



Ajuntament d'Ascó

**Pla d'Igualtat Intern de
l'Ajuntament d'Ascó, 2020-2023**



Juny de 2020



Ajuntament d'Ascó

Índex

1.	Presentació.....	4
2.	Metodologia	5
3.	Diagnosi de gènere.....	7
4.1	Anàlisi de l'enquesta	8
	Perfil de les persones enquestades	8
	a) Cultura i gestió organitzativa des de la perspectiva de gènere	11
	b) Condicions laborals en perspectiva de gènere	19
	c) Accés, promoció i desenvolupament dins l'organització amb perspectiva de gènere.....	24
	d) Comunicació corporativa amb perspectiva de gènere	30
	e) Salut laboral i prevenció de l'assetjament sexual per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere en l'àmbit laboral.....	33
4.2	Cultura i gestió organitzativa des de la perspectiva de gènere.....	38
	a) Cultura organitzativa des de la perspectiva de gènere.....	38
	b) Estructura organitzativa	40
	c) Conclusions	41
4.3	Condicions laborals en perspectiva de gènere	43
	a) Presència de dones i homes a tota l'organització	43
	b) Representativitat horitzontal en perspectiva de gènere	47
	c) Representativitat vertical en perspectiva de gènere	48
	d) Condicions contractuals.....	49
	e) Tipologia de jornada de dones i homes.....	50
	f) Retribucions des de la perspectiva de gènere	52
	g) Mesures per a la conciliació laboral, personal i familiar	57
	h) Conclusions	59
4.4	Accés, promoció i desenvolupament dins l'organització amb perspectiva de gènere	62
	a) Accés igualitari a l'organització.....	62
	b) Formació interna i/o contínua	63
	c) Promoció Laboral.....	64
	d) Conclusions	64
4.5	Comunicació corporativa amb perspectiva de gènere	66
	a) Difusió de continguts d'igualtat	66
	b) Ús del llenguatge no sexista	68



Ajuntament d'Ascó

c)	Conclusions	70
4.6	Salut laboral i assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere.....	72
a)	Prevenció de riscos	73
b)	Baixes laborals.....	75
c)	Assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere	76
d)	Protocol i actuacions específiques vers el col·lectiu LGTBI.....	77
e)	Conclusions	77
5.	Pla d'accions	79
6.	Annex	89
	Annex 1. Relació de persones que han format part del Grup Motor.....	89
	Annex 2. Relació d'entrevistes realitzades	90
	Annex 3. Relació de documentació analitzada	91



Ajuntament d'Ascó

1. Presentació

L'Ajuntament d'Ascó té la ferma voluntat d'impulsar les polítiques d'igualtat de gènere en el municipi. Una voluntat que queda reflectida en les actuacions que al llarg del temps s'han anat realitzant.

Així, l'any 2007 l'Ajuntament d'Ascó impulsà el seu I Pla Local de Polítiques de Dones, 2007-2011. Aquest s'ha actualitzats amb el II Pla Local de Polítiques de Dones, 2012-2015 i el III Pla Local de Polítiques de Dones, 2016-2019. La creació de la Regidoria de Dona i Igualtat després de les eleccions municipals de 2019 referma el compromís del consistori envers la igualtat de gènere.

Amb el present document **l'Ajuntament d'Ascó disposa d'un Pla d'igualtat Intern** que ha de suposar un pas més per superar els possibles obstacles que encara perdurin per assolir la plena igualtat entre les dones i els homes a més d'acomplir la legislació vigent en aquesta matèria. Socialment es perceben les administracions públiques en general, i els ajuntaments en particular, com a espais lliures de discriminacions sexistes. La realitat és que aquestes administracions formen part de la societat androcèntrica, pel que també en els ajuntaments si no es dissenyen mesures específiques, la tendència serà la reproducció dels mateixos estereotips que es poden donar a la resta d'empreses i organitzacions.

Així, **els objectius del Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament d'Ascó**, són:

- Incorporar el **principi d'igualtat de gènere** en l'organització interna de la plantilla.
- **Identificar els obstacles i barreres** que dificulten la igualtat de gènere.
- Potenciar el **talent femení** de la pròpia organització.
- **Promoure la conciliació de la vida familiar i laboral** dins del personal propi de la seva plantilla.
- Incorporar **mecanismes de seguiment i avaluació** de les polítiques d'igualtat de gènere.
- Garantir **un llenguatge i una imatge de la institució sense discriminació** per raó de sexe o gènere.
- Garantir un procés de **selecció i reclutament transparent i no discriminatori**.



Ajuntament d'Ascó

2. Metodologia

A nivell metodològic l'estratègia seguida per a l'elaboració del Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament d'Ascó s'ha basat en una combinació d'eines d'anàlisi tant a nivell quantitatiu com a nivell qualitatiu.

1) A nivell **quantitatiu** s'han considerat els següents elements:

Recollida de dades	S'han recopilat les Bases de Dades i els registres de Personal. A més s'han analitzat estadístiques existents i/o elaborades de manera expressa per la Diagnosi.
Enquesta	<p>Per tal d'analitzar de quina manera la perspectiva de gènere és percebuda i aplicada pel personal de l'Ajuntament d'Ascó, s'ha realitzat una enquesta on-line. L'objectiu de la mateixa era, d'una banda, copsar quina visió tenen els treballadors i treballadores sobre les polítiques d'igualtat de gènere i la seva implementació i, de l'altra, potenciar la implicació i difusió del Pla d'Igualtat entre la plantilla.</p> <p>L'enquesta, amb una estructura clara i breu, es va realitzar a través d'una plataforma on-line on el personal va accedir a través d'un enllaç, assegurant en tot moment, la confidencialitat de les dades.</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, concretament s'ha prestat especial èmfasi en la documentació i dades següents:</p> <ul style="list-style-type: none">• Organigrama• Protocols Interns, de reclutament i selecció• Convenis i pactes de condicions del personal• Convocatòries de places
----------------------------------	---



Ajuntament d'Ascó

	<ul style="list-style-type: none">• Mesures de prevenció de riscos laborals• Protocol d'actuació en matèria d'assetjament i violència en el treball• Altres documents que els diferents Departaments estipulin com a necessaris.
Entrevistes semi-estructurades	<p>S'han dut a terme 2 entrevistes semi-estructurades a agents clau amb responsabilitats dins de l'Ajuntament.</p> <p>En aquest sentit, s'ha mantingut una primera reunió amb la Regidora d'Igualtat, la tècnica de Recursos Humans i la tècnica de Medi Ambient.</p> <p>La segona reunió s'ha mantingut amb un grup de treballadors i treballadores de l'Ajuntament, de diferents àrees i serveis per tal d'obtenir una visió transversal.</p>
Comissió d'Igualtat de Gènere	<p>S'han realitzat 2 reunions de treball tècniques amb la Comissió d'Igualtat de Gènere. Aquestes reunions permetran elaborar una diagnosi més acurada així com recollir les diferents propostes i prioritats entorn la igualtat de gènere dins de l'Ajuntament.</p>



Ajuntament d'Ascó

3. Diagnosi de gènere

La primera fase del Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament d'Ascó ha consistit en una diagnosi de gènere. En aquesta s'ha analitzat, des de la perspectiva de gènere i de manera rigorosa, l'estructura organitzativa de l'Ajuntament d'Ascó per tal de detectar quina és la situació de la plantilla de l'Ajuntament, en referència a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'organització.

S'ha contemplat ,doncs, tots els aspectes interns que afecten a homes i dones a la plantilla, amb la intenció d'adquirir una fotografia de l'estat actual de les condicions laborals de l'organització.

Aquesta diagnosi ha estat el punt de partida del Pla, que serà la base per al disseny de les futures accions que caldrà implementar.

La diagnosi s'ha estructurat en dos grans blocs. En el primer es recullen els resultats de l'enquesta online que la plantilla de l'Ajuntament ha realitzat de manera voluntària. Mitjançant aquesta, es recull la informació de les percepcions de les persones treballadores de l'Ajuntament d'Ascó, envers tots aquells aspectes que es relacionen amb la perspectiva de gènere i la igualtat.

El segon bloc recull l'anàlisi qualitatiu i quantitatiu de la informació empírica dels diversos àmbits que poden afectar, o afecten, a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'organització.

Els dos blocs recullen la informació al voltant de cinc línies estratègiques, tant a nivell quantitatiu com qualitat. S'enumeren a continuació:

- 1. Cultura i gestió organitzativa des de la perspectiva de gènere**
- 2. Condicions laborals en perspectiva de gènere**
- 3. Accés, promoció i desenvolupament dins l'organització en perspectiva de gènere**
- 4. Comunicació corporativa en perspectiva de gènere**
- 5. Salut laboral i prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere en l'àmbit laboral**



Ajuntament d'Ascó

4.1 Anàlisi de l'enquesta

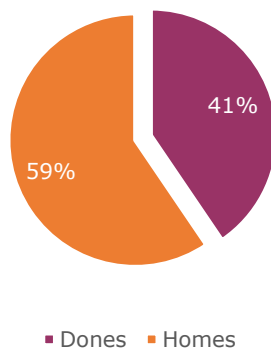
L'enquesta realitzada al personal de l'Ajuntament d'Ascó és el punt de partida de la diagnosi de gènere. El qüestionari s'ha emprat per observar la percepció de la plantilla envers la igualtat de gènere i, a la vegada, detectar el nivell de coneixement envers la igualtat al si de l'organització.

Altrament, la realització de l'enquesta afavorirà la implicació de la plantilla en l'elaboració del present Pla, fet que a posteriori suposarà un millor seguiment d'aquest.

Perfil de les persones enquestades

Per tal de poder emmarcar els resultats de l'enquesta dins la composició de la plantilla, cal tenir en compte que **a l'Ajuntament d'Ascó hi treballen 79 persones**. Distribuïdes, en base al seu gènere, de la següent manera:

Gràfic 1. Distribució de la plantilla, per sexe



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament d'Ascó (març 2020). Total=79

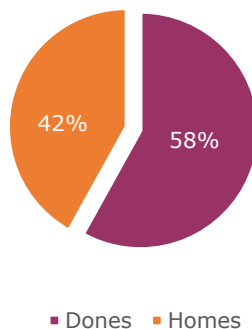
Per tant, a l'hora d'extreure conclusions sobre l'enquesta realitzada a la plantilla de l'organització sobre la seva percepció davant diversos indicadors d'igualtat de gènere a l'Ajuntament d'Ascó, caldrà parar atenció al perfil de les persones enquestades.

Primerament, el qüestionari per la Diagnosi de gènere de l'Ajuntament d'Ascó l'han contestat 31 persones. Aquestes dades signifiquen que **la informació aportada expressa la percepció d'un 39,24% del total de la plantilla**. Molt positivament es destaca l'elevat nombre de participació, ja que sovint la mitjana de resposta en qüestionaris online representa del 10% al 30% del total de personal.



Ajuntament d'Ascó

Gràfic 2. Indica si ets o et sents:

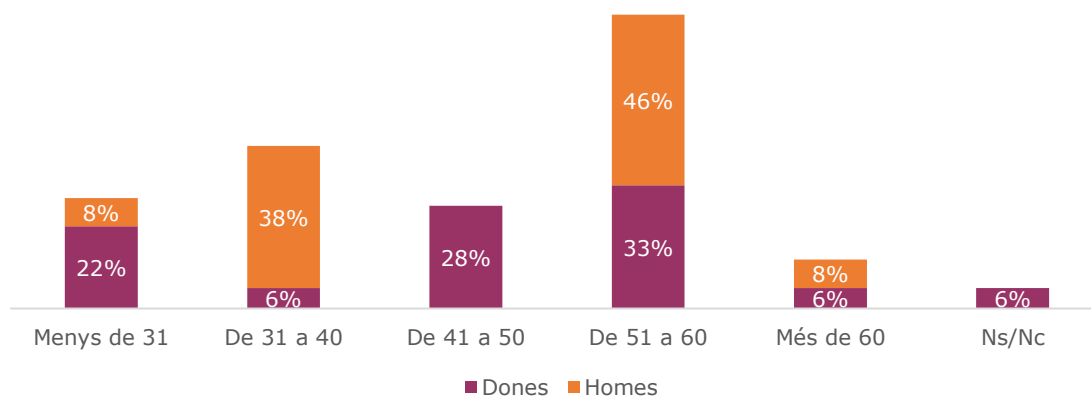


Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament d'Ascó (Novembre 2019). Total=31

En relació amb les persones treballadores participants de l'enquesta, que recollia les percepcions de la plantilla vers l'estat de la igualtat a l'Ajuntament d'Ascó, s'observa que **el percentatge de dones que l'ha respost és lleugerament superior al dels homes (58% front 42%). Relacionat amb la plantilla total de l'Ajuntament, amb un 59% d'homes i un 41% de dones.**

Es desprèn d'aquestes dades que **l'interès per a les polítiques que fomentin la igualtat d'oportunitats entre dones i homes és clarament superior en el col·lectiu femení.**

Gràfic 3. Quina és la teva edat?



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament d'Ascó (Novembre 2019). Total=31



Ajuntament d'Ascó

Tal com s'observa a l'anterior gràfic, hi ha diferències rellevants entre les edats de les persones enquestades en desagregar les dades per sexe.

En primer lloc es destaca que **la majoria dels homes se situen en la franja de 51 a 60 anys**, seguida de la franja de 31 a 40. A la resta d'edats la seva representació és minoritària. A més, cap dels homes enquestats té entre 41 i 50 anys.

En segon lloc, **pel que fa a les dones enquestades, aquestes es reparteixen més equitativament entre la franja de 51 a 60 anys, de 41 a 50 i menors de 31 anys**. Es destaca que, en contraposició als homes enquestats, només un 6% d'elles té de 31 a 40 anys.

A més, hi ha un 6% d'elles que ha preferit no indicar la seva edat, fet que no s'ha donat entre els homes.

Taula 1. Quina és la teva àrea de treball?

	Dones	Homes	Total
<i>Alcaldia</i>	0%	100%	1
<i>Brigada Municipal</i>	0%	100%	1
<i>Comunicació Local</i>	100%	0%	1
<i>Educació</i>	100%	0%	1
<i>Escola de Música</i>	0%	100%	1
<i>Governació</i>	0%	100%	1
<i>Secretaria</i>	100%	0%	4
<i>Informàtica</i>	0%	100%	2
<i>Intervenció</i>	33%	67%	3
<i>Llar d'Infants</i>	100%	0%	5
<i>Manteniment</i>	50%	50%	2
<i>Medi Ambient</i>	100%	0%	1
<i>OAVAT</i>	100%	0%	1
<i>Oficines</i>	50%	50%	2
<i>Protecció Civil</i>	0%	100%	1
<i>Serveis Tècnics</i>	0%	100%	1
<i>STM</i>	100%	0%	2
<i>Vigilant</i>	0%	100%	1

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament d'Ascó (Novembre 2019). Total=31

En referència a la distribució de les persones enquestades, en funció a l'àrea de treball, i desagregant les dades per sexe, **es detecta una gran diversitat de procedència laboral, fet que suposa que quedin representades la majoria d'àrees de l'Ajuntament**.



Ajuntament d'Ascó

Això i tot, cal destacar que en la majoria d'aquestes només hi ha participat una persona, tal com es pot observar a l'anterior taula.

Es destaca molt positivament que l'àrea amb més participació és la de llar d'infants i secretaria, amb un percentatge de resposta 100% femení, i la d'intervenció, amb un percentatge de resposta més paritari, tot i que superior en el cas dels homes (33% vers 67%).

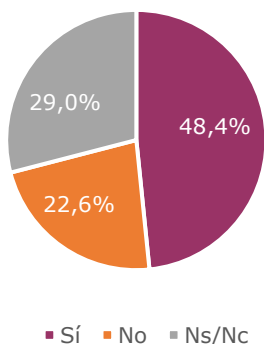
En darrer lloc, s'observa que les úniques àrees en què la participació és totalment paritària entre dones i homes (50% front 50%) són oficines i manteniment.

a) Cultura i gestió organitzativa des de la perspectiva de gènere

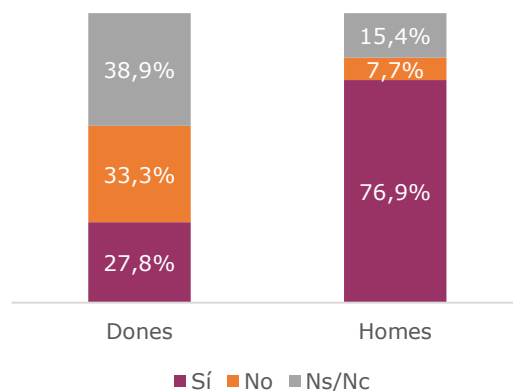
La primera línia estratègica de la diagnosi analitza quina és la percepció de la plantilla enquestada amb relació al grau d'implantació de la perspectiva de gènere en la cultura i la gestió organitzativa de l'Ajuntament d'Ascó.

En aquesta es para especial atenció al compromís de l'organització amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, les prioritats d'acció de l'Ajuntament en referència a la perspectiva de gènere i la percepció de la plantilla enquestada.

Gràfic 4. En general, creus que a l'Ajuntament d'Ascó es té en compte la igualtat d'oportunitats de dones i homes?



Gràfic 5. En general, creus que a l'Ajuntament d'Ascó es té en compte la igualtat d'oportunitats de dones i homes? Per sexe



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament d'Ascó (Novembre 2019). Total=31



Ajuntament d'Ascó

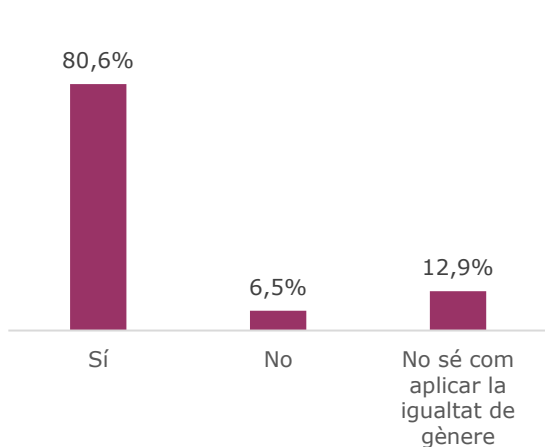
En demanar a la plantilla la percepció que té de l'Ajuntament d'Ascó, **només un 48,4% de les persones enquestades considera que l'organització té en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes**. Aquest fet implica que més de la meitat de la plantilla enquestada està en desacord amb l'afirmació o no sap que contestar al respecte.

Concretament un 22,6% del total de la plantilla enquestada considera que l'Ajuntament d'Ascó no té en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, i el 29% restant ha preferit no contestar o no ha sabut com fer-ho.

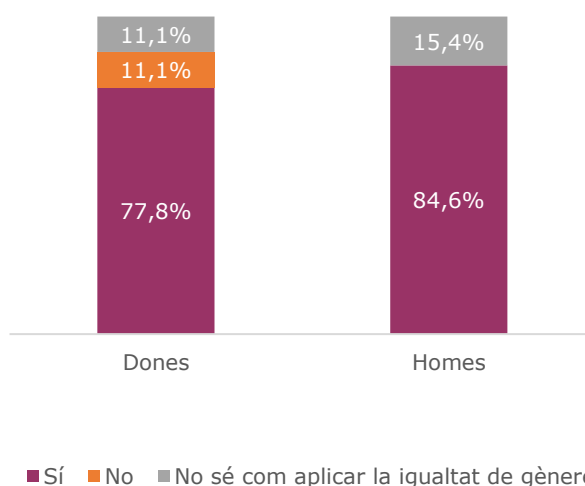
En desagregar les dades per sexe s'observen diferències rellevants entre les dones i els homes de l'organització i la seva resposta. Es destaca que **la gran majoria dels homes enquestats afirmen que l'Ajuntament té en compte la igualtat (76,9%), mentre que només un 27,8% de les dones així ho considera**.

Aquest fet indica que la percepció de les dones i els homes sobre l'aplicació de la igualtat d'oportunitats per part de l'Ajuntament d'Ascó varia entre uns i altres. Així doncs, la gran majoria de les dones enquestades no està d'acord amb l'afirmació o bé ha optat per no contestar a la pregunta, concretament un 33,3% d'elles i un 38,9%, respectivament.

Gràfic 6. Creus que tens en compte la igualtat de gènere en el desenvolupament habitual de les teves tasques?



Gràfic 7. Creus que tens en compte la igualtat de gènere en el desenvolupament habitual de les teves tasques? Per sexe



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament d'Ascó (Novembre 2019). Total=31



Ajuntament d'Ascó

Pel que fa a la percepció de la plantilla vers a la incorporació de la igualtat de gènere en el desenvolupament de les seves tasques, **es destaca molt positivament que el 80,6% de les persones enquestades afirma incorporar-la.**

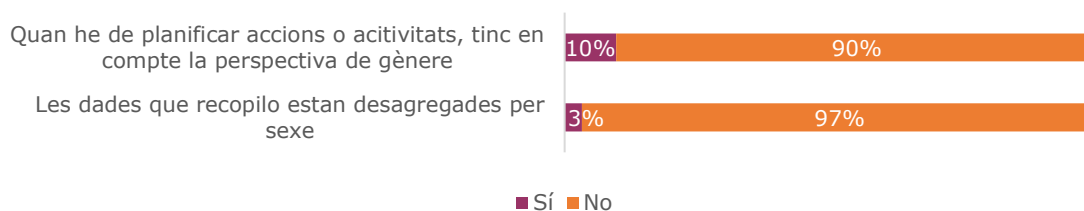
Això i tot, un 12,9% del total enquestat exposa no saber com aplicar la igualtat de gènere en el desenvolupament habitual de les tasques que realitza.

En desagregar les dades per sexe s'observen diferències significatives respecte a l'aplicació o no del principi d'igualtat. Es destaca que cap home exposa no tenir en compte la igualtat de gènere en les seves tasques, però un 15,4% del total enquestat afirma no saber com aplicar-la.

D'altra banda, un 11,1% de les dones enquestades afirma no aplicar la igualtat de gènere a les seves tasques habituals, i un 11,1% exposa no saber com fer-ho.

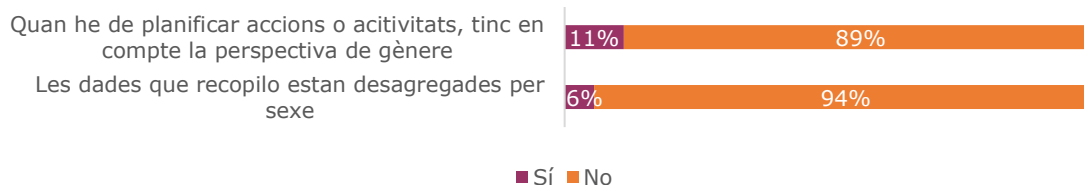
A més, per tal de concretar el nivell d'incorporació de la igualtat de gènere en el desenvolupament habitual de les tasques de les persones treballadores de l'Ajuntament d'Ascó s'han formulat dues preguntes que recullen mètodes d'aplicació d'aquesta, les quals s'exposen a continuació.

Gràfic 8. Assenjala quines de les següents afirmacions referides a les teves tasques habituals són certes:



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament d'Ascó (Novembre 2019). Total=31

Gràfic 9. Assenjala quines de les següents afirmacions referides a les teves tasques habituals són certes: Dones

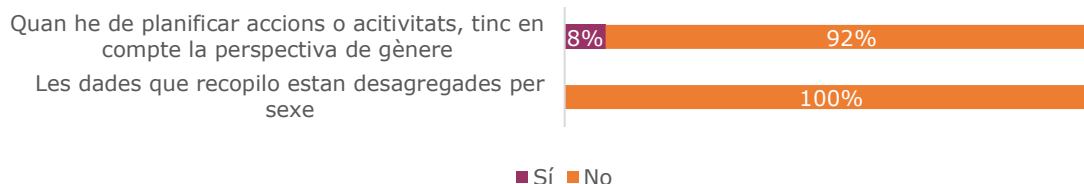


Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament d'Ascó (Novembre 2019). Total=18



Ajuntament d'Ascó

Gràfic 10. Assenyala quines de les següents afirmacions referides a les teves tasques habituals són certes: Homes



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament d'Ascó (Novembre 2019). Total=13

En demanar a les persones enquestades major concreció en la metodologia de la incorporació de la perspectiva de gènere a les tasques habituals, s'observa que **només un 10% del total enquestat ho fa a través de la planificació de les accions o activitats**, sense diferències significatives entre dones i homes.

A més, **cap home enquestat afirma desagregar les dades per sexe, i de les dones ho fa el 6% del total d'enquestades.**

Aquestes dades, en comparar-les amb les anteriors relacionades a la incorporació de la igualtat de gènere a les tasques habituals, mostren la dificultat de la plantilla a identificar metodologies que permetin incorporar la perspectiva de gènere transversalment.

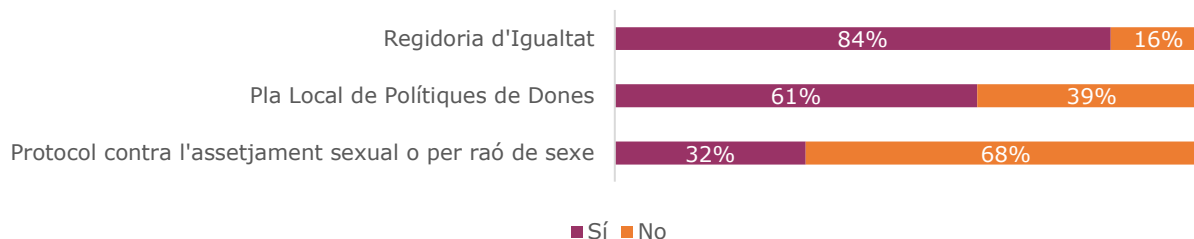
S'extreu que a causa de la contradicció amb el resultat previ, **les persones enquestades de l'Ajuntament d'Ascó consideren que apliquen la igualtat de gènere mitjançant les seves tasques habituals, però no ho afirmen quan es demana per tasques concretes.**

Així doncs, **davant l'elevada diferència entre les respostes i el baix percentatge de persones enquestades que realitzen accions concretes, es recomana la incorporació d'una acció formativa transversal a totes les àrees i serveis de l'Ajuntament que proporcioni les eines necessàries per a aplicar-la.**



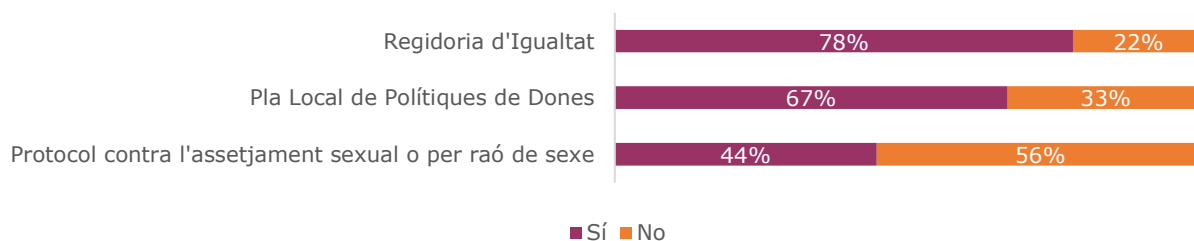
Ajuntament d'Ascó

Gràfic 11. Quines polítiques referents a la igualtat de gènere coneixeu a l'Ajuntament d'Ascó?



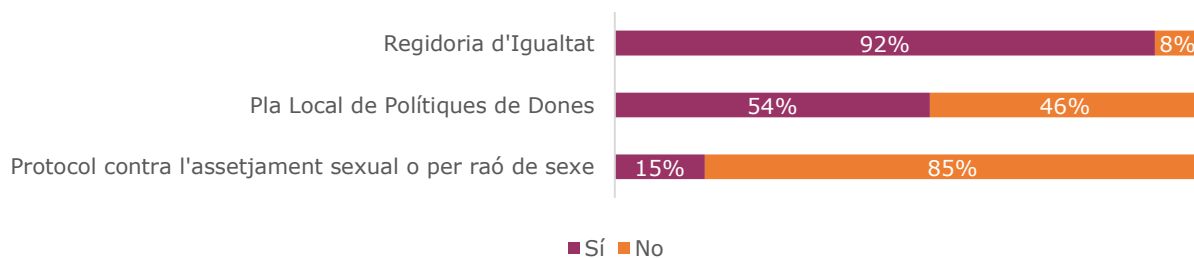
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament d'Ascó (Novembre 2019). Total=31

Gràfic 12. Quines polítiques referents a la igualtat de gènere coneixeu a l'Ajuntament d'Ascó? Dones



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament d'Ascó (Novembre 2019). Total=18

Gràfic 13. Quines polítiques referents a la igualtat de gènere coneixeu a l'Ajuntament d'Ascó? Homes



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament d'Ascó (Novembre 2019). Total=13

En analitzar el coneixement de la plantilla enquestada vers les polítiques municipals referents a la Igualtat de gènere, es destaca que **el 84% afirma conèixer la Regidoria d'Igualtat**. Es valora positivament degut a la seva recent creació, tot i que es recomanaria incorporar accions comunicatives per a evidenciar la seva existència a la totalitat de la plantilla.



Ajuntament d'Ascó

A més, en desagregar les dades per sexe es detecta que el coneixement de l'existència de la Regidoria d'Igualtat és superior en el cas dels homes (92% vers 78%), motiu pel qual caldria planificar una estratègia comunicativa enfocada en major mesura a les dones treballadores.

D'altra banda, cal destacar que **la resta de polítiques de les quals disposa l'Ajuntament d'Ascó són més desconegudes per a la plantilla enquestada**. Concretament només el 61% del total enquestat coneix el Pla Local de Polítiques de Dones, el qual és més conegut entre les treballadores que els seus companys (67% front 54%).

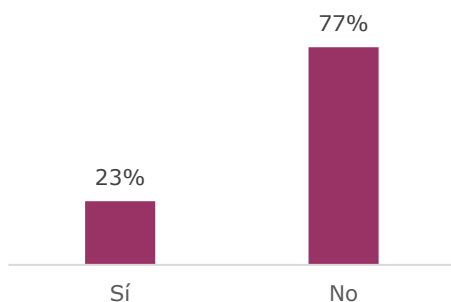
En darrer lloc, mitjançant aquesta pregunta **s'ha evidenciat el desconeixement general vers el Protocol d'actuació en matèria d'assetjament i violència en el treball, conegut per només el 32% del total de les persones enquestades**.

A més, en desagregar les dades per sexe es detecten elevades diferències, mostrant un elevat desconeixement per part dels homes. Concretament només el 15% dels enquestats afirma conèixer la seva existència, vers el 44% de les dones que així ho fa.

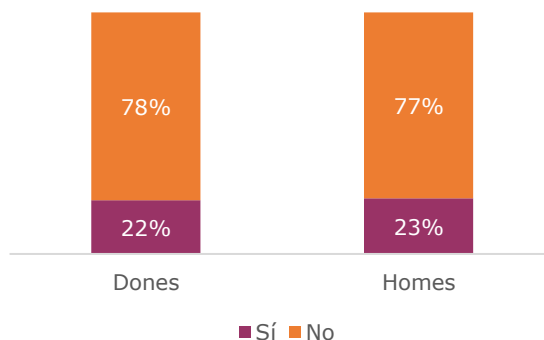
Aquests resultats exposen la **necessitat de realitzar accions comunicatives referents a les polítiques municipals per la igualtat de gènere, fent especial èmfasi en el Protocol d'actuació en matèria d'assetjament i violència en el treball**, que inclou la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Per últim, anotar que una persona, concretament un home, va afirmar conèixer altres polítiques referents a la igualtat de gènere, el Punt Lila. Això i tot, no s'ha portat a terme aquest tipus de política per part de l'Ajuntament d'Ascó.

Gràfic 14. Coneixeu els drets laborals de les treballadores víctimes de violència masclista?



Gràfic 15. Coneixeu els drets laborals de les treballadores víctimes de violència masclista? Per sexe



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament d'Ascó (Novembre 2019). Total=31



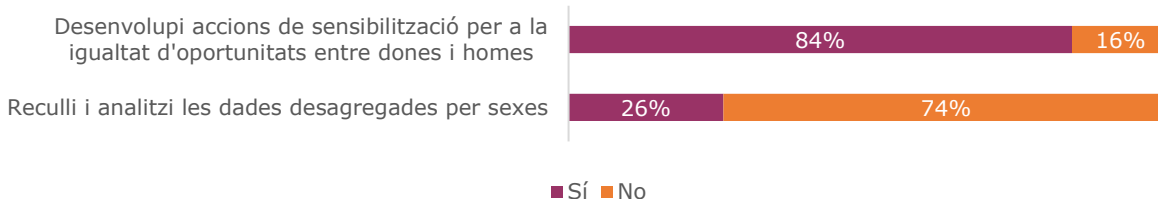
Ajuntament d'Ascó

En relació amb els drets de les persones treballadores de l'Ajuntament d'Ascó, es destaca que només el 23% del total enquestat afirma conèixer els drets laborals de les treballadores víctimes de violència masclista. Aquest fet suposa que **el 77% del total enquestat desconeix aquests drets laborals**.

En desagregar les dades per sexe no s'observen diferències significatives, ja que en ambdós casos asseguren tenir el mateix coneixement respecte als drets de les treballadores víctimes de violència masclista.

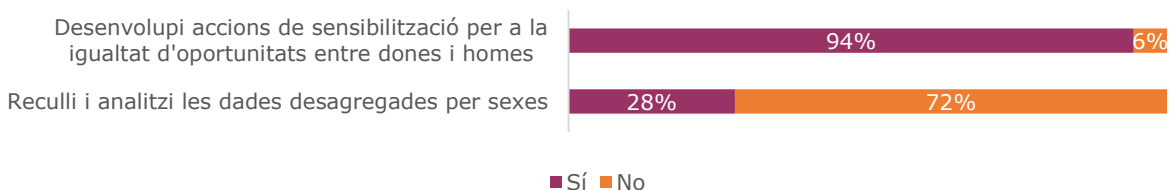
A causa del reduït nombre de persones enquestades que afirma conèixer els drets laborals de les persones treballadores víctimes de violència masclista es recomana incorporar al present Pla accions de comunicació d'aquests.

Gràfic 16. Creus que és important que l'Ajuntament d'Ascó:



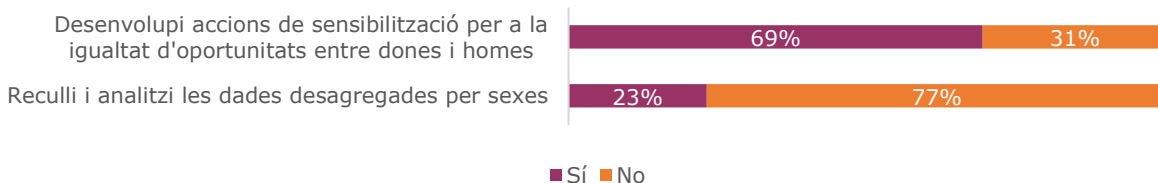
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament d'Ascó (Novembre 2019). Total=31

Gràfic 17. Creus que és important que l'Ajuntament d'Ascó: Dones



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament d'Ascó (Novembre 2019). Total=18

Gràfic 18. Creus que és important que l'Ajuntament d'Ascó: Homes



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament d'Ascó (Novembre 2019). Total=13



Ajuntament d'Ascó

Pel que fa a les accions que les persones enquestades de l'Ajuntament consideren prioritàries, es detecta que **el 84% del total exposa la necessitat de desenvolupar accions de sensibilització per a la igualtat entre dones i homes.**

Això i tot, es detecten diferències rellevants en desagregar les dades per sexe. Mentre gairebé la totalitat de les dones (94%) afirma la necessitat d'incorporar les accions de sensibilització, el 31% dels homes enquestats no ho considera important.

D'altra banda, s'exposa que la majoria de la plantilla enquestada, concretament **el 74% del total indica que no és necessari recollir i analitzar les dades desagregades per sexes**, sense diferències significatives entre dones i homes.

A més, per tal d'aprofundir en les inquietuds de les persones enquestades, per a identificar les prioritats del Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament d'Ascó, van recollir-se les accions considerades primordials a través d'una pregunta oberta. En concret, la pregunta formulava quines creien les persones enquestades que han de ser les principals prioritats del Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament d'Ascó.

La pregunta, contestada per un 48% del total enquestat (el 72% de les dones i el 15% dels homes), es centra entre aquests 7 temes:

- 1. Garantir la igualtat entre dones i homes, eliminant les discriminacions i desigualtats,**
- 2. Igualar els sous entre dones i homes amb les mateixes funcions,**
- 3. Afavorir la participació i representació de tota la plantilla,**
- 4. Equilibri dels diferents llocs de treball i departaments,**
- 5. Sensibilització, prevenció i formació en perspectiva de gènere i llenguatge no sexista,**
- 6. Informar sobre les eines disponibles en cas d'assetjament, i**
- 7. Erradicar comportaments masclistes.**

Concretament les respostes que s'han recollit les següents respostes:

- Assolir la igualtat efectiva entre dones i homes de l'Ajuntament, eliminant les discriminacions i desigualtats per raó de gènere i afavorir la igualtat de condicions, la participació i la representació de totes les treballadores i treballadors.
- Identificar qualsevol classe de discriminació en qualsevol àrea, assetjament sexual, promoció de llocs de treball, discriminació, etc. i fer-li front. Perquè



Ajuntament d'Ascó

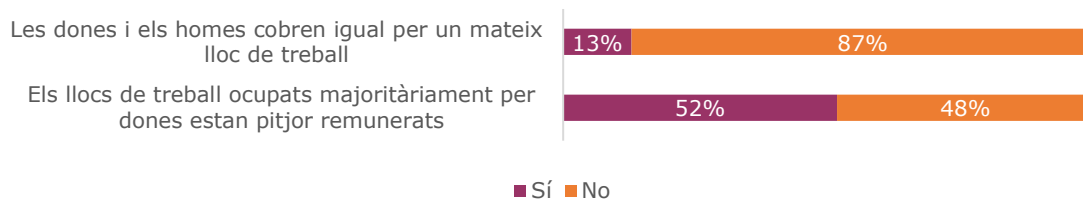
dones i homes puguem desenvolupar la nostra tasca en les millors condicions possibles.

- Treballar en l'educació de bona part del personal que fan comentaris sexistes vers les companyes, creient que fan broma davant d'altres companyys.
- Unificar de manera paritària els llocs de treball i els salaris.
- Valorar econòmicament el sector de la Llar d'Infants, a que té molta responsabilitat.
- Igualtat de sous i tasques, ja que sempre s'ha valorat més l'home en igualtat de condicions.
- Formar al personal que redacta documents sobre l'ús d'un llenguatge no sexista.

b) Condicions laborals en perspectiva de gènere

Aquesta segona línia es desenvolupa en funció de la visió de la plantilla enquestada en referència al tracte envers dones i homes a l'organització, per analitzar si les relacions laborals es donen en condicions d'igualtat. L'anàlisi es centra en la remuneració equitativa, la conciliació personal, familiar i laboral i la promoció de la maternitat i la paternitat.

Gràfic 19. Valora si les següents afirmacions referides a l'Ajuntament d'Ascó són certes:

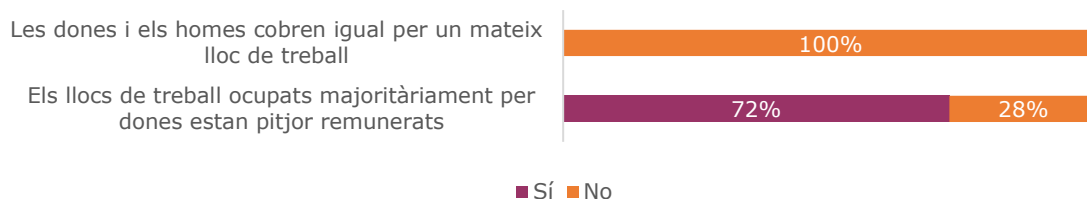


Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament d'Ascó (Novembre 2019). Total=31

Gràfic 20. Valora si les següents afirmacions referides a l'Ajuntament d'Ascó són certes: Dones

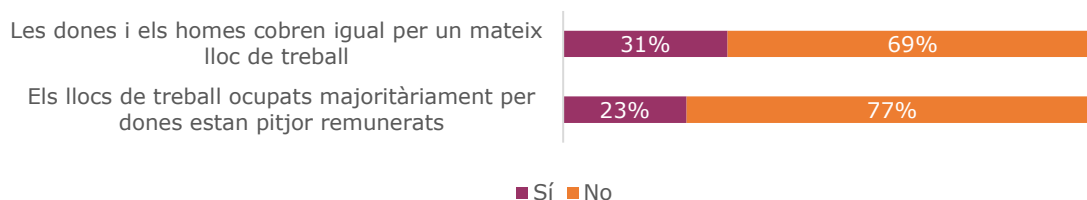


Ajuntament d'Ascó



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament d'Ascó (Novembre 2019). Total=18

Gràfic 21. Valora si les següents afirmacions referides a l'Ajuntament d'Ascó són certes: Homes



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament d'Ascó (Novembre 2019). Total=13

En relació amb la percepció de la plantilla enquestada vers les retribucions percebudes a l'Ajuntament d'Ascó, cal destacar en primer lloc l'elevada diferència entre les valoracions de les dones vers la dels homes que treballen a l'Ajuntament.

Mentre que el 31% dels homes enquestats afirma que dones i homes cobren igual per un mateix lloc de treball, no hi ha cap dona que així ho valori, és a dir, **cap de les dones enquestades considera que cobri igual que els seus companys en un mateix lloc de treball.**

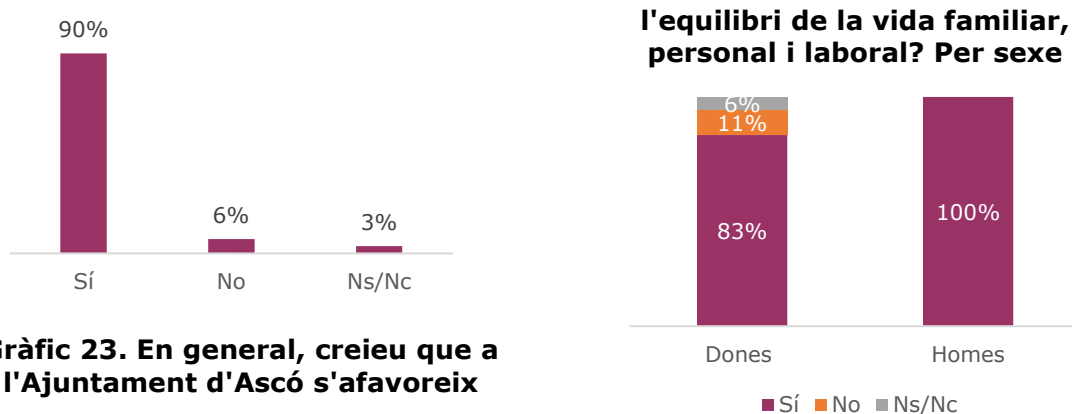
D'altra banda, **pel que fa a l'afirmació de què els llocs de treball ocupats majoritàriament per dones estan pitjor remunerats, el 72% de les dones enquestades així ho considera,** mentre que entre els homes només té aquesta percepció el 23% d'ells.

L'elevada diferència entre la percepció de dones i homes respecte a la política retributiva de l'Ajuntament d'Ascó exposa la necessitat de parar especial atenció a les retribucions percebudes a l'organització, fet que s'abordarà a la segona línia estratègica de la diagnosi de gènere.

Gràfic 22. En general, creieu que a l'Ajuntament d'Ascó s'afavoreix l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral?



Ajuntament d'Ascó



Gràfic 23. En general, creieu que a l'Ajuntament d'Ascó s'afavoreix

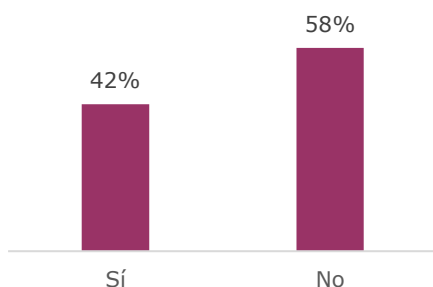
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament d'Ascó (Novembre 2019). Total=31

Pel que fa a la valoració de la plantilla sobre les possibilitats de conciliació de l'Ajuntament d'Ascó, per tal d'afavorir l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral, es destaca que el 90% del total enquestat afirma que l'Ajuntament afavoreix a aquest equilibri dels usos del temps.

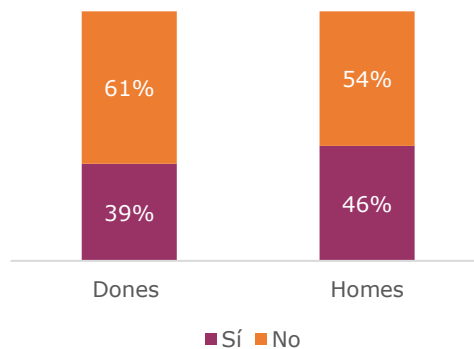
Això i tot, en desagregar les dades per sexe es detecten diferències significatives. Mentre que la totalitat dels homes enquestats valoren positivament la tasca de l'Ajuntament d'Ascó per a l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral, l'11% de les dones enquestades neguen que s'afavoreixi a aquest equilibri, i el 6% d'elles ha optat per no contestar a la pregunta.

S'extreu doncs que **només les dones tenen una opinió negativa vers la possibilitat d'equilibri dels usos del temps a l'Ajuntament d'Ascó.**

Gràfic 24. Coneixeu les mesures de conciliació disponibles a l'Ajuntament d'Ascó?



Gràfic 25. Coneixeu les mesures de conciliació disponibles a l'Ajuntament d'Ascó? Per sexe



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament d'Ascó (Novembre 2019). Total=31



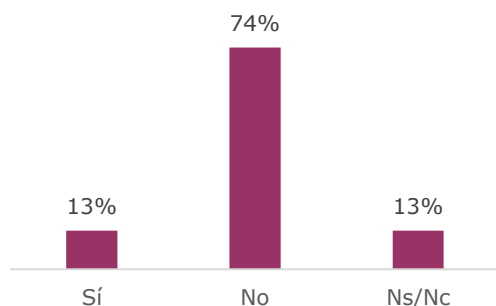
Ajuntament d'Ascó

Relacionat amb la valoració de la possibilitat de conciliació a l'Ajuntament d'Ascó, es destaca que només el 42% del total enquestat coneix les mesures de les quals disposa l'organització, fet que dificulta l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral de les persones treballadores.

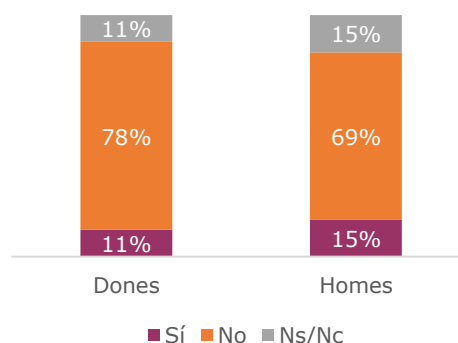
En desagregar les dades per sexe es detecta que els homes afirmen en major mesura que les dones conèixer les possibilitats de conciliació de l'Ajuntament d'Ascó. Concretament el 46% dels homes, vers el 39% de les dones.

Això i tot, l'àmplia majoria desconeix les mesures de conciliació disponibles, motiu pel qual es recomana la incorporació d'accions comunicatives al present Pla, per assegurar el coneixement d'aquestes al personal municipal.

Gràfic 26. Creieu que el fet de sol·licitar un permís de maternitat/paternitat perjudica la carrera professional?



Gràfic 27. Creieu que el fet de sol·licitar un permís de maternitat/paternitat perjudica la carrera professional? Per sexe



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament d'Ascó (Novembre 2019). Total=31

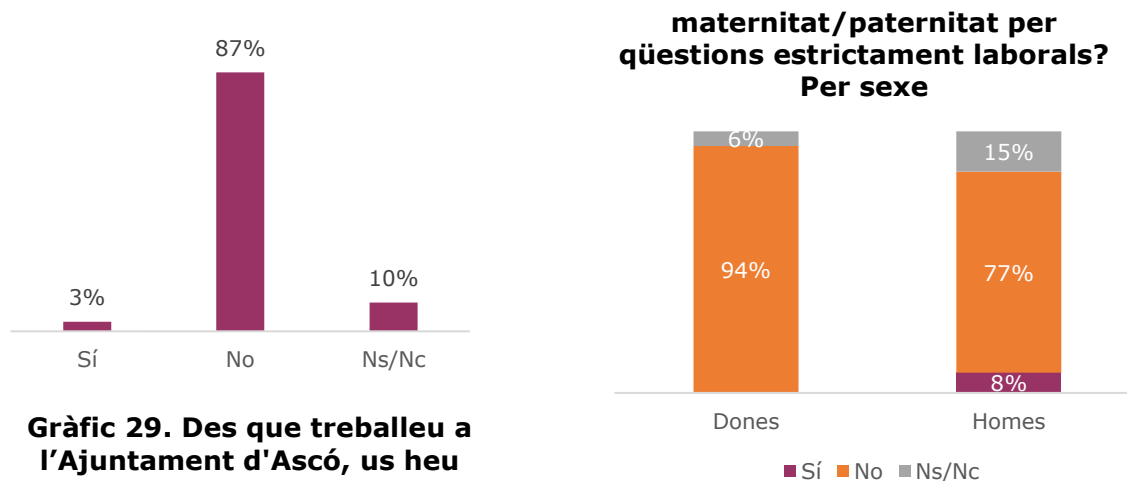
Sobre la pregunta que fa referència al fet de sol·licitar un permís de maternitat o paternitat, i si això perjudica la carrera professional de qui el sol·licita, el 74% del total considera que no suposa un impediment professional. Per contra, un 13% afirma que perjudica el desenvolupament professional i el 13% restant ha optat per no contestar.

En desagregar les dades per sexe no es detecten diferències significatives entre dones i homes. Això i tot, la percepció negativa d'aquest fet és lleugerament superior en el cas dels homes (15% vers 11%).

Gràfic 28. Des que treballeu a l'Ajuntament d'Ascó, us heu plantejat retardar la vostra maternitat/paternitat per qüestions estrictament laborals?



Ajuntament d'Ascó



Gràfic 29. Des que treballem a l'Ajuntament d'Ascó, us heu plantejat retardar la vostra

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament d'Ascó (Novembre 2019). Total=31

A la pregunta que fa referència a retardar la maternitat/paternitat per qüestions estrictament laborals, es destaca que la majoria del total enquestat (87%) afirma no haver-s'ho plantejat. Per contra, un 3% exposa haver-s'ho plantejat, i el 10% restant ha optat per no contestar.

En desagregar les dades per sexe es detecten diferències significatives entre les dones i homes de la plantilla. **Només els homes han contestat positivament a la pregunta, és a dir, que s'han plantejat retardar la paternitat per qüestions laborals.** A més, un 15% d'ells no ha sabut que contestar al respecte, front el 6% de les dones que tampoc ha contestat.

Posteriorment a aquesta pregunta, per tal d'aprofundir en els motius pels quals s'ha plantejat retardar la paternitat, es va realitzar una pregunta que recollia diverses opcions. D'aquesta s'extreu que **els motius pels quals s'havien plantejat retardar-la recauen en el temor a ser acomiadat.**

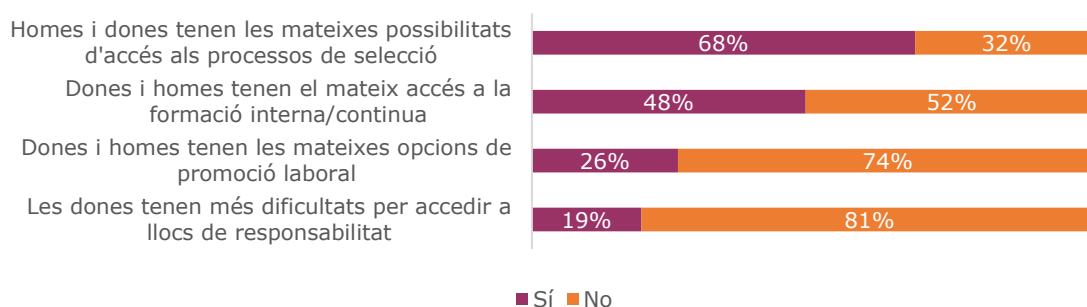


Ajuntament d'Ascó

c) Accés, promoció i desenvolupament dins l'organització amb perspectiva de gènere

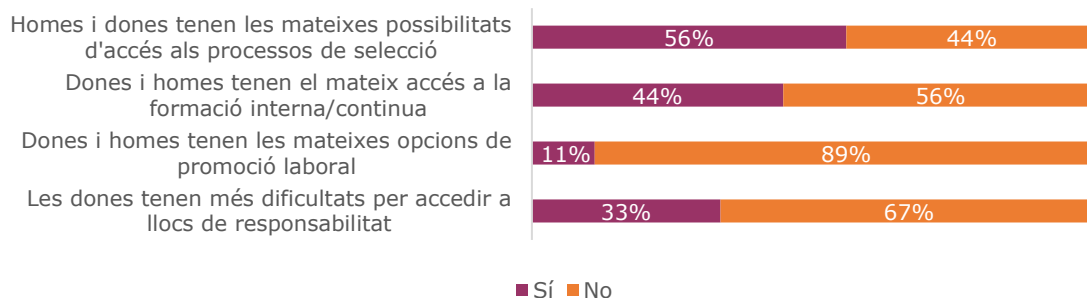
En aquesta tercera línia estratègica s'analitzen les respostes que fan referència a les valoracions de la plantilla respecte l'accés als processos de selecció, l'accés a la formació, les opcions de promoció interna i desenvolupament a l'Ajuntament d'Ascó.

Gràfic 30. Valora si les següents afirmacions referides a l'Ajuntament d'Ascó són certes:



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament d'Ascó (Novembre 2019). Total=31

Gràfic 31. Valora si les següents afirmacions referides a l'Ajuntament d'Ascó són certes: Dones

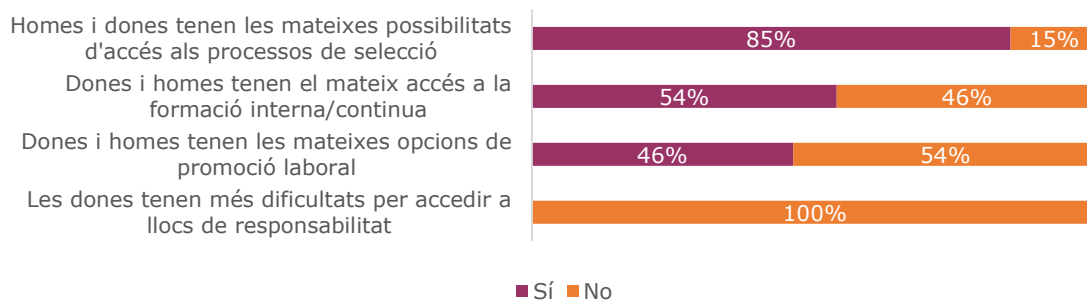


Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament d'Ascó (Novembre 2019). Total=18



Ajuntament d'Ascó

Gràfic 32. Valora si les següents afirmacions referides a l'Ajuntament d'Ascó són certes: Homes



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament d'Ascó (Novembre 2019). Total=13

En relació amb la pregunta que fa referència a les possibilitats d'accés als processos de selecció, el 68% del total de la plantilla afirma que aquest accés és igualitari, mentre que el 32% restant ho nega.

En desagregar les dades per sexe s'observen diferències significatives entre la percepció de les dones i els homes. Mentre que el 85% d'ells afirmen que dones i homes tenen un accés igualitari als processos de selecció, el percentatge de dones que té la mateixa opinió descendeix fins al 56%.

És a dir, **gairebé la meitat de les dones enquestades (44%) considera que no té les mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció que els seus companys.**

Pel que fa a la pregunta que recull l'accés igualitari a la formació interna/contínua, només el 48% del total afirma donar-se en igualtat de condicions. En desagregar les dades per sexe es detecta una diferència de 10 punts percentuals entre la valoració dels homes i les dones enquestades, sent els homes els que opinen en major mesura la igualtat d'accés a la formació (54% front 44%).

En referència a la promoció laboral, es destaca que un 74% del total enquestat afirma que les opcions no són les mateixes entre dones i homes. En desagregar les dades per sexe s'observa que **són les dones les que, en major mesura opinen que no tenen les mateixes opcions de promoció laboral**, concretament ho afirma el 89% de les enquestades, vers el 54% dels homes que així ho consideren.

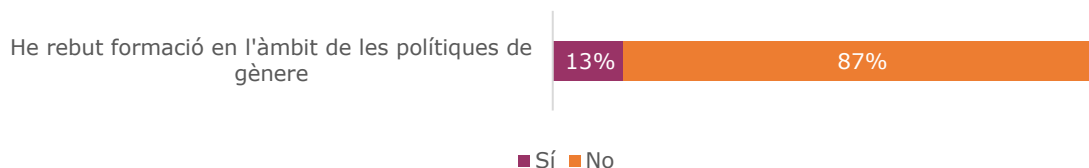
En darrer lloc, sobre l'afirmació que exposa que les dones tenen més dificultats per accedir a llocs de responsabilitat el 19% del total coincideix amb aquesta valoració. En desagregar les dades per sexe s'observa que **cap dels homes enquestats afirma que les dones tenen més dificultats per accedir a llocs de**



Ajuntament d'Ascó

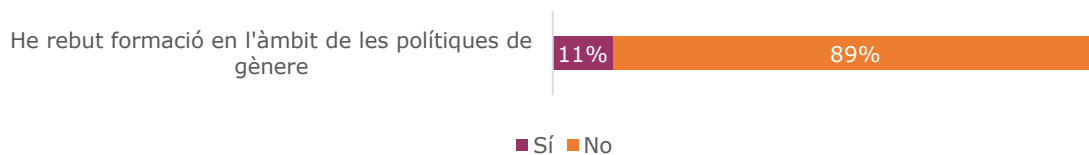
responsabilitat. Per contra, un 33% del total de les dones enquestades considera que sí que tenen més dificultats per accedir-hi.

Gràfic 33. Assenyala quines de les següents afirmacions referides a les teves tasques habituals són certes:



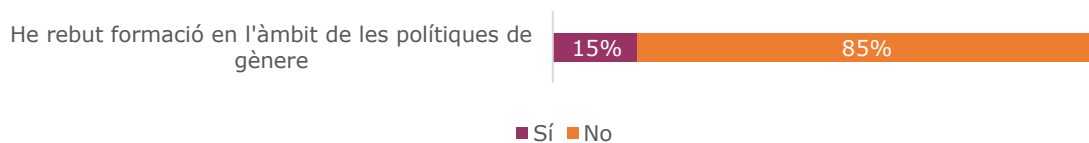
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament d'Ascó (Novembre 2019). Total=31

Gràfic 34. Assenyala quines de les següents afirmacions referides a les teves tasques habituals són certes: Dones



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament d'Ascó (Novembre 2019). Total=18

Gràfic 35: Assenyala quines de les següents afirmacions referides a les teves tasques habituals són certes: Homes



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament d'Ascó (Novembre 2019). Total=13

En relació amb la formació en l'àmbit de les polítiques de gènere, es destaca que només el 13% del total de les persones enquestades exposa haver-ne rebut, és a dir, **el 87% del total enquestat no disposa d'aquest tipus de formació**. En desagregar les dades per sexe no s'observen diferències significatives, tot i ser els homes els que afirmen disposar de formació en polítiques de gènere en major mesura que les dones (15% front 11%).

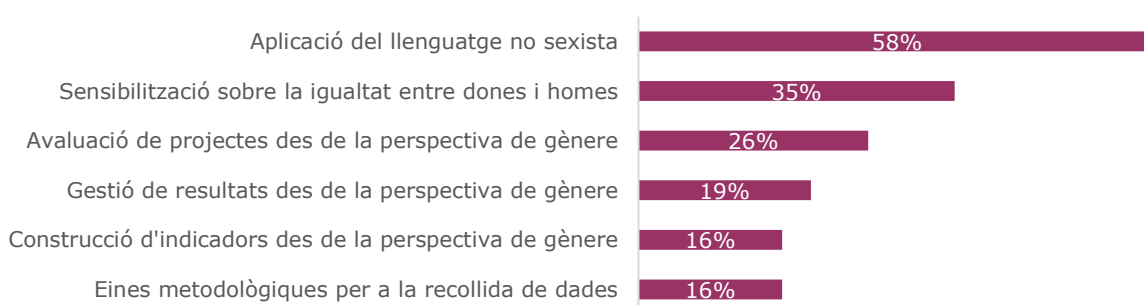
Degut a l'elevat nombre de persones sense formació vers les polítiques de gènere es recomana incorporar en les accions del present Pla propostes formatives que es dirigeixin a la perspectiva de gènere.



Ajuntament d'Ascó

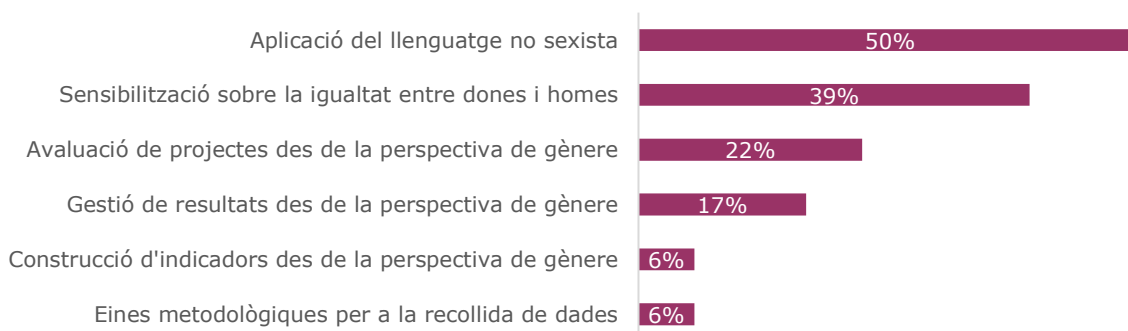
Per tal de planificar amb més profunditat les formacions relatives a la perspectiva de gènere, tenint en compte les preferències de les persones treballadores de l'Ajuntament d'Ascó per al seu lloc de treball, es va realitzar una pregunta que contemplava diverses accions formatives, les quals s'exposen a continuació.

Gràfic 36. Quines de les següents accions formatives considereu que serien útils pel vostre lloc de treball?



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament d'Ascó (Novembre 2019). Total=31

Gràfic 37. Quines de les següents accions formatives considereu que serien útils pel vostre lloc de treball? Dones

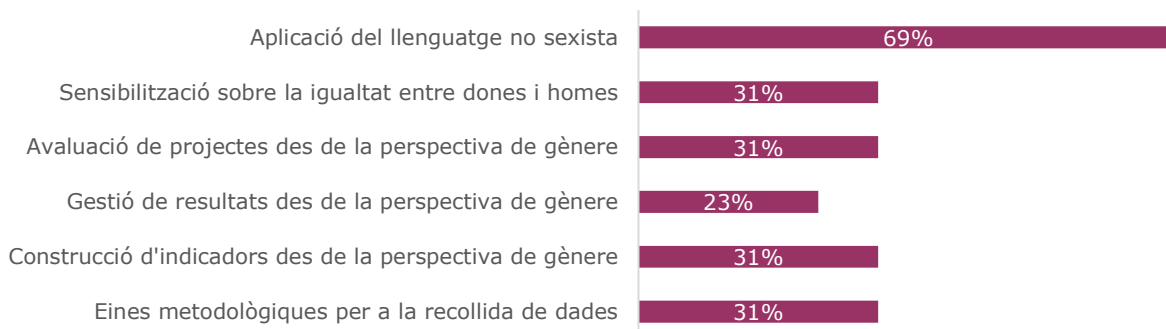


Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament d'Ascó (Novembre 2019). Total=18



Ajuntament d'Ascó

Gràfic 38. Quines de les següents accions formatives considereu que serien útils pel vostre lloc de treball? Homes



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament d'Ascó (Novembre 2019). Total=13

Tal com s'observa als anteriors gràfics, **l'acció formativa considerada més útil per al lloc de treball del 58% de les persones enquestades, és l'aplicació del llenguatge no sexista**. En desagregar les dades es detecta que entre els homes aquesta formació és considerada de major importància que entre les dones (69% vers 50%).

En analitzar la valoració de la resta de les accions formatives es detecten diferències significatives entre les dones i els homes. En primer lloc, les dones donen més importància que els homes a la sensibilització sobre la igualtat (39% front 31%).

En segon lloc, es ressalta que els homes enquestats coincideixen en valorar de la mateixa manera la importància de l'avaluació de projectes i la construcció d'indicadors des de la perspectiva de gènere, així com disposar d'eines metodològiques per a la recollida de dades (31%).

Per contra, el percentatge de dones enquestades que considera útils aquestes formacions és inferior, sent el 22% d'elles les que consideren útil l'avaluació de projectes des de la perspectiva de gènere, així com només el 6% d'elles que considera pràctica la construcció d'indicadors des de la perspectiva de gènere i les eines metodològiques per a la recollida de dades.

S'afegeix també que, tot i no haver-hi elevades diferències, els homes afirmen en major mesura que les dones que l'acció formativa sobre la gestió de resultats des de la perspectiva de gènere seria útil per al seu lloc de treball (23% front 17%).

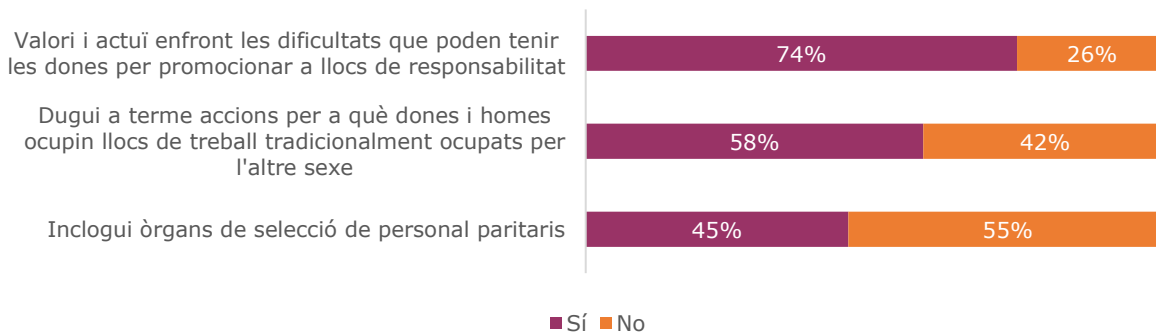
En darrer lloc, cal destacar que un 32% del total ha exposat que no considera necessàries cap d'aquestes accions formatives per al seu lloc de treball. Així ho afirmen un 33% de les dones enquestades i un 31% dels homes enquestats.



Ajuntament d'Ascó

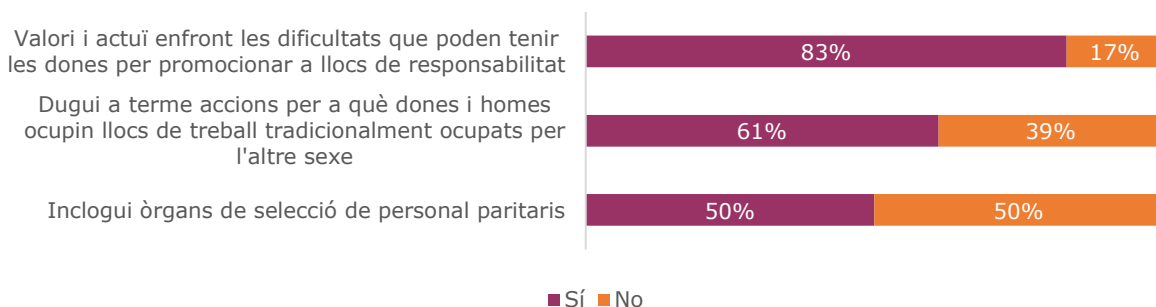
De cara a la planificació de les accions formatives a portar a terme es recomana realitzar-les en funció a les necessitats de l'Ajuntament d'Ascó, així com incorporant les necessitats de la plantilla, sobre l'aplicació del llenguatge no sexista.

Gràfic 39. Creus que és important que l'Ajuntament d'Ascó:



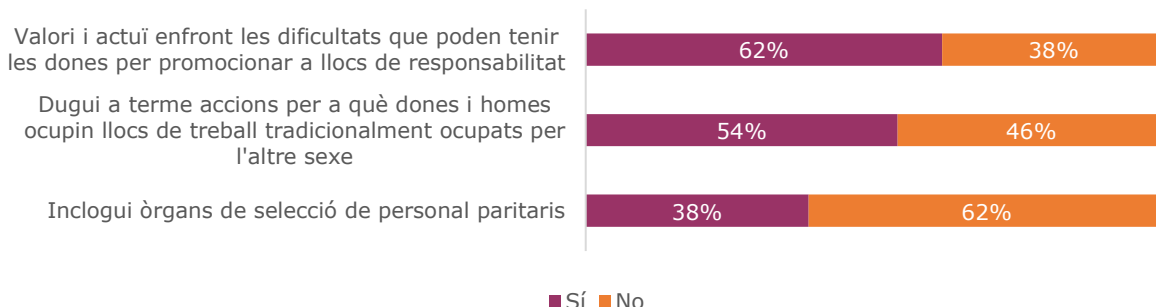
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament d'Ascó (Novembre 2019). Total=31

Gràfic 40. Creus que és important que l'Ajuntament d'Ascó: Dones



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament d'Ascó (Novembre 2019). Total=18

Gràfic 41. Creus que és important que l'Ajuntament d'Ascó: Homes



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament d'Ascó (Novembre 2019). Total=13



Ajuntament d'Ascó

Pel que fa a la importància que les persones treballadores enquestades donen a les diverses accions que l'Ajuntament d'Ascó podria portar a terme, es destaca que **el 74% del total exposa necessari que valori actuï enfront de les dificultats que poden tenir les dones a promocionar a llocs de responsabilitat**. Això i tot, es detecten diferències entre dones i homes al respecte. Mentre que el 83% del total de les dones ho considera important, entre els homes el percentatge descendeix fins al 62% del total.

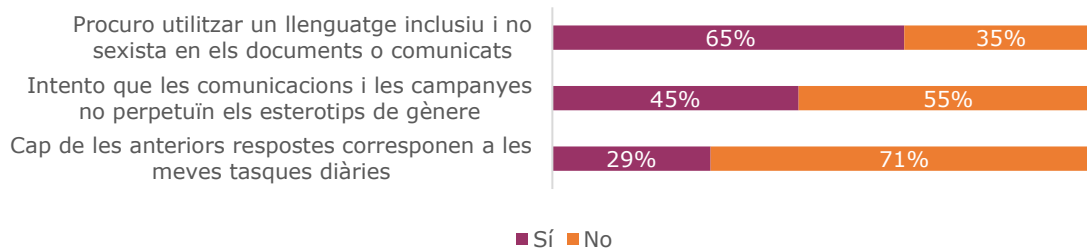
En segon lloc l'acció més valorada (58%) és portar a terme accions per a què dones i homes ocupin llocs de treball tradicionalment ocupats per l'altre sexe. Entre les dones ho afirma el 61%, mentre que entre els homes així ho fa el 54%.

En darrer lloc es destaca que només el 38% dels homes considera necessari que l'Ajuntament d'Ascó inclogui òrgans de selecció de personal paritaris, mentre que entre les dones ho afirma el 50% de les enquestades.

d) Comunicació corporativa amb perspectiva de gènere

Aquesta línia estratègica versa sobre l'ús del llenguatge emprat en el si de l'organització, amb la intenció de detectar si se'n fa un ús inclusiu i no sexista.

Gràfic 42. Assenyala quines de les següents afirmacions referides a les teves tasques habituals són certes:

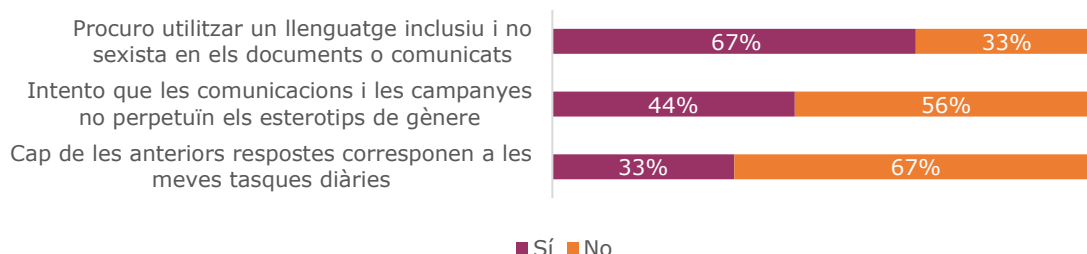


Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament d'Ascó (Novembre 2019). Total=31



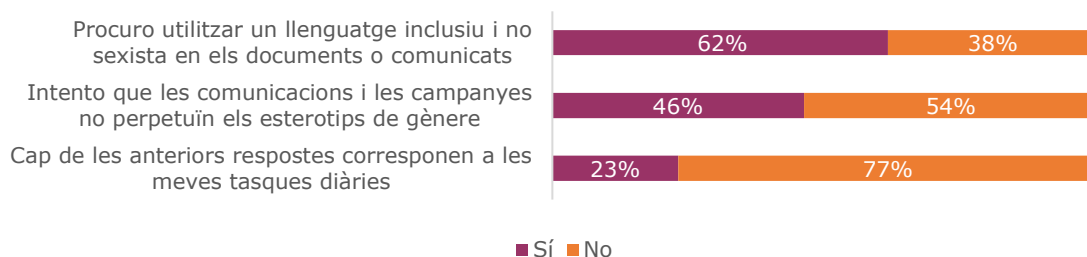
Ajuntament d'Ascó

Gràfic 43. Assenyala quines de les següents afirmacions referides a les teves tasques habituals són certes: Dones



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament d'Ascó (Novembre 2019). Total=18

Gràfic 44. Assenyala quines de les següents afirmacions referides a les teves tasques habituals són certes: Homes



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament d'Ascó (Novembre 2019). Total=13

Sobre les afirmacions referides a les tasques habituals de les persones treballadores de l'Ajuntament d'Ascó, es detecta que més de la meitat procura utilitzar un llenguatge inclusiu i no sexista en els documents o comunicats tot i que no és una acció totalment incorporada en el dia a dia de la plantilla. Ho realitza el 65%, sense diferències significatives entre dones i homes.

D'altra banda, el 45% del total afirma que intenta que les comunicacions i campanyes que realitza no perpetuïn els estereotips de gènere, sense diferències significatives entre les respostes de les dones i homes de la plantilla enquestada. Aquest fet implica que **la majoria de les comunicacions i campanyes realitzades des de l'Ajuntament d'Ascó podrien estar perpetuant els estereotips de gènere.**

Això i tot, cal destacar que un 29% del total enquestat afirma que no realitzen tasques relacionades amb la comunicació o la redacció de documents, motiu pel qual augmenta el percentatge de publicacions i campanyes realitzades des de la perspectiva de gènere.

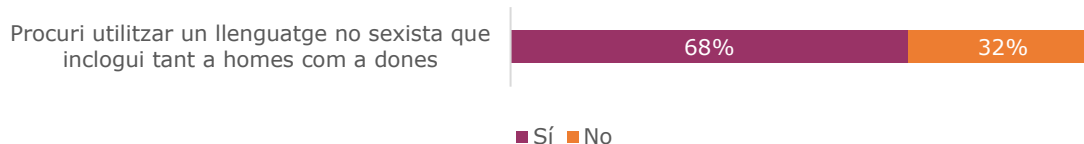
Val a dir però que a causa de l'elevat percentatge de persones treballadores que no té en compte la igualtat de gènere en el redactat de documents i la creació de



Ajuntament d'Ascó

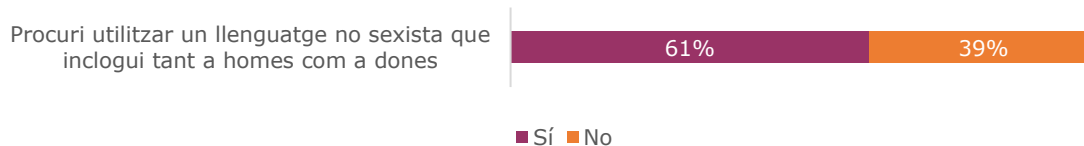
campanyes, **es fa palesa la necessitat d'incorporar accions que garanteixin la comunicació des de la perspectiva de gènere i no discriminatòria.**

Gràfic 45. Creus que és important que l'Ajuntament d'Ascó:



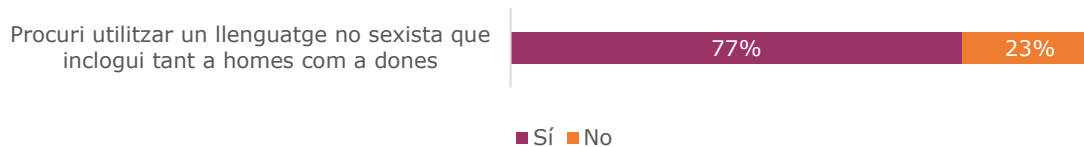
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament d'Ascó (Novembre 2019). Total=31

Gràfic 46. Creus que és important que l'Ajuntament d'Ascó: Dones



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament d'Ascó (Novembre 2019). Total=18

Gràfic 47. Creus que és important que l'Ajuntament d'Ascó: Homes



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament d'Ascó (Novembre 2019). Total=13

En relació amb les accions que les persones enquestades consideren importants, es recull que **el 68% del total enquestat afirma que l'Ajuntament d'Ascó ha de procurar utilitzar un llenguatge no sexista que inclogui tant a homes com a dones.** En desagregar les dades per sexe es detecta que els homes ho afirmen en major mesura que les dones (77% vers 61%).

Així doncs, seguint amb l'anterior proposta realitzada, es recomana incorporar en el present Pla accions formatives però també de sensibilització relacionades amb l'aplicació del llenguatge no sexista en les comunicacions, internes i externes, de l'Ajuntament d'Ascó.

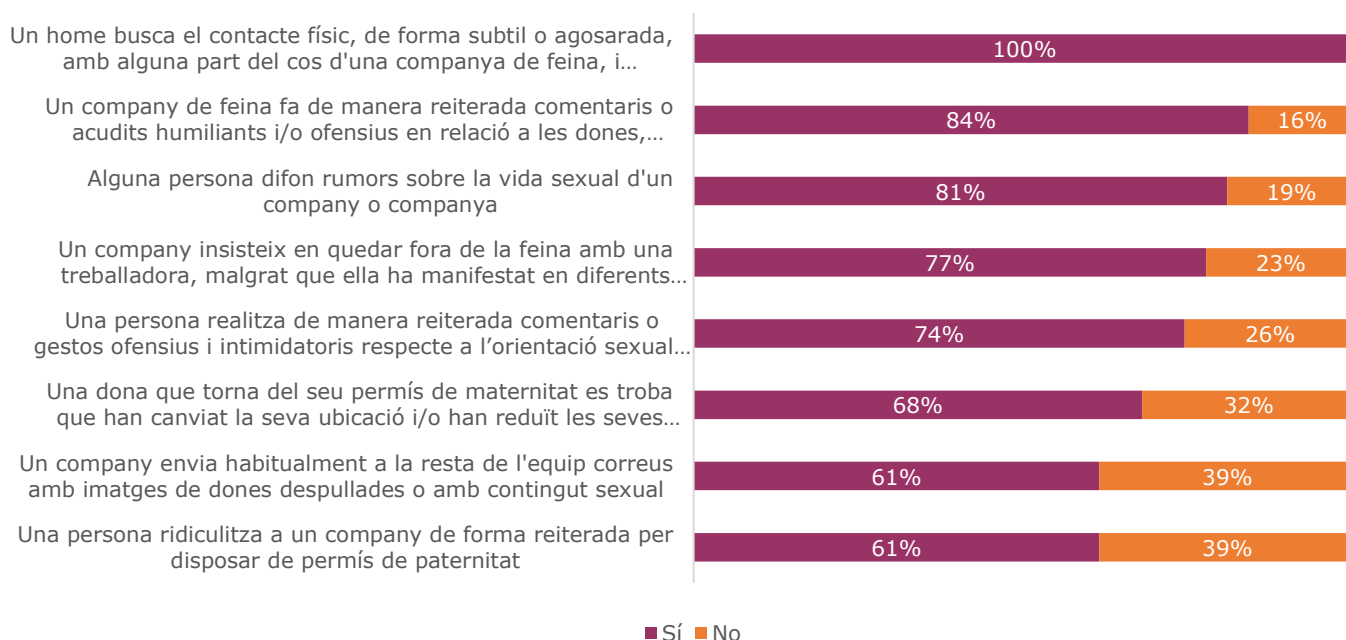


Ajuntament d'Ascó

e) Salut laboral i prevenció de l'assetjament sexual per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere en l'àmbit laboral

El darrer punt analitza la salut laboral i la prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere en l'àmbit laboral, mitjançant diverses preguntes que recullen diversos tipus d'agressions i permeten observar situacions d'assetjament dins l'Ajuntament d'Ascó, així com la percepció de les persones enquestades davant la diferent tipologia.

Gràfic 48. Quina de les següents accions considereu que són assetjament sexual o per raó de sexe?

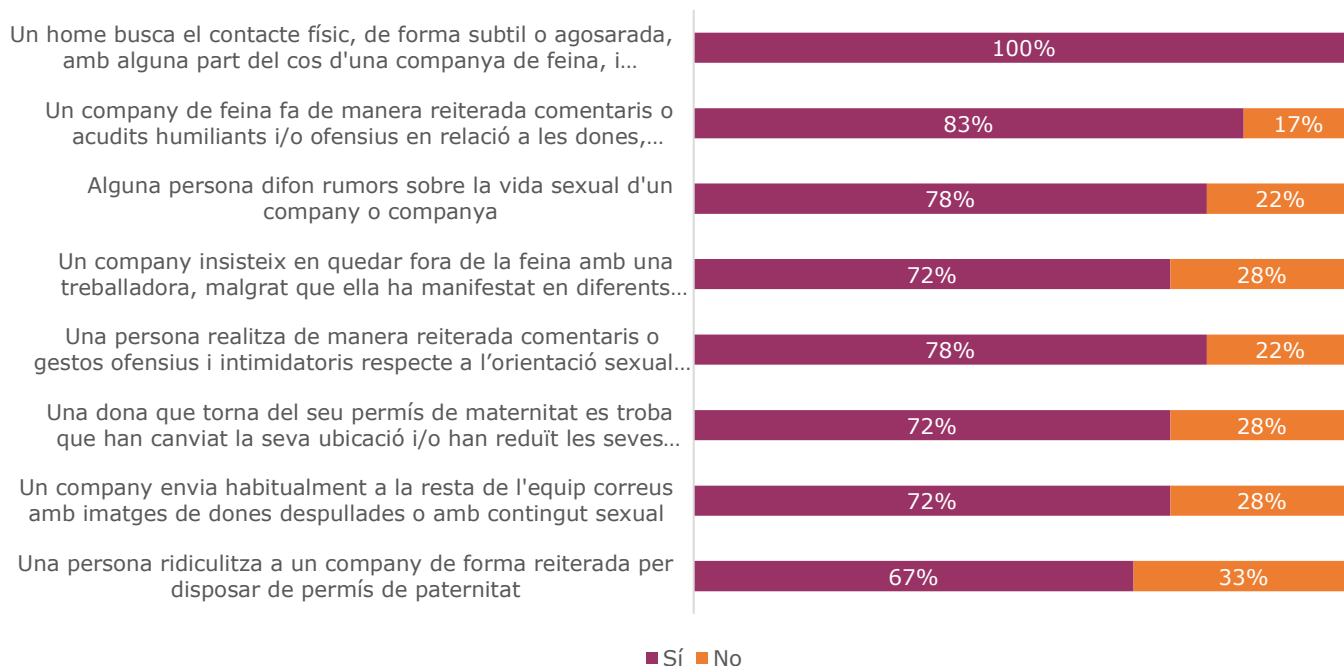


Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament d'Ascó (Novembre 2019). Total=31



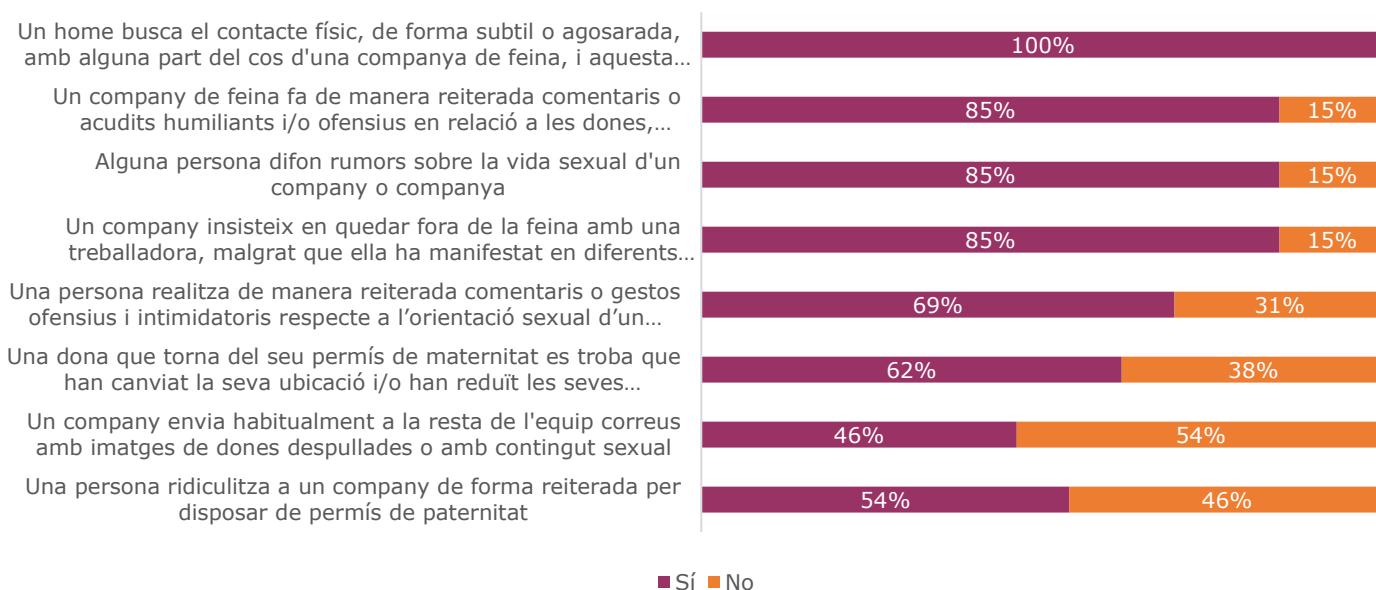
Ajuntament d'Ascó

Gràfic 49. Quina de les següents accions considereu que són assetjament sexual o per raó de sexe? Dones



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament d'Ascó (Novembre 2019). Total=18

Gràfic 50. Quina de les següents accions considereu que són assetjament sexual o per raó de sexe? Homes



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament d'Ascó (Novembre 2019). Total=13



Ajuntament d'Ascó

En relació amb les situacions que les persones treballadores de l'Ajuntament d'Ascó consideren com a assetjament sexual o per raó de sexe, es destaca que **l'única acció que el 100% del total de les persones enquestades ha detectat com a tal és: *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 encara que ella manifesti el seu malestar.***

Si bé aquesta és una de les accions més explícites de l'assetjament sexual, la resta d'accions manifestades configuren diverses tipologies de l'assetjament, les quals han sigut identificades de diferent manera entre les dones i els homes de la plantilla enquestada.

La segona acció considerada com a assetjament per el major nombre de persones de la plantilla és la que fa referència a: *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*, valorada com a assetjament per un 84% del total, sense diferències significatives entre dones i homes.

En tercer lloc la plantilla enquestada ha associat assetjament sexual amb: *Alguna persona difon rumors sobre la vida sexual d'un company o companya*, tot i que els homes ho han identificat així en major mesura que les dones (85% front 78%).

La quarta acció identificada com a assetjament sexual es relaciona amb: *Un company insisteix en quedar fora de la feina amb una treballadora, malgrat que ella ha manifestat en diferents ocasions la seva indisponibilitat*, la qual també els homes enquestats han identificat més com a assetjament, en relació a les dones (85% vers 72%).

En cinquè lloc se situa l'afirmació que fa referència a: *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*, identificada per les dones enquestades com a assetjament per raó d'orientació sexual en major mesura que els homes enquestats (78% i 69%).

La frase que recull: ***Una dona que torna del seu permís de maternitat es troba que han canviat la seva ubicació i/o han reduït les seves responsabilitats, s'ha considerat assetjament per raó de sexe per un 10% més de dones que d'homes*** (72% vers 62%).

Tanmateix, cal destacar que l'acció: ***Un company envia habitualment a la resta de l'equip correus amb imatges de dones despullades o amb contingut sexual***, és la que menys homes han detectat com a assetjament, sent un **54% del total dels homes enquestats els que afirmen no considerar-ho com a tal**. Per contra un 72% de les dones enquestades exposen que es tracta d'una situació d'assetjament.

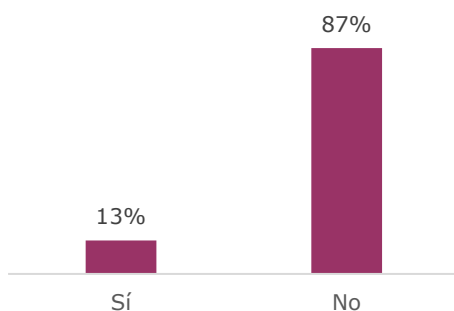


Ajuntament d'Ascó

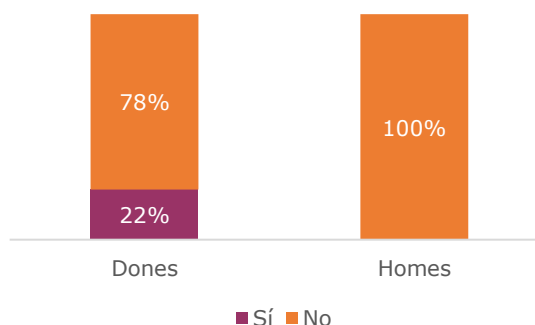
D'altra banda, l'acció: *Una persona ridiculitza a un company de forma reiterada per disposar de permís de paternitat*, és la que menys han detectat les dones com a assetjament, sent un 33% del total d'elles les que així ho considera. Això i tot, un 46% dels homes tampoc considera que es tracti d'una situació d'assetjament. Aquesta acció és, doncs, la menys identificada per la totalitat de les persones enquestades, només el 61% l'ha identificat.

De cara a la planificació de les accions del present Pla **es recomana abordar les situacions menys identificades com a assetjament sexual i per raó de sexe, per tal d'assegurar que les persones treballadores de l'Ajuntament d'Ascó disposen dels recursos necessaris per detectar situacions abusives.**

Gràfic 51. En alguna ocasió heu vist o viscut alguna situació d'assetjament sexual o per raó de sexe a l'Ajuntament d'Ascó?



Gràfic 52. En alguna ocasió heu vist o viscut alguna situació d'assetjament sexual o per raó de sexe a l'Ajuntament d'Ascó? Per sexe



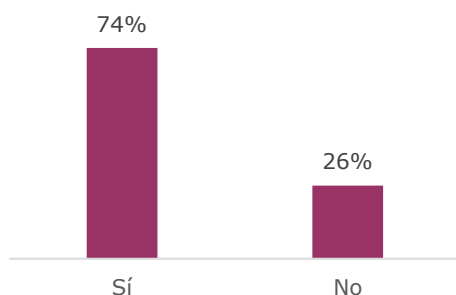
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament d'Ascó (Novembre 2019). Total=31

Mitjançant la pregunta que recull si les persones enquestades de l'Ajuntament d'Ascó han vist o viscut alguna situació d'assetjament sexual o per raó de sexe a l'organització, es detecta que només les dones han constatat afirmativament.

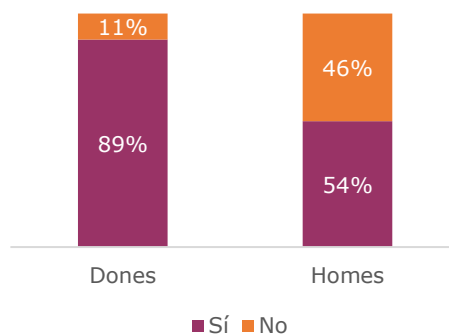
Concretament **el 22% de les dones enquestades ha afirmat viure una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe a l'Ajuntament d'Ascó.**

L'elevat nombre de persones que afirma haver patit aquesta situació fa palesa la necessitat d'implantar accions en el present Pla que tinguin per objectiu finalitzar amb l'assetjament, ja sigui mitjançant accions comunicatives, de sensibilització o de prevenció.

Gràfic 53. Sabríeu què fer o a qui dirigir-vos en cas de patir, o haver detectat, assetjament sexual i/o per raó de sexe?



Gràfic 54. Sabríeu què fer o a qui dirigir-vos en cas de patir, o haver detectat, assetjament sexual i/o per raó de sexe? Per sexe



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament d'Ascó (Novembre 2019). Total=31

En relació amb la capacitat d'acció de les persones treballadores de l'Ajuntament d'Ascó davant una situació d'assetjament es destaca que la majoria afirma saber què fer o a qui dirigir-se, concretament així ho afirma el 74% del total.

Això i tot, el 26% del total no sabia com actuar, fet que pren rellevància en comparar-ho amb el 22% de les dones que ha afirmat haver vist o viscut assetjament a l'organització.

En desagregar les dades per sexe s'observa que la majoria de les persones que afirma no saber com actuar són els homes enquestats (46% vers 11%), fet que es recomana abordar a les accions del present Pla.

A més, mitjançant l'anàlisi de les dades extretes **s'ha detectat que una de les dones que ha afirmat patir o detectar un cas d'assetjament sexual o per raó de sexe no sabia què fer o a qui dirigir-se davant d'un cas, fet que accentua la importància de dedicar accions del present Pla a comunicar les eines de prevenció, detecció i actuació en casos d'assetjament.**



Ajuntament d'Ascó

4.2 Cultura i gestió organitzativa des de la perspectiva de gènere

La primera línia estratègica fa referència a l'anàlisi de la incorporació del compromís de l'Ajuntament d'Ascó envers la igualtat de gènere a l'organització, parant especial atenció a la cultura i la gestió organitzativa de l'Ajuntament.

Concretament, els elements que s'han tingut en compte per a l'anàlisi són:

- **Cultura organitzativa amb igualtat de gènere:** anàlisi del compromís institucional i organitzatiu de l'Ajuntament d'Ascó envers la igualtat de gènere.
- **Estructura organitzativa:** detectar si existeix una estructura específica que implementi polítiques d'igualtat de gènere.
- **Conclusions:** incorporades un cop realitzat l'anàlisi de la línia estratègica. Recullen les principals conclusions de l'apartat, incorporant-hi els resultats de l'enquesta realitzada a la plantilla.

a) Cultura organitzativa des de la perspectiva de gènere

En aquest apartat es recullen les principals polítiques de l'Ajuntament d'Ascó que fan referència a l'impuls de la igualtat de gènere, tant de manera interna com de cara a la ciutadania.

Figura 1. Principals polítiques per a la igualtat de gènere a l'Ajuntament d'Ascó

- **Regidoria de Dona i Igualtat**
- **Pla Local de Polítiques de Dones (2016-2019)**
- **Pla Local de Polítiques de Dones (2012-2015)**
- **Pla Local de Polítiques de Dones (2007-2010)**
- **Pla Local de Joventut d'Ascó (2016-2019)**

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament d'Ascó (març 2020)

L'Ajuntament d'Ascó disposa de la Regidoria de Dona i Igualtat, des d'on s'impulsen les polítiques socials relacionades amb l'equitat i el gènere.

Pel que fa a les polítiques per a la igualtat de gènere de l'Ajuntament d'Ascó es destaca el Pla Local de Polítiques de Dones (2016-2019), basat en el Pla del 2007-2010 i actualitzat al 2012-2015.



Ajuntament d'Ascó

Aquest Pla Local de Polítiques de Dones (2016-2019) analitza les problemàtiques d'Ascó des de la perspectiva de gènere per tal de dissenyar propostes d'actuació a nivell municipal que possibilitin l'equitat de gènere. **No s'ha registrat, però el seguiment de les accions proposades en el Pla.**

A banda, es destaca el Pla Local de Joventut d'Ascó (2016-2019) que disposa d'un projecte d'igualtat, per tal de combatre els estereotips de gènere i les desigualtats i el sexisme que aquests comporten. Es valora molt positivament la incorporació de la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere en la proposta del projecte d'igualtat.

Cal destacar que no hi ha assignat un pressupost a les polítiques per a la igualtat, fet que dificulta el seu impuls.

Figura 2. Presència de la igualtat de gènere en la informació corporativa

- 5è conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament d'Ascó

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament d'Ascó (març 2020)

El conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament d'Ascó recull les condicions de treball del personal laboral de l'Ajuntament i presenta les retribucions dels mateixos.

En el conveni es detecta en ocasions l'ús de llenguatge no inclusiu, al referir-se a la totalitat de la plantilla mitjançant l'ús del masculí, amb paraules com "treballador", "empleat".

En relació a les polítiques que impulsen la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, el conveni recull diversos articles a aquest fet, concretament el número 26, que fa referència als permisos i llicències, entre les que s'exposa el permís per maternitat (26.3), el permís per naixement, adopció o acolliment (26.4), el permís de paternitat (26.5), el permís per lactància (26.6) i els permisos per situacions de violència de gènere (26.12), entre d'altres.

D'altra banda, l'apartat 26.17 del mateix article recull les reduccions de jornada pertinents, amb els requisits de concessió d'aquesta i la tipologia de les reduccions possibles.

Destaca en aquest article la reducció de jornada per tenir cura d'un fill o filla de com a màxim un terç amb la percepció del 100% de la retribució, a comptabilitzar a partir de la finalització del permís de maternitat o paternitat i amb una durada màxima d'un any. Finalitzada aquesta reducció i fins als 6 anys d'edat de l'infant, es pot optar a una reducció de jornada d'un terç o de la meitat amb dret al 80% o al 60% de les retribucions. Així, **l'Ajuntament d'Ascó dona suport a la maternitat a partir de**



Ajuntament d'Ascó

polítiques que faciliten la conciliació de la vida laboral, personal i familiar tant per les seves treballadores com pels seus treballadors.

A més, es dedica l'article 36 a les polítiques per a la igualtat, exposant que l'Ajuntament d'Ascó *promourà les accions necessàries per afavorir el compliment de la normativa vigent en polítiques d'igualtat entre dones i homes, segons la Llei Orgànica 3/2007.*

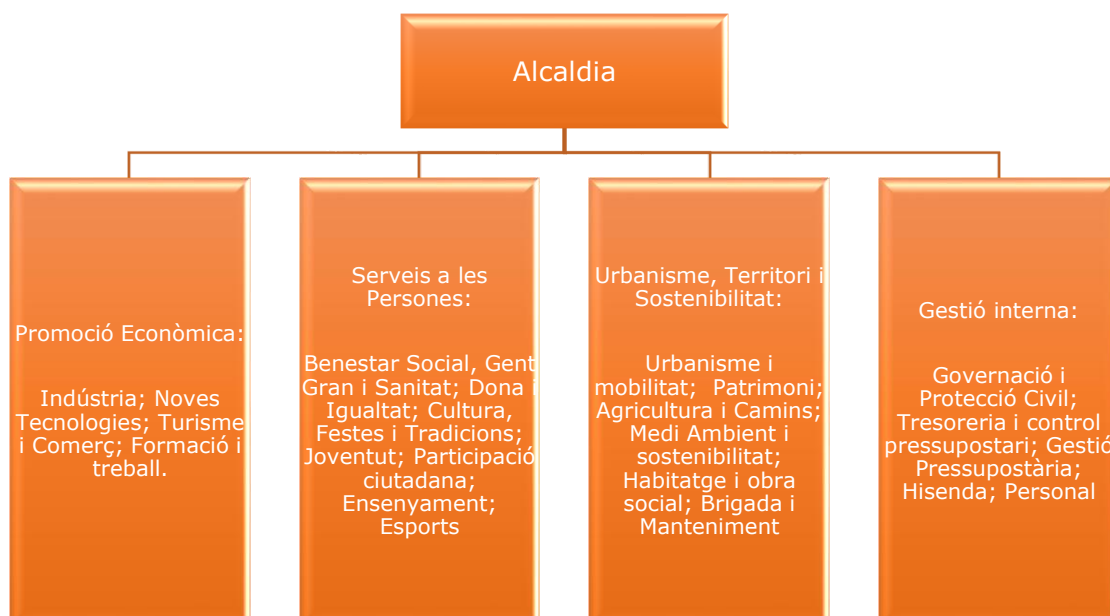
A més, a les disposicions finals del conveni s'exposa *que tant l'Ajuntament com la representació del personal vetllarà pel compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en tots els àmbits de l'ocupació pública, i en particular en: l'accés, la formació, la promoció professional, les condicions de treball i l'ordenació del temps de treball.*

Per últim, cal destacar en aquest àmbit que l'opinió de les persones entrevistades és que és necessària una tasca pedagògica important per tal d'incorporar la perspectiva de gènere de manera transversal a tota l'organització. Seran necessàries, per tant, accions de sensibilització per a la totalitat de la plantilla.

b) Estructura organitzativa

L'Ajuntament d'Ascó s'estructura a partir de les regidories responsables de cada una dels àmbits d'actuació dels diferents serveis, sense un organigrama formal definit a nivell tècnic.

Figura 3. Organigrama de l'Ajuntament d'Ascó



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament d'Ascó (març 2020)



Ajuntament d'Ascó

Es pot observar en l'organigrama que la Regidoria de Dona i Igualtat està ubicada a l'àrea de Serveis a les Persones. Tot i això, és voluntat de l'equip de govern que Igualtat sigui una matèria transversal.

Malgrat això, la regidoria no compta amb equip tècnic designat ni està contemplat al pressupost sinó que les tasques actuals són assumides per una tècnica d'una altra àrea de l'Ajuntament i per Recursos Humans. Aquesta dedicació s'ha demostrat insuficient per tal d'abordar el conjunt de polítiques d'igualtat efectiva entre dones i homes. Per tant, **es recomana incorporar els recursos suficients a l'equip, sigui d'Igualtat o Recursos Humans, per tal de poder assegurar la realització i seguiment de les accions d'aquest Pla.**

c) Conclusions

- **La recent creació de la Regidoria de Dona i Igualtat a l'Ajuntament d'Ascó impulsarà les polítiques d'equitat de gènere.** Aquesta Regidoria és àmpliament coneguda per part de la plantilla tot i que hi ha una part que en desconeix l'existència.
- Aquest impuls és necessari doncs **el nombre de persones enquestades que considera que l'organització té en compte la igualtat d'oportunitats entre homes i dones és inferior al 50%**. Mentre els homes tenen aquesta percepció en un 76,9%, només un 27,8% de les dones així ho veuen. Aquesta opinió també ha sorgit en les entrevistes realitzades.
- Pel que fa a la incorporació de la perspectiva de gènere a les tasques habituals, la majoria de la plantilla afirma que la té en compte però en concretar només un 10% de les persones enquestades ho realitza a través de la planificació d'accions o activitats, i només el 6% de les dones desagrega les dades per sexe.. Així, **mancaria la incorporació d'una acció formativa transversal a totes les àrees i serveis de l'Ajuntament que proporcioni les eines necessàries per a aplicar-la** dins les accions del present Pla.
- Les principals polítiques referents a la igualtat de gènere de que disposa l'Ajuntament són el Pla Local de Polítiques de Dones (2016-2019) que es dedica a l'assoliment de la igualtat de gènere en la ciutadania d'Ascó i internament del Protocol d'actuació en matèria d'assetjament i violència en el treball.
- **S'han detectat mancances en el nivell de coneixement d'aquestes polítiques per part de la plantilla pel que es recomanen accions de**



Ajuntament d'Ascó

comunicació en aquest sentit, especialment envers el Protocol d'actuació en matèria d'assetjament i violència en el treball, que inclou la prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe.

- Aquestes accions de comunicació haurien d'incloure també informació sobre els drets laborals de les treballadores víctimes de violència masclista doncs més del 75% de la plantilla els desconeix.
- Les condicions de treball del personal laboral de l'Ajuntament d'Ascó es recullen al conveni col·lectiu. **Destaquen els beneficis per a l'impuls de la maternitat a través de diferents modalitats de reducció de jornada incentivada.**
- S'haurien de millorar els recursos dedicats al servei d'igualtat, doncs s'ha detectat una manca de pressupost i de personal dedicat a l'àrea fet que genera dificultats per impulsar les polítiques d'igualtat.
- Respecte a les accions a desenvolupar, **la majoria de la plantilla demanda accions de sensibilització per a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.**
- De nou, **serà important dotar de recursos personals i econòmics al servei d'Igualtat per al desplegament de les accions del present Pla.**



Ajuntament d'Ascó

4.3 Condicions laborals en perspectiva de gènere

La present línia de treball versa sobre les condicions laborals de la plantilla de l'Ajuntament d'Ascó, amb la voluntat de detectar si es produeixen situacions discriminatòries per raó de gènere.

Els elements que s'analitzen en aquest apartat són els següents:

- **Presència de dones i homes a tota l'organització:** s'observa la distribució de la plantilla, segons el seu sexe i s'exposen les principals característiques d'aquesta.
- **Representativitat horitzontal:** s'analitza la distribució del personal per sexe i departament, de manera que permet detectar l'existència d'àrees o llocs treball feminitzats o masculinitzats.
- **Representativitat vertical:** permet comprovar l'equilibri que hi ha a l'organització entre dones i homes, en els llocs de responsabilitat i de presa de decisions.
- **Condicions contractuals:** s'observa la tipologia de contractes de les dones i els homes de l'Ajuntament.
- **Tipologia de jornada de dones i homes:** es para atenció al tipus de jornada laboral de les dones i els homes de l'organització, per tal d'analitzar possibles diferències.
- **Retribució:** es dedica a l'anàlisi de la política retributiva de l'Ajuntament d'Ascó, per tal de detectar si compleix amb el principi d'igualtat.
- **Mesures per a la conciliació laboral, personal i familiar:** s'analitzen les mesures de conciliació disponibles (permisos, horaris laborals, flexibilitat...), així com l'ús d'aquestes.
- **Conclusions:** s'inclouen les principals conclusions de la línia estratègica a més d'afegir-ne les percepcions de la plantilla enquestada al respecte.

a) Presència de dones i homes a tota l'organització

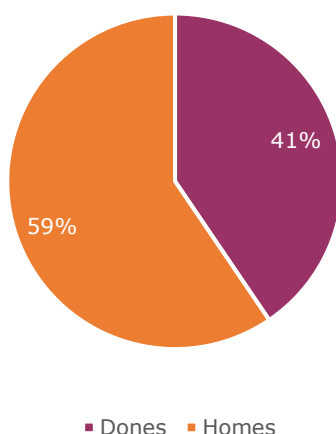
En aquest apartat s'analitza la informació principal sobre la plantilla de l'Ajuntament d'Ascó, així com la distribució d'aquesta segons el seu sexe, l'antiguitat a l'organització, la seva edat, l'àrea en que treballen i el seu nivell d'estudis.



Ajuntament d'Ascó

Tal com s'ha apuntat anteriorment, la distribució de la plantilla es presenta de la següent manera:

Gràfic 55. Distribució de la plantilla, per sexe



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament d'Ascó (març 2020). Total=79

En l'anàlisi de **la composició de la plantilla de l'Ajuntament d'Ascó s'observa una masculinització important** amb una diferència de 18 punts percentuals, en concret, hi ha un 59% d'homes i un 41% de dones.

Taula 2. Distribució de la plantilla per antiguitat i sexe

	Dones	Homes	Total
1 any o menys	6%	15%	11%
De 2 a 5 anys	9%	17%	14%
De 6 a 10 anys	16%	19%	18%
D'11 a 15 anys	38%	26%	30%
De 16 a 20 anys	3%	4%	4%
Més de 20 anys	28%	19%	23%
Total	100%	100%	100%

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament d'Ascó (març 2020). Total=79

Analitzant la distribució de la plantilla de l'Ajuntament d'Ascó segons l'antiguitat, destaca l'elevada antiguitat de la majoria de la plantilla.

Així doncs, un 57% de la plantilla té una antiguitat superior als 10 anys, sent els grups més nombrosos les persones amb d'11 a 15 anys seguits de les que tenen més

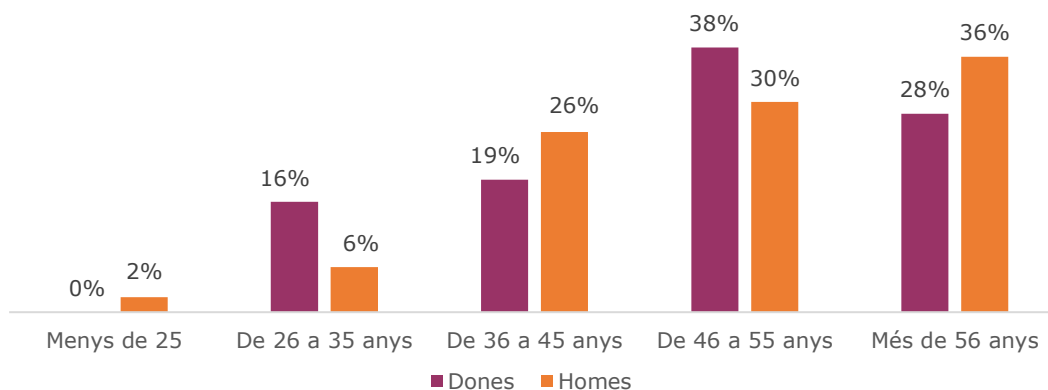


Ajuntament d'Ascó

de 20 anys d'antiguitat. Aquesta tendència és similar en ambdós sexes si bé és més acusada en les dones on són un 69% les que tenen una antiguitat superior als 10 anys. Es conclou, doncs, que **la incorporació i el temps de permanència a l'organització de les dones és superior al dels seus companys masculins.**

Cal destacar, també, que la majoria de les persones (7 de les 9) que pertanyen al grup amb antiguitat inferior a 1 any són professionals de l'Escola Municipal de Música que tenen un contracte temporal que es renova cada curs escolar. Això incrementa doncs el baix nivell d'entrada de noves persones a la plantilla.

Gràfic 56. Distribució de la plantilla, per edat i sexe



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament d'Ascó (març 2020). Total=79

En relació a la distribució de la plantilla segons l'edat i el sexe, destaca un cert envelliment de la mateixa. El grup d'edat més nombrós en les dones s'ubica en la franja de 46 a 55 anys seguida de la franja de més de 56 anys. En els homes aquesta representació s'inverteix sent el grup més nombrós el que té més de 56 anys seguit del que tenen entre 46 i 55 anys.

Dins les persones més joves, només hi ha 1 home de menys de 25 anys. I mentre que en la franja de 26 a 35 anys hi ha major representativitat de dones, en la franja de 36 a 45 anys són els homes el grup més nombrós.

Taula 3. Distribució de la plantilla per lloc de treball i sexe

Lloc de treball	% Dones	% Homes	Total
Administratiu	0%	100%	2
Agutzil	0%	100%	1
Ajudant tècnic	50%	50%	2
Arquitecte	0%	100%	1



Ajuntament d'Ascó

<i>Arquitecte/a tècnic/a</i>	50%	50%	2
<i>Aux de biblioteca</i>	100%	0%	1
<i>Aux de serveis</i>	0%	100%	4
<i>Aux. Adm</i>	100%	0%	10
<i>Conserge</i>	100%	0%	1
<i>Directora</i>	100%	0%	2
<i>Educadora</i>	100%	0%	4
<i>Interventor</i>	0%	100%	1
<i>Netejadora</i>	100%	0%	1
<i>Oficial 1a</i>	0%	100%	8
<i>Oficial 2a</i>	0%	100%	5
<i>Oficial 3a</i>	0%	100%	1
<i>Peó</i>	0%	100%	5
<i>Peó especialista</i>	0%	100%	4
<i>Secretària</i>	100%	0%	1
<i>Tècnic de grau mig</i>	67%	33%	3
<i>Tresorer</i>	0%	100%	1
<i>Vigilant</i>	0%	100%	4
<i>Monitor/a</i>	80%	20%	5
<i>Professor/a</i>	29%	71%	7
<i>Tècnic/a auxiliar</i>	67%	33%	3

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament d'Ascó (març 2020). Total=79

Pel que fa a la distribució de la plantilla segons el seu lloc de treball i sexe, **s'observa que la majoria de llocs de treball estan clarament feminitzats o masculinitzats** i només hi ha algunes posicions en les que hi hauria una certa representativitat dels dos sexes en el lloc de treball.

Es detecta com **a llocs on totes les persones són dones les auxiliars administratives, les directores i educadores. També l'auxiliar de biblioteca, la conserge, la netejadora i la secretària són llocs ocupats per una sola dona.**

En canvi, els **llocs on tot el grup són homes són els administratius, els auxiliars de serveis, els oficials (1^a, 2^a i 3^a), els peons i peons especialista i els vigilants. També són homes l'agutzil, l'arquitecte, l'interventor i el tresorer.**

Els llocs de treball on es troba representativitat d'ambdós sexes formarien part de l'equip tècnic de l'Ajuntament, es troben doncs els llocs de Tècnic/a de grau mig, Tècnic/a auxiliar, Ajudant tècnic i Arquitecte/a tècnic/a.

Finalment, la posició de monitor/a seria predominantment femenina mentre que a la de professor/a hi predominen els homes.



Ajuntament d'Ascó

S'observa doncs en aquesta divisió del treball la presència de "terra enganxós" ja que les dones s'ubiquen en els llocs de treball més relacionats amb els serveis i les cures mentre els homes es distribueixen en les posicions tradicionalment considerades masculines.

S'haurà doncs d'incorporar al present pla accions destinades a la promoció de dones als llocs de treball més masculinitzats i homes als més feminitzats. En aquest sentit, s'ha mencionat a les sessions de treball realitzades la importància d'aquesta comunicació dins el Pla No t'aturis.

Respecte al nivell d'estudis de la plantilla de l'Ajuntament d'Ascó, cal destacar que no es disposa d'aquestes dades pel que seria altament recomanable que es recollís aquesta informació.

b) Representativitat horitzontal en perspectiva de gènere

L'anàlisi de la representativitat horitzontal de la plantilla de l'Ajuntament d'Ascó segons el seu sexe i el departament en que treballen, s'ha realitzat mitjançant les següents taules.

Taula 4. Distribució de la plantilla per àrea, per sexe

Àrea	Dones		Homes		Total general
Biblioteca	1	100%	0	0%	1
Brigada	0	0%	23	100%	23
Consergeria	1	50%	1	50%	2
Cultura	2	100%	0	0%	2
Escola Municipal de Música d'Ascó	2	29%	5	71%	7
Informàtica	0	0%	1	100%	1
Intervenció - Tresoreria	2	50%	2	50%	4
Llar infants	8	100%	0	0%	8
Neteja	1	100%	0	0%	1
Punt Informació Jove	1	50%	1	50%	2
RRHH	1	100%	0	0%	1
Secretaria	4	80%	1	20%	5
Serveis tècnics	4	50%	4	50%	8
Turisme	1	100%	0	0%	1
Vídeo Ascó Televisió	4	80%	1	20%	5
Vigilància	0	0%	8	100%	8
Biblioteca	1	100%	0	0%	1

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament d'Ascó (març 2020). Total=79



Ajuntament d'Ascó

S'observa en l'anterior taula que la distribució de la plantilla per àrees mostra una clara masculinització d'algunes i una feminització d'unes altres.

La Brigada i el servei de Vigilància, sent 2 dels col·lectius amb major plantilla de l'Ajuntament, està formada exclusivament per homes. També hi hauria predomini masculí a l'Escola Municipal de Música. En canvi la Llar d'Infants, una altra àrea de certa dimensió, és exclusivament femenina, igual que l'àrea de cultura. Predominen també les dones a Secretaria i a Vídeo Ascó Televisió. Altres àrees tenen una distribució per sexes més equitativa com Intervenció/Tresoreria i Serveis Tècnics.

Aquesta estructura és un clar exemple de **la distribució clàssica de llocs de treball on les professions relacionades amb la cura en el seu sentit més ampli estan ocupades per les dones, el que s'anomena "terra enganxós"**.

En la redacció del Pla d'Accions **s'hauran de tenir en compte aquestes dades per incentivar la incorporació del sexe menys representatiu a cada una de les àrees.**

c) Representativitat vertical en perspectiva de gènere

El present apartat recull la representació política i sindical de l'Ajuntament d'Ascó, segons el seu sexe i s'analitza la distribució de la plantilla segons el seu grup professional, desagregant les dades per sexe.

Figura 4. Representació política i sindical

- **Junta de Govern: 4 homes (67%) i 2 dones (33%)**
- **Total de representants: 6 homes (67%) i 3 dones (33%)**
- **Representació sindical: 6 homes (60%) i 4 dones (40%)**

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament d'Ascó (març 2020)

En referència a la representació política es detecta, en primer lloc, una distribució desigual en desagregar les dades per sexe, tant en la junta de govern com amb la totalitat de les persones que componen el ple municipal.

En ambdós casos la representació d'homes és superior a la de les dones (67% vers 33%). En el cas de la Junta de Govern, aquesta és composta per 4 homes front 2 dones, i d'altra banda, el Ple Municipal està format per 6 homes i 3 dones.

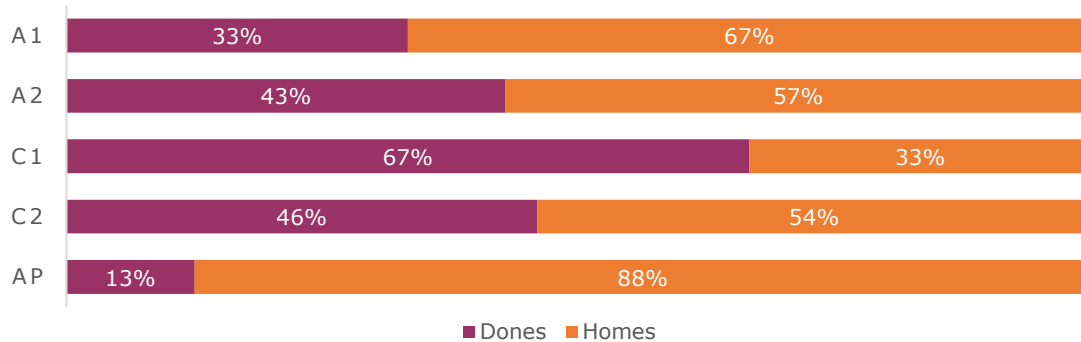
A mode de síntesi, **la representació política de l'Ajuntament d'Ascó és desigual en clau de gènere, sent homes la majoria dels representants (67%).**

En relació a la representació sindical, predominen també els homes tot i que en un percentatge menor, en concret hi ha 6 homes (60%) i 4 dones (40%).



Ajuntament d'Ascó

Gràfic 57. Distribució de la plantilla per nivell professional, per sexe



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament d'Ascó (març 2020). Total=79

En la **distribució de la plantilla segons el nivell professional s'identifica una segregació per sexe en pràcticament totes les categories professionals.**

Els nivells C2 i A2 són els que presenten una distribució més paritària amb un 54% d'homes vers un 46% de dones al nivell C2 i un 57% d'homes sobre un 43% de dones a l'A2. En els 3 nivells restants es donen biaixos de gènere, a l'A1 hi predominen els homes (67% sobre 33%) mentre que al nivell C1 la majoria de la plantilla són dones (67% de dones vers 33% d'homes). El nivell, però, que presenta un major biaix de gènere és l'AP, on només el 13% de la plantilla són dones.

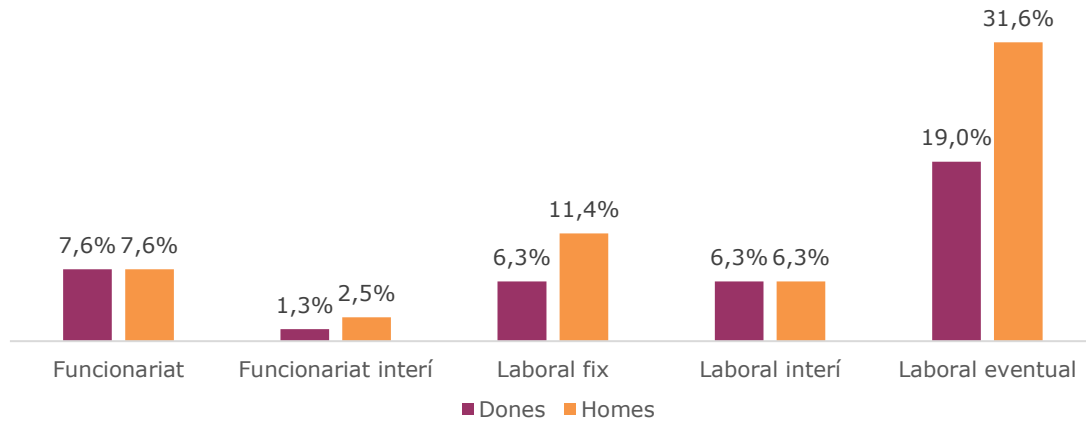
d) Condicions contractuals

Aquest apartat es dedica a l'anàlisi de les condicions contractuals de la plantilla de l'Ajuntament d'Ascó, segons el tipus de contracte i el seu sexe, mitjançant el següent gràfic.



Ajuntament d'Ascó

Gràfic 58. Distribució de la plantilla per tipus de contracte, per sexe



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament d'Ascó (març 2020). Total=79

S'observa en primer lloc que **la proporció de persones funcionàries és molt més baixa respecte a les persones amb contracte laboral**. En concret, un 19% del total de la plantilla és funcionària enfront d'un 81% que està en diferents tipologies de contracte laboral.

Respecte a la diferència entre sexes, **es presenten dades similars en el nombre de dones i homes que formen part del cos de funcionariat**. En canvi, hi ha un nombre major d'homes amb contracte laboral, especialment eventual.

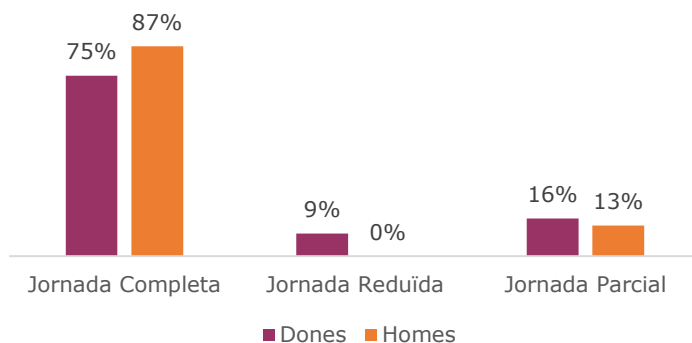
e) Tipologia de jornada de dones i homes

En aquest apartat l'anàlisi es realitza a la distribució de la plantilla segons la jornada de treball que realitzen, parant especial atenció a la distribució de la jornada parcial. Totes les dades es mostren desagregades per sexe.



Ajuntament d'Ascó

Gràfic 59. Distribució de la plantilla per tipus de jornada, per sexe



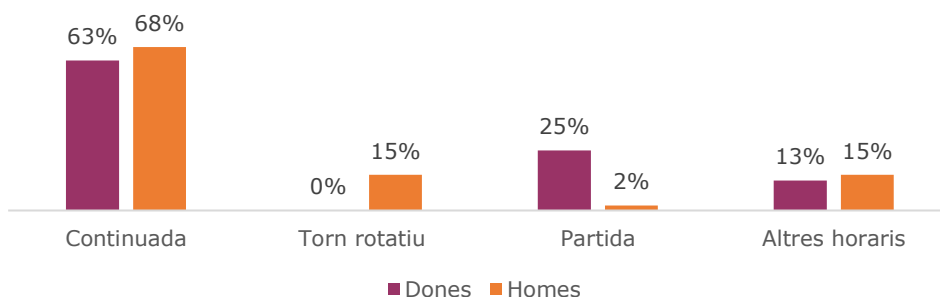
Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament d'Ascó (març 2020). Total=79

La jornada majoritària a l'Ajuntament d'Ascó és la jornada completa. Aquesta, però, distribució no es dona de la mateixa manera entre els homes que entre les dones, un 87% front un 75%.

Aquesta diferència és deguda en que **un 9% de les dones de la plantilla estan actualment en reducció de jornada** mentre cap dels homes gaudeix d'aquesta mesura de conciliació.

Cal mencionar també que 7 de les 12 persones que estan en jornada parcial (5 homes i 2 dones) formen part del professorat de l'Escola Municipal de Música.

Gràfic 60. Distribució de la plantilla per tipus d'horari, per sexe



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament d'Ascó (març 2020). Total=79

Pel que fa a l'horari, la majoria de la plantilla de l'Ajuntament d'Ascó realitza la jornada continuada. Tot i així, **el percentatge d'homes en jornada continuada és lleugerament major que el de les dones.**



Ajuntament d'Ascó

Els homes que no tenen aquest horari es distribueixen en el torn rotatiu (15%), la jornada partida (2%) i altres horaris (15%). El torn rotatiu és l'horari que realitzen la majoria de vigilants de la població, tots homes.

Les dones que no realitzen jornada continuada, en canvi, estarien ubicades en la jornada partida (25%) o en altres horaris (13%). Aquests altres horaris varien bastant d'una persona a una altra i inclouen una o més tardes de treball així com dissabtes o caps de setmana.

f) Retribucions des de la perspectiva de gènere

Aquest àmbit es dedica íntegrament a l'anàlisi de les retribucions de la plantilla de l'Ajuntament d'Ascó.

Taula 5. Mitjana de retribució anual bruta, per sexe

	Dones	Homes	Total
Mitjana retribució bruta anual	18.641,11 €	22.360,36 €	20.853,83 €
Guany salarial brut per hora	12,33 €	13,76 €	13,18 €
	1,43 €/hora diferència		

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament d'Ascó (març 2020). Els salaris s'han comptabilitzat sense el complement d'antiguitat. Per les persones en jornada parcial s'han proporcionat a la jornada completa.

L'anàlisi de la retribució de l'Ajuntament d'Ascó des de la perspectiva de gènere permet detectar diferències entre la mitjana del salari de les dones i el dels homes. En concret, els homes cobren 4.618.43 € més que les dones. Dit d'una altra manera, **la mitjana de la retribució bruta dels homes és un 17,83% superior a la de les dones.**

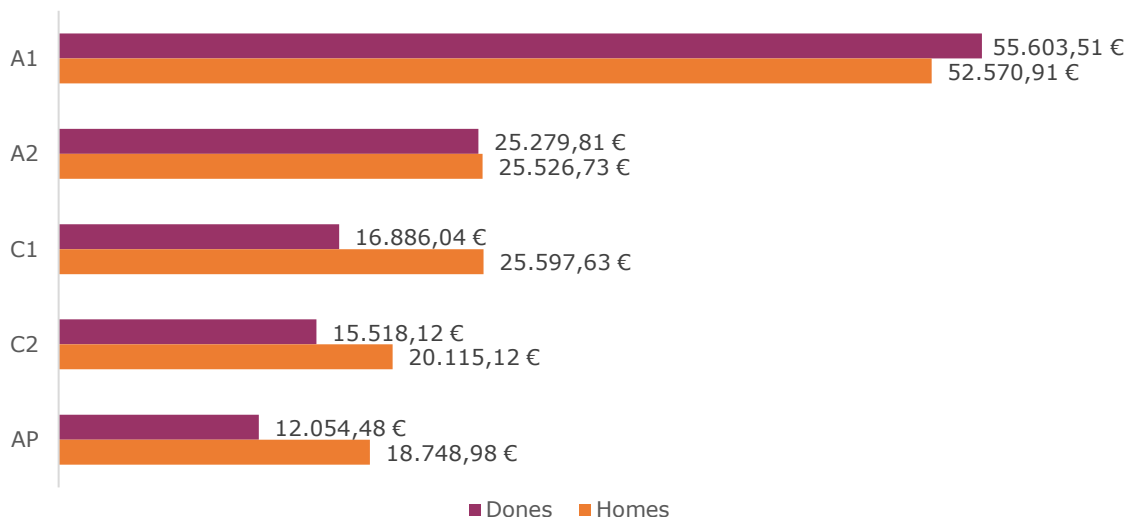
En el càlcul del guany salarial brut per hora, s'observa que les diferències es redueixen, on elles cobren 12,33 € bruts l'hora vers ells que en cobren 13,76 €. Aquesta diferència és deguda a les diferències en la retribució de les persones en jornada parcial.

Per obtenir una diagnosi més acurada d'aquestes dades és necessari analitzar els diversos factors que intervenen en l'estructura salarial. Es presenten a continuació les dades analitzades.



Ajuntament d'Ascó

Gràfic 61. Retribucions per sexe i grup professional



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament d'Ascó (març 2020). Els salaris s'han comptabilitzat sense el complement d'antiguitat. Per les persones en jornada parcial s'han proporcionat a la jornada completa.

En primer lloc cal destacar que en tots els grups professionals, excepte l'A1, els homes tenen una retribució mitjana superior a les dones. **Es detecta, doncs, l'existència de bretxa salarial on pel mateix tipus de treball o d'igual valor es remunera de manera diferenciada.**

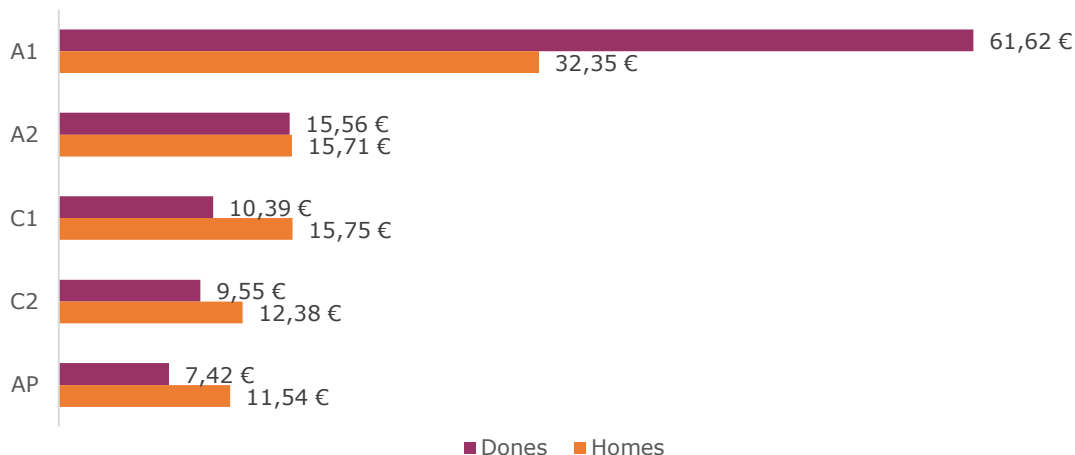
Aquesta diferència és menor en els grups professionals A1 i A2. En el grup A1 la dona, que té una jornada parcial, cobraria 3.032,30 € més que els homes d'aquest grup si estigués en jornada completa. En el grup A2 la diferència entre homes i dones és de 246,92 € anuals.

En canvi, **la bretxa salarial s'amplia en els grups C1, C2 i AP.** Amb diferències en la retribució anual, sempre a favor dels homes, de 6.694,50 €, 8.711,60 € i 4.597,01 € respectivament. Així, els homes del grup AP cobren més que les seves companyes del mateix grups però també que les dones dels grups C1 i C2.



Ajuntament d'Ascó

Gràfic 62. Guany salarial brut per hora, sexe i grup professional



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament d'Ascó (març 2020). Els salaris s'han comptabilitzat sense el complement d'antiguitat. Per les persones en jornada parcial s'han proporcionat a la jornada completa.

L'anàlisi del guany salarial brut per hora mostra en primer lloc un comportament molt diferenciat en el grup A1 i la resta de grups professionals.

La dona del grup A1 té una jornada parcial pel que el seu guany per hora s'ha proporcionat a la seva jornada teòrica del 30%. Així, el seu guany brut per hora duplica el dels homes del mateix grup.

La resta de grups professionals presenten en el guany per hora un comportament similar al de la retribució total. D'aquesta manera, el nivell C2 presenta una retribució per hora molt similar entre dones i homes

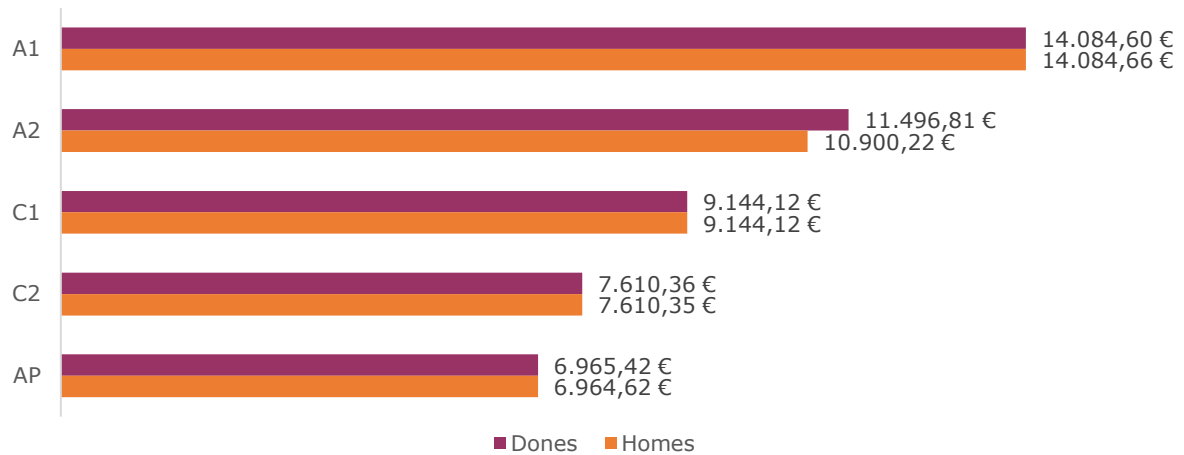
La bretxa salarial es fa palesa en els grups C1, C2 i AP. La diferència major es troba en el grup C1, amb 5,36 € bruts per hora. El segueixen el grup AP amb 4,12 € i per últim el grup C2 on la diferència és de 2,83 €.

Es mostra a continuació l'anàlisi desagregat de la retribució del salari base i els complements de cada grup professional.



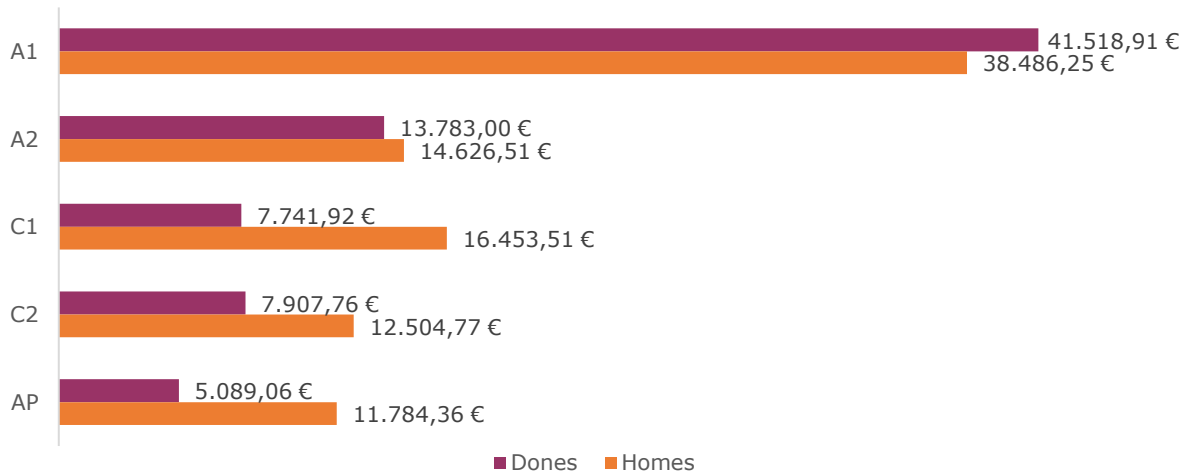
Ajuntament d'Ascó

Gràfic 63. Sou base, per sexe i grup professional



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament d'Ascó (març 2020). Els salaris s'han comptabilitzat sense el complement d'antiguitat. Per les persones en jornada parcial s'han proporcionat a la jornada completa.

Gràfic 64. Complementos, per sexe i grup professional



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament d'Ascó (març 2020). Els salaris s'han comptabilitzat sense el complement d'antiguitat. Per les persones en jornada parcial s'han proporcionat a la jornada completa.

Desagregant les dades retributives pel salari base s'observa que **en totes les categories excepte l'A2 el salari base és idèntic per a dones i homes.** La



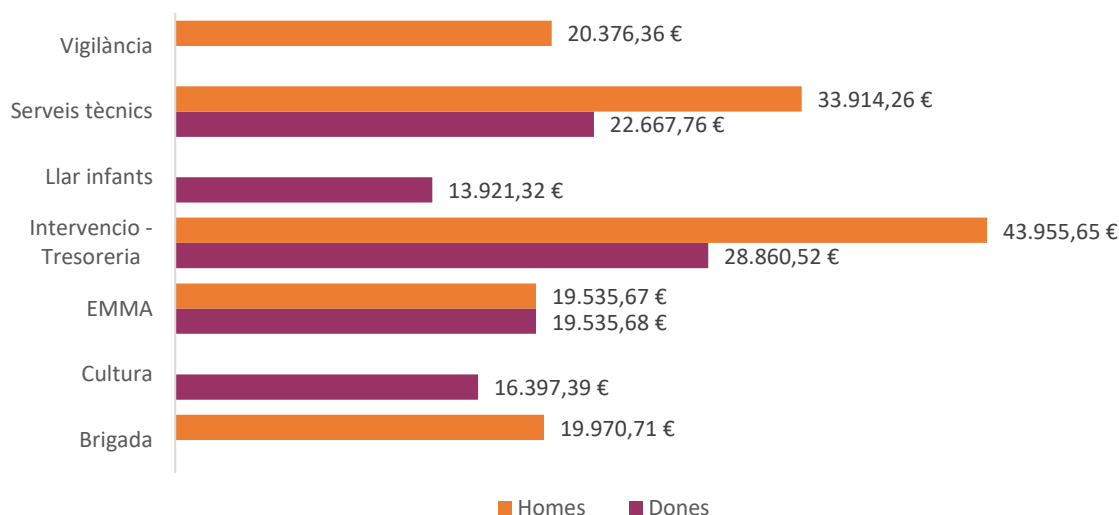
Ajuntament d'Ascó

diferència salarial de la categoria A2 rau en una base salarial diferent del professorat de l'escola de música enfront de la resta del col·lectiu.

En canvi, s'observa de nou diferències en els complements assignats, sobretot en els nivells C1, C2 i AP. En aquests nivells, **és a través dels diferents complements assignats on els homes passen a tenir una retribució mitjana sensiblement superior a la de les dones.**

Per tal d'aprofundir en aquestes dades s'ha inclòs en l'anàlisi la informació sobre l'àrea o departament, per aquelles en les que hi ha més d'una persona de cada sexe.

Gràfic 65. Retribucions per sexe i àrea o departament



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament d'Ascó (març 2020). Els salaris s'han comptabilitzat sense el complement d'antiguitat. Per les persones en jornada parcial s'han proporcionat a la jornada completa.

La informació de l'anterior gràfic mostra com **l'existència de "terra enganxós" detectada en l'anàlisi de la representativitat horitzontal es tradueix diferències salarials detectades sensibles entre dones i homes.**

Departaments on la totalitat dels seus membres són homes, com la Brigada o Vigilància, tenen una retribució anual mitjana superior a departaments només formats per dones com la Llar d'infants o Cultura. Aquestes desigualtats han estat apuntades també en les entrevistes mantingudes amb representants de la plantilla.

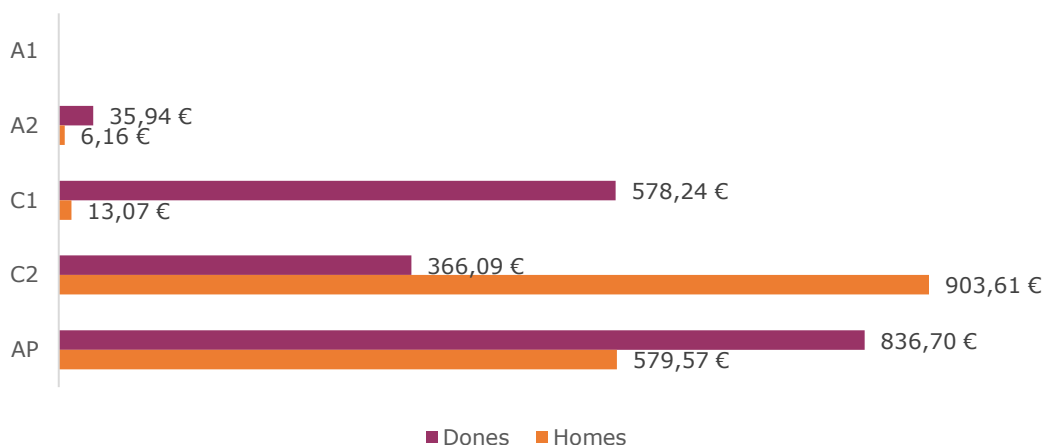
A més, tant a Serveis Tècnics com a Intervenció-Tresoreria, el salari anual és de mitjana superior en els homes que en les dones. **Aquesta diferència és conseqüència del "sostre de vidre" doncs en aquests departaments les posicions de rang superior són ocupades pels homes.**



Ajuntament d'Ascó

Per últim, cal destacar que a l'Escola de Música els salaris proporcionats a jornada completa són iguals per les dones que pels homes, fet que mostra que en aquesta àrea existeix la igualtat salarial a idèntic lloc de treball.

Gràfic 66. Remuneracions d'hores extres, per sexe i grup professional



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament d'Ascó (març 2020).

En referència a la comptabilització i remuneració de les hores extres realitzades es fa palès una distribució molt irregular de les mateixes, sent en general és en els grups C1, C2 i AP on les hores extres tenen una major quantitat. En els grups C1 i AP són les dones les que acumulen una major quantitat d'hores extres mentre que en el grup C2 les dades s'inverteixen.

Per últim, cal apuntar que **existeix a la plantilla la percepció que la falta d'equitat en la retribució ha estat lligada en el passat a acords individuals realitzats amb persones o col·lectius concrets.**

Per tal de tenir un major detall de l'estructura salarial s'hauria d'incloure en el Pla d'Accions una auditoria salarial així com altres mesures correctores.

g) Mesures per a la conciliació laboral, personal i familiar

El següent apartat recull les principals mesures de conciliació disponibles a l'Ajuntament d'Ascó, a la vegada que s'analitza l'ús d'aquestes per la plantilla de l'organització.



Ajuntament d'Ascó

Figura 5. Mesures de conciliació presents al 5è Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament d'Ascó

- **Horari de treball (Art. 22):** s'expressa que l'horari serà organitzat dins de cada àrea, secció o departament podent-se acordar la distribució irregular de la jornada.
- **Permís per assumptes personals sense justificació (Art. 25):** el personal disposa d'un màxim de 67h 30min anuals de permís per aquest motiu.
- **Permisos i llicències (Art. 26):** es recullen en aquest article els permisos establerts en tots els supòsits tant pel que fa a permisos retribuïts com sense retribució.
- **Reduccions de jornada (Art. 26.17):** destaca en aquest article l'ampliació de la retribució per a les persones en reducció de jornada. Així, existeix un permís de reducció de jornada de fins a un terç amb la totalitat de la retribució durant el primer any i una reducció d'un terç o de la meitat amb dret al 80% o al 60% de les retribucions per a fills menors de 6 anys o altres familiars a càrrec.

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament d'Ascó (març 2020).

Es destaca en primer lloc que **l'Ajuntament d'Ascó no disposa de Pla de Conciliació. Això i tot, hi ha diverses mesures que faciliten la compatibilitat del temps laboral i personal de les persones treballadores**, com són la flexibilitat horària (en determinats serveis), les reduccions de jornada, dies d'assumptes propis i permisos dedicats a la protecció a la maternitat i la lactància.

Dins les sessions de participació, el personal ha valorat els horaris com a correctes. S'esmenta que per a la plantilla d'oficina l'horari d'atenció obligatòria és de 9 a 14h i la resta de la jornada es compleix amb flexibilitat horària. Altres serveis, com la Llar d'Infants o Vigilància, han d'atendre un horari establert.

Concretament, el capítol V del Conveni Col·lectiu es dedica a la jornada de treball, l'horari laboral, les vacances i els permisos. Tal com s'ha exposat amb anterioritat l'Ajuntament recull diverses mesures de conciliació, entre les quals **es destaca les millores salarials en la reducció de jornada per cura de fills i filles però també en altres supòsits.**

La plantilla valora positivament els permisos disponibles i les possibilitats de fer-ne ús amb total llibertat.



Ajuntament d'Ascó

Taula 6. Ús de les mesures de conciliació

	Dones 2017	Homes 2017	Dones 2018	Homes 2018
<i>Excedències</i>	-	1	1	1
<i>Maternitat/paternitat</i>	2	1	2	2
<i>Hores lactància</i>	-	-	2	-
<i>Reducció de jornada</i>	2	-	3	-

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament d'Ascó (març 2020). Total=79

L'ús de les mesures de conciliació per part de la plantilla de l'Ajuntament d'Ascó és superior en les dones que en els homes. Això és especialment significatiu tenint en compte que la proporció d'homes en el total de la plantilla és superior.

S'observa que malgrat que tant homes com dones gaudeixen del permís de maternitat o paternitat, els permís de lactància o **la reducció de jornada, totes per cura d'infants, són mesures que només han gaudit les dones.** Es perpetua, per tant, el paper de la dona com a responsable de les tasques de cures dins la família.

Per altra banda, s'observa que no sempre es cobreixen les vacants de les persones que fan ús de les mesures de conciliació. Per exemple, els permisos per maternitat no són substituïts en tots els departaments.

h) Conclusions

- La plantilla de l'Ajuntament d'Ascó està formada per amb 47 homes i 32 dones, **és doncs una plantilla masculinitzada.**
- Més de la meitat de la plantilla té una antiguitat superior als 10 anys, arribant en les dones a quasi el 70%. Es presenta també un cert envelliment de la plantilla, sense diferències importants entre els dos sexes.
- **S'ha detectat "terra enganxós",** una clara distribució sexual tant dels llocs de treball com de les àrees. Així, **els llocs de treball i àrees relacionades amb les cures en general estan clarament feminitzats.**



Ajuntament d'Ascó

- La representació política de l'Ajuntament d'Ascó no és paritària en el nombre de dones i homes. **Tant en la Junta de Govern com al Ple Municipal hi ha el doble d'homes que de dones.**
- Pel que fa a la distribució de la plantilla segons el nivell professional, s'observa segregació per sexes en pràcticament tots els nivells.
- **Només un 19% de la plantilla és funcionària**, amb dades similars entre dones i homes. En canvi, hi ha un nombre més elevat d'homes amb contracte laboral, especialment eventual.
- **La distribució sexual dels llocs de treball té afectacions en els horaris de les persones.** Així, els torns rotatius només són realitzats per homes, tots vigilants, mentre que la jornada partida és realitzada majoritàriament per dones que treballen a la Llar d'Infants.
- **S'ha detectat una diferència important entre la mitjana de la retribució bruta dels homes i les dones de l'Ajuntament d'Ascó, és d'un 17,83%.**
- Els nivells inferiors, C1, C2 i AP i en concrets en els complements salarials, és on **la bretxa salarial es fa més palesa, amb una remuneració diferenciada en el mateix tipus de treball o d'igual valor.**
- La plantilla percep que la retribució de l'Ajuntament d'Ascó no segueix els principis d'equitat. Totes les dones enquestades creuen que homes i dones no cobren el mateix pel mateix lloc de treball, opinió majoritària també entre els homes.
- A través de l'anàlisi de la retribució de les principals àrees de l'Ajuntament es detecta que **l'existència de "terra enganxós" i "sostre de vidre" són els principals responsables de les diferències salarials.**
- Hi ha una **percepció dispar sobre la remuneració dels llocs de treball ocupats majoritàriament per dones entre les persones enquestades**, prop del 75% d'elles creu que estan pitjor remunerats mentre que només el 25% d'ells té aquesta percepció.
- Tot i no disposar de Pla de Conciliació, el 5è conveni col·lectiu de personal laboral de l'Ajuntament d'Ascó recull les principals mesures de conciliació de l'organització.
- Es **destaca la flexibilitat horària en alguns serveis, el permís per assumptes personals i les millores en la retribució de la reducció de jornada.**



Ajuntament d'Ascó

- **La percepció general de les polítiques i mesures de conciliació és positiva**, però destaca que només són dones les que n'han fet valoracions negatives.
- **S'hauria de fer un esforç de comunicació de les diferents mesures de conciliació disponibles** doncs més de la meitat de la plantilla afirma no conèixer-les.
- **S'haurà de prestar especial atenció a les mesures enfocades al foment de la maternitat i la paternitat**. Un 13% de la plantilla opina que sol·licitar el permís de maternitat o paternitat perjudica la carrera professional i el temor a ser acomiadat és motiu pel que alguns homes hagin decidit retardar la seva paternitat.
- A més, **només són dones les persones que actualment gaudeixen de reducció de jornada per cura de menors** fet que les perpetua en responsables de les tasques de cura i que en pot perjudicar la seva carrera professional.



Ajuntament d'Ascó

4.4 Accés, promoció i desenvolupament dins l'organització amb perspectiva de gènere

La present línia estratègica es dedica a l'anàlisi de l'accés, la promoció i el desenvolupament de les persones treballadores de l'Ajuntament d'Ascó. Concretament s'analitza:

- **Accés igualitari a l'organització:** s'analitzen les mesures emprades a l'organització que garanteixin un accés igual a dones i homes a l'Ajuntament.
- **Formació:** s'observa la formació realitzada per la plantilla de l'organització i fent èmfasi a la realitzada en matèria de gènere.
- **Promoció laboral:** es para atenció a les promocions que s'han dut a terme en els darrers anys a l'organització.
- **Conclusions:** recull els principals resultats de la línia estratègica, combinant les percepcions de la plantilla recollides mitjançant l'enquesta.

a) Accés igualitari a l'organització

Es dedica el primer apartat a l'anàlisi de la documentació corporativa que es refereix a l'accés igualitari, mitjançant l'ús de la següent figura:

Figura 6. Documentació corporativa que fa referència a l'accés igualitari

- 5è Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament d'Ascó
- Bases plans No t'Aturis i Fent Camí
- Ofertes de borses de treball per a places a l'Ajuntament

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament d'Ascó (març 2020).

El conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament d'Ascó tracta en el capítol IV les normes de contractació, entre les quals s'exposa el procediment. No es detecta en el present capítol cap menció expressa a garantir la no discriminació per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere en la contractació.

Si bé s'ha observat que els processos de selecció fins a l'any 2017 no disposen de tècniques que garanteixin l'accés igualitari, en **els processos posteriors a l'any 2018 ja s'inclouen bones pràctiques per a la incorporació d'ambdós sexes que s'hauran d'anar consolidant.**



Ajuntament d'Ascó

Així, per exemple, la borsa de treball de Brigada municipal del 2018, tot i redactar la descripció de les funcions bàsiques utilitzant el masculí de manera predominant, inclou una llista de tasques més enllà de la definició exclusiva del lloc de treball. **Una revisió en la redacció d'aquestes tasques podria ajudar a la promoció d'aquests llocs de treball entre les dones.**

Les bases del pla Fent Camí incorpora una clàusula assegurant que es tendirà a la paritat de dones i homes entre les persones participants.

Pel que fa al pla No t'Aturis, es recomana la millora també en la redacció de les tasques a realitzar. Dins les entrevistes realitzades a representants de la plantilla també es va apuntar que **incorporar canvis en la comunicació del pla durant les reunions informatives podria ajudar a la incorporació més equitativa de persones d'ambdós sexes en aquests llocs de treball.**

Per últim, **la proposta d'oferta pública del 2019 incorpora la garantia de que el tribunal que realitza els processos de selecció sigui paritari.**

Per tant, s'aconsella recollir totes aquestes bones pràctiques que s'han anat incorporant en un protocol de selecció de personal amb criteris clars i objectius que evitin la discriminació per sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere en els processos selectius.

b) Formació interna i/o contínua

S'analitza en aquest punt l'accés de la plantilla a la formació interna i/o contínua de l'organització, per tal d'observar que es garanteixi igualtat en l'accés a aquesta.

L'article 19 del Conveni Col·lectiu versa sobre **l'organització de la formació dins la corporació municipal que es realitzarà a través d'una Comissió Paritària.** Aquesta serà la que proposarà les formacions a realitzar que seran voluntàries, excepte les de prevenció de riscos laborals i les relacionades amb el lloc de treball.

A més, l'Ajuntament d'Ascó disposa d'un **procediment específic per a la realització de cursos de formació que serà d'aplicació mentre no sigui possible redactar un Pla de Formació.** A l'analitzar-lo, es detecta en primer lloc, la redacció del mateix en llenguatge sexista, emprant el masculí per a referir-se a la totalitat de la plantilla, mitjançant termes com: "treballador", "regidor" i "del Cap".

Cal tenir en compte que la importància en la igualtat d'accedir a la formació recau en la possibilitat de creixement laboral i personal, ja sigui en el propi lloc de treball com per a promocionar en la mateixa organització. Per tal de garantir aquest dret, **s'aconsella el desplegament del Pla de Formació fent menció específica a l'accés igualitari entre dones i homes als cursos formatius.**



Ajuntament d'Ascó

Per altra banda, **la manca d'un sistema informàtic que emmagatzemi les dades de la formació realitzada per a cada persona ha impossibilitat recollir-la per a poder fer-ne un anàlisi** de l'accés d'homes i dones a la plantilla. Aquesta qüestió haurà de ser abordada en el pla d'accions.

En referència a la formació en gènere, es destaca **que només la tècnica que assumeix les funcions d'igualtat ha assistit a aquest tipus de formació**, fet que exposa la necessitat d'incorporar accions formatives en clau de gènere, disponibles per a la totalitat de la plantilla.

c) Promoció Laboral

Pel que fa a la promoció laboral, es destaca l'Article 20 del Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament d'Ascó, on **s'exposa la forma d'accés a aquesta promoció, la qual es realitza a través d'oposició o concurs**, segons el lloc a cobrir. Es destaca que no s'inclou cap especificació que faci referència a la no discriminació per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere, en el procés de promoció laboral.

S'ha realitzat durant l'any 2019 una promoció. Aquesta **s'ha realitzat mitjançant un concurs oposició sent una dona la persona que ha obtingut la plaça**. La promoció ha estat efectiva a principis de l'any 2020.

d) Conclusions

- S'ha observat una **progressiva incorporació de bones pràctiques destinades a garantir l'accés igualitari** de dones i homes a l'Ajuntament d'Ascó.
- Destaca en la percepció de la plantilla sobre les possibilitats d'accés, formació i promoció, les diferències significatives observades entre la les dones i els homes. En general, **ells perceben una relativa igualtat d'oportunitats mentre que elles detecten barreres en tots els àmbits**.
- Més de la meitat de la plantilla enquestada considera que **l'Ajuntament hauria de dur a terme accions per tal que dones i homes ocupin llocs de treball tradicionalment ocupats per l'altre sexe**. Aquesta opinió també s'ha observat en les entrevistes realitzades.
- S'hauria de **redactar un protocol de selecció de personal que reculli bones pràctiques**, tant les realitzades com altres de nova incorporació,



Ajuntament d'Ascó

per tal de garantir l'accés igualitari a tots els llocs de treball de l'Ajuntament.

- El document que recull el procediment per accedir a formació està redactat mitjançant el llenguatge sexista. No es fa menció a l'accés igualitari a les activitats formatives.
- **S'haurà de crear un registre de les formacions realitzades que permeti fer-ne el seguiment i valoració**, doncs ara mateix l'accés a aquesta és molt dificultós.
- Serà necessari incorporar el principi d'igualtat en el Pla de Formació doncs **la meitat de la plantilla enquestada considera que l'accés a la mateixa no és equitatiu.**
- És **necessari programar formacions transversals en l'àmbit de les polítiques de gènere**, doncs la major part de la plantilla enquestada reconeix no tenir-ne.
- Les matèries que presenten major interès són **l'aplicació del llenguatge no sexista i la sensibilització sobre la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.**
- El procés de promoció de **l'any 2019 incorpora la paritat del tribunal de selecció**, tot i que aquesta només és una prioritat per menys de la meitat de la plantilla.
- El 5è conveni col·lectiu recull **la sistemàtica per realitzar el procés de promoció laboral a través de concurs oposició**, no s'especifica la necessitat de no discriminació en el procés.
- L'única promoció realitzada en els últims anys ha estat d'una dona, tot i això, **la plantilla enquestada creu que homes i dones no tenen les mateixes opcions de promoció laboral.**
- També és una opinió generalitzada que **l'Ajuntament hauria de valorar i actuar sobre les dificultats que poden tenir les dones per promocionar a llocs de responsabilitat** malgrat que només un terç de les dones creu que elles tenen major dificultat per accedir a llocs de responsabilitat.



Ajuntament d'Ascó

4.5 Comunicació corporativa amb perspectiva de gènere

El present apartat es dedica a l'anàlisi de les comunicacions de l'Ajuntament d'Ascó, es contemplen els següents apartats:

- **Difusió de continguts d'igualtat de gènere:** s'analitza si els mitjans de comunicació de l'Ajuntament d'Ascó inclouen continguts específics en relació a la igualtat de gènere.
- **Ús del llenguatge no sexista:** es para atenció als mitjans i les comunicacions de l'Ajuntament, per tal de comprovar l'ús d'un llenguatge inclusiu i no sexista.

a) Difusió de continguts d'igualtat

En aquest apartat es visualitzen els principals espais de comunicació de l'Ajuntament d'Ascó, i s'exposa el tipus de comunicació realitzada. A continuació es mostra una imatge de l'apartat de notícies del web de l'Ajuntament.

Imatge 1. Imatge de l'apartat d'actualitat de l'Ajuntament d'Ascó

Octubre 2019



Setembre 2019



Font: web de l'Ajuntament d'Ascó

L'Ajuntament d'Ascó disposa de diversos mitjans de comunicació, entre els quals es destaquen la pàgina web, i les xarxes socials (Facebook, Youtube, Instagram i Twitter). En aquests mitjans de comunicació s'exposen notícies d'actualitat del



Ajuntament d'Ascó

municipi, des d'articles rellevants amb esdeveniments d'Ascó fins a vídeos en que es recullen entrevistes i reportatges.

Es destaca positivament que en entrar a la web de l'Ajuntament d'Ascó apareix el Pla Local de Polítiques de Dones i un link al Protocol de seguretat contra les violències sexuals en entorns d'oci de la Generalitat de Catalunya. Tanmateix, aquestes són les úniques comunicacions relacionades amb la igualtat de gènere disponibles a la web. Tampoc a la resta de les xarxes socials s'han detectat comunicacions relacionades amb el dia de la dona treballadora (8M) o el dia contra la violència masclista (25N).










Es destaca positivament que les notícies redactades en els mitjans de comunicació analitzats utilitzen el llenguatge inclusiu i no sexista, excepte algunes excepcions com "els professionals", "als asconencs" o "a tots", les quals utilitzen llenguatge sexista.

A més, cal destacar que l'Ajuntament d'Ascó també disposa d'un apartat comunicatiu mitjançant **els Bans Municipals, els quals s'han redactat en la seva majoria mitjançant l'ús del llenguatge sexista**, al referir-se masculinament a tota la població.

Per tant, **caldrà tenir en compte dins les accions del present Pla millores en l'ús del llenguatge no sexista en la redacció dels continguts de comunicació per a la ciutadania.**

Imatge 2. Imatge de la Intranet de l'Ajuntament d'Ascó

MANUALS I PROTOCOLS
Llistat de manuals i protocols de l'Ajuntament d'Ascó

 Protocol Generar Decrets Gestiona	 Guia ràpida - Xarxes Socials	 Guia - Seguretat al mòbil
 Manual-Guia RCPD-L	 Emmagatzemar correus Outlook	 Impressora intervenció
 Manual Centraleta Telèfons	 Arxivar Correu Outlook	 Impressora secretaria

Font: Ajuntament d'Ascó

D'altra banda, **en analitzar la pàgina de la Intranet de l'Ajuntament d'Ascó, no s'ha detectat cap espai que aglutini la comunicació relacionada amb la**



Ajuntament d'Ascó

igualtat. No es presenta de manera senzilla arxius com les indicacions per a la comunicació en llenguatge no sexista, ni el protocol d'actuació davant l'assetjament sexual i per raó de gènere.

La dificultat per accedir a aquestes informació s'ha corroborat també en el grup de participació doncs malgrat que els serveis tècnics afirmen que el document amb recomanacions per a la comunicació no sexista està present a la intranet, la resta de participants no en tenia constància.

Es recomana la incorporació d'aquest tipus de documentació a la pàgina en un enllaç de fàcil accés, per tal de facilitar a les persones treballadores la informació.

b) Ús del llenguatge no sexista

Mitjançant la següent figura s'exposen les principals comunicacions analitzades:

Figura 7. Ús del llenguatge no sexista

- **Les notícies de la web de l'Ajuntament d'Ascó i les xarxes socials** empen un llenguatge inclusiu i no sexista
- **Els Bans Municipals són comunicats mitjançant l'ús del llenguatge sexista**
- **Ofertes laborals redactades mitjançant diversos usos del llenguatge**
- **El Pla d'Ocupació Municipal 2019 *Fent Camí* està redactat mitjançant el llenguatge inclusiu**
- **La denominació de la plantilla orgànica de l'Ajuntament d'Ascó està redactada amb diversos criteris d'ús del llenguatge**
- **Les comunicacions internes empen un llenguatge discriminatori**
- **El Decàleg de Bones Pràctiques de la Comunicació Local Pública** no incorpora el principi de comunicació mitjançant l'ús del llenguatge no sexista

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament d'Ascó (març 2020).

Es destaca molt positivament que les principals comunicacions de l'Ajuntament d'Ascó, realitzades a través de les xarxes socials i la web estan redactades en la seva majoria fent ús del llenguatge inclusiu i no sexista.

Això i tot, els Bans Municipals, que exposen les principals notificacions i esdeveniments d'importància per la ciutadania, són comunicats en la seva majoria mitjançant l'ús del llenguatge en masculí apel·lant a tota la població. Aquest fet s'exemplifica amb paraules com "els interessats", "els participants", "als representants" i "passatgers".



Ajuntament d'Ascó

Es recomana de cara al Pla d'Accions la revisió de les comunicacions efectuades en els Bans Municipals, per tal de garantir la coherència estilística en la redacció de notícies i d'altres comunicacions de la web, sempre mitjançant l'ús del llenguatge inclusiu.

L'Ajuntament d'Ascó disposa d'una plataforma on-line d'ocupació en la que les empreses poden publicar ofertes laborals. No s'observa un criteri comunicatiu comú en la publicació de les ofertes de la plataforma. Així, algunes són redactades mitjançant l'ús del llenguatge inclusiu, mentre d'altres són redactades en masculí, amb casos com: "operari", "magatzemer", "usuaris" i "gerocultuor".

En relació a les ofertes d'ocupació pública realitzades per l'Ajuntament, es detecta també l'ús de d'un llenguatge no inclusiu i redactat en masculí en vàries d'elles. Així, s'utilitzen paraules com: "empadronat", "admesos", "jardiner", "els vigilants" i "els ciutadans". Si bé es detecta la voluntat d'emprar el llenguatge no sexista, tot i que sovint manca en aquest la construcció correcta de la forma femenina, com: "ser nomenats funcionaris/àries". En canvi, algunes altres estan redactades mitjançant el llenguatge inclusiu i no sexista.

Es valora positivament el Pla d'Ocupació Municipal 2019 *Fent Camí*, el qual utilitza en la seva redacció el llenguatge inclusiu i no sexista.

En referència a la denominació de la plantilla orgànica de l'Ajuntament d'Ascó es detecta igualment una manca d'un criteri comú en la redacció. Es troben, per exemple "funcionaris", "educadores" i "secretària" junt amb altres denominacions que estan fetes de manera inclusiva com "tècnic/a", "director/a" i "netejador/es".

En relació al Decàleg de Bones Pràctiques de la Comunicació Local Pública s'ha observat que aquest, si bé esmenta la necessitat de respectar la diversitat de procedència i condicions socials d'homes i dones d'Ascó, fet que es valora positivament, mancaria la incorporació del principi d'igualtat en les comunicacions a realitzar.

Per últim, en analitzar alguns exemples de comunicacions internes de l'Ajuntament d'Ascó via correu electrònic, es detecta en la majoria d'ocasions l'ús de llenguatge només redactat en masculí.

D'altra banda es destaca en algunes comunicacions la voluntat de realitzar-les mitjançant el llenguatge inclusiu, però sovint aquest es realitza només emprant les barres inclinades per separar la forma masculina de la femenina, sense canviar l'article o context de la frase. A tall d'exemple: "els treballadors/es funcionaris o laborals", "del empleat/da" i "tots els companys/es".

Així, tal com han exposat també les persones entrevistades, **no hi ha unes directrius de comunicació que incloguin la necessitat de fer ús del llenguatge inclusiu i no sexista a l'Ajuntament d'Ascó**. És per tant la sensibilitat i formació pròpia de cada persona la que determina l'ús que es farà en la redacció de qualsevol document o comunicació.



Ajuntament d'Ascó

D'aquesta manera, per tal de garantir les comunicacions mitjançant el llenguatge inclusiu i no sexista **es recomana incorporar en el Pla d'Accions la creació d'un manual d'estil que incorpori la necessitat d'aquest tipus de llenguatge en els redactats i notificacions a la ciutadania, així com en les comunicacions internes.** Caldrà, a més realitzar accions de formació en aquest àmbit a la plantilla.

c) Conclusions

- La comunicació relacionada amb la igualtat de gènere en els mitjans de comunicació dedicats a la ciutadania es limita a la publicació del Pla Local de Polítiques de Dones i un link al Protocol de seguretat contra les violències sexuals en entorns d'oci de la Generalitat de Catalunya a la web de l'Ajuntament. **Mancaria, doncs, l'ampliació de contingut relacionat amb les polítiques per a la igualtat de gènere.**
- S'aconsella **una revisió de l'ús del llenguatge en la redacció dels continguts de la web i xarxes socials** doncs malgrat que les notícies i les principals comunicacions de l'Ajuntament es realitzen majoritàriament emprant llenguatge inclusiu i no sexista, no és així en la redacció dels Bans Municipals que es redacten en masculí.
- La intranet inclou alguns arxius amb informació relacionada amb la igualtat de gènere però aquests **no estan en un espai concret que en millori l'accessibilitat.**
- **No s'ha detectat unes directrius o criteris comuns en la redacció de la documentació de l'Ajuntament** com les ofertes d'ocupació pública, la plantilla orgànica o els formularis i instàncies pel que se'n recomana la redacció.
- El Decàleg de Bones Pràctiques de la Comunicació Local Pública no exposa la necessitat d'incorporar el principi d'igualtat en les comunicacions.
- **El nombre de persones enquestades que afirmen que procuren utilitzar el llenguatge inclusiu i no sexista és de dos terços de la plantilla.** Aquest percentatge disminueix al preguntar per comunicacions que no perpetuïn els estereotips de gènere.
- En alguns casos la documentació o comunicacions intenta emprar el llenguatge no sexista tot i que no sempre realitza la construcció correcta de la forma femenina o no es realitza en la frase completa. S'hauran, doncs, **d'incorporar accions formatives relacionades amb l'aplicació del llenguatge no sexista en les comunicacions per assegurar-ne la capacitat de la plantilla.**



Ajuntament d'Ascó

- Hi ha una **un terç de la plantilla enquestada que no considera necessari l'ús del llenguatge no sexista en la comunicació**, pel que serà necessari accions de sensibilització relacionades amb la seva importància.



Ajuntament d'Ascó

4.6 Salut laboral i assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere

Aquesta línia estratègica recull els aspectes de salut laboral vinculats a la plantilla des d'una perspectiva de gènere, a més d'analitzar les mesures disponibles a l'Ajuntament d'Ascó en relació a l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere.

En la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de Riscos Laborals queda establert que l'Ajuntament d'Ascó té l'obligatorietat i responsabilitat de vetllar per la salut de la seva plantilla. A més, exposa la necessitat d'adaptar les condicions de treball a les característiques de les persones, i no a la inversa, fet que fa palesa la necessitat d'incorporar la perspectiva de gènere en el disseny dels llocs de treball, segons les necessitats específiques de les dones i els homes.

D'altra banda, la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, defineix assetjament sexual com *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*. A més, s'incorpora la definició d'assetjament per raó de sexe.

En darrer lloc, la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per garantir els drets de les lesbianes, gais, transgènere, bisexuals i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, s'elabora amb la voluntat de garantir i desenvolupar els drets del col·lectiu LGBTI i per evitar situacions LGBTIfòbiques discriminatòries i violentes, per viure en plena llibertat la diversitat sexual i de gènere. L'article 3 fa especial menció a l'obligatorietat dels ens locals, així com la Generalitat, a garantir el compliment d'aquesta Llei mitjançant la promoció de les condicions que així ho garanteixin.

Per aquest motiu, arran de la creació de la Llei 11/2014 es considera necessària la incorporació de la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere a la línia estratègica del present apartat.

Concretament els elements d'anàlisi són:

- **Prevenció de riscos en perspectiva de gènere:** es recullen les principals mesures que l'Ajuntament d'Ascó ha desenvolupat en matèria de prevenció de riscos laborals, des de la perspectiva de gènere.
- **Baixes:** es du a terme l'anàlisi de les baixes de la plantilla de l'Ajuntament d'Ascó i la seva tipologia.



Ajuntament d'Ascó

- **Assetjament sexual:** recull de les mesures disponibles a l'organització envers l'Assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere.
- **Protocol i actuacions específiques vers el col·lectiu LGTBI:** anàlisi de les principals polítiques protocol·làries i actuacions envers la diversitat sexual i de gènere.
- **Conclusions:** recull de les principals conclusions envers la salut laboral i l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere a l'Ajuntament d'Ascó, a més d'incorporar la percepció de la plantilla enquestada.

a) Prevenció de riscos

Es recull la documentació de l'Ajuntament d'Ascó que fa referència a la prevenció de riscos, i s'exposa mitjançant la següent figura:

Figura 8. Documentació relativa a la prevenció de riscos

- Pla de prevenció de l'Ajuntament d'Ascó
- Riscos laborals i mesures preventives en activitats que impliquen atenció al públic
- Riscos psicosocials
- Situacions de risc per a l'embaràs, postpart i lactància

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament d'Ascó (març 2020)

En referència a la documentació relativa a la prevenció de riscos, l'Ajuntament d'Ascó disposa del Pla de prevenció de riscos, el qual incorpora diversos aspectes relatius a la gestió de l'activitat preventiva i la seva integració en tots els nivells de l'organització.

Es recomana que el Pla de Prevenció incorpori de manera explícita la perspectiva de gènere, ja que actualment no es contempla en el document. Així, caldria incorporar en els objectius generals en matèria preventiva la necessitat d'incorporar la perspectiva de gènere i també la recomanació d'incloure representativitat d'ambdós gèneres en l'estructura preventiva.

A més, caldria realitzar un tractament diferenciat dels riscos de les persones en funció del gènere més enllà de la protecció de la maternitat i la lactància doncs **tant els riscos com el seu possible impacte i per tant les mesures preventives a implantar també seran diferents en les dones que en els homes.**



Ajuntament d'Ascó

Per últim, cal destacar que el aquest Pla no empra un llenguatge inclusiu i no sexista, ja que sovint es redacta en masculí per tal de referir-se a la totalitat de la plantilla.

En relació a la protecció de la maternitat i la lactància, l'Ajuntament d'Ascó compta amb un document específic amb instruccions preventives on s'exposa la necessitat de controlar determinades situacions laborals que poden afectar negativament a aquesta. D'altra banda, es presenta que la treballadora que es trobi en situació d'embaràs o lactància ha de comunicar-ho amb rapidesa a l'empresa i a la unitat de Vigilància de la Salut del Servei de Prevenció per valorar el risc que pugui suposar.

L'Ajuntament d'Ascó disposa també d'unes instruccions preventives sobre els conflictes d'atenció al públic fet que es valora molt positivament ja que degut a la feminització d'algunes tasques és un risc que afecta habitualment a les dones. Aquest document incorpora les mesures per evitar situacions de crisi, així com les mesures per tractar la persona usuària que es mostri agressiva. Això i tot, mancaria incorporar indicacions de mesures a tenir en compte davant de conflictes derivats de situacions masclistes o de sexisme.

Sobre els riscos psicosocials, existeix també unes instruccions preventives per a la plantilla. En aquestes s'exposa que cal evitar qualsevol situació que pugui suposar perjudicial per la salut o el benestar de les persones treballadores de l'Ajuntament. Això i tot, **no s'incorporen en aquestes instruccions els factors de gènere que poden contribuir a generar risc psicosocial** com l'impacte de la doble jornada que pateixen en major mesura les dones que els homes, les diferències en les tasques derivades de la feminització dels llocs de treball amb major càrrega administrativa o les situacions masclistes que poden estar incorporades en l'estructura de l'organització.

Per altra banda, seria necessari que tota recollida de dades realitzada a través de les activitats preventives es realitzés desagregant les dades per sexe ja que d'aquesta manera es podrà visibilitzar la necessitat de planificar mesures preventives adaptades al gènere de les persones.

Per últim, fora bo que el Comitè de Seguretat i Salut, l'òrgan de participació entre la plantilla i l'Ajuntament en matèria de prevenció de riscos, **fos paritari pel que fa al gènere de les persones que l'integren i que aquestes tinguessin formació en perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals.**

De cara al Pla d'Accions es recomana, doncs, la revisió del sistema de gestió preventiva per tal d'incorporar la perspectiva de gènere en el seu desenvolupament, incorporant situacions més enllà de la pròpia protecció de la maternitat.



Ajuntament d'Ascó

b) Baixes laborals

En aquest apartat, relatiu a les baixes laborals, s'han analitzat les persones que han patit un procés d'incapacitat temporal en els darrers dos anys, la mitjana de baixes demandades per persona a més de la duració de mitjana d'aquestes. També s'han recollit les baixes segons la seva tipologia.

Prèviament, cal destacar que **en analitzar l'informe d'Absentisme per Contingències Comunes no s'ha detectat l'ús de dades desagregades per sexe, fet que impossibilita l'anàlisi d'aquest des de la perspectiva de gènere.**

Això i tot, s'exposen a continuació les dades que el departament de Recursos Humans ha facilitat sobre els processos de baixa mèdica i la tipologia d'aquestes.

Taula 7. Baixes laborals (2017/18-2018/19)

	2017/18		2018/19	
	Dones	Homes	Dones	Homes
Persones amb processos de baixa mèdica	8	13	9	15
Mitjana baixes per persona	0,25	0,28	0,28	0,32
Mitjana de dies de baixa	42,75	41,15	52,11	47,07

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament d'Ascó (març 2020). Total=79

Els homes han patit més processos de baixa mèdica que les dones, sense diferències importants en els 2 períodes analitzats. Aquesta diferència es percep tant en termes absoluts, el nombre de baixes totals, on les dones han tingut 8 i 9 processos i els homes 13 i 15, com en termes relatius del nombre de baixes sobre el total de la plantilla d'aquell sexe.

Per contra, **les dones de mitjana pateixen processos de baixa més llargs**, sobretot en el període 2018/19. Cal mencionar, però, que la mitjana de dies de baixa dels dos col·lectius és molt alta.

Taula 8. Tipus de baixes laborals (2017/18-2018/19)

	2017/18		2018/19	
	Dones	Homes	Dones	Homes
Contingències comunes	7	12	9	12
Accident i contingència laboral	1	1	-	1
Contingències comunes i laborals	-	-	-	2

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament d'Ascó (març 2020). Total=79



Ajuntament d'Ascó

Pel que fa al tipus de baixes, **la majoria d'elles són contingències comunes**. Destaca, però, que **els homes han patit més accidents laborals que les dones** amb un total de 4 d'ells vers 1 d'elles.

c) Assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere

El present apartat recull la documentació que fa referència a la prevenció davant les diferents tipologies d'assetjament, la qual s'exposa a través de la següent figura:

Figura 9. Documentació relativa a la prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere

- Protocol d'actuació en matèria d'assetjament i violència en el treball

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament d'Ascó

El protocol d'actuació en matèria d'assetjament i violència en el treball data del 2015, i fou realitzat sota l'objectiu de facilitar informació sobre l'assetjament i la violència a l'àmbit laboral, detectar-los i definir la seva prevenció i articular vies efectives de protecció i resposta en el marc de l'Ajuntament d'Ascó.

Així doncs, **contempla la capacitat d'actuació davant no només l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe sinó també altres situacions d'assetjament laboral** des de l'assetjament moral i discriminatori fins a la violència física en el treball.

Cal esmentar que **és necessària una actualització de totes les persones designades per intervenir en els diferents processos als que fa referència el protocol**. Un cop realitzada la designació s'haurà de realitzar la corresponent comunicació a tota la plantilla.

Per tal de promocionar uns valors ètics que siguin compartits i reconeguts per a les persones treballadores de l'Ajuntament, en el present protocol es presenta el Codi Ètic en matèria d'assetjament i violència en el treball, en que s'exposa que les relacions laborals de l'organització s'han de basar en el respecte mutu.

D'altra banda, s'exposa el circuit d'actuació davant situacions d'assetjament i violència a l'Ajuntament d'Ascó. Aquest circuit consta de 3 vies:

- Acció directa: la persona assetjada s'adreça directament a la persona que ha realitzat l'assetjament



Ajuntament d'Ascó

- Formula queixa: la persona assetjada demanda assistència i suport a la persona de referència
- Denúncia interna: la persona assetjada presenta una denúncia a Direcció

Tots tres processos consten de diversos passos i elements, que queden detallats en el punt 6 del present document, entre els quals s'exposa la necessitat de la creació d'una comissió específica que avaluarà les proves, formada per representats de la direcció i la representació sindical.

Això i tot, mancaria en el protocol d'actuació en matèria d'assetjament i violència en el treball incorporar actuacions específiques front l'assetjament que es pot donar per raó d'orientació sexual i/o identitat de gènere.

Tanmateix, cal destacar que el present protocol no s'ha redactat en la seva totalitat mitjançant l'ús del llenguatge no sexista, ja que en diverses ocasions està redactat exclusivament en masculí.

d) Protocol i actuacions específiques vers el col·lectiu LGTBI

En relació al Pla Local de Polítiques de Dones (2016-2019) no s'han detectat polítiques enfocades a la diversitat sexual i de gènere, excepte la celebració del Dia internacional pels drets LGTB.

A més, tal com s'ha exposat anteriorment, el protocol d'actuació en matèria d'assetjament i violència en el treball no incorpora accions específiques vers l'assetjament per raó d'orientació sexual i/o identitat de gènere.

e) Conclusions

- L'Ajuntament d'Ascó compta amb un Sistema de Prevenció que inclou la documentació necessària. Aquesta documentació, i específicament **el Pla de Prevenció, no menciona la necessitat d'incorporar la perspectiva de gènere més enllà de la protecció de la maternitat.**
- **Es valora molt positivament l'existència d'instruccions específiques per a la prevenció en situació d'embaràs i lactància i per prevenir conflictes d'atenció al públic.**
- **Caldria assegurar la incorporació de la perspectiva de gènere en totes les activitats preventives de l'Ajuntament d'Ascó,** tenint en compte les diferències entre dones i homes tant en l'avaluació dels riscos com en la implantació de les mesures preventives.



Ajuntament d'Ascó

- Part de la documentació preventiva està redactada mitjançant el llenguatge no inclusiu i sexista.
- **L'informe d'Absentisme per Contingències Comunes no incorpora dades desagregades per sexe.**
- **Els homes pateixen més processos de baixa mèdica. També són els que pateixen més accidents laborals.**
- Els processos de baixa mèdica del personal de l'Ajuntament d'Ascó són sensiblement llargs, i les dones acumulen de mitjana més dies que els seus companys.
- L'Ajuntament d'Ascó disposa del protocol d'actuació en matèria d'assetjament i violència en el treball que inclou les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, **però en manca l'actualització de la designació de les persones que hi intervenen.**
- La mancança en la implementació s'evidencia en el fet que **el 26% de la plantilla enquestada afirma que no sabia què fer ni a qui dirigir-se en cas de patir o haver detectat assetjament sexual o per raó de sexe**, sent el desconeixement entre els homes pròxim a la meitat.
- Alhora, el 22% de les dones enquestades afirma haver viscut una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe a l'Ajuntament d'Ascó. Per tant, **serà necessària l'actualització del protocol seguida d'una bateria d'accions comunicatives i formatives.**
- La gran majoria de les persones enquestades identifiquen com a assetjament moltes de les accions plantejades.
- **Caldria incidir en les situacions d'assetjament que tenen una major acceptació social** com l'enviament de contingut sexual o d'imatges de dones despullades, la burla reiterada a un company que disposa de permís de paternitat i especialment entre els homes els canvis que pateixen les dones a la reincorporació del seu permís de maternitat.
- No s'incorpora en el protocol d'actuació l'assetjament per raó d'orientació sexual o identitat de gènere. Tampoc s'han detectat altres polítiques enfocades a la diversitat sexual i de gènere.



Ajuntament d'Ascó

5. Pla d'accions

Fruit de l'anàlisi realitzat a través de la diagnosi i les seves conclusions, es presenta la proposta d'accions a la Comissió d'Igualtat de l'Ajuntament d'Ascó, òrgan encarregat de l'aprovació i posterior desplegament del Pla.

El present **Pla d'accions s'estructura entorn les 5 línies d'actuació** corresponents amb els àmbits dels quals s'ha realitzat la diagnosi. S'ha identificat per a cada una de les línies un objectiu a aconseguir al llarg de la vigència del Pla a més de les accions necessàries per aconseguir-lo. Per a cada acció s'ha identificat, a més de la descripció de la pròpia acció, l'àrea responsable de dur-la a terme, el termini i els indicadors de seguiment i avaluació.

En total **s'han dissenyat 34 accions**. Serà la pròpia Comissió d'Igualtat la responsable del seguiment i coordinació de la planificació d'aquestes accions.

Aquestes són les 5 línies d'actuació:

Línia 1. Cultura i gestió organitzativa en perspectiva de gènere

Línia 2. Condicions laborals en perspectiva de gènere

Línia 3. Accés, promoció i desenvolupament dins l'organització en perspectiva de gènere

Línia 4. Comunicació corporativa en perspectiva de gènere

Línia 5. Salut laboral i prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere a l'àmbit laboral



Ajuntament d'Ascó

Línia 1 Cultura i gestió organitzativa des de la perspectiva de gènere

Objectiu

Avançar en el compromís institucional de l'Ajuntament d'Ascó amb la igualtat de gènere, fent èmfasi en la cultura organitzativa i el foment de la sensibilització del personal.

Accions	Responsable	Any	Indicadors
1 Donar a conèixer el Pla Intern d'Igualtat entre tota la plantilla i facilitar-lo a la intranet.	Recursos Humans Igualtat	2020	<ul style="list-style-type: none">• Enviament de la comunicació
2 Establir un pla de treball anual de la Comissió d'Igualtat.	Comissió d'Igualtat	2020	<ul style="list-style-type: none">• Pla de treball anual
3 Realitzar una formació específica en polítiques d'igualtat de gènere a l'àmbit laboral a la Comissió d'Igualtat.	Recursos Humans	2020	<ul style="list-style-type: none">• Número d'hores formatives per sexe
4 Assegurar recursos suficients a l'àrea d'Igualtat per a donar suport al desplegament de les accions del pla.	Regidoria d'Igualtat	2020	<ul style="list-style-type: none">• Organigrama d'igualtat
5 Formació en igualtat de gènere dirigida a l'equip polític i comandaments.	Igualtat Recursos Humans	2020	<ul style="list-style-type: none">• Realització de la formació per sexe



Ajuntament d'Ascó

6	Actualitzar les dades de la plantilla en base a: nivell d'estudis, formacions realitzades, nº fills i filles a càrrec, nº persones dependents a càrrec, i altres d'interès	Recursos Humans	2021	<ul style="list-style-type: none">• Tractament de l'indicador
7	Realitzar un pla de comunicació dels diferents protocols i polítiques internes d'igualtat existents a l'Ajuntament tenint en compte el personal que no té accés a un ordinador.	Recursos Humans Comunicació	2021	<ul style="list-style-type: none">• Enviament de les comunicacions• Comunicacions en taulers d'anuncis
8	Vetllar perquè tota la recollida de dades de tots els departaments introdueixin la desagregació de dades per sexe a través d'una campanya de sensibilització.	Comissió d'Igualtat	2022	<ul style="list-style-type: none">• % de variables desagregades per sexe respecte del total que es recullen a cada departament.
9	Afavorir la contractació de les empreses que disposin d'un Pla d'Igualtat i d'un Protocol de Prevenció de l'Assetjament sexual, per raó de sexe i LGTBI.	Contractació Regidoria d'Igualtat	2022	<ul style="list-style-type: none">• % d'empreses amb Pla d'Igualtat i Protocol de Prevenció de l'Assetjament
10	Realitzar una avaluació "in itinere" del Pla Intern d'Igualtat de Gènere als 2 anys de la seva aprovació.	Recursos Humans Igualtat	2021	<ul style="list-style-type: none">• Realització de l'avaluació• Personal implicat en l'avaluació per àrees i sexe
11	Desenvolupar una Avaluació final del Pla Intern d'Igualtat de Gènere.	Recursos Humans Igualtat	2023	<ul style="list-style-type: none">• Realització de l'avaluació• Personal implicat en l'avaluació per àrees i sexe



Ajuntament d'Ascó

Línia 2 Condicions laborals en perspectiva de gènere

Objectiu

Vetllar per condicions laborals no discriminatòries entre les dones i els homes i avançar en el clausurat de gènere.

Accions	Responsable	Any	Indicadors	
1	En la redacció de les descripcions de les ofertes de treball de la borsa de l'Ajuntament, incidir en habilitats i les competències per trencar estereotips associats a professions i sexe.	Recursos Humans	2020	<ul style="list-style-type: none">• Nombre d'ofertes publicades amb la descripció competencial• % de dones seleccionades en feines tradicionalment més masculinitzades
2	Realitzar una auditoria salarial de tota la plantilla de l'Ajuntament.	Recursos Humans	2021	<ul style="list-style-type: none">• Auditoria salarial
3	Facilitar l'accés a la informació sobre les polítiques de conciliació disponibles per a la plantilla de l'Ajuntament.	Recursos Humans Comunicació	2022	<ul style="list-style-type: none">• Accions comunicatives realitzades
4	Dissenyar una campanya sobre la corresponsabilitat familiar per posar en valor les tasques de cura que realitzen majoritàriament les dones.	Igualtat Recursos Humans Comunicació	2022	<ul style="list-style-type: none">• Nombre de formacions realitzades entorn la temàtica• % d'assistents per sexe• Grau de satisfacció en l'avaluació del curs
5	Identificar i implantar noves mesures de conciliació amb perspectiva de gènere.	Comissió d'Igualtat	2023	<ul style="list-style-type: none">• Noves mesures de conciliació



Ajuntament d'Ascó

Línia 3 Accés, promoció i desenvolupament dins l'organització en perspectiva de gènere

Objectiu

Incorporar la perspectiva de gènere a la cultura de treball interna de l'Ajuntament d'Ascó.

Accions	Responsable	Any	Indicadors
1 Redactar un protocol de selecció de personal que reculli les bones pràctiques implantades en els darrers processos de selecció.	Recursos Humans	2020	<ul style="list-style-type: none">• Protocol de selecció de personal
2 Incorporar la formació en igualtat de gènere com a obligatòria i transversal per a tota la plantilla.	Comissió d'Igualtat	2020	<ul style="list-style-type: none">• Formacions realitzades per sexe
3 Crear una comunicació pel pla No t'Aturis que faci èmfasi en la possibilitat d'incorporació del sexe menys representat en el lloc de treball.	Recursos Humans	2021	<ul style="list-style-type: none">• Bases Pla No t'Aturis• Discurs comunicatiu
4 Oferir formació per a l'aplicació pràctica de la perspectiva de gènere en el lloc de treball.	Recursos Humans Igualtat	2021	<ul style="list-style-type: none">• Formacions ofertes
5 Crear una base de dades que reculli les formacions realitzades del personal de l'Ajuntament d'Ascó.	Recursos Humans	2022	<ul style="list-style-type: none">• Creació de la base de dades



Ajuntament d'Ascó

6	Reservar, com a mínim el 25% de les places convocades a les dones de la Policia Local, sempre que se'n convoquin més de tres, segons l'article 108. Modificació de la Llei 16/1991 (Policies locals) la Llei 5/2020, del 29 d'abril, de mesures fiscals, financeres, administratives i del sector públic i de creació de l'impost sobre les instal·lacions que incideixen en el medi ambient (DOGC 30/04/2020).	Recursos Humans Comissió d'Igualtat	2020/ 2024	<ul style="list-style-type: none">• Bases de convocatòries
---	---	---	---------------	--



Ajuntament d'Ascó

Línia 4 Comunicació corporativa en perspectiva de gènere				
Objectiu				
Garantir la cura del llenguatge i la comunicació inclusiva i no sexista en tots els àmbits de l'Ajuntament d'Ascó.				
Accions		Responsable	Any	Indicadors
1	Revisar la web municipal de l'ajuntament des de la perspectiva de gènere, posant especial èmfasi en el llenguatge utilitzat en els Bans municipals.	Comunicació Igualtat	2020	<ul style="list-style-type: none">• Revisió de la web
2	Facilitar manuals de comunicació no sexista per a les Administracions Públiques a la plantilla.	Comunicació Igualtat	2020	<ul style="list-style-type: none">• Manuals a la Intranet• Enviament de correu electrònic
3	Realitzar una revisió de la documentació de l'ajuntament amb clau de llenguatge no sexista.	Comunicació Igualtat	2020-21	<ul style="list-style-type: none">• Nombre i tipus de recursos revisats
4	Ampliar el contingut relacionat amb les polítiques per a la igualtat de gènere de la web de l'Ajuntament.	Comunicació Igualtat	2021	<ul style="list-style-type: none">• Nous continguts de la web



Ajuntament d'Ascó

5	Realitzar formació sobre l'ús del llenguatge no sexista a la plantilla de l'Ajuntament.	Comunicació Igualtat	2021	<ul style="list-style-type: none">• Formacions realitzades per sexe
---	---	-------------------------	------	---



Ajuntament d'Ascó

Línia 5. Salut laboral i prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere a l'àmbit laboral

Objectiu

Promoure actuacions per prevenir l'assetjament sexual o per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere a l'àmbit laboral i incorporar la perspectiva de gènere en la prevenció dels riscos laborals i la seguretat en el treball.

Accions	Responsable	Any	Indicadors	
1	Designar les persones que intervenen en el protocol d'actuació en matèria d'assetjament i violència en el treball	Recursos Humans	2020	<ul style="list-style-type: none">• Protocol actualitzat
2	Fer difusió i pedagogia del protocol d'actuació en matèria d'assetjament i violència en el treball.	Comissió d'Igualtat	2020	<ul style="list-style-type: none">• Nombre d'accions i canals de difusió emprats
3	Formar a la plantilla en prevenció i actuació davant l'assetjament, l'assetjament sexual o per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere a l'àmbit laboral.	Recursos Humans Igualtat	2021	<ul style="list-style-type: none">• Formacions realitzades per sexe
4	Càpsules informatives sobre prevenció de riscos laborals i assetjament sexual i per raó de sexe a la Intranet i als taulers d'anuncis.	Recursos Humans	2021	<ul style="list-style-type: none">• Nombre d'accions informatives realitzades• Formacions realitzades per sexe



Ajuntament d'Ascó

5	Desagregar les dades per sexe en tots els documents i estudis on sigui possible relacionats amb la Prevenció de Riscos Laborals i l'absentisme.	Recursos Humans PRL	2021	<ul style="list-style-type: none">• Estudis amb dades desagregades
6	Incorporar la perspectiva de gènere en la planificació dels objectius i accions de Seguretat en el treball, amb mesures específiques tant per dones com per homes.	Recursos Humans	2022	<ul style="list-style-type: none">• Planificació amb perspectiva de gènere
7	Realització de l'enquesta de Clima Laboral i càrregues de treball des de la perspectiva de gènere.	Recursos Humans Comitè de Seguretat i Salut	2022	<ul style="list-style-type: none">• Realització de l'enquesta• % de respostes per sexe



Ajuntament d'Ascó

6. Annex

Annex 1. Relació de persones que han format part del Grup Motor

Nom i cognoms	Servei
Aida Roigé Màdico	Regidora de Dona i Igualtat
Mònica Faiget	Tècnica de Medi Ambient
M ^a Carmen Sànchez	Tècnica de RRHH i Representant de la Plantilla de funcionariat
Joan Biarnés	Representant personal laboral
Joan Monté	Representant de la Plantilla de funcionariat



Ajuntament d'Ascó

Annex 2. Relació d'entrevistes realitzades

Servei
Regidora de Dona i Igualtat
Tècnica de Medi Ambient
Tècnica de RRHH i Representant de la Plantilla de funcionariat
Tècnic departament d'informàtica
Serveis tècnics
Directora Llar d'infants
Educadora Llar d'infants
Manteniment, brigada
Vigilància



Ajuntament d'Ascó

Annex 3. Relació de documentació analitzada

- 5è Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament d'Ascó
- Bases de la borsa de treball
- Decàleg de Bones Pràctiques de la Comunicació Local Pública
- Denominació de la plantilla orgànica de l'Ajuntament d'Ascó
- Informe d'absentisme per Contingències Comunes (2017-2019)
- Pla de prevenció de l'Ajuntament d'Ascó
- Pla Local de Joventut d'Ascó (2016-2019)
- Pla Local de Polítiques de dones (2016-2019)
- Procediment per a fer cursos per part dels treballadors de l'Ajuntament
- Protocol d'actuació en matèria d'assetjament i violència en el treball de l'Ajuntament d'Ascó
- Riscos laborals i mesures preventives en activitats que impliquen atenció al públic
- Riscos psicosocials
- Situacions de risc per a l'embaràs, postpart i lactància