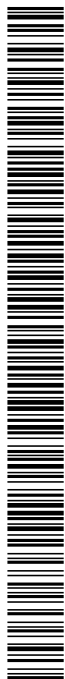


SIGNATURES

1.- Xavier López Cumbrü (SIG) (Aprovat per la Mesa General de Negociació de l'Ajuntament de Pont de Molins el 13.04.2022; i pel Ple de l'Ajuntament en sessió de data 25.05.2022. CERTIFICO: el secretari-interventor accidental), 31/05/2022 10:44



PLA INTERN D'IGUALTAT DE GÈNERE (2022-2026)

Ajuntament de Pont de Molins



Ajuntament Pont de Molins
ALT EMPORDÀ

Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Pont de Molins

Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Pont de Molins

Març 2022

Elaboració

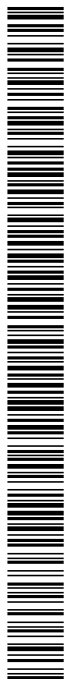
Eva López Ballester

Buchra Oushi (col·laboració a la maquetació)

iServeis Einstic SL

Amb la col·laboració de

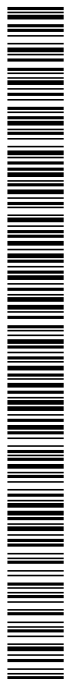
Ajuntament de Pont de Molins



Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Pont de Molins

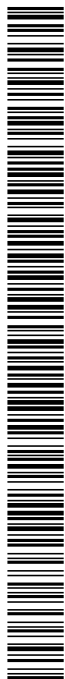
ÍNDIX

INTRODUCCIÓ.....	- 5 -
OBJECTIUS.....	- 7 -
MARC NORMATIU.....	- 8 -
PROCÉS METODOLÒGIC.....	- 18 -
DIAGNOSI DE GÈNERE.....	- 20 -
1. CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA. POLÍTIQUES D'IMPACTE A LA SOCIETAT	- 21 -
<i>TREBALL PREVI EN IGUALTAT</i>	- 21 -
<i>GESTIÓ ORGANITZATIVA I RELACIONS LABORALS</i>	- 22 -
<i>ESTRUCTURES I PARTICIPACIÓ</i>	- 23 -
<i>COMUNICACIÓ I IMATGE CORPORATIVA</i>	- 23 -
<i>COMPORTAMENTS CONTRARIS AL VALOR DE LA IGUALTAT</i>	- 23 -
<i>PERCEPCIÓ, CREENCES I MENTALITAT DE LES PERSONES</i>	- 24 -
<i>CONCLUSIONS SOBRE CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA</i>	- 27 -
2. CONDICIONS LABORALS. INFRAREPRESENTACIÓ DE LES DONES.....	- 28 -
<i>PRESÈNCIA DE DONES I HOMES A TOTA L'ORGANITZACIÓ</i>	- 29 -
<i>CARACTERÍSTIQUES GENERALS DE LA PLANTILLA</i>	- 29 -
<i>DISTRIBUCIÓ DE DONES I HOMES AL CONJUNT DE LA PLANTILLA</i>	- 31 -
<i>CONDICIONS CONTRACTUALS I TIPOLOGIA DE JORNADA DE DONES I HOMES</i>	- 32 -
<i>CONCLUSIONS SOBRE CONDICIONS LABORALS</i>	- 33 -
3. ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ, FORMACIÓ, PROMOCIÓ I DESEVOLUPAMENT PROFESSIONAL	- 33 -
<i>PERCEPCIÓ DE LES PERSONES</i>	- 33 -
<i>IGUALTAT D'OPORTUNITATS EN L'ACCÉS A LA ORGANITZACIÓ I EN LA PROMOCIÓ</i>	- 35 -
<i>PARTICIPACIÓ DE DONES I HOMES A LA FORMACIÓ INTERNA I/O CONTÍNUA. FORMACIÓ ESPECÍFICA EN IGUALTAT DE DONES I HOMES</i>	- 38 -
<i>CONCLUSIONS SOBRE L'ACCÉS, LA FORMACIÓ I LA PROMOCIÓ A L'ORGANITZACIÓ</i>	- 38 -
4. RETRIBUCIÓ.....	- 39 -
<i>PERCEPCIÓ DE LES PERSONES</i>	- 39 -
<i>RETRIBUCIONS DE DONES I HOMES. CÀLCUL DE LA POSSIBLE BRETXA SALARIAL</i>	- 39 -
CÀLCUL DE LA BRETXA SALARIAL A PARTIR DE LA MITJANA ARITMÈTICA DE LES RETRIBUCIONS	- 40 -
CÀLCUL DE LA BRETXA SALARIAL A PARTIR DE LA MEDIANA ARITMÈTICA DE LES RETRIBUCIONS	- 41 -
ANÀLISI COMBINADA DEL CÀLCUL DE LA BRETXA AMB LES MITJANES I MEDIANES	- 42 -
ANÀLISI DE LA BRETXA SALARIAL A L'AJUNTAMENT DE PONT DE MOLINS	- 42 -
MEDIANES DE RETRIBUCIONS TOTALS ANUALS DE DONES I HOMES I CÀLCUL DE LA BRETXA.....	- 44 -



Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Pont de Molins

MITJANES I MEDIANES DE RETRIBUCIONS ANUALS TOTALS PER GRUP PROFESSIONAL	- 45 -
CONCLUSIONS DE L'ÀMBIT RETRIBUCIÓ	- 45 -
5. TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT	- 45 -
PERCEPCIÓ DE LES PERSONES	- 45 -
GESTIÓ DEL TEMPS. ÚS DE LES DIFERENTS MESURES D'EQUILIBRI ENTRE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL.....	- 48 -
CONCLUSIONS DE L'ÀMBIT TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT	- 48 -
6. COMUNICACIÓ NO SEXISTA.....	- 49 -
PERCEPCIÓ DE LES PERSONES	- 49 -
COM S'INCLOU I ES TREBALLA LA COMUNICACIÓ NO SEXISTA A L'ORGANITZACIÓ	- 50 -
CONCLUSIONS DE L'ÀMBIT COMUNICACIÓ NO SEXISTA	- 51 -
7. SALUT LABORAL	- 52 -
GESTIÓ DE LA SALUT LABORAL. PROTECCIÓ DE LA MATERNITAT I DEL PERÍODE DE LACTÀNCIA..	- 52 -
8. PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE-	- 52 -
ADOPCIÓ DE MESURES PER A LA PREVENCIÓ I L'ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE	- 52 -
CONEIXEMENT DE LES PERSONES SOBRE QUÈ FER O A QUI DIRIGIR-SE EN CAS DE PATIR ASSETJAMENT SEXUAL I/O ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE	- 53 -
EXISTÈNCIA DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL I/O ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE	- 54 -
CONCLUSIONS DE L'ÀMBIT PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE	- 54 -
PLA D'ACCIÓ.....	- 55 -
GLOSSARI	- 67 -
BIBLIOGRAFIA	- 72 -
ANNEXOS	- 74 -
ANNEX 1. CONTINGUT DE L'ENQUESTA EN LÍNIA.....	- 74 -
ANNEX 2. PREGUNTES DE LES ENTREVISTES.....	- 77 -
ANNEX 3. ÍNDEX DE TAULES.....	- 79 -
ANNEX 4. ÍNDEX D'IL·LUSTRACIONS.....	- 80 -



Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Pont de Molins

INTRODUCCIÓ

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

Els ajuntaments despleguen polítiques relacionades amb la igualtat de gènere adreçades a la ciutadania i a les entitats i institucions dels municipis. A més del treball extern, però, és igualment important assolir la igualtat en el si dels consistoris. Això inclou la incorporació de la perspectiva de gènere en les polítiques internes de gestió, en els processos organitzatius i en la cultura institucional. Tot i que certes formes de discriminació cap a les dones –com ara la discriminació retributiva– es troben més a les empreses privades, altres com ara les discriminacions en l'accés, la promoció i la representació de les dones en els òrgans de decisió, també es produeixen en el si de les organitzacions públiques. Igualment, sovint les discriminacions són indirectes, més difícils de detectar i resoldre i relacionades, per exemple, amb els estereotips de gènere. Són responsables que la teòrica igualtat de possibilitats entre dones i homes no s'hi aconsegueixi. Així, les formes de discriminació envers les dones són presents també a les organitzacions públiques, tot i l'aparent estabilitat laboral i retributiva que hi trobem¹.

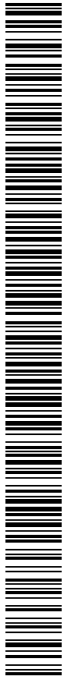
La legislació sobre igualtat de dones i homes –Lleis d'Igualtat catalana i estatal, Llei de l'Estatut de l'empleat públic– i la mateixa coherència dels ens locals amb el compromís per la igualtat de gènere incorporen una nova eina de treball, els plans interns d'igualtat, per treballar les seves polítiques de gestió interna i la seva cultura institucional amb perspectiva de gènere.

En aquest context, l'elaboració del Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Pont de Molins pretén dotar aquesta organització d'una eina per desenvolupar i establir com a prioritàries accions dirigides a promoure la igualtat de dones i homes en tots els àmbits de la corporació.

Un pla d'igualtat en un ajuntament² és una estratègia adreçada a assolir la igualtat real entre dones i homes, treballant per eliminar els obstacles que dificulten l'accés de les dones a determinades professions i llocs de treball en condicions d'igualtat amb els

¹ Paràgraf adaptat de Guia per al disseny i per a la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats als ajuntaments (veure bibliografia).

² Ibídem



Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Pont de Molins

homes. El pla d'igualtat proposa i promou mesures per obtenir una representació equilibrada de dones i homes en tots els llocs de treball i en tots els nivells de responsabilitat. El pla d'igualtat esdevé així l'eina fonamental per incorporar la igualtat en la gestió i la cultura de l'organització. Els objectius principals d'un pla d'igualtat són:

- Eliminar els desequilibris i les desigualtats existents entre dones i homes, la discriminació per raó de sexe, aconseguir la igualtat de tracte i d'oportunitats.
- Introduir la perspectiva de gènere en els processos de gestió de persones: selecció i contractació, formació, promoció i desenvolupament professional, política retributiva, ordenació del temps de treball, salut laboral, així com la prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Un pla d'igualtat és una eina de treball a llarg termini en què, a partir d'una diagnosi, es defineixen accions concretes, avaluables, amb terminis de temps establerts quant al seu desenvolupament, que conduiran progressivament l'ajuntament cap al seu objectiu.



Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Pont de Molins

OBJECTIUS

Les estructures laborals, polítiques, socials –també els ajuntaments–, són un mirall de les societats. Així, a les organitzacions es reflecteixen les relacions de poder dels homes envers les dones i els rols i estereotips de gènere difosos com a naturals i universals principalment durant el desenvolupament industrial occidental del segle XIX. Igualment, les organitzacions contribueixen a perpetuar les característiques de la societat patriarcal en què vivim, a través de les regles, polítiques, procediments de treball, normes i relacions espontànies que sorgeixen entre les persones que hi treballen. És per això que un pla intern d'igualtat ha de promoure la igualtat des de la perspectiva de gènere, per tal de generar canvis formals i informals a l'organització.

Així, l'objectiu general del Pla intern d'igualtat de l'Ajuntament de Pont de Molins és **definir una estratègia per avançar cap a la igualtat real de dones i homes pel que fa a les polítiques internes de l'organització**. Aquesta idea comprèn treballar per eliminar els estereotips i obstacles que dificulten a les dones el treball en igualtat real de condicions amb els homes.

Els objectius específics del pla són:

- **Identificar obstacles a la igualtat real de gènere en el si de l'organització.** El pla intern d'igualtat de l'Ajuntament de Pont de Molins ha de detectar els aspectes d'organització, de funcionament, de relació entre les persones, implicats en les desigualtats de gènere, com ara la reproducció dels estereotips i rols de gènere.
- **Desenvolupar mesures concretes per avançar cap a la igualtat real entre dones i homes en l'organització.** El Pla intern d'igualtat de l'Ajuntament de Pont de Molins ha d'esdevenir una eina efectiva d'avenç cap a la igualtat laboral de dones i homes. Això inclou l'accés, la promoció o desenvolupament laboral.
- **Incorporar el compromís amb la igualtat real entre dones a la cultura i les polítiques de l'ajuntament**, com a ens líder i exemplar en l'impuls de polítiques d'igualtat de gènere en la societat.

SIGNATURES

1.- Xavier López Cumbrü (SIG) (Aprovat per la Mesa General de Negociació de l'Ajuntament de Pont de Molins el 13.04.2022; i pel Ple de l'Ajuntament en sessió de data 25.05.2022. CERTIFICADO: el secretari-interventor accidental), 31/05/2022 10:44

Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Pont de Molins

MARC NORMATIU³⁴

La igualtat de dones i homes és un principi jurídic universal reconegut a diversos textos internacionals, europeus, de l'Estat Espanyol i de Catalunya. Aquest principi constitueix un pilar bàsic de les societats democràtiques i vertebrada el reconeixement de drets i llibertats de les dones en diferents àmbits de la vida. El reconeixement formal d'aquest principi es tradueix en un progrés en el cos legislatiu i en el context institucional, amb el desenvolupament d'estructures, organitzacions específiques i polítiques públiques relacionades amb la igualtat de gènere.

NORMATIVA INTERNACIONAL

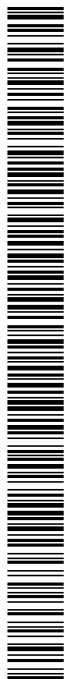
La **Carta de les Nacions Unides, de l'any 1945** prohibeix la discriminació per raó de sexe. Posteriorment, l'any 1967, l'Assemblea General de les Nacions Unides proclama la Declaració sobre l'eliminació de la discriminació contra la dona. Aquest document precedeix la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW) de l'any 1979, i que entra en vigor com a tractat internacional l'any 1981. Igualment, de les quatre conferències mundials sobre la dona organitzades per les Nacions Unides, és especialment important la **IV Conferència Mundial sobre la Dona, celebrada a Beijing l'any 1995**. En aquest esdeveniment es va aprovar la Declaració de Beijing i la seva Plataforma d'Acció, que reconeixen la necessitat d'incorporar polítiques que integrin la perspectiva de gènere i que analitzin l'estructura de la societat i les relacions entre dones i homes.

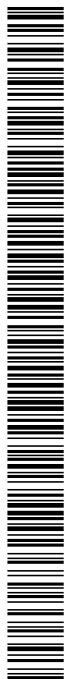
NORMATIVA A LA UNIÓ EUROPEA

En l'àmbit europeu, les primeres directrius i disposicions jurídiques en matèria d'igualtat de tracte entre les dones i els homes queden recollides al **Tractat de Roma de 1957**, que imposa als Estats membres l'obligació de garantir l'aplicació del principi d'igualtat salarial per un mateix treball. Ho trobem en l'article 119 d'igualtat de remuneració entre dones i homes i, progressivament, a l'elaboració i l'adopció de diverses directives. Entre elles, destaca la Directiva 76/207/CEE relativa al principi d'igualtat de tracte d'homes i dones en l'accés a l'ocupació, en la formació i la promoció professionals i en les condicions de treball. Amb l'entrada en vigor del **Tractat d'Amsterdam l'any 1999**, el principi d'igualtat

³Tota la normativa vigent està disponible a l'apartat sobre normativa dins l'espai web Igualtat d'oportunitats de dones i homes de la Generalitat de Catalunya: <https://treball.gencat.cat/ca/ambits/igualtat/recursos/normativa/> [última data de consulta, 19 agost 2021] i també a l'apartat d'actualitat normativa de l'Àrea de polítiques d'igualtat de la Diputació de Barcelona: <https://www.diba.cat/es/web/politiques-igualtat/actualitat-normativa> [última data de consulta, 19 agost 2021]

⁴ Al llarg del document, hem mantingut les possibles mostres de llenguatge androcèntric, principalment el masculí genèric, en les citacions textuales. Són especialment nombroses en aquest apartat.





Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Pont de Molins

d'oportunitats entre dones i homes es converteix en un principi bàsic i fonamental en la concepció de la ciutadania europea. D'una banda, els articles 2 i 3 TCE regulen la igualtat d'oportunitats com a missió i objectiu que ha de ser present a totes les polítiques comunitàries, facultant les institucions comunitàries, en el marc de llurs competències, a adoptar mesures adequades per a lluitar contra la discriminació per raó de sexe (article 13 TCE). D'una altra, l'article 141 TCE consagra les accions positives com a mesures que, malgrat atorgar un tracte diferent, no poden ser considerades discriminatòries ni poden vulnerar el dret d'igualtat: "amb la finalitat d'assolir una igualtat real a la pràctica, el principi d'igualtat de tracte no impedeix que els estats membres mantinguin o adoptin mesures que suposin avantatges específics per a facilitar al sexe menys representat el desenvolupament d'una activitat laboral o per a prevenir o compensar avantatges en la carrera professional". El **Tractat de Niça, de 2001**, també reconeix la necessitat de les accions positives i la versió consolidada del **Tractat de la Unió Europea, de 2012**, fa del principi d'igualtat de dones i homes un valor comú que els estats membres han de garantir i respectar, i que la Unió Europea ha de fomentar. La **Carta de drets fonamentals de la Unió Europea** inclou els principis de no discriminació, igualtat de dones i homes i diversitat cultural, religiosa i lingüística. La Directiva 2006/54, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de dones i homes en matèria de treball i ocupació prohibeix les discriminacions, directes i indirectes, entre homes i dones pel que fa a les condicions de contractació, acomiadament, formació i promoció professional.

NORMATIVA ESTATAL

En l'àmbit estatal, la Constitució, que estableix la igualtat com a valor superior de l'ordenament jurídic, expressa aquest dret a la igualtat i prohibeix expressament la discriminació per raó de sexe a l'article 14. El desenvolupament d'aquesta obligació constitucional i de les que deriven del marc normatiu comunitari en matèria d'igualtat dona lloc a la **Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes**. Aquesta llei preveu mesures concretes que tant les empreses com les administracions públiques han d'implantar, hi destaquem els articles:

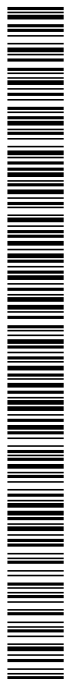
- o Article 5, sobre la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'accés a l'ocupació, en la formació i en la promoció professionals, i en les condicions de treball. Indica que la igualtat s'ha de garantir tant en l'àmbit de l'ocupació privada com en el de l'ocupació pública.
- o Articles 45 i 46, la redacció dels quals es modifica al Reial decret llei 6/2019, de l'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.
- o L'article 45, sobre l'elaboració i aplicació dels plans d'igualtat, concreta les obligacions de les empreses en matèria d'igualtat i, després de la modificació, recull els següents punts que citem textualment:

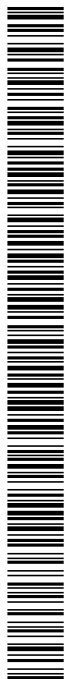
SIGNATURES

1.- Xavier López Cumbriu (SIG) (Aprovat per la Mesa General de Negociació de l'Ajuntament de Pont de Molins el 13.04.2022; i pel Ple de l'Ajuntament en sessió de data 25.05.2022. CERTIFICADO: el secretari-interventor accidental), 31/05/2022 10:44

Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Pont de Molins

- a. «Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i [...] hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar, i, si és el cas, acordar, amb els representants legals dels treballadors en la forma que es determini en la legislació laboral.
 - b. En el cas de les empreses de cinquanta o més treballadors, les mesures d'igualtat [...] hauran de dirigir-se a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, amb l'abast i els continguts establerts en aquest capítol, que haurà de ser també objecte de negociació en la forma que es determini en la legislació laboral.
 - c. Sens perjudici d'allò disposat a l'apartat anterior, les empreses hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat quan així s'estableixi en el conveni col·lectiu d'aplicació, en els termes previstos en el mateix.
 - d. Les empreses també elaboraran i aplicaran un pla d'igualtat, prèvia negociació o consulta, en el seu cas, amb la representació legal del treballadors i treballadores, quan l'autoritat laboral hagués acordat en un procediment sancionador la substitució de les sancions accessòries per a l'elaboració i aplicació d'un pla, en els termes que es fixin en l'acord indicat.
 - e. L'elaboració i implantació de plans d'igualtat serà voluntària per a la resta d'empreses, prèvia consulta a la representació legal dels treballadors i treballadores.»
- o L'article 46, sobre el concepte i contingut dels plans d'igualtat de les empreses, recull, després de la modificació, els següents punts, textualment:
- a. «Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de situació, adreçades a que l'empresa assoleixi la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe. Els plans d'igualtat fixaran els objectius concrets d'igualtat a assolir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.
 - b. Els plans d'igualtat han de contenir un conjunt ordenat de mesures avaluable dirigides a remoure els obstacles que impedeixen o dificulten la igualtat efectiva de dones i homes. Amb caràcter previ s'ha d'elaborar un diagnòstic negociat, si s'escau, amb la representació legal de les persones treballadores, que ha de contenir, almenys, les matèries:
 - 1) Procés de selecció i contractació.
 - 2) Classificació professional.
 - 3) Formació.
 - 4) Promoció professional.
 - 5) Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes.





Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Pont de Molins

- 6) Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- 7) Infrarepresentació femenina.
- 8) Retribucions.
- 9) Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

L'elaboració de la diagnosi es realitzarà en el si de la comissió negociadora del pla d'igualtat [...] la direcció de l'empresa facilitarà totes les dades i informació necessària [...]

- c. Els plans d'igualtat inclouran la totalitat d'una empresa, sense perjudici de l'establiment d'accions especials adequades respecte a determinats centres de treball.
- d. Es crea un Registre de Plans d'igualtat de les Empreses, com a part dels registres de convenis i acords col·lectius de treball dependents de la Direcció General de Treball del Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social i de les Autoritats Laborals de les Comunitats Autònomes.
- e. Les empreses estan obligades a inscriure els seus plans d'igualtat en aquest registre.
- f. S'han de desplegar reglamentàriament el diagnòstic, els continguts, les matèries, les auditories salarials, els sistemes de seguiment i avaluació dels plans d'igualtat; així com el Registre de plans d'igualtat, pel que fa a la seva constitució, característiques i condicions per a la inscripció i l'accés.»
- o L'article 47, sobre transparència en la implantació del pla d'igualtat, no es modifica pel Reial decret-llei 6/2019, de l'1 de març. Expressa que "es garanteix l'accés de la representació legal dels treballadors i les treballadores o, si no, dels mateixos treballadors i treballadores, a la informació sobre el contingut dels plans d'igualtat i la consecució dels seus objectius."
- o L'article 51, sobre els criteris d'actuació de les administracions públiques, expressa que «les administracions públiques, en l'àmbit de les seves competències respectives i en l'aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes han de:
 - a. Remoure els obstacles que impliquin la pervivència de [...] discriminació amb la finalitat d'oferir [...] igualtat efectiva entre dones i homes en l'accés a l'ocupació pública i en el desenvolupament de la carrera professional
 - b. Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, sense detriment de la promoció professional.
 - c. Fomentar la formació en igualtat, tant en l'accés a l'ocupació pública com al llarg de la carrera professional.
 - d. Promoure la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de selecció i valoració.

Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Pont de Molins

- e. Establir mesures efectives de protecció davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- f. Establir mesures efectives per eliminar qualsevol discriminació retributiva, directa o indirecta, per raó de sexe.
- g. Avaluar periòdicament l'efectivitat del principi d'igualtat en els seus respectius àmbits d'actuació. »

També a l'àmbit estatal, hi ha el text refós de la **Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic**, aprovat pel **Reial decret legislatiu 5/2015 de 30 d'octubre**. A la seva disposició addicional setena, expressa l'obligació de les administracions públiques "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, en els termes que s'hi prevegin." Igualment, 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**, s'expressa la igualtat entre dones i homes en l'àmbit laboral en diversos articles:

- L'article 4 explicita que les treballadores i els treballadors tenen dret a no ser discriminades directament o indirecta per a l'ocupació, o una vegada ocupades per motius de sexe o d'orientació sexual.
- A l'article 17 hi ha la menció de l'establiment de plans d'igualtat de dones i homes d'acord amb el marc normatiu, que inclou la Llei 3/2007, de 22 de març.
- L'article 28, d'igualtat de remuneració per motiu de sexe, indica, textualment que "L'empresari està obligat a pagar per la prestació d'un treball del mateix valor la mateixa retribució, satisfeta directament o indirectament, i sigui quina sigui la seva naturalesa, salarial o extrasalarial, sense que es pugui produir cap discriminació per motiu de sexe en cap dels elements o condicions d'aquesta."
- Als articles 37 i 40 hi ha també els drets laborals de les víctimes de violència de gènere, en relació amb la reordenació del temps de treball, amb la reducció de jornada i salari i amb la mobilitat geogràfica.

Així mateix, en relació amb les entitats locals, la **Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local**, recull punts a tenir en compte en l'elaboració de plans d'igualtat: els articles 19 a 24 incorporen els aspectes relatius a l'organització municipal; els articles 73 a 75 –dins el capítol V, sobre l'estatut dels membres de les corporacions locals– fan referència a les retribucions per l'exercici dels càrrecs; els articles 90 i 91 al·ludeixen a l'aprovació de l'anomenada Relació de Llocs de treball i a la formulació pública de l'oferta d'ocupació segons indica la normativa bàsica estatal.

També s'ha de considerar l'**Ordre del Ministeri de la Presidència PRE/525/2005, de 7 de març**, a través de la qual s'estableixen **diverses mesures dirigides a afavorir la igualtat entre dones i homes**, com ara les esmentades als articles següents:

SIGNATURES

1.- Xavier López Cumbrü (SIG) (Aprovat per la Mesa General de Negociació de l'Ajuntament de Pont de Molins el 13.04.2022; i pel Ple de l'Ajuntament en sessió de data 25.05.2022. CERTIFICADO: el secretari-interventor accidental), 31/05/2022 10:44

Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Pont de Molins

- Art 1.3: A l'Administració General de l'Estat i els organismes públics i empreses que hi depenguin, els òrgans de selecció de personal hauran de ser paritaris.
- Art 7.1: Mesures de promoció de la igualtat de gènere en l'accés a l'ocupació pública: totes les convocatòries dels processos selectius per a l'accés a l'ocupació pública inclouran, si escau, l'esment a la infrarepresentació de persones d'algun dels dos sexes.
- Art 7.2è: Es procurarà obtenir la paritat entre homes i dones en la composició dels òrgans col·legiats de l'Administració General de l'Estat i en els comitès d'experts.

Més recentment, l'aprovació del **Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació**, modifica el text refós de l'estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, així com el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, a més de modificar la Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, com ja hem esmentat anteriorment. Els canvis que aporta el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, tant en relació amb el treball públic com amb el privat són, en resum:

- Es remarca el dret de treballadores i treballadors a l'equilibri entre la vida personal, familiar i laboral.
- S'estableix expressament el dret de treballadores i treballadors a la "remuneració corresponent al seu treball i planteja la igualtat de remuneració sense discriminació".

Així, comença a parlar-se d'igual remuneració per treballs d'igual valor, atenent la **Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de treball i ocupació**. El Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, diu: "A causa de la persistència de desigualtats salarials, el 2014 la Comissió Europea va adoptar la Recomanació de 7 de març de 2014, sobre el reforç del principi d'igualtat de retribució entre homes i dones a través de la transparència [...] en aquest context s'inscriu aquest Reial decret llei. En particular, tal com preveu la recomanació, s'introdueix en el nostre ordenament el concepte de treball d'un valor igual."

En aquest context, en 2020 s'aproven dues normes d'especial importància. Una és el **Reial decret 901/2020, del 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre**. L'altra és el **Reial decret 902/2020, del 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre homes i dones**. Aquest reial decret diu que "el gran repte de la discriminació retributiva per raó de sexe en aquest moment és la discriminació indirecta per valoració incorrecta dels llocs de treball". Així, s'hi estableixen, d'una banda els elements bàsics per fer efectiva la igualtat retributiva: principi de transparència per tenir accés a la informació necessària i obligació de retribuir igualment els treballs d'igual valor. D'una altra, s'hi



SIGNATURES

1.- Xavier López Cumbrü (SIG) (Aprovat per la Mesa General de Negociació de l'Ajuntament de Pont de Molins el 13.04.2022; i pel Ple de l'Ajuntament en sessió de data 25.05.2022. CERTIFICADO: el secretari-interventor accidental), 31/05/2022 10:44

Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Pont de Molins

indiquen els instruments de transparència retributiva: registre retributiu, auditoria retributiva (inclosa una valoració de llocs de treball). D'aquest text destaquem:

- Capítol II. Article 3. Principi de transparència retributiva. Exposa les idees de transparència retributiva i d'obligació de mateixa retribució per treballs d'igual valor, com ara: "El principi de transparència retributiva té per objecte la identificació de discriminacions, si s'escau, tant directes com indirectes, particularment les degudes a valoracions incorrectes de llocs de treball, cosa que ocorre quan, per desenvolupar un treball d'igual valor d'acord amb els articles següents, es percep una retribució inferior sense que aquesta diferència es pugui justificar objectivament [...]"
- Capítol II. Article 4. L'obligació d'igual retribució per treball d'igual valor. Entre els punts d'aquest article, el punt 4 exposa "Una valoració correcta dels llocs de treball requereix que s'apliquin els criteris d'adequació, totalitat i objectivitat. L'adequació implica que els factors rellevants en la valoració han de ser els relacionats amb l'activitat i que efectivament hi concorrin, incloent-hi la formació necessària. La totalitat implica que, per constatar si concorre igual valor, s'han de tenir en compte totes les condicions que singularitzen el lloc del treball, sense que cap s'invisibilitzi o s'infravalori. 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."
- Capítol III. Instruments de transparència retributiva.
 - Registre retributiu. De vigència anual, complementa i precisa l'anàlisi de les retribucions del pla d'igualtat. És una anàlisi de totes les percepcions reals del conjunt de la plantilla (salari, tots els complements, totes les percepcions extrasalarials) desglossades per sexes i per grup professional, lloc de treball d'igual valor, nivell o qualsevol altra categoria aplicable. S'hi documenten les dades amitjanades i desglossades. Garanteix la transparència en la configuració de les percepcions i un accés adequat a la informació retributiva de les empreses.
 - Auditoria retributiva. En principi, té la mateixa vigència que el pla d'igualtat. Amb l'auditoria retributiva es verifica si el sistema retributiu de l'empresa compleix el principi d'igualtat entre dones i homes quant a les retribucions. Inclou una valoració de llocs de treball, per tal d'acomplir el principi d'igual retribució per treball d'igual valor.
 - Transparència en la negociació col·lectiva. L'article 9 exposa: "amb l'objectiu de comprovar que la definició dels grups professionals s'ajusta a criteris i sistemes que garanteixen l'absència de discriminació directa i indirecta entre dones i homes i l'aplicació correcta del principi d'igualtat de retribució per treballs d'igual valor, les taules negociadores dels convenis col·lectius s'han d'assegurar que els factors i les condicions concurrents a cadascun dels grups i nivells professionals



Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Pont de Molins

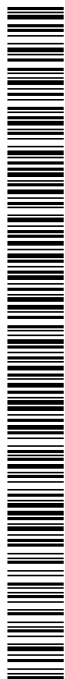
respecten els criteris d'adequació, totalitat i objectivitat, i el principi d'igual retribució per a llocs d'igual valor en els termes que estableix l'article 4.”

Finalment, també en l'àmbit estatal, convé fer esment de la **Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals**. Hi trobem la menció a la protecció de les treballadores en situació d'embaràs o part recent pel que fa als riscos per l'embaràs o la lactància. És rellevant també en relació amb l'elaboració de protocols interns de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

NORMATIVA A CATALUNYA

La igualtat entre dones i homes també es recull a diversos textos de l'ordenament jurídic català. L'Estatut d'autonomia de Catalunya, de l'any 2006, parla dels drets de les dones en diversos articles, com ara:

- Article 19. Drets de les dones
 1. «Totes les dones tenen dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, maltractaments i de tota mena de discriminació.
 2. Les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats.»
- Art 41. Perspectiva de gènere
 1. «Els poders públics han de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, en la formació, en la promoció professional, en les condicions de treball, inclosa la retribució, i en totes les altres situacions, i també han de garantir que les dones no siguin discriminades a causa d'embaràs o de maternitat.
 2. Els poders públics han de garantir la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les polítiques públiques per aconseguir la igualtat real i efectiva i la paritat entre dones i homes.
 3. Les polítiques públiques han de garantir que s'afrontin de manera integral totes les formes de violència contra les dones i els actes de caràcter sexista i discriminatori; han de fomentar el reconeixement del paper de les dones en els àmbits cultural, històric, social i econòmic, i han de promoure la participació dels grups i les associacions de dones en l'elaboració i l'avaluació d'aquestes polítiques.
 4. Els poders públics han de reconèixer i tenir en compte el valor econòmic del treball de cura i atenció en l'àmbit domèstic i familiar en la fixació de llurs polítiques econòmiques i socials.
 5. Els poders públics, en l'àmbit de llurs competències, i en els supòsits que estableix la llei, han de vetllar perquè la lliure decisió de la dona sigui determinant en tots



Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Pont de Molins

els casos que en puguin afectar la dignitat, la integritat i el benestar físic i mental, en particular pel que fa al propi cos i a la seva salut reproductiva i sexual.»

- o Article 45. Àmbit socioeconòmic. El punt 3 d'aquest article explicita que els poders públics han d'adoptar les mesures necessàries per garantir la no discriminació per raó de gènere en l'àmbit laboral.
- o Article 56. Composició i règim electoral. El punt 3 d'aquest article expressa que "La llei electoral de Catalunya ha d'establir criteris de paritat entre dones i homes per a l'elaboració de les llistes electorals."
- o Article 153: Polítiques de gènere. L'article diu: "Correspon a la Generalitat la competència exclusiva en matèria de polítiques de gènere, que, respectant el que estableix l'Estat en exercici de la competència que li atribueix l'article 149.1.1 de la Constitució, inclou en tot cas:
 - a) La planificació, el disseny, l'execució, l'avaluació i el control de normes, plans i directrius generals en matèria de polítiques per a la dona, i també l'establiment d'accions positives per a aconseguir erradicar la discriminació per raó de sexe que s'hagin d'executar amb caràcter unitari per a tot el territori de Catalunya.
 - b) La promoció de l'associacionisme de dones que compleixen activitats relacionades amb la igualtat i la no discriminació i de les iniciatives de participació.
 - c) La regulació de les mesures i els instruments per a la sensibilització sobre la violència de gènere i per a detectar-la i prevenir-la, i també la regulació de serveis i recursos propis destinats a aconseguir una protecció integral de les dones que han patit o pateixen aquest tipus de violència."

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

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

Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Pont de Molins

Finalment, la **Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes**, té com a objecte establir i regular els mecanismes i els recursos per fer efectiu el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida. D'aquesta llei destaquem:

- o Article 6. Funcions dels ens locals de Catalunya. S'hi troben, per exemple "elaborar, aprovar, executar i avaluar els plans d'igualtat de dones i homes destinats al personal a llur servei a què fa referència l'article 15."
- o Article 15. Plans d'igualtat de dones i homes del sector públic. Citem textualment:
 1. «Les institucions de la Generalitat, l'Administració de la Generalitat i els organismes públics vinculats o que en depenen, i també les entitats, públiques i privades, que gestionen serveis públics, han d'aprovar, en el termini de dos anys a partir de l'entrada en vigor d'aquesta llei, un pla d'igualtat de dones i homes destinat al personal que hi presta serveis, que s'ha de definir en el conveni col·lectiu o en l'acord de condicions de treball, amb l'objectiu de garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe amb relació a l'accés al treball remunerat, al salari, a la formació, a la promoció professional i a la resta de les condicions de treball.
 2. Els ens locals que tenen òrgans específics de representació del personal a llur servei han d'aprovar un pla d'igualtat de dones i homes, que s'ha de definir en el conveni col·lectiu o en el pacte o acord de condicions de treball.
 3. La Generalitat ha de vetllar perquè [...] tota mena d'entitats que gestionin serveis públics disposin de plans d'igualtat.
 4. Els plans d'igualtat de dones i homes del sector públic han de complir els requisits següents:
 - a) Fixar, amb l'elaboració prèvia d'una diagnosi de la situació, els objectius concrets d'igualtat efectiva a assolir, les estratègies i les pràctiques a adoptar per aconseguir-los, i també l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.
 - b) Tenir en compte, entre altres, els àmbits d'actuació relatius a la representativitat de les dones, l'accés, la selecció, la promoció i el desenvolupament professionals, les condicions laborals, la conciliació de la vida personal, laboral i familiar, la violència masclista, la prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere, la comunicació inclusiva i l'ús d'un llenguatge no sexista ni androcèntric, i també l'estratègia i l'organització interna de l'organisme.
 - d) Tenir en compte els representants dels treballadors a l'hora d'elaborar-los i aprovar-los.»

Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Pont de Molins

PROCÉS METODOLÒGIC

ETAPES

Les fases d'elaboració del Pla intern d'igualtat de l'Ajuntament de Pont de Molins han estat les següents:

- Iniciativa. Materialització del compromís de l'ajuntament per iniciar el projecte i desenvolupar-lo amb els recursos necessaris.
 - a. Comunicació del compromís de desenvolupament del pla intern d'igualtat de gènere al conjunt del personal de l'organització, tot promovent la seva participació i col·laboració amb el projecte.
 - b. Reunió inicial amb la consultora iServeis. Explicació i planificació del procés i les etapes que constitueixen el pla d'igualtat. S'hi concreten les persones de referència i la informació necessària per treballar.
- Constitució de la Comissió d'Igualtat. Equip de treball format per representants tant de l'empresa com de les treballadores i els treballadors, incloent-s'hi la tècnica d'igualtat. La comissió ha fomentat la participació de l'organització en el desenvolupament del pla intern d'igualtat i s'ha reunit periòdicament amb la consultora. Igualment, ha consensuat i acordat l'informe de diagnosi presentat per la consultora iServeis, així com les accions que es reuneixen al pla d'acció. Així mateix, coordinarà la implementació d'aquestes accions i en farà el seguiment i l'avaluació.
- Elaboració de la diagnosi. Per preparar l'informe, la consultora ha analitzat informació procedent de:
 - a. El recull de la documentació –quantitativa i qualitativa– aportada per l'organització o obtinguda a partir del seu portal web, xarxes socials, etc.
 - b. La realització d'una enquesta en línia, voluntària i anònima, adreçada a tot el personal de l'organització, així com de diverses entrevistes a persones representatives del conjunt de l'organització. Així, s'han intentat recollir les percepcions de les persones que hi ha participat sobre els diversos àmbits que componen la diagnosi de gènere.
- Presentació de l'informe de diagnosi a la comissió per part de la consultora. Després de les esmenes i millores escaients, l'informe de diagnosi de gènere del pla és aprovat.
- A partir dels punts forts i àrees de millora exposats a la diagnosi aprovada, la Comissió d'Igualtat, amb la dinamització de la consultora iServeis, ha consensuat el pla d'acció que completa el Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Pont de Molins.
- Validació i aprovació del Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Pont de Molins.



Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Pont de Molins

ENQUESTA I ENTREVISTES

L'enquesta en línia –anònima i d'emplenament voluntari– ha estat distribuïda a la totalitat del personal de l'Ajuntament de Pont de Molins, càrrecs polítics (set persones, cinc dones i dos homes) i personal tècnic i de gestió (cinc persones, tres dones i dos homes). Del conjunt de les dotze persones, n'han respost el formulari vuit: sis dones i dos homes. El nombre de respostes representa, doncs, dos terços del total del personal, el 66,7%. El contingut de l'enquesta, que es detalla a l'**annex 1** d'aquest informe, va ser presentat a la Comissió d'Igualtat i consensuat amb les persones que la componen.

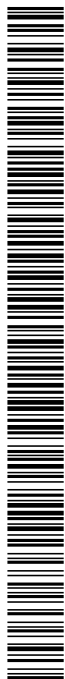
Taula 1. Respostes a l'enquesta en línia.

Conjunt de càrrecs electes, empleades públiques i empleats públics que han emplenat l'enquesta	Nombre de dones	Nombre d'homes	% dones sobre el total de dones	% homes sobre el total d'homes
Càrrecs polítics	3	0	60%	0%
Empleades públiques i empleats públics	3	2	100%	100%
Total	6	2	75%	50%

(Elaboració pròpia a partir de les respostes al formulari)

Pel que fa a les entrevistes, s'han realitzat durant el mes de desembre de 2021, per videoconferència, amb quatre persones, tres dones i un home, representatives de diverses àrees de treball i grups professionals de l'ajuntament. S'hi han inclòs càrrecs electes i personal tècnic o de gestió. El conjunt de les persones a entrevistar va estar consensuat per la Comissió d'Igualtat. Detallem la relació de preguntes plantejades a les entrevistes a l'**annex 2** d'aquest document.





Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Pont de Molins

DIAGNOSI DE GÈNERE

DADES DE L'ORGANITZACIÓ

Ajuntament de Pont de Molins: <http://www.pontdemolins.cat/>

Adreça postal: Plaça Dr. Jord Cuffi Casellas, 1. 17706 Pont de Molins

Persona de contacte: Xavier López Cumbriu

DADES ENTORN LA DIAGNOSI

Aquesta diagnosi de gènere ha estat realitzada entre juliol de 2021 i març de 2022. Pel que fa a les dades de contractacions i retributives, el període de referència temporal és l'any 2021; això suposa l'anàlisi de les dades relatives a cinc persones, segons la documentació facilitada per l'Ajuntament de Pont de Molins. En relació amb la resta de la informació, qualitativa i quantitativa, hem treballat amb dades de 2020 i 2021, principalment. L'enquesta ha estat disponible en línia entre juliol i setembre de 2021; les entrevistes s'han dut a terme en desembre de 2021.

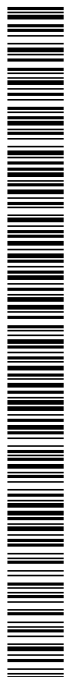
La persona responsable de la diagnosi és Eva López Ballester, de la consultora iServeis. En el desenvolupament de la diagnosi de gènere han col·laborat les persones que componen la Comissió d'Igualtat de l'Ajuntament de Pont de Molins, per ordre alfabètic: Asunción Blanco, Nadia Garcia, Rafa Rodríguez (RLPT), Xavier López.

LA DIAGNOSI PER ÀMBITS

La *Guia pràctica de diagnosi* editada per la Generalitat de Catalunya defineix la diagnosi d'igualtat com a "un estudi detallat sobre la situació de dones i homes a l'empresa o organització. Aquesta anàlisi recull informació qualitativa i quantitativa que permet detectar les desigualtats existents i formular propostes d'actuació correctores." Els objectius de la diagnosi de gènere són:

- Obtenir i processar la informació sobre les característiques, situació i necessitats de la plantilla amb relació a la igualtat de gènere.
- Identificar les discriminacions per raó de gènere existents a l'organització, tant directes com indirectes.
- Ser la base sobre la qual es construeix el pla d'acció de gènere.

En la diagnosi d'igualtat s'estableixen, per cada àmbit estudiat, d'una banda, el conjunt de punts forts, és a dir, de pràctiques, actuacions, etc. que estimulen o fomenten la igualtat entre dones i homes, i en què l'ajuntament hauria de continuar treballant. D'una altra, l'informe de diagnosi també recull els aspectes a millorar en relació amb la igualtat de gènere, és a dir, els aspectes que impliquen una discriminació –directa o indirecta– de les dones o que no impulsen la igualtat real entre dones i homes. Tota aquesta informació és imprescindible per dissenyar el pla d'acció.



Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Pont de Molins

La Diagnosi de gènere de l'Ajuntament de Pont de Molins s'estructura en els següents àmbits:

1. Cultura i gestió organitzativa
2. Condicions laborals
3. Accés a l'organització
4. Formació interna i/o contínua
5. Promoció i/o desenvolupament professional
6. Retribució
7. Temps de treball i corresponsabilitat
8. Comunicació no sexista
9. Salut laboral
10. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

1. CULTURA I GESTIÓ ORGANIZATIVA. POLÍTIQUES D'IMPACTE A LA SOCIETAT

En aquest epígraf analitzem el grau d'integració del valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a la cultura de l'Ajuntament de Pont de Molins. Igualment, estudiem la gestió del consistori en relació amb el foment de la igualtat de gènere, així com la percepció del personal que hi treballa i la seva participació en les mesures d'igualtat que l'ajuntament desenvolupa⁵.

TREBALL PREVI EN IGUALTAT

Resumim en aquest apartat les accions relacionades amb la igualtat real d'oportunitats entre dones i homes desplegades prèviament a l'elaboració del Pla intern d'igualtat de gènere.

L'Ajuntament de Pont de Molins no compta amb cap pla d'igualtat de gènere previ ni es troba adherit a cap pla d'igualtat supramunicipal. L'any 2020, l'ajuntament va comptar amb una subvenció de 310,64€ procedent del Pacte d'Estat contra la violència de gènere. Tanmateix, a causa de la situació de pandèmia, no es va poder dur a terme cap activitat amb aquests fons. Amb tot, i també amb aquests fons, l'Ajuntament de Pont de Molins ha elaborat un tríptic d'informació i sensibilització davant la violència de gènere.

⁵ Guia pràctica de diagnosi. Igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions. Generalitat de Catalunya, Departament d'Igualtat i Feminismes (veure bibliografia).

SIGNATURES

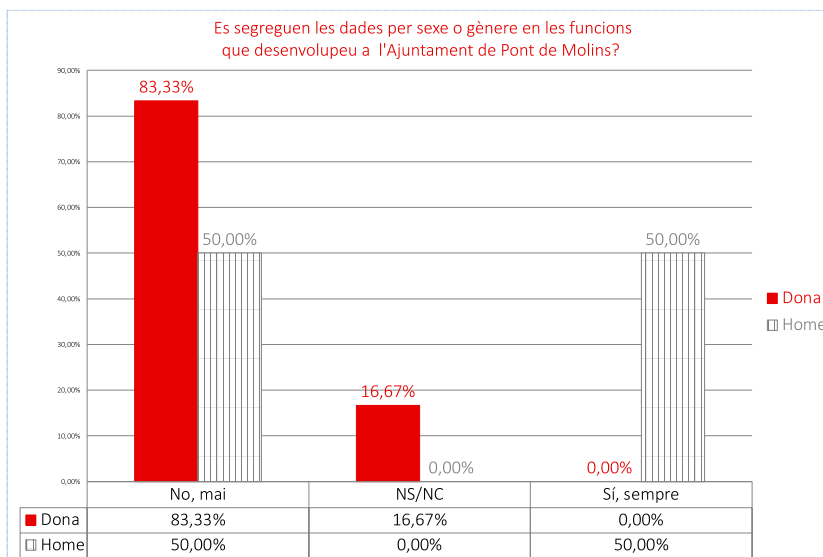
1.- Xavier López Cumbríu (SIG) (Aprovat per la Mesa General de Negociació de l'Ajuntament de Pont de Molins el 13.04.2022; i pel Ple de l'Ajuntament en sessió de data 25.05.2022. CERTIFICADO: el secretari-interventor accidental), 31/05/2022 10:44

Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Pont de Molins

GESTIÓ ORGANITZATIVA I RELACIONS LABORALS

L'Ajuntament de Pont de Molins es troba adherit a l'Acord comú de condicions per als empleats públics dels ens locals de Catalunya de menys de 20000 habitants⁶. Aquest acord recull específicament l'obligació de les entitats adherides a respectar la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral, així com d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol mena de discriminació laboral entre dones i homes. Aquestes mesures venen definides pel pla d'igualtat, que ha de ser aprovat per les entitats.

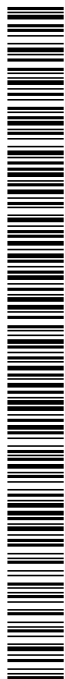
També en relació amb la gestió organitzativa de l'ajuntament, analitzem, amb l'ajuda de l'enquesta i les entrevistes, si a l'ajuntament es treballa amb dades desagregades en funció de la variable "sexe" o de la variable "gènere". La il·lustració 1 mostra les respostes a la pregunta de l'enquesta relativa a aquest aspecte. El 83,3% de les dones, enfront del 50% dels homes, respon que, en la seva àrea de treball, mai no es treballa amb dades desagregades per sexe o gènere. Igualment, el 50% dels homes, i cap de les dones, respon que s'hi treballa sempre d'aquesta manera. Així, bé la percepció de dones i homes és diferent, bé a l'Ajuntament de Pont de Molins es treballa amb dades desagregades per sexe o gènere en certes àrees de treball.



Il·lustració 1. Enquesta, pregunta 5. Es segueixen les dades per sexe o gènere en les funcions que desenvolupeu a l'Ajuntament de Pont de Molins? Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta.

⁶ Acord comú de condicions per als empleats públics dels ens locals de Catalunya de menys de 20000 habitants. Disponible a : <https://www.acordcomu2015.com> [última data de consulta, 10 març 2022]





Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Pont de Molins

Complementàriament, també comentem aquest aspecte a les entrevistes. Dones i homes expliquen que a l'Ajuntament de Pont de Molins no es treballa amb dades desagregades per sexe o gènere de manera sistemàtica, però sí que es considera la variable sexe en certs temes, com ara les subvencions de la Generalitat o la informació relativa al personal. El treball amb dades desagregades per sexe ajuda a identificar possibles desigualtats entre dones i homes, ja que permeten un tractament estadístic en què s'inclougui aquesta variable. Convé comentar, en tot cas, que la total sistematització del treball amb dades desagregades per sexe no està a l'abast de l'Ajuntament de Pont de Molins, perquè alguns dels formularis que s'hi empen no els elabora el personal de l'organització.

ESTRUCTURES I PARTICIPACIÓ

Actualment, els càrrecs electes de l'Ajuntament de Pont de Molins són set: dos homes i cinc dones. L'alcalde i el primer tinent d'alcalde són homes, la segona tinenta d'alcalde és dona. Pel que fa a la Junta de Govern Local, la formen una dona i dos homes. La comissió de comptes està formada per tres dones i tres homes. Per tant, quant als càrrecs polítics, no hi ha infrarepresentació de les dones.

COMUNICACIÓ I IMATGE CORPORATIVA

Analitzem en aquest apartat la contractació externa de serveis, subministraments i obres per conèixer si s'hi considera la legislació vigent sobre igualtat de dones i homes. Concretament, hem analitzat els plecs de clàusules administratives⁷ del contracte de serveis corresponent a l'expedient X2021000033, de 2021, així com el plec de clàusules administratives particulars corresponent a l'expedient de contractació de serveis de telecomunicacions de banda ampla, de 2022. En aquests plecs de clàusules es demana que les entitats compleixin la normativa vigent quant a plans d'igualtat entre dones i homes. Ambdós plecs de clàusules estan redactats emprant el masculí genèric, mostra d'androcentrisme en el llenguatge ("el licitador", "el destinatari", "el contractista", "l'empresari", etc.).

COMPORTAMENTS CONTRARIS AL VALOR DE LA IGUALTAT

Valorem la possibilitat de comportaments contraris al valor de la igualtat de dones i homes a través de l'enquesta i les entrevistes. A l'enquesta, el 100% de les dones i el 100% dels homes manifesten no haver vist ni viscut mai cap conflicte en relació amb la vulneració de la igualtat de gènere a l'ajuntament.

⁷ Ajuntament de Pont de Molins > Govern Obert i Transparència > Contractes, convenis i subvencions > Perfil del contractant:

https://contractaciopublica.gencat.cat/ecofin_pscp/AppJava/cap.pscp?ambit=5&keyword=pont+de+molins&reqCode=viewDetail&idCap=4433066 [última data de consulta, 10 març 2022]

SIGNATURES

1.- Xavier López Cumbrú (SIG) (Aprovat per la Mesa General de Negociació de l'Ajuntament de Pont de Molins el 13.04.2022; i pel Ple de l'Ajuntament en sessió de data 25.05.2022. CERTIFICADO: el secretari-interventor accidental), 31/05/2022 10:44

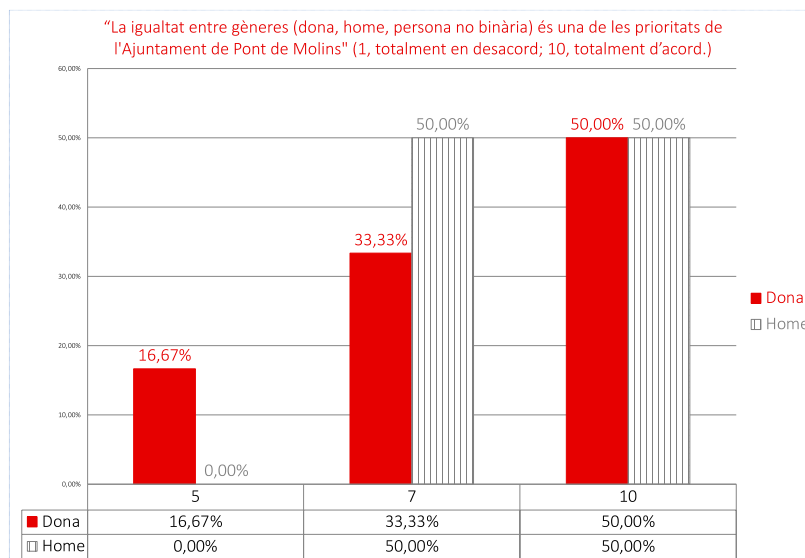
Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Pont de Molins

Igualment, a les entrevistes, demanem per la percepció de l'existència de desigualtats de gènere en l'àmbit laboral, ni que siguin els anomenats "micromasclismes" o masclismes quotidians. Les dones detecten desigualtats puntuals quant a l'ús del llenguatge, relacionades amb com s'anomenen certs llocs de treball.

PERCEPCIÓ, CREENCES I MENTALITAT DE LES PERSONES

Les percepcions, creences i mentalitat de les empleades públiques i dels empleats públics de l'Ajuntament de Pont de Molins en relació amb la cultura i la importància de les polítiques d'igualtat han estat recollides en l'enquesta i les entrevistes.

La pregunta número 1 de l'enquesta demana sobre la percepció de la igualtat de gènere com a aspecte prioritari de l'Ajuntament de Pont de Molins. Veiem els resultats a la il·lustració 2. En una escala en què l'1 expressa el total desacord i el 10 el total acord amb aquesta idea, no hi ha cap valoració per sota del 5. La mitjana de les valoracions de les dones és de 8,16, mentre que la dels homes és de 8,5. Pel que fa a les medianes de les valoracions de dones i d'homes, ambdues coincideixen en el 8,5. Així doncs, la percepció que la igualtat de gènere és prioritària per l'Ajuntament de Pont de Molins és alta tant per les dones com pels homes.



Il·lustració 2. Enquesta, pregunta 1. Valoreu el vostre grau d'acord amb l'afirmació "La igualtat de gènere és una de les prioritats de l'Ajuntament de Pont de Molins". Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta.

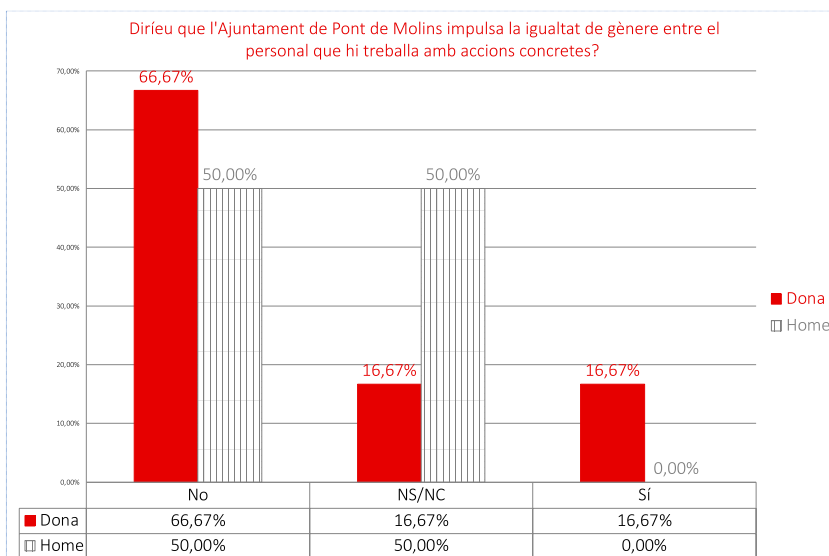
Complementàriament, a les entrevistes demanem també per aquest aspecte. Quant al pla intern d'igualtat com a prioritat de l'ajuntament, la percepció és que el pla no està entre les prioritats de l'ajuntament. A més, es fa referència a l'obligatorietat legal de tenir-lo.

SIGNATURES

1.- Xavier López Cumbrú (SIG) (Aprovat per la Mesa General de Negociació de l'Ajuntament de Pont de Molins el 13.04.2022; i pel Ple de l'Ajuntament en sessió de data 25.05.2022. CERTIFICADO: el secretari-interventor accidental), 31/05/2022 10:44

Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Pont de Molins

També a l'enquesta preguntem si es considera que l'Ajuntament de Pont de Molins impulsa la igualtat de gènere amb accions concretes. La il·lustració 3 en mostra els resultats. Paradoxalment, tot i la percepció que la igualtat de gènere es troba entre les prioritats de l'ajuntament, dos terços de les dones i la meitat dels homes que responen l'enquesta responen que no hi ha un impuls de la igualtat de gènere amb accions concretes. Igualment, la meitat dels homes i el 16,7% de les dones no s'hi pronuncia.



Il·lustració 3. Enquesta, pregunta 2. Diríeu que l'Ajuntament de Pont de Molins impulsa la igualtat de gènere entre el personal que hi treballa amb accions concretes? Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta

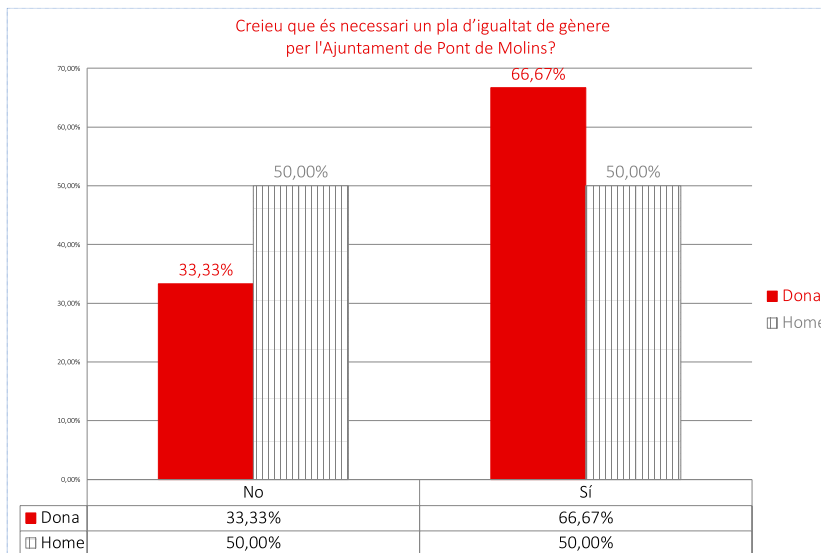
Aquesta pregunta de l'enquesta demana també per exemples. Només una dona n'aporta un: "paritat amb propostes de treball i consens".

A les entrevistes, no tothom recorda accions d'impuls de la igualtat entre dones i homes que l'ajuntament hagi dut a terme. Una de les dones posa com a exemples una xarrada de sensibilització sobre violència masclista i una lectura el Dia Internacional de la Dona. L'home expressa la voluntat de l'ajuntament pel desplegament de polítiques i activitats, aturat per la situació de pandèmia, que va provocar que no es pogués organitzar l'anomenat punt lila, previst amb els fons procedents de la subvenció del Pacte d'Estat contra la violència de gènere.

Igualment, a la il·lustració 4 veiem les respostes a la pregunta 4 de l'enquesta, en què consultem sobre la importància que cada persona atorga al desenvolupament del pla intern d'igualtat de gènere. Dels homes que responen l'enquesta, el 50% el considera prioritari i el 50% no. Entre les dones, dos terços el considera prioritari i un terç no. Així doncs --i sempre tenint en compte la mida de la mostra--, la sensibilitat de les dones

Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Pont de Molins

quant a la importància del desenvolupament del pla intern d'igualtat de gènere és més gran que no la dels homes.



Il·lustració 4. Enquesta, pregunta 4. Creieu que és necessari un pla d'igualtat per l'Ajuntament de Pont de Molins? Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta.

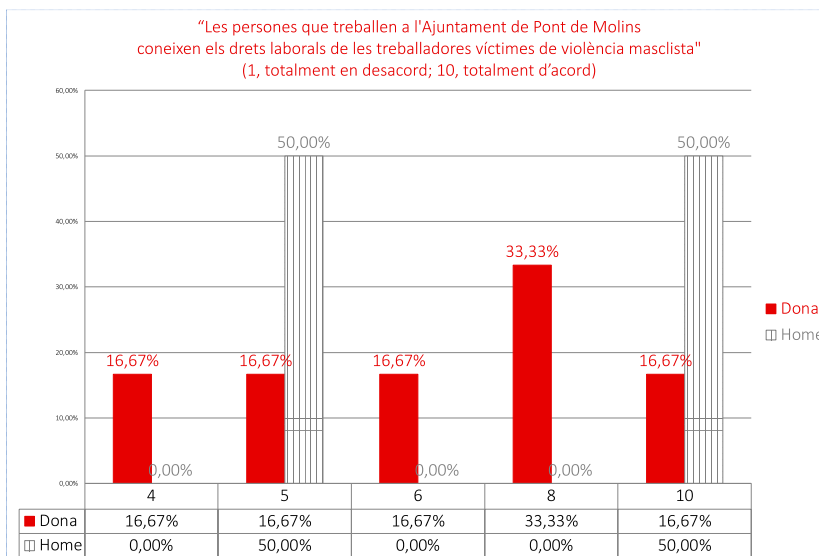
Complementàriament, preguntem a les persones entrevistades si, per elles, el pla intern d'igualtat de gènere és important, així com els àmbits que hi considerarien prioritaris. Per les dones, el desenvolupament del pla és rellevant. En tot cas, totes les persones entrevistades comenten que, en forma de pla o sense, seria interessant adoptar mesures en relació amb l'impuls de la igualtat de gènere. Com a exemples, la correcció quant a l'ús del llenguatge, no discriminatori, la possibilitat de l'adscripció a polítiques d'igualtat en l'àmbit comarcal o les mesures d'equilibri entre la vida personal, familiar i laboral de les persones que hi treballen.

Finalment, a la il·lustració 5 trobem els resultats a la pregunta de l'enquesta sobre la percepció del coneixement dels drets laborals de les dones víctimes de violència masclista per part dels càrrecs polítics, de les empleades públiques i dels empleats públics de l'Ajuntament de Pont de Molins, la percepció dels homes és més positiva que la de les dones. En una escala en què l'1 seria el desacord total i el 10 expressaria l'acord total, la mitjana de la valoració de les dones és 6,8, mentre que la dels homes és 7,5.

SIGNATURES

1.- Xavier López Cumbrú (SIG) (Aprovat per la Mesa General de Negociació de l'Ajuntament de Pont de Molins el 13.04.2022; i pel Ple de l'Ajuntament en sessió de data 25.05.2022. CERTIFICADO: el secretari-interventor accidental), 31/05/2022 10:44

Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Pont de Molins



Il·lustració 5. Enquesta, pregunta 14. Valoreu el vostre grau d'acord amb la següent informació: "Les persones que treballen a l'Ajuntament de Pont de Molins coneixen els drets laborals de les treballadores víctimes de violència masclista". Escala d'opcions de resposta: 1: totalment en desacord; 10: totalment d'acord. Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta

A les entrevistes, tractem també aquest punt. Les persones entrevistades, dones i home, consideren que els drets laborals de les dones víctimes de violència masclista no es coneixen bé i que, potser, es coneixen menys com més baix és el grup professional en l'escala laboral.

CONCLUSIONS SOBRE CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA

Taula 2. Conclusions sobre cultura i gestió organitzativa

PUNTS FORTS

- Atenció a la igualtat de gènere s'estén a les contractacions d'obres, subministraments i serveis de l'ajuntament.
- Adhesió a l'Acord comú de condicions per als empleats públics dels ens locals de Catalunya de menys de 20000 habitants, en què es recull específicament la igualtat entre dones i homes.
- La percepció de les dones i dels homes que responen l'enquesta i les entrevistes pel que fa a la igualtat de gènere com a aspecte prioritari per l'ajuntament és molt bona. Igualment, també ho és quant a la consideració de la igualtat de gènere en l'entorn laboral a l'organització.

Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Pont de Molins

ÀREES DE MILLORA

- Desenvolupament de polítiques d'igualtat, en l'àmbit local o supramunicipal.
- Treball amb dades desagregades per sexe.
- Difusió de la informació sobre drets laborals de les dones víctimes de violència masclista.

2. CONDICIONS LABORALS. INFRAREPRESENTACIÓ DE LES DONES

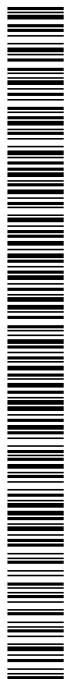
En aquest apartat estudiem les condicions laborals de les persones que treballen a l'Ajuntament de Pont de Molins, com ara l'antiguitat, el tipus de contracte i de jornada. Igualment, analitzem la distribució per sexes als diferents llocs de treball de l'organització, per detectar possibles discriminacions per raó de gènere. Com ja hem comentat, per tal d'elaborar aquest epígraf de la diagnosi de gènere ens hem basat en la informació proporcionada per l'organització, corresponent a 2021, any en què l'Ajuntament de Pont de Molins va desenvolupar la seva relació de llocs de treball.

A l'estudi de les condicions laborals i retributives –inclosa la possible infrarepresentació de les dones– hem inclòs el personal laboral i el funcionariat de l'ajuntament, és a dir, les posicions corresponents a la relació de llocs de treball. Durant el període analitzat, a l'ajuntament va treballar també un auxiliar de serveis amb contracte d'obra i servei, que no ha estat inclòs en les anàlisis, ja que no es troba en la relació de llocs de treball de l'ajuntament.

La relació de llocs de treball de l'Ajuntament de Pont de Molins comprèn vuit llocs de treball, dels quals, actualment, n'hi ha cinc ocupats. A la taula 3 hi ha el resum de l'estructura laboral de l'Ajuntament de Pont de Molins per 2021.

Taula 3. Llocs de treball de l'Ajuntament de Pont de Molins, 2021.

LLOC DE TREBALL	GRUP PROFESSIONAL	TIPOLOGIA DE CONTRACTE	NOMBRE DE PERSONES I SEXE
TÈCNIC D'ADMINISTRACIÓ GENERAL (ACTUALMENT, TAMBÉ SECRETARI ACCIDENTAL)	A1	FUNCIONARIAT	1 HOME
ARQUITECTA O ARQUITECTE	A1	LLOC NOU PLAÇA VACANT	
TÈCNICA O TÈCNIC DE SERVEIS ECONÒMICS	A2	LLOC NOU PLAÇA VACANT	
ADMINISTRATIVA	C1	PLAÇA VACANT	
ADMINISTRATIVA	C1	FUNCIONARIAT INTERÍ	1 DONA



SIGNATURES

1.- Xavier López Cumbriu (SIG) (Aprovat per la Mesa General de Negociació de l'Ajuntament de Pont de Molins el 13.04.2022; i pel Ple de l'Ajuntament en sessió de data 25.05.2022. CERTIFICADO: el secretari-interventor accidental), 31/05/2022 10:44

Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Pont de Molins

LLOC DE TREBALL	GRUP PROFESSIONAL	TIPOLOGIA DE CONTRACTE	NOMBRE DE PERSONES I SEXE
AUXILIAR ADMINISTRATIVA ⁸	C2	FUNCIONARIAT	1 DONA
AUXILIAR DE SERVEIS (AGUTZIL)	AP	FUNCIONARIAT INTERÍ	1 HOME
OPERÀRIA DE NETEJA	AP	PERSONAL LABORAL INTERÍ	1 DONA

Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'organització

Factors com ara la distribució de dones i homes per grups professionals, per llocs de treball, l'antiguitat, les condicions contractuals o el treball a temps complet o parcial influeixen en la bretxa salarial global, com veurem més endavant. En el cas de l'Ajuntament de Pont de Molins, tot el personal té dedicació a temps complet.

PRESÈNCIA DE DONES I HOMES A TOTA L'ORGANITZACIÓ

Com ja hem vist a la taula 3, si atenem als llocs de treball no vacants de l'Ajuntament de Pont de Molins, podem dir que hi ha paritat de gènere⁹ en l'estructura laboral, ja que les dones són el 60% del conjunt de les empleades i empleats. En tot cas, tot i el reduït nombre de persones que formen l'estructura laboral de l'ajuntament, s'hi observa una certa reproducció dels rols i estereotips de gènere en l'ocupació per sexes dels llocs de treball: les dones treballen en les places corresponents a la neteja i com a administratives i auxiliars administratives. Igualment, dels llocs de jerarquia més alta de l'organització, el que ara mateix no està vacant està ocupat per un home. Aquesta distribució de llocs de treball té una influència molt important en la bretxa salarial.

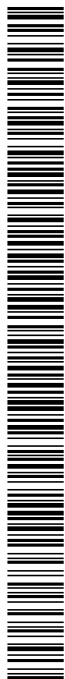
CARACTERÍSTIQUES GENERALS DE LA PLANTILLA

En relació amb l'antiguitat de les empleades i dels empleats de l'Ajuntament de Pont de Molins, la il·lustració 6¹⁰ mostra les dades desagregades per sexe.

⁸ Al llarg de 2022, està previst que la dona que ocupa la plaça d'auxiliar administrativa passi, per promoció interna, a ocupar una plaça d'administrativa. Aleshores la plaça d'auxiliar administrativa s'extingirà.

⁹ Considerem que hi ha paritat de gènere entre dones i homes en un conjunt de persones quan ambdós sexes s'hi troben representats entre el 40% i el 60%.

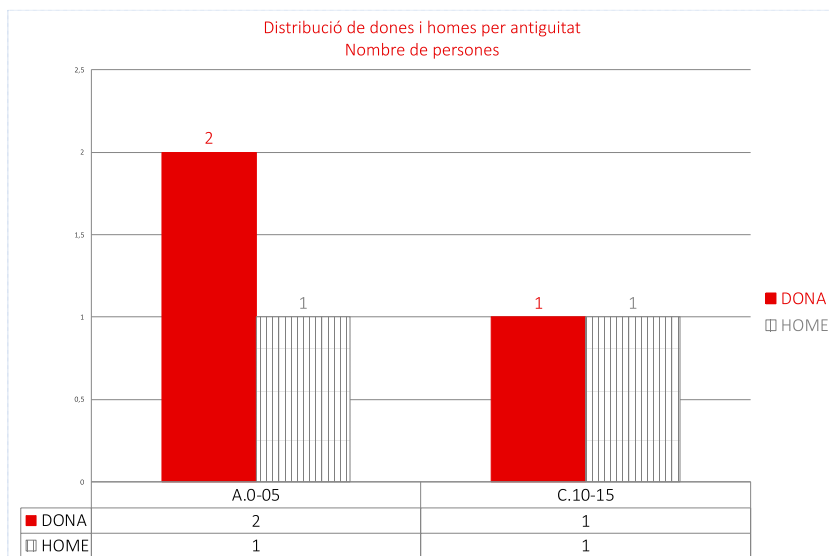
¹⁰ Per tal de dur a terme la major part de les anàlisis d'aquest informe de diagnosi hem emprat, i així ho indiquem, els fulls de càlcul que el Departament d'Igualtat i Feminismes de la Generalitat de Catalunya ofereix a l'apartat *Eina de diagnosi* del seu espai web. Els fulls de càlcul es troben a <https://igualtat.gencat.cat/ca/ambits-dactuacio/ures-temps-i-treballs/Equitat-en-els-treballs/elaboracio-dels-plans-digualtat/eina-de-diagnosi/> [última data de consulta, 14 de març de 2022]



SIGNATURES

1.- Xavier López Cumbriu (SIG) (Aprovat per la Mesa General de Negociació de l'Ajuntament de Pont de Molins el 13.04.2022; i pel Ple de l'Ajuntament en sessió de data 25.05.2022. CERTIFICADO: el secretari-interventor accidental), 31/05/2022 10:44

Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Pont de Molins



Il·lustració 6. Distribució de dones i homes del conjunt de les empleades i empleats de l'Ajuntament de Pont de Molins per antiguitat, en nombre de persones. Elaboració amb els fulls de càlcul de la Generalitat de Catalunya a partir de les dades proporcionades per l'organització.

Sempre tenint en compte la mida tan reduïda de l'organització, podem dir que en els darrers anys la contractació de dones ha estat més gran i que, en tot cas, en cap moment la incorporació de dones a l'ajuntament s'ha produït en menor nombre que la dels homes.

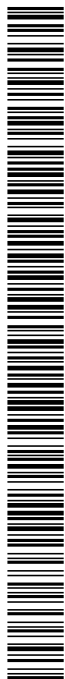
Pel que fa a la mitjana d'edat de les dones i dels homes que hi treballen, la veiem a la taula 4, així com la distribució per franges d'edat. Les mitjanes d'edat de dones i homes són semblants. A la distribució per franges d'edat, veiem que les cinc persones analitzades tenen, en el moment d'elaboració de la diagnosi, entre 30 i 50 anys.

Taula 4. Distribució de dones i homes del conjunt de les empleades i empleats de l'Ajuntament de Pont de Molins per franges d'edat, percentatges de dones sobre el total de dones i d'homes sobre el total d'homes.

Sexe	Mitjana Edat	% persones	Sexe	
DONA	41,3	Franges edat	DONA	HOME
HOME	44,0		30-40	67%
Total general	42,4	40-50	33%	100%
		Total general	100%	100%

Elaboració amb els fulls de càlcul de la Generalitat de Catalunya a partir de les dades proporcionades per l'organització.

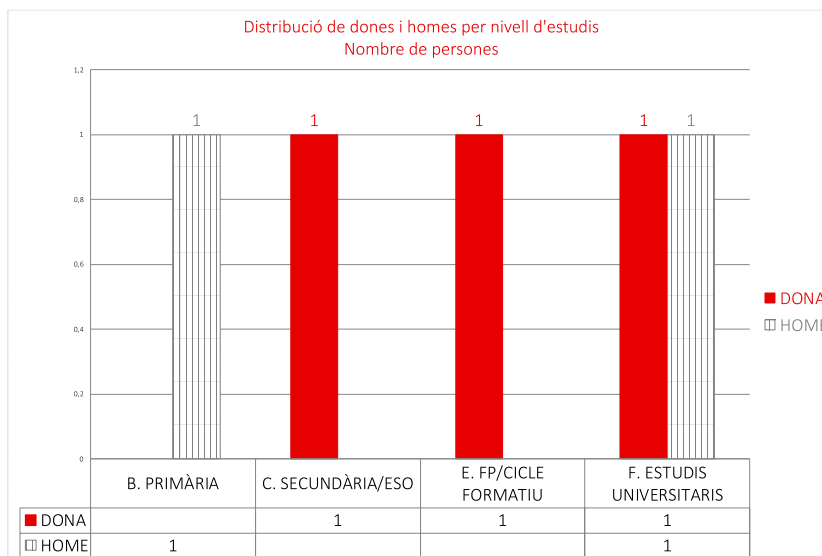
Igualment, la il·lustració 7 mostra la distribució d'empleades i empleats per nivell d'estudis finalitzats. Com ja hem vist a la taula 3 i com veurem en la taula 5, els homes ocupen llocs de treball de grups professionals d'acord amb el nivell d'estudis finalitzats que tenen. En el cas de les dones, una d'elles té estudis universitaris finalitzats i, tanmateix, ocupa un lloc de treball de grup professional C1.



SIGNATURES

1.- Xavier López Cumbrú (SIG) (Aprovat per la Mesa General de Negociació de l'Ajuntament de Pont de Molins el 13.04.2022; i pel Ple de l'Ajuntament en sessió de data 25.05.2022. CERTIFICADO: el secretari-interventor accidental), 31/05/2022 10:44

Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Pont de Molins



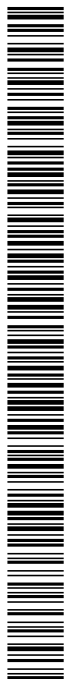
Il·lustració 7. Distribució de dones i homes del conjunt de les empleades i empleats de l'Ajuntament de Pont de Molins per nivell d'estudis finalitzats. Elaboració amb els fulls de càlcul de la Generalitat de Catalunya a partir de les dades proporcionades per l'organització.

DISTRIBUCIÓ DE DONES I HOMES AL CONJUNT DE LA PLANTILLA

Com ja hem comentat, de la distribució d'empleades i empleats de l'Ajuntament de Pont de Molins destaca la incipient segregació horitzontal i vertical. En tot cas, hem de tenir en compte en tot moment la mida tan petita de l'organització, en què, en el període analitzat en la diagnosi, hi ha només una persona per cada lloc de treball.

A les entrevistes, preguntem si es considera important o positiu intentar equilibrar la presència de dones i homes en els diferents llocs de treball. Dones i homes ho consideren positiu. Es comenta també que potser la segregació vertical es pal·liarà en ocupar les noves places, ara vacants, creades a partir de l'aprovació de la relació de llocs de treball.

Complementàriament a la taula 3, l'anàlisi dels llocs de treball per grup professional es mostra a la taula 5. Només hi ha un grup professional en què trobem dones i homes (AP). Veiem també que els homes ocupen llocs de treball dels grups professionals A1 i AP, mentre que les dones ocupen llocs dels grups C1, C2 i AP. La distribució desigual de les empleades i empleats per grups professionals és un dels factors que influeixen en la bretxa salarial.



SIGNATURES

1.- Xavier López Cumbrü (SIG) (Aprovat per la Mesa General de Negociació de l'Ajuntament de Pont de Molins el 13.04.2022; i pel Ple de l'Ajuntament en sessió de data 25.05.2022. CERTIFICADO: el secretari-interventor accidental), 31/05/2022 10:44

Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Pont de Molins

Taula 5. Distribució de dones i homes del conjunt de les empleades i empleats de l'Ajuntament de Pont de Molins per grup professional, nombre de persones (esquerra) i percentatges sobre el total de persones (dreta).

Grup professional	DONA	HOME	Grup professional	DONA	HOME
A1		1	A1	0%	20%
C1	1		C1	20%	0%
C2	1		C2	20%	0%
AP	1	1	AP	20%	20%
Total general	3	2	Total general	60%	40%

Elaboració amb els fulls de càlcul de la Generalitat de Catalunya a partir de les dades proporcionades per l'organització.

CONDICIONS CONTRACTUALS I TIPOLOGIA DE JORNADA DE DONES I HOMES

Analitzem el conjunt de les empleades públiques i dels empleats públics de l'Ajuntament de Pont de Molins en funció del tipus de contracte i de jornada que tenen.

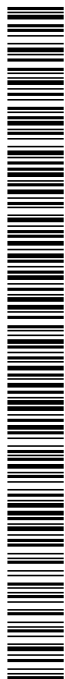
Pel que fa a la tipologia del contracte, a l'Ajuntament de Pont de Molins, en el període d'elaboració de la diagnosi, tots els llocs de treball corresponen a funcionariat de carrera, funcionariat interí i personal laboral interí. La taula 6 mostra la distribució per sexes de cadascuna de les tipologies. El funcionariat de carrera el formen un home i una dona, de diferents grups professionals: el lloc de treball ocupat per l'home, tècnic i secretari accidental, és de grup A1, mentre que el que ocupa la dona és de grup C2, pendent d'una promoció a C1.

Taula 6. Distribució de dones i homes del conjunt de les empleades i empleats de l'Ajuntament de Pont de Molins per tipologia de contracte, nombre de persones i percentatges de dones sobre el conjunt de les dones i d'homes sobre el conjunt dels homes.

	DONA			HOME	
Tipus Contracte	Dones	% del total	Tipus Contracte	Homes	% del total
INTERINITAT	1	33%	FUNCIONARI/A	1	50%
FUNCIONARI/A	1	33%	FUNCIONARI/A INTERÍ	1	50%
FUNCIONARI/A INTERÍ	1	33%	Total general	2	100%
Total general	3	100%			

Elaboració amb els fulls de càlcul de la Generalitat de Catalunya a partir de les dades proporcionades per l'organització

Finalment, i en relació amb el tipus de jornada, com ja hem comentat, totes les persones a l'Ajuntament de Pont de Molins treballen a temps complet. Així doncs, el treball a temps parcial, les reduccions de jornada, etc. no són factors que influeixen en la bretxa salarial de l'organització.





Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Pont de Molins

CONCLUSIONS SOBRE CONDICIONS LABORALS

Taula 7. Conclusions sobre condicions laborals

PUNTS FORTS

- L'Ajuntament de Pont de Molins compta amb relació de llocs de treball.
- Estabilitat laboral, tots els llocs de treball corresponen a funcionariat de carrera o interinitats.
- Totes les persones que treballen a l'ajuntament ho fan a temps complet.

ÀREES DE MILLORA

- Tot i el nombre reduït de persones de l'organització, s'hi observen segregació horitzontal i vertical incipients.

3. ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ, FORMACIÓ, PROMOCIÓ I DESEVOLUPAMENT PROFESSIONAL

En aquest apartat analitzem el grau d'implementació del principi d'igualtat entre dones i homes en relació amb l'accés al treball a l'Ajuntament de Pont de Molins, és a dir, si els processos de selecció ofereixen una igualtat d'oportunitats real per dones i homes. Així mateix, estudiem si dones i homes tenen accés en igualtat d'oportunitats a la formació interna o contínua de l'ajuntament, si la formació es fa amb perspectiva de gènere i si s'hi inclou formació específica sobre igualtat de gènere. Finalment, valorem si a l'Ajuntament de Pont de Molins les possibilitats de dones i homes per promocionar i desenvolupar-se professionalment són les mateixes.

PERCEPCIÓ DE LES PERSONES

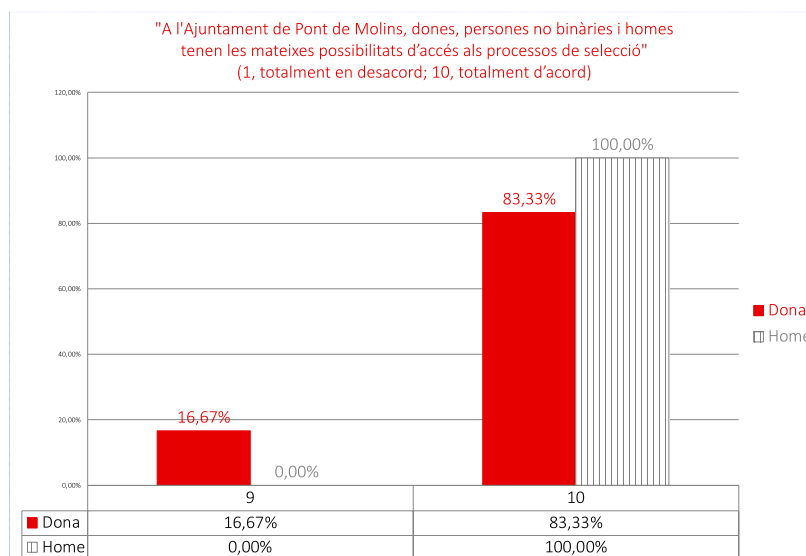
Valorem la percepció de les empleades, els empleats i els càrrecs polítics de l'Ajuntament de Pont de Molins sobre la igualtat d'oportunitats en l'accés, la promoció i la formació amb les preguntes 7, 8 i 9 de l'enquesta, a través d'una escala en què l'1 és el desacord total i el 10 l'acord total amb les afirmacions plantejades en cada qüestió.

La il·lustració 8 presenta les percepcions de les persones que responen l'enquesta quant a l'accés a l'organització a través dels processos de selecció. La valoració mitjana de les dones és de 9,83 mentre que la dels homes és de 10. Així doncs, la percepció d'igualtat quant als processos de selecció és molt alta i no gaire diferent entre ambdós sexes, tot i ser lleugerament més alta en el cas dels homes.

SIGNATURES

1.- Xavier López Cumbrú (SIG) (Aprovat per la Mesa General de Negociació de l'Ajuntament de Pont de Molins el 13.04.2022; i pel Ple de l'Ajuntament en sessió de data 25.05.2022. CERTIFICADO: el secretari-interventor accidental), 31/05/2022 10:44

Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Pont de Molins



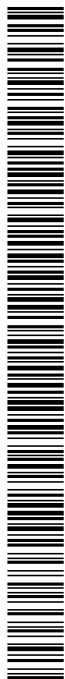
Il·lustració 8. Enquesta, pregunta 7. Valoreu el vostre grau d'acord amb la següent afirmació: "A l'Ajuntament de Pont de Molins, dones, persones no binàries i homes tenen les mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció". Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta.

Pel que fa a l'opinió sobre les possibilitats de promoció i desenvolupament professional, les mitjanes de les puntuacions d'homes i de dones coincideixen: el 100% de les persones que responen l'enquesta puntuen amb un 10, l'acord total, amb l'afirmació (pregunta 8 de l'enquesta) "a l'Ajuntament de Pont de Molins les possibilitats de promoció i desenvolupament professional són les mateixes per dones, persones no binàries i homes".

Finalment, i en relació amb la formació, valorem les opinions sobre la igualtat en aquest aspecte a través de la pregunta 9 de l'enquesta, en què es demana el grau d'acord amb l'afirmació "les possibilitats d'accés a la formació interna/contínua a l'Ajuntament de Pont de Molins són les mateixes per dones, persones no binàries i homes". El 100% de les dones i dels homes expressa el grau màxim d'acord amb aquesta idea, puntuant-la amb un 10.

Complementàriament, a les entrevistes, preguntem si les accions formatives a l'Ajuntament de Pont de Molins es fan amb perspectiva de gènere, per exemple si s'hi fa un ús inclusiu del llenguatge. Igualment, preguntem si s'ha rebut formació específica en igualtat de gènere. Quant a la formació, tant les dones com l'home que hem entrevistat comenten que la formació es demana de manera proactiva i que sovint prové dels recursos formatius de la Generalitat de Catalunya, com ara de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya. A l'Ajuntament de Pont de Molins no s'ha fet encara cap formació específica en igualtat de gènere.





Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Pont de Molins

Així doncs, la percepció de les empleades, els empleats i els càrrecs polítics en relació amb la igualtat de gènere en l'accés i la promoció a l'estructura laboral de l'organització, així com en l'accés a la formació, són molt positives.

IGUALTAT D'OPORTUNITATS EN L'ACCÉS A LA ORGANITZACIÓ I EN LA PROMOCIÓ

A l'Ajuntament de Pont de Molins no hi ha cap protocol específic sobre selecció ni sobre promoció de personal amb criteris definits que garanteixin la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. En tot cas, la selecció i la promoció de personal estan referides en *l'Acord comú de condicions per als empleats públics dels ens locals de Catalunya de menys de 20000 habitants*, esmentat anteriorment i al qual l'ajuntament està adscrit.

Pel que fa als processos de selecció, hem analitzat la documentació relativa a les últimes convocatòries de l'ajuntament, per tal de conèixer l'ús del llenguatge a la documentació, la composició dels tribunals i el percentatge de dones i homes que s'hi presenten, que s'hi admeten i que s'hi exclouen. Els processos analitzats són^{11,12}:

- Una plaça d'administratiu, 27 novembre 2020. Decret de l'Alcaldia número 2020DECR000172, de data 3 d'agost de 2020.
- Una plaça de subaltern, 23 octubre 2020. Decret de l'Alcaldia número 2020DECR000150, de data 3 de juliol de 2020.
- Una plaça d'auxiliar administratiu, 7 febrer 2020. Decret de l'Alcaldia número 2019DECR000124, de data 23 de maig de 2019.
- Una plaça d'operari de neteja, 7 febrer 2020. Decret de l'Alcaldia número 2019DECR000242, de data 7 de novembre de 2019.

En general, a les bases de les convocatòries observem un esforç per emprar llenguatge inclusiu i no sexista. Tot i això, fins i tot el títol de les convocatòries empra el masculí genèric, mostra d'androcentrisme en el llenguatge, el qual apareix al llarg dels textos de les convocatòries analitzades. Només en les bases del procés selectiu per la contractació, com a personal laboral temporal, d'una persona operària de la neteja, hi trobem el desdoblament de gènere, fent servir la barra. Totes les convocatòries estan anunciades en masculí en el portal web.

¹¹ Informació disponible a: Ajuntament de Pont de Molins > Govern obert i transparència > Informació institucional i organitzativa > Empleats públics > Convocatòries de personal. <https://www.seu-e.cat/ca/web/pontdemolins/govern-obert-i-transparencia/informacio-institucional-i-organitzativa/empleats-publics/convocatories-de-personal> [última data de consulta, 10 de març de 2022] Les mostres d'androcentrisme són tot presents fins i tot en el títol de la convocatòria.

¹² Tot i ser una mostra d'androcentrisme en el llenguatge, hem mantingut el masculí genèric en el nom de les convocatòries a fi de respectar els noms originals.

SIGNATURES

1.- Xavier López Cumbrú (SIG) (Aprovat per la Mesa General de Negociació de l'Ajuntament de Pont de Molins el 13.04.2022; i pel Ple de l'Ajuntament en sessió de data 25.05.2022. CERTIFICADO: el secretari-interventor accidental), 31/05/2022 10:44

Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Pont de Molins

Pel que fa als requisits de les persones aspirants, la formació específica en igualtat de gènere no s'hi inclou, tot i que cursos impartits per centres oficials es valoren com a mèrits (entre aquestes formacions s'entén que podria haver-hi formació en igualtat o transversalitat de gènere). En el cas de la convocatòria corresponent a la plaça de sotsescala auxiliar, s'hi expliciten drets laborals de les víctimes de violència de gènere.

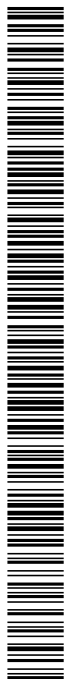
Quant als tribunals de selecció, a les bases de les convocatòries s'indica que ha de tendir a la paritat entre dona i home i que s'ha d'ajustar als principis d'imparcialitat i professionalitat de les persones que el componen. Amb tot, no hi ha cap referència a la formació específica en igualtat i transversalitat de gènere de les persones que són membres dels tribunals.

La taula 8 mostra, desagregada per sexe, la informació relativa a les persones aspirants que s'admeten i s'exclouen en cada procés de selecció, així com de les persones finalment admeses en cada convocatòria. De la proporció de dones i homes que opten als processos de selecció analitzats veiem que els rols de gènere es reproduïxen pel que fa a les dones i homes que aspiren a les diferents places, amb l'excepció de la plaça de personal de neteja, en què dones i homes s'hi presenten en proporcions gairebé idèntiques. A la plaça d'agutzil, però, hi opten sobretot homes, i a les places d'administrativa o administratiu i d'auxiliar administrativa o administratiu, s'hi presenten sobretot dones.

Taula 8. Processos de selecció Ajuntament de Pont de Molins, 2019-2020

PROCES DE SELECCIÓ ¹³	MEMBRES TRIBUNAL		ASPIRANTS QUE S'HI ADMETEN		ASPIRANTS QUE S'HI EXCLOUEN		PERSONES ADMESES	
	DONES	HOMES	DONES	HOMES	DONES	HOMES	DONES	HOMES
Funcionari interí sotsescala administrativa	1	2	41	16	5	0	1	0
Funcionari interí sotsescala subalterna	1	3	1	7	0	3	0	1
Funcionari de carrera sotsescala auxiliar	1	2	25	7	0	2	1	0

¹³ Tot i ser una mostra d'androcentrisme en el llenguatge, hem mantingut el masculí genèric en el nom de les convocatòries a fi de respectar els noms originals.



SIGNATURES

1.- Xavier López Cumbrú (SIG) (Aprovat per la Mesa General de Negociació de l'Ajuntament de Pont de Molins el 13.04.2022; i pel Ple de l'Ajuntament en sessió de data 25.05.2022. CERTIFICADO: el secretari-interventor accidental), 31/05/2022 10:44

Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Pont de Molins

PROCES DE SELECCIÓ ¹³	MEMBRES TRIBUNAL		ASPIRANTS QUE S'HI ADMETEN		ASPIRANTS QUE S'HI EXCLOUEN		PERSONES ADMESES	
	DONES	HOMES	DONES	HOMES	DONES	HOMES	DONES	HOMES
Personal operari de neteja, laboral temporal	2	1	5	5	2	3	1	

Elaboració a partir de la informació proporcionada per l'Ajuntament de Pont de Molins i de la informació disponible en el seu web

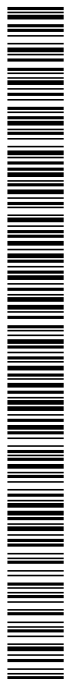
Complementàriament, indiquem en la taula 9 altres contractacions dutes a terme a l'Ajuntament de Pont de Molins entre els anys 2018 a 2021.

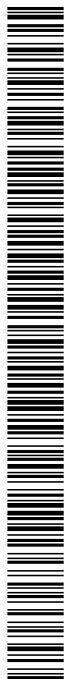
Taula 9. Contractacions per urgència i per obra i servei a l'Ajuntament de Pont de Molins, 2019-2021

ANY	TIPUS DE CONTRACTACIÓ	GRUP PROFESSIONAL	LLOC DE TREBALL	TIPUS DE CONTRACTE	SEXE PERSONA CONTRACTADA
2018	Urgència	AP	Peó de brigada	Laboral temporal	Home
2018	Urgència	AP	Recepcionista	Laboral temporal	Home
2019	Consolidació lloc de treball	C2	Auxiliar administrativa	Funcionària de carrera	Dona
2021	Urgència	AP	Recepcionista	Laboral temporal	Dona
2021	Obra i servei	AP	Auxiliar de serveis	Laboral temporal	Home

Elaboració a partir de la informació proporcionada per l'Ajuntament de Pont de Molins.

En relació amb la promoció a l'Ajuntament de Pont de Molins, no hi ha cap protocol específic sobre aquest aspecte. A la tardor de 2021 hi ha hagut una promoció interna, corresponent al pas d'auxiliar administrativa (grup C2) a administrativa (grup C1), la plaça l'ocupa una dona. Els canals de comunicació de les vacants són, bé la notificació de la convocatòria o bé la comunicació oral, ja que el nombre de persones que treballen a l'Ajuntament és molt reduït.





Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Pont de Molins

PARTICIPACIÓ DE DONES I HOMES A LA FORMACIÓ INTERNA I/O CONTÍNUA. FORMACIÓ ESPECÍFICA EN IGUALTAT DE DONES I HOMES.

Amb relació a la formació interna a l'Ajuntament de Pont de Molins, no hi ha cap protocol específic per gestionar-la. Des de cada lloc de treball es demana la conformitat per realitzar les accions formatives no obligatòries a l'alcalde i, en el cas de les places de les sotsescales administrativa i auxiliar, també al secretari. L'oferta formativa prové principalment d'organismes supramunicipals, com ara la Diputació de Girona, el Consell Comarcal de l'Alt Empordà o l'Escola d'Administració Pública de Catalunya. Normalment, les accions formatives tenen lloc en horari laboral i majoritàriament són en format digital.

Quant a la informació sobre les accions formatives dutes a terme pel personal de l'Ajuntament de Pont de Molins, sabem que, en 2020, el tècnic d'administració general i secretari interventor accidental va fer 50 hores de formació, i l'auxiliar administrativa en va fer 50. Desconeixem, però, els continguts de les accions formatives.

Finalment, i pel que fa a la formació específica en igualtat de gènere, a l'Ajuntament de Pont de Molins no se n'ha fet encara cap acció formativa. La Llei d'igualtat 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, expressa el següent en l'article 51, sobre els criteris d'actuació de les administracions públiques: "Les administracions públiques, en l'àmbit de les seves competències respectives d'igualtat entre dones i homes han de: [...] c) Fomentar la formació en igualtat, tant en l'accés a l'ocupació pública com al llarg de la carrera professional. d) Promoure la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de selecció i valoració." Igualment, la Llei catalana 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, expressa el següent en l'article 16, relatiu a les polítiques d'igualtat efectiva de dones i homes en la funció pública: "Els poders públics han d'adoptar mesures per a una formació bàsica, progressiva i permanent en matèria d'igualtat de dones i homes, dirigida a tot el personal i impartida per personal expert, amb la finalitat de fer efectives les disposicions d'aquesta llei i de garantir el coneixement pràctic suficient que permeti la integració efectiva de la perspectiva de gènere en les actuacions públiques."

CONCLUSIONS SOBRE L'ACCÉS, LA FORMACIÓ I LA PROMOCIÓ A L'ORGANITZACIÓ

Taula 10. Conclusions sobre l'accés, formació i promoció a l'organització

PUNTS FORTS

- Molt bona percepció de les persones que responen l'enquesta sobre la igualtat entre gèneres pel que fa a les possibilitats d'accés, promoció i formació a l'organització.
- Eina de gestió de la informació relacionada amb la formació a l'organització en construcció.

Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Pont de Molins

ÀREES DE MILLORA

- Ús del llenguatge en la documentació relativa a les convocatòries de personal de l'ajuntament.
- Formació específica en igualtat i transversalitat de gènere.

4. RETRIBUCIÓ

En aquest apartat analitzem si hi ha un tracte d'igualtat en relació amb les retribucions del conjunt del personal de l'ajuntament, sense discriminacions directes ni indirectes per raó de gènere. Valorem la percepció de les persones quant a la igualtat retributiva, la informació general de la plantilla sobre els aspectes que poden influir en la bretxa salarial, així com les retribucions de dones i homes i el càlcul de la bretxa salarial.

PERCEPCIÓ DE LES PERSONES

A l'enquesta, demanem la percepció de les persones sobre la igualtat retributiva a l'ajuntament. En una escala entre 1 i 10, en què l'1 expressa el total desacord i el 10, l'acord total, dones i homes puntuen amb un 10 l'afirmació "a l'Ajuntament de Pont de Molins, dones, homes i persones no binàries perceben la mateixa retribució si tenen la mateixa categoria laboral".

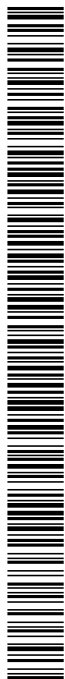
Igualment, a les entrevistes, preguntem si es considera que a l'ajuntament pot haver-hi bretxa salarial de gènere. Una de les dones fa referència a la possibilitat que hi hagi bretxa salarial, conseqüència de la segregació vertical actual.

RETRIBUCIONS DE DONES I HOMES. CÀLCUL DE LA POSSIBLE BRETXA SALARIAL

La bretxa salarial és un indicador clau per analitzar la política salarial amb perspectiva de gènere, ja que mesura la diferència entre les retribucions mitjanes de dones i homes.

Entre els factors que influeixen en la bretxa salarial hi ha la discriminació directa i també diverses situacions que donen lloc a discriminacions indirectes, com ara la segmentació vertical, la segmentació horitzontal, les diferències en els usos del temps –les dones assumeixen en major mesura les tasques de la llar i de cura, amb menor disponibilitat per la feina remunerada–, la infravaloració de les feines i les capacitats de les dones o les polítiques retributives aparentment neutres que acaben penalitzant les dones pel que fa als complements salarials¹⁴. Així, les desigualtats retributives estan relacionades en gran manera amb les desigualtats i la discriminació estructural que pateixen les dones en tots els àmbits de la vida, i no només amb les diferències existents entre dones i homes pel

¹⁴ La situació de desigualtat salarial a Catalunya entre dones i homes, any 2018 (vegeu bibliografia).



Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Pont de Molins

que fa al tipus d'estudis, de qualificació professional, l'experiència laboral, les hores treballades, el sector d'activitat o la ubicació regional (urbana, rural)¹⁵. Pel que fa al guany brut mitjà anual, la bretxa salarial a Catalunya en 2019 era del 20,6%¹⁶.

Per tal de calcular la bretxa salarial de les organitzacions ens basem en la mitjana aritmètica i en la mediana de les retribucions brutes de les dones i dels homes que hi treballen.

CÀLCUL DE LA BRETXA SALARIAL A PARTIR DE LA MITJANA ARITMÈTICA DE LES RETRIBUCIONS

A partir de la mitjana aritmètica de les retribucions, la bretxa salarial de gènere, sense ajustar, sobre la retribució total anual, es calcula amb la següent fórmula matemàtica¹⁷:

$$\frac{[(\text{mitjana retribució total anual homes} - \text{mitjana retribució total anual dones}) / \text{mitjana retribució total anual homes}] \times 100}{}$$

Com hem dit abans, les reduccions salarials corresponents al treball a temps parcial influeixen en la bretxa salarial. La bretxa salarial ajustada per hores ens ajuda a conèixer el pes d'aquest factor en les desigualtats salarials entre dones i homes. El càlcul de la retribució total anual per hora és útil per comparar les retribucions de persones que no treballen el mateix nombre d'hores (treball a temps parcial, reduccions de jornada, etc.). La retribució per hora és el guany anual dividit entre les hores reals treballades en el període de referència. Generalment, la bretxa salarial per hores és inferior a la bretxa total sense ajustar, i es calcula amb la següent fórmula¹⁸:

$$\frac{(\text{mitjana retribució total anual/hora homes} - \text{mitjana retribució total anual/hora dones})}{\text{mitjana retribució total anual homes}} \times 100$$

En ambdós casos, interpretem els resultats de la següent manera:

- Si el valor de la bretxa > 0%, és perquè la retribució de les dones és menor a la dels homes en aquest percentatge.

¹⁵ Adaptat de *Guia pràctica de diagnosi. Igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions, 2021* (vegeu bibliografia).

¹⁶ *Evolució de la bretxa salarial de gènere a Catalunya, any 2019* (vegeu bibliografia).

¹⁷ Gaya Quiñonero, Mar. *Registre retributiu. Guia per a elaborar el registre retributiu i càlcul de la bretxa* (vegeu bibliografia).

¹⁸ Gaya Quiñonero, Mar. *Registre retributiu. Guia per a elaborar el registre retributiu i càlcul de la bretxa* (vegeu bibliografia).

SIGNATURES

1.- Xavier López Cumbriu (SIG) (Aprovat per la Mesa General de Negociació de l'Ajuntament de Pont de Molins el 13.04.2022; i pel Ple de l'Ajuntament en sessió de data 25.05.2022. CERTIFICADO: el secretari-interventor accidental), 31/05/2022 10:44



Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Pont de Molins

- Si el valor de la bretxa és < 0%, és perquè la retribució de les dones és superior a la dels homes en aquest percentatge.
- Si la bretxa és del 0%, és perquè dones i homes tenen les mateixes retribucions.

La bretxa calculada a partir de les mitjanes aritmètiques –ajustades o no per hores– és una bona mesura, que ens ofereix un valor general. Tanmateix, no té en compte l'impacte que un petit grup de persones pot tenir en el càlcul global, com és el cas, per exemple, de grups de persones amb retribucions molt baixes o molt elevades (per exemple, en organitzacions amb segregació vertical, o amb grups amb un complement salarial determinat). Així, per poder analitzar la influència de persones que es situen en els extrems de l'estructura retributiva, complementem la informació que ens ofereix la bretxa calculada a partir de les mitjanes aritmètiques de les retribucions amb la bretxa salarial calculada a partir de les medianes aritmètiques de les retribucions de dones i homes de l'organització.¹⁹

CÀLCUL DE LA BRETXA SALARIAL A PARTIR DE LA MEDIANA ARITMÈTICA DE LES RETRIBUCIONS²⁰

La mediana és un valor numèric que ens indica quin és el valor central d'un conjunt de dades numèriques. Aquest paràmetre separa la meitat superior d'un conjunt, de la meitat inferior. S'utilitza generalment per a identificar la tendència central. La mediana compara el valor central de les distribucions retributives de dones i homes. Així, la mediana ens aporta informació sobre les diferències retributives entre dones i homes sense que l'anàlisi es vegi afectat per valors extrems, com el guany d'un nombre petit de persones amb alts ingressos, en el cas de la segregació vertical o el fet que poques persones percebin un determinat concepte.

A partir de la mediana, la bretxa salarial es calcula amb la següent fórmula:

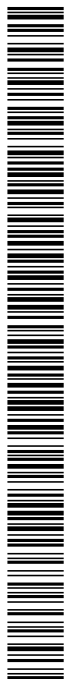
$$\left[\frac{\text{mediana retribució total anual homes} - \text{mediana retribució total anual dones}}{\text{mediana retribució total anual homes}} \right] \times 100$$

Igualment, el càlcul de la bretxa ajustada per hores a partir de les medianes es calcula amb la fórmula:

$$\frac{\text{mediana retribució total anual/hora homes} - \text{mediana retribució total anual/hora dones}}{\text{mediana retribució total anual homes}} \times 100$$

¹⁹ Adaptat de *Guia pràctica de diagnosi. Igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions, 2021* (vegeu bibliografia).

²⁰ Ibidem



Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Pont de Molins

Interpretem els resultats de la següent manera:

- Si el valor de la bretxa > 0%, les dones perceben aquest percentatge menys que els homes.
- Si el valor de la bretxa és < 0%, les dones perceben aquest percentatge menys que els homes.
- Si la bretxa és del 0%, dones i homes perceben les mateixes retribucions.

ANÀLISI COMBINADA DEL CÀLCUL DE LA BRETXA AMB LES MITJANES I MEDIANES²¹

En el context de la bretxa salarial de les organitzacions, no només ens ajuda conèixer les retribucions de la majoria de les dones i dels homes i si la diferència és substancial (informació aportada per les mitjanes aritmètiques), sinó també conèixer com els valors atípics afecten la distribució global d'aquestes retribucions (informació que ens donen les medianes). Així, a través dels càlculs basats en les mitjanes i les medianes de les retribucions i de les retribucions ajustades per hores de dones i homes podrem aprofundir en l'anàlisi de les causes de la bretxa salarial.

Per tal de fer una lectura combinada de la mitjana i la mediana hem de considerar:

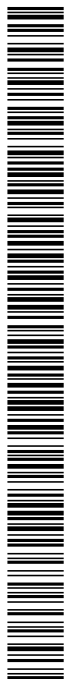
- Si les bretxes calculades amb les mitjanes i les medianes tenen valors semblants, no existeixen grups de dones o d'homes que tinguin remuneracions fora del rang.
- Si la bretxa calculada prenent com a base la mitjana és major que la bretxa calculada amb la mediana és perquè hi ha un grup d'homes en la banda alta de la retribució (segregació vertical) o perquè hi ha un petit grup de persones, amb presència masculina més gran, que perceben un complement salarial per un determinat concepte.
- Si la bretxa calculada amb la mitjana és menor que la bretxa calculada amb la mediana és perquè hi ha un grup de dones en la banda baixa de les retribucions. Generalment, aquest és un indicador de segregació horitzontal de l'ocupació que es relaciona amb el concepte de "terra enganxós"²².

ANÀLISI DE LA BRETXA SALARIAL A L'AJUNTAMENT DE PONT DE MOLINS

Com hem indicat, per tal de conèixer les possibles desigualtats salarials a l'Ajuntament de Pont de Molins, calculem la bretxa a través de la mitjana aritmètica i de la mediana de les percepcions de les persones que hi treballen. El període considerat per l'anàlisi

²¹ Ibidem

²² Expressió, complementària a l'anomenat sostre de vidre, que fa referència a les dificultats de les dones per superar els llocs de treball més precaris i menys valorats socialment (veure glossari).



Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Pont de Molins

retributiva és 2021, hi hem inclòs els cinc llocs de treball definits per la relació de llocs de treball de l'organització, i ocupats per homes o dones en aquest període.

Per tal de calcular les mitjanes i les medianes de retribucions totals anuals de dones i homes i conèixer la possible bretxa salarial hem emprat la següent informació del conjunt de les empleades i els empleats de Pont de Molins, corresponents a 2021 i proporcionades per l'organització: salari base brut anual, complements salarials obligatoris (complement de destí i complement específic), i complements salarials voluntaris (productivitat, en cas d'haver-hi).

Convé recordar que a l'Ajuntament de Pont de Molins, en el període analitzat, cada persona ocupa un lloc de treball diferent, quant a descripció i quant a grup professional, amb l'excepció del grup AP en què hi ha una dona operària de la neteja i un home auxiliar de serveis. Igualment, no hi ha cap persona que no treballi a temps complet i, per tant, la bretxa salarial ajustada per hores és igual a la bretxa salarial sense ajustar. És per això que les anàlisis retributives relacionades amb la bretxa salarial que hem fet són:

- Mitjanes de retribucions totals anuals de dones i homes i càlcul de la bretxa
- Medianes de retribucions totals anuals de dones i homes i càlcul de la bretxa
- Mitjanes i medianes de retribucions totals anuals per grup professional i càlcul de la bretxa

El salari base establert pels diferents grups professionals és el mateix per totes les persones que ocupen llocs de treball de cada grup. Així doncs, no hi ha bretxa salarial de gènere pel que fa a aquest element de la massa retributiva.

MITJANES DE RETRIBUCIONS ANUALS DE DONES I HOMES I CÀLCUL DE LA BRETXA

A Pont de Molins, l'anàlisi amb les dades de què disposem mostra una bretxa salarial en relació amb el guany brut mitjà anual del 35,83%, en detriment de les dones. Ho veiem a la taula 11, en què es mostra la mitjana de les retribucions anuals totals de dones i homes del conjunt de les empleades públiques i dels empleats públics en el període analitzat. Aquestes són dades globals, sense desglossar per grups professionals ni llocs de treball. La causa principal de la bretxa salarial de l'ajuntament és el fet que el lloc de treball amb la retribució més alta l'ocupa un home que, a més, és secretari accidental. Com hem indicat en l'epígraf sobre **condicions laborals** (taula 5), a l'Ajuntament de Pont de Molins, en el període analitzat, els homes ocupen els llocs de treball dels grups professionals A1 i AP, mentre que les dones ocupen els llocs dels grups C1, C2 i AP. Aquesta distribució de les empleades i empleats per grups professionals és un dels factors que influeixen en la bretxa salarial.

Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Pont de Molins

Taula 11. Mitjanes de retribucions totals anuals, desagregades per sexe, bretxa salarial sense ajustar de l'Ajuntament de Pont de Molins, 2021

SEXE	MITJANA RETRIBUCIONS TOTALS
DONES	25404,22€
HOMES	39588,15€
BRETXA	35,83%

Elaboració amb els fulls de la Generalitat de Catalunya a partir de les dades proporcionades per l'organització

Aquestes són dades globals, sense desglossar per grups professionals ni llocs de treball. Igualment, com hem dit abans, les reduccions salarials corresponents al treball a temps parcial influeixen en la bretxa salarial, i valorem el pes d'aquest factor a través de la bretxa salarial ajustada per hores. A l'Ajuntament de Pont de Molins tothom treballa a temps complet i no hi ha cap persona amb reducció de jornada. Per tant, la bretxa salarial ajustada per hores seria la mateixa que la bretxa salarial sense ajustar.

MEDIANES DE RETRIBUCIONS TOTALS ANUALS DE DONES I HOMES I CÀLCUL DE LA BRETXA

La taula 12 ens indica quina és la bretxa salarial calculada amb les medianes de les retribucions totals anuals de dones i homes. La bretxa calculada a partir de les mitjanes de les retribucions de dones i homes és més alta que la bretxa calculada a partir de les medianes. Com hem vist, això és un indicador de l'existència de segregació vertical. En el context de l'Ajuntament de Pont de Molins, podem relacionar aquestes dades amb el fet, ja comentat, que el lloc de treball de retribució més alta de l'organització l'ocupa un home i això té una influència rellevant en la bretxa, ja que la mida de la mostra que estudiem és de només cinc persones.

Taula 12. Medianes de retribucions totals anuals, desagregades per sexe, bretxa salarial sense ajustar de l'Ajuntament de Pont de Molins, 2021

SEXE	MEDIANA RETRIBUCIONS TOTALS
DONES	28742,00€
HOMES	39588,15€
BRETXA	27,40%

Elaboració amb els fulls de la Generalitat de Catalunya a partir de les dades proporcionades per l'organització





Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Pont de Molins

MITJANES I MEDIANES DE RETRIBUCIONS ANUALS TOTALS PER GRUP PROFESSIONAL

Com ja hem vist, a l'Ajuntament de Pont de Molins, en el període analitzat, només hi ha un grup professional en què coincideixen una dona i un home, operària de neteja i auxiliar de serveis, respectivament. Així, aquesta és l'única bretxa salarial de gènere per grups professionals que podríem analitzar, tant basant-nos en les mitjanes com en les medianes de les retribucions. En tot cas, les retribucions corresponents a aquests dos llocs del grup AP són les mateixes i, per tant, no hi ha bretxa salarial en aquest grup.

CONCLUSIONS DE L'ÀMBIT RETRIBUCIÓ

Taula 13. Conclusions sobre retribució

PUNTS FORTS

- Tot i la mida tan petita de l'ajuntament, s'ha desenvolupat la relació de llocs de treball, en què es defineixen llocs, tasques i fins i tot una proposta de revisions salarials.

ÀREES DE MILLORA

- Elaboració del registre retributiu anual, segons indica el RD 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.
- Desenvolupament d'una valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere, segons indica el RD 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

5. TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT

En aquest àmbit avaluem les mesures desenvolupades per la institució per tal de facilitar l'equilibri entre la vida personal, familiar i personal de les empleades i empleats de l'Ajuntament de Pont de Molins.

PERCEPCIÓ DE LES PERSONES

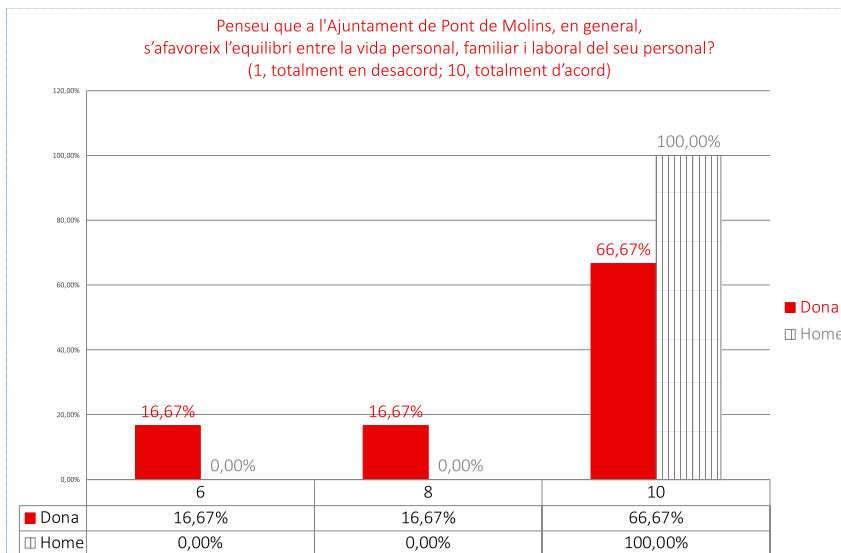
Comencem amb l'anàlisi de les opinions de les persones que responen l'enquesta i les entrevistes. A l'enquesta es formulen diverses preguntes relacionades amb l'equilibri entre la vida personal, familiar i laboral de les empleades i els empleats de l'Ajuntament de Pont de Molins i a les possibilitats de millorar aquest equilibri. La il·lustració 10 mostra les percepcions de dones i homes sobre l'afavoriment de l'equilibri entre la vida familiar, personal i laboral per part de l'Ajuntament de Pont de Molins. En una escala en què l'1 seria el desacord total i el 10 l'acord total amb la idea que l'ajuntament afavoreix les mesures d'equilibri entre la vida personal, familiar i laboral de les persones que hi treballen, la mitjana de les valoracions de les dones és 9, mentre que la dels homes és

SIGNATURES

1.- Xavier López Cumbrü (SIG) (Aprovat per la Mesa General de Negociació de l'Ajuntament de Pont de Molins el 13.04.2022; i pel Ple de l'Ajuntament en sessió de data 25.05.2022. CERTIFICADO: el secretari-interventor accidental), 31/05/2022 10:44

Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Pont de Molins

10. Els homes tenen, doncs, una opinió més positiva que les dones sobre aquest aspecte. Amb tot, la percepció de les dones també és molt positiva.



Il·lustració 9. Enquesta, pregunta 15. Penseu que a l'Ajuntament de Pont de Molins, en general, s'afavoreix l'equilibri entre la vida personal, familiar i laboral del seu personal? Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta.

Plantegem aquesta qüestió també a les entrevistes. Tant les dones com l'home que hem entrevistat comenten que des de l'ajuntament mai no es posa cap trava a les necessitats de conciliació de les persones que hi treballen. Amb tot, coincideixen que no hi ha cap protocol ni document oficial que reguli aquest aspecte.

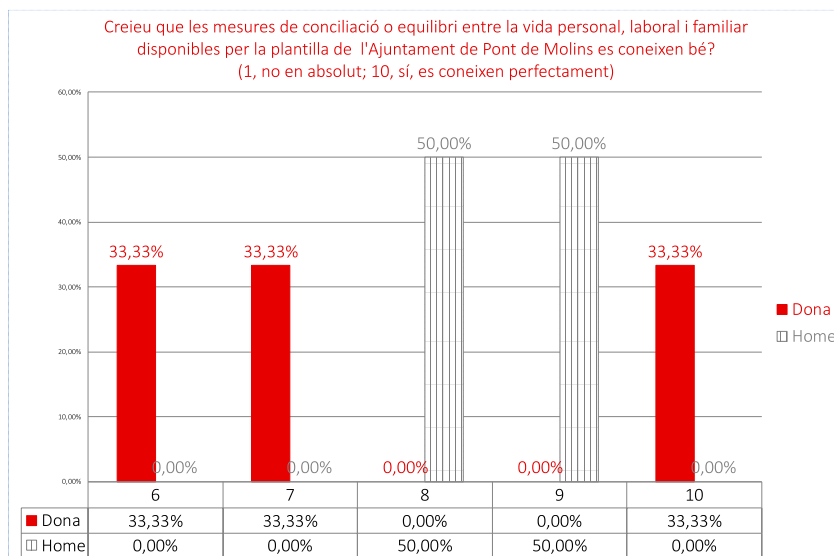
Complementàriament, i amb la mateixa escala de possibilitats de resposta, consultem pel grau de coneixement de les mesures d'equilibri entre la vida personal, familiar i laboral de la plantilla de l'ajuntament. Veiem les respostes a la il·lustració 11. Dones i homes mostren un grau d'acord diferent amb la idea que les mesures d'equilibri entre la vida personal, familiar i laboral són ben conegudes pel personal de l'ajuntament. La valoració mitjana de les dones és 7,6 i la dels homes és 8,5.



SIGNATURES

1.- Xavier López Cumbrü (SIG) (Aprovat per la Mesa General de Negociació de l'Ajuntament de Pont de Molins el 13.04.2022; i pel Ple de l'Ajuntament en sessió de data 25.05.2022. CERTIFICADO: el secretari-interventor accidental), 31/05/2022 10:44

Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Pont de Molins



Il·lustració 10. Enquesta, pregunta 16. Creieu que les mesures de conciliació o equilibri entre la vida personal, laboral i familiar disponibles per la plantilla de l'Ajuntament de Pont de Molins es coneixen bé? Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta

També a l'enquesta, la pregunta 17, de resposta oberta, consulta per possibles accions de millora de l'equilibri entre les esferes laboral, personal i familiar de la vida de les empleades i empleats. Una dona aporta la possibilitat de rebaixes econòmiques per les criatures quan se les ha de deixar en activitats (com ara el casal d'estiu) durant l'horari laboral. Entre les mesures d'equilibri que es proposen a les entrevistes hi ha la flexibilitat d'horari, la possibilitat de tenir més dies de permís per motius familiars i, de nou, la possibilitat de la subvenció del Casal d'estiu per les empleades i empleats.

Igualment, la pregunta 18 de l'enquesta pregunta si es pot compaginar bé la vida personal, familiar i laboral. El 100% de les dones i dels homes responen que sí.

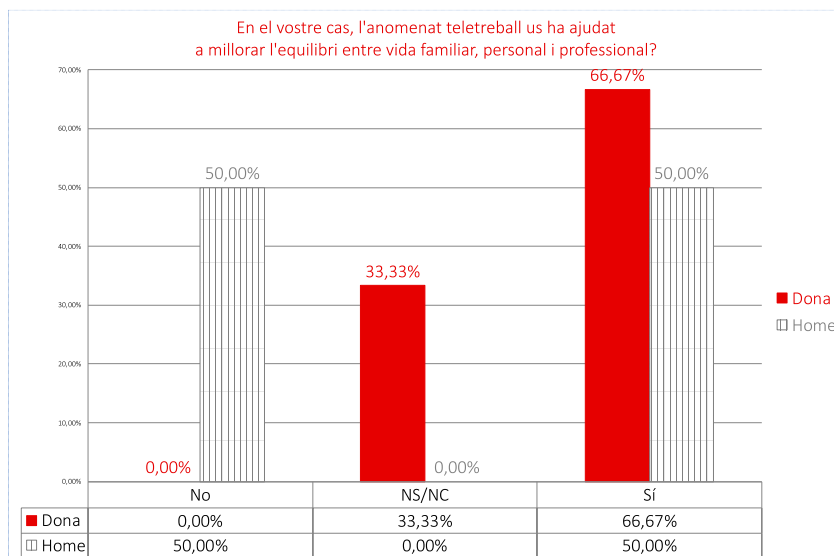
Finalment, també a l'enquesta, demanem per la percepció de l'anomenat teletreball o treball a distància, per saber si ha ajudat o no quant a la conciliació o equilibri entre les diferents esferes de la vida de les persones que treballen a l'ajuntament. La il·lustració 12 en mostra les respostes. En aquest cas, la percepció de les dones és més positiva que no la dels homes. Dos terços de les dones responen afirmativament, enfront del 50% dels homes. A més, el 50% dels homes (i cap dona) respon que no. Un terç de les dones no s'hi pronuncia. Per tant, el teletreball ha ajudat menys a la conciliació entre la vida laboral i la familiar als homes que no a les dones.

SIGNATURES

1.- Xavier López Cumbriu (SIG) (Aprovat per la Mesa General de Negociació de l'Ajuntament de Pont de Molins el 13.04.2022; i pel Ple de l'Ajuntament en sessió de data 25.05.2022. CERTIFICADO: el secretari-interventor accidental), 31/05/2022 10:44



Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Pont de Molins



Il·lustració 11. Enquesta, pregunta 19. En el vostre cas, l'anomenat teletreball us ha ajudat a millorar l'equilibri entre vida familiar, personal i professional? Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta

GESTIÓ DEL TEMPS. ÚS DE LES DIFERENTS MESURES D'EQUILIBRI ENTRE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

A l'Ajuntament de Pont de Molins, el document que recull les mesures d'equilibri entre la vida personal, familiar i laboral és *l'Acord comú de condicions per als empleats públics dels ens locals de Catalunya de menys de 20000 habitants*.

Actualment, a l'ajuntament es negocia un protocol per regular i fomentar l'anomenat teletreball o treball a distància. Aquest acord només afectaria el personal que treballa a les oficines.

Quant a la difusió de la informació sobre les mesures d'equilibri o conciliació disponibles, sabem que s'envia un correu electrònic amb el conveni a les persones que ingressen de nou a l'organització. No hi ha, doncs, una difusió específica de la informació sobre les mesures d'equilibri previstes per a la plantilla de l'organització. Igualment, tampoc no es fomenta o potencia l'ús d'aquestes mesures per part dels homes. És l'empleat o empleada qui demana el gaudi de la mesura.

CONCLUSIONS DE L'ÀMBIT TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT

Taula 14. Conclusions sobre temps de treball i corresponsabilitat

PUNTS FORTS

- La percepció de les empleades i empleats de l'ajuntament quant a les possibilitats d'equilibri entre les esferes personal, professional i personal de la vida és molt bona.

Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Pont de Molins

ÀREES DE MILLORA

- Foment de l'ús de les mesures d'equilibri o conciliació per part dels homes.
- Millor coneixement de les mesures per afavorir l'equilibri entre la vida familiar, personal i laboral. Difusió més gran de la informació.

6. COMUNICACIÓ NO SEXISTA

Aquest àmbit analitza amb perspectiva de gènere la comunicació interna i externa de l'organització. Així, estudiem, si l'Ajuntament de Pont de Molins vetlla per l'ús no androcèntric ni sexista del llenguatge en les seves comunicacions orals, escrites, audiovisuals, tant internes com externes.

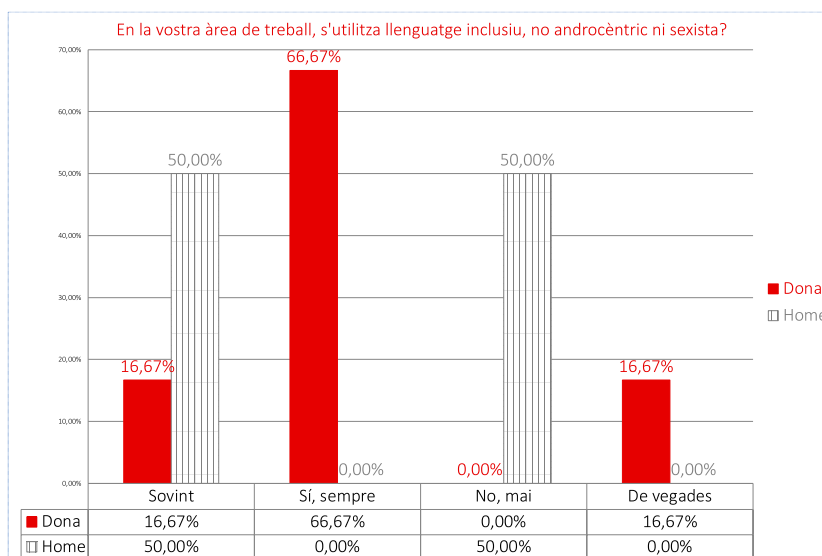
PERCEPCIÓ DE LES PERSONES

Coneixem les opinions de les empleades públiques i dels empleats públics de l'Ajuntament de Pont de Molins a través de l'enquesta i de les entrevistes. A les entrevistes, l'home comenta que seria positiu rebre una mica de formació, tot i que s'hi compta amb l'assessorament puntual del consorci de normalització lingüística. A més, pel que fa a l'ús del llenguatge, expressa que de vegades la manera de parlar no sempre és inclusiva i no discriminatòria per part de totes les persones del consistori. Les dones coincideixen amb l'home en aquest aspecte i comenten que s'intenta emprar llenguatge inclusiu, però que no sempre s'aconsegueix.

A l'enquesta, consultem sobre l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista en les diferents àrees de treball de l'ajuntament. La il·lustració 13 mostra les percepcions de les empleades i empleats sobre l'ús del llenguatge no sexista i inclusiu en les seves àrees de treball. Les respostes de les dones i dels homes quant a aquest tema són ben diferents. Dos terços de les dones –el 66,67%– expressen que, a les seves àrees de treball, sempre s'utilitza llenguatge inclusiu, el 16,67% d'elles diu que el llenguatge inclusiu s'empra sovint i el 16,67% que es fa servir de vegades. Cap dona respon que el llenguatge inclusiu no s'hi usa mai. Tanmateix, els homes responen en un 50% que el llenguatge inclusiu s'utilitza sovint i en un 50% que no s'hi fa servir mai. Així doncs, la sensibilitat de les dones quant a aquest aspecte sembla ser més gran que no la dels homes, es diria que elles empen més i fan més atenció a l'ús inclusiu i no sexista del llenguatge.



Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Pont de Molins



Il·lustració 12. Enquesta, pregunta 6. En la vostra àrea de treball, s'utilitza llenguatge inclusiu, no androcèntric ni sexista? Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta.

COM S'INCLOU I ES TREBALLA LA COMUNICACIÓ NO SEXISTA A L'ORGANITZACIÓ

Actualment, l'Ajuntament de Pont de Molins no té cap document o protocol de referència en relació amb l'ús no sexista ni androcèntric del llenguatge.

En general, als diversos textos i documents audiovisuals examinats trobem nombroses mostres d'androcentrisme en el llenguatge –ús del masculí genèric, essencialment–, juntament amb algunes expressions que denoten un intent de fer un ús del llenguatge no androcèntric ni sexista. Alguns dels exemples de comunicació de l'Ajuntament de Pont de Molins²³ que hem estudiat són:

- Documentació relativa als processos de selecció. Com ja hem comentat a l'epígraf sobre **igualtat d'oportunitats en l'accés i la promoció a l'organització**, a les bases de les convocatòries observem un cert esforç per emprar llenguatge inclusiu. Tot i això, fins i tot el títol de les convocatòries utilitza el masculí genèric, mostra d'androcentrisme en el llenguatge, el qual apareix al llarg dels textos de les convocatòries analitzades. A més, totes les convocatòries estan anunciades en masculí en el portal web.

²³ Informació disponible al portal web de l'Ajuntament de Pont de Molins: <http://www.pontdemolins.cat/> [última data de consulta: 10 març de 2022]



Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Pont de Molins

- Actes de Ple recents. Analitzades quatre actes de Ple recents²⁴, totes quatre estan redactades emprant el masculí genèric, mostra d'androcentrisme en el llenguatge. Com a exemples, "els regidors", "els veïns", "els alumnes", "la resta d'empleats", "els signants del conveni", "l'usuari", "el pacient", "dels habitants", "els beneficiaris", "tots els molinencs", "els propietaris", "els representants".
- Plecs de clàusules²⁵. Els plecs de clàusules analitzats, com ja hem comentat, estan també redactats fent ús del masculí genèric, mostra d'androcentrisme en el llenguatge ("el licitador", "el destinatari", "el contractista", "l'empresari", etc.).
- Circulars corresponents a juliol i agost de 2021. Coexisteixen l'intent de fer un ús inclusiu del llenguatge ("Benvolgut/des") amb les mostres d'androcentrisme ("ens perjudiquen a tots").
- Portal web. Igualment, coexisteixen mostres de llenguatge androcèntric amb esforços per fer un ús inclusiu, no androcèntric ni sexista del llenguatge.

CONCLUSIONS DE L'ÀMBIT COMUNICACIÓ NO SEXISTA

Taula 15. Conclusions sobre comunicació no sexista

PUNTS FORTS

- Interès expressat a les entrevistes en relació amb la importància de l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista.

ÀREES DE MILLORA

- Formació i recursos a l'abast de tot el personal de l'ajuntament.
- Tant a la comunicació interna com a l'externa, la redacció està feta molt majoritàriament emprant el masculí genèric, mostra de llenguatge androcèntric. Igualment, les fórmules emprades quant a l'ús del llenguatge no sempre són reeixides o no fan visibles les dones en alguns contextos comunicatius.

²⁴ Acta sessió Junta Govern Local, 4 febrer 2021; Acta sessió JGV 6 maig 2021; Acta Ple de l'ajuntament, 1 abril 2021; Acta Ple de l'ajuntament, 14 gener 2021.

²⁵ Ajuntament de Pont de Molins > Govern Obert i Transparència > Contractes, convenis i subvencions > Perfil del contractant:

https://contractaciopublica.gencat.cat/ecofin_pscp/AppJava/cap.pscp?ambit=5&keyword=pont+de+molin&reqCode=viewDetail&idCap=4433066 [última data de consulta, 10 març 2022] Hem analitzat els plecs de clàusules administratives²⁵ del contracte de serveis corresponent a l'expedient X2021000033, de 2021, així com el plec de clàusules administratives particulars corresponent a l'expedient de contractació de serveis de telecomunicacions de banda ampla, de 2022

Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Pont de Molins

7. SALUT LABORAL

En aquest àmbit estudiem com la gestió de la salut laboral incorpora la perspectiva de gènere, així com la protecció de la maternitat i del període de lactància.

Valorem l'aplicació de polítiques i pràctiques de seguretat i salut laboral amb perspectiva de gènere, és a dir, considerant que existeixen desigualtats en les condicions laborals i de treball de dones i homes, les quals impliquen diferències en l'exposició als riscos laborals.

GESTIÓ DE LA SALUT LABORAL. PROTECCIÓ DE LA MATERNITAT I DEL PERÍODE DE LACTÀNCIA

L'Ajuntament de Pont de Molins compta amb un document, aprovat i vigent, d'avaluació de riscos laborals de les seves instal·lacions. L'informe està elaborat amb la finalitat de garantir que l'avaluació compleix amb la Llei 31/1995, de 8 de novembre, sobre prevenció de riscos laborals. Aquesta llei, modificada per la disposició addicional dotzena de la Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, estableix que la prevenció de riscos laborals ha de detectar i prevenir possibles situacions en què els danys derivats del treball puguin aparèixer vinculats amb el sexe de les persones i, concretament, considera les situacions d'embaràs i lactància natural. Les mesures de protecció de la salut de les dones embarassades o en període de lactància es troben als documents d'avaluació de riscos de cada lloc de treball. El document inclou una avaluació de riscos psicosocials.

Igualment, l'ajuntament compta amb un informe de gestió de la informació específica que s'ha de transmetre a les persones que hi treballen, en relació amb els riscos concrets de cadascun dels llocs de treball, en forma de fitxes informatives. La informació es manté actualitzada.

8. PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

En aquest apartat de la diagnosi valorem si hi ha un protocol intern de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual o per raó de sexe, negociat amb la representació de treballadores i treballadors de l'ajuntament i difós a tota l'organització.

ADOPCIÓ DE MESURES PER A LA PREVENCIÓ I L'ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

L'Ajuntament de Pont de Molins compta amb el document, aprovat i vigent anomenat "Protocol d'igualtat, prevenció i actuació contra situacions d'assetjament psicològic i actuacions discriminatòries a l'Ajuntament de Pont de Molins". Aquest document, però, no seria vàlid com a protocol de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, ja que no inclou ni les definicions específiques



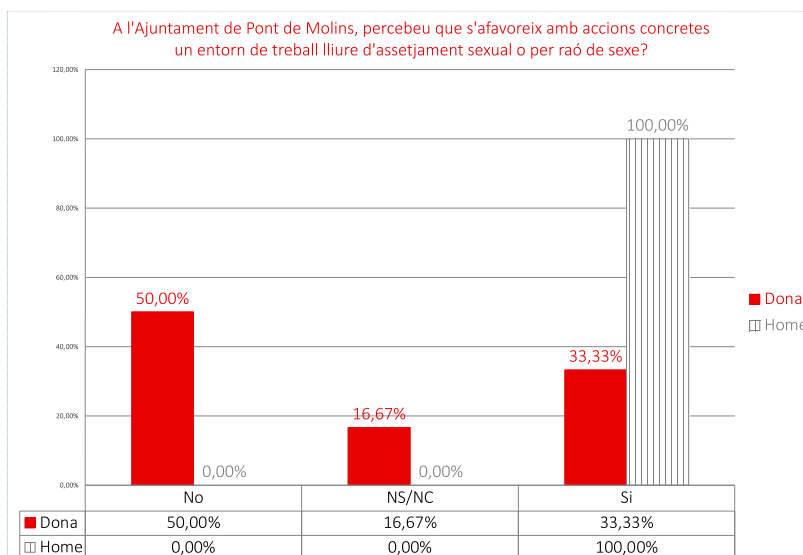
SIGNATURES

1.- Xavier López Cumbrú (SIG) (Aprovat per la Mesa General de Negociació de l'Ajuntament de Pont de Molins el 13.04.2022; i pel Ple de l'Ajuntament en sessió de data 25.05.2022. CERTIFICADO: el secretari-interventor accidental), 31/05/2022 10:44

Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Pont de Molins

d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, ni exemples del que és i no és assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. Tampoc no hi ha mesures preventives específiques per aquestes tipologies d'assetjament.

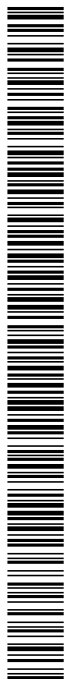
A través de l'enquesta, coneixem l'opinió de les empleades, empleats i càrrecs polítics de l'ajuntament sobre si l'organització afavoreix amb accions concretes un entorn de treball lliure d'assetjament sexual o per raó de sexe. Veiem les respostes a la il·lustració 14. L'opinió de dones i homes quant a aquest aspecte és ben diferent. El 100% dels homes respon que sí, mentre que només un terç de les dones dona aquesta resposta a la pregunta. El 50% de les dones considera que a l'ajuntament no s'afavoreix amb accions concretes un entorn de treball lliure d'assetjament sexual o per raó de sexe, i el 16,67% no expressa cap opinió sobre el tema.



Il·lustració 13. Enquesta, pregunta 11. Valoreu el vostre grau d'acord amb l'afirmació següent: " A l'Ajuntament de Pont de Molins, percebeu que s'afavoreix amb accions concretes un entorn lliure d'assetjament sexual o per raó de sexe?" Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta.

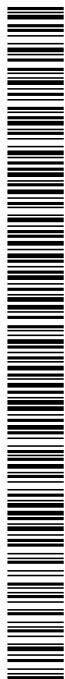
CONEXEMENT DE LES PERSONES SOBRE QUÈ FER O A QUI DIRIGIR-SE EN CAS DE PATIR ASSETJAMENT SEXUAL I/O ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

En aquest apartat valorem, també a través de l'enquesta i les entrevistes, si les persones que treballen a l'Ajuntament de Pont de Molins sabrien com actuar davant d'un cas d'assetjament sexual o per raó de sexe. Les respostes es mostren a la il·lustració 15. La mitjana i la mediana de les valoracions de les dones coincideixen en el 7,5. Quant a les respostes dels homes, la mitjana i la mediana de les seves valoracions són 8.

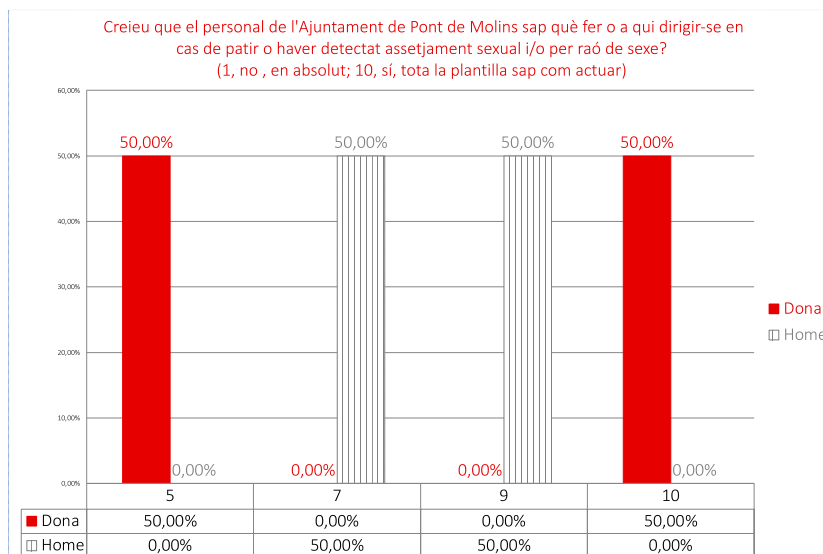


SIGNATURES

1.- Xavier López Cumbriu (SIG) (Aprovat per la Mesa General de Negociació de l'Ajuntament de Pont de Molins el 13.04.2022; i pel Ple de l'Ajuntament en sessió de data 25.05.2022. CERTIFICADO: el secretari-interventor accidental), 31/05/2022 10:44



Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Pont de Molins



Il·lustració 14. Enquesta, pregunta 13. Creieu que el personal de l'Ajuntament de Pont de Molins sap què fer o a qui dirigir-se en cas de patir o haver detectat assetjament sexual i/o per raó de sexe? Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta.

Complementàriament, a les entrevistes, es manifesta que, davant d'un cas d'assetjament, no totes les persones sabrien com actuar.

EXISTÈNCIA DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL I/O ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

A l'Ajuntament de Pont de Molins no s'ha instruït cap cas d'assetjament sexual o per raó de sexe l'últim any. Igualment, tant a l'enquesta com a les entrevistes, preguntem si s'ha vist o viscut cap cas d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe en l'últim any. El 100% de les dones i dels homes responen que no.

CONCLUSIONS DE L'ÀMBIT PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

Taula 16. Conclusions sobre la prevenció d l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

PUNTS FORTS

- Consciència de la necessitat d'unes pautes d'actuació i de la sensibilització cap a l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

ÀREES DE MILLORA

- Elaboració i aprovació d'un protocol específic de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, segon indica el marc normatiu vigent. Difusió al conjunt de les empleades i empleats dels continguts del protocol, així com de les mesures preventives que s'hi incloguin.

SIGNATURES

1.- Xavier López Cumbrü (SIG) (Aprovat per la Mesa General de Negociació de l'Ajuntament de Pont de Molins el 13.04.2022; i pel Ple de l'Ajuntament en sessió de data 25.05.2022. CERTIFICADO: el secretari-interventor accidental), 31/05/2022 10:44

Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Pont de Molins

PLA D'ACCIÓ

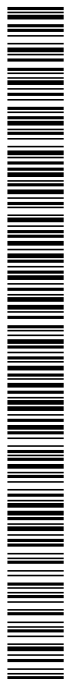
L'objectiu general del Pla d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Pont de Molins és, com ja hem expressat, definir una estratègia per avançar cap a la igualtat real de dones i homes pel que fa a les polítiques internes de l'organització. Per tal d'aconseguir-lo, una vegada identificats els obstacles a la igualtat real gràcies a la diagnosi de gènere, és necessari incorporar el compromís amb la igualtat real entre dones i homes a la cultura i les polítiques de l'organització, així com desenvolupar mesures concretes per avançar cap a la igualtat real entre dones i homes en l'organització.

Així, a partir de les necessitats detectades en la diagnosi de gènere, definim els objectius que volem assolir, les actuacions concretes a desplegar, per cada àmbit, programades en el temps, així com els indicadors de seguiment i avaluació d'aquestes accions o mesures.

Els objectius del Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Pont de Molins són:

1. Formalitzar internament el compromís polític amb la igualtat de gènere
2. Difondre i comunicar al conjunt de la plantilla el compromís de l'ajuntament amb la igualtat de gènere
3. Establir les persones i equips necessaris per impulsar, coordinar i avaluar el desenvolupament del pla intern d'igualtat de gènere.
4. Avançar cap a la sistematització del treball amb dades desagregades per sexe
5. Fer visible i accessible el treball i els materials sobre igualtat de gènere al portal web de l'ajuntament
6. Incorporar la perspectiva de gènere en els processos d'accés i de promoció a l'organització
7. Oferir formació sobre igualtat i perspectiva de gènere, inclòs ús inclusiu i no sexista del llenguatge, a càrrecs polítics, funcionariat i personal laboral de l'ajuntament
8. Transparència i avenç cap a la igualtat retributiva
9. Garantir un entorn laboral lliure d'assetjament sexual o per raó de sexe
10. Treballar perquè es coneguin les mesures d'equilibri entre la vida personal, familiar i laboral

Els objectius es concreten en dinou accions. Expressem a continuació, en forma de fitxa, els detalls de cadascuna d'elles. Per cada acció proposada indiquem: breu descripció, objectiu, departament o persona responsable, programació en el temps i prioritat, recursos necessaris, indicadors de seguiment o avaluació, així com els canals de comunicació o difusió.



SIGNATURES

1.- Xavier López Cumbriu (SIG) (Aprovat per la Mesa General de Negociació de l'Ajuntament de Pont de Molins el 13.04.2022; i pel Ple de l'Ajuntament en sessió de data 25.05.2022. CERTIFICADO: el secretari-interventor accidental), 31/05/2022 10:44

Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Pont de Molins

Objectiu 1.

Formalitzar internament el compromís polític de l'Ajuntament de Pont de Molins amb la igualtat de gènere

Àmbit. Cultura, gestió i polítiques d'igualtat

Àrea responsable: Ple municipal

ACCIÓ	OBJECTIUS ESPECÍFICS	INDICADORS	CALENDARI
1. Aprovació del I Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Pont de Molins	-Formalitzar el compromís amb el desenvolupament del PIIG	-S'ha aprovat el PIIG al Ple	Primer semestre 2022
2. Redacció i publicació d'un document de compromís amb la implementació del pla aprovat	-Sensibilització i informació al conjunt de càrrecs polítics, empleades i empleats de l'ajuntament -Comunicació del compromís amb la igualtat de gènere al conjunt de la plantilla	-Publicació al web -Difusió per correu electrònic	Primer semestre 2022

COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ DE LES ACCIONS

Web, correu electrònic, reunió presencial o per videoconferència

RECURSOS NECESSARIS No són necessaris recursos extraordinaris



SIGNATURES

1.- Xavier López Cumbrü (SIG) (Aprovat per la Mesa General de Negociació de l'Ajuntament de Pont de Molins el 13.04.2022; i pel Ple de l'Ajuntament en sessió de data 25.05.2022. CERTIFICADO: el secretari-interventor accidental), 31/05/2022 10:44

Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Pont de Molins

Objectiu 2

Difondre i comunicar al conjunt de la plantilla el compromís de l'Ajuntament de Pont de Molins amb la igualtat de gènere

Àmbit. Cultura i polítiques d'igualtat

Àrea responsable: Alcaldia / Àrea igualtat / Comissió igualtat

ACCIÓ	OBJECTIUS ESPECÍFICS	INDICADORS	CALENDARI
3. Difusió dels continguts del Pla intern d'igualtat de gènere al conjunt dels càrrecs i de la plantilla	-Sensibilització i informació al conjunt de càrrecs i personal de l'ajuntament -Fer visibles les polítiques d'igualtat de gènere que l'ajuntament desplega	-Reunió per difondre els continguts del pla celebrada -Publicació al web de l'ajuntament	Primer semestre 2022
4. Difusió progressiva de les accions del pla d'igualtat que s'implementin		S'ha informat, a través de la publicació al portal web, del desenvolupament de les accions del pla intern d'igualtat de gènere	Cada vegada que una acció es porti a terme

Canals de comunicació i difusió: web, correu electrònic

Recursos necessaris: No són necessaris recursos extraordinaris



Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Pont de Molins

Objectiu 3

Comptar amb les persones i equips necessaris per impulsar, coordinar i avaluar el desenvolupament del Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Pont de Molins

Àmbit. Cultura i polítiques d'igualtat

Àrea responsable: Comissió d'igualtat

ACCIÓ	OBJECTIUS ESPECÍFICS	INDICADORS	CALENDARI
5. Establir la persona de referència encarregada de la coordinació la implementació del PIIG	-Assegurar la coordinació i l'impuls de la implementació del pla	-Nomenada la persona de referència	Primer semestre 2022
6. Constituir i aprovar la comissió de seguiment	-Comptar amb l'equip de treball pel seguiment de la implementació del pla	-Acta de constitució de la comissió -Nombre de reunions anuals de la comissió acordades	Primer semestre 2022
7. Establir un sistema de seguiment i avaluació de la implementació del pla	-Seguiment i avaluació de les accions que progressivament desenvolupin	-S'han establert les eines de seguiment i avaluació periòdica del pla (fulls càlcul, actes, periodicitat de les reunions)	Primer semestre 2022
Canals de comunicació i difusió: web, correu electrònic			
Recursos necessaris: No són necessaris recursos addicionals			

SIGNATURES

1.- Xavier López Cumbrü (SIG) (Aprovat per la Mesa General de Negociació de l'Ajuntament de Pont de Molins el 13.04.2022; i pel Ple de l'Ajuntament en sessió de data 25.05.2022. CERTIFICADO: el secretari-interventor accidental), 31/05/2022 10:44

Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Pont de Molins

Objectiu 4

Avançar cap a la sistematització del treball amb dades desagregades per gènere

Àmbit. Cultura i polítiques d'igualtat

Àrea responsable: Totes les àrees de treball

ACCIÓ	INDICADORS	CALENDARI
8. En la mesura de les possibilitats de l'Ajuntament de Pont de Molins, incloure les variables sexe o gènere en les recollides de dades internes i en els formularis	-Nombre de formularis que s'hi han avaluat i adaptat, en paper i en línia	2023-2025
Canals de comunicació i difusió: web		
Recursos necessaris: Possible revisió d'eines informàtiques		

SIGNATURES

1.- Xavier López Cumbrü (SIG) (Aprovat per la Mesa General de Negociació de l'Ajuntament de Pont de Molins el 13.04.2022; i pel Ple de l'Ajuntament en sessió de data 25.05.2022. CERTIFICADO: el secretari-interventor accidental), 31/05/2022 10:44

Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Pont de Molins

Objectiu 5

Fer visible i accessible el treball i els materials sobre igualtat de gènere al portal web de l'ajuntament

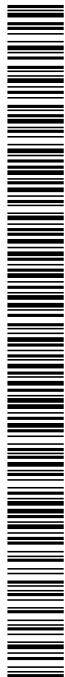
Àmbit. Cultura, gestió i polítiques d'igualtat. Formació

Àrees responsables. Àrea igualtat, comunicació

ACCIÓ	OBJECTIUS ESPECÍFICS	INDICADORS	CALENDARI
9. Publicació al web de l'ajuntament de les accions relacionades amb la igualtat de gènere, incloses les relatives a la implementació del pla intern d'igualtat de gènere	-Sensibilització -Formació	-El portal web s'ha actualitzat cada vegada que hi ha hagut un nou contingut o recurs a incorporar	2022-2025

Canals de comunicació i difusió: web

Recursos necessaris: no són necessaris recursos addicionals



SIGNATURES

1.- Xavier López Cumbrü (SIG) (Aprovat per la Mesa General de Negociació de l'Ajuntament de Pont de Molins el 13.04.2022; i pel Ple de l'Ajuntament en sessió de data 25.05.2022. CERTIFICADO: el secretari-interventor accidental), 31/05/2022 10:44

Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Pont de Molins

Objectiu 6

Incorporar la perspectiva de gènere en els processos d'accés i promoció a l'Ajuntament de Pont de Molins

Àmbit. Accés, formació, promoció i desenvolupament professional

Àrees responsables: Recursos humans

ACCIÓ	OBJECTIUS ESPECÍFICS	INDICADORS	CALENDARI
10. En la mesura de les possibilitats de l'ajuntament, revisió dels textos i de l'ús del llenguatge en les bases de les convocatòries de selecció i promoció	-Garantir un ús inclusiu i no sexista del llenguatge en les bases dels processos de selecció i promoció -Cura de les convocatòries per tal de fer visibles les dones -Promoure la igualtat i la diversitat en la contractació i promoció de personal	-Nombre de bases de convocatòries revisades	Al llarg de la vigència del pla

Canals de comunicació i difusió: web

Recursos necessaris: no són necessaris recursos addicionals



SIGNATURES

1.- Xavier López Cumbrú (SIG) (Aprovat per la Mesa General de Negociació de l'Ajuntament de Pont de Molins el 13.04.2022; i pel Ple de l'Ajuntament en sessió de data 25.05.2022. CERTIFICADO: el secretari-interventor accidental), 31/05/2022 10:44

Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Pont de Molins

Objectiu 7

Oferir formació sobre igualtat i perspectiva de gènere, inclòs ús inclusiu i no sexista del llenguatge, a càrrecs polítics i personal de l'ajuntament

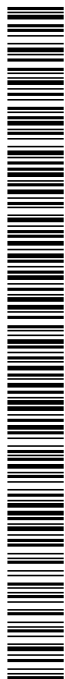
Àmbits. Formació, llenguatge no sexista

Àrea responsable. Formació, recursos humans

ACCIÓ	OBJECTIUS ESPECÍFICS	INDICADORS	CALENDARI
11. Formar l'equip de govern i el personal en igualtat de gènere	-Incorporar la formació específica en igualtat de gènere a les opcions de formació de l'ajuntament. -Intentar que totes les persones que treballen a l'organització, especialment les persones clau, hagin rebut formació sobre igualtat de gènere,	-Registre de les activitats formatives, per exemple en un full de càlcul: accions formatives, continguts, participants, etc.	-Almenys una acció formativa en el període de vigència del pla d'igualtat a realitzar per cada persona
12. Formar l'equip de govern i el personal en llenguatge inclusiu, no androcèntric ni sexista	-Incloent-hi sobre ús inclusiu i no sexista del llenguatge -Avançar cap a la normalització de l'ús no androcèntric ni sexista del llenguatge -Garantir que la documentació relativa als processos de selecció es redacta amb llenguatge no sexista i inclusiu	-Registre de les activitats formatives, per exemple en un full de càlcul: accions formatives, continguts, participants, etc.	-Almenys una acció formativa en el període de vigència del pla d'igualtat a realitzar per cada persona

Canals de comunicació i difusió: Web, xarxes

Recursos necessaris: Recursos formatius Generalitat Catalunya, com ara Escola Administració Pública o Departament d'Igualtat i Feminismes. Possibilitat contractació externa



SIGNATURES

1.- Xavier López Cumbrú (SIG) (Aprovat per la Mesa General de Negociació de l'Ajuntament de Pont de Molins el 13.04.2022; i pel Ple de l'Ajuntament en sessió de data 25.05.2022. CERTIFICADO: el secretari-interventor accidental), 31/05/2022 10:44

Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Pont de Molins

Objectiu 7

Oferir formació sobre igualtat i perspectiva de gènere, inclòs ús inclusiu i no sexista del llenguatge, a càrrecs polítics, funcionariat i personal laboral de l'ajuntament

Àmbits. Formació, llenguatge no sexista

Àrea responsable. Formació, recursos humans

ACCIÓ	OBJECTIUS ESPECÍFICS	INDICADORS	CALENDARI
13. Desplegament del sistema de gestió de la formació quan estigui enllestit	<ul style="list-style-type: none"> -Garantir el recull de dades necessàries per tal d'avaluar la participació i els continguts relatius a les accions formatives -Garantir que totes les persones que treballen a l'ajuntament compten amb recursos per fomentar la igualtat de gènere en l'àmbit laboral 	<ul style="list-style-type: none"> -Aprovació del sistema de registre -Nomenament, si escau, de la persona o persones a càrrec del registre de les accions formatives 	2022

Canals de comunicació i difusió: Web, xarxes

Recursos necessaris: Recursos formatius Generalitat Catalunya, com ara Escola Administració Pública o Departament d'Igualtat i Feminismes. Possibilitat contractació externa

SIGNATURES

1.- Xavier López Cumbrú (SIG) (Aprovat per la Mesa General de Negociació de l'Ajuntament de Pont de Molins el 13.04.2022; i pel Ple de l'Ajuntament en sessió de data 25.05.2022. CERTIFICADO: el secretari-interventor accidental), 31/05/2022 10:44

Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Pont de Molins

Objectiu 8

Transparència i avenç cap a la igualtat retributiva

Àmbits. Condicions laborals, retribució

Àrea responsable: Recursos humans

ACCIÓ	OBJECTIUS ESPECÍFICS	INDICADORS	CALENDARI
14. Desenvolupament auditoria retributiva segons RD 902/2020, del 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes	-Avaluació de llocs de treball amb perspectiva de gènere -Contribuir a la transparència retributiva i a assolir iguals retribucions per llocs d'igual valor.	-Elaborada l'auditoria retributiva	Durant la vigència del pla
15. Elaboració anual del registre retributiu segons RD 902/2020, del 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes	-Contribuir a la transparència retributiva i a assolir iguals retribucions per llocs d'igual valor -Conèixer detalladament com contribueixen els diferents components de la massa retributiva a la bretxa salarial	-Informe de registre retributiu anual, almenys relatiu al personal laboral	1 ^{er} trimestre de cada any sobre dades de l'any anterior

Canals de comunicació i difusió: Web

Recursos necessaris: Possibilitat contractació externa

Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Pont de Molins

Objectiu 9

Garantir un entorn laboral lliure d'assetjament sexual o per raó de sexe

Àmbit. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual o per raó de sexe

Àrea responsable: Recursos humans, Àrea Igualtat

ACCIÓ	OBJECTIUS ESPECÍFICS	INDICADORS	CALENDARI
16. Elaboració d'un protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe segons el marc normatiu vigent	-Garantir un entorn de treball lliure d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual i d'identitat de gènere	-El protocol s'ha elaborat i s'ha aprovat	Primer semestre 2022
17. Sessió informativa de difusió dels continguts del protocol prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual o, per raó de sexe, que inclogui la informació sobre les accions formatives relacionades amb el document	Garantir que la plantilla coneix i recorda les mesures de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i d'identitat de gènere	-Acta desenvolupament de la sessió amb registre d'assistents i continguts tractats	Primer semestre 2022
18. Recordatori periòdic dels continguts del protocol prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual o, per raó de sexe, que inclogui la informació sobre les accions formatives relacionades amb el document	sexual o per raó de sexe del protocol aprovat -Sensibilització	-Publicacions al web -Protocol publicat al web	Anualment
Canals de comunicació i difusió: Web			
Recursos necessaris: No són necessaris recursos addicionals			



SIGNATURES

1.- Xavier López Cumbrú (SIG) (Aprovat per la Mesa General de Negociació de l'Ajuntament de Pont de Molins el 13.04.2022; i pel Ple de l'Ajuntament en sessió de data 25.05.2022. CERTIFICADO: el secretari-interventor accidental), 31/05/2022 10:44

Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Pont de Molins

Objectiu 10

Treballar perquè es coneguin les mesures d'equilibri entre la vida personal, familiar i laboral

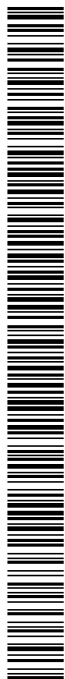
Àmbit. Temps de treball i corresponsabilitat

Àrea responsable: Recursos humans

ACCIÓ	OBJECTIUS ESPECÍFICS	INDICADORS	CALENDARI
19. Recordatori periòdic de les mesures d'equilibri entre la vida personal, familiar i laboral	<p>Coneixement de les mesures de conciliació existents per la plantilla</p> <p>Millora de l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral</p>	<p>-Publicacions al web</p> <p>-Correu electrònic</p>	Anualment

Canals de comunicació i difusió: Web

Recursos necessaris: No són necessaris recursos addicionals





Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Pont de Molins

GLOSSARI

Aquest recull de definicions de conceptes vinculats amb la igualtat de gènere està extret de la *Guia pràctica de diagnosi. Igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions*, de la *Guia per al disseny i per la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats als ajuntaments* i de l'informe *La situació de desigualtat salarial a Catalunya entre dones i homes*. Tots tres documents estan publicats per la Generalitat de Catalunya (vegeu bibliografia).

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

Assetjament sexual. Qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual, que s'exerceix amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment si li crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu, sens perjudici del que estableix el Codi penal i segons el que disposa l'article 5 de la Llei 5/2008.

Assetjament per raó de sexe. Qualsevol comportament que, per motiu del sexe d'una persona, s'exerceix amb la finalitat d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest, o que provoca aquests mateixos efectes, segons el que disposa l'article 5 de la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

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

Bretxa salarial. Diferència entre el salari mitjà dels homes i de les dones.

Corresponsabilitat en el treball reproductiu. Participació equilibrada de dones i homes en cadascuna de les tasques i responsabilitats de la vida familiar, tant del treball domèstic com de la cura de persones dependents.

Dades segregades per sexe. Conjunt de dades i informacions estadístiques desglossades per sexe, la qual cosa permet fer una anàlisi comparativa entre dones i homes per tal de detectar les diferències de gènere i les possibles discriminacions.

Discriminació directa. Retribució diferent per a dones i homes que presenten unes mateixes característiques personals i professionals. L'única variable observable que determina una remuneració diferent, en aquest cas, és el sexe.



Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Pont de Molins

Discriminació indirecta. Diferència salarial que s'explica per determinades característiques personals i laborals diferents entre homes i dones, així com per altres factors de caràcter sociològic. Aquesta discriminació sorgeix sovint per trets o pràctiques aparentment neutres que poden situar un dels col·lectius en una situació de desavantatge respecte de l'altre.

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

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

Divisió sexual del treball. Repartiment social de tasques en funció del sexe, segons el qual històricament s'assigna a les dones el treball reproductiu i als homes el treball productiu.

Doble jornada. Suma de la jornada laboral remunerada i una jornada posterior dedicada principalment a les tasques de la llar i a la cura de persones dependents.

Doble presència. Presència d'una dona al lloc de treball on duu a terme la tasca d'assalariada mentre s'ocupa també de la major part del treball reproductiu.

Estereotip de gènere. És un conjunt d'actituds, de clixés, de concepcions, d'opinions o d'imatges convencionals, simplificades, generalitzades i moltes vegades equivocades, que adjudiquen característiques, capacitats i comportaments a les dones i als homes. Són simplistes i uniformitzen les persones.

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

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

Gènere. Construcció social i cultural basada en les diferències biològiques entre els sexes que assigna diferents característiques emocionals, intel·lectuals i de comportament a dones i homes, variables segons la societat i l'època històrica. A partir d'aquestes diferències biològiques, el gènere configura les relacions socials i de poder entre homes i dones.

SIGNATURES

1.- Xavier López Cumbrü (SIG) (Aprovat per la Mesa General de Negociació de l'Ajuntament de Pont de Molins el 13.04.2022; i pel Ple de l'Ajuntament en sessió de data 25.05.2022. CERTIFICADO: el secretari-interventor accidental), 31/05/2022 10:44

Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Pont de Molins

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

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

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

Paritat. Presència equilibrada de dones i homes als diferents àmbits de la societat, sense que hi hagi cap privilegi o discriminació. Aquest equilibri consisteix en el fet que cap dels dos sexes no sigui representat per més del 60% ni menys del 40%.

Perspectiva de gènere. La presa en consideració de les diferències entre dones i homes en un àmbit o una activitat per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, tenint en compte la manera en què les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten les dones. La perspectiva de gènere permet visualitzar dones i homes en llur dimensió biològica, psicològica, històrica, social i cultural, i també permet de trobar línies de reflexió i d'actuació per erradicar les desigualtats.

Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Conjunt d'estratègies destinades a assolir la igualtat real entre dones i homes, eliminant els estereotips, les actituds i els obstacles en qualsevol àmbit.

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

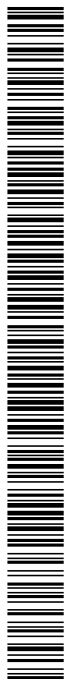
Representació paritària. La situació que garanteix una presència de dones i homes segons la qual cap sexe no supera el 60% del conjunt de persones a què es refereix ni és inferior al 40%, i que ha de tendir a assolir el 50% de persones de cada sexe.

Rol de gènere. Comportament que, en una societat concreta, s'espera d'una persona per raó del seu sexe. Generalment, una persona assumeix els rols de gènere i construeix la seva psicologia, afectivitat i autoestima al voltant d'aquests rols.

Segregació horitzontal de l'ocupació. Distribució no uniforme d'homes i dones en un sector d'activitat determinat. Generalment, la segregació horitzontal de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball que es caracteritzen per una remuneració i un valor social inferiors i que són en bona part una prolongació de les activitats que fan en l'àmbit domèstic.

Segregació vertical de l'ocupació. Distribució no uniforme d'homes i dones en nivells diferents d'activitats. Generalment, la segregació vertical de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball de menor responsabilitat.





Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Pont de Molins

Sensibilització en gènere. Procés que genera un canvi d'actitud envers la igualtat de gènere després del reconeixement que existeix la discriminació per raó de sexe.

Sexe. Atribut innat de les persones determinat per la naturalesa que estableix diferències físiques, biològiques i anatòmiques entre dones i homes.

Sexisme en el llenguatge. Atribució de característiques no inherents a la llengua, a la seva estructura i al seu funcionament, que responen a qüestions de transmissió cultural.

Sostre de vidre. Barrera invisible que dificulta l'accés de les dones al poder, als nivells de decisió i als nivells més alts de responsabilitat d'una empresa o organització a causa dels prejudicis envers les seves capacitats professionals.

Subocupació. Fenomen que es produeix quan una persona ocupa un lloc de treball de categoria inferior a la seva qualificació professional. Aquest fenomen és majoritàriament femení.

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

Terra enganxós. Barrera invisible que es basa en les tasques i càrregues que culturalment s'associen a les dones, les quals impedeixen el desenvolupament de la seva carrera professional en igualtat de condicions que els homes.

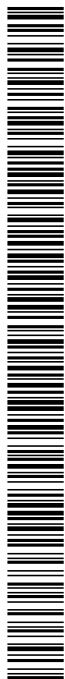
Transversalitat de gènere. Integració sistemàtica de la igualtat d'oportunitats de dones i homes en l'organització i en la seva cultura, en els programes, en les polítiques i en les pràctiques a tots els nivells. La transversalitat de gènere implica incorporar la perspectiva de gènere en totes les polítiques i les actuacions per tenir en compte les necessitats i els interessos tant de les dones com dels homes.

Treball domèstic i de cura de persones. El conjunt d'activitats no remunerades relacionades amb el treball domèstic i amb l'atenció i la cura de membres de la família, que és a la base del treball de mercat pel fet de fer possible que les persones es mantinguin en les millors condicions de salut i formació per poder ser productives al mercat de treball o per poder-ho ser en el futur. El treball domèstic i de cura de persones, que tradicionalment s'ha assignat a les dones, comprèn, entre altres tasques, les d'higiene i manteniment de la llar; l'economia domèstica; la cura, entre d'altres, de les criatures i de les persones dependents; la gestió dels afers mèdics i escolars o formatius, i, en general, totes les accions que persegueixen el benestar del nucli familiar.

Violència masclista. Violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder

SIGNATURES

1.- Xavier López Cumbrü (SIG) (Aprovat per la Mesa General de Negociació de l'Ajuntament de Pont de Molins el 13.04.2022; i pel Ple de l'Ajuntament en sessió de data 25.05.2022. CERTIFICO: el secretari-interventor accidental), 31/05/2022 10:44



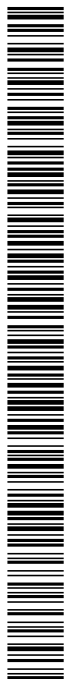
Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Pont de Molins

dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, tingui com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat.

Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Pont de Molins

BIBLIOGRAFIA

- o *Actualitat normativa* [en línia]. Diputació de Barcelona. Igualtat i ciutadania. Polítiques d'igualtat. <https://www.diba.cat/web/politiques-igualtat/actualitat-normativa> [última data de consulta, 9 març 2021]
- o *Ajuntament de Pont de Molins* [en línia] <http://www.pontdemolins.cat/> [última data de consulta, 13 de març 2022]
- o Col·lectiu Punt 6. Urbanismo feminista. Por una transformación radical de los espacios de vida. Barcelona, 2019, Virus Editorial.
- o Escapa Garrachón, Rosa; Martínez Ten, Luz. *10 perquè per la igualtat* (2009) [en línia]. Barcelona, Generalitat de Catalunya. Departament de Treball. https://treball.gencat.cat/web/.content/24_igualtat/Recursos/Eines/Estudis_igualtat/Documents/10_perques_igualtat_cat.pdf
- o Federici, Silvia. *Bruixes, caça de bruixes i dones*. Manresa: Tigre de paper, febrer 2020.
- o Gaya Quiñonero, Mar (2019) [2ª edició]. *Guia pràctica de diagnosi. Igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions*. Barcelona, Generalitat de Catalunya. Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Àrea d'Igualtat d'Oportunitats. Disponible en línia a https://treball.gencat.cat/web/.content/24_igualtat/Plans_igualtat/Diagnosi/Guia-digualtat-de-dones-i-homes-a-empreses-i-organitzacions.pdf
- o Gaya Quiñonero, Mar. *Registre retributiu i càlcul de la bretxa salarial*. Material docent del taller en línia sobre registre retributiu i bretxa salarial. Barcelona: Generalitat de Catalunya, 2021.
- o Gaya Quiñonero, Mar. *Registre retributiu. Guia per a elaborar el registre retributiu i càlcul de la bretxa* [en línia]. Generalitat de Catalunya. Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, 2021. Disponible en línia a: https://treball.gencat.cat/web/.content/24_igualtat/Plans_igualtat/Guia-Registre-salarial.pdf
- o Generalitat de Catalunya (2011). *Guia d'usos no sexistes de la llengua en els textos de l'Administració de la Generalitat de Catalunya*. Barcelona, Generalitat de Catalunya, Departament de Cultura, Direcció General de Política Lingüística. Disponible en línia a: <https://llengua.gencat.cat/permalink/c2f7c918-5382-11e4-8f3f-000c29cdf219>
- o *Cures, temps i treballs* [en línia]. Departament d'Igualtat i Feminismes. Generalitat de Catalunya: <https://igualtat.gencat.cat/ca/ambits-dactuacio/cures-temps-i-treballs/> [última data de consulta, 11 de març de 2022]
- o Lledó, Eulàlia (2005). *De llengua, diferència i context*. Barcelona: Quaderns de l'institut. Generalitat de Catalunya, Institut Català de les Dones. Disponible en línia a https://dones.gencat.cat/web/.content/03_ambits/docs/publicacions_quaderns03.pdf



SIGNATURES

1.- Xavier López Cumbriu (SIG) (Aprovat per la Mesa General de Negociació de l'Ajuntament de Pont de Molins el 13.04.2022; i pel Ple de l'Ajuntament en sessió de data 25.05.2022. CERTIFICADO: el secretari-interventor accidental), 31/05/2022 10:44

Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Pont de Molins

- Marçal, Heura; Kelso, Fiona; Nogués, Mercè (2011) [2ª edició]. *Guia per a l'ús no sexista del llenguatge a la Universitat Autònoma de Barcelona*. Barcelona: Universitat de Barcelona, Servei de Llengües i Observatori per a la igualtat. Disponible en línia a <https://www.uab.cat/doc/llenguatge>
- Martínez Costa, Carme; Calvet Puig, Maria Dolors; Lusa Garcia, Amaia; Tura Solvas, Marta. *Guia per al disseny i per a la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats als ajuntaments*. Barcelona: Col·lecció Eines. Generalitat de Catalunya, Institut Català de les Dones. Disponible en línia a https://dones.gencat.cat/web/.content/03_ambits/docs/publicacions_eines06.pdf
- Observatori del Treball i Model Productiu. *La situació de desigualtat salarial a Catalunya entre dones i homes*. Barcelona, 2021: Generalitat de Catalunya, Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. Disponible en línia a <https://govern.cat/govern/docs/2021/02/18/10/21/4d624215-499a-4c73-aaad-baf376f55192.pdf>
- OMS. *Objetivos de desarrollo sostenible* [en línia]. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/sustainable-development-goals/> [última data de consulta, 27 desembre 2021]
- Optimot. Consultes lingüístiques [en línia]. Generalitat de Catalunya. <https://aplicacions.llengua.gencat.cat/llc/AppJava/index.html>
- Secretaria de Funció Pública i Modernització de l'Administració. Departament de Governació i Administracions Públiques. Generalitat de Catalunya (2010) *Guia per al disseny i la implantació del pla d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones de l'Administració de la Generalitat de Catalunya*. Barcelona: Escola d'Administració Pública de Catalunya, col·lecció Eines per als recursos humans. Disponible a: http://eapc.gencat.cat/web/.content/home/publicacions/col_leccio_eines_per_als_recursos_humans/04._guia_per_a_l_eradicaci_de_l_assetjament_sexual/einesrh04.pdf [última data de consulta, 25 agost 2021]
- Secretaria de Política Lingüística. Institut Català de la Dona (2005). *Marcar les diferències: la representació d'homes i dones a la llengua*. Barcelona: Generalitat de Catalunya. Departament de la Presidència. Disponible en línia a <https://llengua.gencat.cat/permalink/c8d39276-5382-11e4-8f3f-000c29cdf219>
- Subdirecció General de Programes d'Igualtat entre dones i homes en el Treball (2009). *Les 6 "i" de la igualtat: mètode de gestió de la igualtat d'oportunitats a les empreses*. Barcelona: Generalitat de Catalunya, Departament de Treball. Disponible en línia a: https://treball.gencat.cat/web/.content/03_-_centre_de_documentacio/documents/01_-_publicacions/03_-_igualtat_d_oportunitats/arxius/les_6_i_de_la_igualtat_.pdf



Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Pont de Molins

ANNEXOS

ANNEX 1. CONTINGUT DE L'ENQUESTA EN LÍNIA

L'enquesta en línia consta de preguntes de resposta obligatòria (les preguntes tancades d'una sola resposta) i de preguntes opcionals (les preguntes obertes, en què es demanen comentaris). El contingut de l'enquesta en línia, dissenyada en l'eina Formularis de Google, és el següent:

Text d'introducció:

Us demanem de participar en aquesta breu enquesta, anònima i confidencial, que es respon en pocs minuts. Aquest formulari ens ajudarà a disposar d'informació valuosa per arribar a la diagnosi d'igualtat de gènere, així com per desenvolupar el posterior Pla intern d'igualtat de l'Ajuntament de Pont de Molins.

A l'enquesta hi ha preguntes de resposta única i preguntes obertes. En cas que no estigueu completament d'acord amb les opcions de resposta d'alguna pregunta, seleccioneu aquella amb què sintonitzeu més.

Gràcies per la vostra col·laboració

Preguntes:

- Identitat de gènere: dona, home, persona no binària.
 - Sexe: femení, masculí.
 - Responsabilitat a l'Ajuntament de Pont de Molins: càrrec polític, plantilla.
1. Valoreu el vostre grau d'acord amb l'afirmació següent: "La igualtat entre gèneres (dona, home, persona no binària) és una de les prioritats de l'Ajuntament de Pont de Molins". Opcions de resposta, escala: 1, totalment en desacord; 10, totalment d'acord.
 2. Diríeu que l'Ajuntament de Pont de Molins impulsa la igualtat de gènere entre el personal que hi treballa amb accions concretes? Opcions de resposta: sí, no, no sap/no respon.

Si la resposta anterior ha estat afirmativa, podeu descriure breument un exemple d'acció per promoure la igualtat de gènere entre la plantilla de l'Ajuntament de Pont de Molins?

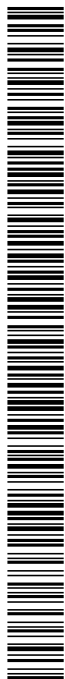
3. Heu vist o viscut alguna vegada un conflicte relacionat amb la vulneració de la igualtat de gènere a l'Ajuntament de Pont de Molins? Opcions de resposta: sí, no.
4. Creieu que és necessari un pla d'igualtat de gènere per l'Ajuntament de Pont de Molins? Opcions de resposta: sí, no.

SIGNATURES

1.- Xavier López Cumbriu (SIG) (Aprovat per la Mesa General de Negociació de l'Ajuntament de Pont de Molins el 13.04.2022; i pel Ple de l'Ajuntament en sessió de data 25.05.2022. CERTIFICADO: el secretari-interventor accidental), 31/05/2022 10:44

Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Pont de Molins

5. Es segreguen les dades per sexe o gènere en les funcions que desenvolupeu a l'Ajuntament de Pont de Molins? Opcions de resposta: sí, sempre; sovint; de vegades; no, mai, no sap/no respon.
6. En la vostra àrea de treball, s'utilitza llenguatge inclusiu, no androcèntric ni sexista? Opcions de resposta: sí, sempre; sovint; de vegades; no, mai; no sap/no respon.
7. Valoreu el vostre grau d'acord amb la següent afirmació: "A l'Ajuntament de Pont de Molins, dones, persones no binàries i homes tenen les mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció". Opcions de resposta, escala: 1, totalment en desacord; 10, totalment d'acord.
8. Valoreu el vostre grau d'acord amb la següent afirmació: "A l'Ajuntament de Pont de Molins les possibilitats de promoció i desenvolupament professional són les mateixes per dones, persones no binàries i homes". Opcions de resposta, escala: 1, totalment en desacord; 10, totalment d'acord.
9. Indiqueu el vostre grau d'acord amb la següent afirmació: "Les possibilitats d'accés a la formació interna /contínua a l'Ajuntament de Pont de Molins són les mateixes per dones, persones no binàries i homes". Opcions de resposta, escala: 1, totalment en desacord; 10, totalment d'acord.
10. Marqueu el vostre grau d'acord amb la següent afirmació: "A l'Ajuntament de Pont de Molins, dones, homes i persones no binàries, perceben la mateixa retribució si tenen la mateixa categoria laboral". Opcions de resposta, escala: 1, totalment en desacord; 10, totalment d'acord.
11. A l'Ajuntament de Pont de Molins, percebeu que s'afavoreix amb accions concretes un entorn de treball lliure d'assetjament sexual o per raó de sexe? Opcions de resposta, escala: 1, totalment en desacord; 10, totalment d'acord.
12. Heu viscut o vist alguna situació d'assetjament sexual o per raó de sexe a l'Ajuntament de Pont de Molins? Opcions de resposta: sí, no, no sap / no respon.
En cas afirmatiu, podríeu explicar la situació i, aproximadament, quan es va produir?
Com valoreu la resposta de l'Ajuntament de Pont de Molins cap a aquesta situació?
13. Creieu que el personal de l'Ajuntament de Pont de Molins sap què fer o a qui dirigir-se en cas de patir o haver detectat assetjament sexual i/o per raó de sexe? Opcions de resposta, escala: 1, no, en absolut; 10, sí, tota la plantilla sap com actuar.
14. Valoreu el vostre grau d'acord amb la següent afirmació: "Les persones que treballen a l'Ajuntament de Pont de Molins coneixen els drets laborals de les treballadores víctimes de violència masclista" Opcions de resposta, escala: 1, totalment en desacord; 10, totalment d'acord.



SIGNATURES

1.- Xavier López Cumbriu (SIG) (Aprovat per la Mesa General de Negociació de l'Ajuntament de Pont de Molins el 13.04.2022; i pel Ple de l'Ajuntament en sessió de data 25.05.2022. CERTIFICO: el secretari-interventor accidental), 31/05/2022 10:44



Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Pont de Molins

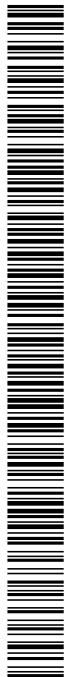
15. Penseu que a l'Ajuntament de Pont de Molins, en general, s'afavoreix l'equilibri entre la vida personal, familiar i laboral del seu personal? Opcions de resposta, escala: 1, totalment en desacord; 10, totalment d'acord.
16. Creieu que les mesures de conciliació o equilibri entre la vida personal, laboral i familiar disponibles per la plantilla de l'Ajuntament de Pont de Molins es coneixen bé? Opcions de resposta, escala: 1, no en absolut; 10, sí, es coneixen perfectament.
17. Podríeu descriure cap acció de millora de la conciliació de la vida personal, familiar i professional que sigui viable a l'Ajuntament de Pont de Molins? Resposta oberta.
18. Amb el vostre horari laboral, podeu compaginar bé vida personal, familiar i professional? Opcions de resposta: sí, no, no sap / no respon.
19. En el vostre cas, l'anomenat teletreball us ha ajudat a millorar l'equilibri entre vida familiar, personal i professional? Opcions de resposta: sí, no, no sap / no respon.
20. Enumereu els vostres suggeriments en relació amb la igualtat de gènere que identifiqueu a l'Ajuntament de Pont de Molins i que considereu el pla d'igualtat de gènere hauria de tenir en compte.
21. Afegiu qualsevol altre comentari que ens vulgueu fer arribar.

Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Pont de Molins

ANNEX 2. PREGUNTES DE LES ENTREVISTES

Les preguntes plantejades a les persones entrevistades han estat les següents:

1. Podries posar cap exemple d'acció relacionada amb la igualtat de gènere duta a terme per l'ajuntament?
2. Creus que el desenvolupament del pla intern d'igualtat de gènere i, en general, l'avenç cap a la igualtat de gènere, és una de les prioritats de l'Ajuntament de Pont de Molins?
3. I per tu, creus que és important o necessari, quina és la teva percepció?
4. Quins àmbits consideres que serien els prioritaris?
5. A l'Ajuntament de Pont de Molins perceps desigualtats per raó de gènere, desigualtats entre dones i homes? Perceps ni que sigui els anomenats "micromasclismes" o masclismes quotidians? En cas afirmatiu, podries posar-ne cap exemple?
6. En el teu àmbit de treball, es treballa amb dades desagregades per sexe?
7. L'organització, vetlla pels drets laborals de les dones víctimes de violència masclista? En cas afirmatiu, podries indicar com? Creus que l'ajuntament podria fer alguna cosa més per protegir les dones víctimes de violència masclista?
8. Trobes important intentar equilibrar la presència femenina i masculina en tots els llocs de treball?
9. En relació amb la programació i desenvolupament de la formació que s'ofereix al personal de l'ajuntament, recordes o coneixes si incorpora la perspectiva de gènere? Per exemple, s'hi empra llenguatge inclusiu?
10. El personal de l'ajuntament, ha rebut cap formació específica sobre igualtat de gènere? En cas afirmatiu, recordes quins continguts s'hi van incloure?
11. Creus que a l'ajuntament pot haver-hi bretxa salarial entre dones i homes?
12. Creus que l'ajuntament afavoreix l'equilibri entre vida familiar, personal i laboral?
13. De quina manera consideres que l'ajuntament podria ajudar a millorar aquest equilibri? Et ve al cap alguna mesura concreta?
14. Creieu que és important treballar per l'ús d'una comunicació no sexista?
15. Quina és la teua percepció en relació amb l'ús del llenguatge, oral i escrit, a l'ajuntament? Creus que, en general, s'hi fa un ús no sexista del llenguatge?
16. Coneixeu recursos per fomentar un ús no sexista del llenguatge?
17. Saps si a l'ajuntament hi ha un informe d'avaluació de riscos dels diferents llocs de treball segons la normativa de prevenció de riscos laborals?
18. Saps si l'avaluació s'ha fet amb perspectiva de gènere? Coneixes algunes de les mesures correctores implantades?
19. Ha estat necessari instruir casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, en l'últim any? En cas afirmatiu, quina ha estat la via de resolució, interna o externa?
20. Saps si a l'ajuntament hi ha un protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual o per raó de sexe? Quines mesures s'hi prenen per garantir un entorn lliure d'assetjament sexual?



Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Pont de Molins

21. Hi ha un equip destinat (persones de referència) a l'atenció de les situacions d'assetjament? Saps quines persones el componen?
22. Creus que el personal de l'ajuntament sap com detectar, prevenir, actuar en cas d'assetjament sexual o per raó de sexe?

SIGNATURES

1.- Xavier López Cumbriu (SIG) (Aprovat per la Mesa General de Negociació de l'Ajuntament de Pont de Molins el 13.04.2022; i pel Ple de l'Ajuntament en sessió de data 25.05.2022. CERTIFICADO: el secretari-interventor accidental), 31/05/2022 10:44

Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Pont de Molins

ANNEX 3. ÍNDEX DE TAULES

TAULA 1. RESPOSTES A L'ENQUESTA EN LÍNIA.	- 19 -
TAULA 2. CONCLUSIONS SOBRE CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA	- 27 -
TAULA 3. LLOCS DE TREBALL DE L'AJUNTAMENT DE PONT DE MOLINS, 2021.	- 28 -
TAULA 4. DISTRIBUCIÓ DE DONES I HOMES DEL CONJUNT DE LES EMPLEADES I EMPLEATS DE L'AJUNTAMENT DE PONT DE MOLINS PER FRANGES D'EDAT, PERCENTATGES DE DONES SOBRE EL TOTAL DE DONES I D'HOMES SOBRE EL TOTAL D'HOMES.	- 30 -
TAULA 5. DISTRIBUCIÓ DE DONES I HOMES DEL CONJUNT DE LES EMPLEADES I EMPLEATS DE L'AJUNTAMENT DE PONT DE MOLINS PER GRUP PROFESSIONAL, NOMBRE DE PERSONES (ESQUERRA) I PERCENTATGES SOBRE EL TOTAL DE PERSONES (DRETA).	- 32 -
TAULA 6. DISTRIBUCIÓ DE DONES I HOMES DEL CONJUNT DE LES EMPLEADES I EMPLEATS DE L'AJUNTAMENT DE PONT DE MOLINS PER TIPOLOGIA DE CONTRACTE, NOMBRE DE PERSONES I PERCENTATGES DE DONES SOBRE EL CONJUNT DE LES DONES I D'HOMES SOBRE EL CONJUNT DELS HOMES.	- 32 -
TAULA 7. CONCLUSIONS SOBRE CONDICIONS LABORALS	- 33 -
TAULA 8. PROCESSOS DE SELECCIÓ AJUNTAMENT DE PONT DE MOLINS, 2019-2020	- 36 -
TAULA 9. CONTRACTACIONS PER URGÈNCIA I PER OBRA I SERVEI A L'AJUNTAMENT DE PONT DE MOLINS, 2019-2021	- 37 -
TAULA 10. CONCLUSIONS SOBRE L'ACCÉS, FORMACIÓ I PROMOCIÓ A L'ORGANITZACIÓ	- 38 -
TAULA 11. MITJANES DE RETRIBUCIONS TOTALS ANUALS, DESAGREGADES PER SEXE, BRETXA SALARIAL SENSE AJUSTAR DE L'AJUNTAMENT DE PONT DE MOLINS, 2021	- 44 -
TAULA 12. MEDIANES DE RETRIBUCIONS TOTALS ANUALS, DESAGREGADES PER SEXE, BRETXA SALARIAL SENSE AJUSTAR DE L'AJUNTAMENT DE PONT DE MOLINS, 2021	- 44 -
TAULA 13. CONCLUSIONS SOBRE RETRIBUCIÓ	- 45 -
TAULA 14. CONCLUSIONS SOBRE TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT	- 48 -
TAULA 15. CONCLUSIONS SOBRE COMUNICACIÓ NO SEXISTA	- 51 -
TAULA 16. CONCLUSIONS SOBRE LA PREVENCIÓ D L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE	- 54 -

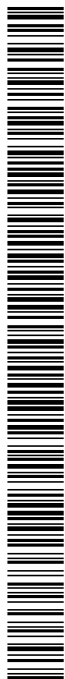
SIGNATURES

1.- Xavier López Cumbrú (SIG) (Aprovat per la Mesa General de Negociació de l'Ajuntament de Pont de Molins el 13.04.2022; i pel Ple de l'Ajuntament en sessió de data 25.05.2022. CERTIFICADO: el secretari-interventor accidental), 31/05/2022 10:44

Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Pont de Molins

ANNEX 4. ÍNDEX D'IL·LUSTRACIONS

IL·LUSTRACIÓ 1. ENQUESTA, PREGUNTA 5. ES SEGREGUEN LES DADES PER SEXE O GÈNERE EN LES FUNCIONS QUE DESENVOLUPEU A L'AJUNTAMENT DE PONT DE MOLINS? ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DELS RESULTATS DE L'ENQUESTA.	- 22 -
IL·LUSTRACIÓ 2. ENQUESTA, PREGUNTA 1. VALOREU EL VOSTRE GRAU D'ACORD AMB L'AFIRMACIÓ "LA IGUALTAT DE GÈNERE ÉS UNA DE LES PRIORITATS DE L'AJUNTAMENT DE PONT DE MOLINS". ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DELS RESULTATS DE L'ENQUESTA.	- 24 -
IL·LUSTRACIÓ 3. ENQUESTA, PREGUNTA 2. DIRÍEU QUE L'AJUNTAMENT DE PONT DE MOLINS IMPULSA LA IGUALTAT DE GÈNERE ENTRE EL PERSONAL QUE HI TREBALLA AMB ACCIONS CONCRETES? ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DELS RESULTATS DE L'ENQUESTA.	- 25 -
IL·LUSTRACIÓ 4. ENQUESTA, PREGUNTA 4. CREIEU QUE ÉS NECESSARI UN PLA D'IGUALTAT PER L'AJUNTAMENT DE PONT DE MOLINS? ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DELS RESULTATS DE L'ENQUESTA.	- 26 -
IL·LUSTRACIÓ 5. ENQUESTA, PREGUNTA 14. VALOREU EL VOSTRE GRAU D'ACORD AMB LA SEGÜENT INFORMACIÓ: "LES PERSONES QUE TREBALLEN A L'AJUNTAMENT DE PONT DE MOLINS CONEIXEN ELS DRETS LABORALS DE LES TREBALLADORES VÍCTIMES DE VIOLÈNCIA MASCLISTA". ESCALA D'OPCIÓ DE RESPOSTA: 1: TOTALMENT EN DESACORD; 10: TOTALMENT D'ACORD. ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DELS RESULTATS DE L'ENQUESTA.	- 27 -
IL·LUSTRACIÓ 6. DISTRIBUCIÓ DE DONES I HOMES DEL CONJUNT DE LES EMPLEADES I EMPLEATS DE L'AJUNTAMENT DE PONT DE MOLINS PER ANTIGUITAT, EN NOMBRE DE PERSONES. ELABORACIÓ AMB ELS FULLS DE CÀLCUL DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA A PARTIR DE LES DADES PROPORCIONADES PER L'ORGANITZACIÓ.	- 30 -
IL·LUSTRACIÓ 7. DISTRIBUCIÓ DE DONES I HOMES DEL CONJUNT DE LES EMPLEADES I EMPLEATS DE L'AJUNTAMENT DE PONT DE MOLINS PER NIVELL D'ESTUDIS FINALITZATS. ELABORACIÓ AMB ELS FULLS DE CÀLCUL DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA A PARTIR DE LES DADES PROPORCIONADES PER L'ORGANITZACIÓ.	- 31 -
IL·LUSTRACIÓ 8. ENQUESTA, PREGUNTA 7. VALOREU EL VOSTRE GRAU D'ACORD AMB LA SEGÜENT AFIRMACIÓ: "A L'AJUNTAMENT DE PONT DE MOLINS, DONES, PERSONES NO BINÀRIES I HOMES TENEN LES MATEIXES POSSIBILITATS D'ACCÉS ALS PROCESSOS DE SELECCIÓ". ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DELS RESULTATS DE L'ENQUESTA.	- 34 -
IL·LUSTRACIÓ 9. ENQUESTA, PREGUNTA 15. PENSEU QUE A L'AJUNTAMENT DE PONT DE MOLINS, EN GENERAL, S'AFAVOREIX L'EQUILIBRI ENTRE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL DEL SEU PERSONAL? ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DELS RESULTATS DE L'ENQUESTA.	- 46 -
IL·LUSTRACIÓ 10. ENQUESTA, PREGUNTA 16. CREIEU QUE LES MESURES DE CONCILIACIÓ O EQUILIBRI ENTRE LA VIDA PERSONAL, LABORAL I FAMILIAR DISPONIBLES PER LA PLANTILLA DE L'AJUNTAMENT DE PONT DE MOLINS ES CONEIXEN BÉ? ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DELS RESULTATS DE L'ENQUESTA.	- 47 -
IL·LUSTRACIÓ 11. ENQUESTA, PREGUNTA 19. EN EL VOSTRE CAS, L'ANOMENAT TELETREBALL US HA AJUDAT A MILLORAR L'EQUILIBRI ENTRE VIDA FAMILIAR, PERSONAL I PROFESSIONAL? ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DELS RESULTATS DE L'ENQUESTA.	- 48 -
IL·LUSTRACIÓ 12. ENQUESTA, PREGUNTA 6. EN LA VOSTRA ÀREA DE TREBALL, S'UTILITZA LLENGUATGE INCLUSIU, NO ANDROCÈNTRIC NI SEXISTA? ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DELS RESULTATS DE L'ENQUESTA.	- 50 -
IL·LUSTRACIÓ 13. ENQUESTA, PREGUNTA 11. VALOREU EL VOSTRE GRAU D'ACORD AMB L'AFIRMACIÓ SEGÜENT: " A L'AJUNTAMENT DE PONT DE MOLINS, PERCEBEU QUE S'AFAVOREIX AMB ACCIONS CONCRETES UN ENTORN LLIURE D'ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE?" ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DELS RESULTATS DE L'ENQUESTA.	- 53 -



Codi Segur de Verificació: 4dbdabb4-8d1e-4899-a380-14c103d0f4a3
Origen: Administració
Identificador document original: ES_L01081000_2022_16598273
Data d'impressió: 06/10/2022 09:12:26
Pàgina 81 de 82

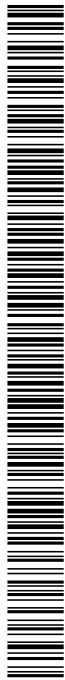
SIGNATURES
1.- Xavier López Cumbriu (SIG) (Aprovat per la Mesa General de Negociació de l'Ajuntament de Pont de Molins el 13.04.2022; i pel Ple de l'Ajuntament en sessió de data 25.05.2022. CERTIFICADO: el secretari-interventor accidental), 31/05/2022 10:44

Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Pont de Molins

IL·LUSTRACIÓ 14. ENQUESTA, PREGUNTA 13. CREIEU QUE EL PERSONAL DE 'AJUNTAMENT DE PONT DE MOLINS SAP QUÈ FER O A QUI DIRIGIR-SE EN CAS DE PATIR O HAVER DETECTAT ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE? ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DELS RESULTATS DE L'ENQUESTA. ...-
54 -

Codi Segur de Verificació: 4dbdabb4-8d1e-4899-a380-14c103d0f4a3
Origen: Administració
Identificador document original: ES_L01081000_2022_16598273
Data d'impressió: 06/10/2022 09:12:26
Pàgina 82 de 82

SIGNATURES
1.- Xavier López Cumbriu (SIG) (Aprovat per la Mesa General de Negociació de l'Ajuntament de Pont de Molins el 13.04.2022; i pel Ple de l'Ajuntament en sessió de data 25.05.2022. CERTIFICO: el secretari-interventor accidental), 31/05/2022 10:44



Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Pont de Molins

AJUNTAMENT DE PONT DE MOLINS
Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Comprovi l'autenticitat del document a <https://pontdemolins.emunicipis.ddgi.cat/OAC/ValidarDoc.jsp> - Utilitzi el 'Codi Segur de Verificació' que apareix a la capçalera.