es corresponguin amb qualificacions reglades i guardin relació amb el desenvolupament de l'activitat.

S'entén per **condicions professionals i de formació** aquelles que puguin servir per acreditar la qualificació de la persona treballadora, incloent l'experiència o la formació no reglada, sempre que tingui connexió amb el desenvolupament de l'activitat.

S'entén per **condicions laborals i per factors estrictament relacionats amb l'exercici aquells diferents dels anteriors que siguin rellevants en l'exercici de l'activitat.**

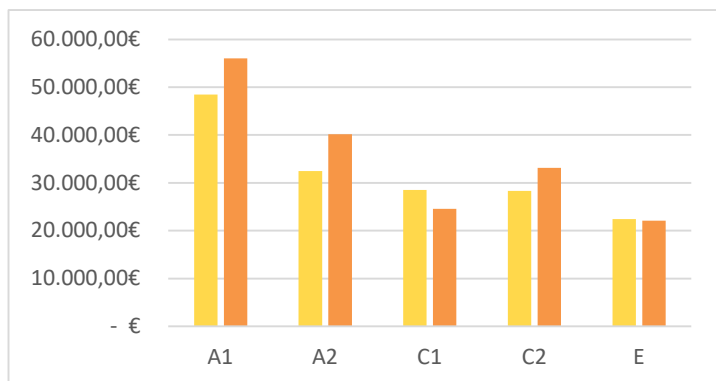
S'estableixen els factors i condicions més rellevants a aquests efectes, amb caràcter no exhaustiu: la dificultat, les postures forçades, els moviments repetitius, la destresa, la minuciositat, l'aïllament, la responsabilitat, la polivalència...”

Pel que fa a la Relació de llocs de treball de l'Ajuntament de Canovelles, cal destacar que només conté la denominació dels llocs de treball i no inclou especificacions com la descripció de les característiques essencials o de les funcions assignades al lloc de treball.

En conformitat amb la normativa actual i amb l'objectiu de vetllar per una política retributiva sense discriminacions de gènere és necessari:

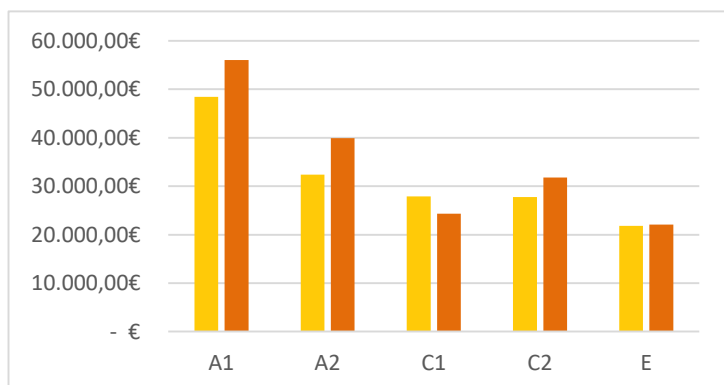
- ❖ Revisar la Relació de llocs de treball des d'una perspectiva de gènere. En concret, es recomana avaluar els llocs classificats en els grups A1 i A2.
- ❖ Engegar una auditoria retributiva aprofundida. Així, cal que la corporació municipal reculli de manera sistemàtica les dades següents:
  - La bretxa salarial en el salari base, els complements salarials, les pagues extraordinàries i les hores extres.
  - La bretxa per al salari base anual i per hora de cada grup segons la classificació professional (grups, categories professionals i llocs de treball).

Gràfic 17: Salari mitjà anual amb compensacions per grup professional i sexe



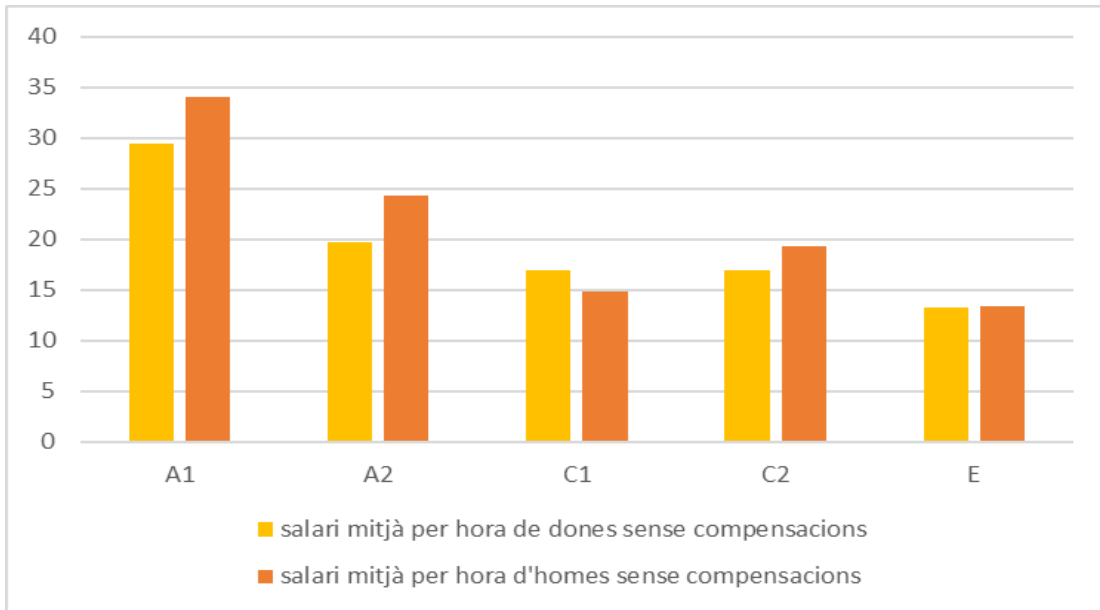
Font: Elaboració pròpia a partir de dades del departament de Recursos humans de l'Ajuntament de Canovelles, 2020.

Gràfic 18: Salari mitjà anual sense compensacions per grup professional i sexe



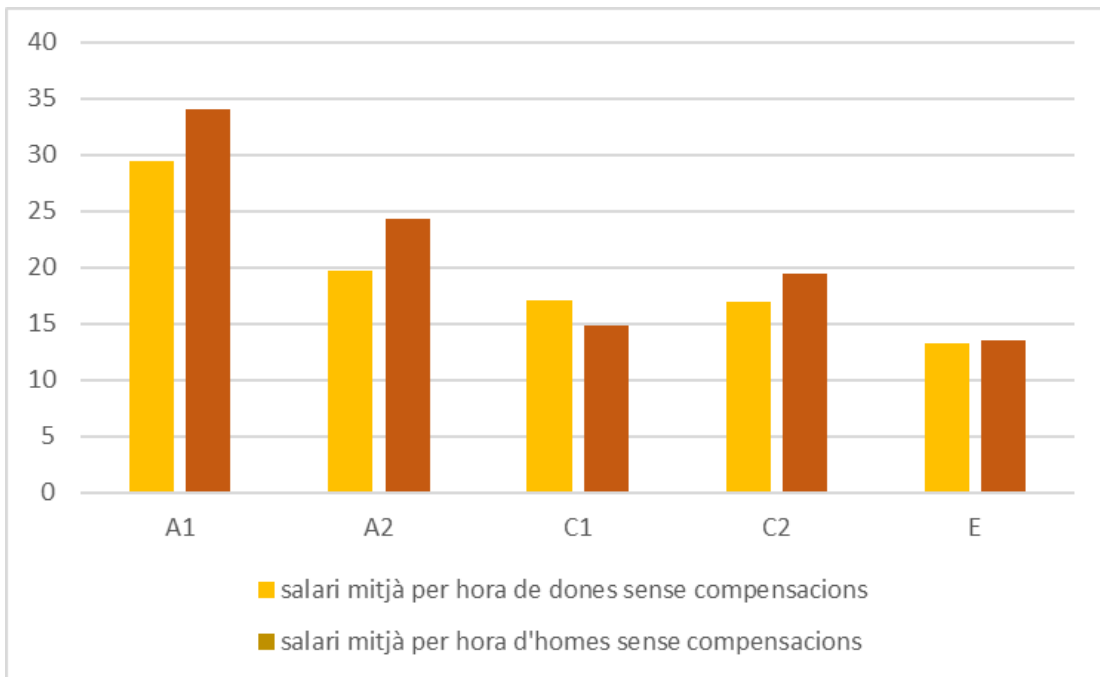
Font: Elaboració pròpia a partir de dades del departament de Recursos humans de l'Ajuntament de Canovelles, 2020.

Gràfic 19 : Salari mitjà per hora amb compensacions per grup professional i sexe



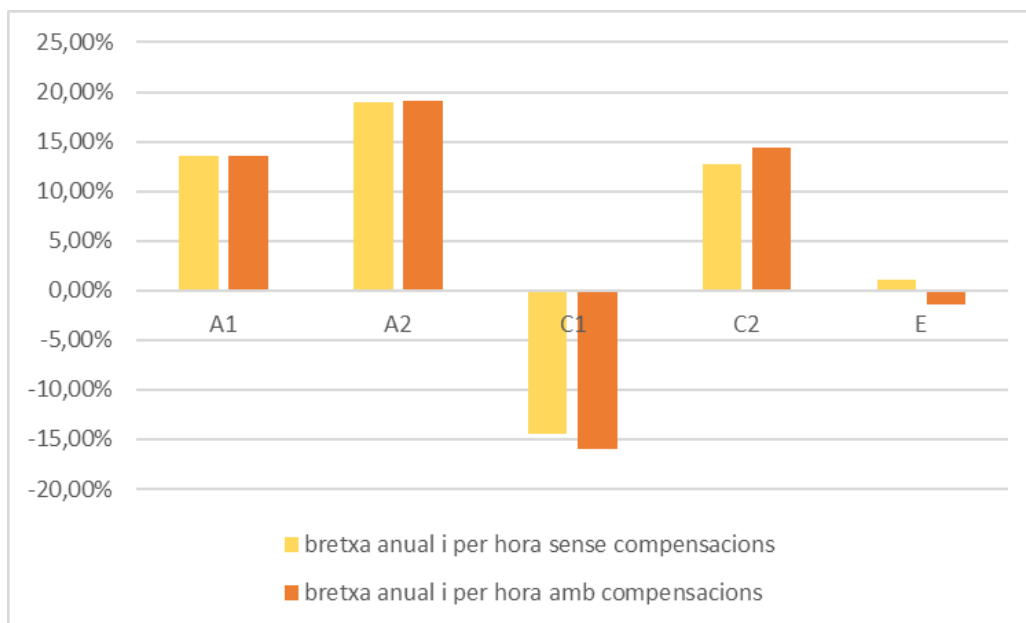
Font: Elaboració pròpia a partir de dades del departament de Recursos humans de l'Ajuntament de Canovelles, 2020.

Gràfic 20: Salari mitjà per hora sense compensacions per grup professional i sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del departament de Recursos humans de l'Ajuntament de Canovelles, 2020.

Gràfic BG: Bretxa anual i per hora per grup professional i sexe.

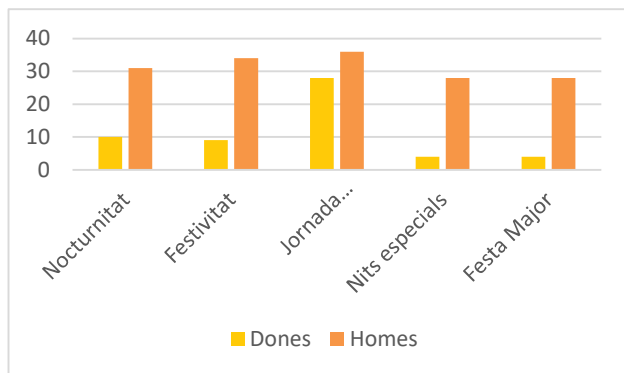


Font: Elaboració pròpia a partir de dades del departament de Recursos humans de l'Ajuntament de Canovelles, 2020.

### Bretxa de gènere en els complements salarials i les hores extraordinàries

El Gràfic 21 recull les dades relatives a les tipologies de complements salarials desglossades per sexe i mostra que el percentatge de dones que percepen un complement salarial és molt inferior al percentatge masculí. En particular, es fa palesa una marcada prevalença masculina entre el personal que perceben un complement salarial en concepte de “nocturnitat”, “festivitat”, “nits especials” i “festa major”. Es tracta de complements associats a feines molt masculinitzades com ara la Policia local. En aquest sentit, cal profunditzar en el conjunt de factors que intervenen en el salari per ponderar si el disseny i els criteris per definir els complements salarials estan generant, encara que sigui de manera indirecta, discriminacions de gènere.

Gràfic 21: Plusos/complements salarials, per sexe

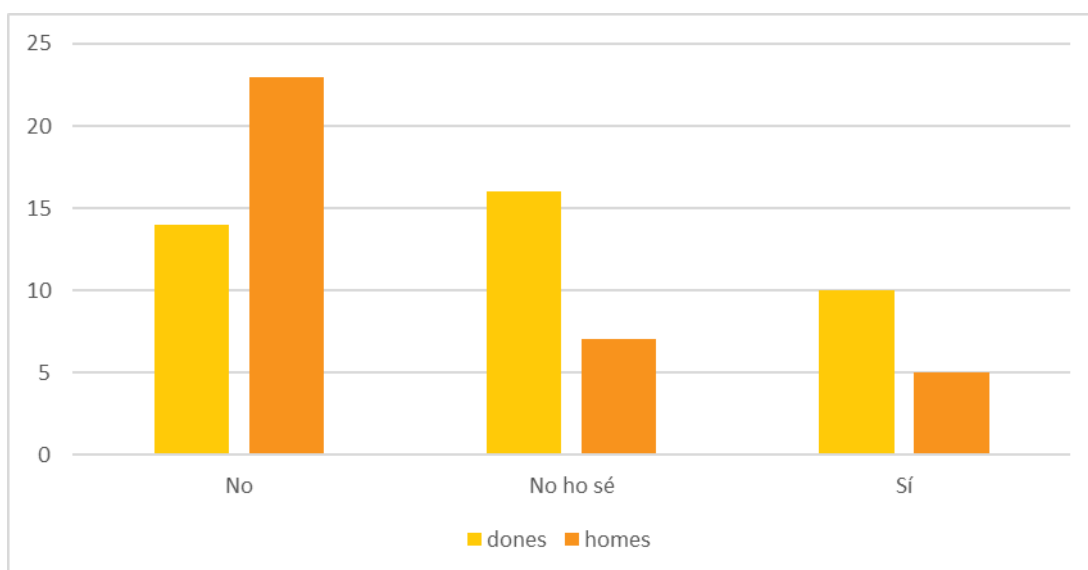


Font: Elaboració pròpia a partir de dades del departament de Recursos humans de l'Ajuntament de Canovelles, 2020.

#### **Percepció del personal sobre la igualtat retributiva**

El Gràfic 22 mostra que el 49% de la plantilla consultada considera que, dins d'una mateixa categoria professional, no existeix cap diferència de caràcter salarial entre treballadors i treballadores, mentre que un 31% no té una opinió formada sobre la qüestió. Tot i això, no deixa de ser significatiu que gairebé una de cada quatre persones consultades (un 20%) indiqui que hi ha llocs amb funcions semblants i retribucions diferents i detecti desigualtats retributives a favor dels homes per una no correcta valoració dels llocs de treball.

Gràfic 22: Considera vostè que hi ha diferències salarials segons sexe dins de la mateixa categoria?



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'enquesta al personal de l'Ajuntament de Canovelles, 2021.

## 5 ACCÉS AL TREBALL, FORMACIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

---

En aquest apartat s'estudia la implementació del principi d'igualtat en els mecanismes i criteris de selecció del personal i de promoció interna. També s'analitzen les polítiques adreçades a millorar el desenvolupament professional del personal dins de l'organització municipal i la participació de les treballadores i els treballadors a les diverses accions formatives.

### **Mecanismes de selecció del personal i incorporacions a la plantilla**

Els moviments del personal entre el 2015 i el 2019 registren la incorporació d'un total de 89 persones i no mostren cap indicati de discriminació cap a les dones, que representen el 52% de les incorporacions (Gràfic 23). D'altra banda, segons la informació facilitada pel Departament de RRHH, es tracta majoritàriament de relacions laborals de caràcter no permanent, de manera que, en aquest mateix període, s'ha registrat un nombre semblant de baixes per finalització de contracte.

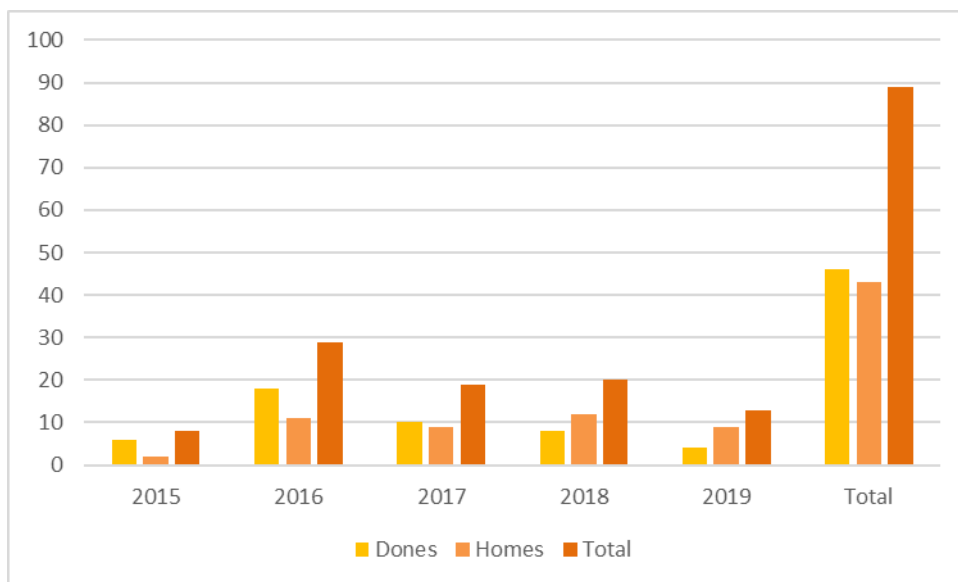
La incorporació de nou personal funcionari i laboral fix representen un percentatge molt reduït.

Les dades evidencien també que les dones es van incorporar de manera majoritària a l'àrea de Serveis a les persones. En canvi, hi ha exclusivament personal masculí entre el personal contractat a Serveis territorials. Només a Serveis generals es registra una presència equilibrada de dones i homes.

De manera coherent amb aquest resultat, la Taula 4, que recull la distribució per sexe de les persones participants als processos de selecció, mostra clarament que els homes es presenten de manera majoritària a les convocatòries per llocs de treball relacionats amb l'autoritat (agent de la Policia local) o amb la vigilància (conserge). En canvi, hi ha una major participació de dones quan es tracta de feines relacionades amb les tasques

administratives (auxiliar administrativa, personal de biblioteca) o amb la cura de les persones (treballadores i educadores socials).

Gràfic 23: Incorporacions per sexe, 2015-2019



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del departament de Recursos humans de l'Ajuntament de Canovelles, 2020.

Taula 4: Convocatòries i incorporacions 2019-2020

Sistema de provisió / Lloc de treball/ Àrea	Any	Persones aspirants		Persones nomenades	
		Homes	Dones	Homes	Dones
Concurs mobilitat interadministrativa Aux. Admin. RH./Serveis generals	2020	0	1	0	1
Concurs oposició Borsa Educ. social./Serveis a les persones	2020	1	6	0	2
Concurs mobilitat interadministrativa Coord. Planificació estratègica/Serveis generals	2020	1	0	1	0
Concurs Oficial 1ª elect./Manteniment	2020	1	0	1	0
Concurs de mobilitat horitzontal Inspector Policia/Serveis generals	2019	1	0	1	0
Concurs Borsa Comissions Serveis Agent Policia/Serveis generals	2019	2	0	0	0

Concurs Oposició Agent Policia local/Serveis generals	2019	106	8	3	1
Concurs Oposició Administratiu/va/Serveis generals	2019	9	36	0	1
Concurs Oposició Conserge/Serveis a les persones	2019	42	14	0	1
Concurs Oposició Aux. Tec. biblioteca/Serveis a les persones	2019	16	41	0	1

Font: Elaboració pròpia a partir de dades del departament de Recursos humans de l'Ajuntament de Canovelles, 2020.

Pel que fa els mecanisme de selecció de personal, es fa servir el concurs (oposició o mobilitat interadministrativa), un mecanisme que, en principi, garanteix la no discriminació de gènere en l'accés als llocs de treball.

A més, el departament de Recursos humans assegura que en tots els processos de selecció es posa la clàusula "en els Tribunals de selecció es procurarà obtenir la paritat entre dones i homes en la composició dels òrgans col·legiats de selecció de la corporació". També es contempla en l'Acord de Condicions del personal al servei de l'Ajuntament de Canovelles (AC) que "l'Ajuntament informarà amb suficient anticipació, a la representació dels empleats públics de la composició del tribunal de les proves d'accés".

Tot i això, cal destacar que l'AC no inclou les clàusules adreçades a garantir i promoure la igualtat de gènere en l'accés a la Corporació, un aspecte que caldria reforçar.

S'haurien d'incloure les clàusules d'obligatori compliment que estableixen que:

- "els temaris aprovats per a la celebració de proves selectives per a l'accés a l'oferta pública inclouran temes relatius a la normativa vigent en matèria d'igualtat de gènere".

Altres exemples de clàusules que es podrien introduir:

- "en la provisió de llocs de treball mitjançant el sistema de lliure designació es procurarà guardar la proporcionalitat amb la representació que cada sexe tingui al grup o subgrup de classificació professional corresponent,

garantint en tot moment l'aplicació dels principis d'igualtat, mèrit i capacitat".

- "en les proves d'accés es podran realitzar les adaptacions oportunes per fer efectiva la igualtat de gènere".
- "a igualtat de condicions es contractarà la persona del sexe menys representat (acció positiva)".

### **Processos de promoció interna**

L'AC (art. 6) estableix que "En els processos de cobertura de vacant, la corporació promourà, de manera referent, mesures que intensifiquin les accions de promoció interna dels empleats públics".

Entre el 2017 i el 2020 s'han efectuat diversos processos d'adequació singular de llocs d'un total d'onze llocs de treballs que han involucrat als seus efectius. Es va tractar d'adequacions retributives sense canvi de categoria.

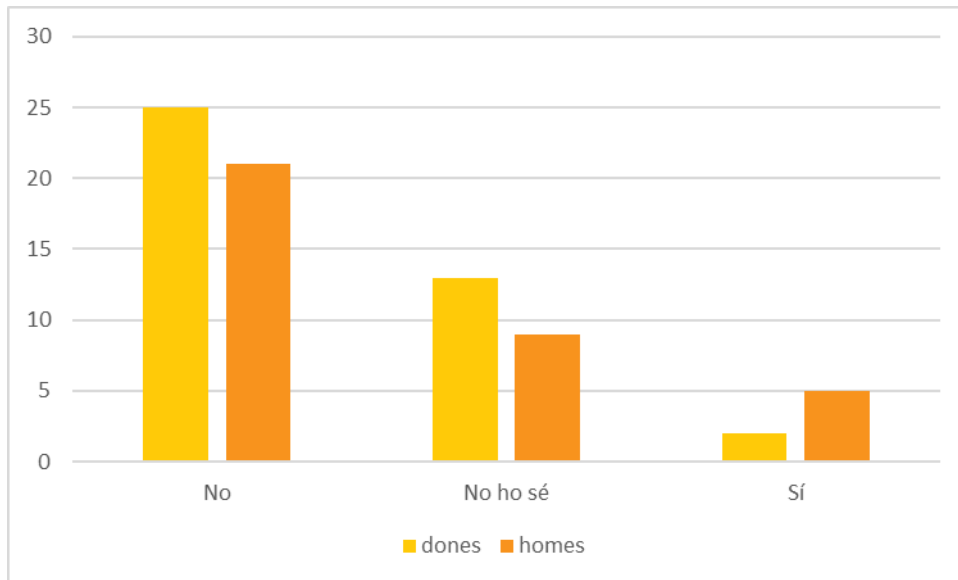
En aquest sentit, el departament de Recursos humans explica que "no s'han fet promocions internes", sinó que s'ha portat a terme "una revalorització de llocs de treball que han afectat aquest personal. Es tracta d'adequacions singulars de llocs de treball, sense augmentar la categoria dels empleats o les empleades, sinó duent a terme una valoració actualitzada de les condicions de treball".

Pel que fa a la percepció del personal respecte al tema de la promoció professional el Gràfic 24 mostra que:

- La major part del personal consultat (el 61%) entén que les treballadores tenen les mateixes oportunitats per promocionar-se que els treballadors i no detecta cap obstacle per a la promoció de les dones.
- Gairebé el 30% no té una opinió formada sobre aquest assumpte ja que no disposa de dades o informació per poder-lo valorar.
- Les veus més crítiques (9%) posen en dubte la garantia del respecte del principi d'igualtat de gènere en els processos de promoció professional, encara que en

cap cas es refereixen a situacions concretes que hagin experimentat o observat directament.

Gràfic 24: Considera vostè que hi ha discriminació de gènere en els processos de selecció i/o promoció del personal? Respostes segregades per sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'enquesta al personal de l'Ajuntament de Canovelles, 2021.

### Polítiques de formació

Les dades recollides a la base de Recursos humans no registren cap indicati de discriminació de gènere en els processos de formació i capacitació del personal per a la millora de la seva carrera professional:

- Entre el 2017 i el 2020 han rebut formació un total del 152 treballadores i 99 treballadors de la plantilla de les tres àrees en què s'estructura la corporació municipal (Taula 6).
- Totes les formacions parteixen de la iniciativa de la Corporació de formar el seu personal, posant a disposició d'aquest un catàleg de formacions de diverses entitats supramunicipals (Diputació de Barcelona, Federació de municipis de Catalunya, Associació catalana de municipis). En aquest sentit, cal esmentar que l'AC (art. 10) estableix que "La formació és una política de recursos humans

que té com a objectiu l'adequació de les persones al seu lloc de treball a curt i a llarg termini i la millora professional." A més, contempla la creació d'una **Comissió de Formació** i l'aprovació d'un **Protocol de formació**. Tot i això, el departament de Recursos humans explica que "Hi ha constituïda una comissió de formació, però no ha aprovat cap document, sobretot perquè el que es fa és que l'Ajuntament s'adhereix als protocols de formacions de les entitats supramunicipals que funcionen amb un alt grau de satisfacció del personal públic".

- Per últim, cal destacar que totes les formacions es van realitzar dins de l'horari laboral, una estratègia que, en principi, contribueix a garantir un accés igualitari de les dones i a minimitzar el risc que l'assumpció de les responsabilitats de cura pugui obstaculitzar-ne la participació (Taula 6 A i Taula 6 B).

Taula 6: Personal format per àrea municipal i sexe. 2017-2020.

ACCIONS DEPARTAMENT	FORMATIVES	PER	ANY	PERSONES ASPIRANTS		PERSONES ADMESES		
				HOMES	DONES	HOMES	DONES	
Serveis generals			2017	14	9	14	9	
Territori			2017	12	13	12	12	
Serveis a les persones			2017	12	23	11	19	
Serveis generals			2018	10	5	10	5	
Territori			2018	10	10	8	9	
Serveis a les persones			2018	6	33	6	32	
Serveis generals			2019	12	12	12	12	
Territori			2019	10	11	10	11	
Serveis a les persones			2019	12	39	10	39	
Serveis generals			2020	9	6	6	4	
TOTAL PERSONES NOMENADES				ASPIRANTS	107	161	99	152

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Ajuntament de Canovelles, 2020

## 6. CORRESPONSABILITAT I CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

---

### Nombre i tipus de mesures de conciliació

Incorporar la perspectiva de gènere en les polítiques internes de la Corporació implica no només implementar totes aquelles mesures adreçades a facilitar que el personal pugui compaginar la vida laboral amb la familiar, sinó també evitar o minimitzar els efectes que l'ús d'aquestes mesures pugui tenir en el desenvolupament professional de les persones que se'n beneficien i de la resta de la plantilla.

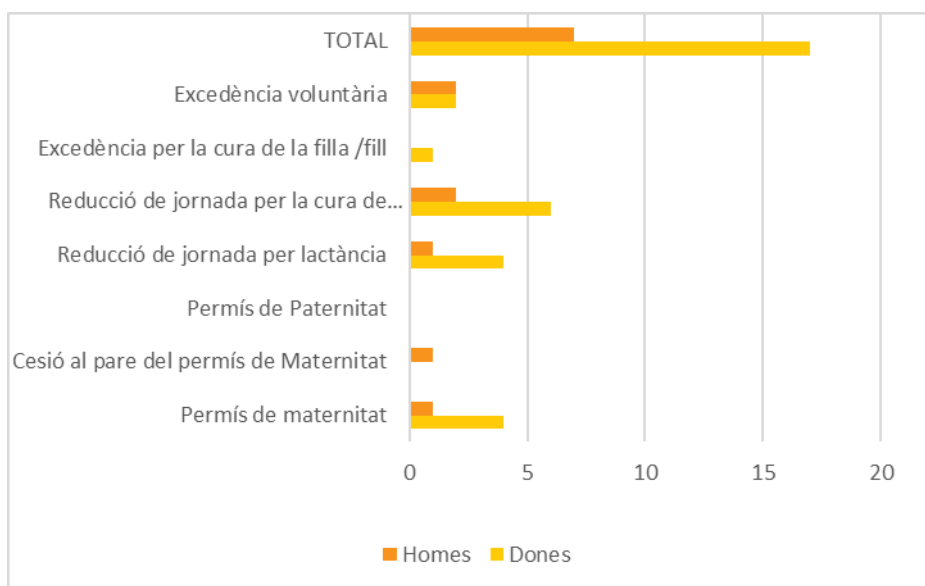
En aquest sentit, cal tenir en compte que les treballadores solen utilitzar aquesta tipologia de mesures amb major freqüència que els seus companys homes, ja que sovint són les principals responsables de l'organització de la vida familiar.

L'anàlisi de les llicències i els permisos que s'han aplicat a la plantilla de l'Ajuntament entre el 2015 i el 2019 (gràfic 25) evidencia, com és habitual, una clara prevalença de treballadores entre el personal que s'ha beneficiat d'una mesura de conciliació relacionada amb la cura d'una filla o un fill.

En aquest sentit cal destacar que:

- El 75% de personal que ha demanat i obtingut una **“reducció de jornada per la cura d'una filla o fill”** són dones.
- Només hi ha dones entre el personal que ha gaudit d'una **“excedència”** per aquesta mateixa causa.

Gràfic 25: Mesures de conciliació 2015/2019<sup>7</sup>



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'enquesta al personal de l'Ajuntament de Canovelles, 2020

### **Grau de satisfacció de la plantilla respecte a la conciliació de la vida laboral amb la personal i familiar**

Els resultats del qüestionari al personal municipal mostren que el 61% considera que, si bé l'Ajuntament fa el possible perquè el personal pugui compaginar la vida familiar, personal i laboral, es podrien adoptar mesures dirigides a millorar aquest aspecte.

S'observa també que en aquest grup hi ha una presència més gran de treballadores que no pas de treballadors (Gràfic 26).

Entre les propostes de millora destaca la qüestió de potenciar el teletreball, de la flexibilització dels horaris i la seva adequació a les necessitats que deriven de la vida personal i familiar de cada persona i, especialment, d'aquelles amb criatures petites.

<sup>7</sup> Pel que fa a l'anàlisi de les mesures de conciliació de la vida laboral i familiar en les properes diagnosi, cal tenir en compte les darreres modificacions legislatives en virtut de les quals:

→ Es modifiquen les suspensions de contracte per maternitat i paternitat, que es passen a anomenar "suspensió per naixement" i que inclou tant el que gaudeix la mare biològica com el corresponent a l'altre progenitor. En ambdós casos, la durada és de setze setmanes, d'acord amb la distribució que s'hi indica. Igual període correspon per als casos d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció i acolliment, per a cada adoptant, guardador o acollidor. Cal tenir en compte el període transitori fins al 2021 pel que fa al nombre de setmanes (vuit el 2019, dotze el 2020 i setze setmanes el 2021).

→ Canvia la rúbrica, de "maternitat" a "naixement i cura de menors".

→ Es canvia la rúbrica, de "paternitat" a "corresponsabilitat en la cura del lactant".

Pel que fa a la consideració de si beneficiar-se d'una mesura de conciliació pot condicionar la carrera professional i la possibilitat de promocionar dins de l'organització (Gràfic 27) s'observa que:

- Una bona part de la plantilla consultada (el 45%) no ho sap valorar.
- La resta de personal es divideix en igual mesura entre qui considera que beneficiar-se d'una mesura de conciliació no condiona la carrera professional ni la possibilitat de promocionar dins de l'organització (28%) i qui creu que sí que ho fa (27%). En aquest sentit, es posa èmfasi en el fet que a la corporació es continua premiant la dedicació horària, la disponibilitat i la presència, mentre que no es valora l'eficàcia o les tasques desenvolupades. D'aquesta manera, totes les persones amb mesures de conciliació pateixen conseqüències negatives sobre les seves possibilitat de promocionar dins de l'organització. Algunes de les manifestacions per part de la platilla han estat:

Es talla per complet la teva carrera professional.

Sí, he observat que es valora la total disponibilitat.

Es segueix premiant/valorant molt més la presencialitat i el fet de fer més hores de la jornada ordinària que el resultat de la pròpia feina (eficiència i eficàcia).

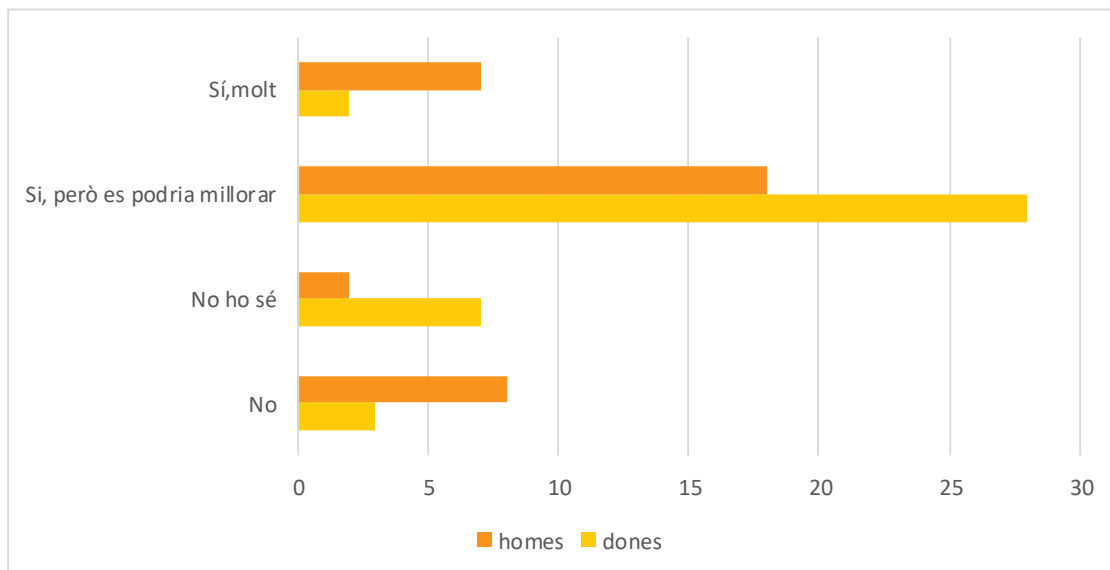
Amb les mesures de conciliació no estàs tant present com altres companyes i per tant quedes al marge moltes vegades de poder promocionar dins de l'organització.

El fet de no estar al 100% a la feina perjudica companys i fa que no puguis estar moltes vegades a reunions o claustres; així no pots participar, donar la teva opinió o assabentar-te de les coses que es comenten i del salari.

Segons com està mal vist.

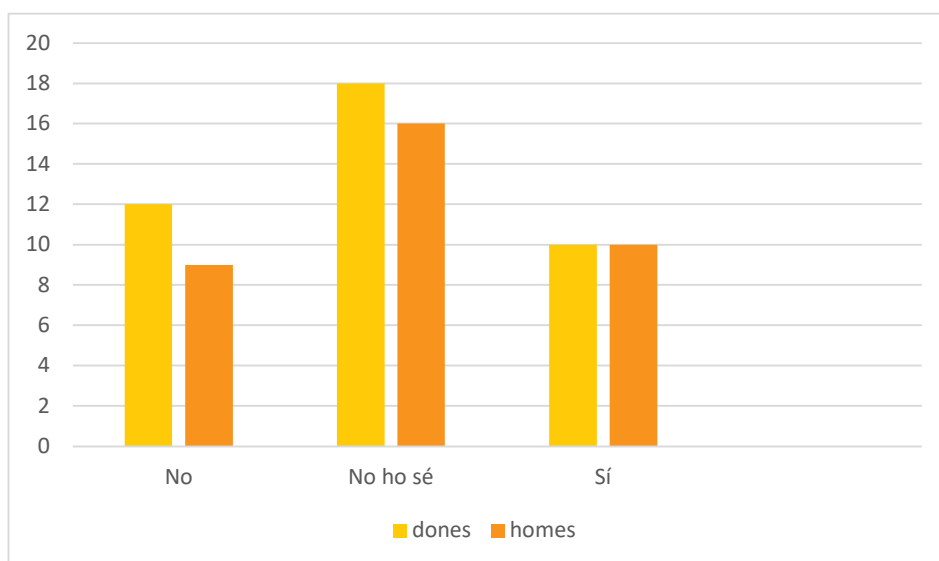
Una promoció de millora dins l'empresa no hauria de comportar un augment d'hores de feina, hauria de comportar un canvi de tasques però dins l'horari estàndard, que permeti la conciliació familiar.

Gràfic 26: Considera que a l'Ajuntament s'afavoreix la possibilitat de compaginar la vida familiar, personal i laboral?



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'enquesta al personal de l'Ajuntament de Canovelles, 2021

Gràfic 27: Considera que utilitzar mesures de conciliació perjudica la situació professional i les possibilitats de promocionar dins de l'organització?



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'enquesta al personal de l'Ajuntament de Canovelles, 2021.

## 7 VIOLÈNCIA MASCLISTA DINS L'ÀMBIT LABORAL

---

La Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista tracta de la violència dins l'àmbit laboral en el seu article 5 i la defineix com "la violència física, sexual, econòmica, digital o psicològica que es pot produir en l'àmbit públic o privat durant la jornada de treball, o fora del centre i de l'horari establert si té relació amb la feina."

En concret, es reconeixen tres tipologies de violència:

a) **Assetjament per raó de sexe:** consisteix en qualsevol comportament no desitjat, verbal o físic, relacionat amb el sexe o gènere de la dona, realitzat amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la dignitat, la indemnitat o les condicions de treball de les dones pel fet d'ésser-ho, creant un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest que dificulti llur promoció, ocupació de funcions, accés a càrrecs directius, remuneració i reconeixement professional, en equitat amb els homes.

b) **Assetjament sexual:** consisteix en qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat i la llibertat d'una dona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

c) **Discriminació per embaràs o maternitat:** consisteix en tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat, existent o potencial, que comporti una discriminació directa i una vulneració dels drets fonamentals a la salut, a la integritat física i moral i al treball.

Els resultats de l'Enquesta de Violència Masclista a Catalunya de l'any 2016<sup>8</sup> ofereixen un diagnòstic que dona certa llum a la xifra opaca que hi ha darrera de tota la violència masclista i, especialment, d'aquella que es manifesta en l'àmbit laboral.

Entre altres dades s'indica que:

- El 46% de l'assetjament sexual a la feina contra les dones ha estat per part d'un usuari o un client.
- El 36% de l'assetjament sexual a la feina contra les dones ha estat comès per un cap o superior.
- El 18% de l'assetjament sexual en l'àmbit laboral ha estat comès per un company de feina de la dona.

#### **Incidència de la violència masclista dins l'Ajuntament de Canovelles**

Pel que fa a la incidència de la violència masclista dins l'Ajuntament de Canovelles, es disposa dels resultats del qüestionari relatiu a la percepció de les treballadores i els treballadors.

Com es pot observar en el Gràfic 28, tot i que la majoria de la plantilla consultada (el 74,7%) afirma no haver viscut mai cap situació de violència masclista dins l'àmbit laboral, no deixa de ser preocupant que el restant 25% refereix haver viscut —en alguna ocasió episodis violents.

---

<sup>8</sup> [https://dones.gencat.cat/web/.content/03\\_ambits/Observatori/03\\_dossiers\\_estadistics/2020-Dossier-Dones-i-Treball.pdf](https://dones.gencat.cat/web/.content/03_ambits/Observatori/03_dossiers_estadistics/2020-Dossier-Dones-i-Treball.pdf)

En ordre de puntuació assenyalen:

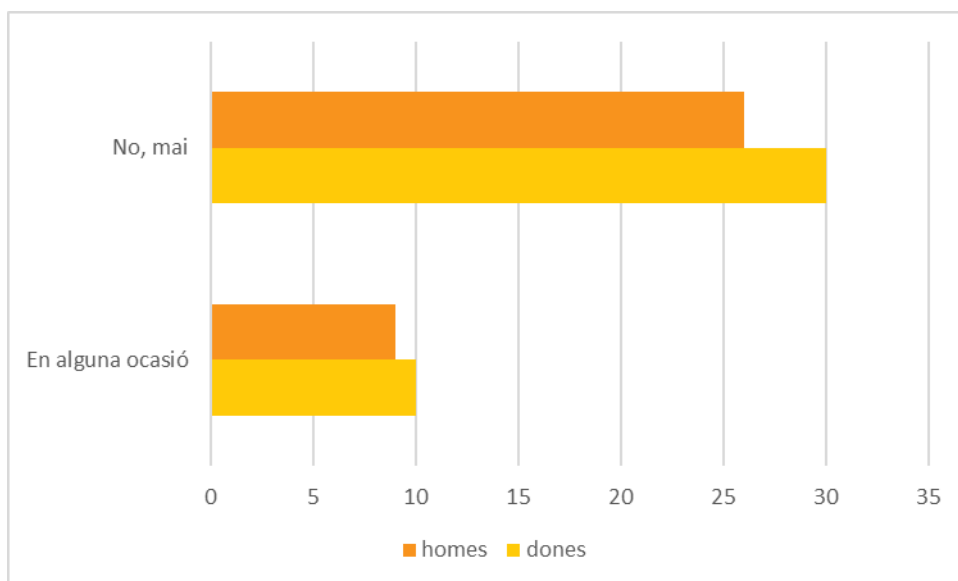
1. Comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física
2. Comentaris i/o bromes sexuals obscens.
3. Ridiculitzar o menystenir les capacitats, les habilitats i el potencial intel·lectual de les dones.
4. Mirades lascives al cos.
5. Apropament físic excessiu.

D'altra banda, les dades del Gràfic 30 mostren que hi ha un bon nivell de confiança en l'organització municipal: en cas de patir alguna forma d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere en el lloc de treball, el 40% de les persones consultades acudiria a la seva o al seu cap, el 20% s'adreçaria a Recursos humans i el 10% al seu equip de treball. Només un 9% ho gestionaria privadament.

Per últim, pel que fa la percepció del personal sobre les violències contra la comunitat LGTBIQ, el 70% del personal considera que a la corporació hi ha un ambient de treball lliure d'interfòbia, lesbofòbia, homofòbia, bifòbia i transfòbia (Gràfic 29).

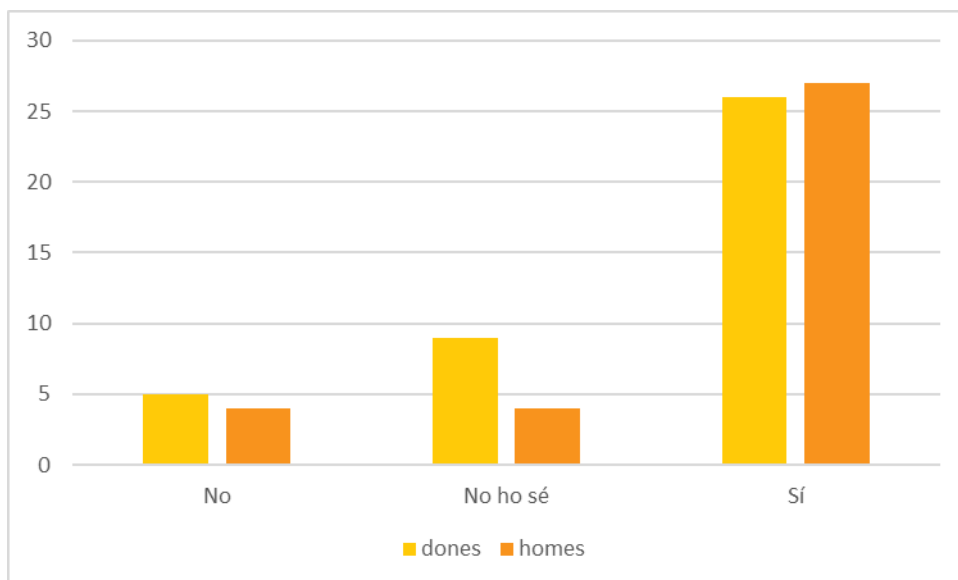
El 12% de la plantilla consultada, en canvi, mostra la seva preocupació per la garantia dels drets del col·lectiu LGTBIQ, i això pot ser un indicatiu de la necessitat de plantejar mesures específiques en aquest àmbit.

Gràfic 28: En el temps que porta treballant a l'Ajuntament ha viscut alguna situació de violència masclista dins l'àmbit laboral?



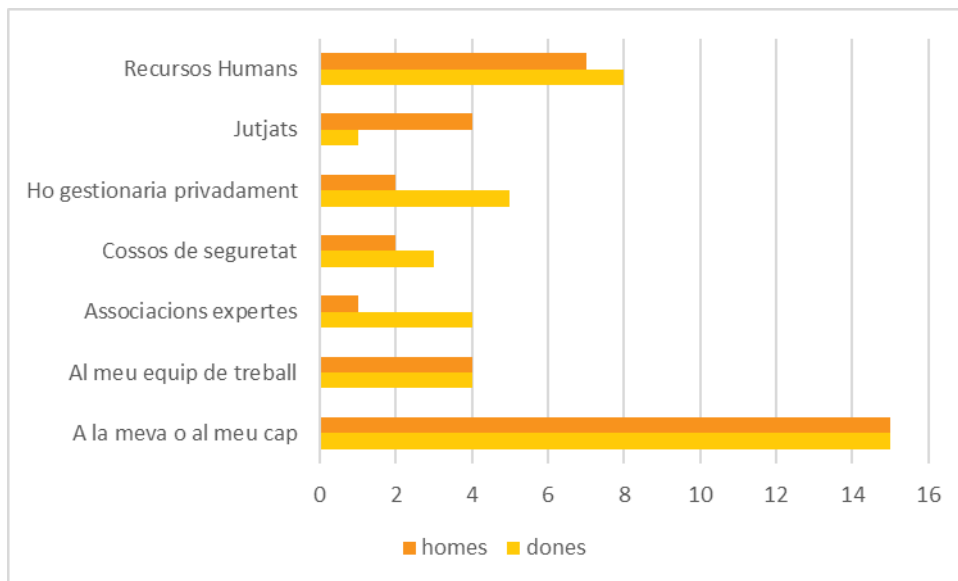
Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'enquesta al personal de l'Ajuntament de Canovelles, 2021.

Gràfic 29: Considera que a l'Ajuntament de Canovelles hi ha un entorn laboral lliure d'homofòbia, bifòbia i transfòbia?



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'enquesta al personal de l'Ajuntament de Canovelles, 2021.

Gràfic 30: On acudiria en cas de patir alguna forma d'assetjament sexual o per raó de sexe o identitat de gènere en el lloc de treball?



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'enquesta al personal de l'Ajuntament de Canovelles, 2021.

### Mecanismes de prevenció, detecció i actuació en cas d'assetjament sexual o per raó de sexe

L'abordatge de la violència masclista a la feina requereix una acció qualificada que compti amb eines adients per poder garantir els drets de les dones davant les situacions de violència que es donen en l'àmbit laboral, però també davant les situacions que es puguin generar fora de la feina. Així, cal que es prevegin mesures i accions de suport i protecció adreçades a les dones que pateixen violència per part de parelles o ex parelles.

L'Ajuntament de Canovelles encara no disposa de cap protocol propi d'actuació davant de casos d'assetjament sexual o per raó de sexe, orientació sexual, identitat i expressió de gènere.

Es fa servir el model elaborat pel Departament de treball de la Generalitat de Catalunya com una eina per detectar i afrontar l'existència d'aquest tipus de conductes negatives en el si de les seves estructures, uns conductes que poden malmetre el clima laboral i, sobretot, la salut física i mental de les persones treballadores.

Així mateix, se segueixen les recomanacions aprovades per la Comissió d'Igualtat i dels Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals de Catalunya dirigides a la

negociació col·lectiva per a l'establiment de mecanismes de prevenció, detecció i tramitació de queixes o denúncies en casos d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe.

Per complir amb la normativa que estableix l'obligatorietat per a les Administracions públiques de complementar mesures de protecció enfront de la violència masclista en l'àmbit laboral, cal elaborar un protocol propi amb caràcter prioritari.

També cal tenir en compte la possibilitat que algunes treballadores estiguin vivint una situació de violència masclista dins l'àmbit familiar. Amb l'objectiu que aquestes treballadores puguin superar la situació en què es troben i no es vegin perjudicades en la seva feina, la Llei orgànica 1/2004 els atorga uns drets laborals que cal donar a conèixer a tota la plantilla de l'Ajuntament, un drets que, si és possible, s'han de concretar i ampliar a través de la negociació col·lectiva.

En aquest sentit, es destaca que l'AC del personal de Canovelles no contempla cap mesura per a les dones en situacions de violència masclista. Tot i això, com explica el departament de Recursos humans "com són permisos amb rang legal que no necessiten desplegament per conveni, els considerem d'obligat compliment, i estan pendents d'implementar en la propera redacció de Conveni. A data d'avui no hem tingut cap petició, però no tenim cap dubte que la petició seria cursada i que s'aplicaria la norma legal, com fem, per exemple, amb la recent regulació de la paternitat, que ja ha estat aplicada a un empleat."

## 8. SALUT I PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE

---

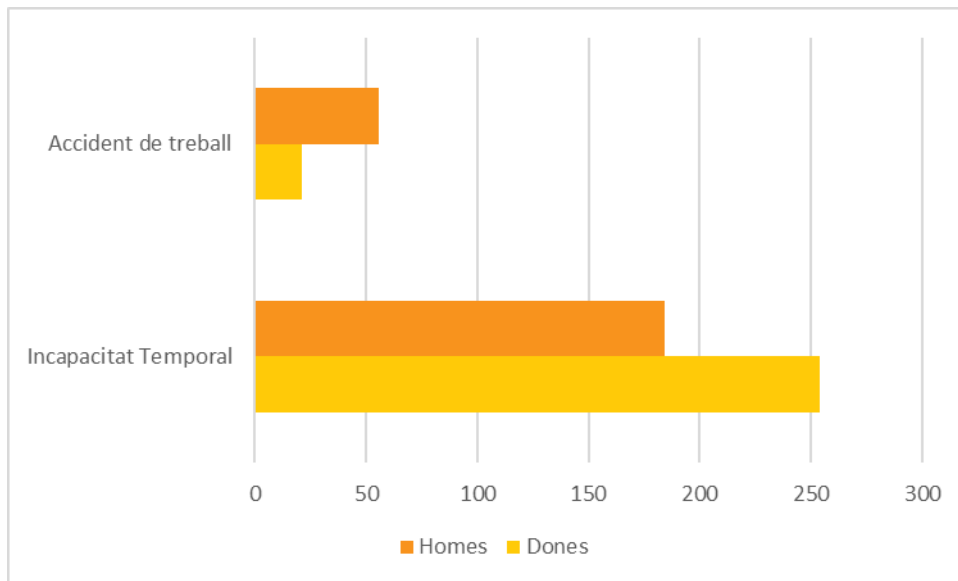
L'Ajuntament de Canovelles des de fa anys té contractat un servei extern que elabora i actualitza periòdicament tots els principals documents de PRL (guies, manuals, plans i protocols).

A l'empara de la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals (PRL), modificada per la disposició addicional dotzena de la LO 3/2007, "les administracions públiques han de considerar la PRL amb perspectiva de gènere, i preveure les possibles situacions en què els danys derivats del treball puguin aparèixer vinculats a un o l'altre sexe".

Més enllà dels riscos específics, com ara l'atenció a l'embaràs o la lactància, per detectar aspectes relacionats amb la salut de les dones, cal analitzar totes les situacions de possible discriminació des d'una perspectiva de gènere, incorporar l'avaluació de riscos psicosocials i tenir en compte la doble presència, incidint en la introducció de variables associades al gènere (comptabilitats horàries, vida laboral, familiar, riscos associats a ocupacions d'atenció a col·lectius específics entre d'altres).

D'altra banda, per tal d'identificar si la política de prevenció de riscos laborals de la Corporació incorpora criteris de gènere en la seva definició i actuació, cal indagar sobre el volum de baixes i accidents de treball tot recollint i analitzant les dades segregades per sexe. En aquest sentit, per exemple, tot i que les dades recollides son escasses, aquestes mostren una major presència de treballadors masculins en el cas d'accidents de treball i, en canvi, una relació més proporcionada en l'ús de la incapacitat temporal (Gràfic 31).

Gràfic 31: Mesures de conciliació 2015/2019



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'enquesta al personal de l'Ajuntament de Canovelles, 2020.

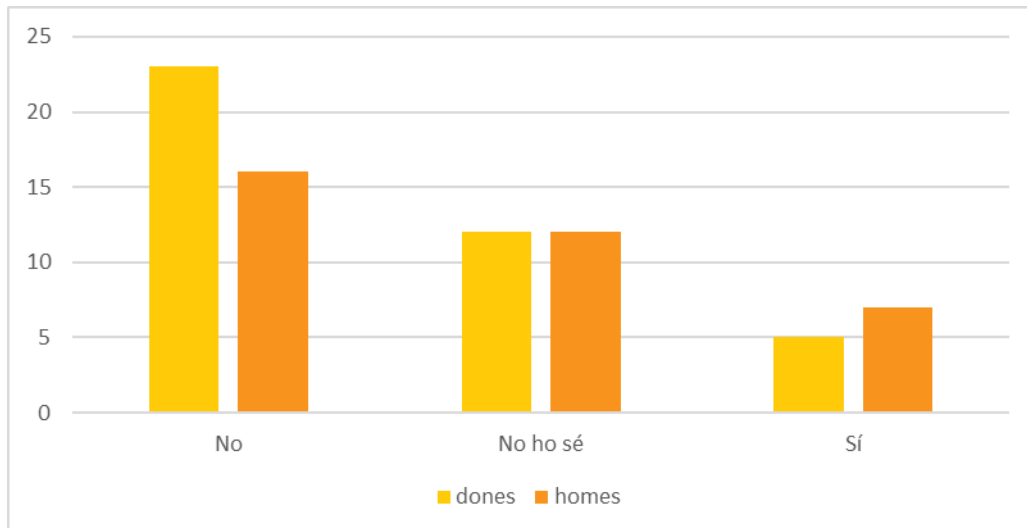
La corporació haurà, doncs, de vetllar per una correcta aplicació de la perspectiva de gènere a les polítiques de prevenció de riscos laborals.

En definitiva, això implica:

- ❖ Tenir en compte la perspectiva de gènere en la propera revisió del Pla de prevenció de riscos laborals municipal de l'Ajuntament de Canovelles.
- ❖ Elaborar un mapa de riscos amb perspectiva de gènere, tot detectant els riscos laborals que són específics de les feines que desenvolupen les dones.
- ❖ Incloure els riscos psicosocials en l'avaluació dels riscos laborals dels llocs de treball
- ❖ Redactar i difondre un protocol d'atenció als riscos psicosocials adaptat a cada centre de treball o equipament municipal i a cada lloc de treball.
- ❖ Redactar i difondre un protocol d'atenció i protecció de l'embaràs i la lactància adaptat a cada centre de treball o equipament municipal i a cada lloc de treball.
- ❖ Recollir dades relatives a la sinistralitat del personal municipal desagregades per sexe.

Els resultats del qüestionari mostren que el 16% del personal considera que hi ha llocs de treball que comporten riscos específics per a la salut de les dones.

Gràfic 32: Considera vostè que hi ha llocs de treball específics que comporten riscos per a la salut integral de les dones?



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del departament de Recursos humans de l'Ajuntament de Canovelles, 2021.

## CONCLUSIONS:

---

### ESTRATÈGIA I ORGANITZACIÓ INTERNA DE LA CORPORACIÓ MUNICIPAL

---

- L'Ajuntament de Canovelles disposa d'una regidoria específica encarregada d'incorporar la perspectiva de gènere en l'agenda política i d'impulsar polítiques d'igualtat d'àmbit local. Al llarg de la seva trajectòria, aquesta regidoria ha posat en marxa una sèrie de mesures, recursos i serveis adreçats a la ciutadania amb l'objectiu de promoure la igualtat de gènere i garantir els drets de les dones. Tambè ha elaborat un Pla d'Igualtat de Gènere. Tot i això i segons la informació recollida, aquest pla gairebé no s'han arribat a implementar per l'escassetat dels recursos tècnics i la manca d'implicació de les altres regidories.
- Es posa de manifest la necessitat de reforçar l'estructura de l'equip destinat a la promoció de les polítiques d'igualtat i implementar mesures per a la introducció i la transversalització de la perspectiva de gènere en l'acció municipal.
- Per millorar la incorporació de la perspectiva de gènere en les polítiques municipals, caldria incloure sistemàticament la variable sexe en totes les estadístiques, les enquestes i els informes que es duguin a terme en tots els departaments municipals, i facilitar al personal polític i tècnic de l'Ajuntament una formació continuada. A més, caldria que la Corporació municipal facilités i donés suport a la capacitació de la representació sindical per desenvolupar un paper actiu en la integració de la perspectiva de gènere en les polítiques de recursos humans. D'altra banda, cal valorar l'establiment de fórmules per promoure la participació femenina en l'activitat sindical.
- Pel que fa la propera revisió de l'AC, seria recomanable, a més de vigilar amb el llenguatge, introduir una clàusula general amb el compromís d'adoptar les

mesures necessàries per garantir el principi d'igualtat de gènere en tots els aspectes relacionats amb les condicions de treball del personal i que reculli la normativa de compliment obligatori (Llei 3/2007 i darreres decrets d'execució).

- Per tal de garantir que l'Ajuntament de Canovelles pugui registrar el seu Pla intern, cal crear una **Comissió negociadora paritària** (per nombre de membres de l'empresa i de la part social, i també amb paritat de gènere) i elaborar una **acta en què s'indiqui que s'inicia el procés d'elaboració (negociació) de la diagnosi i del pla d'accions**. S'ha de disposar, posteriorment, de l'**acta d'aprovació del pla intern i s'ha de designar la persona de la Comissió negociadora que s'encarregarà del seu registre**.

## **COMUNICACIÓ, IMATGE I LENGUATGE DE LA CORPORACIÓ MUNICIPAL**

---

- En la documentació disponible a la base de dades de l'Ajuntament, és freqüent l'ús del masculí plural i de terminologies que fan difícil imaginar la presència de les dones en alguns àmbits. Per exemple:
  - En l'organigrama de l'Ajuntament s'observa l'ús del masculí o del femení en la denominació dels llocs de treball ("coordinador", "netejadora") i seria oportú optar per terminologies neutres. La mateixa consideració val per les convocatòries laborals i les ofertes de feina.
  - En el text del "Acord Mixt de les condicions de treball per als empleats públics de l'Ajuntament de Canovelles", s'opta per utilitzar el plural masculí, tot indicant, en el seu article preliminar que "serà omnicomprensiva, de tots dos gèneres sense que això suposi cap connotació de caràcter sexista respecte a cap d'ells".

- Es suggereix vetllar per un ús no sexista del llenguatge, escrit i visual, de totes les comunicacions internes i externes de l'Ajuntament, i crear mecanismes específics per a aquest fi.

## **REPRESENTATIVITAT DE LES DONES EN LA PLANTILLA**

---

- Pel que fa a la composició global de la plantilla estable (funcionariat, personal laboral indefinit i personal interí), l'Ajuntament de Canovelles mostra una composició equilibrada de dones i homes, amb una presència lleugerament superior de treballadores.
- L'anàlisi de la composició per sexes dels grups de classificació mostra que la situació global de l'Ajuntament està prou equilibrada. Tot i això, les dades evidencien:
  - Una major presència de treballadores en el grup A2 (on es concentra el 25% de la plantilla femenina i només el 13% de la masculina) i ,en menor mesura, en el grup C1 (amb el 24% de la plantilla femenina i el 18% de la masculina).
  - Un lleuger predomini dels homes en el grup A1 (el 10,6% del personal masculí contra el 7,5% del femení), que correspon als llocs de treball de més responsabilitat i més retribució, i en el grup C2 (el 44% de la plantilla masculina i el 29% de la femenina).
- En relació amb el tipus de contractació aplicada al personal municipal, l'Ajuntament de Canovelles es caracteritza per les dades següents:
  - Un percentatge força baix de personal amb una relació laboral de caràcter no permanent, que representa només el 10% de la plantilla.
  - El gruix de la plantilla té un contracte laboral fix (el 56%) i les dades segregades per sexe mostren que aquest grup de personal aglutina el 63% de la plantilla femenina i el 48% de la masculina (Gràfic 14).

- El personal funcionari, que representa el 33,7% de la plantilla, registra una major concentració de treballadors, el 40 % de la plantilla masculina i només el 25% de la femenina. Aquesta masculinització del personal funcionari es fa encara més evident en el grup de personal “de carrera” on els homes representen el 66% .
- Pel que fa a la representativitat horitzontal i vertical, cal aclarir que, quan la representativitat horitzontal i/o vertical no és paritària, parlem de segregació.
- En la plantilla de l’Ajuntament es registra:
  - Una segregació horitzontal interna per raó de gènere en algunes àrees de l’Ajuntament en virtut de la qual homes i dones ocupen algunes àrees i departaments diferents d’acord amb rols de gènere tradicionals.
  - Una presència no prou equilibrada de dones i homes en els llocs de responsabilitat i coordinació.
- Les dades incloses en l’organigrama municipal mostren una major presència d’homes en els llocs de major responsabilitat (3 homes i 1 dona), alhora que confirmen la divisió sexual del treball dins de la Corporació. S’hi pot comprovar el lideratge de les dones en l’àrea de Serveis a les persones i, en canvi, la masculinització dels llocs de comandament en les àrees de Serveis generals i Serveis territorials i planificació estratègica.
- Les dades que mostren la distribució del personal per àrea de treball i sexe, fan palesa la feminització de la plantilla de Serveis a les persones, on es concentra el 60% de la plantilla femenina.
- La plantilla de Serveis territorials, encapçalada per un home, està composta per un 60% d’homes a causa de la forta masculinització de la Brigada manteniment, en què el 70% dels membres són homes.
- Pel que fa la plantilla de Serveis Generals, tot i que hi ha en general una presència més equilibrada de dones i homes, aquests ocupen els llocs de direcció i coordinació (interventor, secretari general, inspector de la Policia local) i es

concentren, per exemple, entre el personal de la Policia local (en què el 100 % de la plantilla són homes).

- Aquestes dades son una bona mostra del diferent i desigual encaix d'homes i dones en el mercat laboral i de la persistència dels estereotips de gènere vinculats a les professions. Així doncs, cal valorar l'oportunitat d'introduir mesures específiques dirigides a equilibrar la presència de dones en aquelles branques professionals en què es trobin infrarepresentades.

## IGUALTAT RETRIBUTIVA

---

- Les dades relatives a l'estructura salarial del personal mostren:
  - Una bretxa salarial del 19% en el salari mitjà anual del grup A2 (amb i sense compensacions).
  - Una bretxa de gènere del 13,5% en el salari mitjà dels homes del grup A1 (amb i sense compensacions).
  - Una bretxa salarial del 12,7% en el salari del personal C2 que arriba fins al 14,4% si es tenen en compte les retribucions amb les compensacions.
  
- Seria oportú revisar la definició i valoració dels llocs de treball per tal d'eliminar eventuais discriminacions indirectes o biaixos de gènere en l'atribució de funcions dels diferents llocs de treball, ja sigui a causa de la seva definició en el document "Relació de llocs de treball" o d'una insuficient explicitació de les tasques atribuïbles a cada perfil professional. Un cop feta la nova definició, cal fer una valoració dels llocs de treball des d'una perspectiva de gènere: valorar quins aspectes del treball es mesuren i quins no, i si se centren en característiques i factors típicament masculins sense tenir en compte les qualitats laborals més associades al treball i a les tasques desenvolupades tradicionalment per les dones.
  
- Cal tenir en compte aquesta informació per valorar si es compleix el principi d'igualtat retributiva, que estableix que als llocs de treball iguals o d'igual valor els correspon igual retribució.
  
- Així, en el Pla d'accions s'inclouran com a mesures l'elaboració del registre salarial/retributiu i l'auditoria salarial/retributiva, amb l'objectiu de profunditzar en el conjunt de factors que intervenen en el salari i ponderar si el disseny i els criteris per definir les retribucions provoquen discriminacions de gènere, encara que sigui de manera indirecta.

- Per a la realització de la diagnosi retributiva la corporació municipal ha de recollir de manera sistemàtica les dades següents:
  - La bretxa salarial en el salari base ( mitjana salarial anual i per hora) de cada grup segons la classificació professional (grups, categories professionals i llocs de treball).
  - La bretxa salarial en els complements salarials, hores extres i pagues extraordinaries.

### **ACCÉS AL TREBALL, FORMACIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL**

---

- La selecció de personal a l'Ajuntament de Canovelles es realitza segons la normativa general vigent i respecta els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat, així com la publicitat en l'accés a la funció pública. A més, el departament de Recursos humans assegura que en tots els processos de selecció s'inclou la clàusula que determina que "en els Tribunals de selecció es procurarà obtenir la paritat entre dones i homes en la composició dels òrgans col·legiats de selecció de la corporació". Tot i això, cal destacar que l'AC del personal al servei de l'Ajuntament de Canovelles no inclou les clàusules adreçades a garantir i promoure la igualtat de gènere en l'accés a la Corporació; caldria, per tant, reforçar-lo en aquest aspecte. A més, s'haurien d'incloure les clàusules d'obligatori compliment i que estableixen que:
  - "els temaris aprovats per a la celebració de proves selectives per a l'accés a l'oferta pública inclouran temes relatius a la normativa vigent en matèria d'igualtat de gènere".

Altres exemples de clàusules que es podrien introduir:

  - "en la provisió de llocs de treball mitjançant el sistema de lliure designació es procurarà guardar la proporcionalitat amb la representació que cada sexe tingui al grup o subgrup de classificació professional corresponent, garantint en tot moment l'aplicació dels principis d'igualtat, mèrit i capacitat".

- “en les proves d’accés es podran realitzar les adaptacions oportunes per fer efectiva la igualtat de gènere.
- Les dades relatives als moviments del personal entre el 2015 i el 2019 no mostren cap indicati de discriminació cap a les dones, que representen el 52% de les incorporacions.
  - Pel que fa a la promoció professional, cal destacar que el 61% de la plantilla consultada entén que les treballadores tenen les mateixes oportunitats per promocionar-se que els treballadors i no detecta cap obstacle per a la promoció de les dones. Les veus més crítiques (9%) posen en dubte la garantia del respecte al principi d’igualtat de gènere en els processos de promoció professional, encara que en cap cas es refereixen a situacions concretes que hagin experimentat o observat directament.
  - Les dades recollides a la base de Recursos humans no registren cap indicati de discriminació de gènere en els processos de formació i capacitació del personal per a la millora de la seva carrera professional. Tot i això, seria recomanable introduir en l’AC clàusules específiques adreçades a garantir el respecte del principi d’igualtat de gènere en les polítiques de formació del personal com, per exemple:
    - Incloure una clàusula que contempli expressament que “en l’adjudicació de places per participar als cursos de formació, s’atorgarà preferència (durant un any) a aquells que s’hagin incorporat al servei actiu procedents del permís per a la cura de menors o hagin reingressat des de la situació d’excedència per raons de guàrdia legal i atenció a persones grans dependents o persones amb diversitat funcional”.

## **CORRESPONSABILITAT I CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL**

---

- L'anàlisi de les llicències i els permisos que s'han aplicat a la plantilla de l'Ajuntament entre el 2015 i el 2019 evidencia, com és habitual, una clara prevalença de treballadores entre el personal que s'ha beneficiat d'una mesura de conciliació relacionada amb la cura d'una filla o un fill.

En aquest sentit, cal destacar que:

- El 75% de personal que ha demanat i obtingut una **“reducció de jornada per a la cura d'una filla o un fill”** són dones.
  - Només hi ha dones entre el personal que ha gaudit d'una **“excedència”** per aquesta mateixa causa.
- 
- Així doncs, s'hauria de fer èmfasi en la importància d'un repartiment equilibrat entre dones i homes de les tasques domèstiques i de cura, tant d'infants com de persones dependents.
  - Els resultats del qüestionari al personal municipal mostren que el 61% considera que, si bé l'Ajuntament fa el possible perquè el personal pugui compaginar la vida familiar, personal i laboral, es podrien adoptar mesures dirigides a millorar aquest aspecte. S'observa també que en aquest 61% hi ha una presència més gran de treballadores que no pas de treballadors. Entre les propostes de millora destaca la potenciació del teletreball, la flexibilització dels horaris i la seva adequació a les necessitats que es deriven de la vida personal i familiar de cada persona i, especialment, d'aquelles amb criatures petites.
  - Es proposa realitzar un estudi aprofundit entre la plantilla per tal d'identificar necessitats de conciliació i dificultats específiques d'accés a les mesures i permisos existents, i d'explorar possibles alternatives d'organització i funcionament dels serveis.

## **VIOLÈNCIA MASCLISTA DINS L'ÀMBIT LABORAL**

---

- Si bé una àmplia majoria de la plantilla consultada (el 75%) considera que a l'Ajuntament hi ha un ambient de treball lliure de violència masclista, hi ha algunes treballadores que fan referència a bromes sexuals o comentaris obscens i grollers sobre el cos i l'aparença física que són l'expressió d'una cultura masclista que encara persisteix a les nostres societats.
- L'Ajuntament de Canovelles encara no disposa de cap protocol propi d'actuació davant de casos d'assetjament sexual o per raó de sexe. Cal, per tant, elaborar-ne un de manera prioritària per complir amb la normativa que estableix l'obligatorietat per a les Administracions públiques d'establir mesures de protecció davant de la violència masclista en l'àmbit laboral.
- Així, cal elaborar un protocol d'actuació municipal contra l'assetjament sexual i per raó de sexe i incloure-hi també l'assetjament per raó d'identitat de gènere, expressió de gènere i orientació sexual, així com establir mesures de prevenció. En aquest sentit, es proposa la realització de cursos de formació o sessions participatives amb el personal municipal per tal de sensibilitzar la plantilla sobre les violències masclistes dins l'àmbit laboral, donar eines per detectar-les i prevenir-les i fer conèixer aquest protocol a tot el personal municipal.
- Finalment, cal tenir en compte la possibilitat que alguna treballadora visqui una situació de violència masclista dins l'àmbit familiar. En el cas que això es produís i amb l'objectiu que aquestes treballadores puguin superar la situació en què es troben sense haver de sortir-ne perjudicades en la seva feina, la Llei orgànica 1/2004 els atorga uns drets laborals que s'han de donar a conèixer a tota la plantilla de l'Ajuntament i, si és possible, concretar-los i ampliar-los a través de la negociació col·lectiva.

- La Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes, afirma que l'Administració Pública ha de tenir en compte la variable sexe en les accions en matèria de prevenció de riscos laborals (PRL). Per tant, cal reforçar la perspectiva de gènere en aquest àmbit. S'hauran, doncs, d'adoptar mesures concretes com ara:
  - La revisió dels principals documents de PRL (guies, manuals, plans i protocols).
  - L'elaboració d'un mapa de riscos amb perspectiva de gènere, que serveixi per detectar els riscos laborals que són específics de les feines que desenvolupen les dones.
  - La redacció i la difusió d'un protocol d'atenció als riscos psicosocials adaptat a cada centre de treball o equipament municipal i a cada lloc de treball.
  - La redacció i la difusió d'un protocol d'atenció i protecció de l'embaràs i la lactància adaptat a cada centre de treball o equipament municipal i a cada lloc de treball.
  - Informes de sinistralitat periòdics amb dades segregades per sexe.

