



AJUNTAMENT DE BARBERÀ DEL VALLÈS

Pla d'Igualtat Intern, 2015-2018

Ajuntament de Barberà del Vallès

Diagnosi de gènere i Pla d'acció



Barcelona, 10 de setembre de 2014



Índex

1. Introducció	4
2. Metodologia	7
3. Marc normatiu	10
4. Objectius	14
5. Contextualització: la igualtat de gènere a l'Ajuntament de Barberà del Vallès	17
6. Diagnosi de gènere	24
6.1 Estructura global de la plantilla	24
a) Distribució per sexe i edat	24
b) Antiguitat de la plantilla	25
c) Grups i categories professionals	26
6.2 Anàlisi del perfil de les persones enquestades	29
6.3 Anàlisi per àmbits	32
a) Transversalitat de gènere.....	32
b) Representativitat	41
c) Condicions laborals.....	46
d) Prevenció de riscos laborals i assetjament sexual per raó de gènere.....	57
e) Comunicació corporativa	63
7. Relació de punts forts i punts febles	67
8. Pla d'accions, 2015-2018	72
Annexos	87
Annex 1. Jornada laboral del personal de l'Ajuntament de Barberà del Vallès.	87
Annex 2. Mesures de conciliació de l'Ajuntament de Barberà del Vallès	89
Annex 3. Documentació analitzada	91
Annex 4. Relació d'entrevistes realitzades	92
Annex 5. Composició de la Comissió d'Igualtat	93
Annex 6. Relació de taules i gràfics	94



Introducció





1. Introducció

El Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament Barberà del Vallès és una eina estratègica de treball per tal d'assolir la igualtat efectiva entre dones i homes dins l'organització. Aquesta eina estratègica forma part del conjunt de polítiques d'igualtat de gènere impulsades des del consistori i és, per tant, fruit de la seva dilatada trajectòria en aquest àmbit.

De fet, les administracions locals han esdevingut una referència pel que fa a la implementació de les polítiques d'igualtat de gènere i s'han convertit en agents de canvi pioners en la transformació cap a una societat més igualitària. La creació de Regidories d'Igualtat, l'elaboració de plans d'igualtat o la planificació de formació específica en l'àmbit de la igualtat efectiva entre les dones i els homes, han configurat les corporacions locals en un bon escenari per continuar aplicant polítiques de gènere tant vers la ciutadania com a nivell intern de l'organització.

Des de la implementació de les primeres mesures específiques per a la igualtat de gènere fins l'actualitat, els Ajuntaments han anat fent passos endavant per tal de dissenyar polítiques des d'un punt de vista més estratègic i anar paulatinament eliminant les discriminacions per raó de gènere en tots els àmbits de la societat.

Si principalment el treball desenvolupat en l'àmbit de la igualtat de gènere s'ha desenvolupat a nivell extern, enfocat a la ciutadania, es fa necessari, també, dur a terme polítiques orientades als propis ajuntaments i al seu funcionament intern. **Així, per tal d'avançar cap a polítiques d'igualtat de gènere més estructurals, cal que la perspectiva de gènere s'incorpori en el conjunt de les polítiques locals i, per tant, és essencial la implicació dels diferents departaments de l'Ajuntament.** La transversalitat de les polítiques de gènere, doncs, passa per una major incorporació de la perspectiva de gènere dins dels consistoris i un funcionament intern plenament igualitari.

Malgrat l'administració pública és concebuda com una organització igualitària on dones i homes tenen les mateixes oportunitats i les polítiques d'accés i promoció són cegues al gènere, existeixen espais de desigualtat que indiquen que les polítiques d'igualtat interna continuen sent necessàries. Aspectes com la bretxa salarial, la segregació horitzontal del treball, la poca presència de dones en categories superiors o la feminització de les mesures de conciliació en són alguns dels exemples.



Més enllà d'aquest tipus de desigualtats més objectivables, cal prendre en consideració d'altres situacions més subtils i indirectes però tanmateix influents en la situació de dones i homes dins les organitzacions. Les desigualtats menys visibles a primera vista es mostren habitualment en el marc de les relacions interpersonals i acaben formant part de la normalitat de les organitzacions, fins i tot de les Administracions Públiques.

El present Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Barberà del Vallès, 2015-2018, parteix d'una Diagnosi de gènere de la situació de l'Ajuntament que permet identificar els punts forts i punts febles de l'organització en termes d'igualtat de gènere. Recollir, produir i analitzar dades així com comprendre les diferents percepcions i discursos del personal de l'Ajuntament és imprescindible per tal de realitzar una diagnosi acurada de l'organització i comprendre la realitat del consistori en termes d'igualtat de gènere.

Només a partir d'aquesta Diagnosi de gènere es poden dissenyar i posar en marxa mesures adequades per corregir els possibles obstacles i punts febles detectats i reforçar-ne els punts forts. Implementar el Pla d'Acció, per tant, suposa dur a terme un conjunt ordenat de mesures que permetin afavorir l'assoliment de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes dins l'Ajuntament.

El **Pla d'acció compta amb un total de 62 actuacions** dividides en els 5 àmbits esmentats. Si bé cadascuna d'aquestes actuacions requereix d'uns recursos humans i econòmics per poder fer efectiva la seva implementació, el Pla d'acció ha computat només aquells costos que són imputables a tercers (sigui per una contractació directa, subcontractació, acords amb altres administracions, etc.). En aquest sentit, l'Ajuntament de Barberà del Vallès, des de cadascun dels departaments implicats, habilitaran les partides econòmiques necessàries per al desenvolupament de les activitats planificades.



Metodologia





2. Metodologia

Per tal d'elaborar un Pla d'Igualtat Intern adequat a la realitat de l'Ajuntament de Barberà del Vallès, cal il·lustrar, amb dades concretes, els diferents àmbits d'anàlisi així com escoltar, conèixer i analitzar els discursos que es donen entorn la igualtat de gènere. És per aquest motiu que l'estratègia metodològica del Pla d'Igualtat Intern combina una part quantitativa, d'una banda, amb una de qualitativa, de l'altra.

1) En la part **quantitativa** s'han considerat els següents elements:

Recollida de dades	S'han recopilat les Bases de Dades i/o registres de Personal, estadístiques existents i/o elaborades de manera expressa per la Diagnosi de gènere.
Enquesta	<p>Per tal d'analitzar de quina manera la perspectiva de gènere és percebuda i aplicada pel personal de l'Ajuntament de Barberà del Vallès, s'ha realitzat una enquesta on-line que parteix d'un doble objectiu: permetre copsar quina visió tenen els treballadors i treballadores de l'Ajuntament sobre les polítiques d'igualtat de gènere i la seva implementació i, potenciar la implicació i millorar la difusió del Pla d'Igualtat Intern entre la plantilla.</p> <p>L'enquesta s'ha realitzat a través d'una plataforma on-line on el personal hi ha accedit a través d'un enllaç.</p> <p>S'han rebut un total de 85 qüestionaris.</p>

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

Recollida de documentació	<p>S'ha procedit a recollir la documentació d'interès disponible a les diferents àrees de l'Ajuntament. Concretament, s'ha prestat especial èmfasi en la documentació i dades següents:</p> <ul style="list-style-type: none">• Relació nominal dels treballadors i de les treballadores.• Organigrama tècnic i polític de l'Ajuntament.• Protocols Interns, de reclutament i selecció.• Convenis i pactes de condicions del personal.
----------------------------------	---



	<ul style="list-style-type: none">• Convocatòries de places.• Mesures de prevenció de riscos laborals.• Protocol per a la Prevenció de l'Assetjament sexual i per raó de sexe.• Pla d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament de Barberà del Vallès.• Altres documents que el Departament de Recursos Humans i la Regidoria, estipulin com a necessaris.
Entrevistes semi-estructurades	<p>S'han dut a terme 15 entrevistes semi-estructurades a agents clau amb responsabilitats tècniques i polítiques dins l'Ajuntament de Barberà del Vallès. En aquest sentit, s'ha tingut especialment en compte el personal del Programa per a la Igualtat de les Dones, el del Departament de Recursos Humans així com les persones representants dels treballadors i treballadores de l'ens municipal.</p>
Reunions de treball tècniques	<p>S'han realitzat diverses reunions de treball tècniques per tal d'elaborar una diagnosi més acurada així com recollir les diferents propostes i prioritats entorn la igualtat de gènere dins el consistori.</p>
Sessions de treball amb la Comissió d'Igualtat	<p>Per a l'elaboració del Pla d'acció s'han realitzat 3 sessions de treball tècniques amb la Comissió d'Igualtat en les quals s'han proposat i debatut les diferents actuacions que han quedat recollides en el Pla d'Igualtat Intern.</p> <p>La Comissió d'Igualtat està composta per 7 persones de diferents àmbits de l'Ajuntament, que es detallen a l'annex del present document.</p>



Marc normatiu





3. Marc normatiu

La igualtat de gènere en la legislació espanyola pren com a referència normativa la **Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**. Un dels punts clau d'aquesta llei és que implica un reconeixement explícit de les desigualtats existents a la societat i, per tant, la necessitat d'implicar tots els poders públics per combatre-les i promoure la igualtat real.

Cal destacar que, en relació a **les Administracions Públiques**, la Llei 3/2007, de 22 de març, estableix com a criteris d'actuació :

- Garantir la igualtat efectiva en l'accés a l'ocupació pública i en el desenvolupament de la carrera professional.
- Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, sense que afecti a la promoció professional.
- Fomentar la formació en igualtat.
- Presència equilibrada en els òrgans de selecció i valoració.
- Mesures efectives de protecció davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- Eliminar qualsevol discriminació retributiva directa o indirecta.

Més enllà de les mesures que afecten les Administracions Públiques, les principals mesures de la Llei 3/2007 són:

Principals mesures i àmbits d'actuació de la Llei 3/2007

<p>Pautes generals d'actuació dels poders públics</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Principi de transversalitat • Principi de presència equilibrada a les llistes electorals i en els nomenaments. • Elaboració de Pla estratègic Igualtat d'oportunitats per part de l'administració General de l'Estat que inclogui informe d'impacte de gènere. • Les Entitats Locals integraran el dret d'igualtat en l'exercici de les seves competències.
<p>Foment de la igualtat en el principals àmbits socials</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Incorporació de la perspectiva de gènere en: <ul style="list-style-type: none"> - Educació, cultura, salut, societat de la informació, esports, desenvolupament rural, polítiques d'ordenació del territori i habitatge, cooperació per al desenvolupament. • Mesures de foment de la igualtat en els mitjans de comunicació i instruments de control per la publicitat no sexista.
<p>Garantia del dret al treball en igualtat d'oportunitats</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mesures acció positiva a través de la negociació col·lectiva. • Discriminació directa/ indirecta i mesures de tutela judicial efectiva. • Accés a l'ocupació: dones com a grup prioritari en les polítiques actives d'ocupació. • Formació i promoció professional. • Protecció davant l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.



	<ul style="list-style-type: none">• Obligació per les empreses de més de 250 treballadors/es d'aprovar Plans d'igualtat.• Conciliació de la vida personal, familiar i laboral:<ul style="list-style-type: none">- Ampliació del permís de maternitat (a fer ús qualsevol dels progenitors) en cas de fill/a amb discapacitat.- Permís de paternitat de 13 setmanes- Reconeixement de treballadors/es autònoms/es i altres règims de la seguretat social.- Reducció de jornada: s'amplia l'edat del menor a 8 anys i es redueix a 1/8 de la jornada el límit mínim de reducció.- Excedència voluntària: es redueix 4 mesos durada mínima.- Excedència per cura de familiars: s'amplia 2 anys durada màxima i es reconeix el gaudiment de forma fraccionada.• Modificacions de la Seguretat Social:<ul style="list-style-type: none">- Flexibilització cotització prèvia per accedir prestació maternitat.- Nou subsidi pel cas de que no es compleixin els requisits mínims.- Prestació econòmica paternitat.• Ocupació pública: Presència equilibrada d'homes i dones en òrgans de selecció i valoració, eliminar la discriminació retributiva directa o indirecta per raó de sexe i altres mesures en sentit anàleg amb el sector privat.
Creació d'organismes específics	<ul style="list-style-type: none">• Creació d'una Comissió Interministerial d'Igualtat entre dones i homes i Unitats d'Igualtat en cada Ministeri. Constitució d'un Consell de participació de la dona, com a òrgan col·legiat que ha de servir de via per a la participació institucional en aquestes matèries.

En l'àmbit normatiu català existeix la **Llei Orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de Reforma de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya**, que reconeix a la Generalitat de Catalunya, d'acord amb les competències conferides per la Constitució Espanyola, la competència exclusiva en matèria de polítiques de gènere (art 153).

Així mateix, **l'Estatut de Catalunya del 2006** regula els drets civils i socials de les dones i reconeix el respecte a la vida, la dignitat, la seguretat i l'autonomia de les dones, així com el dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats (art.19).

En relació als poders públics, l'article 41 de l'Estatut estableix que aquests hauran de respectar el principi d'igualtat. Més específicament, hauran de:

- Garantir el compliment en l'accés a l'ocupació, la formació, la promoció professional, les condicions del treball, incloent-hi la retribució, i en totes les altres situacions, així com garantir que les dones no siguin discriminades per raó d'embaràs o maternitat.
- Garantir la incorporació per part dels poder públics de la transversalitat en totes les polítiques públiques per tal d'aconseguir la igualtat i la paritat de gènere.



- Afrontar de manera integral tots les formes de violència contra les dones i els actes de caràcter sexista i discriminatori.
- Fomentar el reconeixement del paper de les dones en tots el àmbits i promoure la participació dels grups i les associacions de dones en l'elaboració i avaluació d'aquestes polítiques.
- Reconèixer el valor econòmic del treball de cura i atenció dins l'àmbit domèstic i familiar en el marc de les polítiques econòmiques i socials
- Vetllar perquè la lliure decisió de la dona sigui determinant en tots els casos que puguin afectar la seva dignitat, integritat i benestar físic i mental, particularment respecte del propi cos i de la seva salut reproductiva i sexual.

La violència masclista també queda recollida en l'àmbit normatiu català a través de **la Llei 5/2008 del dret de les dones per a l'eradicació de la violència masclista**, la qual introdueix importants novetats conceptuals i situa la lluita contra aquesta xacra social en l'agenda política prioritària.

Finalment, cal fer esment a l'Administració Pública local i a la **Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local** que, en el seu article 28, reconeix la competència dels municipis per realitzar activitats complementàries relatives, entre d'altres, a la promoció de la dona.

En relació a l'ocupació pública que implica a treballadors/es de les Administracions Locals, la **Llei 7/2007 de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic**, estableix que les administracions públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

Val a dir, a més que l'Administració Pública local es troba en una posició idònia per desenvolupar un paper actiu en el marc de les polítiques d'igualtat; així ho reconeixen **Carta Europea d'Autonomia Local** i també la **Carta Europea per la igualtat de dones i homes en la vida local**.



Objectius





4. Objectius

L'objectiu del I Pla d'Igualtat Intern, 2015-2018 és assolir la igualtat efectiva entre dones i homes dins l'Ajuntament i eliminar els estereotips, actituds i obstacles que poden dificultar l'accés de les dones als llocs de treball en igualtat de condicions. La implementació del Pla Intern d'Igualtat, a més, presenta avantatges més enllà de comprometre formalment l'organització amb la igualtat de gènere. Un Pla Intern d'Igualtat permet, per tant:

- Obtenir un coneixement actualitzat i sistemàtic de la situació laboral de dones i homes a l'Ajuntament.
- Augmenta les oportunitats de participació de les dones a l'àmbit públic.
- Fomenta un millor clima laboral.
- Analitzar les necessitats específiques de dones i homes en matèria de recursos humans, prevenció i salut laboral per tal d'establir una planificació dels serveis més eficient.
- Acomplir amb les normatives vigents en matèria d'igualtat de gènere.
- Aprofundir en el compromís per a la igualtat de gènere tant dins l'organització municipal com en les relacions contractuals amb tercers.

Val a dir que per tal d'acomplir tots aquests objectius, el Pla Intern d'Igualtat implica una presa de decisions a diferents nivells i ha de partir d'uns requisits previs, com són:

- L'adquisició de compromisos polítics.
- L'assignació de mitjans econòmics i recursos humans necessaris.
- La creació d'estructures i formes de treballar que potenciïn la transversalitat i la horitzontalitat.
- El lideratge de les regidories específiques de gènere i de recursos humans.

L'estructura tant de la Diagnosi de gènere com del Pla d'Acció es basa en 5 àmbits de treball, que es componen dels següents ítems:



1. Transversalitat de gènere

- **Interna (Recursos Humans, sensibilització)**
- **Externa (resultats polítiques)**

2. Representativitat de les dones

- **Representativitat horitzontal**
- **Representativitat vertical**

3. Condicions laborals

- **Polítiques de reclutament i promoció**
- **Polítiques retributives**
- **Conciliació**

4. Prevenció de riscos laborals i assetjament sexual i per raó de gènere

- **Riscos laborals**
- **Assetjament sexual i per raó de gènere**
- **Condicions físiques**

5. Comunicació corporativa

- **Imatge**
- **Llenguatge**



Contextualització: la igualtat de gènere a l'Ajuntament de Barberà del Vallès





5. Contextualització: la igualtat de gènere a l'Ajuntament de Barberà del Vallès

L'Ajuntament de Barberà del Vallès compta amb el **Programa per a la Igualtat de les Dones** des de l'any 1995. D'aleshores ençà, l'Ajuntament ha anat treballant amb diferents mesures i accions la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i així com el coneixement de la situació de les dones al municipi.

Actualment, l'Ajuntament compta específicament amb un **Programa Municipal per a la Igualtat de les Dones** que recull totes les actuacions en matèria d'igualtat de gènere que es desenvolupen al consistori anualment. Els objectius del Programa són:

- Identificar, canalitzar i **donar suport a les demandes de les dones** del municipi produïdes per situacions de desigualtat de gènere.
- **Treballar de forma transversal** amb la resta de departaments, assegurant una coordinació periòdica i l'establiment d'objectius comuns.
- **Contribuir a l'eliminació dels estereotips** sexistes.
- **Coordinar** i articular les diferents accions que des de l'àmbit local es desenvolupen per promoure la igualtat real.
- Possibilitar les vies de **participació** necessària perquè les dones de Barberà tinguin una presència activa en la vida ciutadana.
- Fomentar la **presència de les dones** en els llocs de responsabilitat i presa de decisions a les associacions de la ciutat ja existents.
- Col·laborar i establir **línies d'actuacions conjuntes** amb altres administracions que realitzen tasques en pro de la igualtat.
- **Orientar els programes i accions per a la igualtat** en els següents eixos de treball:
 - Globalitat i transversalitat de les accions
 - Coordinació interdepartamental
 - Coordinació entre municipis
 - Participació social
 - Col·laboració entre diferents administracions
- Afavorir **accions de discriminació positiva** per aconseguir la igualtat real en els àmbits laboral i social.
- Desenvolupar accions encaminades a evitar i donar mecanismes de suport en qualsevol tipus de **violència de gènere**.



Per tal de desenvolupar el Programa Municipal per a la Igualtat de les Dones, l'Ajuntament de Barberà del Vallès disposa d'un equip humà de 5 tècniques, un cap d'Àrea de Serveis Personals i, a nivell polític, amb una Regidora de Programes Transversals i Adjunta a Comunicació.

Figura 1. Organigrama del Programa Municipal per a la Igualtat de les Dones



Font: elaboració pròpia a partir del Programa Municipal per a la Igualtat de les Dones, 2014

A banda d'aquest personal específic, hi ha altres professionals del consistori que desenvolupen funcions en l'àmbit de la igualtat de gènere tot i no formar part de l'organigrama del Programa Municipal per a la Igualtat de les Dones. Així, dins d'altres àmbits de l'Ajuntament hi ha personal que col·labora en les polítiques d'igualtat de gènere municipals:

- **Serveis Personals:** administrativa i auxiliars administratives que donen suport i col·laboren en la gestió del Conveni d'Activitats amb les associacions de dones.
- **Benestar Social i Salut:** cap de secció que participa en el programa Dones i Violència Masclista.
- **Comunicació i Imatge:** la cap de secció dóna suport al programa de Dones i Comunicació.
- **Educació:** la cap de la Secció Municipal d'Educació i la tècnica de Primera Infància participen en el programa sobre Gènere i Educació.
- **Fundació Barberà Promoció:** col·laboren a través de la gerent amb els programes d'orientació i inserció laboral.
- **Participació Ciutadana:** la tècnica de participació ciutadana dóna suport al programa Dones i Participació.
- **Polícia Local:** diversos càrrecs, entre ells el Cap de Policia i el Sotsinspector, formen part del programa Dones i Violència Masclista. Hi ha, a més, una persona específica (Agent) dedicada a casos de violència masclista.



Les polítiques municipals de gènere a Barberà del Vallès s'estructuren en 8 àmbits que, a l'actualitat, compten amb 29 serveis i programes.

- 1. Impuls de les polítiques municipals de gènere**
- 2. Atenció i assessorament**
- 3. Violència masclista**
- 4. Sensibilització vers la igualtat**
- 5. Dones i treball**
- 6. Dones i participació**
- 7. Dones i comunicació**
- 8. Gènere i Educació**

A continuació es detallen els serveis, programes i accions que s'associen a cadascun dels àmbits durant l'any 2013.

1. Impuls de les polítiques municipals de gènere		
1.1	Seguiment de l'aplicació de llenguatge administratiu no sexista	Aquesta acció té per objectiu aconseguir una real aplicació d'un llenguatge no discriminatori a qualsevol àrea de l'Ajuntament així com sensibilitzar i conscienciar a les diferents àrees de l'Ajuntament, que el llenguatge sexista és una forma d'invisibilitzar a les dones des de la pròpia administració.
1.2	Pla municipal per a la igualtat de gènere de l'Ajuntament de Barberà del Vallès	L'Ajuntament de Barberà va prorrogar el I Pla d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament de Barberà del Vallès el 2012 per un període de 2 anys. Com a principal instrument d'aplicació de les polítiques públiques de gènere, la implementació es va desenvolupant per part del Programa municipal per a la igualtat de les dones juntament amb altres departaments Municipals.
1.3	Pla d'igualtat intern de l'Ajuntament de Barberà del Vallès.	Forma part d'aquest àmbit de treball el present Pla d'igualtat intern realitzat durant l'any 2014.
1.4	Aplicació del Protocol d'actuació en casos d'assetjament sexual i per raó de sexe a la feina	L'Ajuntament de Barberà del Vallès, juntament amb la representació de les treballadores i treballadors municipals va elaborar el 2013 i en compliment del que disposa el marc normatiu vigent, un protocol de prevenció, actuació i resolució de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe a la feina, per tal de prevenir, corregir i sancionar aquest tipus de conductes d'assetjament.
2. Atenció i assessorament		



2.1	Servei d'Informació i assessorament a les Dones (SIAD)	Espai de referència que proporciona serveis d'atenció especialitzats amb la finalitat d'oferir assessorament i informació a les dones del municipi, al mateix temps que coordina i fa difusió d'altres recursos existents a la ciutat.
2.2	Servei Jurídic	Servei d'assessorament jurídic per a dones tant de dret civil (separacions; divorcis, responsabilitat civil; contractes de lloguer; hipoteques; successions i herències; processos executius; indemnitzacions; menors quanties...) com de dret penal (judicis de faltes; mesures cautelars; agressions sexuals; delictes de fet; mesures provisionals; agressions físiques; abús psicològic...).
2.3	Servei d'atenció psicològica	Es tracta d'un servei especialitzat d'atenció individual per a dones que té com a finalitat fer una orientació diagnòstica psicològica per valorar la compatibilitat amb teràpia grupal i/o la necessitat de tractament individual, per tal de fer les derivacions pertinents en cada cas.
2.4	Taller d'assertivitat i habilitats socials	Es tracta d'un taller pràctic que afavoreix la confiança i seguretat de les dones, reforçant la seva autoestima i, per tant, millorant la seva qualitat de vida.
2.5	Taller d'autoestima	Aquest taller potencia i treballa diferents aspectes que influeixen i determinen l'autoestima de les dones, com la pròpia acceptació i valoració, alhora que incorpora la perspectiva de gènere per treballar la influència que el context sociocultural té en la construcció de la identitat i en l'autoestima femenines.
2.6	Taller de creixement personal	A través d'aquest taller es crea un espai on les dones poden aprofundir en el seu coneixement, arribant a identificar les causes que provoquen un estancament en el procés de creixement personal i que limiten el desenvolupament del propi potencial.
2.7	Taller "Com relacionar-se des de la llibertat"	El taller consisteix en proporcionar eines per conèixer i identificar els patrons socials i culturals en el model d'identitat femenina i com aquests influeixen en la nostra de manera d'entendre les relacions interpersonals.
2.8	Taller "Afrontar els canvis"	L'objectiu del taller és proporcionar eines i elements per ajudar a afrontar i acceptar els canvis que tenim o podem tenir a la vida tot reflexionant sobre les emocions que s'hi impliquen.
2.9	Taller d'intel·ligència emocional	El taller té per objectiu proporcionar eines per conèixer les emocions i les facetes de la intel·ligència emocional així com aprendre a expressar-les i a gestionar-les.
2.10	Espais reflexió de	Els espais de reflexió pretenen afavorir la formació i sensibilització de les dones en temes concrets, desmuntant aspectes de la cultura patriarcal que els assigna un paper secundari i subordinat a les dones i generant un intercanvi d'opinions i experiències.

3. Violència masclista



3.1	Teràpia de grup per a dones en situació de violència masclista	El grup de teràpia per a dones víctimes de la violència masclista proporciona una eina d'ajuda mútua entre dones que han patit algun tipus de maltractament o l'estant patint a l'actualitat, per tal de pal·liar les conseqüències que es deriven del mateix. És un recurs complementari al tractament psicològic individual que reforça el procés de recuperació.
3.2	Actualització del Protocol d'actuació en casos de violència masclista	La comissió té l'objectiu d'actualitzar el protocol d'actuació en casos de violència masclista en l'àmbit de la parella, per tal d'analitzar la seva eficàcia i establir noves línies per millorar el seu funcionament. Formen part d'aquest protocol cossos policials (Policia Local i Mossos/es d'Esquadra), Benestar Social, Jutjats, Servei d'Atenció i Informació a les Dones i Serveis Mèdics.
3.3	Comissió de seguiment de casos	La comissió estableix una coordinació regular de les diferents professionals, unificant les línies d'actuació específica en els casos de violència de gènere.
3.4	Supervisió d'equip de professionals	És un espai per a les professionals implicades en qualsevol cas de violència per treballar emocions, angoixes i sentiments que es poden generar i que poden interferir en la pràctica professional, afectant a la intervenció i/o abordatge en cadascun dels casos.
3.5	ATENPRO	L'ATENPRO és el Servei telefònic d'atenció i protecció per a les víctimes de la violència de gènere que garanteix una atenció immediata i adequada davant de situacions d'emergència, a través de personal especialitzat.
3.6	Servei d'allotjament d'urgències	L'objectiu del servei d'allotjament d'urgències donar resposta a les necessitats de les dones víctimes de la violència masclista, i els seus fills i/o filles, que s'han vist obligades a marxar de casa seva a causa de la situació de maltractaments.
3.7	Jornades del 25N	Cada any s'organitzen un seguit d'activitats durant el mes de novembre per tal de commemorar el Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència vers les Dones.
4. Sensibilització vers la igualtat		
4.1	Sensibilització vers la igualtat	Amb l'objectiu de sensibilitzar sobre la necessitat de treballar per la igualtat entre dones i homes i visibilitzar les discriminacions per raó de gènere, s'organitzen diverses activitats al llarg de l'any
4.2	Aula de les dones	Es tracta d'un espai de dues sales on s'ubiquen el Servei d'Atenció Psicològica i el Servei d'Assessorament Laboral. També és utilitzada per les associacions de dones de la ciutat que ho sol·licitin.
5. Dones i treball		
5.1	Assessorament laboral	Aquest servei assessora i informa les dones en qualsevol àmbit relacionat amb els drets laborals (contractes, salari, convenis col·lectius, permisos maternitat/paternitat, jubilació, excedència, indemnitzacions, liquidacions, pagues, assetjament sexual a la feina...)
6. Dones i participació		



6.1	Promoció de la participació de les dones a la ciutat	Consisteix en dur a terme actuacions per ajudar i facilitar la constitució i desenvolupament d'associacions de dones de diferents àmbits així com promoure la presència de dones en les juntes directives de les associacions.
6.2	Conveni d'activitats amb les associacions de dones	Els convenis amb les associacions de dones pretenen afavorir la realització d'activitats que promocionin la igualtat entre dones i homes.
6.3	Cessió de local per a entitats de dones	Aquesta actuació proporciona un espai físic de trobada a les associacions de dones que treballin per a la igualtat de gènere.
7. Dones i comunicació		
7.1	Presència de les dones a la premsa local	Es tracta d'un espai monogràfic dedicat a temàtica d'interès per les dones, així com l'anunci de totes aquelles activitats que es duiguin a terme en el nostre municipi adreçades a les dones que impulsin l'Ajuntament, altres institucions o associacions de dones.
7.2	Les dones a ràdio Barberà	És un programa radiofònic que s'emet setmanalment a l'emissora local per fomentar la presència de les dones als mitjans de comunicació
8. Gènere i educació		
8.1	Supervisió en coeducació a les llars d'infants públiques i municipals	Consisteix en un programa que consisteix a donar continuïtat al projecte "A Barberà, nenes i nens des del bressol, aprenen a cuidar-se i a cuidar" per tal de fomentar la coeducació en les llars d'infants.

Font: elaboració pròpia a partir del Programa Municipal per a la Igualtat de les Dones, 2013

Per cloure, es pot afirmar que l'Ajuntament de Barberà del Vallès està desenvolupant en un estadi inicial la transversalitat de gènere, donat que disposa d'una estructura organitzativa destinada a la igualtat entre dones i homes que implementa polítiques de gènere des de diversos àmbits. Alhora bona part d'aquests serveis, es desenvolupen en col·laboració i coordinació entre diferents departaments i serveis de l'Ajuntament, fet que suposa un pas endavant per assumir la transversalitat de gènere al consistori i que pot facilitar, la implementació del present Pla Intern d'Igualtat, 2015-2018.



Diagnosi de gènere





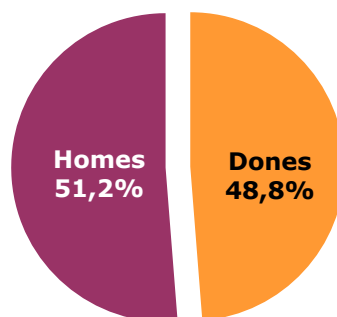
6. Diagnosi de gènere

6.1 Estructura global de la plantilla

a) Distribució per sexe i edat

La plantilla de l'Ajuntament de Barberà del Vallès està composta per un total de **281 persones: 144 homes i 137 dones**. Es tracta d'una plantilla equilibrada per sexes a nivell global amb un 51,2% d'homes i un 48,8% de dones.

Gràfic 1. Composició de la plantilla per sexe (2014)



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Barberà del Vallès, març 2014.

En relació a l'estructura per edats, la majoria (62,6%) de la plantilla té entre 30 a 50 anys, seguit d'un 34,5% que en tenen més de 50. Per contra, les persones menors de 30 anys només representen el 2,8% del total.

Gràfic 2. Composició de la plantilla per edats (2014)



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Barberà del Vallès, març 2014.

Si tenim en compte el sexe de la plantilla per grups d'edats, destaca que entre les persones menors de 30 anys hi predominen les dones en un 75% mentre que entre les majors de 50 anys hi ha una predominança masculina (63,9%). Entre la franja intermèdia majoritària, les proporcions estan força equilibrades (54,5% de dones front a 45,5% d'homes).

Aquesta realitat es pot explicar, com seguidament queda il·lustrat en l'apartat d'antiguitat, pel fet que els homes van incorporar-se a la corporació municipal abans que el col·lectiu femení.

**Taula 1. Composició de la plantilla per sexe i edat (2014)**

	Dones	Homes	Total
Menors de 30	75,0%	25,0%	8
De 30 a 50	54,5%	45,5%	176
Més de 50	36,1%	63,9%	97

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Barberà del Vallès, març 2014.

b) Antiguitat de la plantilla

Aquesta distribució per edats i sexe on els homes predominen en els grups de més edat es relaciona amb l'antiguitat de la plantilla i el moment d'incorporació de les dones a l'Ajuntament de Barberà.

Així, si la mitjana d'anys d'antiguitat total se situa en 12,4 anys, els homes tenen una mitjana d'antiguitat de 14 anys i les dones de 10,6, gairebé 4 anys menys. Si s'observa amb més detall la composició de la plantilla per antiguitat per sexe, es comprova que, efectivament, **les dones predominen en les categories de menor antiguitat, mentre que els homes destaquen entre els qui fa més de 10 anys que varen entrar a l'Ajuntament.**

Taula 2. Composició de la plantilla per sexe i antiguitat (2014)

Antiguitat	Dones	Homes	Total
5 anys o menys	56,7%	43,3%	104
De 6 a 10 anys	68,5%	31,5%	54
D'11 a 15 anys	26,9%	73,1%	26
De 16 a 20 anys	29,2%	70,8%	24
Més de 20 anys	37%	63%	73

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Barberà del Vallès, març 2014.



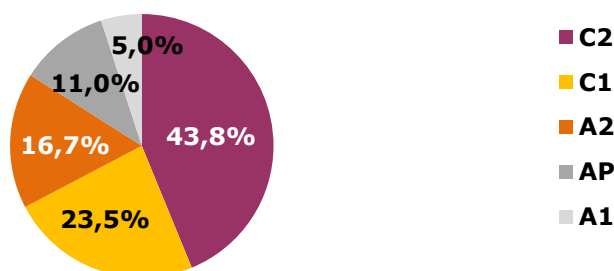
c) Grups i categories professionals

Les categories professionals del personal treballador de l'administració pública segueixen la classificació marcada per la Llei 7/2007 de **l'Estatuto Básico del Empleado Público** a partir del qual s'estableixen categories i subcategories en funció de la titulació exigida:

- Grup A, titulació superior, dividit en dos subgrups A1 i A2.
- Grup C, titulació tècnica o Educació Secundària Obligatoria, dividida en dos subgrups C1 i C2.
- AP, agrupacions professionals.

El grup professional més nombrós a l'Ajuntament de Barberà del Vallès és el C2, amb un total de 123 persones (un 43,8% del total de la plantilla), seguit del C1 (23,5%), l'A2 (16,7%), l'AP (11%) i finalment l'A1 (5%).

Gràfic 3. Distribució de la plantilla per grups professionals



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Barberà del Vallès, març 2014.

Si s'observa la distribució per sexe dels grups professionals, destaca que els homes predominen clarament en el grup AP (format per operaris de manteniment, conserges, peons de brigada, etc), amb un 77,4% del total. També destaquen en el grup C2 (amb un 65,9%) on cal considerar que s'hi inclou la categoria d'agent de policia, un lloc de treball majoritàriament masculí.

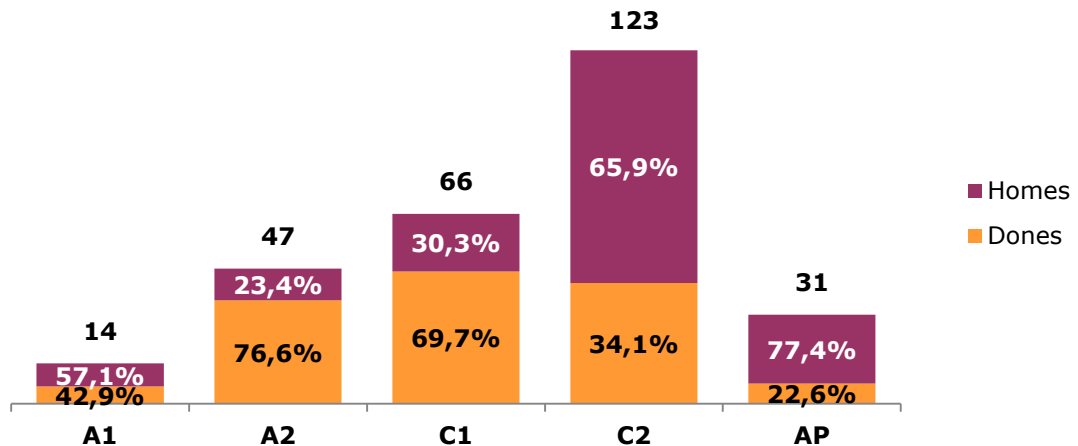
Les dones, en canvi, destaquen en el grup A2 on són un 76,6% del total i en el grup C1, on representen un 69,7%. Cal esmentar que en aquests grups s'hi inclouen la major part dels llocs de treballs tècnics i tècnics especialistes de l'Ajuntament de Barberà del Vallès.

Els grups A2 i C2, per tant, estan relativament feminitzats, mentre que el C2 i AP estan masculinitzats. El grup de personal tècnic superior (A1) és el que presenta major equilibri, tot i que és el menys nombrós.



Alhora, si considerem els grups professionals superiors conjuntament (A1 i A2), es pot afirmar que les dones tenen un major pes que els homes: 69% front a un 31%. En total, doncs, hi ha 61 persones amb categoria A: 42 dones i 19 homes.

Gràfic 4. Distribució dels grups professionals per sexe (2014)



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Barberà del Vallès, març 2014.

Pel que fa a les categories professionals, l'Ajuntament de Barberà del Vallès presenta certa segregació horitzontal per raó de sexe en determinades professions. Un dels exemples més clars són les categories professionals relacionades amb l'educació que, entre el personal de les llars d'infants i la coordinació pedagògica, agrupen un total de 40 persones, totes elles dones.

Les categories de tècnic/a mitjà/na i de personal d'administració també estan feminitzades, la primera amb un 72,5% de dones i la segona amb un 62,3%. Val a dir, a més, que en les categories d'administració, les dones destaquen, bàsicament en la categoria d'auxiliar (69,2%), mentre que la d'administratiu/va està equilibrat. Cal recordar que la figura d'auxiliar pertany al grup C2, mentre que la d'administratiu/va és un C1.

Destaquen també altres tècniques especialistes com són les dues treballadores familiars i la monitora de taller que són totes dones.

Pel que fa a **les categories professionals més masculinitzades**, són rellevants principalment tres perfils: la consergeria, amb un 35,3% de dones (equivalents a 6 dones) la Policia Local, amb un 7,5% (és a dir, 3 dones) i la brigada, amb un 2,1%, 1 dona).

Pel que fa a la Policia Local, les 3 dones del cos pertanyen a la categoria d'Agents, on representen un 9,7% del total. En relació a la brigada, la dona és operària peó i desenvolupa tasques de manteniment i jardineria.



Taula 3. Categories professionals per sexe, 2014

Categoria professional	Dones	Homes	Total
Categories personal d'educació 40 persones	100%		
COORDINACIÓ PEDAGOGICA	4 (100%)	-	4 (100%)
DIRECCIÓ LLAR INFANTS	4 (100%)	-	4 (100%)
TEC.ESP.LLAR INFANTS	32 (100%)	-	32 (100%)
Categories d'altres tècnics/ques especialistes 5 persones	80%		20%
TEC.ESP.URBANISME	1 (50%)	1 (50%)	2 (100%)
MONITOR/A TALLER	1 (100%)	-	1 (100%)
TREBALLADOR/A FAMILIAR	2 (100%)	-	2 (100%)
Categoria tècnic/a mitjà/na 40 persones	72,5%		27,5%
Categoria administratiu/va 77 persones	62,3%		37,7%
ADMINISTRATIU	12 (50%)	12 (50%)	24 (100%)
AUX. ADMINISTRATIU	36 (69,2%)	16 (30,8%)	52 (100%)
AUXILIAR DE SAC	-	1 (100%)	1 (100%)
Categoria tècnic/a superior 14 persones	42,9%		57,1%
Categoria conserge 17 persones	35,3%		64,7%
CONSERGE MANTEN EDIF	-	3 (100%)	3 (100%)
AGUTZIL-ORDENANÇA	-	2 (100%)	2 (100%)
OPERARI/A CONSERGE	6 (54,5%)	5 (45,5%)	11 (100%)
SUBALTERN/A	-	1 (100%)	1 (100%)
Categories Policia Local 40 persones	7,5%		92,5%
INSPECTOR CAP	-	1 (100%)	1 (100%)
SOTSINSPECTOR	-	1 (100%)	1 (100%)
SERGENT	-	3 (100%)	3 (100%)
CAPORAL	-	4 (100%)	4 (100%)
AGENT	3 (9,7%)	28 (9,3%)	31 (100%)
Categories Brigada 48 persones	2,1%		97,9%
ENCARREGAT BRIGADA	-	2 (100%)	2 (100%)
ENCARREGAT OFICIALS	-	1 (100%)	1 (100%)
Oficial 1a	-	25 (100%)	25 (100%)
Oficial 2a	-	3 (100%)	3 (100%)
OPERARI ESPECIALISTA	-	6 (100%)	6 (100%)
OPERARI/A PEONS BRIGADA	1 (14,3%)	6 (85,7%)	7 (100%)
PEO	-	4 (100%)	4 (100%)

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Barberà del Vallès, març 2014.

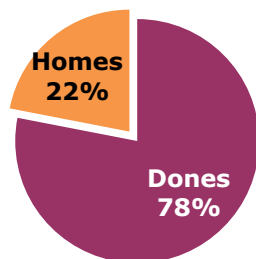


6.2 Anàlisi del perfil de les persones enquestades

El qüestionari per a la Diagnosi de gènere de l'Ajuntament de Barberà del Vallès ha estat contestat per 85 persones. Tenint en compte que la plantilla de l'Ajuntament està composta per 281 persones, **el qüestionari representa un 30% del total**. Val a dir que, en termes generals, a altres plantilles municipals, el conjunt de les respostes de qüestionaris on line no acostumen a sobrepassar el 10% del total de la plantilla, de manera que en el cas que ens ocupa de Barberà del Vallès se situa positivament per sobre de la mitjana.

La majoria de persones que han contestat el qüestionari han estat dones: 64 dones (un 78%) vers 18 homes (un 22%). Considerant que a l'Ajuntament de Barberà del Vallès hi ha un nombre similar de dones (137) que d'homes (144), es pot afirmar que el **percentatge de resposta ha estat més elevat entre les dones que entre els homes**. Concretament, un 12,5% dels homes han contestat el qüestionari mentre que ho ha fet un 46,7% de les dones, el que significa que entre les dones **es triplica el percentatge de resposta**.

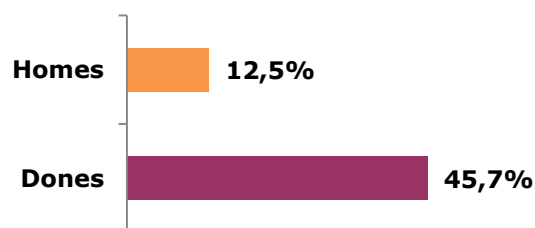
Gràfic 5. Sexe de les persones enquestades



Base: 85

Font: Elaboració pròpia a partir del Qüestionari per a la Diagnosi de gènere de l'Ajuntament de Barberà del Vallès (maig-juny 2014)

Gràfic 6. Percentatge de resposta per sexe

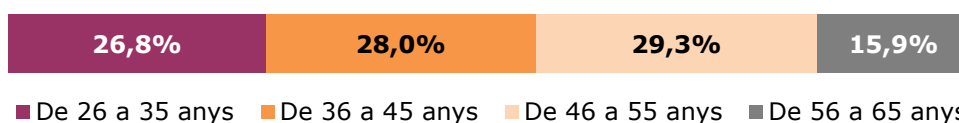


Base: Homes (144), dones (137)

Font: Elaboració pròpia a partir del Qüestionari per a la Diagnosi de gènere de l'Ajuntament de Barberà del Vallès i les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Barberà del Vallès

Pel que fa a l'edat de les persones enquestades, els grups estan força equilibrats: un 26,8% de les persones enquestades tenen entre 26 i 35 anys, un 28% entre 36 i 45, un 29,3% entre 46 i 55 i un 15,9% en tenen més de 55.

Gràfic 7. Edat de les persones enquestades

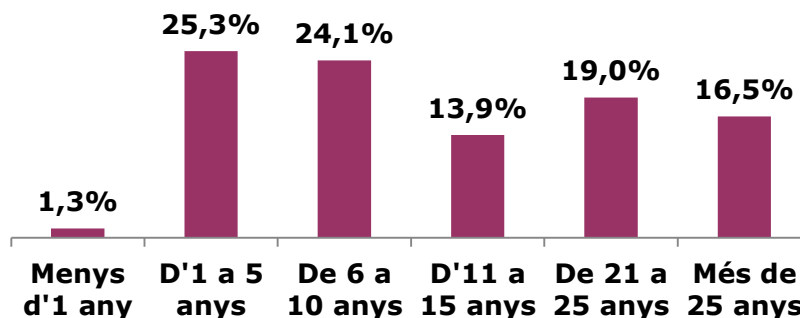


Font: Elaboració pròpia a partir del Qüestionari per a la Diagnosi de gènere de l'Ajuntament de Barberà del Vallès (maig-juny 2014)



En relació a l'antiguitat, s'observa que, aproximadament, la meitat de la plantilla enquestada (49,3%) porta més de 10 anys a l'Ajuntament de Barberà del Vallès, però també hi ha una proporció rellevant de persones amb una antiguitat d'entre 1 i 5 anys (25,3%) i d'entre 6 i 10 (24,1%).

Gràfic 8. Antiguitat de les persones enquestades



Font: Elaboració pròpia a partir del Qüestionari per a la Diagnosi de gènere de l'Ajuntament de Barberà del Vallès (maig-juny 2014)

El grup professional que més qüestionaris ha contestat és l'A2 (43,8%), seguit del C1 (20,6%), que alhora són els grups professionals amb major proporció de dones.

Taula 4. Grup professional de les persones enquestades

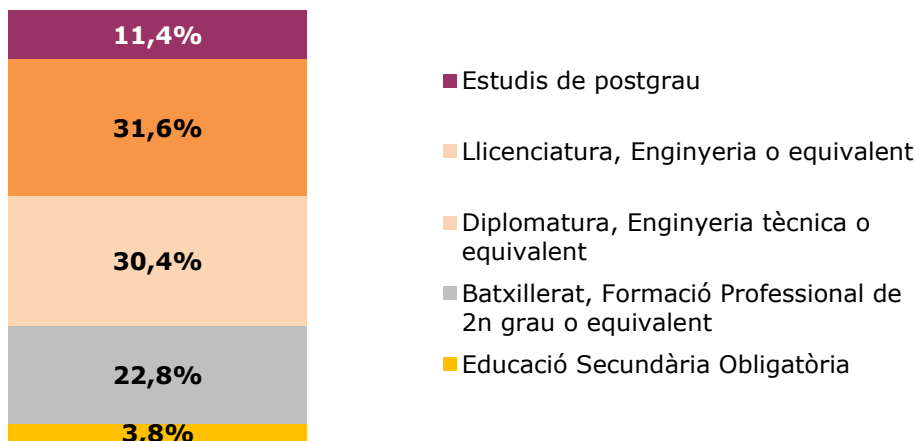
Grup professional	Núm. qüestionaris	%
A1	8	10,9%
A2	32	43,8%
C1	18	24,7%
C2	15	20,6%

Font: Elaboració pròpia a partir del Qüestionari per a la Diagnosi de gènere de l'Ajuntament de Barberà del Vallès (maig-juny 2014)

Una altra dada rellevant i a tenir en compte pel perfil representat en aquesta mostra és que **7 de cada 10 de les persones enquestades tenen estudis superiors**: bé siguin estudis de postgrau (11,4%), llicenciatures (31,6%) o diplomatures (30,4%).



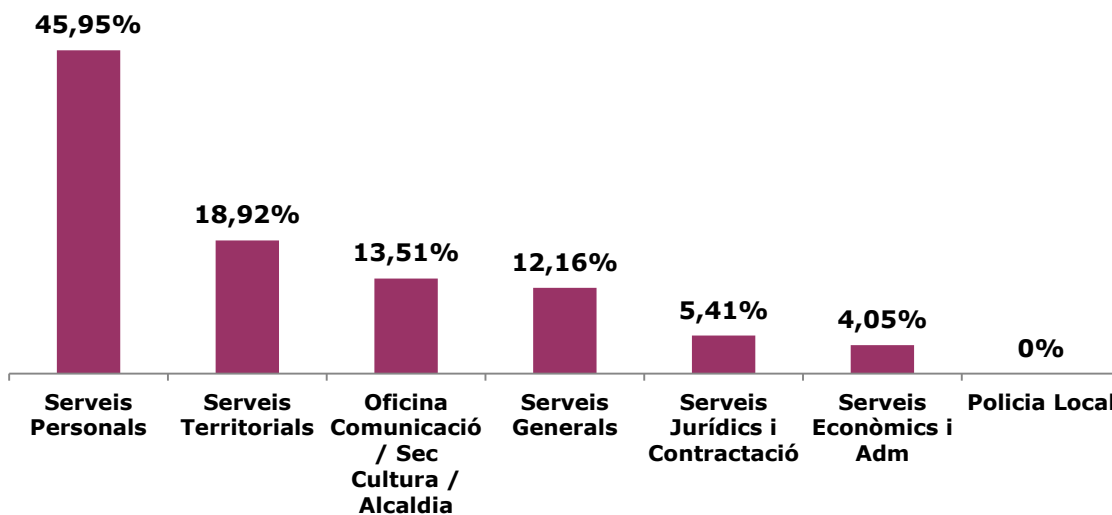
Gràfic 9. Nivell d'estudis de les persones enquestades



Font: Elaboració pròpia a partir del Qüestionari per a la Diagnosi de gènere de l'Ajuntament de Barberà del Vallès (maig-juny 2014)

Gairebé la meitat de les persones que han contestat al qüestionari pertanyen a l'Àrea de Serveis Personals (45,9%). Les segueixen de lluny, les que treballen a l'Àrea de Serveis Territorials (18,9%), les de l'Oficina de Comunicació i Imatge, la Secció de Cultura i el Gabinet d'Alcaldia (13,5%) i les de l'Àrea de Serveis Generals (12,2%). Cal destacar, a més, que de la Unitat de la Policia Local no s'ha rebut cap qüestionari.

Gràfic 10. Àrea on treballen les persones enquestades



Font: Elaboració pròpia a partir del Qüestionari per a la Diagnosi de gènere de l'Ajuntament de Barberà del Vallès (maig-juny 2014)



6.3 Anàlisi per àmbits

a) Transversalitat de gènere

Elaborar una Diagnosi de gènere interna per a l'Ajuntament de Barberà del Vallès implica, en primer lloc, analitzar el nivell d'implicació del conjunt de l'organització, això és, de les persones que en formen part i de les polítiques públiques que en sorgeixen.

Aquest primer àmbit de treball, per tant, avalua el compromís institucional amb la igualtat de gènere de l'Ajuntament de Barberà del Vallès, és a dir, el grau de sensibilització i implicació amb les necessitats específiques de dones i homes mitjançant la transversalitat de gènere.

L'àmbit de treball referent a la transversalitat de gènere es distingeix en dues dimensions: la interna i l'externa. La dimensió interna fa referència al compromís institucional amb la igualtat de gènere, tant pel que fa a les polítiques internes de personal com a la cultura organitzativa. La dimensió externa recau en la incorporació de la perspectiva de gènere en les polítiques públiques, és a dir, en els resultats que el compromís amb la igualtat de gènere té en la ciutadania, així com amb el tracte amb entitats, empreses i institucions

Transversalitat externa

Compromís institucional amb les polítiques d'igualtat de gènere per a la ciutadania	
Existència del Pla Municipal per a la Igualtat de Gènere	Anàlisi
<ul style="list-style-type: none">✓ Des del 2008 l'Ajuntament de Barberà del Vallès compta amb un Pla Municipal per a la Igualtat de Gènere✓ 118.996€ és el pressupost per al Programa per a la Igualtat de les dones de l'exercici 2014✓ 3,4% d'increment respecte el 2013	<ul style="list-style-type: none">• Es valora de forma positiva que l'Ajuntament de Barberà del Vallès compti amb un Pla d'Igualtat de Gènere des de l'any 2008. En finalitzar el seu període d'implementació, el 2012 l'Ajuntament va decidir continuar apostant per les polítiques d'igualtat a través d'una pròrroga de 2 anys del I Pla d'Igualtat de Gènere a Barberà del Vallès.• L'Ajuntament de Barberà del Vallès compta amb un pressupost específic per al Programa per a la Igualtat de les Dones. En l'exercici 2014, aquest pressupost ha estat de 118.996€ tenint en compte la dedicació del personal, els convenis amb les associacions i la organització d'activitats i programes. L'any 2013, el pressupost va ser de 115.103€, el que suposa que enguany el pressupost destinat a les polítiques de gènere s'ha incrementat en un 3,4%.

**Incorporació de la perspectiva de gènere en les polítiques de l'Ajuntament****Desenvolupament d'actuacions en matèria d'igualtat de gènere**

- ✓ **53,8%** de la plantilla afirma que es desenvolupen actuacions en matèria d'igualtat de gènere al seu servei

Taula 5. Tipus d'accions en matèria d'igualtat de gènere desenvolupades

Tipus d'actuació	Núm.*	%
Es té cura del llenguatge no sexista	37	86%
S'ha col·laborat amb el Programa per a la Igualtat de les dones	33	77%
Des del propi servei s'han elaborat projectes a favor de la igualtat de gènere	19	44%
Es recopilen dades desagregades per sexe	11	2%
S'han dut a terme projectes específics per a dones	7	16%

Font: Elaboració pròpia a partir del Qüestionari per a la Diagnosi de gènere de l'Ajuntament de Barberà del Vallès (maig-juny 2014) Base: 43 *Multirresposta

Taula 6. Motius pels quals es desenvolupen accions en matèria d'igualtat de gènere

Tipus d'actuació	Núm.*	%
Per aplicació de la legislació i normativa vigent	32	74%
Per voluntat i sensibilitat pròpies	31	72%
Per donar resposta a les prioritats del Pla d'igualtat adreçat a la ciutadania	22	51%
Per les necessitats de la població destinatària	11	26%
Pel compromís polític	9	21%
Per ordre del comandament superior	4	9%

Font: Elaboració pròpia a partir del Qüestionari per a la Diagnosi de gènere de l'Ajuntament de Barberà del Vallès (maig-juny 2014) Base: 43 *Multirresposta

Anàlisi

- **Més de la meitat de la plantilla (53,8%) afirma que en el servei on treballa s'ha desenvolupat o es desenvolupa alguna actuació en matèria d'igualtat de gènere.**
- Entre les persones que han desenvolupat algun tipus d'actuació, una gran majoria (**86%**) especifica que té cura del llenguatge no sexista. Seguidament, un **77%** afirma que ha col·laborat amb el Programa per a la Igualtat de les Dones i un 44% que han elaborat projectes específics per a la igualtat de gènere. Les actuacions en matèria d'igualtat de gènere desenvolupades en menor mesura són la recopilació de dades desagregades per sexe (26%) i l'elaboració de projectes específics per a dones (16%).
- En relació a la motivació per desenvolupar accions per a la igualtat de gènere, un 74% afirma que es tracta de complir la legislació i normativa vigent. Tot i que un 72%, a més, especifica que ho fa per voluntat i sensibilitat pròpies. En menor mesura, un 51% pretén donar resposta al Pla d'Igualtat per a la ciutadania, un 26% atén a les necessitats de la població destinatària, un 21% es refereix compromís polític i un 9% ho fa per compliment d'ordres del comandament superior.
- De tota manera, cal tenir en compte que l'anàlisi de les dades ens recorda que la majoria de les persones que han contestat l'enquesta són dones, amb formació universitària i de l'àrea de Serveis Personals, és a dir, molt relacionades de manera natural al Programa per a la Igualtat de les Dones. Per aquest motiu és precís llegir i interpretar les dades amb prudència emmarcant-les en tot moment.



Percepció de la incorporació de la perspectiva de gènere		Anàlisi						
<p>Gràfic 11. Creu que les diferents àrees de l'Ajuntament tenen en compte la perspectiva de gènere en el desenvolupament habitual de les seves tasques?</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Resposta</th> <th>Percentatge</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>No</td> <td>65%</td> </tr> <tr> <td>Sí</td> <td>35%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Font: Elaboració pròpia a partir del Qüestionari per a la Diagnosi de gènere de l'Ajuntament de Barberà del Vallès (maig-juny 2014) Base: 80</p>		Resposta	Percentatge	No	65%	Sí	35%	<ul style="list-style-type: none"> Malgrat que més de la meitat de la plantilla afirmi incorporar la perspectiva de gènere en el seu servei, la percepció general és que l'Ajuntament i les seves àrees no incorporen la perspectiva de gènere en el desenvolupament habitual de les seves tasques. Així ho considera un 65% del personal enquestat. Majoritàriament, la plantilla creu que les dificultats per incorporar la perspectiva de gènere s'associen a qüestions culturals: 13 de les 43 persones (30%) que han contestat a la pregunta oberta del qüestionari sobre les dificultats per aplicar la perspectiva de gènere han fet referència a que es tracta d'una qüestió cultural de la societat en general i del sistema patriarcal que encara hi impera. Algunes persones (6, un 14%) també han assenyalat que la majoria de llocs de responsabilitat estan ocupats per homes. Altres aspectes esmentats han estat: la manca de formació i sensibilització, la manca d'interès, la manca d'espais de debat i treball transversal, les dificultats en la conciliació o la falta de protocols o directrius escrites.
Resposta	Percentatge							
No	65%							
Sí	35%							
Accions per a la sensibilització vers la igualtat de gènere								
Accions de sensibilització	Anàlisi							
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Existència d'1 línia específica sobre sensibilització vers la igualtat dins el Pla per a la Igualtat de les Dones ✓ 13 activitats per commemorar el 8 de març (2014) ✓ 11 activitats per commemorar el 25 de novembre (2013) 	<ul style="list-style-type: none"> El Programa per a la Igualtat de les Dones de Barberà del Vallès realitza accions de sensibilització per a la igualtat tant a nivell intern de l'Ajuntament com a nivell extern de cara al conjunt de la societat. De fet, una de les línies de treball del Programa és la "Sensibilització vers la igualtat", on s'hi inclouen diverses activitats que tenen per objectiu sensibilitzar la ciutadania sobre la necessitat de treballar per a la igualtat entre dones i homes i visibilitzar les discriminacions per raó de gènere. Entre les activitats hi destaquen la organització de cinefòrums, conferències, exposicions, taules rodones, tallers, presentació de llibres, etc. que es concentren especialment durant la commemoració dels diferents dies internacionals que reivindiquen els drets de les dones (Dia Internacional de les Dones, Dia Internacional d'Acció per la Salut de les Dones, Dia Internacional Contra la Violència Masclista...). A banda, cal posar també en valor la creació de l'Aula de les Dones, un espai on s'ubiquen el Serveis Atenció Psicològica i d'Assessorament Laboral i on també s'hi poden reunir les associacions de dones de la ciutat que ho sol·licitin. Es valora positivament, per tant, el conjunt d'actuacions que destina l'Ajuntament de Barberà del Vallès per a la sensibilització i l'assoliment de la igualtat en la societat. 							



Transversalitat interna

Coneixement de les polítiques d'igualtat																
Nivell de coneixement de l'estructura organitzativa d'igualtat de gènere	Anàlisi															
<p>Gràfic 12. Afirmacions referents a l'estructura organitzativa de les polítiques d'igualtat</p> <table border="1"> <caption>Dades del Gràfic 12</caption> <thead> <tr> <th>Afirmació</th> <th>Cert (%)</th> <th>Fals (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Hi ha personal tècnic i responsable que treballa els temes de gènere</td> <td>98,7%</td> <td>1,3%</td> </tr> <tr> <td>Hi ha un Programa o Regidoria específica que treballa polítiques d'igualtat entre dones i homes</td> <td>97,5%</td> <td>2,5%</td> </tr> <tr> <td>Hi ha una comissió responsable de gestionar els temes de gènere</td> <td>58,6%</td> <td>41,4%</td> </tr> <tr> <td>No existeix cap mena d'estructura organitzativa ni persona responsable que gestioni els temes de gènere</td> <td>9,5%</td> <td>90,5%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Font: Elaboració pròpia a partir del Qüestionari per a la Diagnosi de gènere de l'Ajuntament de Barberà del Vallès (maig-juny 2014) Base: [79], [81], [70], [74]</p>	Afirmació	Cert (%)	Fals (%)	Hi ha personal tècnic i responsable que treballa els temes de gènere	98,7%	1,3%	Hi ha un Programa o Regidoria específica que treballa polítiques d'igualtat entre dones i homes	97,5%	2,5%	Hi ha una comissió responsable de gestionar els temes de gènere	58,6%	41,4%	No existeix cap mena d'estructura organitzativa ni persona responsable que gestioni els temes de gènere	9,5%	90,5%	<ul style="list-style-type: none"> A nivell d'estructura organitzativa, es pot afirmar que la plantilla de l'Ajuntament de Barberà del Vallès té un bon coneixement de les polítiques d'igualtat de gènere. Així pràcticament la totalitat de les persones enquestades saben que hi ha personal tècnic i responsable dedicat a la igualtat de gènere i que hi ha un programa específic que treballa aquestes polítiques. Només un 9,5% ha afirmat que no existeix cap mena d'estructura organitzativa ni persona responsable que gestioni els temes de gènere.
Afirmació	Cert (%)	Fals (%)														
Hi ha personal tècnic i responsable que treballa els temes de gènere	98,7%	1,3%														
Hi ha un Programa o Regidoria específica que treballa polítiques d'igualtat entre dones i homes	97,5%	2,5%														
Hi ha una comissió responsable de gestionar els temes de gènere	58,6%	41,4%														
No existeix cap mena d'estructura organitzativa ni persona responsable que gestioni els temes de gènere	9,5%	90,5%														
Nivell de coneixement del Pla d'Igualtat de Gènere	Anàlisi															
<p>Gràfic 13. Ha sentit a parlar del Pla d'Igualtat de Gènere de la ciutadania de Barberà del Vallès?</p> <table border="1"> <caption>Dades del Gràfic 13</caption> <thead> <tr> <th>Resposta</th> <th>Percentatge (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Sí</td> <td>86%</td> </tr> <tr> <td>No</td> <td>14%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Font: Elaboració pròpia a partir del Qüestionari per a la Diagnosi de gènere de l'Ajuntament de Barberà del Vallès (maig-juny 2014). Base: [81]</p>	Resposta	Percentatge (%)	Sí	86%	No	14%	<ul style="list-style-type: none"> En general, existeix un bon coneixement del Pla d'Igualtat de Gènere entre la plantilla de l'Ajuntament ja que un 86% afirma que n'ha sentit a parlar, tot i que el 14% afirma el contrari. Val a dir que el coneixement del Pla d'Igualtat no és igual en totes les àrees de l'Ajuntament. L'àrea que presenta un nivell més elevat de coneixement és la de Serveis Personals amb un 93,9%, mentre que el més baix es dona entre les persones de Serveis Econòmics i Administratius amb un 66%. 									
Resposta	Percentatge (%)															
Sí	86%															
No	14%															

**Sensibilització de la plantilla vers la igualtat de gènere****Percepció de la necessitat d'implementació de les polítiques de gènere****Taula 7. Afirmacions referents a la necessitat que l'Ajuntament desenvolupi polítiques de gènere**

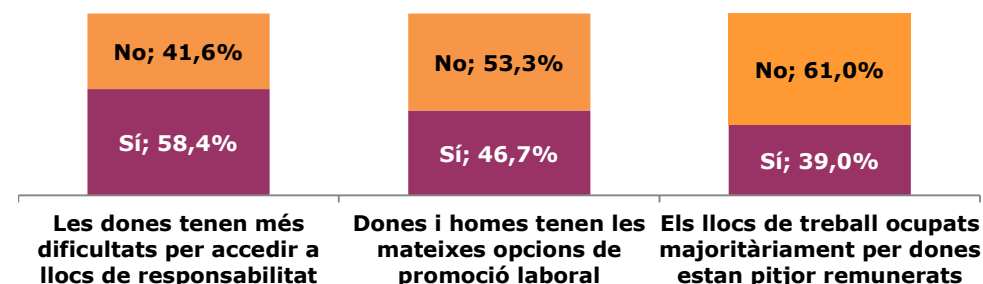
Creu que és necessari que l'Ajuntament...	Sí	No	Base
Valori i actui front les dificultats que poden tenir les dones per promocionar a llocs de responsabilitat	95,0%	5,0%	80
Desenvolupi accions de sensibilització per a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes	93,8%	6,2%	81
Dugui a terme accions per a què dones i homes ocupin llocs de treball tradicionalment ocupats per l'altre sexe	91,4%	8,6%	81
Reculli i analitzi les dades desagregades per sexes	91,0%	9,0%	78
Procuri utilitzar un llenguatge no sexista que inclogui tant a homes com a dones	84,8%	15,2%	79
Inclogui òrgans de selecció de personal paritaris	82%	18%	78

Font: Elaboració pròpia a partir del Qüestionari per a la Diagnosi de gènere de l'Ajuntament de Barberà del Vallès

- **La sensibilització vers la igualtat de gènere de la plantilla de l'Ajuntament de Barberà és elevada** si es té en compte que una àmplia majoria considera necessari implementar polítiques internes per a la igualtat entre dones i homes.
- L'actuació que més necessària es considera és valorar i fer front a les dificultats que les dones puguin tenir per promocionar a llocs de responsabilitat: un 95% ho considera necessari.
- Per contra, l'ús d'un llenguatge no sexista i la inclusió d'òrgans de selecció paritaris són els menys puntuats, tot i que un 84,8% i un 82% creu necessari treballar aquest aspecte, respectivament.

Percepció de la desigualtat de gènere dins l'Ajuntament de Barberà del Vallès

✓ **57%** de la plantilla considera que es dinen situacions de desigualtat per raó de sexe a l'Ajuntament de Barberà del Vallès

Gràfic 14. Percepció de la desigualtat de gènere

Font: Elaboració pròpia a partir del Qüestionari per a la Diagnosi de gènere de l'Ajuntament de Barberà del Vallès. Base: [77], [75], [77]

- **En termes generals, destaca una certa percepció de desigualtat al consistori: més de la meitat de la plantilla (57%) considera que es donen situacions de desigualtat per raó de sexe a l'Ajuntament de Barberà del Vallès.**
- Si s'analitzen determinats ítems concrets, s'observa que la percepció de desigualtat es dona principalment en la dificultat **per accedir a llocs de responsabilitat (gairebé 6 de cada 10 creuen que les dones tenen més dificultats que els homes).**
- En la mateixa línia, un 53,3% considera que dones i homes no tenen les mateixes oportunitats de promoció laboral.

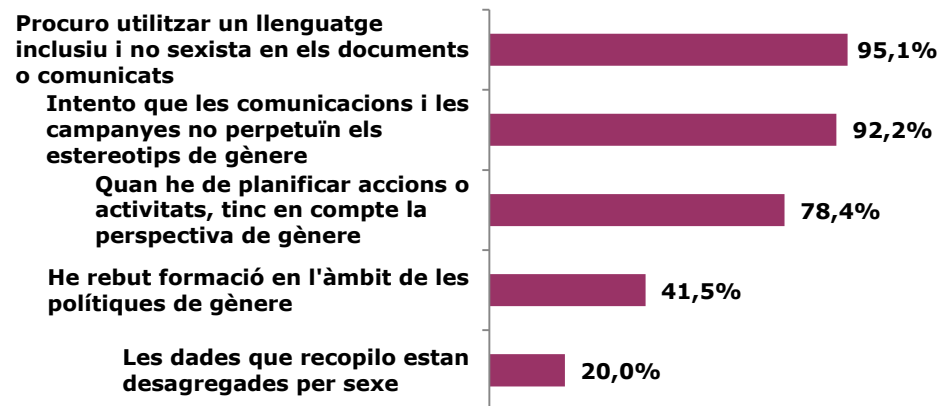


- En menor mesura, un 39% creu que els llocs de treball ocupats majoritàriament per dones estan pitjor remunerats.

Perspectiva de gènere a l'Ajuntament

Incorporació de la perspectiva de gènere en el treball intern

Gràfic 15. Afirmacions referents a la incorporació de la perspectiva de gènere en el treball intern



Font: Elaboració pròpia a partir del Qüestionari per a la Diagnosi de gènere de l'Ajuntament de Barberà del Vallès Base: [82], [77], [74], [82], [75]

Anàlisi

- En relació amb la incorporació de la perspectiva de gènere en el treball intern de l'Ajuntament, s'identifiquen diferents nivells d'implementació en funció del tipus de mesures.
- Els esforços realitzats vers la sensibilització per un llenguatge inclusiu i comunicacions no sexistes queden reflectits en el fet que **més d'un 90% afirma que procura utilitzar llenguatge no sexista i imatges que no perpetuïn els estereotips de gènere.**
- En segon terme, gairebé un 80% considera que té en compte la perspectiva de gènere en la planificació d'accions.
- Els aspectes que menys assentats estan en la plantilla són la formació en polítiques de gènere (un 41,5% n'ha rebut) i la desagregació de dades per sexe (només 2 de cada 10 afirmen que recopilen les dades d'aquesta forma); qüestions importants a abordar en el pla d'accions.

**Formació****Realització d'accions informatives i formatives a la plantilla de l'Ajuntament envers la igualtat de gènere****Anàlisi****Taula 8. Activitats formatives a la plantilla de l'Ajuntament envers la igualtat de gènere**

Activitat formativa	Data realització	Núm. hores	Assistència
Violència familiar vers les dones: anàlisi i intervenció	novembre 2001	20 hores	24 (83% dones, 17% homes)
Aspectes jurídics de la Llei Integral contra la violència de gènere	març 2005	4'5 hores	6 (100% dones)
Aspectes psicològics en les dones en situació de violència de gènere	març 2005	4'5 hores	6 (100% dones)
Violència en la parella. Elements per a la comprensió i experiències d'intervenció	novembre 2006	16 hores	22 (82% dones, 18% homes)
Llenguatge no sexista	juny 2006	4 hores	58 (86% dones, 14% homes)
Formació en violència masclista en la parella: nivells d'intervenció i treball en xarxa	febrer i març 2010	22 hores	13 (100% dones)
Violència masclista: elements per a l'atenció a les víctimes des de l'àmbit policial	novembre 2012	9 hores	8 persones (100% homes)

Font: elaboració pròpia a partir de la informació facilitada pel PMID

- L'Ajuntament de Barberà del Vallès, mitjançant el Programa Municipal per a la Igualtat de les Dones i la Diputació de Barcelona, ha organitzat des del 2001 un total de **7 activitats formatives, 6 de les quals al voltant de la violència masclista** i una sobre llenguatge no sexista. De les 80 hores formatives a la plantilla, un 95% s'han destinat a formació en l'àmbit de la violència masclista: tant en aspectes jurídics, psicològics i policials.
- Val a dir que **l'assistència a aquestes activitats formatives ha estat majoritàriament femenina**: en tots els cursos més d'un 80% de les persones assistents han estat dones. N'és una excepció el curs destinat a la Policia Local, on el 100% dels assistents van ser homes.
- El 2013, a més, hi va haver 4 persones (2 dones i 2 homes, Polícies Locals) que van realitzar formació en l'àmbit de la igualtat de gènere.



Taula 9. Assistència a formació sobre igualtat de gènere

Activitat formativa	Any	Núm. hores	Organització	Assistència (àrea)
1r Congrés Internacional per a la Igualtat	2007	-	-	1 dona (Serveis Personals)
Simpòsium Internacional "violència vers les dones: recuperació"	2007	-	Psicosao UB	1 dona (Serveis Personals)
Agents per a la igualtat d'oportunitats	2008	-	Escola Persp. gènere Terrassa	1 dona (Serveis Personals)
Intervenció en violència domèstica i de gènere	2011	20	DIBA	2 homes (Policia Local)
Módulo de formación online sobre igualdad entre mujeres y hombres y violencia de género	2012	60	Ministeri Sanitat i FEMP	1 home (Policia Local)
Formació en el marc de plans d'igualtat interns	2013	8	DIBA	2 dones (Serveis Personals, RRHH)

Font: elaboració pròpia a partir de la informació facilitada pel PMID

Necessitats formatives detectades

Gràfic 16. Quines de les següents eines formatives considera que li serien d'utilitat aplicada al seu lloc de treball



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Barberà del Vallès, març 2014
Base: [74]*Multiresposta

- A banda de les activitats formatives organitzades específicament per al personal de l'Ajuntament, algunes persones de la plantilla han assistit a cursos de formació organitzats per altres institucions. En aquest cas, també destaca la formació en la temàtica de la violència masclista, tot i que s'introdueixen altres aspectes com els plans d'igualtat interns. De la mateixa manera, l'assistència a aquests cursos és majoritàriament femenina, a excepció de les dues activitats en què han assistit Polícies Locals.
- Aquestes dades mostren que l'Ajuntament ha anat destinat esforços a la formació de la plantilla envers la igualtat en els darrers anys. Val a dir, però, que caldria apostar per una formació més transversal que no només es destinés a l'àrea de Serveis Personals o de Policia i enfocada a altres temàtiques més enllà de la violència masclista i el llenguatge, per poder avançar en el canvi de cultura de treball que implica assumir la transversalitat de gènere.

Anàlisi

- Pel que fa a la formació relacionada amb la perspectiva de gènere, **l'eina formativa que és considerada de més utilitat per a la plantilla enquestada és l'aplicació del llenguatge no sexista (73%)**.
- Seguidament destaquen la gestió de resultats des de la perspectiva de gènere (62,2%), l'avaluació de projectes des de la perspectiva de gènere (60,8%), la construcció d'indicadors de gènere (56,8%) i, per últim, les eines metodològiques per a la recollida de dades (55,4%).
- Per tant, per sobre del 60% el personal considera que el llenguatge inclusiu, la gestió de resultats i l'avaluació de projectes des de la perspectiva de gènere serien eines formatives útils per aplicar-les al seu lloc de treball.





b) Representativitat

L'àmbit de representativitat analitza l'estructura tècnica i política de l'Ajuntament de Barberà del Vallès i valora la presència de dones i homes en les diferents àrees, categories professionals, llocs de treball i nivells de decisió. Un Ajuntament compromès amb la igualtat de gènere, en definitiva, ha de vetllar per una representativitat equitativa i paritària de dones i homes en el conjunt de l'organització.

Aquesta anàlisi tindrà en compte tant l'equilibri entre dones i homes a nivell vertical, és a dir, els diferents nivells de decisió, com a nivell horitzontal, o sigui, l'existència de llocs de treball o àrees masculinitzades i/o feminitzades.

Distribució global de la plantilla							
Distribució de la plantilla per sexe	Anàlisi						
<p>Gràfic 17. Composició de la plantilla per sexe (2014)</p> <table border="1"> <caption>Dades de Gràfic 17</caption> <thead> <tr> <th>Sexe</th> <th>Porcentatge</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Homes</td> <td>51%</td> </tr> <tr> <td>Dones</td> <td>49%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Barberà del Vallès, març 2014.</p>	Sexe	Porcentatge	Homes	51%	Dones	49%	<ul style="list-style-type: none"> La plantilla de l'Ajuntament de Barberà del Vallès està composta per 281 persones, 144 homes i 137 dones. Es considera, per tant, que es tracta d'una plantilla paritària en termes globals: 51,2% d'homes front a 48,8% de dones.
Sexe	Porcentatge						
Homes	51%						
Dones	49%						
Incorporació per sexes a la plantilla de l'Ajuntament en els darrers 3 anys	Anàlisi						
<p>Gràfic 18. Incorporació a la plantilla per sexe (2014)</p> <table border="1"> <caption>Dades de Gràfic 18</caption> <thead> <tr> <th>Sexe</th> <th>Porcentatge</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Homes</td> <td>62%</td> </tr> <tr> <td>Dones</td> <td>38%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Barberà del Vallès, març 2014.</p>	Sexe	Porcentatge	Homes	62%	Dones	38%	<ul style="list-style-type: none"> Des del 2011, s'han incorporat a l'Ajuntament de Barberà del Vallès un total de 29 persones: 11 dones (37,9%) i 18 homes (62,1%). Pel que fa al perfil de les incorporacions, destaca que les incorporacions masculines han estat bàsicament personal de la brigada (11), auxiliars administratius (4) policies (2) i les femenines principalment personal de les llars d'infants (5), i auxiliars administratives (4). Cal esmentar que a excepció dels homes que s'han incorporat com a auxiliars, la resta d'incorporacions no han contribuït a corregir la segregació horitzontal de categories com la brigada, la policia o les llars d'infants. Es tracta, per tant, d'un aspecte que caldria reforçar per tal de millorar la presència equilibrada de dones i homes en totes les categories professionals.
Sexe	Porcentatge						
Homes	62%						
Dones	38%						

**Distribució per tipus de contractació**

Tipus de contractació: personal funcionari/laboral indefinit.
Mitjana de permanència per sexe

Anàlisi**Taula 10. Tipologia de contractacions per sexe, 2014**

Categories professionals	Dones	Homes	TOTAL
Funcionariat de carrera	28 (33,3%)	56 (66,7%)	84 (100%)
Funcionariat amb interinatge sense provisió de plaça	17 (77,3%)	5 (22,7%)	22 (100%)
TOTAL FUNCIONARIAT	45 (42,5%)	61 (57,5%)	106 (100%)
Personal laboral Indefinit/da	40 (39,6%)	61 (60,4%)	101 (100%)
Personal laboral en espera oposicions	45 (81,8%)	10 (18,2%)	55 (100%)
Personal laboral substitut	6 (46,2%)	7 (53,8%)	13 (100%)
Obra/Servei	1 (16,7%)	5 (83,3%)	6 (100%)
TOTAL PERSONAL LABORAL	92 (52,6%)	83 (47,4%)	175 (100%)

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Barberà del Vallès, març 2014.

- La major part de la plantilla, 62,3%, és personal laboral i un 37,7% és funcionari. A nivell general, dins el funcionariat hi predominen els homes, amb un 57,5%.
- Pel que fa als contractes laborals indefinits, n'hi ha un total de 101, un 60% dels quals corresponen a homes i un 40% a dones. En termes globals, per tant, es pot afirmar que un 73,7% de la plantilla gaudeix d'estabilitat, és a dir, o bé és funcionariat o bé tenen un contracte laboral fix.
- Val a dir que **es detecten diferències per sexe en relació a l'estabilitat de la plantilla**: mentre que un 84,7% dels homes tenen un contracte estable, en el cas de les dones aquest percentatge disminueix més de 20 punts, fins el 60,4%.
- En relació a la mitjana de permanència per sexe, s'ha calculat en base a la permanència de 6 anys, és a dir, des del 2008 fins a principis de 2014. Durant aquest període s'han incorporat 115 persones, el que representa un 41% de la plantilla. D'aquestes 115 persones, un 58,3% són dones i un 41,7% homes; hi ha, per tant, paritat en les incorporacions dels darrers 6 anys.



Representativitat horitzontal

Distribució de la plantilla per sexe i categories professionals

Categories professionals feminitzades

- ✓ **100%** dones: Personal de les llars d'infants
- ✓ **100%** dones: Coordinació pedagògica
- ✓ **100%** dones: Treballadora familiar
- ✓ **72,5%** dones: Tècnic/a mitjana
- ✓ **69,2%** dones: Auxiliari d'administració

Categories professionals masculinitzades:

- ✓ **95,9%** homes: Personal de la brigada
- ✓ **92,5%** homes: Policia Local
- ✓ **68,8%** homes: Consergeria

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Barberà del Vallès, març 2014.

*Consultar l'apartat de l'estructura global de la plantilla per veure la relació completa de categories professionals

Anàlisi

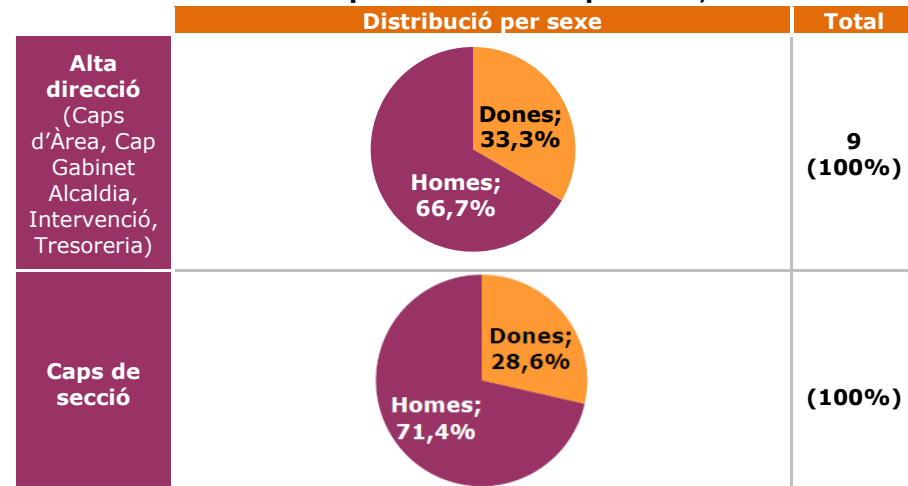
- Si es té en compte la distribució de la plantilla per sexe en relació a les categories professionals, **es detecta certa segregació horitzontal per raó de sexe en determinades professions.**
- En aquest sentit, hi ha categories professionals que estan clarament feminitzades i d'altres que, contràriament, estan masculinitzades.
- Destaquen per l'elevada proporció de dones les professions relacionades amb l'educació (personal de les llars d'infants, coordinació pedagògica), de serveis socials (treballadora familiar) i auxiliar d'administració.
- Per contra, presenten una forta masculinització les categories de brigada, Policia Local i consergeria.
- Es considera una categoria feminitzada o bé masculinitzada quan la proporció de dones o homes és un 70% o més.
- Les entrevistes realitzades amb persones clau del consistori també s'han manifestat en aquesta direcció i han especificat que, especialment la masculinització de categories com les de la brigada o la Policia, són aspectes que caldria millorar.



Representativitat vertical

Distribució de la plantilla per sexe i nivell de responsabilitat tècnica

Taula 11. Distribució del personal directiu per sexe, 2014



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Barberà del Vallès, març 2014.

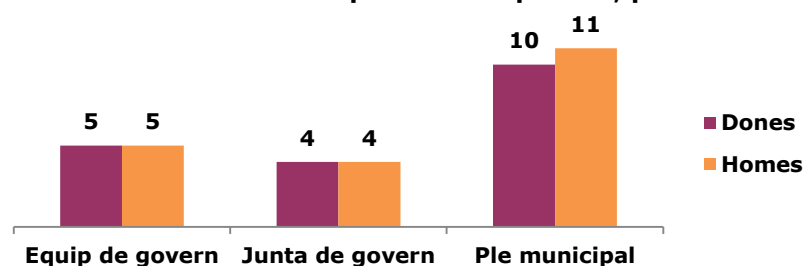
Anàlisi

- **A nivell de responsabilitat tècnica, la distribució per sexe no és paritària pel que fa a l'alta direcció:** hi ha un 33,3% de dones front a un 66,7% d'homes. La proporció de dones correspon als càrrecs d'Interventora, de Tresorera i de Cap de l'Oficina de Comunicació i Imatge. En el cas de la figura de caps de secció, la presència de dones i homes tampoc és paritària: 28,6% de dones front a 71,4% d'homes.
- Es pot afirmar, per tant, que la distribució de la plantilla per sexe a nivell de responsabilitat tècnica presenta segregació vertical i és un aspecte a millorar.

Representativitat política i sindical

Proporció de les dones en l'Equip de Govern, la Junta de Govern Local i el Ple municipal

Gràfic 19. Distribució de la representació política, per sexe



Font: elaboració pròpia a partir del web municipal de l'Ajuntament de Barberà del Vallès

Anàlisi

En relació a la responsabilitat política, la representativitat de les dones presenta nivells òptims en tots els àmbits:

- **L'equip de govern** està compost per 11 persones: 6 regidores i 5 regidors. Es pot afirmar, per tant, que es tracta d'un govern paritari amb un 54,5% de dones i un 45,5% d'homes. Val a dir, a més, que la màxima representació del consistori, l'Alcaldia, està ocupada per una dona.
- La **Junta de Govern Local**, al seu torn, és totalment paritària: amb un 4 dones i 4 homes.
- Pel que fa al **Ple Municipal**, hi estan representades 10 dones (47,6%) i 11 homes (52,4%)



Representativitat de les dones i distribució de personal. Proporció de les dones en la Representació sindical	Anàlisi
<ul style="list-style-type: none">✓ 35 persones són representants sindicals✓ 100% són homes	<ul style="list-style-type: none">• La representació sindical, en canvi, no té cap mena de presència femenina. En aquesta legislatura, de les 35 persones que actuen com a representants sindicals, tots són homes.• Aquest aspecte és vist com a quelcom problemàtic des de la pròpia representació sindical i és una situació que cal millorar per tal que la representació de la plantilla de l'Ajuntament inclogui la visió de les dones.

c) Condicions laborals

L'àmbit de treball sobre condicions laborals inclou l'anàlisi de la realitat de les treballadores i treballadors de Barberà del Vallès en tot el que es refereix a accés, desenvolupament, promoció i retribució. L'objectiu d'aquest àmbit és analitzar les condicions laborals del conjunt de la plantilla per comprovar que no existeix cap discriminació per raó de gènere.

L'anàlisi de les condicions laborals tindrà en compte 4 elements diferenciats:

- **Polítiques de reclutament:** valora la incorporació de la perspectiva de gènere en els procediments interns d'accés i selecció de personal de l'Ajuntament
- **Desenvolupament i promoció:** analitza com l'Ajuntament contribueix al desenvolupament professional del personal i s'hi inclou la formació que realitzen les treballadores i els treballadors així com la política de promoció interna.
- **Retribució:** es té en compte quina és la política retributiva de l'Ajuntament i si aconsegueix el principi d'igualtat. Es valora tant el salari mig d'homes i dones com l'existència de taules retributives, la definició de llocs de treball i la transparència en la política retributiva.
- **Mesures per a la conciliació laboral, personal i familiar:** valora les mesures de conciliació de la institució (permisos, horaris laborals, flexibilitat...) per a dones i homes i en totes les categories.

Polítiques de reclutament

Política de selecció	
Igualtat en el sistema d'accés a la plantilla	Anàlisi
<ul style="list-style-type: none"> • Article 50 de l'Acord de condicions de treball del personal funcionari (2014) • Article 48 del Conveni col·lectiu del personal laboral (2014) <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>48.1. El sistema d'accés a les places de la plantilla municipal serà el legalment vigent i s'observaran els principis d'igualtat, publicitat, mèrit i capacitat.</p> </div>	<ul style="list-style-type: none"> • L'Ajuntament de Barberà del Vallès, com a administració pública, sotmet el sistema d'accés a la seva plantilla al que estableix la legislació vigent i als principis d'igualtat, publicitat, mèrit i capacitat. Així s'estableix tant en l'Acord de condicions de treball del personal funcionari (2014) com en el Conveni col·lectiu del personal laboral (2014) (articles 50 i 48, respectivament). • Aquests principis impliquen que la política d'accés a la plantilla no ha d'incórrer en discriminacions per raó de gènere i seleccionar els perfils més idonis tenint en compte les capacitats i mèrits i no les situacions personals. • En aquest sentit, l'Ajuntament no practica processos de selecció discriminatoris ni pren en consideració la situació personal de les candidatures en els processos. Les entrevistes realitzades informen, així mateix, que les proves per a la selecció del personal són neutres i tenen una marcada voluntat d'objectivitat. • Seria interessant obrir un debat acurat sobre la necessitat, dins dels processos legals d'accés, de considerar accions positives per equilibrar les dues segregacions de gènere: la vertical i l'horitzontal.



Neutralitat en els formularis de sol·licitud	Anàlisi
<ul style="list-style-type: none">• Els formularis de sol·licitud són generalment neutres<ul style="list-style-type: none">○ Bases Agents Policia Local○ Bases Generals○ Bases de Lloc Base A2○ Borsa de treball de Direcció i Coordinació Pedagògica de Llars d'Infants○ Sol·licitud d'admissió a processos de selecció de personal	<ul style="list-style-type: none">• Tant les entrevistes com l'anàlisi documental realitzada apunten cap a una neutralitat del llenguatge en els documents de selecció i promoció del personal. En general, les sol·licituds per a processos selectius i activitats formatives així com les bases reguladores mostren l'esforç emprat per evitar el llenguatge sexista mitjançant l'ús de barres per diferenciar les denominacions femenines i masculines i l'ús de paraules neutres.• No obstant això, en la sol·licitud per a processos selectius es detecta l'ús del masculí com a genèric en dues ocasions: quan es fa referència a la "reserva per discapacitats" i al document acreditatiu dels "espanyols".• Alhora, la sol·licitud per a processos selectius inclou la recollida de la variable gènere, fet que posteriorment permet obtenir variables desagregades per sexe. Es recomana que aquesta variable també s'incorporés en les sol·licituds d'activitats formatives.
Paritat entre les persones que formen part dels processos de selecció	Anàlisi
<ul style="list-style-type: none">• Bases generals reguladores dels processos de selecció de personal funcionari i laboral de l'Ajuntament de Barberà del Vallès: <div data-bbox="226 948 846 1158" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"><p>5.1 Els òrgans de selecció seran col·legiats i estaran constituïts per un nombre senar de membres, no inferior a cinc, amb els respectius suplents. La seva composició s'haurà d'ajustar als principis d'imparcialitat i professionalitat dels seus membres, i es tendirà a la paritat entre dona i home.</p></div>	<ul style="list-style-type: none">• Les Bases generals reguladores dels processos de selecció de personal funcionari i laboral de l'Ajuntament de Barberà del Vallès estableixen que els òrgans de selecció del personal s'han d'ajustar als principis d'imparcialitat i professionalitat així com tendir a la paritat entre dona i home.• Val a dir que les Bases també expliciten que el personal d'elecció o designació política, el personal funcionari interí i el personal eventual no poden formar part dels òrgans de selecció.• Malgrat explicitar la voluntat de tendir a la paritat en el document de les Bases reguladores, la pròpia distribució de la plantilla de l'Ajuntament provoca un biaix de gènere en les persones que formen part dels processos de selecció.



Igualtat en l'accés a l'Ajuntament de Barberà del Vallès							
Denominació neutra de tots els llocs de treball	Anàlisi						
<ul style="list-style-type: none">• La Relació de Llocs de treball de l'Ajuntament de Barberà del Vallès empra una denominació neutra	<ul style="list-style-type: none">• La Relació de Llocs de treball de l'Ajuntament de Barberà del Vallès mostra una denominació neutra de tots els llocs de treball. Cadascuna de les denominacions de llocs de treball utilitza barres per incloure les terminacions masculines i femenines (per exemple: tècnic/a o oficial/a), també s'empren denominacions neutres (per exemple: cap d'àrea, suport tècnic, auxiliar de gestió).• L'anàlisi documental, per tant, concorda amb la valoració positiva que han fet les persones entrevistades de l'ús del llenguatge no sexista en la denominació dels llocs de treball de l'Ajuntament.						
Paritat en les jornades laborals	Anàlisi						
<p>Gràfic 20. Tipus de jornada de treball (2014)</p> <table border="1"><caption>Data for Gràfic 20. Tipus de jornada de treball (2014)</caption><thead><tr><th>Tipus de jornada</th><th>Porcentatge</th></tr></thead><tbody><tr><td>Ordinaria</td><td>91,8%</td></tr><tr><td>Reduïda</td><td>8,2%</td></tr></tbody></table> <p>Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Barberà del Vallès, març 2014.</p>	Tipus de jornada	Porcentatge	Ordinaria	91,8%	Reduïda	8,2%	<ul style="list-style-type: none">• Gairebé la totalitat (91,8%) de les jornades a l'Ajuntament de Barberà del Vallès són ordinàries i es reparteixen equilibradament entre dones (45,7%) i homes (54,3%).• Al seu torn, 23 persones de la plantilla (és a dir, un 8,2%) tenen jornada reduïda. Majoritàriament, aquestes reduccions tenen caràcter femení: un 82,6% són assumides per dones.• D'entre aquests tipus de permisos predominen les reduccions de jornada per cura de menors, totes elles (14) sol·licitades per dones. La resta de jornades parcials fan referència a contractes de relleu (3) o bé a contractes a temps parcial (4), entre els quals sí que s'identifica un equilibri per sexe.• Davant una societat on encara són manifestos els rols tradicionals entre les dones i els homes i on la cura i els treballs derivats de les responsabilitats familiars i domèstiques adopten, freqüentment, el model col·laboratiu i no pas coresponsable familiarment, caldria incorporar alguna mesura d'acció que passés per la sensibilització.
Tipus de jornada	Porcentatge						
Ordinaria	91,8%						
Reduïda	8,2%						

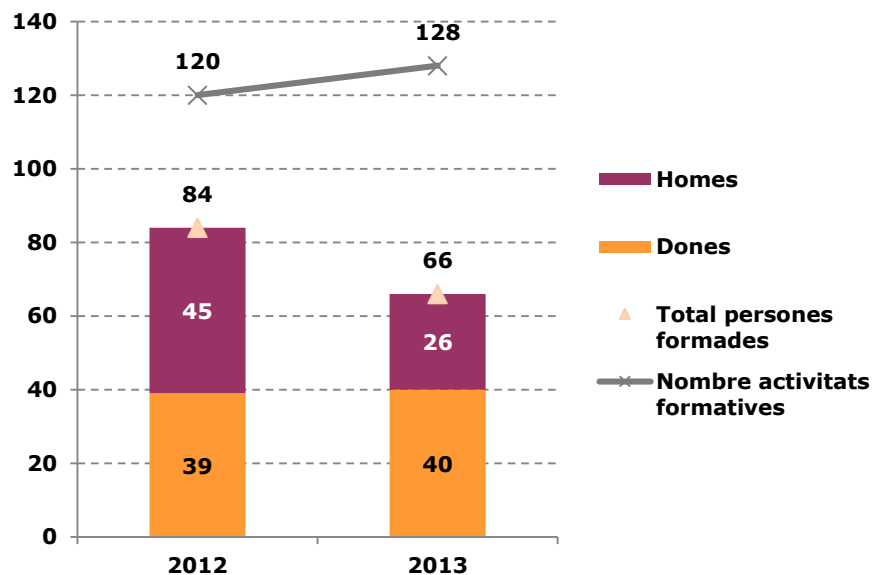


Desenvolupament i promoció

Formació

Participació equilibrada en la formació

Gràfic 21. Nombre d'activitats formatives i assistència a formació per sexe, 2013



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Barberà del Vallès, març 2014.

- **La participació en la formació per part de la plantilla de l'Ajuntament de Barberà del Vallès és força equilibrada:** un total de 66 persones han realitzat formació, de les quals 26 són homes (39,4%) i 40 són dones (60,8%).
- Tot i això, si es té en compte el nombre de dones i d'homes del conjunt de l'Ajuntament, es pot afirmar que, el 2013, 3 de cada 10 dones (29,1%) de la plantilla han realitzat algun tipus de formació. Entre els homes, aquesta proporció és de menys de 2 de cada 10 (18,1%), és a dir, més de 10 punts percentuals per sota. Les dones, per tant, presenten un nivell lleugerament superior en la participació en la formació.
- Cal tenir en compte, a més, que pràcticament la totalitat de persones que han rebut formació (97%), ho han fet en el mateix lloc de treball.
- En total, s'han realitzat 128 activitats formatives, el que significa que cadascuna de les persones que han realitzat formació, han assistit a 1,9 activitats de mitjana. També en aquest cas, les dones han realitzat més activitats formatives de mitjana que els homes: 2,1 front a 1,7.
- En relació amb el 2012, destaca que mentre que el nombre de persones que han realitzat algun tipus de formació ha disminuït (passant de 84 a 66), el nombre d'activitats formatives ha augmentat de 120 a 128. Això significa que, tot i que menys persones han assistit a cursos de formació, les que ho han fet han anat a més activitats de mitjana passant de 1,4 a 1,9.



Retribució

Igualtat en les remuneracions percebudes

Remuneració mensual per sexe

Taula 12. Remuneració mensual per sexe (2014)

Sexe (H/D)	Mitjana sense triennis	Mitjana amb triennis
Dones	1986,3	2083,6
Homes	2034,6	2216,2
Mitjana global	2011,1	2151,6

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Barberà del Vallès, març 2014.

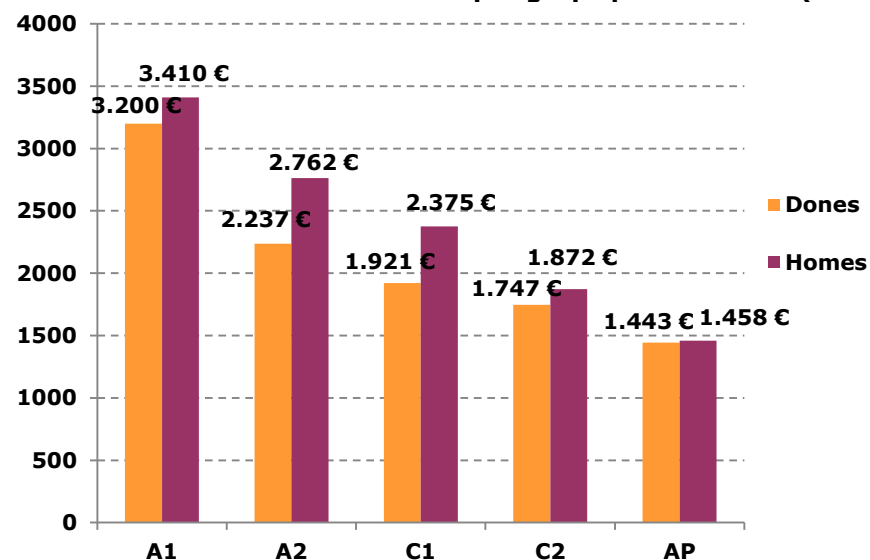
Anàlisi

- La mitjana global de remuneracions a l'Ajuntament de Barberà del Vallès se situa en els 2.151,6€ mensuals (havent neutralitzat les reduccions de jornada i exclouent les jubilacions parcials). Pel que fa al salari mitjà de dones i homes, s'observa una diferència de 133€ mensuals: mentre els homes perceben 2.216,2€ les dones en perceben 2.083,6€, un 6% menys.
- Si exclouem els complements percebuts en concepció de l'antiguitat (triennis), les diferències es redueixen sensiblement i se situen en 48 € de diferència a favor dels homes.

Remuneració per grups professionals i sexe

Anàlisi

Gràfic 22. Remuneracions per grups professionals (2014)



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Barberà del Vallès, març 2014.

- Tenint en compte els diferents grups professionals, s'observa que en tots la diferència de salari mitjà es decanta a favor dels homes respecte a les dones: aquesta diferència es dona especialment en les categories intermèdies (A2 i C1), on la diferència se situa al voltant de 500 €.



Calaixos retributius per sexe

Anàlisi

Taula 13. Calaixos retributius segons sexe (2014)

Forquilla econòmica	Total personal	Distribució per sexes (homes/dones)
De 1001 a 1500 €	27	19 8
De 1501 a 2000 €	123	51 72
De 2001 a 2500 €	89	45 44
De 2501 a 3000 €	16	12 4
De 3001 a 3500 €	9	6 3
Més de 3.500 €	7	6 1

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Barberà del Vallès, març 2014.

*Consultar l'Annex per veure els llocs de treball associats a cada forquilla econòmica

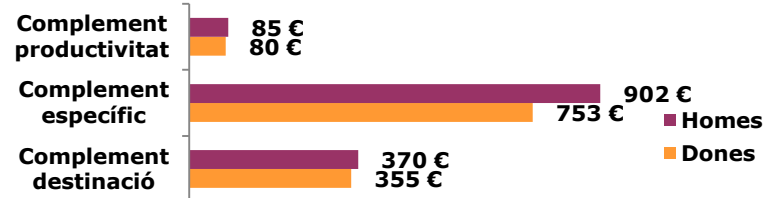
- Si s'observen les remuneracions amb més detall, s'identifica que entre **les remuneracions més altes, és a dir, les de més de 2.500€ (els 3 darrers calaixos retributius) hi ha una major part d'homes que de dones: 24 front a 8.** En el cas de les persones que perceben més de 3.500€, aquesta diferència ve explicada per la major proporció d'homes entre els caps d'àrea.
- De manera similar es pot explicar el penúltim calaix retributiu (3.001-3.500€), on s'ubiquen els caps de secció.
- Pel que fa al calaix retributiu que comprèn la forquilla econòmica dels 2.501 als 3.000€, destaca la presència dels caps de la policia i alguns tècnics/ques superiors.
- En les retribucions inferiors a 1.500€, no obstant, també hi ha una major part d'homes: 19 front a 8 dones. En aquest cas, la diferència ve explicada pel fet que els salaris més baixos són percebuts pels operaris/es de la brigada, majoritàriament homes.
- És en la forquilla econòmica dels 1,501 als 2,000€ on majoritàriament s'ubiquen les dones (72 de les 132 dones que s'han tingut en compte per a l'anàlisi se situen en aquesta franja). Es tracta de la categoria més nombrosa (123 persones) i abasta lloc de treball molt diferents: auxiliars, conserges, tècnics especialistes, etc.

Complements percebuts per sexe

Anàlisi



Gràfic 23. Promig complements per productivitat, específic i de destinació, per sexe (2014)



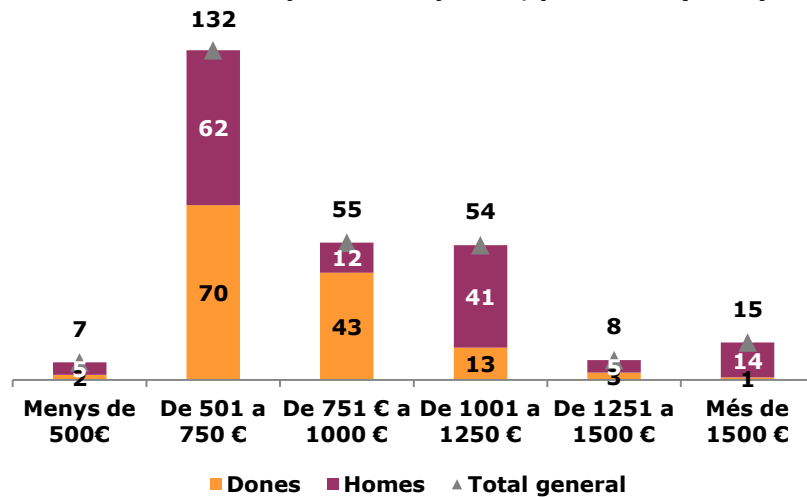
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Barberà del Vallès, març 2014.

- Si es tenen en compte els complements percebuts per la plantilla, es detecten algunes diferències per lloc de treball.
- Tant en el complement per productivitat com l'específic i el de destinació, els homes obtenen una mitjana més elevada que les dones.
- Si bé en el complement per productivitat i el de destinació les diferències són minses, la mitjana del complement específic percebut pels homes és 150€ més elevat que la de les dones.

Complement específic per sexe

Anàlisi

Gràfic 24. Complement específic, per sexes (2014)



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Barberà del Vallès, març 2014.

- Per tal d'observar amb major detall els complements específics percebuts, s'analitza com es distribueixen les dones i els homes de la plantilla en funció de la quantia percebuda en aquest concepte.
- En aquest sentit, destaca, d'una banda, que la major part de la plantilla percep entre 500 i 750€ de complement específic. Aquesta franja està força equilibrada, malgrat hi predominen lleugerament les dones.
- D'altra banda, d'entre les persones que perceben 751-1.000€ de complement específic, hi ha una major part de dones (43 front a 12 homes). Contràriament, a partir dels 1.000€ de complement específic, hi ha més homes que dones. En total, hi ha 60 homes que tenen un complement específic major de 1.000 €, mentre que de dones en són 17.



Conciliació laboral, personal i familiar

Jornada laboral	
Descripció de la jornada laboral (personal tècnic i oficines)	Anàlisi
<ul style="list-style-type: none">✓ 37 hores i 30 minuts és la jornada de treball ordinària de l'Ajuntament de Barberà del Vallès✓ ½ hora de flexibilitat horària a l'inici de la jornada✓ 1 hora de flexibilitat a la finalització de la jornada	<ul style="list-style-type: none">• El Conveni col·lectiu de treball del personal laboral (2014) així i l'Acord de condicions de treball del personal funcionari (2014) estableixen que la jornada de treball ordinària és de 37 hores i 30 minuts de treball efectiu setmanal de mitjana en còmput anual. Per al personal que tingui assignada una jornada extraordinària de treball, la jornada setmanal de mitjana en còmput anual serà de 40 hores.• Per al personal tècnic i d'oficines, ordinari de treball s'estableix en jornades continuades mínimes de set hores, prestades de dilluns a divendres. Així mateix, per al període d'estiu es podrà pactar la realització d'una jornada continuada diària reduïda de treball inferior a la jornada continuada mínima.• Pel que fa a la flexibilitat horària, s'estableix un marge tant a l'inici com a la finalització de la jornada per al personal tècnic i d'oficines. Així, la jornada pot començar fins les 8.30 hores i finalitzar a partir de les 14.30 fins les 15.30 hores, a excepció de divendres, que és fins les 15.15 hores. A l'estiu, la finalització de la jornada podrà ser de des de les 14.15 fins les 15.30, amb l'excepció dels divendres.• No obstant això, la resta de plantilla de l'Ajuntament que no pertany al personal tècnic i d'oficines presenta algunes diferències en relació a les condicions horàries. (Consultar l'Annex per veure les condicions de la resta de personal).• Es fa una valoració molt positiva de la flexibilitat horària tan a l'inici com al final de la jornada

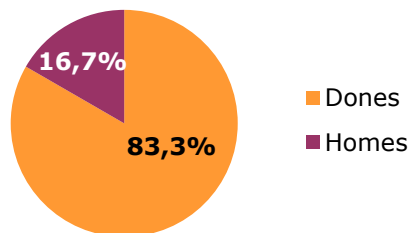


Mesures de conciliació

Usos de les mesures de conciliació

Anàlisi

Gràfic 25. Distribució dels permisos per sexe, 2013



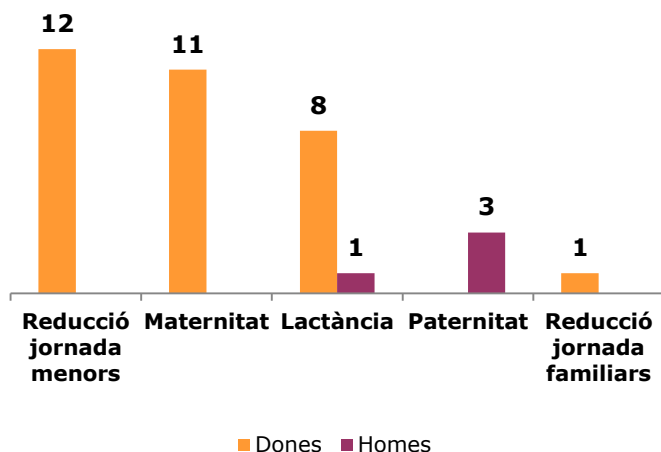
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Barberà del Vallès, març 2014.

- Durant l'any 2013, l'Ajuntament ha atorgat un total de 24 permisos: 20 a dones (83,3%) i 4 a homes (16,7%). Dels 4 permisos sol·licitats per homes, 3 corresponen a permisos de paternitat i 1 a un permís de lactància.
- **En general, les dades dels 2 darrers anys mostren que l'ús de mesures de conciliació és majoritàriament femení.** Així, el 2012, de les 42 mesures, un 85,7% van ser atorgades per dones. De forma similar, el 2013 un 83,3% dels 24 permisos van ser per a dones.
- Com s'ha esmentat anteriorment, és possible treballar, a partir del pla d'accions, mesures que vagin en la línia de la coresponsabilitat familiar.

Tipus permisos

Anàlisi

Gràfic 26. Total de permisos per sexe i tipologia, 2013



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Barberà del Vallès, març 2014.

- L'Ajuntament de Barberà del Vallès compta amb 19 tipus de permisos retribuïts i 4 permisos sense sou (consultar a l'Annex la relació de tots els permisos)
- **El permís que més persones van obtenir és de la reducció de la jornada per cura de menors, amb un total de 12, tots sol·licitats per dones.** Val a dir que l'any 2012 eren 11 les persones que el van obtenir, 1 de les quals era un home. Seguidament, destaca el permís de maternitat (11 dones) i, en tercer lloc, el de lactància (8 dones i 1 home). A més, les 9 persones que van sol·licitar el permís de lactància també van disposar del de maternitat o paternitat.
- Pel que fa al perfil de les persones que tenen permisos, destaca que de les 12 dones que tenen reducció de jornada per cura de menors, 7 són tècniques especialistes de les llars d'infants i són, per tant, personal laboral de la categoria C1. Aquesta elevada proporció es pot explicar, d'una banda, pel fet que, entre les tècniques de les llars d'infants hi ha un elevat percentatge de dones entre 30 i 40 anys i, de l'altra, perquè l'horari d'aquesta categoria professional no té tantes possibilitats de flexibilització com el del personal d'oficina.
- De les 11 dones que han tingut el permís de maternitat, al seu torn, 7 també són tècniques de les llars d'infants, 2 agents de policia i 1 auxiliar de gestió. Dels 3 homes que han obtingut el permís de paternitat, 2 són operaris de la brigada i 1 és tècnic mitjà. En més d'un 80% dels casos, es tracta de personal laboral.

**Baixes per sexe****Anàlisi****Taula 14. Distribució de les baixes per sexe, 2013**

Sexe	Total nombre de baixes	Dies de baixa	Mitjana dies baixa
Dones	82 (48,8%)	2.957 (45,6%)	57,9 dies
Homes	86 (51,2%)	3.526 (54,4%)	65,3 dies
Total general	168 (100%)	6.483 (100%)	61,7 dies

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Barberà del Vallès, març 2014.

- En relació a les **baixes**, l'any 2013 hi ha haver un total de 168 baixes que van ser demanades per 106 persones. És a dir, cada persona que va agafar la baixa, va fer-ho una mitjana de 1,6 vegades durant l'any. En total, això representa uns 6.483 dies de baixa.
- Tenint en compte la distribució per sexe d'aquesta variable, un 51,2% de les baixes van ser demanades per homes mentre que un 48,8% van pertànyer a dones. Destaca que si bé el nombre de baixes és força equitatiu entre unes i altres, els homes varen demanar, de mitjana, més dies de baixa que les dones (57,9 dies front a 65,3). Així, del 6.483 dies de baixa, un 54,4% van ser concedits a homes.
- Val a dir, a més, que es tracta de proporcions similars a les observades durant l'any 2012, quan, del total de 181 baixes un 46,4% van ser per a dones i un 53,6% per a homes. De la mateixa manera, els homes van tenir una mitjana de dies de baixa més elevada que les dones (51,8 front a 45,4).

Possibilitats de conciliació personal, familiar i laboral a l'Ajuntament de Barberà del Vallès**Percepció de la plantilla vers les facilitats i dificultats de conciliar la vida personal, familiar i laboral****Anàlisi**

- ✓ **70,5%** de la plantilla considera que l'Ajuntament facilita mesures per conciliar la vida personal, familiar i laboral.
- ✓ **73%** creu que el fet de sol·licitar un permís de maternitat/paternitat perjudica la carrera professional

- **Entre la plantilla enquestada existeix una bona valoració en relació a les mesures de conciliació** de l'Ajuntament de Barberà: 7 de cada 10 creuen que el consistori facilita mesures.
- En general, a més es considera que el fet de sol·licitar un permís de maternitat o paternitat no perjudica a la carrera professional: un 73% ho perceben d'aquesta manera.
- No obstant això, cal tenir en compte que **aquesta percepció és molt més negativa entre les dones que entre els homes. En un 33% les dones creuen que el fet de sol·licitar el permís de maternitat pot ser perjudicial per la seva carrera; entre els homes, aquest percentatge és només d'un 6%.**

**Retard de la maternitat/paternitat per causes laborals Anàlisi**

- ✓ **22,3%** de la plantilla s'ha plantejat retardar la seva maternitat/paternitat per qüestions estrictament laborals

Taula 15. Motius de retard de la maternitat

	%	N
Pel volum de feina	50%	8
Per temor a ser acomiadat/da	44%	7
Pel salari que percebo	31%	5
Per les possibles dificultats per promocionar una vegada incorporat/daa	19%	3
Per manca de flexibilitat horària	13%	2

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Barberà del Vallès, març 2014.

Base: [16] *Multirresposta

- Un indicador de la dificultat per conciliar la vida personal, laboral i familiar és la decisió de retardar la maternitat o paternitat per qüestions laborals. A l'Ajuntament de Barberà, **un 22,3% de la plantilla enquestada afirma que s'ha plantejat posposar tenir criatures a causa de la feina.**
- En aquest cas, cal esmentar que **existeixen diferències per raó de gènere**. Entre els homes, no n'hi ha cap que afirmi haver passat per aquesta situació; entre les dones, en canvi, el percentatge és de gairebé el 30% (29,8%).
- Entre aquestes dones, la meitat explica que ha estat el volum de feina el que ha motivat la seva decisió. En segon lloc, amb un 44%, s'esmenta que la maternitat s'ha retardat pel temor a ser acomiadada, seguit per la qüestió salarial (31%), les dificultats per promocionar una vegada incorporada (19%) i per la manca de flexibilitat (13%).



d) Prevenció de riscos laborals i assetjament sexual per raó de gènere

La definició de l'assetjament sexual queda recollida a la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes on s'especifica que es considera assetjament sexual "qualsevol comportament verbal o físic de natura sexual que atempti contra la dignitat de la persona i quan es crea un ambient degradant i ofensiu".

Aquest àmbit analitza les estratègies de l'Ajuntament de Barberà del Vallès per evitar, prevenir i actuar front l'assetjament sexual i per raó de gènere.

Alhora, es té en compte que dones i homes estan exposats a factors de risc pren en consideració aspectes relacionats amb la prevenció de riscos laborals i amb l'adequació de llocs de treball i espais.

Mesures de prevenció de l'assetjament sexual	
Protocol de prevenció de l'assetjament sexual	Anàlisi
<ul style="list-style-type: none">2013: aprovació del Protocol de prevenció, actuació i resolució de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe a la feina	<ul style="list-style-type: none">L'Ajuntament de Barberà del Vallès compta, des del juliol de 2013, amb un Protocol de prevenció, actuació i resolució de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe a la feina.El Protocol té per objectiu definir el marc d'actuació en relació amb els casos d'assetjament sexual i per raó de sexe i, per tant, prevenir i eradicar aquest tipus de conductes a l'Ajuntament de Barberà del Vallès.Es tracta d'un document complet que inclou definicions dels conceptes d'assetjament sexual, per raó de sexe o d'orientació sexual així com les diferents tipologies que es poden donar. Recull també els drets, obligacions i orientacions per al personal de l'Ajuntament, les estratègies preventives i de sensibilització així com les vies de resolució (internes i externes) contemplades i l'establiment d'una Comissió de prevenció o actuació en situacions d'assetjament.Es valora positivament, per tant, que l'Ajuntament de Barberà del Vallès disposi d'un protocol de prevenció de l'assetjament complet i actualitzat.



Comissió de prevenció i actuació en casos d'assetjament	Anàlisi
<ul style="list-style-type: none">• Comissió de prevenció i actuació en casos d'assetjament sexual i per raó de sexe formada per:<ul style="list-style-type: none">• El/ La cap de la secció de Recursos Humans.• Un/a tècnic/a de la secció de Recursos Humans.• El/ La cap de l'Àrea de Serveis Personals.• Un/a tècnic/a responsable del Programa per a la Igualtat de les Dones.• Una persona designada, d'entre el personal municipal, a proposta del Comitè Unitari d'Empresa.	<ul style="list-style-type: none">• El propi Protocol de prevenció, actuació i resolució de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe a la feina proposa la creació d'una Comissió de prevenció i actuació en situacions d'assetjament que ha de ser l'encarregada de realitzar el seguiment de l'aplicació del Protocol en tots els nivells de prevenció i actuació.• Així mateix, s'estableix que la Comissió ha de tenir una composició paritària i que les persones membres són designades per l'Alcaldia Presidència del consistori.
Mesures de sensibilització per evitar l'assetjament, actituds sexistes i tracte discriminatori	Anàlisi
<ul style="list-style-type: none">• 8 mesures de sensibilització:<ul style="list-style-type: none">• Informació de l'aprovació del Protocol al personal municipal.• Planificació de formació específica sobre assetjament a l'àmbit laboral i presentació del Protocol a tots els càrrecs de comandament, equip tècnic del servei de prevenció i personal de Recursos Humans.• Sessions d'informació a la plantilla sobre drets, reglaments i lleis que protegeixen les persones treballadores, les sancions establertes i el procediment per activar el Protocol.• Difusió d'informació a través de la intranet i altres mitjans de comunicació: càpsules formatives i informatives per a tot el personal, creació d'un apartat de preguntes freqüents (FAQ) en l'àmbit de Recursos Humans del web/intranet, bústia de correu electrònic per consultes i assessorament, creació d'un sistema d'indicadors per mesurar la problemàtica i el seu impacte.• Facilitar informació per a les persones que s'incorporin com a treballadores de l'Ajuntament de Barberà del Vallès.• Informació a les empreses subcontractades per l'Ajuntament.• Afavorir l'adhesió al protocol per part de les empreses i/o fundacions de caràcter municipal.	<ul style="list-style-type: none">• El mateix Protocol de prevenció, actuació i resolució de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe a la feina estipuli un seguit d'actuacions no només d'intervenció vers l'assetjament sinó també estratègies preventives.• Cal valorar de forma positiva el fet que el propi Protocol tingui previstes mesures de sensibilització per evitar l'assetjament sexual i per raó de sexe. És important, en definitiva, que totes les persones que formen part de l'organització tinguin coneixement del Protocol: no només per saber quins són els procediments d'actuació sinó també per posar de manifest que l'organització rebutja i posa mesures per fer front a qualsevol tipus d'assetjament. També és destacable la voluntat d'informar del Protocol a les empreses subcontractades així com afavorir l'adhesió per part d'empreses i fundacions municipals.• Com a element de millora, caldria donar a conèixer aquest Protocol entre tota la plantilla.



Percepció de l'assetjament sexual o per raó de sexe

Sensibilització vers l'assetjament sexual

Anàlisi

Taula 16. Situacions que considera que poden ser assetjament sexual o per raó de sexe

Situacions	% respostes afirmatives	Base
Un home busca el contacte físic, de forma subtil o agosarada, amb alguna part del cos d'una companya de feina, i aquesta situació es repeteix en diferents ocasions tot i que ella manifesti el seu malestar	99%	75
Un company de feina fa de manera reiterada comentaris o acudits humiliants i/o ofensius en relació a les dones, directament a una companya o a altres persones de feina en la seva presència	95%	72
Una persona realitza de manera reiterada comentaris o gestos ofensius i intimidatoris respecte a l'orientació sexual d'un company o companya o de la seva parella	89%	68
Un company insisteix en quedar fora de la feina amb una treballadora, malgrat que ella ha manifestat en diferents ocasions la seva indisponibilitat	84%	64
Una dona que torna del seu permís de maternitat es troba que han canviat la seva ubicació i/o han reduït les seves responsabilitats	83%	63
Una persona ridiculitza a un company de forma reiterada per disposar del permís de paternitat	82%	62
Alguna persona difon rumors sobre la vida sexual d'un company o companya	75%	57
Un company envia habitualment a la resta de l'equip correus amb imatges de dones despullades o amb contingut sexual	72%	55

Font: Elaboració pròpia a partir del Qüestionari per a la Diagnosi de gènere de l'Ajuntament de Barberà del Vallès (maig-juny 2014)

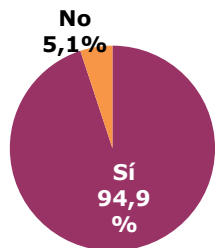
- **A l'Ajuntament de Barberà del Vallès existeix una elevada sensibilització vers l'assetjament sexual.** Així ho mostren les respostes de la plantilla referents a les situacions considerades assetjament sexual o per raó de sexe en el lloc de treball.
- Totes les situacions plantejades són identificades com a assetjants per part del personal en més d'un 70% dels casos.
- Les situacions que s'han identificat més clarament són el fet que un home busqui contacte físic amb una dona (99%) i la realització de comentaris humiliants en relació a les dones (95%).
- Per contra, les situacions que menys s'han identificat com a assetjament sexual o per raó de sexe són les referides a enviaments de correus electrònics amb contingut sexual o de dones despullades (72%) i la difusió de rumors sobre la vida sexual d'una persona (75%).
- Tal com s'apuntava anteriorment, seria important facilitar una informació i formació acurada sobre què significa l'assetjament per raó de sexe i quines vies de prevenció i solució queden contemplades en el propi Protocol de l'Ajuntament.



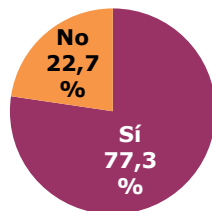
Coneixement de l'actuació front a casos d'assetjament sexual

Anàlisi

Gràfic 27. Si tingués coneixement d'algun cas d'assetjament sexual, creu que hi hauria d'intervenir?



Gràfic 28. Sabria on adreçar la persona?



Font: Elaboració pròpia a partir del Qüestionari per a la Diagnosi de gènere de l'Ajuntament de Barberà del Vallès (maig-juny 2014)
Base: [80], [75]

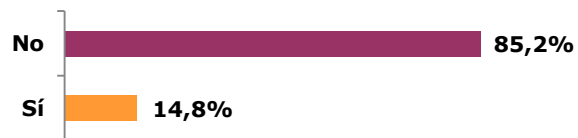
- En relació a l'actuació front a casos d'assetjament sexual o per raó de sexe, és àmpliament majoritària la percepció que és necessària la intervenció per part dels companys/es: un 94,5% de les persones enquestades consideren que haurien d'intervenir davant un cas d'aquest tipus.
- El percentatge descendeix en el coneixement del protocol a seguir davant aquest cas ja que són un 77,3% les persones que afirmen saber on adreçar a la persona que pateix assetjament.
- En la pregunta específica i oberta sobre com abordaria la situació, la majoria de persones han fet referència al Servei d'Atenció a les Dones, al Programa per a la Igualtat o directament a la tècnica de referència (15 persones ho han esmentat). Alhora, 11 persones han esmentat específicament el Protocol d'assetjament i la comissió de prevenció. Algunes persones també han comentat que s'adreçarien a Recursos Humans (9) o al seu superior (4). Val a dir que les respostes no han estat excloents i que algunes persones han fet referència a més d'una possibilitat.

Identificació de casos d'assetjament sexual

Anàlisi



Gràfic 29. Ha conegut algun cas d'assetjament sexual o per raó de sexe a l'Ajuntament de Barberà del Vallès



Font: Elaboració pròpia a partir del Qüestionari per a la Diagnosi de gènere de l'Ajuntament de Barberà del Vallès (maig-juny 2014)
Base: [81]

- 15 persones (un 14,8%) han afirmat que coneixien algun cas, **la gran majoria de la plantilla (85,2%), per tant, no ha tingut coneixement d'una situació d'aquestes característiques.**
- Pel que fa a la resolució d'aquestes de situacions, gairebé totes les persones afirmen que els casos no s'han acabat de resoldre específicament, sinó que hi ha hagut un distanciament de les persones i prou. Així, es fa palesa la necessitat del Protocol aprovat i de dur a terme mesures de sensibilització vers l'assetjament sexual.

Prevenió de riscos laborals

Perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals

Anàlisi

- ✓ **Article 26** de la Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals: protecció de la maternitat
- ✓ **Article 26** del Pla de Prevenció de Riscos de l'Ajuntament de Barberà del Vallès: protecció de la maternitat
- ✓ **Protocol per a persones treballadores especialment sensibles**

- La prevenció de riscos laborals a l'Ajuntament de Barberà del Vallès ve marcada per la legislació vigent, concretament per la Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals, que en el seu article 26 especifica la protecció de la maternitat. De forma anàloga, el Pla de Prevenció de Riscos de l'Ajuntament de Barberà del Vallès especifica en l'article de protecció de la maternitat que les embarassades tenen dret a que s'adaptin les condicions o el temps de treball a les necessitats de les treballadores embarassades o en situació de part recent (art 26).
- Així mateix, l'Ajuntament compta amb un Protocol per a persones treballadores especialment sensibles ("Procedimiento PG-10 Trabajadoras especialmente sensibles"). Aquest document estableix el procediment a seguir en cas que es detectin situacions d'especial sensibilitat i com establir les mesures d'adaptació del lloc de treball. No obstant això, aquest protocol no esmenta les diferents necessitats de dones i homes en relació a la prevenció de riscos i la salut laboral, tampoc esmenta específicament la situació de dones embarassades, ni és redactat amb llenguatge no sexista i inclusiu.
- Es valora positivament l'existència del Pla de Prevenció de Riscos i del Protocol; malgrat això, caldria avançar en la recopilació de dades sobre riscos



laborals desagregades per sexe així com mesures concretes en cas d'embaràs i lactància i altres necessitats prèviament detectades, si s'escau.



e) Comunicació corporativa

La imatge, el llenguatge i la comunicació en general són essencials en qualsevol estratègia que vetlli per la igualtat de gènere. I és que, en definitiva, el llenguatge no és neutre i transmet una determinada visió del món que, encara avui, pot resultar estereotipada. Els Ajuntaments, en tant que Administració Pública, han de ser referents en la utilització del llenguatge no sexista i, per tant, han de projectar una imatge de cara a la plantilla i a la ciutadania.

Aquest àmbit, doncs, valora la imatge que projecta l'Ajuntament de Barberà del Vallès envers la visibilitat de les dones així com envers la igualtat de gènere.

Existència de mesures per a una comunicació corporativa no sexista	
Manual de llenguatge no sexista	Anàlisi
<ul style="list-style-type: none"> ✓ 1997: elaboració d'una guia per fomentar l'ús no sexista del llenguatge ✓ 2012: revisió i actualització de la guia i publicació dels "Criteris per a un ús no sexista del llenguatge" 	<ul style="list-style-type: none"> • L'Ajuntament de Barberà del Vallès va ser un dels ajuntaments pioners en l'elaboració d'una guia per fomentar l'ús no sexista del llenguatge, l'any 1997. • Continuant amb aquest mateix compromís, el 2012 es va aprovar la revisió i actualització de la guia i es van publicar els "Criteris per a un ús no sexista del llenguatge", els quals han de complir tots els departaments de l'Ajuntament, empreses municipals i patronats que depenguin d'aquest. • No obstant això, les entrevistes realitzades han posat de manifest que a l'actualitat no es disposa d'una eina específica o persona responsable que vetlli per evitar que la documentació interna i externa no contingui elements sexistes. Es tracta d'una qüestió, per tant, que acaba depenent de la sensibilitat de les persones responsables d'elaborar la documentació i no d'un mecanisme específic. També posa de manifest el desconeixement d'aquesta eina.
Ús d'una comunicació corporativa no sexista	
Ús del llenguatge inclusiu, imatges no sexistes i difusió de dades desagregades per sexe	Anàlisi
<ul style="list-style-type: none"> ✓ 95,1% de la plantilla enquestada procura utilitzar un llenguatge inclusiu i no sexista en els documents o comunicats que elabora ✓ 92,2% intenta que les comunicacions i les campanyes que es duen a terme no perpetuïn els estereotips de gènere ✓ 20% recopila les dades desagregades per sexe 	<ul style="list-style-type: none"> • Les dades del qüestionari realitzat a la plantilla mostren que pràcticament la totalitat de la plantilla afirma utilitzar un llenguatge inclusiu i intentar que les comunicacions i campanyes no perpetuïn els estereotips de gènere • La difusió de dades desagregades per sexe, en canvi, està molt menys estesa ja que només un 20% afirma recopilar les dades diferenciant entre dones i homes. • Per avançar en una veritable incorporació de la perspectiva de gènere i caminar cap a una transversalització, cal incidir en què aquest canvi de cultura de treball va més enllà del llenguatge i la imatge, tot i ser fonamentals.



Imatge projectada al web

Anàlisi

Taula 17. Imatge projectada al web vers la igualtat de gènere

	Llenguatge neutre	Imatge no sexista	Informació específica dones
Web municipal	Sí	Sí	Sí
Canal de YouTube	Sí	Sí	Sí

Font: elaboració pròpia a partir del web municipal i el canal de YouTube

- **En termes generals, la imatge que projecte l’Ajuntament de Barberà del Vallès en relació a la igualtat de gènere a la xarxa és positiva.**
- La web municipal té cura del llenguatge no sexista i empra noms neutres (membres electes, oficina d’atenció ciutadana, joventut, ciutadania...) i el femení i el masculí en alguns casos (regidors i regidores, els i les esportistes...).
- També utilitza imatges tant de dones com d’homes per il·lustrar els diferents apartats.
- El web compta amb un espai específic per a dones situat a la pestanya “Viure a Barberà”. És una secció prou visible dins el web i, a més, està actualitzada i presenta informació molt completa sobre diverses temàtiques:
 - Tràmits
 - Webs d’interès
 - Programa Municipal per a la Igualtat de les Dones
 - Guia de recursos i serveis
 - Memòries
 - Legislació
 - Documents d’interès
 - Notícies
- El canal de YouTube, al seu torn, també empra un llenguatge neutre, imatges que no perpetuen els estereotips de gènere (destaca el vídeo sobre “Esports a Barberà del Vallès 2013” on apareixen tant dones com homes practicant esport”) i té alguns vídeos específics sobre dones (per exemple: Trobada de dones amb l’esport).
- Es valora de forma positiva aquest ítem ja que l’administració local esdevé referent en polítiques igualitàries entre dones i homes.



Imatge projectada en publicacions escrites

Anàlisi

Taula 18. Imatge projectada en les publicacions escrites vers la igualtat de gènere

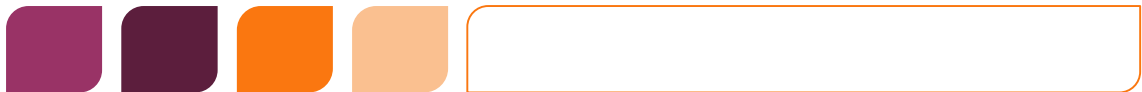
	Llenguatge neutre	Imatge no sexista	Informació específica dones
Revista Barberà	Sí	Sí	Sí
Agenda d'activitats	A millorar	-	Sí

Font: elaboració pròpia a partir de "Barberà: revista d'informació local", número 334 (juny 2014) i "Agenda d'activitats", juny 2014

- Pel que fa a les comunicacions escrites, la Revista Barberà d'informació local, té cura del llenguatge sexista i empra expressions inclusives (persones adultes, socis i sòcies, alumnat...). No obstant això, hi ha algunes activitats o noms d'entitats que sí que utilitzen el masculí com a genèric (Dia del Soci, Associació d'Avis, per exemple).
- No es detecten imatges sexistes i, a més, hi ha una presència d'imatges tant de dones com d'homes.
- Hi ha notícies específiques sobre dones com la que informa que "Dones.com torna a convocar a la ciutadania contra la violència de gènere" o la "Conferència amb motiu del Dia Internacional d'Acció per a la Salut de les Dones".
- L'Agenda d'activitats és una publicació amb força menys text i imatges. No obstant això, també es fa referència al "Dia del Soci" i a l'"Espai d'Adults" utilitzant el masculí com a genèric. En d'altres ocasions sí que s'empren fórmules no sexistes com "persones adultes".
- Aquesta Agenda també informa d'activitats específiques per a dones com el Dia Internacional d'Acció per a la Salut de les Dones.



Relació de punts forts i punts febles





7. Relació de punts forts i punts febles

Una vegada elaborada la diagnosi de gènere, a mode de síntesi, s'han analitzat quins són els punts forts i punts febles de l'Ajuntament de Barberà del Vallès en relació a la igualtat de gènere:

A) TRANSVERSALITAT DE GÈNERE	
PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
<ul style="list-style-type: none">Es valora de forma positiva que l'Ajuntament de Barberà del Vallès compti amb un Pla d'Igualtat de Gènere des de l'any 2008, prorrogat el 2012 així com amb un pressupost propi per a les polítiques de gènere.	<ul style="list-style-type: none">Existeix una percepció generalitzada que l'Ajuntament i les seves àrees no incorporen la perspectiva de gènere en el desenvolupament habitual de les seves tasques.
<ul style="list-style-type: none">L'existència de mesures de sensibilització vers la igualtat de gènere lligades al Programa per a la Igualtat de les Dones és quelcom positiu tant a nivell intern de l'Ajuntament com a nivell d'extern de cara a la societat.	<ul style="list-style-type: none">També existeix certa percepció de desigualtat entre la plantilla, especialment pel que fa a la dificultat de les dones per ocupar llocs de responsabilitat.
<ul style="list-style-type: none">A nivell general, una part de la plantilla té un bon coneixement de les polítiques d'igualtat de gènere del consistori i el Pla d'Igualtat. Així mateix, la sensibilitat vers les polítiques de gènere és elevada i la major part de la plantilla les considera quelcom necessari.	<ul style="list-style-type: none">Es detecta marge de millora pel que fa a la formació en polítiques de gènere i la desagregació de dades per sexe.
<ul style="list-style-type: none">Es valoren positivament els esforços realitzats vers la sensibilització per un llenguatge inclusiu i comunicacions no sexistes: més d'un 90% afirma que procura utilitzar llenguatge no sexista i imatges que no perpetuïn els estereotips de gènere.	<ul style="list-style-type: none">Malgrat que l'Ajuntament ha destinat esforços en la formació de polítiques de gènere, caldrà apostar per una formació més transversal que no només es destinés a l'àrea de Serveis Personals o de Policia i enfocada a altres temàtiques més enllà de la violència masclista i el llenguatge.

**B) REPRESENTATIVITAT**

PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
<ul style="list-style-type: none">La plantilla de l'Ajuntament de Barberà del Vallès és paritària en termes globals, així com ho són les darreres incorporacions al consistori.	<ul style="list-style-type: none">Si es té en compte la distribució de la plantilla per sexe en relació a les categories professionals, es detecta segregació horitzontal per raó de sexe en determinades professions. Segregació que, a més, no es tendeix a corregir en les darreres incorporacions a la plantilla.
<ul style="list-style-type: none">La representativitat de dones i homes a nivell polític presenta nivells òptims en tots els àmbits.	<ul style="list-style-type: none">S'identifiquen diferències per sexe en relació a l'estabilitat de la plantilla: en general, els homes gaudeixen en major mesura que les dones de contractes estables.
	<ul style="list-style-type: none">Pel que fa a responsabilitat tècnica hi ha més homes que dones en categories d'alta direcció i, per tant, també es produeix certa segregació vertical.
	<ul style="list-style-type: none">La representació sindical no té cap mena de presència femenina.

C) CONDICIONS LABORALS

PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
<ul style="list-style-type: none">L'Ajuntament no practica cap procés de selecció discriminatoris ni pren en consideració la situació personal de les candidatures en els processos.	<ul style="list-style-type: none">Es detecten diferències entre dones i homes pel que fa al salari mitjà: en termes globals, les dones perceben un 6% menys, tot i que si n'excloem l'antiguitat (triennis), la diferència seria d'un 2%. Aquestes diferències es donen especialment en les categories intermèdies (A2 i C1).
<ul style="list-style-type: none">Es detecta neutralitat del llenguatge en els documents de selecció i promoció del personal.	<ul style="list-style-type: none">També s'observen diferències pel que fa a la quantitat percebuda com a complement específic: entre els homes és 150€ més elevada que entre les dones.



<ul style="list-style-type: none"> La Relació de Llocs de treball de l'Ajuntament de Barberà del Vallès mostra una denominació neutra de tots els llocs de treball. 	<ul style="list-style-type: none"> L'ús de mesures de conciliació és majoritàriament femení tant pel que fa als permisos sol·licitats com a les reduccions de jornades (totes les reduccions de jornada per cura de menors són assumides per dones).
<ul style="list-style-type: none"> Es valora molt positivament la flexibilitat horària tant a l'inici com al final de la jornada. 	<ul style="list-style-type: none"> En general, les dones tenen més tendència a considerar que la maternitat pot perjudicar la seva carrera professional. Així mateix, 3 de cada 10 afirmen haver retardat la seva maternitat per qüestions professionals, mentre que entre els homes no n'hi ha cap que així ho hagi expressat.
<ul style="list-style-type: none"> Entre la plantilla enquestada existeix una bona valoració en relació a les mesures de conciliació així com del fet que la maternitat/paternitat no perjudica a la carrera professional. 	

D) PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS I ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE GÈNERE

PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
<ul style="list-style-type: none"> És un punt fort el fet que l'Ajuntament compti amb un Protocol de prevenció, actuació i resolució de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe a la feina. 	<ul style="list-style-type: none"> Caldria avançar en la recopilació de dades sobre riscos laborals desagregades per sexe així com mesures concretes en cas d'embaràs i lactància i altres necessitats prèviament detectades, si s'escau.
<ul style="list-style-type: none"> Així mateix, aquest Protocol proposa la creació d'una Comissió de prevenció i actuació en situacions d'assetjament i mesures de sensibilització per evitar l'assetjament sexual i per raó de sexe. 	
<p>A l'Ajuntament de Barberà del Vallès existeix una elevada sensibilització vers l'assetjament sexual i per raó de sexe</p>	



E) COMUNICACIÓ I IMATGE	
PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
<ul style="list-style-type: none">L'Ajuntament de Barberà del Vallès compta, des del 1997, amb una Guia de llenguatge no sexista que es va revisar el 2012 per publicar els "Criteris per a un ús no sexista del llenguatge", els quals han de complir tots els departaments de l'Ajuntament, empreses municipals i patronats que depenguin d'aquest.	<ul style="list-style-type: none">A l'actualitat no es disposa d'una eina específica o persona responsable que vetlli per evitar que la documentació interna i externa no contingui elements sexistes fet que provoca que acabi depenent de la sensibilitat de les persones responsables d'elaborar la documentació i no d'un mecanisme específic.
<ul style="list-style-type: none">Les dades del qüestionari realitzat a la plantilla mostren que pràcticament la totalitat de la plantilla afirma utilitzar un llenguatge inclusiu i intentar que les comunicacions i campanyes no perpetuïn els estereotips de gènere	
<ul style="list-style-type: none">En termes generals, la imatge que projecte l'Ajuntament de Barberà del Vallès en relació a la igualtat de gènere a la xarxa i per escrit és positiva.	



Pla d'accions, 2015-2018





8. Pla d'accions, 2015-2018

Línia 1. Transversalitat de gènere									
Objectiu									
<ul style="list-style-type: none"> • Refermar el compromís institucional amb les polítiques de gènere a l'Ajuntament de Barberà del Vallès • Incorporar la perspectiva de gènere en la gestió dels recursos humans • Fomentar la sensibilització del personal vers les polítiques de gènere • Integrar la transversalitat de gènere en les polítiques públiques de tots els departaments de l'Ajuntament 									
Accions	Responsable	Any	Indicadors	Recursos econòmics					
				Propis	Altres AP	<1.000	1.000-3.000	>3.000	
1	Elaborar un pla d'actuació anual del Pla d'Igualtat Intern i una memòria de les accions realitzades	Programa Igualtat Recursos Humans	2015 - 2018	<ul style="list-style-type: none"> • Realització de la memòria • Actuacions recollides a la memòria 	X				
2	Planificar formació específica en polítiques d'igualtat de gènere per a les persones referents de cada secció / àrea	Recursos Humans Programa Igualtat	2015	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de cursos d'igualtat de gènere implementats per als referents de secció • Assistència als cursos per àrea i sexe • Valoració del curs per part de les persones assistents, per sexe 	X	X	X		
3	Construir una Comissió de seguiment nomenada pel Ple Municipal i integrada per totes les àrees amb personal tècnic i polític i la Representació del Personal Municipal (RPM)	Programa Igualtat Recursos Humans	2015	<ul style="list-style-type: none"> • Creació de la comissió • Membres de la comissió per àrees i sexe 	X				



4	Crear una taula de treball tècnica, nomenada per Alcaldia, per fer un seguiment detallat del Pla Intern composta pel personal tècnic i la RPM, on es podran incorporar de forma puntual tant personal d'altres àrees municipals com personal expert extern a la corporació	Programa Igualtat Recursos Humans	2015	<ul style="list-style-type: none">• Creació de la taula de treball tècnica• Membres de la taula de treball per àrees i sexe	X		X		
5	Designació d'una persona a cada àrea/secció com a referent del seguiment de la igualtat efectiva entre dones i homes	Recursos Humans Programa Igualtat	2015	<ul style="list-style-type: none">• Nombre de persones nomenades per àrea i sexe	X				
6	Facilitar documentació de benvinguda sobre igualtat efectiva adreçada als càrrecs electes on s'incorpori, entre d'altres, el Protocol per a la Prevenció de l'Assetjament per raó de sexe i el Pla Intern d'Igualtat	Recursos Humans Programa Igualtat Alcaldia	2015	<ul style="list-style-type: none">• Facilitació de la documentació	X				
7	Incloure i prioritzar com a mínim un curs sobre igualtat de gènere en el futur Pla de Formació de l'Ajuntament	Recursos Humans Programa Igualtat	2016	<ul style="list-style-type: none">• Nombre de cursos d'igualtat de gènere implementats• Assistència als cursos per àrea i sexe• Valoració del curs per part de les persones assistents, per sexe	X	X			
8	Realitzar anualment formació en perspectiva de gènere a la Policia Local fins assolir l'assignació d'una persona responsable en temes d'igualtat en cada torn. El primer any la formació aniria destinada a la figura de caporal	Policia Local Recursos Humans Programa Igualtat	2016 - 2018	<ul style="list-style-type: none">• Realització de la formació• Assistència a la formació• Núm. de responsables de gènere per torn		X	X		



9	Seguiment anual del Pla Intern: la comissió de seguiment supervisarà les actuacions del Pla alhora que validarà la memòria anual de les accions implementades	Programa Igualtat Recursos Humans	2016 - 2018	<ul style="list-style-type: none">• Realització de les memòries anuals• Nombre de reunions de la comissió de seguiment• Assistència a les reunions, per àrea i sexe	X				
10	Aprovació de la memòria anual del Pla Intern per part de la Junta de Govern	Junta de Govern	2016 - 2018	<ul style="list-style-type: none">• Aprovació de la memòria• Vots a favor / en contra	X				
11	Incorporar la perspectiva de gènere en la creació de procediments electrònics: llenguatge no sexista i dades desagregades per sexe i trams d'edat	Secció noves tecnologies	2016	<ul style="list-style-type: none">• Nombre i tipus de mesures incorporades en els procediments electrònics• % de procediments que han incorporat la perspectiva de gènere respecte al total de procediments	X				
12	Planificar accions formatives en temes d'igualtat de gènere que s'inclouran en el Pla de formació <ul style="list-style-type: none">• Llenguatge no sexista• Indicadors de gènere i dades desagregades per sexe• Perspectiva de gènere al lloc de treball	Recursos Humans Programa Igualtat	2016	<ul style="list-style-type: none">• Núm. de cursos realitzats• Núm. de persones assistents per sexe i departament• Grau de satisfacció de les persones assistents (qüestionari)	X	X			
13	Posar a disposició el Pla Intern per a aquelles empreses i/o fundacions de caràcter municipal que estiguessin interessades en tenir un Pla intern d'igualtat de gènere	Recursos Humans Programa Igualtat	2016	<ul style="list-style-type: none">• Accions realitzades per a la incorporació de les empreses al Pla• Empreses amb capital municipal que han realitzat mesures per a la igualtat	X				



14	Incorporar al Manual d'acollida per al nou personal de la Corporació, el Protocol per a la Prevenció de l'Assetjament per raó de sexe i el Pla Intern d'Igualtat	Recursos Humans Programa Igualtat	2016	<ul style="list-style-type: none">• Incorporació del Protocol i el Pla• Núm. de Manuals d'acollida entregats	X				
15	Incorporar a la Intranet municipal una base de dades de Bones Pràctiques, referents de cada secció i llenguatge no sexista	Secció noves tecnologies	2017	<ul style="list-style-type: none">• Creació de la base de dades• Contingut de la base de dades	X	X			
16	Avaluació "in itinere" del Pla d'Igualtat Intern als 2 anys de la seva aprovació	Recursos Humans Programa Igualtat	2017	<ul style="list-style-type: none">• Realització de l'avaluació• Personal implicat en l'avaluació per àrees i sexe				X	
17	Avaluació final del Pla d'Igualtat Intern	Recursos Humans Programa Igualtat	2018	<ul style="list-style-type: none">• Realització de l'avaluació• Personal implicat en l'avaluació per àrees i sexe					X

**Línia 2. Representativitat de les dones****Objectiu**

- Vetllar per la paritat en tots els nivells de presa de decisions tant des del punt de vista tècnic com polític
- Fomentar la presència de dones i homes en totes les àrees de treball i categories professionals

Accions		Responsable	Any	Indicadors	Recursos econòmics				
					Propis	Altres AP	<1.000	1.000-3.000	>3.000
1	Impuls d'accions positives en ocupacions més masculinitzades o feminitzades	Programa Igualtat Recursos Humans	2015 - 2018	<ul style="list-style-type: none"> • Núm. i tipus d'accions implementades • % dones i homes en cada servei a l'inici del Pla • % dones i homes en cada servei a la finalització del Pla 	X	X			
2	Incorporar clàusules de gènere a totes les subvencions per a les entitats	Àrea de Serveis Personals Cultura Comerç	2015 - 2016	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre i tipus de criteris de gènere incorporats • % de convocatòries amb clàusules de gènere 	X				
3	Incloure requisits de gènere en tots els plec de clàusules tècniques/administratives d'empreses subcontractades (Pla igualtat, accions concretes...)	Contractació i compres	2015	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre i tipus de criteris de gènere incorporats • % de convocatòries amb clàusules de gènere 	X				
4	Treballar conjuntament amb la RPM per afavorir la participació de les dones als òrgans de representació de les persones treballadores	Representació Personal Municipal (RPM)	2015	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre i tipus de mesures incorporades • % de dones i homes en la RPM 	X				
5	Acció formativa adreçada a càrrecs electes sobre transversalitat i càrrecs directius	Programa Igualtat Alcaldia	2016	<ul style="list-style-type: none"> • Tipus d'acció realitzada • Nombre de participants a l'acció per sexe • Grau de satisfacció dels i les responsables, per sexe (qüestionari) 		X		X	



6	Elaboració d'una explotació anual de dades de la plantilla per sexes i trams d'edat on es visibilitzi el nombre de dones i homes en cada servei i nivell de comandament, que seria inclosa a la memòria anual del Pla	Recursos Humans	2016	<ul style="list-style-type: none">• Elaboració de l'explotació• % dones i homes en cada servei• % de dones i homes en cada nivell de comandament	X			X	
7	Fomentar la incorporació de la variable sexe en la recollida de dades de la Policia Local a través de Eurocop	Policia Local	2017	<ul style="list-style-type: none">• Inclusió de la variable sexe• Desagregació de dades en l'explotació de les dades	X				
8	Incorporar la perspectiva de gènere a la memòria de la Policia Local	Policia Local	2017	<ul style="list-style-type: none">• % de dades desagregades per sexe en la memòria anual• Nombre i tipus de dades recollides sobre percepció de la seguretat ciutadana• Nombre i tipus de dades recollides sobre violència masclista.	X				

**Línia 3. Condicions laborals****Objectiu**

Valorar les condicions laborals de la plantilla de l'Ajuntament vers la política de selecció no discriminatòria, tipologia de la contractació, permisos i baixes laborals així com també si es manté un principi de neutralitat en l'assignació d'horaris de les activitats formatives.

Accions	Responsable	Any	Indicadors	Recursos econòmics					
				Propis	Altres AP	<1.000	1.000-3.000	>3.000	
1	Fomentar que els projectes de les convocatòries de Plans d'Ocupació incorporin la perspectiva de gènere per tal fer-los més inclusius	Programa Igualtat Recursos Humans	2015 - 2018	<ul style="list-style-type: none">Núm. de Plans d'Ocupació revisatsNúm. i tipus de canvis realitzats	X	X			
2	Fer difusió de les mesures de conciliació a la plantilla: intranet, correus electrònics, etc.	Recursos Humans Comunicació	2015	<ul style="list-style-type: none">Nombre d'accions o campanyes de difusió fetes	X				
3	Revisar les fitxes de llocs de treball per elaborar una redacció més inclusiva en clau de gènere, i també a nivell de formació	Recursos Humans Programa Igualtat	2016	<ul style="list-style-type: none">Núm. de fitxes revisadesNúm. i tipus de canvis realitzats	X				



4	Incorporar al Conveni col·lectiu que "L'Ajuntament segueix una política de selecció i de promoció interna no discriminatòria valorant les competències professionals i els requisits de treball sense tenir en compte la situació personal dels candidats i les candidates"	Recursos Humans	2016	<ul style="list-style-type: none">Incorporació de l'anotació al conveni	X				
5	Creació d'una Base de dades on se sistematitzi la recollida de l'absentisme, les incapacitats temporals i les excedències i permisos, per sexe, trams d'edat i causa de tota la plantilla per a generar-ne un històric que pugui ser analitzat i avaluat	Recursos Humans	2016	<ul style="list-style-type: none">Creació de la base de dadesNombre i tipus de variables incorporades	X	X			
6	Sistematització de la recollida de dades desagregades per sexe (absolutes i relatives) de les incapacitats temporals, els permisos de maternitat/paternitat i permisos no retribuïts i excedències	Recursos Humans	2017	<ul style="list-style-type: none">Nombre de dades/indicadors desagregats per sexe	X				



7	Recollir les necessitats de mesures de conciliació	Recursos Humans	2018	<ul style="list-style-type: none">• Nombre de dones i homes que s'estan acollint a les mesures de conciliació per server• Nombre de substitucions fetes per maternitat/paternitat per servei• Tipus de conciliació a les que s'està acollint el personal per serveis	X				
8	Seguiment anual de l'índex de temporalitat, per sexe, i creació de mecanismes per equilibrar-ho si s'escau	Recursos Humans	2018	<ul style="list-style-type: none">• Explotació anual de les dades de temporalitat• Temporalitat per sexe	X		X		

**Línia 4. Prevenció de riscos laborals i prevenció de l'assetjament sexual i per raó de gènere****Objectiu**

Valorar les condicions físiques de l'entorn de treball en termes de l'adequació del lloc de treball i dels espais compartits, l'equitat en les condicions del lloc de treball i si la prevenció i l'avaluació dels riscos laborals incorporen la perspectiva de gènere.

Accions	Responsable	Any	Indicadors	Recursos econòmics					
				Propis	Altres AP	<1.000	1.000-3.000	>3.000	
1	Creació de la Comissió de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de gènere	Programa Igualtat Recursos Humans	2015	<ul style="list-style-type: none"> Creació de la Comissió Composició de la Comissió per àrea i sexe 	X				
2	Formació sobre el Protocol d'assetjament sexual i per raó de gènere per a la plantilla	Programa Igualtat Recursos Humans	2015	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'accions formatives realitzades Assistència a les accions formatives per àrea i sexe 	X			X	
3	Difusió del Protocol d'assetjament sexual i per raó de gènere	Programa Igualtat Recursos Humans	2015 - 2018	<ul style="list-style-type: none"> Nombre i canals de difusió del Protocol 	X				
4	Article a la Revista municipal per a donar a conèixer a la ciutadania l'aprovació del Protocol de prevenció de l'assetjament sexual per part de l'ajuntament	Comunicació	2015	<ul style="list-style-type: none"> Publicació de l'article 	X				
5	Revisió dels edificis municipals des de la perspectiva de gènere (vestidors, lavabos...), especialment els utilitzats per Brigades, Policia Local, Llars d'Infants i altres categories masculinitzades o feminitzades.	Serveis Territorials	2015 - 2018	<ul style="list-style-type: none"> Edificis revisats Tipus de mesures plantejades 	X				



6	Capsules informatives sobre prevenció de riscos laborals i assetjament sexual i per raó de gènere a la Intranet i als taulers d'anuncis (consergeria, Policia Local, llars d'infants, brigada,...)	Programa Igualtat Recursos Humans	2016	<ul style="list-style-type: none">• Nombre d'accions informatives realitzades• Assistència a les accions formatives per àrea i sexe	X				
7	Informació sobre prevenció de riscos laborals i assetjament sexual i per raó de gènere a les empreses municipals i subcontractades	Programa Igualtat Recursos Humans	2016	<ul style="list-style-type: none">• Nombre d'accions informatives realitzades	X		X		
8	Incorporar criteris per a la prevenció de riscos laborals i assetjament sexual i per raó de gènere en els plecs de clàusules tècniques/administratives d'empreses subcontractades	Contractació i compres	2016	<ul style="list-style-type: none">• Criteris de prevenció i assetjament incorporats	X				
9	Tramesa d'informació a les empreses proveïdores de l'ajuntament informant de la vigència de la Llei 5/2008 de 24 d'abril, sobre el deure d'elaborar un protocol de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe en centres de treball amb plantilles iguals o superiors a 25 persones	Serveis jurídics	2016	<ul style="list-style-type: none">• Nombre de trameses d'informació realitzades	X				



10	Informar al perfil del contractant de la vigència de la Llei 5/2008, del Protocol d'assetjament sexual i per raó de gènere i del Pla d'Igualtat Intern	Serveis jurídics	2016	<ul style="list-style-type: none">Inclusió de la informació al perfil del contractant	X				
11	Revisió i proposta de millora de les condicions físiques de l'entorn de treball laboral en perspectiva de gènere i incorporar-ho a la memòria anual	Recursos Humans	2018	<ul style="list-style-type: none">Elaboració d'un informe de revisióInclusió en la memòria anualNombre i tipus de variables incorporades en perspectiva de gènere	X	X			
12	Incloure el Protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe al Pla de Prevenció de Riscos Laborals així com incorporar la variable sexe en les avaluacions de riscos psicosocials	Recursos Humans	2018	<ul style="list-style-type: none">Inclusió del Protocol al Pla de prevencióNúm. de variables desagregades en les avaluacions de riscos	X				

**Línia 5. Comunicació corporativa****Objectiu**

Fomentar que la imatge que projecta l'Ajuntament envers la visibilitat de les dones si la seva contribució als resultats i l'eficàcia siguin equitatius i igualitaris

Accions	Responsable	Any	Indicadors	Recursos econòmics					
				Propis	Altres AP	<1.000	1.000-3.000	>3.000	
1	Formació en llenguatge no sexista per al personal de l'Ajuntament, especialment en àrees on es detecti un major desconeixement	Comunicació Programa Igualtat Recursos Humans	2015	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'accions formatives realitzades • Assistència a les accions formatives per àrea i sexe 	X	X	X		
2	Donar a conèixer el document "Criteris per un ús no sexista del llenguatge" a la Intranet	Comunicació Programa Igualtat Recursos Humans	2015	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre i canals de difusió del document 	X				
3	Supervisar que no s'inclouï cap publicitat amb elements sexistes en les publicacions de l'Ajuntament de Barberà del Vallès	Comunicació	2015 - 2018	<ul style="list-style-type: none"> • Designació d'una persona responsable de la revisió • Documents revisats 	X				
4	Comprovació sistemàtica del llenguatge no sexista dins els mitjans de comunicació públics (web, butlletí, etc.)	Comunicació	2015 - 2018	<ul style="list-style-type: none"> • Designació d'una persona responsable de la revisió • Documents revisats 	X				
5	Revisió del llenguatge sexista i les imatges al web municipal	Comunicació	2015 - 2018	<ul style="list-style-type: none"> • Designació d'una persona responsable de la revisió • Núm. i tipus de canvis incorporats 	X				



6	Publicar a la Intranet l'Informe executiu del Pla d'Igualtat Intern i enviar-lo via correu electrònic	Comunicació Programa Igualtat Recursos Humans	2015	<ul style="list-style-type: none">• Publicació i enviament del Pla	X					
7	Revisió mensual dels continguts de la ràdio en clau d'igualtat de gènere	Comunicació	2015 - 2018	<ul style="list-style-type: none">• Designació d'una persona responsable de la revisió• Programes revisats	X					
8	Fer un Pla de Comunicació i difusió externa de l'aprovació del Pla Intern d'Igualtat a través dels mitjans de comunicació locals així com de la seva progressiva implementació	Comunicació	2015 - 2018	<ul style="list-style-type: none">• Núm. de notícies respecte a l'aprovació realitzades externament (ràdio, web municipal, butlletí..)	X					
9	Informar a la plantilla de les eines formatives sobre igualtat de gènere de les que disposa la Diputació i l'Ajuntament de Barberà en el seu catàleg de formació	Comunicació Programa Igualtat Recursos Humans	2016	<ul style="list-style-type: none">• Nombre i canals de difusió del pla de formació	X	X				
10	Fer un Pla de Comunicació i difusió a la plantilla municipal del Pla Intern d'Igualtat (intranet, correu electrònic, etc.) així com de la seva progressiva implementació	Comunicació	2016	<ul style="list-style-type: none">• Núm. de notícies respecte a l'aprovació del Pla• Núm. de difusions fetes	X					
11	Autoformació sobre comunicació des de la perspectiva de gènere a través de links dins la Intranet	Comunicació Programa Igualtat Recursos Humans	2016	<ul style="list-style-type: none">• Nombre de links incorporats• Personal que ha realitzat la formació	X					



12	Realitzar una campanya de sensibilització anual per a la plantilla (per exemple: micro-relats, fotografies...) amb un incentiu a la participació	Comunicació Programa Igualtat	2017	<ul style="list-style-type: none">• Realització de la campanya• Nombre de participants, per àrea i sexe	X					
13	Incorporar a l'intranet noves guies i informes que afavoreixin el llenguatge inclusiu	Comunicació Programa Igualtat Recursos Humans	2017	<ul style="list-style-type: none">• Nombre i tipus de material incorporat	X	X				
14	Informar a través de la Intranet sobre l'evolució bianual del Pla Intern d'Igualtat al personal municipal	Comunicació Programa Igualtat Recursos Humans	2017	<ul style="list-style-type: none">• Publicació anual de la memòria de seguiment	X					
15	Oferir un servei d'assessorament a la plantilla municipal per fer consultes sobre la utilització del llenguatge no sexista i fer-ne difusió	Comunicació Programa Igualtat	2017	<ul style="list-style-type: none">• Creació del servei• Núm. de consultes realitzades, per sexe i àrea	X	X				
16	Crear una bústia de suggeriments virtual com una manera de fomentar la participació per a la millora en les mesures d'igualtat efectiva entre dones i homes	Comunicació Programa Igualtat	2017	<ul style="list-style-type: none">• Creació de la bústia• Núm. de suggeriments, per sexe	X					
17	Incloure la perspectiva de gènere en tots els materials que generi l'Ajuntament	Comunicació	2018	<ul style="list-style-type: none">• Núm. i % de materials que incorporin la perspectiva de gènere per àrees	X					

Annexos

Annex 1. Jornada laboral del personal de l'Ajuntament de Barberà del Vallès

Taula 19. Jornada laboral del personal de l'Ajuntament de Barberà del Vallès

Oficina d'Atenció Ciutadana (OAC)	<p>El personal de l'OAC compta amb una bossa anual de 80 hores per utilitzar a requeriment de la personal responsable del servei en aquelles situacions que fos imprescindible.</p> <p>Existeixen dos torns, un de matí i un de tarda, fins les 19 hores. La flexibilitat és des de les 8 del matí pel que fa a l'inici de la jornada i fins les 19.30 hores pel que fa a la seva finalització.</p>
Personal adscrit a les Brigades Municipals	<p>El personal de les Brigades té un horari assignat de 7.30 a 14.30 hores, sense flexibilitat. Així mateix, es requereix que s'atengui a les urgències que puguin produir-se, fora de l'horari habitual, sempre que no es tracti de treballs de manteniment. El personal de vigilància de pàrquing municipal i de manteniment d'espais públics, té horari partit de matí i tarda.</p>
Personal de consergeria i notificacions	<p>En funció de les dependències, l'horari d'aquest col·lectiu es distribueix en diferents torns de treball (matí i/o tarda).</p>
Personal de consergeria d'escoles públiques d'educació infantil i primària	<p>En funció del calendari escolar establert pel Departament d'Ensenyament, les persones responsables dels serveis educatius municipals confeccionen un quadrant anual on s'especifica el calendari i horari de treball tenint en compte una jornada diària de 6 hores i 30 minuts per torns (matí, tarda o partit).</p>
Personal de les Llars d'infants municipals	<p>Anualment, la direcció de Serveis Educatius Municipals estableix un quadrant anual on s'indiquen el calendari i horari de treball. La jornada laboral diària és d'un mínim de 6 hores i 30 minuts i un màxim de 8 hores, i es desenvolupa en torn partit de matí i tarda en 4 de les 5 jornades setmanals i en horari intensiu en una de les 5 jornades.</p>
Personal adscrit a la Policia Local	<p>El temps de treball efectiu del personal de la Policia Local és de 8 hores diàries. L'Horari s'estableix en diferents torns: torns continuats, serveis administratius, horari especial, torn partit, torn partit especial i torn de motoristes. Els torns són rotatoris cada tres mesos entre els efectius assignats.</p>
Oficials de Manteniment IEM i Operaris/àries Conserge	<p>Els horaris es reparteixen per torns en funció de la instal·lació esportiva i tenen consideració de laborables tots els dies de l'any, excepte aquells que en cada quadrant tinguin consideració de dies de descans a raó de dos dies setmanals.</p>
Encarregat/da de Manteniment	<p>Generalment, l'horari del personal encarregat de manteniment de la secció d'Esports és de dilluns a divendres de 8 a 14.30 hores i una tarda de 18 a 20.30 hores.</p>



**Personal tècnic i
d'oficines (secció
Esports)**

Els horaris es distribueixen per torns en cas el personal administratiu, auxiliar i de recepció abastant des de les 7.30 fins les 23 hores. El personal tècnic i responsable de programes té un horari fixe i el personal de coordinació i gerència ha d'acomodar el seu horari a les necessitats del servei.

Font: Conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Barberà del Vallès (2014) i Acord de condicions de treball del personal funcionari (2014)

Annex 2. Mesures de conciliació de l'Ajuntament de Barberà del Vallès

Pel que fa als permisos disponibles a l'Ajuntament de Barberà del Vallès, cal distingir entre els **permisos retribuïts** i els permisos sense sou. Entre els primers, s'hi troben:

1. Matrimoni i inici de convivència d'unió estable de parella (15 dies naturals consecutius).
2. Matrimoni de familiar fins el 2n grau de parentiu (el dia de celebració del matrimoni i dos dies naturals en cas que tingui lloc fora de Catalunya).
3. Naixement, adopció o acolliment (5 dies laborables, en cas de part, adopció o acolliment múltiple es pot ampliar a 10 o 15 dies).
4. Mort, accident, hospitalització o malaltia greu de familiar fins el 2n grau de parentiu (2 dies laborables ampliables).
5. Intervenció quirúrgica ambulatoria de familiar de 2n grau de parentiu que no comporta hospitalització (el dia de la intervenció; ampliable).
6. Atenció en els serveis d'urgència de familiar de 1r grau de parentiu (el temps imprescindible per a l'atenció).
7. Deures inexcusables de caràcter públic o personal (el temps indispensable per al seu compliment degudament justificat de forma documental).
8. Trasllat de domicili (1 a 3 dies en funció de la localització del trasllat).
9. Exàmens acadèmics en centres oficials (el dia de la realització).
10. Visites mèdiques de l'empleat/da (el temps indispensable per a la seva realització, degudament documentat).
11. Permís prenatal (el temps imprescindible per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part i per a la realització de tràmits en cas d'adopció o acolliment).
12. Permís per maternitat (16 setmanes interrompudes ampliables en cas de part o adopció múltiple).
13. Permís per lactància (una hora diària d'absència durant 20 setmanes amb possibilitat de compactar-ho).
14. Permís de paternitat (4 setmanes consecutives).
15. Permís per atendre fills prematurs (temps d'hospitalització fins a un màxim de 12 setmanes).
16. Permís per atendre fills/es amb discapacitat (permisos d'absència per assistir a reunions i visites a centres educatius especials o sanitaris i dues hores de flexibilitat horària diària).
17. Permisos en situacions de violència de gènere (justificació d'absència al lloc de treball per aquest motiu i hores de flexibilitat horària d'acord amb cada situació concreta).
18. Permisos de flexibilitat horària recuperable (autorització d'absència del lloc de treball d'un mínim d'1 hora i un màxim de 7 per visites i proves mèdiques de familiars fins a 2n grau i per a reunions de tutoria dels fills/es).
19. Dies per a assumptes personals (4 dies a l'any natural, fraccionables).



Pel que fa als **permisos sense sou**, existeixen:

1. Llicència sense sou (per un màxim de 6 mesos amb reserva del lloc de treball).
2. Llicència per a la realització d'estudis (si es concedeix per popi interès de l'Ajuntament, l'empleat/da tindrà dret a la totalitat de les retribucions).
3. Permís per a l'atenció d'un familiar (fins a 2n grau de parentiu per un període mínim de 10 dies i un màxim de 3 mesos, prorrogable per 3 mesos més).
4. Llicències per a assumptes personals (màxim 6 mesos cada 2 anys).

Annex 3. Documentació analitzada

- Conveni Col·lectiu de l'Ajuntament de Barberà del Vallès 2014.
- Acord de Condicions de Treball de l'Ajuntament de Barberà del Vallès.
- Organigrama municipal.
- Relació de llocs de treball.
- Bases de Borsa de treball de Direcció i Coordinació de Llars d'Infants.
- Bases d'una convocatòria d'un/a Tècnic/a Mitjà.
- Bases d'una convocatòria d'agents de la Policia local.
- Sol·licitud de realització d'activitat formativa.
- Relació de formació organitzada des del Programa Municipal per a la Igualtat de les Dones (2001-2012).
- Programa Municipal per a la Igualtat de les Dones 2014.
- Memòria del programa Municipal per a la Igualtat de les Dones amb annexos 2012.
- Criteris per a un ús no sexista del llenguatge 2012.
- Protocol de prevenció, actuació i resolució de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe a la feina, 2013.
- Pla Igualtat de Gènere, 2008-2011.
- Certificat de la pròrroga del Pla d'Igualtat de Gènere, 2012.
- Pla de prevenció de riscos laborals.
- Relació dels centres de treball municipals (nº treballadors/es per centre) (Annex III).
- Comunicació d'elecció de delegats/ades de prevenció (Annex VI).
- Procedimiento Trabajadores especialmente sensibles.
- Política de prevenció (Annex IV).
- Pla Local de Joventut.
- Imatge de la Intranet de l'Ajuntament de Barberà del Vallès.
- Pressupost del Programa Municipal per a la Igualtat de les Dones.
- Reflexions en femení Coeducar escoles bressol.
- Dades dels processos selecció darrers 3 anys.
- Resum Assistents Formació en gènere (2007-2013).
- Dades de la plantilla de l'Ajuntament per sexe.
- "Barberà: revista d'informació local", número 334 (juny 2014).
- "Agenda d'activitats", juny 2014.

**Annex 4. Relació d'entrevistes realitzades**

Sra. Ana del Frago Barés	Alcaldesa de Barberà del Vallès
Sr. Antonio Báez Balbuena	1r tinent d'Alcaldia amb competències de gestió en matèria de: Urbanisme i Planejament; Obres; Activitats; Mobilitat, Trànsit i Transport; Règim Interior; RRHH; Salut laboral, i Secretaria General.
Sra. Elvira Maza Martínez	Regidora amb competències de gestió en: Programes transversals: Igualtat, Nouvinguts, Infància i Adolescència i Joventut; Participació Ciutadana; Civisme, Programes de Voluntariat; i Adjunta a Comunicació.
Sr. Xavier Santos Marín	Cap de Recursos Humans
Sr. Lluís Carol Andrés	Cap de l'Àrea de Serveis Personals
Sra. Marisol Caro Zambudio	Tècnica Programa Igualtat de les Dones
Sra. M. Eugènia Sánchez Pérez	Tècnica Recursos Humans
Sra. M ^a José Velázquez Contreras	Cap de Comunicació i Imatge
Sr. Francisco Romero Chacón	Responsable Brigada Municipal
Sr. Ramón Galán Sánchez	Cap Policia Local
Sr. Jordi Llonch Soler	Cap Àrea de Serveis Territorials
Sr. Josep Benet Oller	Cap de l'Àrea Econòmica
Sr. Joaquín García Guerrero	Representació Sindical
Sr. José Antonio Martínez Martínez	Cap d'Àrea de Serveis Jurídics i contractació
Sr. Josep Robert Ferrer	Cap del Gabinet d'Alcaldia



Annex 5. Composició de la Comissió d'Igualtat

Sr. Xavier Santos Marín	Cap de Recursos Humans
Sr. Lluís Carol Andrés	Cap de l'Àrea de Serveis Personals
Sra. M ^a José Velázquez Contreras	Cap de Comunicació i Imatge
Sr. Josep Benet Oller	Cap de l'Àrea Econòmica
Sr. Ramón Galán Sánchez	Cap Policia Local
Sra. Marisol Caro Zambudio	Tècnica Programa Igualtat de les Dones
Sra. M. Eugènia Sánchez Pérez	Tècnica Recursos Humans
Sr. Joaquín García Guerrero	Representació Sindical
Sra. Blanca Moreno Triguero	Directora Consultoria MiT
Sra. Maria Mas Borràs	Tècnica Consultoria MiT

Annex 6. Relació de taules i gràfics

Relació de taules

Taula 1. Composició de la plantilla per sexe i edat (2014).....	25
Taula 2. Composició de la plantilla per sexe i antiguitat (2014)	25
Taula 3. Categories professionals per sexe, 2014.....	28
Taula 4. Grup professional de les persones enquestades.....	30
Taula 5. Tipus d'accions en matèria d'igualtat de gènere desenvolupades	33
Taula 6. Motius pels quals es desenvolupen accions en matèria d'igualtat de gènere ...	33
Taula 7. Afirmacions referents a la necessitat que l'Ajuntament desenvolupi polítiques de gènere	36
Taula 8. Activitats formatives a la plantilla de l'Ajuntament envers la igualtat de gènere	38
Taula 9. Assistència a formació sobre igualtat de gènere	39
Taula 10. Tipologia de contractacions per sexe, 2014.....	42
Taula 11. Distribució del personal directiu per sexe, 2014.....	44
Taula 12. Remuneració mensual per sexe (2014)	50
Taula 13. Calaixos retributius segons sexe (2014)	51
Taula 14. Distribució de les baixes per sexe, 2013.....	55
Taula 15. Motius de retard de la maternitat	56
Taula 16. Situacions que considera que poden ser assetjament sexual o per raó de sexe	59
Taula 17. Imatge projectada al web vers la igualtat de gènere	64
Taula 18. Imatge projectada en les publicacions escrites vers la igualtat de gènere	65
Taula 19. Jornada laboral del personal de l'Ajuntament de Barberà del Vallès.....	87

Relació de gràfics

Gràfic 1. Composició de la plantilla per sexe (2014).....	24
Gràfic 2. Composició de la plantilla per edats (2014).....	24
Gràfic 3. Distribució de la plantilla per grups professionals.....	26
Gràfic 4. Distribució dels grups professionals per sexe (2014)	27
Gràfic 5. Sexe de les persones enquestades.....	29
Gràfic 6. Percentatge de resposta per sexe	29
Gràfic 7. Edat de les persones enquestades	29
Gràfic 8. Antiguitat de les persones enquestades	30
Gràfic 9. Nivell d'estudis de les persones enquestades.....	31
Gràfic 10. Àrea on treballen les persones enquestades	31
Gràfic 11. Creu que les diferents àrees de l'Ajuntament tenen en compte la perspectiva de gènere en el desenvolupament habitual de les seves tasques?	34
Gràfic 12. Afirmacions referents a l'estructura organitzativa de les polítiques d'igualtat	35
Gràfic 13. Ha sentit a parlar del Pla d'Igualtat de Gènere de la ciutadania de Barberà del Vallès?	35
Gràfic 14. Percepció de la desigualtat de gènere	36



Gràfic 15. Afirmacions referents a la incorporació de la perspectiva de gènere en el treball intern.....	37
Gràfic 16. Quines de les següents eines formatives considera que li serien d'utilitat aplicada al seu lloc de treball	39
Gràfic 17. Composició de la plantilla per sexe (2014)	41
Gràfic 18. Incorporació a la plantilla per sexe (2014)	41
Gràfic 19. Distribució de la representació política, per sexe	44
Gràfic 20. Tipus de jornada de treball (2014)	48
Gràfic 21. Nombre d'activitats formatives i assistència a formació per sexe, 2013.....	49
Gràfic 22. Remuneracions per grups professionals (2014).....	50
Gràfic 23. Promig complements per productivitat, específic i de destinació, per sexe (2014)	52
Gràfic 24. Complement específic, per sexes (2014).....	52
Gràfic 25. Distribució dels permisos per sexe, 2013	54
Gràfic 26. Total de permisos per sexe i tipologia, 2013.....	54
Gràfic 27. Si tingués coneixement d'algun cas d'assetjament sexual, creu que hi hauria d'intervenir?	60
Gràfic 28. Sabria on adreçar la persona?	60
Gràfic 29. Ha conegut algun cas d'assetjament sexual o per raó de sexe a l'Ajuntament de Barberà del Vallès	61