

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

Ajuntament de Sils



**Ajuntament
de Sils**

II Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Sils

Gener 2022

Elaboració

Eva López Ballester

Buchra Oushi (col·laboració a la maquetació)

iServeis Einstic SL <http://www.iserveis.cat/>

Amb la col·laboració de

Ajuntament de Sils

ÍNDEX

PRESENTACIÓ	- 6 -
INTRODUCCIÓ.....	- 7 -
OBJECTIUS	- 9 -
MARC NORMATIU	- 10 -
PROCÉS METODOLÒGIC.....	- 21 -
AVALUACIÓ DEL I PLA INTERN D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT DE SILS.....	- 23 -
DIAGNOSI DE GÈNERE	- 26 -
1. CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA. POLÍTIQUES D'IMPACTE A LA SOCIETAT	- 27 -
<i>TREBALL EN IGUALTAT</i>	- 28 -
<i>GESTIÓ ORGANITZATIVA I RELACIONS LABORALS</i>	- 29 -
<i>ESTRUCTURES I PARTICIPACIÓ.</i>	- 31 -
<i>COMUNICACIÓ I IMATGE CORPORATIVA</i>	- 32 -
<i>COMPORTAMENTS CONTRARIS AL VALOR DE LA IGUALTAT</i>	- 33 -
<i>PERCEPCIÓ, CREENCES I MENTALITAT DE LES PERSONES</i>	- 34 -
<i>CONCLUSIONS DE L'ÀMBIT CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA</i>	- 38 -
2. CONDICIONS LABORALS. INFRA REPRESENTACIÓ DE LES DONES.....	- 38 -
<i>PRESÈNCIA DE DONES I HOMES A TOTA L'ORGANITZACIÓ</i>	- 39 -
<i>CARACTERÍSTIQUES GENERALS DE LA PLANTILLA</i>	- 40 -
<i>DISTRIBUCIÓ DE DONES I HOMES AL CONJUNT DE L'ORGANITZACIÓ. SEGREGACIÓ HORIZONTAL I VERTICAL</i>	- 42 -
<i>CONDICIONS CONTRACTUALS DE DONES I HOMES</i>	- 47 -
<i>TIPOLOGIA DE JORNADA DE DONES I HOMES</i>	- 48 -
<i>ANÀLISI DE LES DADES. RESUM</i>	- 50 -
<i>CONCLUSIONS DE L'ÀMBIT CONDICIONS LABORALS</i>	- 50 -
3. ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ, FORMACIÓ, PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL.....	- 50 -
<i>PERCEPCIÓ DE LES PERSONES EN RELACIÓ AMB SELECCIÓ, PROMOCIÓ I FORMACIÓ</i>	- 51 -
<i>IGUALTAT D'OPORTUNITATS A L'ACCÉS A LA ORGANITZACIÓ</i>	- 53 -

<i>EVOLUCIÓ DE LES CONTRACTACIONS</i>	54 -
<i>IGUALTAT D'OPORTUNITATS EN LA GESTIÓ DE LA FORMACIÓ INTERNA I/O CONTÍNUA</i>	55 -
<i>PARTICIPACIÓ DE DONES I HOMES A LA FORMACIÓ INTERNA I/O CONTÍNUA. FORMACIÓ ESPECÍFICA EN IGUALTAT DE DONES I HOMES</i>	56 -
<i>IGUALTAT D'OPORTUNITATS A LA PROMOCIÓ I/O EL DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL</i>	56 -
<i>CONCLUSIONS DE L'ÀMBIT ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ, FORMACIÓ, PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL</i>	57 -
4. RETRIBUCIÓ	57 -
<i>PERCEPCIÓ DE LES PERSONES</i>	58 -
<i>POLÍTICA RETRIBUTIVA. RETRIBUCIONS DE DONES I HOMES I CÀLCUL DE LA POSSIBLE BRETXA SALARIAL</i>	58 -
<i>CONCLUSIONS DE L'ÀMBIT RETRIBUCIÓ</i>	69 -
5. TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT	69 -
<i>PERCEPCIÓ DE LES PERSONES</i>	69 -
<i>COM LA GESTIÓ DEL TEMPS VETLLA PER LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES</i> - 72 -	
<i>ÚS DE LES DIFERENTS MESURES</i>	73 -
<i>CONCLUSIONS DE L'ÀMBIT TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT</i>	74 -
6. COMUNICACIÓ NO SEXISTA	74 -
<i>PERCEPCIÓ DE LES PERSONES</i>	74 -
<i>COM S'INCLOU I ES TREBALLA LA COMUNICACIÓ NO SEXISTA A L'ORGANITZACIÓ</i>	75 -
<i>CONCLUSIONS DE L'ÀMBIT COMUNICACIÓ NO SEXISTA</i>	77 -
7. PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE- 77 -	
<i>ADOPCIÓ DE MESURES PER A LA PREVENCIÓ I L'ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE</i>	77 -
<i>CONEXEMENT DE LES PERSONES SOBRE QUÈ FER O A QUI DIRIGIR-SE EN CAS DE PATIR ASSETJAMENT SEXUAL I/O ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE</i>	78 -
<i>EXISTÈNCIA DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL I/O ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE</i>	79 -

<i>CONCLUSIONS DE L'ÀMBIT PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE</i>	- 80 -
7. SALUT LABORAL	- 81 -
<i>GESTIÓ DE LA SALUT LABORAL. PROTECCIÓ DE LA MATERNITAT I DEL PERIODE DE LACTÀNCIA..</i>	- 81 -
<i>BAIXES PER ACCIDENTS DE TREBALL I MALALTIA PROFESSIONAL</i>	- 81 -
<i>CONCLUSIONS DE L'ÀMBIT SALUT LABORAL</i>	- 82 -
PLA D'ACCIÓ	- 83 -
GLOSSARI	- 100 -
BIBLIOGRAFIA	- 105 -
ANNEXOS	- 107 -
ANNEX 1. CONTINGUT DE L'ENQUESTA EN LÍNIA	- 107 -
ANNEX 2. PREGUNTES DE LES ENTREVISTES	- 110 -
ANNEX 4. ÍNDEX DE TAULES.....	- 111 -
ANNEX 5. ÍNDEX D'IL·LUSTRACIONS	- 113 -

PRESENTACIÓ

Presentació del pla per l'Ajuntament de Sils

INTRODUCCIÓ

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

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

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

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

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

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

² Ibídem

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

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

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

OBJECTIUS

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

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

Els objectius específics del pla són:

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

MARC NORMATIU³⁴

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

NORMATIVA INTERNACIONAL

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

NORMATIVA A LA UNIÓ EUROPEA

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

3Tota la normativa vigent està disponible a l'apartat sobre normativa dins l'espai web del Departament d'Igualtat i Feminismes de la Generalitat de Catalunya Igualtat d'oportunitats de dones i homes de la Generalitat de Catalunya <https://igualtat.gencat.cat/ca/ambits-dactuacio/ures-temps-i-treballs/normativa-sobre-igualtat/> [última data de consulta, 11 febrer 2022] i també a l'apartat d'actualitat normativa de l'Àrea de polítiques d'igualtat de la Diputació de Barcelona: <https://www.diba.cat/es/web/politiques-igualtat/actualitat-normativa> [última data de consulta, 11 febrer 2022]

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

en l'accés a l'ocupació, en la formació i la promoció professionals i en les condicions de treball. Amb l'entrada en vigor del **Tractat d'Amsterdam l'any 1999**, el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes es converteix en un principi bàsic i fonamental en la concepció de la ciutadania europea. D'una banda, els articles 2 i 3 TCE regulen la igualtat d'oportunitats com a missió i objectiu que ha de ser present a totes les polítiques comunitàries, facultant les institucions comunitàries, en el marc de llurs competències, a adoptar mesures adequades per a lluitar contra la discriminació per raó de sexe (article 13 TCE). D'una altra, l'article 141 TCE consagra les accions positives com a mesures que, malgrat atorgar un tracte diferent, no poden ser considerades discriminatòries ni poden vulnerar el dret d'igualtat: "amb la finalitat d'assolir una igualtat real a la pràctica, el principi d'igualtat de tracte no impedeix que els estats membres mantinguin o adoptin mesures que suposin avantatges específics per a facilitar al sexe menys representat el desenvolupament d'una activitat laboral o per a prevenir o compensar avantatges en la carrera professional". El **Tractat de Niça, de 2001**, també reconeix la necessitat de les accions positives i la versió consolidada del **Tractat de la Unió Europea, de 2012**, fa del principi d'igualtat de dones i homes un valor comú que els estats membres han de garantir i respectar, i que la Unió Europea ha de fomentar. La **Carta de drets fonamentals de la Unió Europea** inclou els principis de no discriminació, igualtat de dones i homes i diversitat cultural, religiosa i lingüística. La Directiva 2006/54, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de dones i homes en matèria de treball i ocupació prohibeix les discriminacions, directes i indirectes, entre homes i dones pel que fa a les condicions de contractació, acomiadament, formació i promoció professional.

NORMATIVA ESTATAL

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

1. Article 5, sobre la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'accés a l'ocupació, en la formació i en la promoció professionals, i en les condicions de treball. Indica que la igualtat s'ha de garantir tant en l'àmbit de l'ocupació privada com en el de l'ocupació pública.
2. Articles 45 i 46, la redacció dels quals es modifica al Reial decret llei 6/2019, de l'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.

3. L'article 45, sobre l'elaboració i aplicació dels plans d'igualtat, concreta les obligacions de les empreses en matèria d'igualtat i, després de la modificació, recull els següents punts que citem textualment:
- «Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i [...] hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar, i, si és el cas, acordar, amb els representants legals dels treballadors en la forma que es determini en la legislació laboral.
 - En el cas de les empreses de cinquanta o més treballadors, les mesures d'igualtat [...] hauran de dirigir-se a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, amb l'abast i els continguts establerts en aquest capítol, que haurà de ser també objecte de negociació en la forma que es determini en la legislació laboral.
 - Sens perjudici d'allò disposat a l'apartat anterior, les empreses hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat quan així s'estableixi en el conveni col·lectiu d'aplicació, en els termes previstos en el mateix.
 - Les empreses també elaboraran i aplicaran un pla d'igualtat, prèvia negociació o consulta, en el seu cas, amb la representació legal del treballadors i treballadores, quan l'autoritat laboral hagués acordat en un procediment sancionador la substitució de les sancions accessòries per a l'elaboració i aplicació d'un pla, en els termes que es fixin en l'acord indicat.
 - L'elaboració i implantació de plans d'igualtat serà voluntària per a la resta d'empreses, prèvia consulta a la representació legal dels treballadors i treballadores.»
4. L'article 46, sobre el concepte i contingut dels plans d'igualtat de les empreses, recull, després de la modificació, els següents punts, textualment:
- a) «Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de situació, adreçades a que l'empresa assoleixi la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe. Els plans d'igualtat fixaran els objectius concrets d'igualtat a assolir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.
- b) Els plans d'igualtat han de contenir un conjunt ordenat de mesures avaluable dirigides a remoure els obstacles que impedeixen o dificulten la igualtat efectiva de dones i homes. Amb caràcter previ s'ha d'elaborar un diagnòstic negociat, si s'escau, amb la representació legal de les persones treballadores, que ha de contenir, almenys, les matèries:
- 1) Procés de selecció i contractació.
 - 2) Classificació professional.
 - 3) Formació.

- 4) Promoció professional.
- 5) Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes.
- 6) Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- 7) Infrarepresentació femenina.
- 8) Retribucions.
- 9) Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

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

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

- c. Fomentar la formació en igualtat, tant en l'accés a l'ocupació pública com al llarg de la carrera professional.
- d. Promoure la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de selecció i valoració.
- e. Establir mesures efectives de protecció davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- f. Establir mesures efectives per eliminar qualsevol discriminació retributiva, directa o indirecta, per raó de sexe.
- g. Avaluar periòdicament l'efectivitat del principi d'igualtat en els seus respectius àmbits d'actuació.»

També a l'àmbit estatal, hi ha el text refós de la **Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic**, aprovat pel **Reial decret legislatiu 5/2015 de 30 d'octubre**. A la seva disposició addicional setena, expressa l'obligació de les administracions públiques "d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat que s'ha de desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes que s'hi prevegin." Igualment, al **Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre**, pel qual s'aprova el **text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors**, s'expressa la igualtat entre dones i homes en l'àmbit laboral en diversos articles:

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

Així mateix, en relació amb les entitats locals, la **Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local**, recull punts a tenir en compte en l'elaboració de plans d'igualtat: els articles 19 a 24 incorporen els aspectes relatius a l'organització municipal; els articles 73 a 75 –dins el capítol V, sobre l'estatut dels membres de les corporacions locals– fan referència a les retribucions per l'exercici dels càrrecs; els articles 90 i 91

al·ludeixen a l'aprovació de l'anomenada Relació de llocs de treball i a la formulació pública de l'oferta d'ocupació segons indica la normativa bàsica estatal.

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

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

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

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

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

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

- Capítol II. Article 3. Principi de transparència retributiva. Exposa les idees de transparència retributiva i d'obligació de mateixa retribució per treballs d'igual valor, com ara: “El principi de transparència retributiva té per objecte la identificació de discriminacions, si s'escau, tant directes com indirectes, particularment les degudes a valoracions incorrectes de llocs de treball, cosa que ocorre quan, per desenvolupar un treball d'igual valor d'acord amb els articles següents, es percep una retribució inferior sense que aquesta diferència es pugui justificar objectivament [...]”
- Capítol II. Article 4. L'obligació d'igual retribució per treball d'igual valor. Entre els punts d'aquest article, el punt 4 exposa “Una valoració correcta dels llocs de treball requereix que s'apliquin els criteris d'adequació, totalitat i objectivitat. L'adequació implica que els factors rellevants en la valoració han de ser els relacionats amb l'activitat i que efectivament hi concorrin, incloent-hi la formació necessària. La totalitat implica que, per constatar si concorre igual valor, s'han de tenir en compte totes les condicions que singularitzen el lloc del treball, sense que cap s'invisibilitzi o s'infravalori. L'objectivitat implica que hi ha d'haver mecanismes clars que identifiquin els factors que s'han tingut en compte en la fixació d'una determinada retribució i que no depenguin de factors o valoracions socials que reflecteixin estereotips de gènere.”
- Capítol III. Instruments de transparència retributiva.
 - Registre retributiu. De vigència anual, complementa i precisa l'anàlisi de les retribucions del pla d'igualtat. És una anàlisi de totes les percepcions reals del conjunt de la plantilla (salari, tots els complements, totes les percepcions extrasalarials) desglossades per sexes i per grup professional, lloc de treball d'igual valor, nivell o qualsevol altra categoria aplicable. S'hi documenten les dades amitjanades i desglossades. Garanteix la transparència en la configuració de les percepcions i un accés adequat a la informació retributiva de les empreses.

- Auditoria retributiva. En principi, té la mateixa vigència que el pla d'igualtat. Amb l'auditoria retributiva es verifica si el sistema retributiu de l'empresa compleix el principi d'igualtat entre dones i homes quant a les retribucions. Inclou una valoració de llocs de treball, per tal d'acomplir el principi d'igual retribució per treball d'igual valor.
- Transparència en la negociació col·lectiva. L'article 9 exposa: "amb l'objectiu de comprovar que la definició dels grups professionals s'ajusta a criteris i sistemes que garanteixen l'absència de discriminació directa i indirecta entre dones i homes i l'aplicació correcta del principi d'igualtat de retribució per treballs d'igual valor, les taules negociadores dels convenis col·lectius s'han d'assegurar que els factors i les condicions concurrents a cadascun dels grups i nivells professionals respecten els criteris d'adequació, totalitat i objectivitat, i el principi d'igual retribució per a llocs d'igual valor en els termes que estableix l'article 4."

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

NORMATIVA A CATALUNYA

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

- Article 19. Drets de les dones
 - A. «Totes les dones tenen dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'exploació, maltractaments i de tota mena de discriminació.
 - B. Les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats.»
- Art 41. Perspectiva de gènere
 - A. «Els poders públics han de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, en la formació, en la promoció professional, en les condicions de treball, inclosa la retribució, i en totes les altres situacions, i també han de garantir que les dones no siguin discriminades a causa d'embaràs o de maternitat.

- B. Els poders públics han de garantir la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les polítiques públiques per aconseguir la igualtat real i efectiva i la paritat entre dones i homes.
 - C. Les polítiques públiques han de garantir que s'afrontin de manera integral totes les formes de violència contra les dones i els actes de caràcter sexista i discriminatori; han de fomentar el reconeixement del paper de les dones en els àmbits cultural, històric, social i econòmic, i han de promoure la participació dels grups i les associacions de dones en l'elaboració i l'avaluació d'aquestes polítiques.
 - D. Els poders públics han de reconèixer i tenir en compte el valor econòmic del treball de cura i atenció en l'àmbit domèstic i familiar en la fixació de llurs polítiques econòmiques i socials.
 - E. Els poders públics, en l'àmbit de llurs competències, i en els supòsits que estableix la llei, han de vetllar perquè la lliure decisió de la dona sigui determinant en tots els casos que en puguin afectar la dignitat, la integritat i el benestar físic i mental, en particular pel que fa al propi cos i a la seva salut reproductiva i sexual.»
- Article 45. Àmbit socioeconòmic. El punt 3 d'aquest article explicita que els poders públics han d'adoptar les mesures necessàries per garantir la no discriminació per raó de gènere en l'àmbit laboral.
 - Article 56. Composició i règim electoral. El punt 3 d'aquest article expressa que “La llei electoral de Catalunya ha d'establir criteris de paritat entre dones i homes per a l'elaboració de les llistes electorals.”
 - Article 153: Polítiques de gènere. L'article diu: “Correspon a la Generalitat la competència exclusiva en matèria de polítiques de gènere, que, respectant el que estableix l'Estat en exercici de la competència que li atribueix l'article 149.1.1 de la Constitució, inclou en tot cas:
 - a) La planificació, el disseny, l'execució, l'avaluació i el control de normes, plans i directrius generals en matèria de polítiques per a la dona, i també l'establiment d'accions positives per a aconseguir erradicar la discriminació per raó de sexe que s'hagin d'executar amb caràcter unitari per a tot el territori de Catalunya.
 - b) La promoció de l'associacionisme de dones que compleixen activitats relacionades amb la igualtat i la no discriminació i de les iniciatives de participació.
 - c) La regulació de les mesures i els instruments per a la sensibilització sobre la violència de gènere i per a detectar-la i prevenir-la, i també la regulació de serveis i recursos propis destinats a aconseguir una protecció integral de les dones que han patit o pateixen aquest tipus de violència.”

També en l'àmbit català mencionem la **Llei 8/2006 de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya**. Aquesta llei, al seu preàmbul, afirma que

“impulsa un canvi de perspectiva que ha de permetre avançar del concepte de conciliació al concepte de reorganització de la vida personal, familiar i laboral [...], promou el reconeixement social del treball reproductiu i de cura i la vàlua de la vida personal i familiar, amb el complement d'altres mesures que incideixen en la reorganització de la vida laboral, personal i familiar de les persones, com l'adaptació de l'horari dels serveis, la flexibilització dels horaris i l'adopció de mesures que afavoreixin la corresponsabilitat d'homes i dones en la cura dels menors o les persones dependents.”

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

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

- o Article 6. Funcions dels ens locals de Catalunya. S'hi troben, per exemple “elaborar, aprovar, executar i avaluar els plans d'igualtat de dones i homes destinats al personal a llur servei a què fa referència l'article 15.”
- o Article 15. Plans d'igualtat de dones i homes del sector públic. Citem textualment:
 1. «Les institucions de la Generalitat, l'Administració de la Generalitat i els organismes públics vinculats o que en depenen, i també les entitats, públiques i privades, que gestionen serveis públics, han d'aprovar, en el termini de dos anys a partir de l'entrada en vigor d'aquesta llei, un pla d'igualtat de dones i homes destinat al personal que hi presta serveis, que s'ha de definir en el conveni col·lectiu o en l'acord de condicions de treball, amb l'objectiu de garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe amb relació a l'accés al treball remunerat, al salari, a la formació, a la promoció professional i a la resta de les condicions de treball.
 2. Els ens locals que tenen òrgans específics de representació del personal a llur servei han d'aprovar un pla d'igualtat de dones i homes, que s'ha de definir en el conveni col·lectiu o en el pacte o acord de condicions de treball.
 3. La Generalitat ha de vetllar perquè [...] tota mena d'entitats que gestionin serveis públics disposin de plans d'igualtat.

4. Els plans d'igualtat de dones i homes del sector públic han de complir els requisits següents:
 - a) Fixar, amb l'elaboració prèvia d'una diagnosi de la situació, els objectius concrets d'igualtat efectiva a assolir, les estratègies i les pràctiques a adoptar per a aconseguir-los, i també l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.
 - b) Tenir en compte, entre altres, els àmbits d'actuació relatius a la representativitat de les dones, l'accés, la selecció, la promoció i el desenvolupament professionals, les condicions laborals, la conciliació de la vida personal, laboral i familiar, la violència masclista, la prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere, la comunicació inclusiva i l'ús d'un llenguatge no sexista ni androcèntric, i també l'estratègia i l'organització interna de l'organisme.
 - c) Tenir en compte els representants dels treballadors a l'hora d'elaborar-los i aprovar-los.»

PROCÉS METODOLÒGIC

ETAPES

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

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

ENQUESTA I ENTREVISTES

L'enquesta en línia –anònima i d'emplenament voluntari– ha estat distribuïda a la totalitat del personal de l'Ajuntament de Sils, càrrecs polítics (7 dones i 6 homes) i personal tècnic i de gestió (22 dones i 27 homes). Del conjunt de les 62 persones, n'han respost el formulari 31: 19 dones (61% de la participació) i 12 homes (39% de la participació). La participació general és, doncs, del 50%. El contingut de l'enquesta, que es detalla a [l'annex 1](#) d'aquest informe, va ser presentat a la Comissió d'Igualtat i consensuat amb les persones que la componen.

Taula 1. Respostes a l'enquesta en línia, percentatges.

Conjunt de càrrecs electes, empleades públiques i empleats públics de l'ajuntament que han emplenat l'enquesta	Nombre de dones	Nombre d'homes	% dones sobre el total del dones del col·lectiu	% homes sobre el total d'homes del col·lectiu
Càrrecs polítics	3	4	43%	67%
Empleades públiques i empleats públics	16	8	73%	30%
Total	19	12	65%	36%

Elaboració pròpia a partir de les respostes al formulari

Pel que fa a les entrevistes, s'han realitzat durant el mes de novembre de 2021, per videoconferència, amb 3 persones, totes dones, representatives de diverses àrees de treball i grups professionals de l'ajuntament. S'hi han inclòs càrrecs electes i personal tècnic o de gestió, així com representants de les treballadores i treballadors. El conjunt de les persones a entrevistar va estar consensuat per la Comissió d'Igualtat. Detallem la relació de preguntes plantejades a les entrevistes a [l'annex 2](#) d'aquest document.

AVALUACIÓ DEL I PLA INTERN D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT DE SILS

Presentem els principals resultats de l'avaluació del I Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Sils, aprovat en 2017. Per tal de conèixer el grau d'implementació de les accions aprovades en aquest pla, ens basem en la informació aportada per la Comissió d'Igualtat, en l'estudi de la documentació de l'organització necessari per a l'elaboració de la diagnosi, així com en la percepció de les persones, recollida a l'enquesta i les entrevistes.

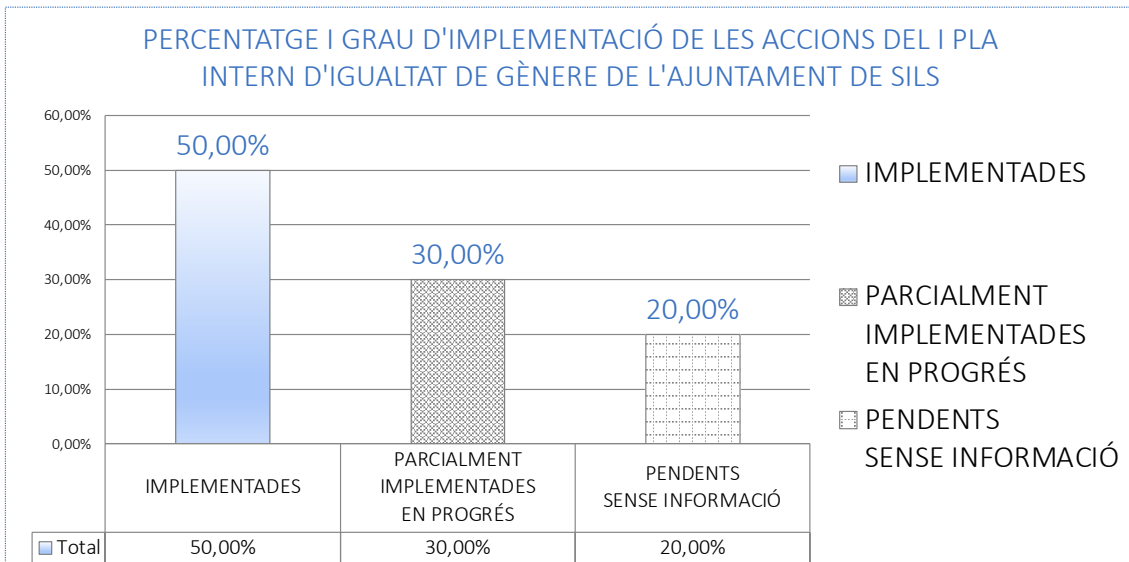
Les línies estratègiques i les accions acordades en el I Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Sils són les següents:

- Línia estratègica 1. Cultura i polítiques d'igualtat de gènere
 - Acció 1. Fer públic el compromís d'inicial el pla intern d'igualtat
 - Acció 2. Registre del pla intern d'igualtat de gènere
 - Acció 3. Difondre el contingut del pla entre el conjunt de les treballadores i els treballadors
 - Acció 4. Constitució de la Comissió d'Igualtat, per fer el seguiment de la implementació del pla
 - Acció 5. Introduir la perspectiva de gènere en els plecs de clàusules de les contractacions externes de l'ajuntament, tal com recomana la normativa vigent.
 - Acció 6. Sistematitzar el treball amb dades desagregades per sexe
- Línia estratègica 2. Comunicació, imatge i llenguatge
 - Acció 7. Revisió del llenguatge androcèntric en la comunicació externa perquè no sigui discriminatòria i faci visibles les dones
 - Acció 8. Revisió del llenguatge androcèntric en la documentació interna
- Línia estratègica 3. Representativitat horitzontal i vertical de dones i homes
 - Acció 9. Accions positives per fomentar el col·lectiu infrarepresentat
- Línia estratègica 8. Equilibri de la vida personal i professional
 - Acció 10. Recollida d'iniciatives i opinions del personal en relació amb les seves necessitats de conciliació

El seguiment de la implementació del I Pla intern d'igualtat de gènere s'ha dut a terme per la comissió constituïda a tal efecte. Tanmateix, no hi ha actes de totes les reunions ni comptem amb els indicadors d'avaluació de totes les accions. Convé recordar, a més, que part del temps de vigència del pla ha estat condicionat per la crisi sociosanitària derivada de la pandèmia de COVID-19. Amb tot, amb la informació que tenim, de vegades incompleta, expressem a les il·lustracions següents el grau d'implementació del pla.

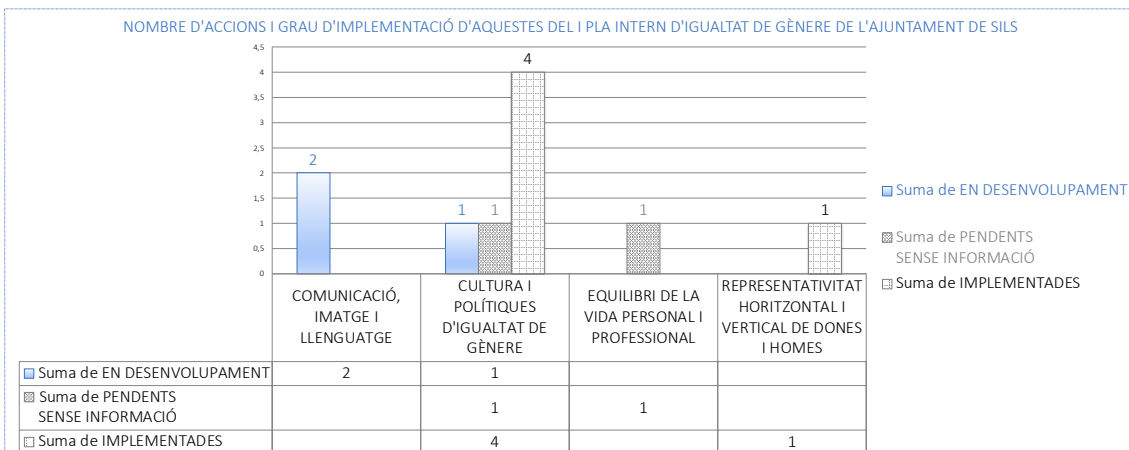
La il·lustració 1 mostra les dades generals, sense desglossar per línies estratègiques. Veiem que el 80% de les accions que componen el pla s'han dut a terme o estan

desenvolupant-se. Concretament, s'han dut a terme les accions 1, 2, 3, 4. Quant a les accions 5, 7 i 8, es troben en desenvolupament i, en tot cas, per la naturalesa d'aquestes actuacions, és la voluntat de l'ajuntament continuar treballant-hi. No tenim informació sobre el desenvolupament de dues de les accions planificades, la 6 i la 10.



Il·lustració 1. Grau d'implementació de les mesures aprovades en el I Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Sils. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'organització

Veiem les dades relatives al nombre i el grau d'implementació de les accions del pla, desglossades per línies estratègiques, a la il·lustració 2.



Il·lustració 2. Grau d'implementació de les mesures aprovades en el I Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Sils. Dades desglossades per línia estratègica. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'organització

De les quatre línies estratègiques del pla, la que més accions inclou i la que té un percentatge més gran d'implementació és la que treballa la cultura i les polítiques d'igualtat. S'han dut a terme les accions corresponents a la formalització del compromís amb el desenvolupament del pla, al registre, a la comunicació dels continguts del pla i a

la constitució de la comissió de seguiment. Pel que fa a la introducció de la perspectiva de gènere en els plecs de clàusules relatives a contractacions externes, s'hi ha començat a actuar i és voluntat de l'Ajuntament de Sils continuar treballant aquest aspecte. De l'anàlisi que fem d'aquests plecs per elaborar la diagnosi de gènere (veiem l'apartat sobre [comunicació i imatge corporativa](#)), podem concloure que encara no tots els plecs consideren la normativa vigent –Llei 17/2015 d'Igualtat efectiva de dones i homes, article 33– segons la qual “les administracions públiques, en l'àmbit de les seves respectives competències, a través dels òrgans de contractació, i en relació amb l'execució dels contractes que subscriuguin, poden establir condicions especials amb la finalitat de promoure la igualtat entre dones i homes en el mercat de treball, d'acord amb el que estableix la legislació de contractes del sector públic”. Igualment, destaquem l'expedient número X2021001707, corresponent a la contractació del servei de consergeria de la sala La Laguna i el CEIP Els Estanys, en el qual es valora en la contractació el fet de tenir un pla d'igualtat de gènere aprovat i en implementació o el compromís d'aprovar-lo en un termini de 4 mesos, així com tenir el distintiu d'igualtat de gènere en l'empresa.

Finalment, quant a l'avenç cap a la sistematització del treball amb dades desagregades per sexe, l'enquesta i les entrevistes confirmen que aquesta tasca, sobre la qual no tenim informació, està en desenvolupament.

En segon lloc, la línia estratègica relativa a l'ús del llenguatge inclou dues accions, la revisió de la comunicació externa i interna de l'ajuntament per tal de vetllar per l'ús no androcèntric ni sexista del llenguatge i per donar una visibilitat més gran a les dones. De l'estudi de la documentació, així com de les respostes a les enquestes i les entrevistes, concloem que s'hi ha treballat, s'observa un ús general per fer un ús inclusiu i no sexista del llenguatge. Tanmateix, encara hi romanen mostres d'androcentrisme. En tot cas, a l'Ajuntament de Sils, hi ha la consciència de la importància del treball continuat en aquest àmbit. Igualment, quant a certa documentació, no sempre és a les mans de l'organització la redacció amb llenguatge no androcèntric ni sexista. Per exemple, pel que fa a les citacions textuais del marc normatiu corresponent.

Hem de destacar, especialment, el desenvolupament de l'acció relativa a la línia estratègica sobre representativitat horitzontal i vertical de dones i homes. Gràcies a la implementació d'aquesta acció es van incorporar dues dones a la Policia Local i una dona a la brigada.

Finalment, en relació amb la consulta sobre les necessitats de millora d'equilibri entre la vida personal i laboral de les empleades i empleats de l'Ajuntament de Sils, no tenim informació sobre si s'ha realitzat o no aquesta recollida d'informació.

DIAGNOSI DE GÈNERE

DADES DE L'ORGANITZACIÓ

Ajuntament de Sils: <http://www.sils.cat>; ajuntament@sils.cat

Adreça postal: Passeig Sants Cosme i Damià, 2; 17410

Telèfon: 972168000

Persona de contacte: Marta Lladó Salip; marta@sils.cat

DADES ENTORN LA DIAGNOSI

Aquesta diagnosi de gènere ha estat realitzada entre juny de 2021 i febrer de 2022. Pel que fa a les dades de contractacions i retributives, el període de referència temporal és l'any 2020; això suposa l'anàlisi de les dades relatives a 49 persones, segons la documentació facilitada per l'Ajuntament de Sils. Convé esmentar que, puntualment, s'ha inclòs de manera addicional informació retributiva corresponent a 2021.

En relació amb la resta de la informació, qualitativa i quantitativa, hem treballat amb dades de 2020 i 2021, principalment. L'enquesta ha estat disponible en línia entre juliol i setembre de 2021; les entrevistes s'han dut a terme en novembre de 2022.

La persona responsable de la diagnosi és Eva López Ballester, de la consultora iServeis. En el desenvolupament de la diagnosi de gènere han col·laborat les persones que componen la Comissió d'Igualtat de l'Ajuntament de Sils, per ordre alfabètic:

- Anna M. Anoro Lloveras, regidora de l'àrea de promoció local i turisme, cultura i tradicions, serveis socials, salut i gent gran de l'ajuntament.
- Susana Calderón Martínez, representant sindical del personal laboral.
- Eduard Colomé Ribas, alcalde-president de l'ajuntament.
- Marta Lladó Salip, persona de referència, suport i assessorament del protocol d'assetjament.
- Alfonso Llobet Esperanza, representant sindical del personal funcionari.
- Joaquim Soler Subils, persona de referència, suport i assessorament del protocol d'assetjament.

LA DIAGNOSI PER ÀMBITS

La *Guia pràctica de diagnosi* editada per la Generalitat de Catalunya defineix la diagnosi d'igualtat com a "un estudi detallat sobre la situació de dones i homes a l'empresa o organització. Aquesta anàlisi recull informació qualitativa i quantitativa que permet

detectar les desigualtats existents i formular propostes d'actuació correctores." Els objectius de la diagnosi de gènere són:

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

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

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

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

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

En aquest epígraf analitzem el grau d'integració del valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a la cultura de l'Ajuntament de Sils. Igualment, estudiem la gestió del consistori en relació amb el foment de la igualtat de gènere, així com la percepció del

personal que hi treballa i la seva participació en les mesures d'igualtat que l'ajuntament desenvolupa⁵.

TREBALL EN IGUALTAT

Com ja hem comentat, l'Ajuntament de Sils va elaborar el seu I Pla intern d'igualtat de gènere l'any 2017. A més, aquest ajuntament es va adherir al Pla d'acció de dones de La Selva 2016-2020 i al Pla de polítiques de dones de La Selva 2016-2024, elaborat pel Consell Comarcal de La Selva. Pel que fa al Pla de Govern 2019-2023, l'única referència a la igualtat entre dones i homes és el propòsit d'impulsar l'esport femení. Analitzada la informació disponible al portal web de l'ajuntament⁶ sobre el pressupost de l'ens, i basant-nos en les descripcions de cada partida pressupostària de 2020 i 2021, no en trobem cap relacionada específicament amb la igualtat de gènere. Igualment, pel que fa als registres de convenis de col·laboració i cooperació de 2019, 2020 i 2021, tampoc no en trobem cap relacionat amb la igualtat entre dones i homes⁷. Així mateix, quant a ajuts i subvencions⁸ atorgades en 2021, no n'hi ha cap adreçada a programes específics relacionats amb la igualtat de dones i homes. No disposem d'informació sobre si la perspectiva de gènere s'aplica en el desenvolupament de les activitats o programes amb què l'Ajuntament de Sils col·labora.

L'Ajuntament de Sils vetlla pels drets laborals de les dones víctimes de la violència masclista tal com indiquen el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic així com el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors en els seus articles sobre mobilitat, reordenació del temps de treball i permisos i reduccions de jornada i salari. No hi ha cap referència específica en els convenis vigents de funcionariat i de personal laboral. Valorem la percepció sobre el grau de coneixement dels drets laborals de les dones víctimes de violència masclista que té el personal de l'Ajuntament de Sils a través

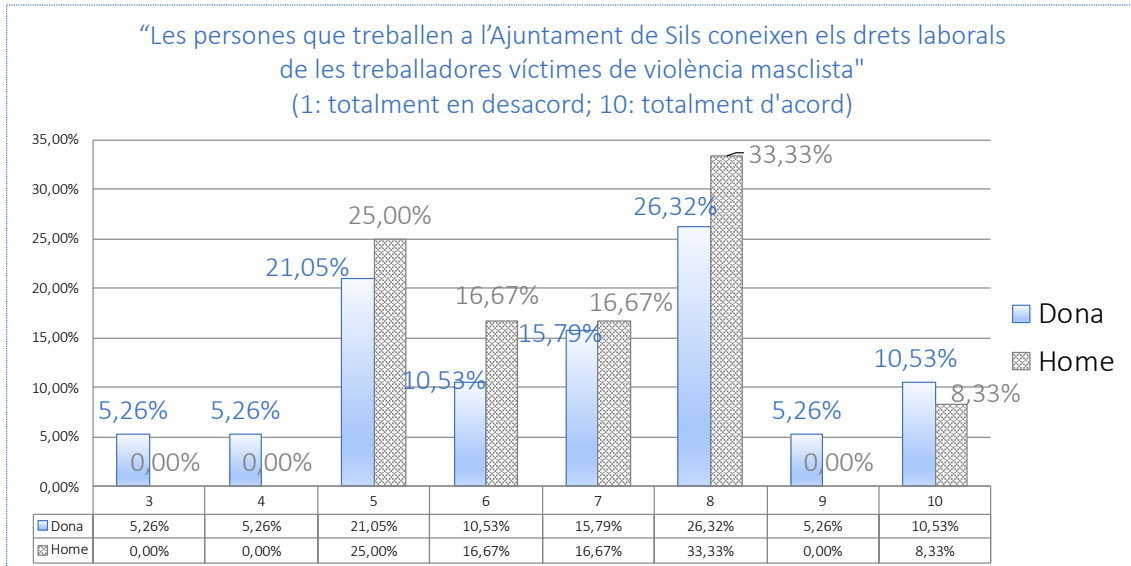
⁵ *Guia pràctica de diagnosi. Igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions*. Generalitat de Catalunya, Departament de Treball, Afers Socials i Famílies (veure bibliografia).

⁶ Web de l'Ajuntament de Sils: Ajuntament de Sils > Govern obert i transparència > Gestió econòmica > Pressupost > Pressupost > Despeses per programa: <https://www.seu-e.cat/ca/web/sils/govern-obert-i-transparencia/gestio-economica/pressupost/pressupost/despeses-per-programa> [última data de consulta, 4 de setembre de 2021]

⁷ Portal web de la Generalitat de Catalunya, gencat > Inici > Àmbits d'actuació > Relacions institucionals > Registre de convenis de col·laboració i cooperació: https://presidencia.gencat.cat/ca/ambits_d_actuacio/relacions-institucionals/registre-de-convenis-de-collaboracio-i-cooperacio/?q=Sils&p=0&is_v=1 [última data de consulta, 4 de setembre de 2021]

⁸ Web de l'Ajuntament de Sils > Govern obert i transparència > Contractes, convenis i subvencions > Convenis i subvencions > Subvencions atorgades: <https://www.seu-e.cat/ca/web/sils/govern-obert-i-transparencia/contractes-convenis-i-subvencions/convenis-i-subvencions/subvencions-atorgades> [última data de consulta, 4 de setembre de 2021]

de l'enquesta. A la pregunta 14 es demana per la percepció del coneixement dels drets laborals de les dones víctimes de violència masclista per part de les persones que treballen a l'ajuntament. En una escala en què l'1 és el total desacord i el 10 l'acord total amb l'afirmació plantejada, dones i homes expressen valoracions semblants. La mitjana del grau d'acord dels homes és 6,92 i la de les dones és 6,79. Ho veiem a la il·lustració 3.

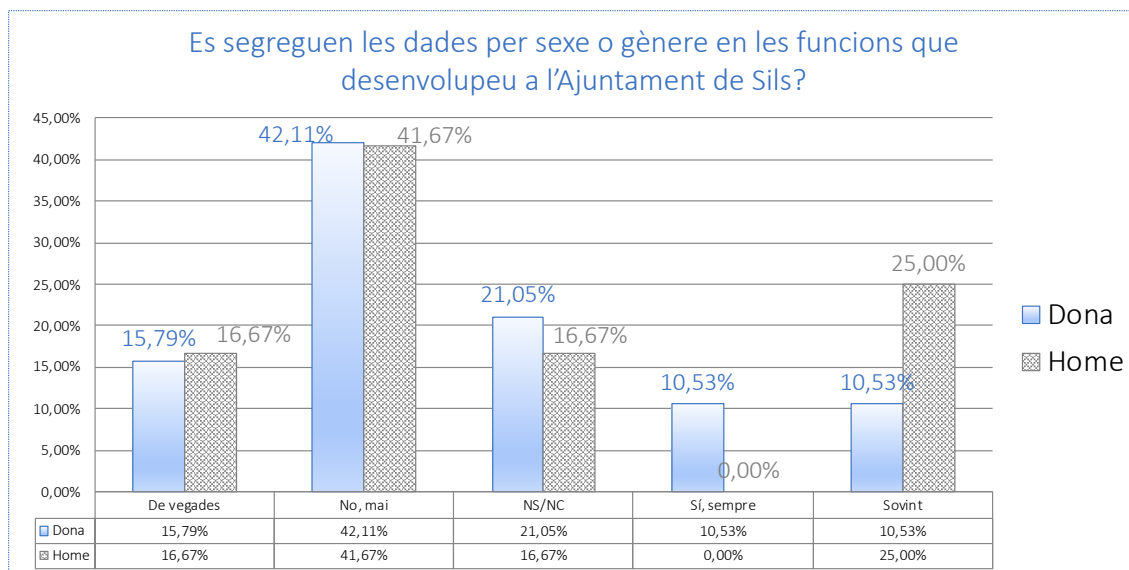


Il·lustració 3. Enquesta, pregunta 14. Valoreu el vostre grau d'acord amb la següent informació: "Les persones que treballen a l'Ajuntament de Sils coneixen els drets laborals de les treballadores víctimes de violència masclista". Percentatges sobre col·lectiu de dones sobre dones i d'homes sobre homes. Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta.

GESTIÓ ORGANITZATIVA I RELACIONS LABORALS

Amb relació als convenis vigents de personal laboral i de funcionariat, tots dos estan redactats majoritàriament emprant el masculí genèric, mostra de llenguatge androcèntric. Tots dos recullen de manera explícita la no discriminació per sexe ni per orientació sexual en l'accés al treball i la promoció interna a l'ajuntament. Aquestes són les úniques remarques que els convenis vigents fan quant als àmbits que s'analitzen en aquesta diagnosi.

Respecte de les dades relatives al personal de l'Ajuntament de Sils, almenys pel que fa a la informació necessària per elaborar aquesta diagnosi, les trobem desagregades per sexe. Complementàriament, hem valorat aquest punt a través de l'enquesta i de les entrevistes. Els resultats de l'enquesta es veuen a la il·lustració 4. La major part de les dones (42,11%) i dels homes (41,67%) comenten que a les seves àrees de treball no es treballa mai amb dades desagregades per sexe o gènere. El 21,06% de les dones considera que les dades s'hi desagreguen per sexe o gènere sovint o sempre i el 25% dels homes diu que s'hi treballa amb dades desagregades per sexe o gènere sempre.



Il·lustració 4. Enquesta, pregunta 5. Es segreguen les dades per sexe o gènere en les funcions que desenvolupeu a l'Ajuntament de Sils? Percentatges sobre col·lectiu de dones sobre dones i d'homes sobre homes. Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta.

A les entrevistes, plantegem la mateixa qüestió. La resposta és que no s'hi treballa amb dades desgregades per sexe, almenys no de manera generalitzada. Convé comentar, en tot cas, que la total sistematització del treball amb dades desagregades per sexe no està a l'abast de l'Ajuntament de Sils, ja que, per exemple, alguns dels formularis que s'hi empren no els elabora el personal de l'organització.

El treball amb dades desagregades per sexe ajuda a identificar possibles desigualtats entre dones i homes, ja que permeten un tractament estadístic en què s'inclouguí aquesta variable.

Analitzem la documentació relativa als processos de selecció, contractació, promoció, etc. disponible al web de l'Ajuntament⁹ per veure si s'hi contempla la igualtat de dones i homes. Analitzades les quatre convocatòries de selecció de personal que hi ha en el moment de realització d'aquesta diagnosi veiem que cap d'elles fa al·lusió específica a la igualtat de dones i homes. De tota manera, com ja hem comentat, tant el conveni de personal laboral com el del funcionariat expressen de manera clara la no discriminació per raó de sexe o d'orientació sexual de les persones que participen en els processos de selecció o de promoció al si de la corporació. Cal esmentar, amb tot, que en la

⁹ Informació disponible al portal web de l'Ajuntament de Sils. Ajuntament de Sils > Govern obert i transparència > Informació institucional i organitzativa > Empleats públics > Convocatòries de personal: <http://www.sils.cat/lajuntament/recursos-humans/convocatories-de-personal/> [última data de consulta, 4 de setembre de 2021]

documentació relativa als quatre processos analitzats romanen mostres de llenguatge androcèntric –ús del masculí genèric– juntament amb desdoblaments de gènere.

ESTRUCTURES I PARTICIPACIÓ.

Analitzem, en primer lloc, la composició dels òrgans de govern municipals de l'Ajuntament de Sils¹⁰: el ple està compost per 13 persones, 7 dones i 6 homes; l'equip de govern el formen 3 dones (43%) i 4 homes; la junta de govern local la componen 3 dones i 2 homes. Així doncs, podem dir que hi ha paritat de gènere en els òrgans de govern de l'ajuntament¹¹. Així mateix, l'alcalde és un home i les tinences d'alcaldia 1a, 2a i 3a les ocupen dones, mentre que la 4a l'exerceix un home.

A l'Ajuntament de Sils no hi ha la figura de la tècnica d'igualtat, i és dins de la Regidoria de Serveis Socials que trobem les competències d'atenció a la dona (violència de gènere), d'atenció a l'assetjament laboral i de pla intern d'igualtat de gènere. Igualment, dins dels serveis socials de l'ajuntament, tant la treballadora social com la treballadora familiar tenen entre les seves tasques qüestions relacionades amb l'atenció a les dones per situacions de violència masclista i per sobrecàrrega en el treball de cures¹².

Una de les estructures destinades a treballar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'Ajuntament de Sils és la Comissió d'Igualtat. Aquesta comissió es va formar per elaborar el I Pla intern d'igualtat de l'Ajuntament de Sils i s'ha remodelat per tal de dur a terme el segon pla. La componen tres dones i tres homes. És, doncs, paritària. Les persones que en formen part compten amb l'experiència en igualtat de gènere procedent de l'elaboració i implementació del primer pla intern d'igualtat.

Finalment, convé destacar la constitució del Consell Municipal per la Igualtat de Sils, en juliol de 2019. Formen part d'aquest òrgan consultiu i de participació representants dels càrrecs electes de cada grup municipal, de les organitzacions sindicals amb representació municipal, de les organitzacions empresarials i associacions de comerciants, dels centres públics de Sils i de les entitats que treballen en l'àmbit de la igualtat de gènere i dels drets de les persones LGTBI. Presideix el Consell Municipal per la Igualtat de Sils l'alcaldesa o

¹⁰ Al portal web de l'ajuntament hi ha la informació institucional i organitzativa, inclòs l'organigrama de l'ens. Ajuntament > Govern obert i transparència > Informació institucional i organitzativa: <https://www.seu-e.cat/ca/web/sils/govern-obert-i-transparencia/informacio-institucional-i-organitzativa> [última data de consulta, 4 setembre de 2021].

¹¹ Considerem que hi ha paritat de gènere en un grup quan ambdós sexes s'hi troben representats entre el 40 i el 60% (veure glossari).

¹² Web de l'Ajuntament de Sils. Ajuntament > Serveis municipals > Serveis socials: <http://www.sils.cat/serveis-municipals/serveis-socials/serveis-basics-datencio-social/> [última data de consulta, 4 setembre 2021]

alcalde del municipi. Entre les funcions d'aquest òrgan hi ha la integració de la perspectiva de gènere en totes les àrees municipals i actuacions ciutadanes, així com el treball en aspectes com ara la millora de les situacions específiques dels diferents col·lectius de dones del municipi, la coeducació, i l'equitat real entre dones i homes. Igualment, el Consell es reuneix unes quatre vegades a l'any, i treballa per l'establiment de mecanismes de coordinació i comunicació permanent i pel foment de la participació de les dones en l'associacionisme.

COMUNICACIÓ I IMATGE CORPORATIVA

Valorem aspectes com ara la implicació de l'Ajuntament de Sils en activitats relacionades amb l'avenç cap a la igualtat efectiva de dones i homes, com ara l'organització d'activitats, la difusió de continguts, etc. Així mateix, analitzem com l'organització té en compte la igualtat de gènere en les seves interaccions amb empreses proveïdores, col·lectius, etc.

L'Ajuntament de Sils participa en iniciatives relacionades amb l'erradicació de les violències masclistes, com ara l'espai anomenat punt lila, anunciat dins dels serveis municipals¹³. Aquesta iniciativa forma part d'una estratègia d'abordatge de les violències masclistes i LGTBIQfòbiques que inclou la sensibilització, la prevenció, la informació i el protocol d'actuació en àmbits com ara el de l'oci nocturn. Així mateix, al web de l'ajuntament de Sils trobem en lloc destacat la informació sobre atenció a la violència masclista¹⁴. Amb motiu del Dia Internacional de les Dones, l'Ajuntament de Sils va produir l'audiovisual "Elles també han fet història", que fa visible la vida i el paper de les dones a Sils durant la postguerra. Està disponible a *youtube* i al blog de l'Arxiu municipal de Sils, un dels serveis de l'ajuntament¹⁵.

És interessant comentar que, en cada número de la revista municipal d'informació i cultura *Quadern de Sils*, hi ha un article relacionat amb els drets de les dones i la igualtat de gènere. Així, la publicació municipal és un dels canals a través del qual l'ajuntament expressa el seu compromís amb la igualtat entre dones i homes. Igualment, és una contribució a fer més visibles les reivindicacions i la història del feminisme.

¹³ Web de l'Ajuntament de Sils. Ajuntament > Serveis municipals > Joventut > Iniciatives de joventut > Punt lila. Infografia disponible a: <http://www.sils.cat/media/sites/23/Infografia-Estrategia-Lila-1.pdf>.

¹⁴ Web de l'Ajuntament de Sils, informació destacada: <http://www.sils.cat/promocio-destacada/atencio-contra-la-violencia-masclista/> [última data de consulta, 4 de setembre de 2021].

¹⁵ Web de l'Ajuntament de Sils. Ajuntament > Serveis municipals > Cultura > Arxiu municipal, blog de l'arxiu municipal: <https://arxiudesils.blogspot.com> [última data de consulta, 4 setembre 2021]. Documental disponible a *youtube*: <https://www.youtube.com/watch?v=KTDcRqJGQv0> [última data de consulta, 4 setembre 2021]

Amb relació a la contractació externa de serveis, subministraments i obres, estudiats quatre plecs, indiquem a continuació de quina manera s'hi té en compte la legislació vigent sobre igualtat de dones i homes. Els plecs analitzats són:

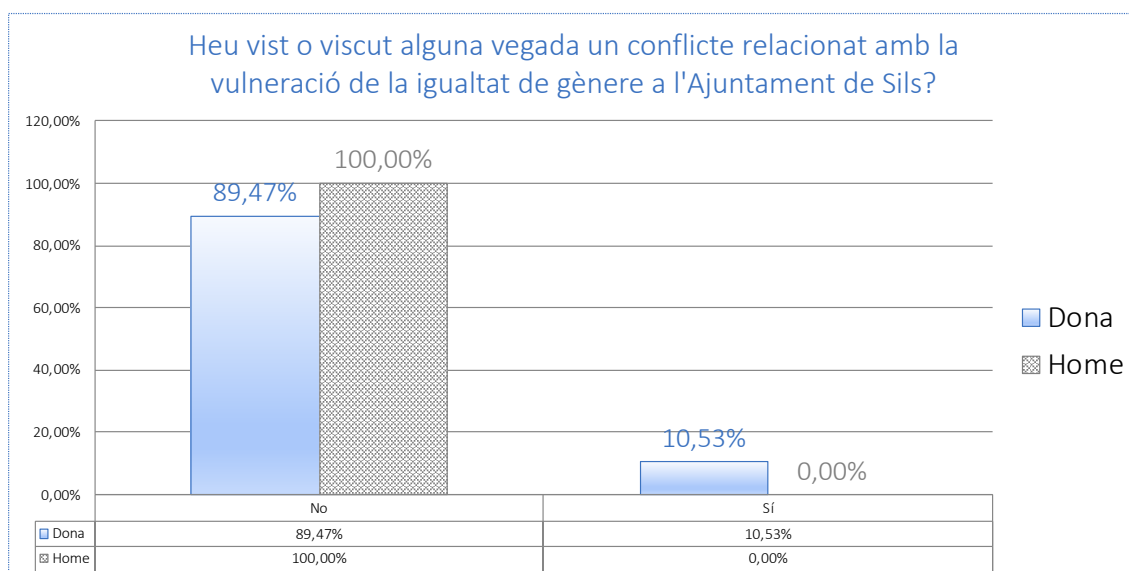
- a) Plec de clàusules administratives per la contractació del subministrament de guants, paper de mans, paper de llitera, mascaretes i gel hidroalcohòlic per la prevenció de la COVID-19 (expedient 2021/556, 29 de març de 2021). Fa referència explícita a l'obligació de l'empresa contractista de complir amb les disposicions vigents en matèria d'igualtat efectiva de dones i homes.
- b) Plec de clàusules del contracte administratiu especial de l'explotació del servei de bar del centre cívic de Sils (expedient núm. X2021001959, 20 agost 2021). Tot i que no hi ha cap referència explícita a la normativa vigent en relació amb la igualtat efectiva de dones i homes, s'hi fa esment a l'aplicació de la normativa de dret administratiu i comú en la contractació. Entre els criteris d'adjudicació en cas d'empat, el tercer criteri de desempat seria "el major percentatge de dones ocupades en la plantilla de cadascun dels licitadors".
- c) Plec de clàusules per la contractació de la redacció del projecte d'adequació i obra nova al camp de futbol i enllumenat i substitució de la gespa del terreny de joc amb direcció d'obres (Expedient número X2021001783, 15 juliol 2021). No hi ha cap referència específica a l'obligació de l'empresa contractista de complir amb la normativa vigent sobre igualtat efectiva de dones i homes.
- d) Expedient número X2021001707, corresponent a la contractació del servei de consergeria de la sala La Laguna i el CEIP Els Estanys, en el qual es valora en la contractació el fet de tenir un pla d'igualtat de gènere aprovat i en implementació o el compromís d'aprovar-lo en un termini de 4 mesos, així com tenir el distintiu d'igualtat de gènere en l'empresa.

Val la pena fer esment, a més, que en els tres plecs de clàusules hi ha mostres de llenguatge androcèntric junt a l'ús de la barra per desdoblbar gènere. Com a exemples: "els licitadors", "l'empresari", "l'adjudicatari", etc.

COMPORTAMENTS CONTRARIS AL VALOR DE LA IGUALTAT

Valorem aquest epígraf a través de l'enquesta i les entrevistes. A la pregunta 3 de l'enquesta, valorem la percepció de les persones que treballen a l'ajuntament sobre l'existència de situacions en què es vulnera la igualtat entre dones i homes. Veiem les respostes a la il·lustració 5. La gran majoria de les dones i el 100% dels homes no han viscut ni presenciat mai cap conflicte relacionat amb la vulneració de la igualtat de gènere

a l'ajuntament. Tot i la petita diferència en les percepcions de dones i homes, la valoració d'ambdós sexes és molt positiva.

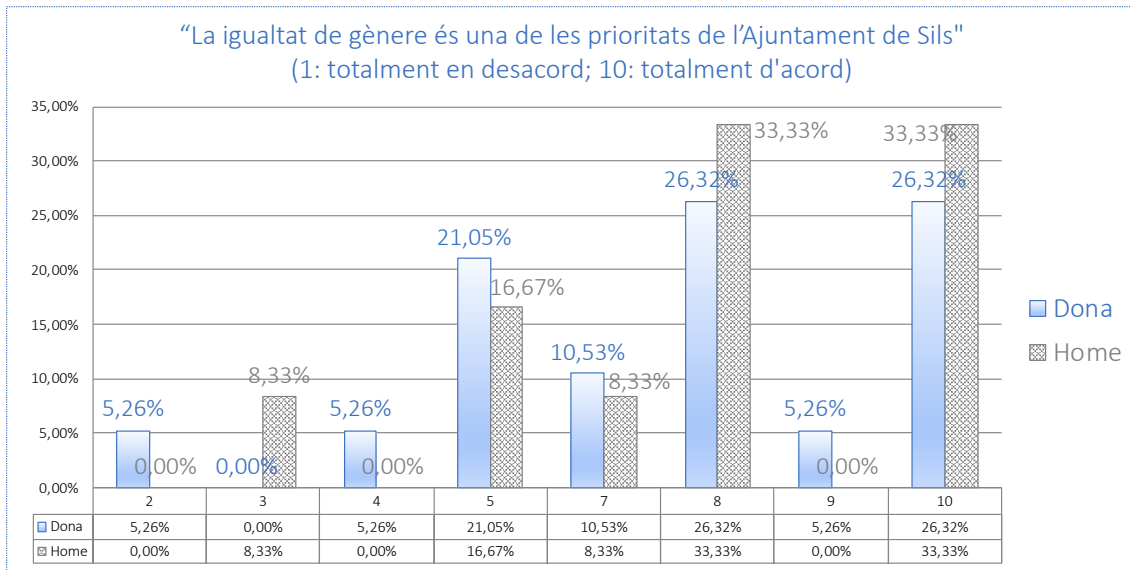


Il·lustració 5. Enquesta, pregunta 3. Heu vist o viscut alguna vegada un conflicte relacionat amb la vulneració de la igualtat de gènere a l'Ajuntament de Sils? Percentatges sobre col·lectiu de dones sobre dones i d'homes sobre homes. Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta

Complementàriament, a les entrevistes preguntem per l'existència de desigualtats per raó de gènere, ni que sigui els anomenats masclismes quotidians o "micromasclismes". Totes les entrevistades responen que a l'Ajuntament de Sils no perceben desigualtats per raó de gènere, tot i que una d'elles admet que potser les persones més joves tinguin major sensibilitat cap a comportaments sexistes.

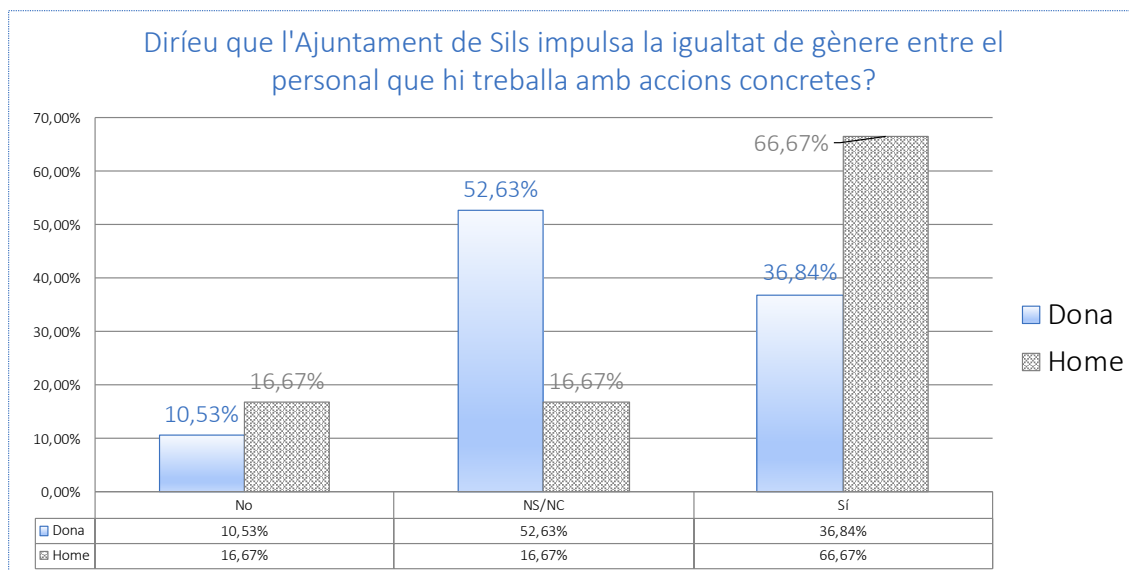
PERCEPCIÓ, CREENCES I MENTALITAT DE LES PERSONES

Intentem conèixer la percepció del personal de l'Ajuntament de Sils sobre la cultura i gestió de la corporació en relació amb la igualtat de gènere, a través de l'enquesta i les entrevistes. La il·lustració 6 mostra les respostes a la pregunta 1 de l'enquesta, en què es demana si la igualtat de gènere és una de les prioritats de l'Ajuntament de Sils. En una escala de l'1 al 10 en què l'1 és el total desacord i el 10 l'acord total amb aquesta idea, les respostes de les dones i dels homes són semblants. La mitjana del grau d'acord expressat per les dones amb l'afirmació plantejada és 7,31, i la mitjana del grau d'acord que mostren els homes és 7,67.



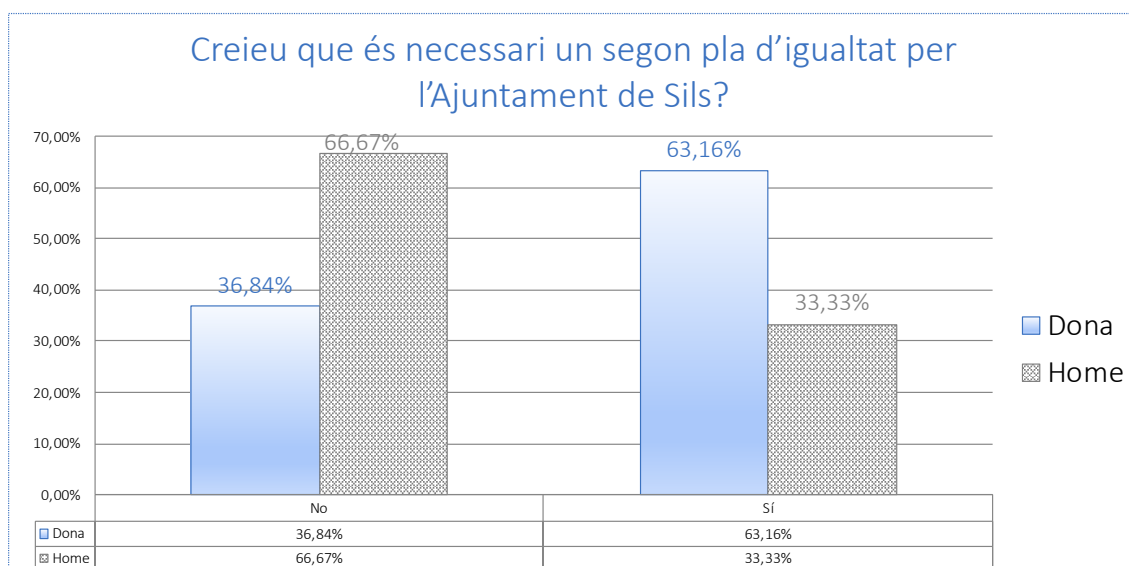
Il·lustració 6. Enquesta, pregunta 1. Valoreu el vostre grau d'acord amb l'afirmació "La igualtat de gènere és una de les prioritats de l'Ajuntament de Sils". Percentatges sobre col·lectiu de dones sobre dones i d'homes sobre homes. Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta.

Igualment, a la pregunta 2 de l'enquesta demanem si es considera que l'Ajuntament de Sils impulsa la igualtat de gènere amb accions concretes. Veiem les respostes a la il·lustració 7. Les percepcions són diferents per dones i per homes. La major part dels homes, el 66,67%, responen que sí a la pregunta, enfront del 36,84% de les dones. Per contra, la major part de les dones, el 52,63%, responen "no sap, no respon" a aquesta qüestió. Així doncs, la percepció d'actuacions concretes que tenen les dones és menor que la dels homes. En aquesta pregunta de l'enquesta es demanen exemples concrets d'actuacions d'impuls de la igualtat de gènere. Curiosament, són les dones les que n'aporten més, tot i valorar pitjor que els homes l'impuls de la igualtat de gènere amb accions concretes. Entre les respostes de les dones hi ha l'oferta de llocs de treball, la igualtat salarial, la paritat de gènere en la plantilla i entre les regidories i l'esment a la Policia Local i al desenvolupament del pla intern d'igualtat de gènere. Els homes posen com a exemples d'actuacions concretes el llenguatge inclusiu, la paritat de gènere en el personal i en els càrrecs polítics i l'elaboració del protocol de prevenció i actuació en casos d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe.



Il·lustració 7. Enquesta, pregunta 2. Diríeu que l'Ajuntament de Sils impulsa la igualtat de gènere entre el personal que hi treballa amb accions concretes? Percentatges sobre col·lectiu de dones sobre dones i d'homes sobre homes. Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta.

També en relació amb la percepció de les persones que treballen a l'Ajuntament de Sils, a la pregunta número 4 de l'enquesta demanem si es considera que és necessari un segon pla d'igualtat per l'Ajuntament de Sils. De nou, les respostes de dones i homes són ben diferents: el 63,16% de les dones creuen que sí que és necessari un segon pla, mentre que el 66,67% dels homes creu que un segon pla d'igualtat de gènere no és necessari. Així, les dones mostren més interès o sensibilitat cap a la necessitat de desenvolupar plans d'igualtat de gènere. Ho veiem a la il·lustració 8.



Il·lustració 8. Enquesta, pregunta 4. Creieu que és necessari un segon pla d'igualtat per a l'Ajuntament de Sils? Percentatges sobre col·lectiu de dones sobre dones i d'homes sobre homes. Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta.

Igualment, en forma de pregunta oberta, a l'enquesta es demana també per les millores en relació amb la igualtat de gènere que s'observen a l'àmbit laboral a l'ajuntament després del desenvolupament del primer pla d'igualtat. Quatre de dotze homes responen a aquesta pregunta: dos diuen que no hi ha hagut cap millora, un respon que desconeix la situació anterior i un parla d'una "millor consideració i atenció personal". De les dones, responen a la pregunta vuit de dinou: dues no detecten cap millora, una desconeix la situació anterior al primer pla, una altra no detalla res en concret, una altra parla de tenir vestuari i lavabo propis, una altra expressa millores quant a l'ús del llenguatge i una altra parla de drets de treballadores i treballadors i fa al·lusió a les hores extraordinàries. És a dir, de les trenta-una persones -dinou dones i dotze homes- que responen l'enquesta, no hi ha gairebé ningú que recordi o expressi exemples de millora específicament relacionats amb la implementació del I Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Sils.

Així mateix, també a les entrevistes comentem aquesta qüestió. Les entrevistades comenten que sí que s'hi ha donat canvis en relació amb la igualtat entre dones i homes des que es va aprovar el I Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Sils. Entre les respostes hi ha les millores en l'ús del llenguatge en la documentació de l'ajuntament o la valoració de llocs de treball en què no es van detectar diferències salarials entre dones i homes. Es comenta també que s'hi manté encara la segregació horitzontal i que seria interessant treballar per superar-la. Amb tot, la incorporació de dones a la brigada a través de les contractacions del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya ha millorat aquesta situació. En tot cas, encara hi ha candidatures a què bàsicament només es presenten homes.

Finalment, i també pel que fa a les entrevistes, hi demanem si a l'Ajuntament de Sils es té en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Les entrevistades responen afirmativament i, entre les respostes, s'hi esmenta la implicació de l'actual equip de govern i de la regidora responsable de la igualtat entre dones i homes.

CONCLUSIONS DE L'ÀMBIT CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA

Taula 2. Conclusions sobre cultura i gestió organitzativa

PUNTS FORTS

- Desplegament d'estructures multidisciplinars específiques per treballar per la integració de la perspectiva de gènere en l'àmbit municipal i per la igualtat real entre dones i homes. Com a exemple hi trobem el Consell per la Igualtat.

ÀREES DE MILLORA

- Difusió més gran de la informació relativa a les activitats relacionades amb l'impuls de la igualtat de gènere que organitza o en què participa l'ajuntament, sobretot en l'àmbit intern.
- Fer més visibles les activitats desenvolupades per l'ajuntament o a què l'Ajuntament de Sils s'ha adherit en relació amb la igualtat de dones i homes.
- Possibilitat d'assignar un pressupost específic destinat a l'impuls de la igualtat entre dones i homes.
- Avenç, en la mesura de les possibilitats de l'organització, cap a la sistematització del treball amb dades desagregades per sexe o gènere.

2. CONDICIONS LABORALS. INFRAREPRESENTACIÓ DE LES DONES

En aquest apartat estudiem les condicions laborals de les persones que treballen a l'Ajuntament de Sils, com ara l'antiguitat, el tipus de contracte i de jornada. Igualment, analitzem la distribució per sexes als diferents llocs de treball de l'organització, per detectar possibles discriminacions per raó de gènere. Com ja hem comentat, per tal d'elaborar aquest epígraf de la diagnosi de gènere ens hem basat en la informació corresponent a 2020, proporcionada per l'Ajuntament de Sils.

A l'estudi de les condicions laborals i retributives hem inclòs el personal laboral i el funcionariat de l'ajuntament. Igualment, a l'Ajuntament de Sils, en 2020, també han treballat persones contractades a través del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya (SOC). Com que les condicions laborals i salarials del personal contractat a través del SOC no les decideix l'Ajuntament de Sils, no hem inclòs aquestes persones en les anàlisis. Convé comentar també que, durant el període analitzat, una dona va passar de tenir un contracte a través del fons de garantia juvenil del SOC a ser funcionària. Hem comptabilitzat aquesta dona com a funcionariat.

PRESÈNCIA DE DONES I HOMES A TOTA L'ORGANITZACIÓ

Com podem veure a la il·lustració 9¹⁶, si atenem al conjunt del funcionariat i del personal laboral de l'Ajuntament de Sils, hi ha paritat entre ambdós sexes¹⁷, ja que, en aquest període de temps, a l'Ajuntament de Sils han treballat 22 dones i 27 homes.



Il·lustració 9. Composició d'empleades públiques i empleats públics de l'Ajuntament de Sils. Elaboració amb els fulls de càlcul de la Generalitat de Catalunya a partir de les dades proporcionades per l'organització.

A l'Ajuntament de Sils treballen també persones contractades a través del Servei Públic d'Ocupació Catalana, SOC, i de programes de garantia juvenil. Aquests llocs no han estat inclosos en les anàlisis contractual ni retributiva. Convé remarcar, en tot cas, la participació de l'Ajuntament de Sils en convocatòries del SOC específiques sobre ocupació de les dones, mostra del compromís de l'organització.

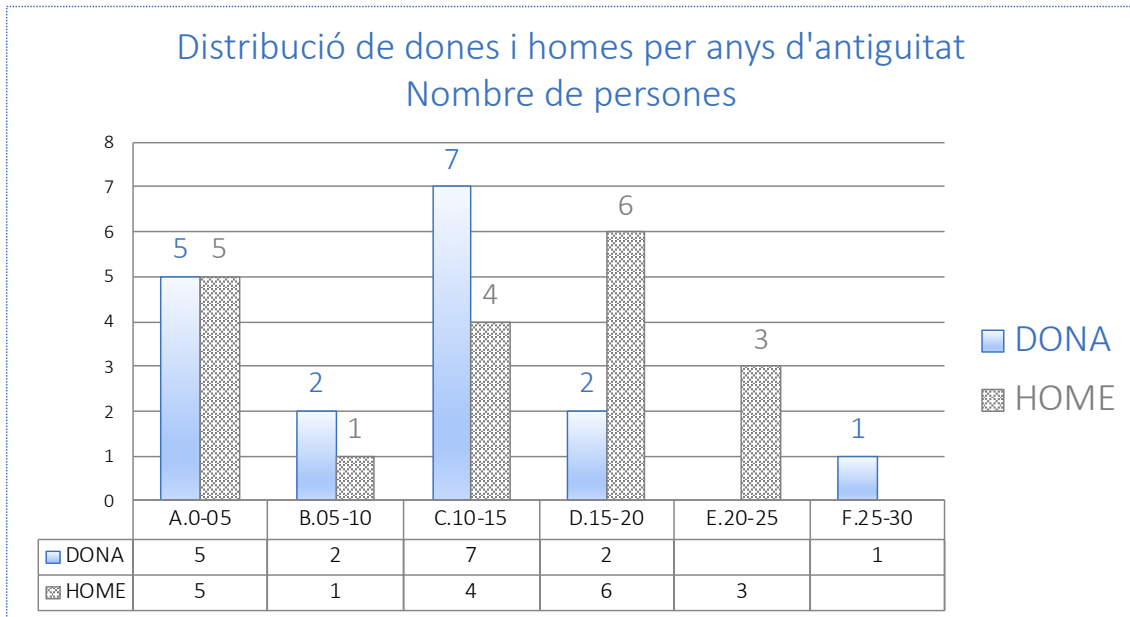
¹⁶ Per tal de dur a terme la major part de les anàlisis d'aquest informe de diagnosi hem emprat, i així ho indiquem, els fulls de càlcul que l'Àrea d'Igualtat i Feminismes de la Generalitat de Catalunya ofereix a l'apartat Eina de diagnosi del seu espai web. Els fulls de càlcul es troben a <https://igualtat.gencat.cat/ca/ambits-dactuacio/ures-temps-i-treballs/Equitat-en-els-treballs/elaboracio-dels-plans-digualtat/eina-de-diagnosi/> [última data de consulta, 11 de febrer de 2022]

¹⁷ Considerem que hi ha paritat entre dones i homes en un conjunt de persones quan ambdós sexes s'hi troben representats entre el 40% i el 60%.

CARACTERÍSTIQUES GENERALS DE LA PLANTILLA

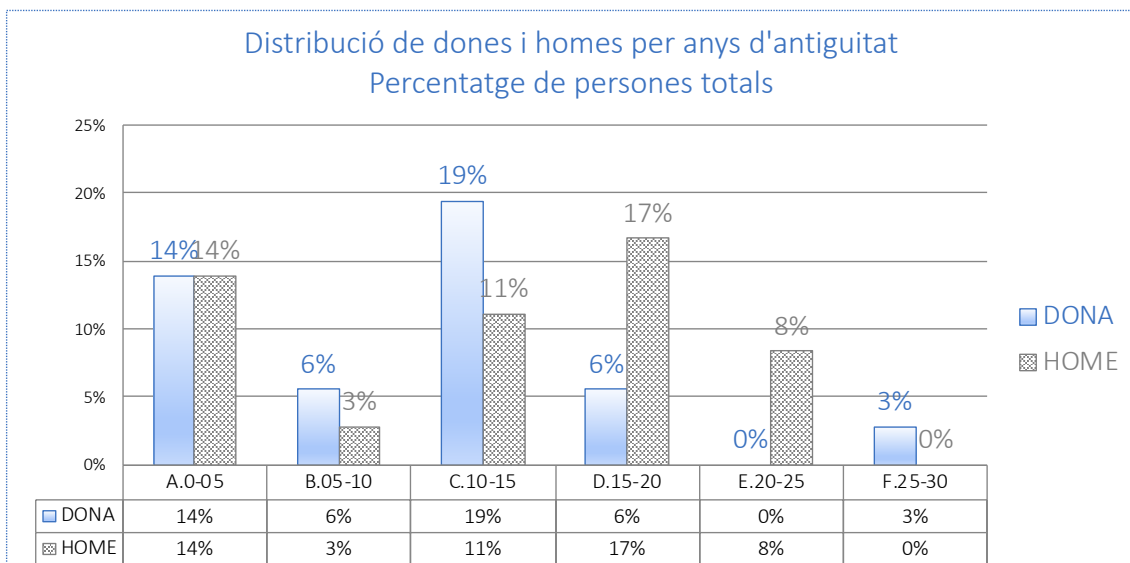
DISTRIBUCIÓ DE D'EMPLEADES I EMPLEATS PER ANTIGUITAT

Les il·lustracions 10 i 11 mostren les dades desagregades per sexe pel que fa a l'antiguitat de les empleades i dels empleats de l'Ajuntament de Sils. Hi veiem que des de fa quinze anys, la incorporació de les dones a l'organització no ha estat menor en cap moment que la dels homes.



Il·lustració 10. Distribució d'empleades i empleats de l'Ajuntament de Sils per anys d'antiguitat, nombre de persones.

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

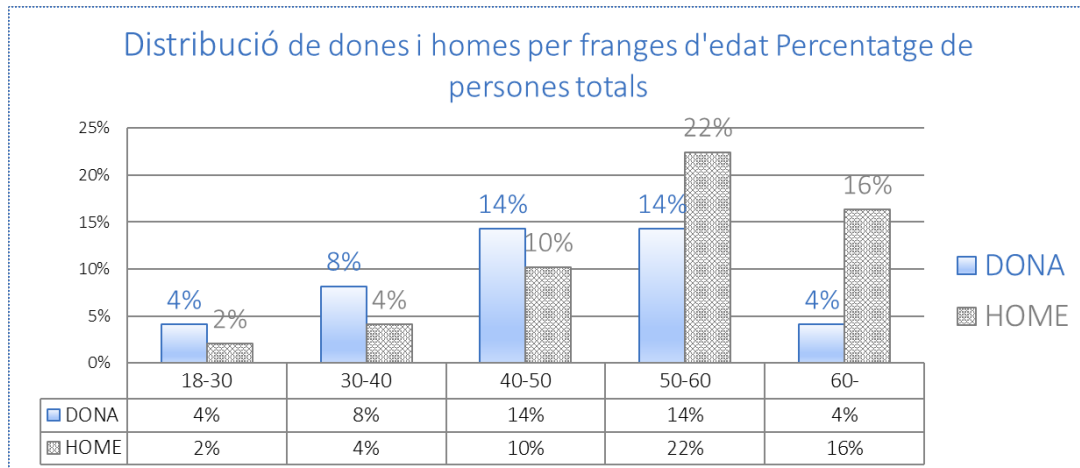


Il·lustració 11. Distribució d'empleades i empleats de l'Ajuntament de Sils per anys d'antiguitat, percentatge de persones

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

DISTRIBUCIÓ D'EMPLEADES I EMPLEATS PER EDAT

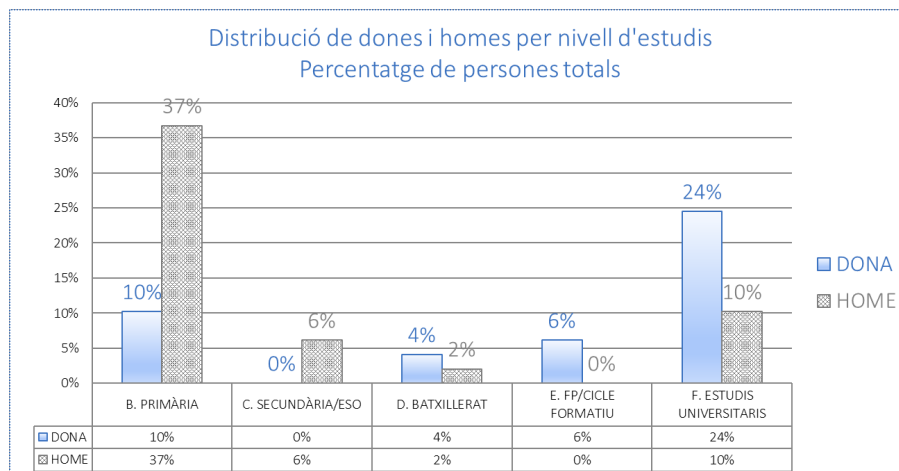
En relació amb la distribució per edat de les empleades i dels empleats de l'Ajuntament de Sils, la mitjana d'edat de les dones és de 46,2 anys, mentre que la dels homes és de 53 anys. De fet, com veiem a la il·lustració 12, el 38% de les persones de l'estructura laboral de l'ajuntament són homes de 50 anys o més, mentre que la major part de les dones tenen entre 40 i 60 anys.



Il·lustració 12. Distribució d'empleades i empleats de l'Ajuntament de Sils per franges d'edat, percentatge de persones totals. Elaboració amb els fulls de càlcul de la Generalitat de Catalunya a partir de les dades proporcionades per l'organització.

DISTRIBUCIÓ D'EMPLEADES I EMPLEATS EN FUNCIÓ DEL NIVELL D'ESTUDIS

Com podem veure a la il·lustració 13, en què es mostren els percentatges sobre el total de persones, els estudis primaris són els que predominen al conjunt d'empleades i empleats, seguits dels estudis universitaris.



Il·lustració 13. Distribució d'empleades i empleats de l'Ajuntament de Sils per nivell d'estudis finalitzats, percentatge de persones totals. Elaboració amb els fulls de càlcul de la Generalitat de Catalunya a partir de les dades proporcionades per l'organització.

Complementàriament, i també pel que fa al nivell d'estudis finalitzats, la taula 3 mostra els percentatges de dones sobre el conjunt de dones i els percentatges d'homes sobre el conjunt d'homes. Hi veiem que la major part de les empleades de l'Ajuntament de Sils (12 dones, és a dir, el 55% de les dones) tenen estudis universitaris. Quant als homes, la major part d'ells tenen estudis de primària (18 homes, el 67% dels homes).

Taula 3. Distribució d'empleades i empleats de l'Ajuntament de Sils per nivell d'estudis finalitzats, percentatges sobre col·lectiu de dones sobre dones i homes sobre homes.

Nivells Estudis	DONA		Nivells Estudis	HOME	
	Dones	% del total		Homes	% del total
B. PRIMÀRIA	5	23%	B. PRIMÀRIA	18	67%
D. BATXILLERAT	2	9%	C. SECUNDÀRIA/ESO	3	11%
E. FP/CICLE FORMATIU	3	14%	D. BATXILLERAT	1	4%
F. ESTUDIS UNIVERSITARIS	12	55%	F. ESTUDIS UNIVERSITARIS	5	19%
Total general	22	100%	Total general	27	100%

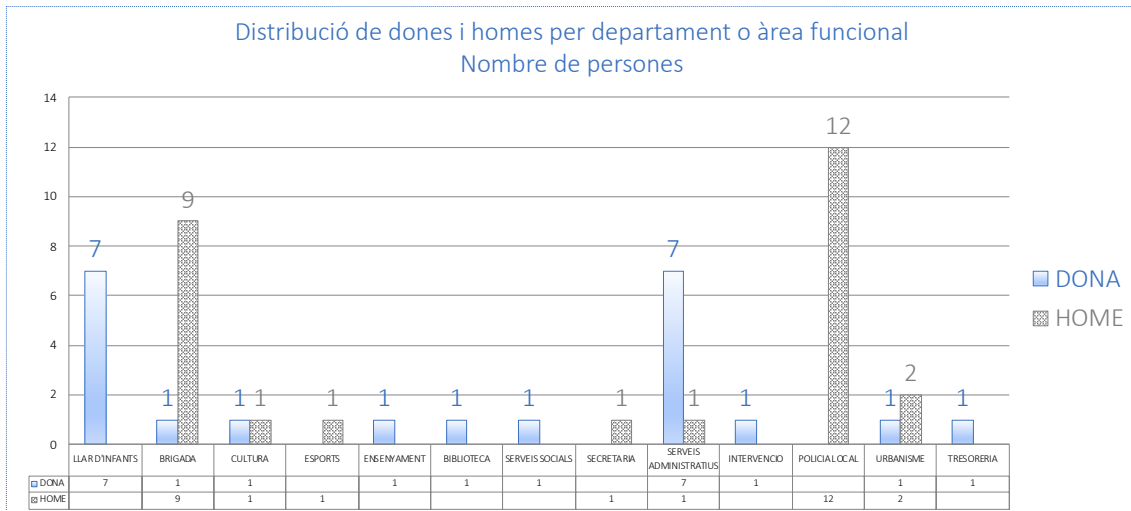
Elaboració amb els fulls de càlcul de la Generalitat de Catalunya a partir de les dades proporcionades per l'organització.

DISTRIBUCIÓ DE DONES I HOMES AL CONJUNT DE L'ORGANITZACIÓ. SEGREGACIÓ HORIZONTAL I VERTICAL

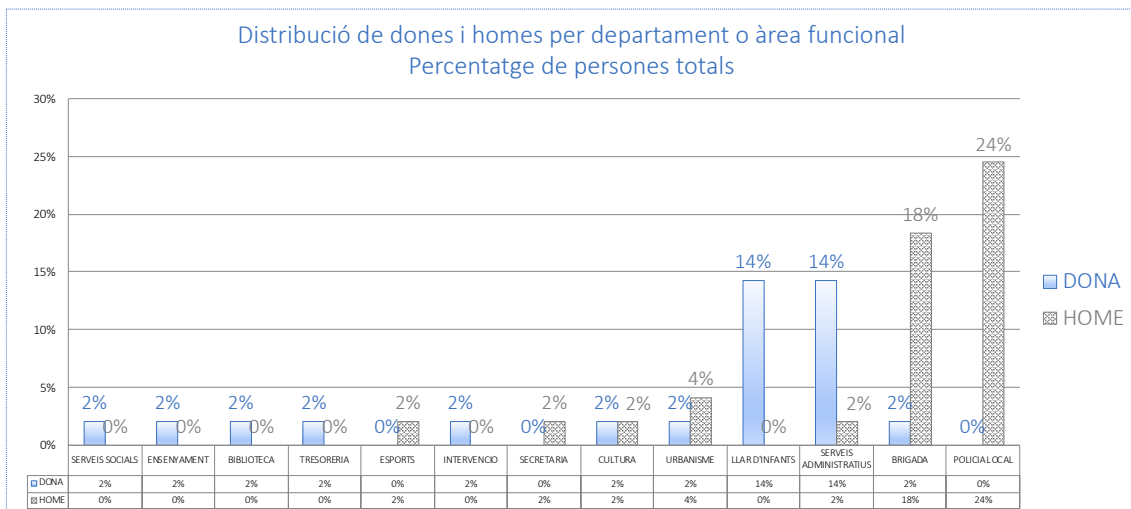
DISTRIBUCIÓ D'EMPLEADES I EMPLEATS PER ÀREA DE TREBALL

A l'Ajuntament de Sils, segons les dades proporcionades per l'organització, distingim les següents àrees de treball: serveis socials, ensenyament, biblioteca, esports, cultura, urbanisme, llar d'infants, serveis administratius, brigada, policia local, tresoreria, secretaria i intervenció.

Com hem vist abans, si considerem el conjunt de les empleades i empleats de l'Ajuntament de Sils, hi ha paritat de gènere. Tanmateix, tal com veiem a les il·lustracions 14 i 15, si desglossem les diferents àrees de treball, veiem que hi ha segregació horitzontal severa –és a dir, la representació d'un dels dos sexes és de més del 80%– en aquelles en què treballen més persones: llar d'infants, serveis administratius, brigada i policia local.



Il·lustració 14. Distribució d'empleades i empleats de l'Ajuntament de Sils per àrea de treball, nombre de persones. Elaboració amb els fulls de càlcul de la Generalitat de Catalunya a partir de les dades proporcionades per l'organització.



Il·lustració 15. Distribució d'empleades i empleats de l'Ajuntament de Sils per àrea de treball, percentatges sobre el total de persones. Elaboració amb els fulls de càlcul de la Generalitat de Catalunya a partir de les dades proporcionades per l'organització.

La taula 4 complementa la informació de les il·lustracions 12 i 13. Hi mostra que la major part de les dones es concentren en els llocs de treball corresponents als serveis administratius i a la llar d'infants, mentre que la major part dels homes treballa a la policia local (àrea en què no hi ha cap dona) i a la brigada (àrea en què només hi ha una dona d'un total de deu persones).

Aquesta distribució laboral es relaciona amb els rols i estereotips de gènere que encara avui perduren. Així, veiem que les dones són majoria en posicions laborals relacionades amb les cures, l'administració o l'educació i els homes ho són en llocs de treball que inclouen tasques relacionades suposadament amb l'autoritat, la força física o la

seguretat. La segregació horitzontal és una situació molt estesa en els ens locals i és un dels factors que influeixen en la bretxa salarial.

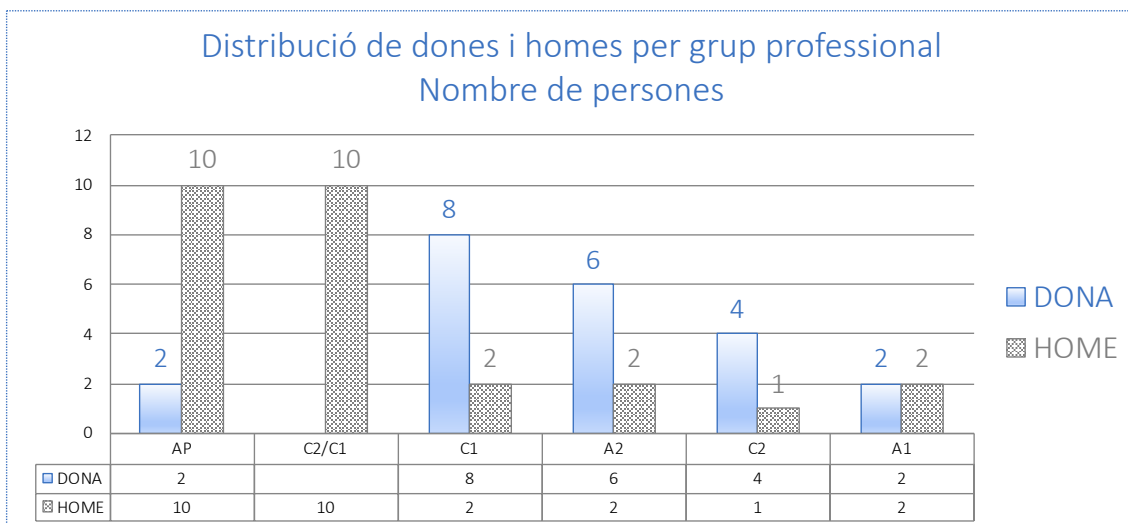
Taula 4. Distribució d'empleades i empleats de l'Ajuntament de Sils per àrea de treball, percentatges sobre col·lectiu de dones sobre dones i homes sobre homes.

Departaments	Dones	% del total	Departaments	Homes	% del total
LLAR D'INFANTS	7	32%	POLICIA LOCAL	12	44%
SERVEIS ADMINISTRATIUS	7	32%	BRIGADA	9	33%
BRIGADA	1	5%	URBANISME	2	7%
URBANISME	1	5%	ESPORTS	1	4%
SERVEIS SOCIALS	1	5%	SERVEIS ADMINISTRATIUS	1	4%
CULTURA	1	5%	CULTURA	1	4%
TRESORERIA	1	5%	SECRETARIA	1	4%
ENSENYAMENT	1	5%	Total general	27	100%
BIBLIOTECA	1	5%			
INTERVENCIO	1	5%			
Total general	22	100%			

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

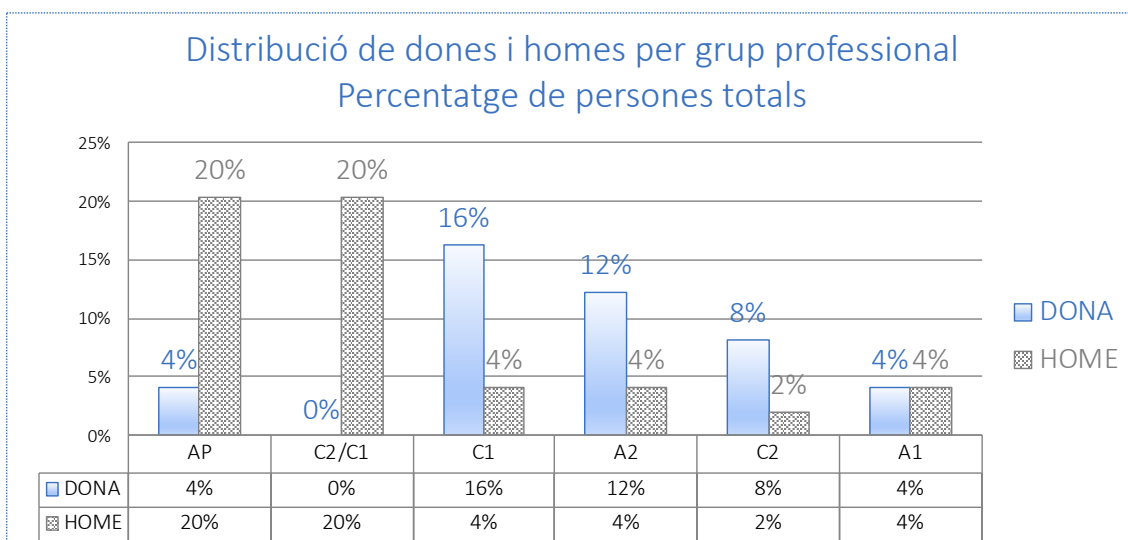
DISTRIBUCIÓ D'EMPLEADES I EMPLÈATS PER GRUP PROFESSIONAL

Les il·lustracions 16 i 17, així com la taula 5, mostren la distribució de les empleades públiques i dels empleats públics de l'Ajuntament de Sils en funció dels grups professionals. Els grups en què es concentren la major part dels llocs de treball de l'organització són AP, C2 i C1. El grup AP, en què hi ha els llocs de treball corresponents a la brigada, està clarament masculinitzat. Els grups C2 i A2 són grups feminitzats, corresponents a llocs de treball com ara els de la llar d'infants o els de personal auxiliar administratiu. Així mateix, considerem que els 10 llocs de la Policia Local, considerats com a C2/C1 i corresponents als agents i al caporal, són una reclassificació de llocs que passen de ser C2 a ser C1. Feta aquesta consideració, podem considerar que el grup C1 és paritari en conjunt, tot i que inclou llocs de treball feminitzats (els corresponents a les educadores de la llar d'infants) i masculinitzats (els corresponents a la Policia Local).



Il·lustració 16. Distribució d'empleades i empleats de l'Ajuntament de Sils per grup professional, nombre de persones.

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



Il·lustració 17. Distribució d'empleades i empleats de l'Ajuntament de Sils per grup professional, percentatges sobre el total de persones. Elaboració amb els fulls de càlcul de la Generalitat de Catalunya a partir de les dades proporcionades per l'organització.

La taula 5 complementa la informació de les il·lustracions anteriors. Hi veiem que les dones es concentren en els llocs de grup C1 (36% de les dones) i A2 (27% de les dones), mentre que els homes ho fan en els llocs dels grups C1 (considerem els grups C2/C1 com a C1, com ja hem comentat) i AP. Si relacionem la distribució d'empleades i empleats de l'ajuntament amb el nivell d'estudis finalitzats, veiem que a l'organització hi ha tres dones i un home amb estudis universitaris que ocupen llocs de grup C1, i una dona amb estudis universitaris que ocupa un lloc de grup C2.

Taula 5. Distribució d'empleades i empleats de l'Ajuntament de Sils per grup professional, percentatges sobre col·lectiu de dones sobre dones i homes sobre homes.

DONA			HOME		
	Dones	% del total	Homes	% del total	
C1	8	36%	AP	10	37%
A2	6	27%	C2/C1	10	37%
C2	4	18%	A2	2	7%
A1	2	9%	A1	2	7%
AP	2	9%	C1	2	7%
Total general	22	100%	Total general	27	100%

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

DISTRIBUCIÓ D'EMPLEADES I EMPLEATS PER LLOCS DE RESPONSABILITAT

Complementàriament a les anàlisis anteriors, analitzem la presència de dones i homes en els diferents nivells de comandament de l'organització, per tal d'estudiar la possible segregació vertical. Així, a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Sils, establim la classificació que es mostra a la taula 6. Hi veiem que, si considerem com a llocs de comandament secretaria, intervenció, tresoreria, llocs amb responsabilitat de direcció, caps de colla o comandaments de la policia local, hi ha quatre dones i cinc homes en aquests llocs de responsabilitat. Per tant, a l'Ajuntament de Sils no hi ha segregació vertical. Com veurem més endavant, aquest és un altre element que influeix en la bretxa salarial.

Taula 6. Classificació d'empleades i empleats de l'Ajuntament de Sils, per càrrecs de comandament i llocs de treball

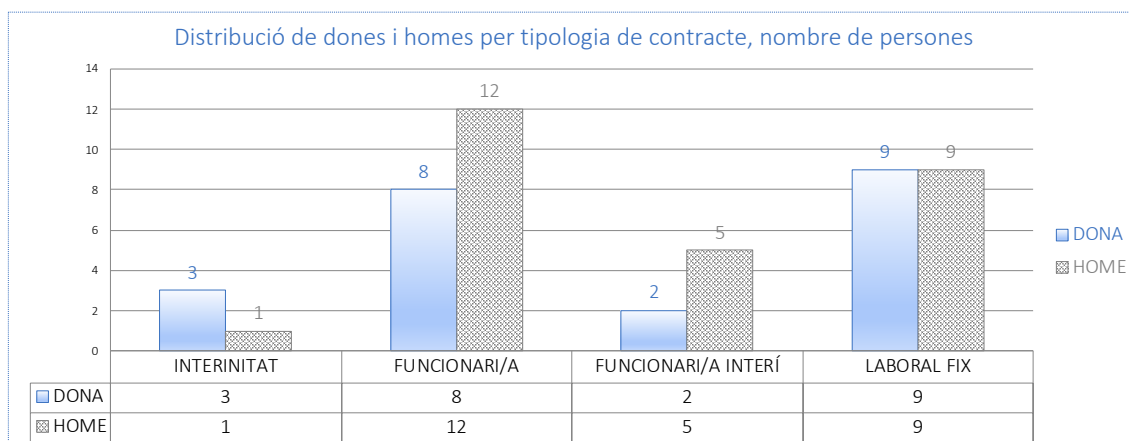
DESCRIPCIÓ CATEGORIA	GRUP PROFESSIONAL	LLOCS DE TREBALL AJUNTAMENT DE SILS
SECRETARIA, INTERVENCIÓ, TRESORERIA	A2	1 SECRETARI 1 INTERVENTORA 1 TRESORERA
DIRECCIONS	A2	1 DIRECTORA LLAR INFANTS 1 DIRECTORA BIBLIOTECA
COMANDAMENTS	C1 C2/C1	1 SERGENT DE LA POLICIA LOCAL 1 CAPORAL DE LA POLICIA LOCAL
CAPS DE COLLA	AP	1 CAP DE COLLA DE JARDINERIA, HOME 1 CAP DE COLLA DE MANTENIMENT, HOME
PERSONAL TÈCNIC SUPERIOR	A1	1 COORDINADORA VOLUNTARIAT, DONA 1 ENGINYER 1 ARQUITECTE 1 TÈCNICA SUPERIOR DE GESTIÓ ADMINISTRATIVA
PERSONAL TÈCNIC MITJÀ	A2	1 ENGINYERA TÈCNICA

DESCRIPCIÓ CATEGORIA	GRUP PROFESSIONAL	LLOCS DE TREBALL AJUNTAMENT DE SILS
		1 GESTORA ADMINISTRATIVA 1 RESPONSABLE DE PROJECTES, HOME
PERSONAL ADMINISTRATIU	C1	6 EDUCADORES LLAR D'INFANTS 2 ADMINISTRATIVES 1 ADMINISTRATIU
	C2/C1	9 AGENTS DE POLICIA, HOMES
PERSONAL AUXILIAR ADMINISTRATIU	C2	4 AUXILIARS ADMINISTRATIVES 1 AUXILIAR D'ESPORTS, HOME
PERSONAL SUBALTERN	AP	1 CONSERGE, DONA 1 VIGILANT, HOME
PERSONAL OPERARI	AP	7 OFICIALS BRIGADA, HOMES 1 OFICIAL DE BRIGADA, DONA

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

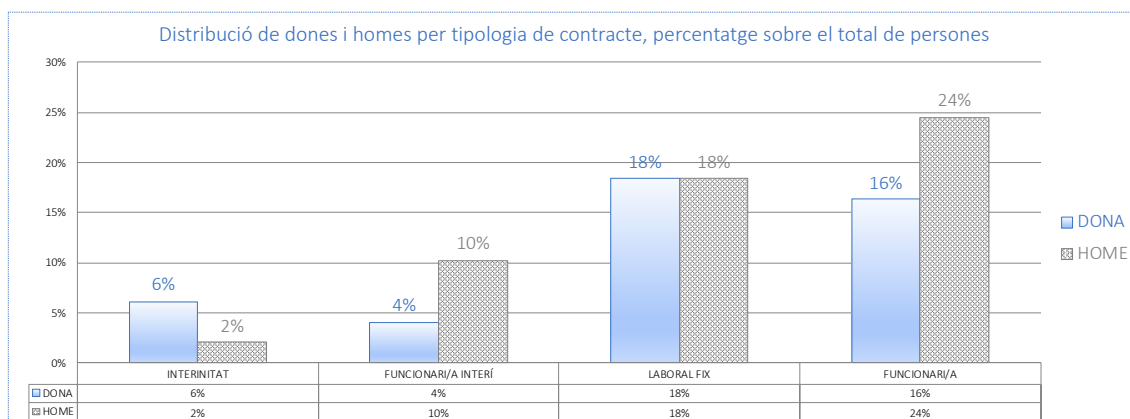
CONDICIONS CONTRACTUALS DE DONES I HOMES

Analitzem el conjunt de la plantilla de l'Ajuntament de Sils en funció de la situació laboral. Les il·lustracions 18 i 19, així com la taula 7 mostren que hi ha paritat de gènere en el funcionariat anomenat de carrera i en el personal laboral fix. El funcionariat interí està format per un 70% d'homes i un 30% de dones. Igualment, a l'Ajuntament de Sils hi ha quatre persones amb contracte laboral interí (apareixen com a "interinatge" a les il·lustracions i la taula).



Il·lustració 18. Distribució d'empleades i empleats de l'Ajuntament de Sils per tipus de contracte, nombre de persones.

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



Il·lustració 19. Distribució d'empleades i empleats de l'Ajuntament de Sils per tipus de contracte, percentatges sobre el total de persones. Elaboració amb els fulls de càlcul de la Generalitat de Catalunya a partir de les dades proporcionades per l'organització.

Complementàriament, la taula 7 mostra que la major part de les empleades públiques de l'Ajuntament de Sils són personal laboral fix (el 41%) o funcionàries (36%). Per contra, la major part dels homes són funcionaris (44%) o, en segon lloc, personal laboral fix (33%).

Taula 7. Distribució d'empleades i empleats de l'Ajuntament de Sils per tipus de contracte, percentatges sobre col·lectiu de dones sobre dones i homes sobre homes.

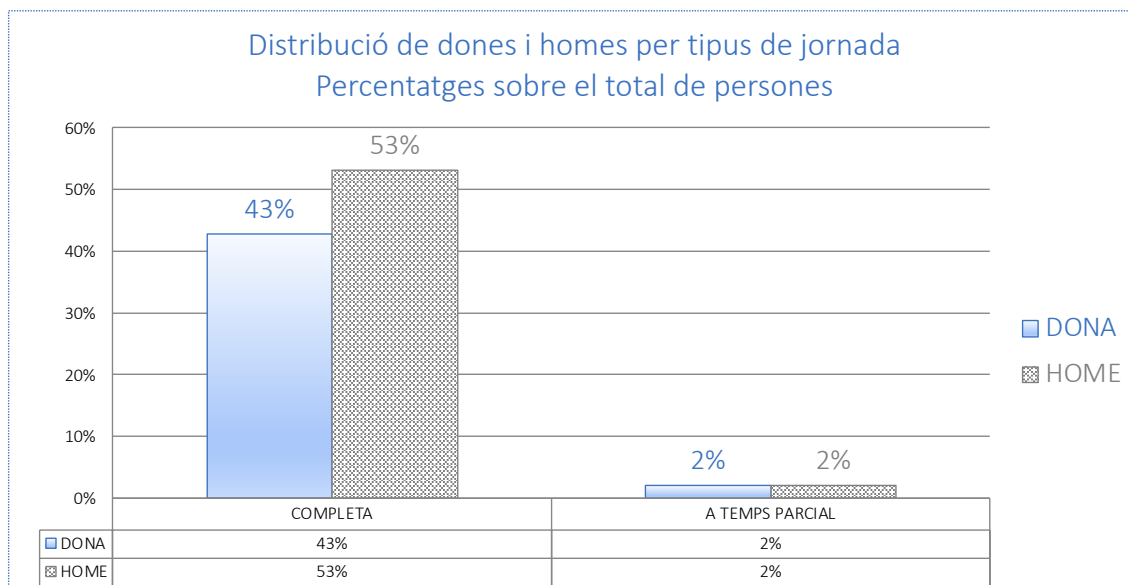
Tipus Contracte	DONA	
	Dones	% del total
INTERINITIAT	3	14%
FUNCIONARI/A	8	36%
FUNCIONARI/A INTERÍ	2	9%
LABORAL FIX	9	41%
Total general	22	100%

Tipus Contracte	HOME	
	Homes	% del total
INTERINITIAT	1	4%
FUNCIONARI/A	12	44%
FUNCIONARI/A INTERÍ	5	19%
LABORAL FIX	9	33%
Total general	27	100%

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

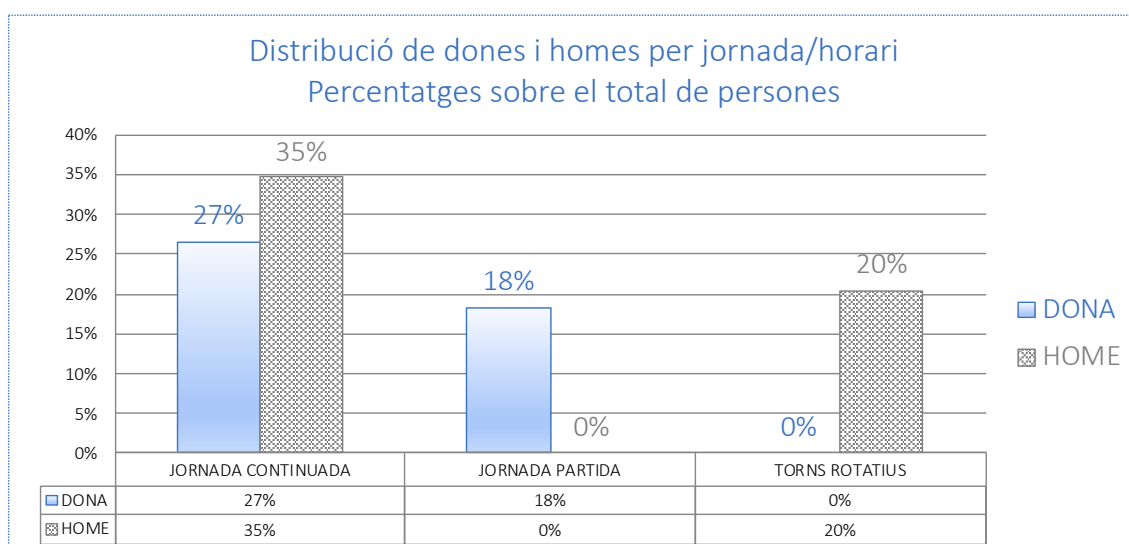
TIPOLOGIA DE JORNADA DE DONES I HOMES

A la il·lustració 20 veiem la distribució d'empleades i empleats públics de l'Ajuntament de Sils per tipus de jornada. Una dona i un home treballen a temps parcial.



Il·lustració 20. Distribució d'empleades i empleats de l'Ajuntament de Sils per tipus de jornada, percentatges sobre el total de persones. Elaboració amb els fulls de càlcul de la Generalitat de Catalunya a partir de les dades proporcionades per l'organització.

Pel que fa als horaris laborals a l'Ajuntament de Sils, la major part dels llocs de treball tenen jornada continuada. Els llocs de jornada partida els ocupen dones, principalment són llocs de la llar d'infants. Els llocs de treball amb jornades a torns són els corresponents a la Policia Local, els ocupen tots homes. Ho veiem a la il·lustració 21.



Il·lustració 21. Distribució d'empleades i empleats de l'Ajuntament de Sils per horari de jornada, percentatges sobre el total de persones. Elaboració amb els fulls de càlcul de la Generalitat de Catalunya a partir de les dades proporcionades per l'organització.

ANÀLISI DE LES DADES. RESUM

L'anàlisi global del conjunt del personal laboral i del funcionariat de l'Ajuntament de Sils indica que, en el període de temps analitzat, l'any 2020, hi ha paritat de gènere, ja que dones i homes s'hi troben en percentatges entre el 40 i el 60%. A més, al llarg dels anys, la incorporació de les dones a la plantilla mai no ha estat inferior a la dels homes. La mitjana d'edat dels homes és superior a la de les dones en gairebé set anys.

L'estudi de la plantilla fent atenció als grups professionals evidencia que a l'Ajuntament de Sils hi ha una clara segregació horitzontal. Els llocs de treball corresponents a la brigada i a la Policia Local estan clarament masculinitzats mentre que els corresponents a la llar d'infants i a les auxiliars administratives. Aquesta situació reflecteix els rols i estereotips de gènere que encara persisteixen a la nostra societat i que són un dels factors que influeixen en l'existència de bretxa salarial. Igualment, la major part de les dones es concentra en llocs de grup C1 i A2 mentre que els homes ocupen sobretot llocs dels grups C1 i AP.

Convé remarcar, finalment, que a l'Ajuntament de Sils no hi ha segregació vertical. Els llocs de responsabilitat els ocupen dones i homes de manera paritària, això sí, en consonància a la segregació horitzontal.

CONCLUSIONS DE L'ÀMBIT CONDICIONS LABORALS

Taula 8. Conclusions sobre condicions laborals

PUNTS FORTS

- Paritat de gènere quant al conjunt d'empleades i empleats de l'ajuntament.
- Paritat de gènere quant als llocs de responsabilitat o comandaments a l'organització.

ÀREES DE MILLORA

- Segregació horitzontal, àrees de treball masculinitzades i feminitzades, en relació amb els rols i estereotips de gènere que encara romanen a la nostra societat.

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

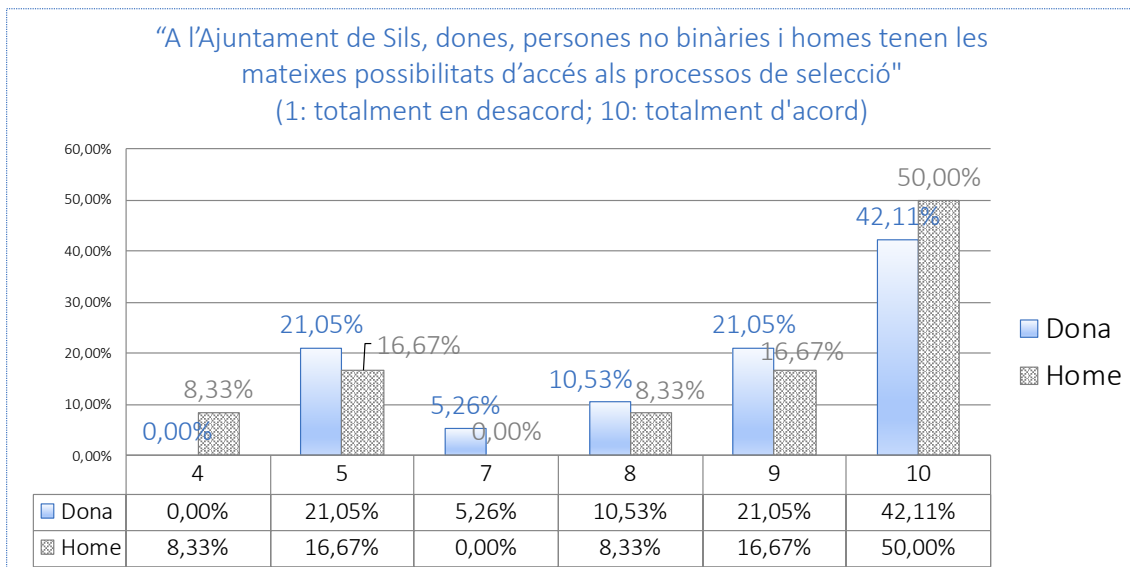
En aquest apartat analitzem el grau d'implementació del principi d'igualtat entre dones i homes en relació amb l'accés al treball a l'Ajuntament de Sils, és a dir, si els processos de

selecció ofereixen una igualtat d'oportunitats real per dones i homes. Així mateix, estudiem si dones i homes tenen accés en igualtat d'oportunitats a la formació interna o contínua de l'ajuntament, si la formació es fa amb perspectiva de gènere i si s'hi inclou formació específica sobre igualtat de gènere. Finalment, valorem si a l'Ajuntament de Sils les possibilitats de dones i homes per promocionar i desenvolupar-se professionalment són les mateixes.

PERCEPCIÓ DE LES PERSONES EN RELACIÓ AMB SELECCIÓ, PROMOCIÓ I FORMACIÓ

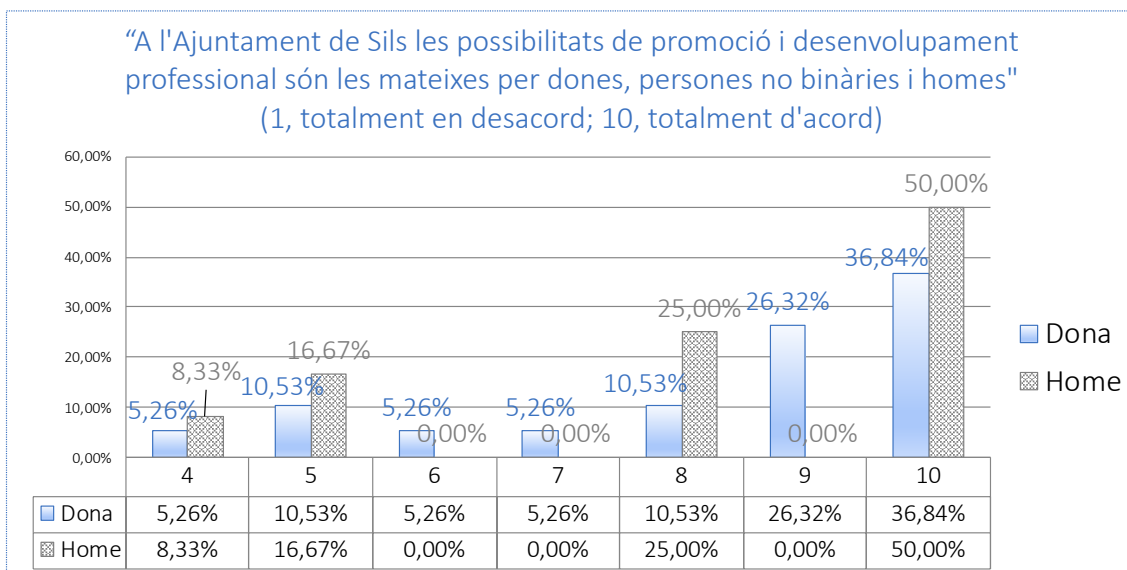
Valorem la percepció de les empleades, els empleats i els càrrecs polítics de l'Ajuntament de Sils sobre la igualtat d'oportunitats en l'accés, la promoció i la formació amb les preguntes 7, 8 i 9 de l'enquesta, a través d'una escala en què l'1 és el desacord total i el 10 l'acord total amb les afirmacions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

La il·lustració 22 presenta les percepcions quant a l'accés a la formació. La valoració mitjana de les dones és 8,4 i la dels homes 8,3. Així doncs, dones i homes estan molt d'acord amb la idea que les possibilitats d'accés a l'organització són independents del sexe o gènere de la persona.



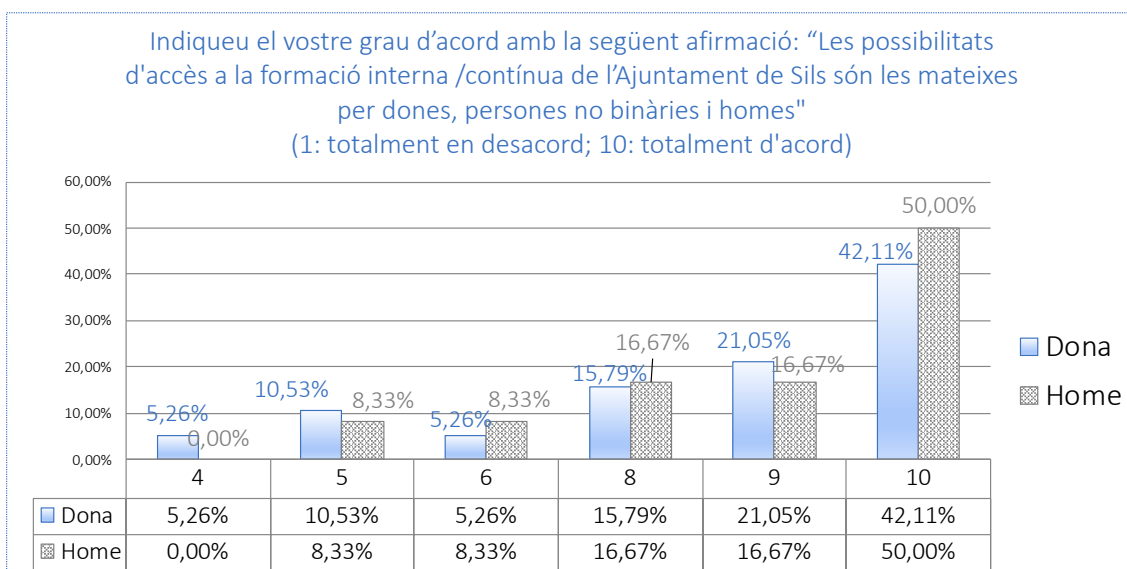
Il·lustració 22. Enquesta, pregunta 7. Valoreu el vostre grau d'acord amb l'afirmació "A l'Ajuntament de Sils, dones, persones no binàries i homes tenen les mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció". Percentatges sobre col·lectiu de dones sobre dones i d'homes sobre homes. Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta.

Pel que fa a les percepcions sobre les possibilitats de promoció, veiem les respostes a l'enquesta a la il·lustració 23. De nou, les mitjanes de les valoracions de dones i homes són molt semblants: 8,3 per les dones i 8 pels homes. Com en el cas de l'accés, dones i homes estan molt d'acord amb la idea que les possibilitats de promoció i desenvolupament professional són les mateixes per dones, homes i persones no binàries.



Il·lustració 23. Enquesta, pregunta 8. Valoreu el vostre grau d'acord amb la següent afirmació: “A l'Ajuntament de Sils les possibilitats de promoció i desenvolupament professional són les mateixes per dones, persones no binàries i homes”. Percentatges sobre col·lectiu de dones sobre dones i d'homes sobre homes. Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta.

Finalment, i en relació amb la formació a l'Ajuntament de Sils, també les valoracions mitjanes de dones són molt semblants: 8,31 és la mitjana de les dones i 8,17 la dels homes. Veiem els resultats de les respostes a aquesta pregunta a la il·lustració 24.



Il·lustració 24. Enquesta, pregunta 9. Indiqueu el vostre grau d'acord amb la següent afirmació: “Les possibilitats d'accés a la formació interna /contínua de l'Ajuntament de Sils són les mateixes per dones, persones no binàries i homes”. Percentatges sobre col·lectiu de dones sobre dones i d'homes sobre homes. Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta.

Complementem la informació de l'enquesta amb les entrevistes, en què dialoguem principalment sobre la segregació horitzontal a l'ajuntament. Les entrevistes relacionen aquesta situació amb inèrcies o hàndicaps culturals, segons els quals s'arriba a la creença que hi ha feines més adients per un sexe o l'altre. Consideren que seria positiu per l'ajuntament treballar per revertir la situació encara que potser això sigui complicat, principalment perquè els percentatges de dones i homes a les candidatures sovint són diferents per cada lloc de treball. Igualment, s'hi comenta que les quotes tampoc no són una solució a aquest problema.

IGUALTAT D'OPORTUNITATS A L'ACCÉS A LA ORGANITZACIÓ

En relació amb la garantia de no discriminació per raó de sexe, l'Ajuntament de Sils recull el seu compromís d'igualtat d'oportunitats, tant pel que fa a l'accés com a la promoció, en els convenis vigents de personal laboral i de funcionariat. Ho trobem a l'article 17 de cadascun d'aquests convenis: "L'ajuntament es compromet a la no discriminació per raó de sexe o tendència sexual del seu personal en cap concepte."

Pel que fa a la definició dels diferents llocs de treball, aquest punt ve indicat anualment per la relació de llocs de treball de l'ajuntament. Aquesta relació ve definida exclusivament per les competències professionals necessàries per a cada lloc de treball.

Quant a l'ús del llenguatge de la documentació relacionada amb l'accés al treball, com ja hem comentat a l'apartat sobre cultura i gestió organitzativa, en la documentació relativa als quatre processos de selecció de 2021 romanen mostres de llenguatge androcèntric – ús del masculí genèric – juntament amb desdoblaments de gènere en les bases de cada convocatòria. Destaca especialment la convocatòria del lloc d'inspectora o inspector de policia local, en què el títol és "Convocatòria lloc inspector policia local". Pel que fa a la instància, està redactada amb llenguatge no androcèntric ni sexista.

La taula 9 mostra informació relativa als processos de selecció de l'Ajuntament de Sils des de 2019 fins a setembre de 2021. La composició dels tribunals no sempre és paritària. Igualment, desconeixem si les persones que formen part dels tribunals tenen informació i/o experiència sobre igualtat de gènere. Ambdues qüestions, la paritat en els tribunals i la formació en igualtat de gènere de les persones que els componen, venen indicades per les lleis espanyoles i catalanes sobre la igualtat efectiva de dones i homes.

La Llei d'igualtat 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, expressa el següent en l'article 51, sobre els criteris d'actuació de les administracions públiques: "Les administracions públiques, en l'àmbit de les seves competències respectives d'igualtat entre dones i homes han de: [...] c) Fomentar la formació en igualtat, tant en l'accés a l'ocupació pública com al llarg de la carrera professional. d)

Promoure la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de selecció i valoració." Igualment, la Llei catalana 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, expressa el següent en l'article 16, relatiu a les polítiques d'igualtat efectiva de dones i homes en la funció pública: "Els poders públics han d'adoptar mesures per a una formació bàsica, progressiva i permanent en matèria d'igualtat de dones i homes, dirigida a tot el personal i impartida per personal expert, amb la finalitat de fer efectives les disposicions d'aquesta llei i de garantir el coneixement pràctic suficient que permeti la integració efectiva de la perspectiva de gènere en les actuacions públiques."

Taula 9. Processos de selecció Ajuntament de Sils, 2020-2021

PROCÉS DE SELECCIÓ	MEMBRES		ASPIRANTS QUE S'HI		PERSONES	
	DONES	HOMES	DONES	HOMES	DONES	HOMES
INSPECTOR DE LA POLICIA LOCAL (JGL	4	2	1	8	Procés no resolt	
AGENT DE LA POLICIA LOCAL (JGL 12	2	4	4	18	Procés no resolt	
OFICIAL BRIGADA OBRES I SERVEIS	3	2	0	4		
CAP DE COLLA DE MANTENIMENT	3	2	0	2		
OFICIAL DE BRIGADA OBRES I SERVEIS	3	2	0	4		
AGENT POLICIA LOCAL INTERINITAT	2	5	0	20		
AGENT POLICIA LOCAL (Convocatòria	1	5	2	25		
ADMINISTRATIU O ADMINISTRATIVA	4	2	16	2		

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

EVOLUCIÓ DE LES CONTRACTACIONS

En aquest apartat estudiem l'evolució en les contractacions de dones i homes, en els darrers quatre anys, a l'Ajuntament de Sils, de manera general i desglossada per grups professionals i àrees de treball.

La taula 10 mostra el conjunt de totes les contractacions a la plantilla de l'Ajuntament de Sils efectuades l'última legislatura, segons la informació proporcionada per l'organització. Veiem que, en global, hi ha paritat de gènere en les contractacions. Tanmateix, els percentatges de dones i homes que es contracten segons les àrees de treball refermen la segregació horitzontal existent.

Taula 10. Incorporacions a la plantilla durant l'última legislatura

Contractacions	Homes	Dones
Brigada jove juliol 2019	5	2
Brigada jove agost 2019	4	3
Brigada jove administració juliol i agost	0	2
Oficial de la brigada d'obres i serveis interí 2019	1	0
Garantia juvenil finals 2019-2020	0	1
Oficial de la brigada d'obres i serveis interí 2020	1	1
Brigada jove juliol 2020	1	2
Brigada jove agost 2020	2	1
Brigada jove administració juliol i agost 2020	1	0
Coordinadora voluntariat 2020 interina	0	1
Brigada jove juliol 2021	1	2
Brigada jove agost 2021	2	1
Brigada jove administració juliol i agost 2021	1	1
Oficial de la brigada d'obres i serveis 2021 interins	2	0
Auxiliar administrativa interina 2021	0	1
Administrativa interina 2021	0	1
Agents policies interins 2021	4	1
TOTAL	24	20

Elaboració amb les dades proporcionades per l'Ajuntament de Sils

IGUALTAT D'OPORTUNITATS EN LA GESTIÓ DE LA FORMACIÓ INTERNA I/O CONTÍNUA

Actualment, no hi ha cap protocol a l'Ajuntament de Sils en relació amb la gestió de la formació del seu personal. Tant al conveni de personal laboral com al de funcionariat hi

ha sengles capítols que hi fan referència. No contenen, però, cap menció específica a la igualtat entre dones i homes. Amb tot, d'ambdós convenis destaquem, textualment, els següents punts de l'article 18 de cadascun d'ells, sobre la formació: "L'Ajuntament promocionarà o subvencionarà totalment l'assistència de tots els treballadors/res a cursos de formació i perfeccionament necessaris per incrementar l'aptitud professional i la capacitat del treball que efectuin, i organitzarà cursos propis o facilitarà l'assistència a d'altres que es realitzin".

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

Per tal d'analitzar aquest àmbit, convé remarcar que les dades amb què comptem corresponen a 2020, primer any de pandèmia. Aquesta situació probablement té una influència important en el fet que no tenim un registre complet de les activitats formatives desenvolupades per les empleades i empleats de l'Ajuntament de Sils. Així, no tenim informació sobre els continguts de les accions formatives, ni sabem si va haver-hi cap acció formativa sobre igualtat o perspectiva de gènere. Presentem les dades sobre formació de què tenim registre a la taula 11.

Taula 11. Hores de formació del personal Ajuntament de Sils, any 2020

DADES SOBRE HORES DE	DONES	HOMES
FUNCIONARIAT	66,5	50
PERSONAL LABORAL	12	
TOTAL	78,5	50

Elaboració a partir de la informació proporcionada per l'organització

IGUALTAT D'OPORTUNITATS A LA PROMOCIÓ I/O EL DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

Actualment, no hi ha cap protocol o procediment específic relacionat amb la promoció a l'Ajuntament de Sils. Si fem referència als convenis de funcionariat i de personal, com ja hem dit, ambdós inclouen explícitament el compromís de l'ajuntament de no discriminació per raó de sexe o orientació sexual del seu personal en cap concepte, en l'article 17, referent a la selecció i la promoció del personal.

En relació amb la garantia de no discriminació per raó de sexe, l'Ajuntament de Sils recull el seu compromís d'igualtat d'oportunitats, tant pel que fa a l'accés com a la promoció,

en els convenis vigents de personal laboral i de funcionariat. Ho trobem a l'article 17 de cadascun d'aquests convenis: "L'ajuntament es compromet a la no discriminació per raó de sexe o tendència sexual del seu personal en cap concepte."

En tot cas, en els últims anys no hi ha hagut cap promoció entre la plantilla de l'Ajuntament de Sils.

CONCLUSIONS DE L'ÀMBIT ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ, FORMACIÓ, PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

Taula 12. Conclusions sobre accés a l'organització, formació, promoció i desenvolupament professional.

PUNTS FORTS

- La percepció de les persones que treballen a l'Ajuntament de Sils és que no hi ha desigualtats per raó de sexe o gènere en l'accés, la formació i la promoció a l'organització.
- Consciència de la importància de revertir la segregació horitzontal de l'organització.

ÀREES DE MILLORA

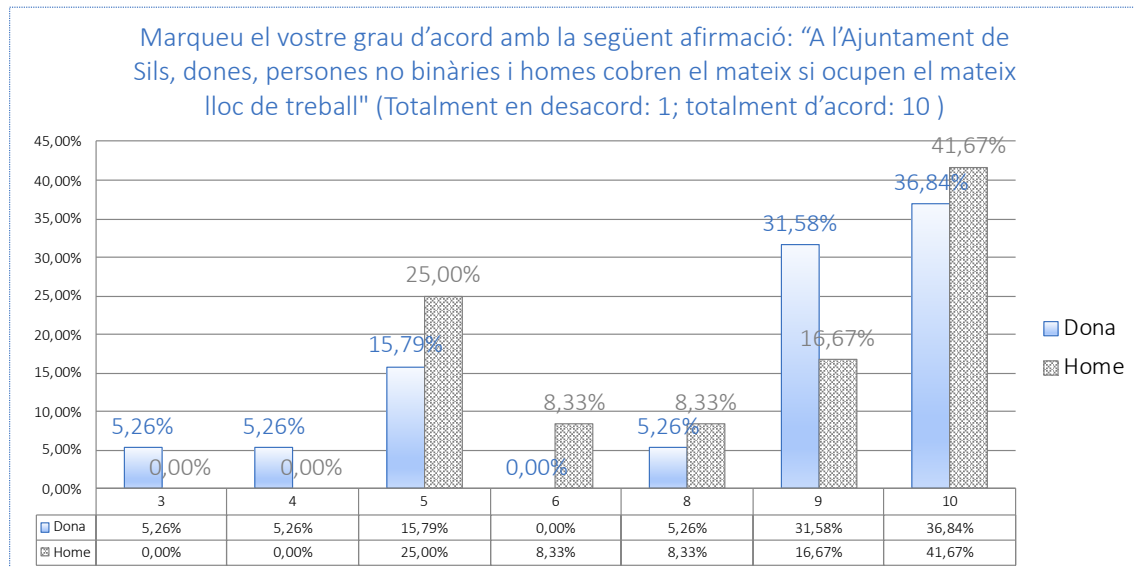
- Mostres de llenguatge androcèntric en les bases de les convocatòries d'accés.
- Garantir que les persones que potencialment puguin ser membres dels tribunals de selecció hagin rebut formació en igualtat i perspectiva de gènere.
- En la mesura de les possibilitats de l'organització, intentar que hi hagi paritat de gènere en els tribunals de selecció
- Pel que fa a la gestió de la formació, en la mesura de les possibilitats de l'ajuntament seria interessant tenir un registre de les accions formatives que inclogui qui assisteix, hores, objectius, canal, horari, durada, etc. de cada activitat, amb dades desagregades per sexe.
- Oferta més gran i participació del personal de l'ajuntament pel que fa a formació específica en igualtat de gènere, per tal de garantir que tothom, en especial les persones clau de l'organització, tenen formació en aquest àmbit.

4. RETRIBUCIÓ

En aquest apartat analitzem si hi ha un tracte d'igualtat en relació amb les retribucions del conjunt del personal de l'ajuntament, sense discriminacions directes ni indirectes per raó de gènere.

PERCEPCIÓ DE LES PERSONES

Coneixem la percepció de les persones que treballen a l'Ajuntament de Sils sobre la igualtat retributiva sense discriminacions de gènere a través de l'enquesta i les entrevistes. La pregunta 10 de l'enquesta fa referència a aquest aspecte. En una escala de l'1 al 10 en què l'1 expressa el desacord total i el 10 l'acord total amb la idea d'igualtat retributiva a l'Ajuntament de Sils, la valoració mitjana que fan les dones (8,10) i la que fan els homes (8,08) són molt semblants i molt positives. Ho veiem a la il·lustració 25.



Il·lustració 25. Enquesta, pregunta 10. Marqueu el vostre grau d'acord amb la següent afirmació: "A l'Ajuntament de Sils, dones, persones no binàries i homes cobren el mateix si ocupen el mateix lloc de treball". Percentatges sobre col·lectiu de dones sobre dones i d'homes sobre homes. Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta.

Igualment, a les entrevistes preguntem si es creu que a l'Ajuntament de Sils pot haver-hi bretxa salarial. La resposta és unànime: com que hi ha la relació de llocs de treball i es va fer una valoració de llocs de treball fa un temps, ningú no creu que pugui existir bretxa salarial a l'organització.

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

Les retribucions del funcionariat i del personal laboral de l'Ajuntament de Sils estan regulades i especificades als convenis laborals vigents, en què es defineixen els conceptes que componen la massa retributiva. En el cas concret de la Policia Local de Sils, el conveni de funcionariat concreta una sèrie d'especificitats que inclouen la valoració de llocs de treball –i la consegüent definició dels seus components retributius– d'aquesta corporació segons el marc normatiu per les Polícies Locals de Catalunya.

Convé remarcar que, en el període analitzat, l'estructura laboral a l'Ajuntament Sils, ve parcialment donada per circumstàncies sobre les quals l'organització no té total capacitat de decisió. Com a exemple, el lloc de treball corresponent a la secretaria l'ocupa un home que és funcionari d'habilitació nacional. Igualment, els llocs de treball que encara no s'han tret a concurs oposició, els ocupen persones d'un sexe o de l'altre de manera circumstancial. A aquesta circumstància hem d'afegir el fet que estem analitzant les dades de 49 persones; així, petites variacions en les xifres tenen una influència percentual important en els resultats de les anàlisis.

Per tal de conèixer la bretxa salarial de gènere de l'Ajuntament de Sils, hem calculat les mitjanes de les retribucions totals anuals del personal laboral i del funcionariat de l'organització, desagregades per sexe. Hem treballat amb la informació proporcionada per l'organització. En principi, el període delimitat per l'anàlisi retributiu és 2020. Tanmateix, i tenint en compte que, per motius aliens a l'Ajuntament de Sils, l'elaboració de la diagnosi s'ha allargat en el temps més del que estava previst i s'ha completat en 2022, hem considerat interessant complementar l'estudi retributiu afegint també l'anàlisi de les dades corresponents a 2021, en la mesura de la informació amb què comptem. En tot cas, l'anàlisi de les retribucions que presentem en aquesta diagnosi es complementa amb el registre retributiu corresponent a 2020 i a 2021.

Les anàlisis que presentem en aquesta diagnosi de gènere, corresponent a una organització amb menys de cinquanta persones treballadores són:

- Mitjanes de retribucions anuals brutes de dones i homes
- Mitjanes de retribució bruta per hora de treball de dones i homes
- Mitjanes de retribucions anuals per grup professional
- Retribucions mitjanes en funció dels complements i el grup professional

En el cas del salari base brut anual, no parlem de bretxa salarial, ja que aquest és el mateix per totes les persones d'un mateix grup professional, ocupin el lloc de treball que ocupin. Convé considerar que, segons els convenis vigents de l'Ajuntament de Sils, l'anomenat salari efectiu considera també l'antiguitat de cada persona a l'organització. En tot cas, veurem que són els complements salarials associats als diferents llocs de treball un dels elements principals de la bretxa salarial de gènere. Hi influeix també el treball a temps parcial, bé per les condicions contractuals d'alguns llocs de treball o bé per les reduccions de jornada de què gaudeixen algunes persones.

MITJANES DE RETRIBUCIONS TOTALS ANUALS DE DONES I HOMES

La bretxa salarial és un indicador que mesura la desigualtat salarial entre dones i homes. La bretxa salarial de gènere, sense ajustar, sobre la retribució total anual es calcula amb la següent fórmula matemàtica¹⁸:

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

Entre els factors que influeixen en la bretxa salarial hi ha la discriminació directa i també diverses situacions que donen lloc a discriminacions indirectes, com ara la segmentació vertical, la segmentació horitzontal, les diferències en els usos del temps –les dones assumeixen en major mesura les tasques de la llar i de cura, amb menor disponibilitat per la feina remunerada–, la infravaloració de les feines i les capacitats de les dones o les polítiques retributives aparentment neutres que acaben penalitzant les dones pel que fa als complements salarials¹⁹. Pel que fa al guany brut mitjà anual, la bretxa salarial a Catalunya en 2018 era del 22,2%²⁰.

A l'Ajuntament de Sils, l'anàlisi amb les dades de què disposem mostra una bretxa salarial en relació amb el guany brut mitjà anual de l'any 2020 del 13%²¹, en detriment de les dones. Ho veiem a la taula 13, en què es mostra la mitjana de les retribucions anuals totals de dones i homes del conjunt del funcionariat i del personal laboral de l'Ajuntament de Sils. Aquestes són dades globals, sense desglossar per grups professionals ni llocs de treball, i sense ajustar al nombre d'hores treballades.

Taula 13. Mitjanes de retribucions totals anuals del conjunt del funcionariat i del personal laboral de l'Ajuntament de Sils, dades desagregades per sexe. Bretxa salarial sense ajustar. Dades de 2020.

Per sexe	Mitjana Retribucions totals	Bretxa Salarial.	Mitjanes de retribucions totals anuals
DONA	31.174,0 €	13,0%	
HOME	35.851,6 €		
Total general	33.751,5 €		

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

¹⁸ Gaya Quiñonero, Mar. *Registre retributiu. Guia per a elaborar el registre retributiu i càlcul de la bretxa*. Generalitat de Catalunya, Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, 2021. Veure bibliografia.

¹⁹ *La situació de desigualtat salarial a Catalunya entre dones i homes*. Generalitat de Catalunya, Observatori del Treball i Model Productiu. Veure bibliografia

²⁰ *Ibidem*, pàgina 12.

²¹ La informació emprada per fer el càlcul de la bretxa salarial sense ajustar són les dades retributives reals, procedents de les nòmines de les empleades i empleats de l'organització.

Com hem vist en l'estudi de les condicions laborals, a l'Ajuntament de Sils no hi ha segregació vertical. Sí que hi trobem, com ja hem comentat, segregació horitzontal. Igualment, les persones que per motius diversos no han treballat a jornada completa durant tot l'any són sobretot dones. Així, veiem que a l'Ajuntament de Sils, durant 2020, com a exemples, dues dones han optat per una reducció de jornada per guarda legal (cap home ha triat aquesta mesura) i, de les quatre persones que són personal laboral interí que no han treballat tot l'any, tres són dones. Totes aquestes situacions influeixen en la bretxa salarial de gènere corresponent a les retribucions reals brutes, sense ajustar, de l'Ajuntament de Sils. Convé recordar, a més, que la mida tan petita de la plantilla que analitzem (49 persones) fa que petites variacions en les xifres influeixin en els percentatges finals de manera important.

En el cas de 2022, no comptem amb les retribucions brutes reals, ja que no disposem de les sumes corresponents als complements de productivitat ni al pla de pensions, ni tampoc les possibles retribucions corresponents a hores extraordinàries. La informació salarial que tenim correspon als següents conceptes: salari base, triennis, pagues extraordinàries, complement de destí, complement específic, complement de transitorietat. Amb aquests components de la massa retributiva, i considerant també que disposem de les dades de 19 dones i 25 homes, la bretxa salarial és del 7,8%, en detriment de les dones. Ho veiem a la taula 14.

Taula 14. Mitjanes de retribucions anuals corresponents a salari base, triennis, pagues extraordinàries, complement de destí, complement específic i complement de transitorietat del conjunt del funcionariat i del personal laboral de l'Ajuntament de Sils, dades desagregades per sexe. Bretxa salarial sense ajustar. Dades de 2021

Per sexe	Mitjana Retribucions totals	Bretxa Salarial.	Mitjanes de retribucions totals anuals
DONA	32.396,3 €	7,8%	
HOME	35.119,5 €		
Total general	33.943,6 €		

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

MITJANES DE RETRIBUCIONS ANUALS DE DONES I HOMES AJUSTADES PER HORA DE TREBALL

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

el període de referència. Generalment, la bretxa salarial per hores és inferior a la bretxa total sense ajustar, i es calcula amb la següent fórmula²²:

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

Com que no disposem de la informació exacta sobre les hores que cada persona ha treballat en el període analitzat, sinó dels percentatges de reducció de jornada o de les dates d'inici i de final de la contractació de cada persona que no treballa a temps complet, calculem la bretxa salarial ajustada per hores mitjançant una aproximació, considerant, segons les dades proporcionades per l'organització, que un any laboral a l'Ajuntament de Sils equival a 1525 hores.

Així, a l'Ajuntament de Sils, la bretxa salarial entre el conjunt de dones i homes que hi treballen, ajustada per hores, és del 5,8%. Ho veiem a la taula 15.

Taula 15. Mitjanes del guany salarial brut per hora del conjunt del funcionariat i del personal laboral de l'Ajuntament de Sils, dades desagregades per sexe. Bretxa salarial ajustada per hores. Dades de 2020

Per sexe	Mitjana Per Hora	Bretxa Salarial. del guany salarial brut per hora	Mitjanes
DONA	23,0 €	5,8%	
HOME	24,4 €		
Total general	23,7 €		

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

Quant a l'any 2021, i sempre tenint en compte la limitació del treball amb dades incompletes que hem comentat, la bretxa salarial entre dones i homes ajustada per hores és del 5,3%. La veiem a la taula 16.

²² Gaya Quiñonero, Mar. *Registre retributiu. Guia per a elaborar el registre retributiu i càlcul de la bretxa*. Generalitat de Catalunya, Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, 2021. Veure bibliografia.

Taula 16. Mitjanes del guany salarial brut per hora corresponents a salari base, triennis, pagues extraordinàries, complement de destí, complement específic i complement de transitorietat del conjunt del funcionariat i del personal laboral de l'Ajuntament de Sils, dades desagregades per sexe. Bretxa salarial ajustada per hores. Dades de 2021.

Per sexe	Mitjana Per Hora	Bretxa Salarial. del guany salarial brut per hora	Mitjanes
DONA	22,1 €	5,3%	
HOME	23,3 €		
Total general	22,8 €		

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

MITJANES DE RETRIBUCIONS ANUALS PER GRUP PROFESSIONAL

La taula 17 exposa les mitjanes de retribucions totals anuals, corresponents a 2020, del conjunt de les empleades i empleats de l'Ajuntament de Sils, desglossades per grups professionals, sense ajustar per hora. Les retribucions dels llocs ocupats per homes són superiors a les dels llocs que ocupen les dones en tots els grups professionals, excepte en el grup C2. La diferència es fa especialment palesa en els grups A1, C1 i AP. Ho comentem a continuació.

Taula 17. Mitjanes de retribucions totals anuals per hora del conjunt del funcionariat i del personal laboral de l'Ajuntament de Sils, desglossades per grup professional, dades desagregades per sexe. Bretxa salarial sense ajustar. Dades de 2020.

GRUP PROFESSIONAL	DONA	HOME	Bretxa salarial. Mitjanes retribucions totals anuals per grup professional
A2	44.295,3 €	55.493,5 €	20,2%
C1	26.396,7 €	41.877,6 €	37,0%
AP	16.971,1 €	29.726,5 €	42,9%
C2	28.310,9 €	28.142,4 €	-0,6%
A1	30.848,0 €	49.822,4 €	38,1%
C2/C1		34.820,0 €	
Total general	31.174,0 €	35.851,6 €	13,0%

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

Pel que fa al grup A1, tal com ja hem mostrat a la [taula 6](#), hi ha l'enginyer, l'arquitecte, una coordinadora de voluntariat i una tècnica superior de gestió administrativa. Convé recordar que, en aquest grup professional, hi ha dues persones que no han treballat les 1525 hores corresponents a l'any de treball a jornada completa: la coordinadora de voluntariat no ha treballat durant tot l'any, l'arquitecte treballa el 80% de la jornada. La bretxa salarial ajustada per hores baixa fins al 19,61%, en detriment de les dones. Amb tot, en els llocs de treball d'aquest grup professional es reflecteixen els rols i estereotips

de gènere culturalment establerts. Així, veiem que els homes del grup treballen en àmbits relacionats amb l'enginyeria, mentre que les dones ho fan en l'àmbit del voluntariat o de l'administració. Finalment, aquesta distribució de tasques es tradueix en una diferència rellevant en les retribucions.

En relació amb el grup C1, hi trobem els següents llocs de treball: sergent de la Policia Local, sis educadores de la llar d'infants (dues de les quals amb reducció de jornada per guarda legal i una que no ha treballat tot l'any), dues administratives i un administratiu. És, doncs, un altre exemple en què la distribució de feines associades amb la seguretat, l'autoritat, etc. les ocupen homes i les destinades a les cures o la gestió les desenvolupen dones es tradueix en una bretxa salarial de gènere que discrimina les dones. Igualment, en el grup que hem anomenat C1/C2, corresponent als agents de la Policia Local (un d'ells no ha treballat tot l'any), no podem parlar de bretxa salarial, ja que només el componen homes. Amb tot, és interessant parar atenció en el fet que les retribucions mitjanes d'aquest grup, amb salari base de grup C1, són també superiors a les de les dones de grup C1.

Amb relació al grup AP, el componen la brigada (dels vuit oficials, només un és dona i no ha treballat tot l'any, un oficial tampoc no ha treballat tot l'any, i els dos caps són homes) i el personal subaltern (una conserge i un vigilant). La bretxa salarial d'aquest grup és 42,9%.

MITJANES DE RETRIBUCIONS ANUALS SEGONS LA CLASSIFICACIÓ JERÀRQUICA DE LLOCS DE TREBALL

Com que alguns dels complements salarials venen definits per la posició jerarquia del lloc de treball en l'estructura laboral, considerem interessant complementar l'anàlisi de les retribucions per grup professional considerant la classificació indicada a la [taula 6](#), en què desglossem les categories jeràrquiques superiors de l'organització. Veiem els resultats a la taula 18.

Taula 18. Mitjanes de retribucions totals anuals del conjunt del funcionari i del personal laboral de l'Ajuntament de Sils, desglossades segons categorització de llocs de treball, dades desagregades per sexe. Bretxa salarial sense ajustar. Dades de 2020.

Mitjanes Retribucions Totals	Sexe		Bretxa salarial. Mitjanes de retribucions totals anuals per grup professional
	DONA	HOME	
Grup Professional			
M. PERSONAL OPERARI			
AP	8.920,5	28.544,2	68,7%
L. PERSONAL SUBALTERN			
AP	25.021,8	29.709,1	15,8%
K. PERSONAL AUX. ADMINISTRATIU			
C2	28.310,9	28.142,4	-0,6%
J. PERSONAL ADMINISTRATIU			23,5%
C1	26.396,7	35.252,1	25,1%
C2/C1		34.410,5	
D. CAP DE SECCIÓ			
AP		33.873,3	
A. DIRECCIÓ			
A2	38.200,9		
H. PERSONAL TÈCNIC SUPERIOR			
A1	30.848,0	49.822,4	38,08%
F. COMANDAMENT			
C1		48.503,1	
C2/C1		38.505,7	
G. PERSONAL TÈCNIC			
A2	45.686,3	39.969,2	-12,51%
N. SECRETARIA, INTERVENCIÓ, TRESORERIA			
A2	48.998,7	71.017,7	31%
Total general	31.174,0	35.851,6	

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

La taula 19 ajusta per hores aquestes mateixes dades. Tenim en compte així l'efecte del treball a temps parcial en les diferències salarials entre dones i homes.

Taula 19. Mitjanes de retribucions totals anuals del conjunt del funcionariat i del personal laboral de l'Ajuntament de Sils, desglossades segons categorització de llocs de treball, dades desagregades per sexe. Bretxa salarial ajustada per hores. Dades de 2020.

Per sexe	Mitjana Per Hora	Per sexe	Mitjana Per Hora
HOME		DONA	
L. PERSONAL SUBALTERN		L. PERSONAL SUBALTERN	
AP	19,5 €	AP	16,4 €
D. CAP DE SECCIÓ		A. DIRECCIONS	
AP	22,2 €	A2	25,0 €
F. COMANDAMENTS			
C1	31,8 €		
C2/C1	25,2 €		
G. PERSONAL TÈCNIC		G. PERSONAL TÈCNIC	
A2	26,2 €	A2	30,0 €
H. PERSONAL TÈCNIC SUPERIOR		H. PERSONAL TÈCNIC SUPERIOR	
A1	36,2 €	A1	29,1 €
J. PERSONAL ADMINISTRATIU		J. PERSONAL ADMINISTRATIU	
C1	23,1 €	C1	20,6 €
C2/C1	24,3 €		
K. PERSONAL AUX. ADMINISTRATIU		K. PERSONAL AUX. ADMINISTRATIU	
C2	18,5 €	C2	19,0 €
M. PERSONAL OPERARI		M. PERSONAL OPERARI	
AP	18,8 €	AP	15,4 €
N. SECRETARIA, INTERVENCIÓ, TRESORERIA		N. SECRETARIA, INTERVENCIÓ, TRESORERIA	
A2	46,6 €	A2	32,1 €

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

En el grup corresponent al personal operari, és a dir oficials de brigada, segons les dades amb què comptem, l'única dona que hi ha treballat, no ho ha fet durant tot l'any, així com un dels homes. Aquest és el principal motiu de la bretxa salarial d'aquesta categoria. La bretxa salarial sense ajustar és 68,7, i ajustada per hores baixa fins al 18%.

La categoria corresponent al personal auxiliar d'administració és l'únic en què hi ha paritat quant a la massa retributiva. Hi ha les quatre auxiliars administratives i un auxiliar d'esports. Quant al personal d'administració, en què s'inclou la Policia Local (excepte els seus comandaments), les educadores de la llar d'infants, les administratives i l'administratiu, veiem que la distribució professional segons els rols de gènere dona lloc a una bretxa salarial del 25% sense ajustar. En la categoria de personal tècnic superior, la bretxa és del 38% sense ajustar, i del 19,6% ajustada per hores.

En el cas del personal tècnic mitjà, format per una enginyera tècnica, una gestora administrativa i un responsable de projectes, el grup presenta una bretxa salarial del 12,5%, aquesta vegada a favor de les dones.

Finalment, en la categoria en què incloem el secretari, la interventora i la tesorera, la bretxa és del 31% en detriment de les dones. Cal assenyalar, en tot cas, que el secretari és un funcionari d'habilitació nacional.

RETRIBUCIONS MITJANES PER COMPLEMENTS RETRIBUTIUS I CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

L'estudi dels complements salarials completa l'anàlisi de la bretxa salarial entre les dones i els homes del conjunt del funcionariat i del personal laboral de l'Ajuntament de Sils. En el cas de la dona que es va incorporar al funcionariat començat l'any, hem extrapolat la retribució corresponent al total del període anual. Ens basem en la categorització de llocs de treball que considera les diferents jerarquies de l'organització, i que es mostra a la [taula 6](#), a l'àmbit sobre condicions laborals.

La taula 20 mostra, en consonància amb les dades que ja hem analitzat, la bretxa salarial corresponent al conjunt dels complements salarials del conjunt de la plantilla, sense ajustar per hores, per 2020. En el grup corresponent a la secretaria, la intervenció i la tesoreria, la bretxa és del 38%. Amb tot, recordem que el lloc de treball de la secretaria l'ocupa un funcionari d'habilitació nacional. Quant al grup corresponent als comandaments (ambdós de la Policia Local), tot i que no podem parlar de bretxa de gènere, ja que els llocs els ocupen només homes, és interessant remarcar que hi ha el segon complement més alt després del corresponent a la secretaria.

En la categoria corresponent al personal tècnic, com ja hem vist abans, la bretxa és a favor de les dones. Convé recordar que és en aquesta categoria que hi ha, per exemple, l'enginyera tècnica. Per contra, en el grup del personal tècnic superior, en què hi ha enginyer i arquitecte, tot i el treball a temps parcial de l'arquitecte, la bretxa és del 36% en detriment de les dones del grup, amb tasques relacionades amb el voluntariat i la gestió.

Pel que fa a la categoria en què trobem el personal administratiu, hi coincideixen els agents de la Policia Local i les educadores de la llar d'infants, així com dues administratives i un administratiu. La bretxa corresponent als complements salarials assignats a les tasques de cures i educació (llar d'infants), enfront dels assignats a les tasques de seguretat és del 16,7%.

Taula 20. Mitjanes de retribucions corresponents als complements salarials del conjunt del funcionari i del personal laboral de l'Ajuntament de Sils, desglossades segons categorització de llocs de treball, dades desagregades per sexe. Bretxa salarial sense ajustar. Dades de 2020.

Mitjanes Complementos (€)	Sexe		Bretxa salarial. Retribucions mitjanes complements per classificació professional	
CLASSIFICACIÓ Professional	DONA	HOME		
L. PERSONAL SUBALTERN				
AP	16688,14	20445,28	18,4%	
K. PERSONAL AUX. ADMINISTRATIU				
C2	19366,3125	19049,62	-1,7%	
M. PERSONAL OPERARI				
AP	16054,8	20162,14395	20,4%	
J. PERSONAL ADMINISTRATIU			16,7%	
C1	18541,74625	23663,57	21,64%	
C2/C1		22114,91889		
A. DIRECCIONS				
A2	24191,795			
D. CAP DE SECCIÓ				
AP		25533,0717		
H. PERSONAL TÈCNIC SUPERIOR				
A1	22389,725	35065,28616	36,15%	
G. PERSONAL TÈCNIC				
A2	31039,625	25653,92	-20,99%	
F. COMANDAMENTS				
C1		37356,16		
C2/C1		25880,39		
N. SECRETARIA, INTERVENCIÓ, TRESORERIA				
A2	34319,69	55883,5	38,59%	

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

Així, podem concloure que, a l'Ajuntament de Sils, la segregació horitzontal és el factor que més influeix en la bretxa salarial, seguit del treball a temps parcial. Les dones ocupen llocs de treball amb remuneracions totals més baixes; els complements salarials dels llocs salarials que ocupen homes són més grans que no els dels llocs que ocupen dones, fins i tot en un mateix grup professional. Aquesta situació, ben comuna en l'administració pública, està relacionada amb els rols i estereotips de gènere que encara avui dia romanen a la nostra societat i que assignen les dones feines relacionades sobretot amb les cures, menys valorades socialment i econòmicament.

Un complement clau a aquest àmbit de la diagnosi seria el registre retributiu, que analitza no només les mitjanes sinó també les medianes de les retribucions. Amb aquesta eina es desglossen també, un per un, els diferents complements salarials. Així doncs, el registre retributiu ajuda a perfilar les conclusions que podem extreure d'aquesta anàlisi.

CONCLUSIONS DE L'ÀMBIT RETRIBUCIÓ

Taula 21. Conclusions sobre retribucions

PUNTS FORTS

- Bona percepció del personal de l'Ajuntament de Sils quant a la no discriminació salarial per raó de sexe.
- Existència prèvia de relació de llocs de treball i de valoració de llocs de treball.
- Desenvolupament del registre retributiu anual no només pel personal laboral sinó també pel funcionariat.

ÀREES DE MILLORA

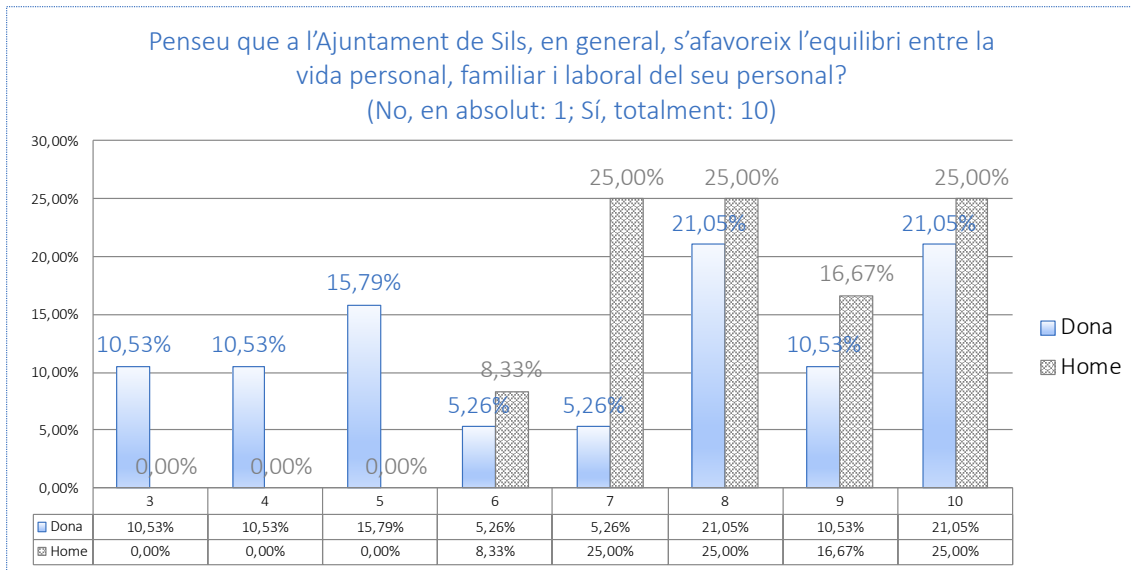
- Bretxa salarial sense ajustar 13%; bretxa salarial ajustada per hores 5,8%. La bretxa va associada principalment a la segregació horitzontal de l'organització, que reflecteix els rols i estereotips de gènere culturalment establerts i que perpetuen les desigualtats de gènere. Hi influeix també el treball a temps parcial.
- Desenvolupament del registre retributiu corresponent a l'any 2022 (amb dades de 2021), segons indica el RD 902/2020.
- Valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere, segons indica el RD 902/2020.

5. TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT

En aquest àmbit avaluem les mesures desenvolupades per la institució per tal de facilitar l'equilibri entre la vida personal, familiar i personal de les treballadores i treballadors de l'Ajuntament de Sils.

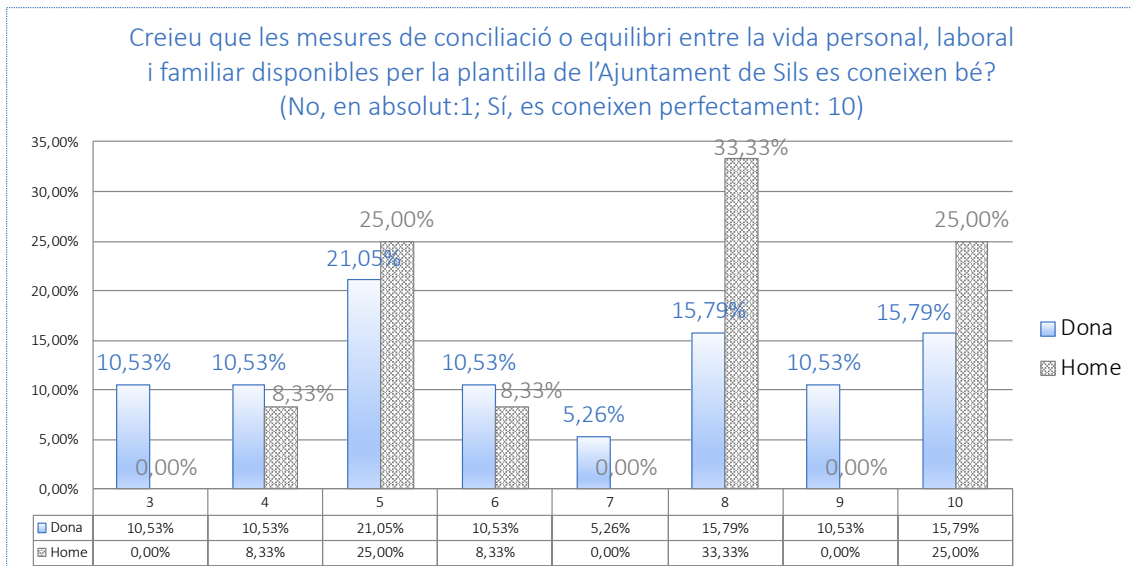
PERCEPCIÓ DE LES PERSONES

Recollim l'opinió del personal de l'Ajuntament de Sils sobre les possibilitats d'equilibri entre els àmbits personal, familiar i professional de les seves vides a l'enquesta i les entrevistes. A la pregunta número 15 de l'enquesta consultem l'opinió del personal de l'ajuntament sobre la idea que a l'Ajuntament de Sils s'afavoreix l'equilibri entre les esferes personal, professional i familiar de la vida de les persones que hi treballen. En una escala en què l'1 és el total desacord i el 10 l'acord total amb l'afirmació plantejada, la puntuació mitjana de les dones és 6,95 i la dels homes és 8,25; les medianes d'ambdós sexes coincideixen en el 8. Ho veiem a la il·lustració 26.



Il·lustració 26. Enquesta, pregunta 15. Penseu que a l'Ajuntament de Sils, en general, s'afavoreix l'equilibri entre la vida personal, familiar i laboral del seu personal? Percentatges sobre col·lectiu de dones sobre dones i d'homes sobre homes. Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta.

També a l'enquesta preguntem pel grau de coneixement de les mesures d'equilibri entre els àmbits personal, familiar i laboral de la vida que existeixen a l'Ajuntament de Sils. En una escala en què l'1 és el desconeixement total i el 10 el perfecte coneixement de les mesures, la valoració mitjana de les dones és de 6,58 i la dels homes 7,25; les medianes d'ambdós sexes coincideixen de nou en el 8. Veiem els resultats a la il·lustració 27.

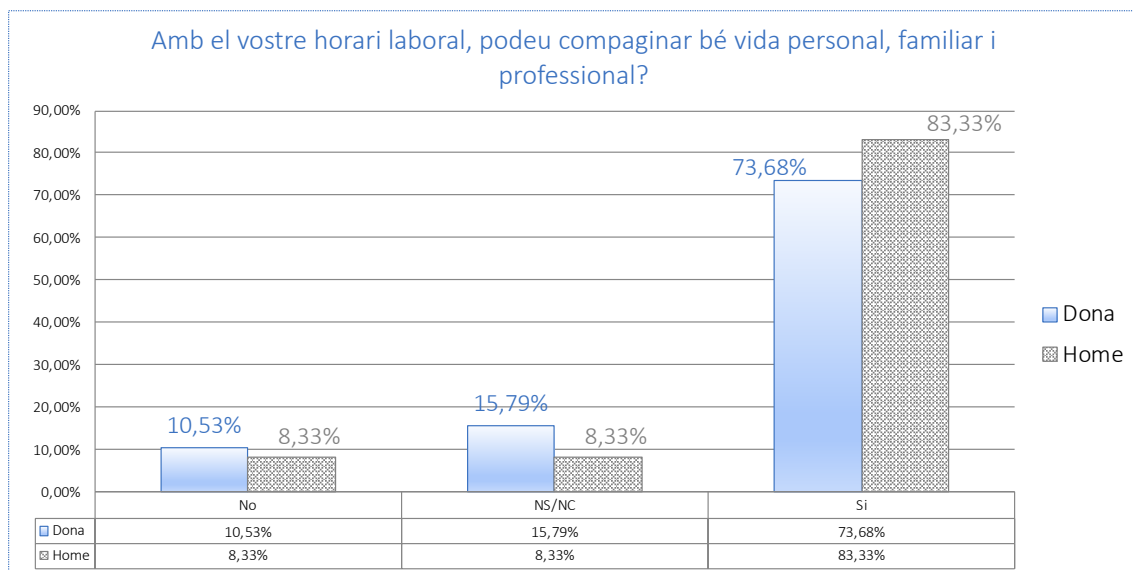


Il·lustració 27. Enquesta, pregunta 16. Creieu que les mesures de conciliació o equilibri entre la vida personal, laboral i familiar disponibles per la plantilla de l'Ajuntament de Sils es coneixen bé? Percentatges sobre col·lectiu de dones sobre dones i d'homes sobre homes. Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta.

A la pregunta 17 de l'enquesta es demanen accions de millora de l'equilibri entre la vida familiar, personal i professional que siguin viables a l'ajuntament. Només les dones responen aquesta pregunta. Entre els suggeriments hi ha: teletreball quan sigui necessari, ampliació de la plantilla per poder distribuir les tasques de manera més equitativa i flexibilitat més gran en els horaris de treball. Igualment, es demana més informació sobre les possibilitats que existeixen a l'organització.

Complementàriament, també a les entrevistes comentem possibilitats de millora de l'equilibri entre les diferents esferes de la vida. Entre les respostes, tot i considerar-se que la situació actual és bona, es proposen més mesures d'adaptació d'horaris, més confiança en les persones i que les mesures siguin negociades, acordades i reflectides en els convenis vigents.

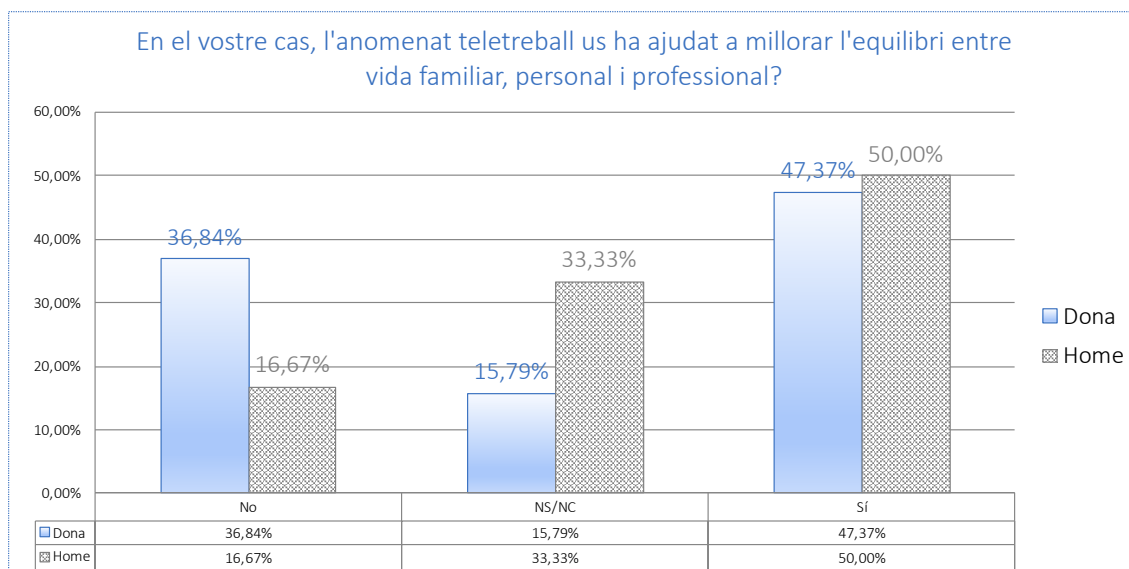
Demaneu, també a l'enquesta, si els horaris laborals actuals permeten compaginar bé els àmbits personal, laboral i familiar de les persones que treballen a l'Ajuntament de Sils. El 73,68% de les dones i el 83,33% dels homes responen afirmativament. Ho veiem a la il·lustració 28.



Il·lustració 28. Enquesta, pregunta 18. Amb el vostre horari laboral, podeu compaginar bé vida personal, familiar i professional? Percentatges sobre col·lectiu de dones sobre dones i d'homes sobre homes. Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta.

La percepció sobre el teletreball també és consultada a les enquestes, veiem els resultats a la il·lustració 29. El percentatge de dones i homes que consideren que l'anomenat teletreball millora l'equilibri entre la vida personal, familiar i laboral és semblant: 47,37% i 50% respectivament. De les persones que no responen afirmativament, el 36,84% de les dones respon que no, mentre que el 33,33% dels homes no ho sap. És a dir, de les persones que no opinen que l'anomenat teletreball ha suposat una millora de l'equilibri,

les dones tenen més clar que no pas els homes que la mesura no ha millorat la conciliació entre la vida personal, familiar i laboral.



Il·lustració 29. Enquesta, pregunta 19. En el vostre cas, l'anomenat teletreball us ha ajudat a millorar l'equilibri entre vida familiar, personal i professional? Percentatges sobre col·lectiu de dones sobre dones i d'homes sobre homes. Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta.

Així doncs, podem concloure que la percepció de les persones que treballen a l'Ajuntament de Sils –empleades, empleats, càrrecs polítics– quant a les possibilitats d'equilibri entre les esferes personal, familiar i laboral de la vida és positiva (més en el cas dels homes). Igualment, les mesures d'equilibri són ben conegudes pel personal, tot i que també se'n demana més informació, es fan suggeriments per millorar i es proposa que les mesures per millorar es negocien i es formalitzen als convenis. Pel que fa a l'anomenat teletreball, l'enquesta mostra que, tot i que el percentatge de dones i homes que el considera positiu és semblant, més del 36% de les dones creu que aquesta mesura no ha estat una ajuda a l'equilibri entre les diverses esferes de la vida.

COM LA GESTIÓ DEL TEMPS VETLLA PER LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES

La informació de què disposem sobre les possibilitats d'equilibrar vida familiar, personal i laboral del personal de l'Ajuntament de Sils provenen dels convenis vigents de funcionariat i de personal laboral. Ambdós textos al·ludeixen a la normativa vigent pel que fa a les possibilitats de permisos i llicències. Quant a les possibilitats de flexibilització de l'horari laboral, ambdós convenis expressen que “podrà tenir-se en compte l'horari flexible per a casos singulars, fent atenció especial a la necessitat de conciliar la vida familiar i laboral”. Tanmateix, només el conveni de funcionariat recull que les persones que tinguin a càrrec un menor de dotze anys, una persona amb discapacitat física,

psíquica o sensorial o que hagin de tenir cura de familiars directes, podran posposar l'hora d'entrada fins a les 9.15 i recuperar el temps de treball en la mateixa jornada laboral.

ÚS DE LES DIFERENTS MESURES

A la taula 22 veiem l'ús de les diferents mesures de conciliació preses pel personal de l'Ajuntament de Sils en 2019, 2020 i el primer semestre de 2021. Dels permisos legals que no impliquen una reducció salarial, se'n beneficien de manera paritària dones i homes. Tanmateix, les mesures com ara l'excedència i les reduccions de jornada per guarda legal només les demanen dones. Igualment, només una dona ha fet ús de mesures de flexibilitat horària. De nou, s'hi reflecteixen els rols de gènere, que atribueixen les dones les tasques de cures.

Taula 22. Nombre i tipus de mesures de conciliació familiar del personal de l'Ajuntament de Sils, 2019, 2020, primer semestre 2021.

TIPUS DE MESURA	NOMBRE DONES	NOMBRE HOMES
Permís per ingrés hospitalari de familiar	8	8
Permís per defunció de familiar	1	2
Flexibilitat horària	1	
Maternitat, lactància	1	
Paternitat		0
Excedència cura de criatures	1	
Reducció de jornada per guarda legal	2	
Trasllat de domicili	1	
Matrimoni	1	
Maternitat prematura	1	

Elaboració a partir de la informació proporcionada per l'organització

CONCLUSIONS DE L'ÀMBIT TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT

Taula 23. Conclusions sobre temps de treball i corresponsabilitat

PUNTS FORTS

- Bona percepció d'empleades, empleats i càrrecs sobre les possibilitats d'equilibri entre la vida personal, familiar i laboral a l'Ajuntament de Sils.

ÀREES DE MILLORA

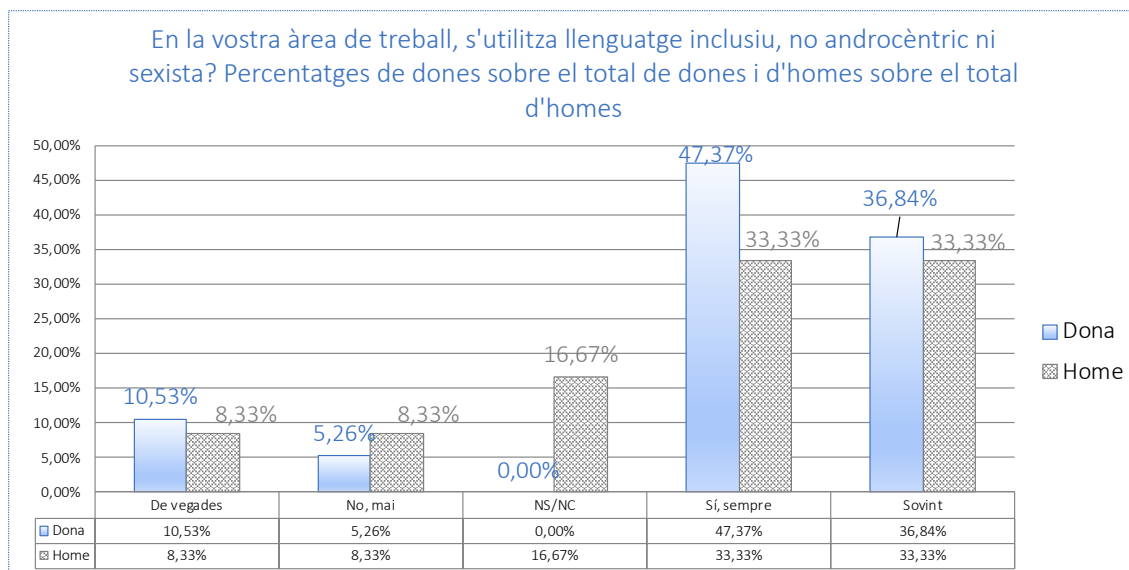
- Difusió més gran de la informació relativa a les mesures d'equilibri entre la vida personal, familiar i laboral de les persones que treballen a l'ajuntament.
- Possibilitat de revisió i de negociació de les mesures d'equilibri. Inclusió dels acords en els convenis vigents.
- L'ús de les mesures que suposen una reducció salarial reflecteix els rols i estereotips de gènere: de les mesures com ara excedència i guarda legal, relacionades amb les tasques de cures, només en fan ús les dones. Igualment, són majoritàriament les dones les que perceben que el teletreball no ha ajudat a l'equilibri entre les diferents esferes de la vida.

6. COMUNICACIÓ NO SEXISTA

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

PERCEPCIÓ DE LES PERSONES

Analitzem la visió del personal de l'Ajuntament de Sils a través de l'enquesta i de les entrevistes. Amb la pregunta 6 de l'enquesta valorem les percepcions sobre l'ús inclusiu i no sexista del llenguatge a l'Ajuntament de Sils. Veiem els resultats a la il·lustració 30. El 84,21% de les dones, enfront del 66,67% dels homes, percep que, a les seves àrees de treball, s'hi fa un ús inclusiu del llenguatge sempre o sovint. Quant a la interpretació dels resultats, és possible que les dones estiguin més atentes a l'ús del llenguatge que no els homes, o bé que a les àrees de treball feminitzades es faci un ús més inclusiu del llenguatge.



Il·lustració 30. Enquesta, pregunta 6. En la vostra àrea de treball, s'utilitza llenguatge inclusiu, no androcèntric ni sexista? Percentatges sobre col·lectiu de dones sobre dones i d'homes sobre homes. Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta.

Complementàriament a les enquestes, també a les entrevistes plantegem dues qüestions relatives a l'ús del llenguatge. Totes les entrevistades comenten que, des que es va aprovar el II Pla intern d'igualtat de gènere, a l'Ajuntament de Sils es vetlla per utilitzar llenguatge inclusiu i no sexista i la percepció és que s'hi avança. Igualment, a la pregunta sobre l'ús de recursos o la formació rebuda sobre llenguatge no sexista, la resposta és que no s'hi empen gaires recursos (el calendari d'usos no sexistes del llenguatge és l'únic exemple que s'hi esmenta), però que a poc a poc les persones van aprenent sobre aquest aspecte. Així mateix, es té especial cura de l'ús del llenguatge en la llar d'infants.

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

No tenim constància de la possible formació rebuda pel personal de l'ajuntament sobre llenguatge no androcèntric ni sexista, inclosa la persona responsable de comunicació. Tampoc no sabem si es fan servir guies o documents de referència per tal de fer un ús no sexista del llenguatge.

Per tal de valorar l'ús del llenguatge en els diversos canals de comunicació oficials de l'ajuntament, hem analitzat diversos canals de comunicació de l'ens. En general, trobem que l'ús del masculí genèric, mostra de llenguatge androcèntric, és bastant freqüent. Hi ha també, però, desdoblaments de gènere emprant la barra, així com expressions que denoten un intent de fer un ús no sexista del llenguatge. Alguns dels exemples que hem estudiat són:

- Convenis vigents de funcionariat i Pla d'acció de govern 2019-2023. L'ús del masculí genèric és generalitzat, tot i que hi ha també desdoblaments de gènere emprant la barra. Alguns dels exemples de masculí genèric en aquests documents són: “els alumnes”, “els vianants”, “els comerciants”, “els visitants”, “els treballadors”.
- Portal web de l'Ajuntament de Sils. El missatge de benvinguda i salutació de l'alcalde²³ al veïnat està redactat enterament fent servir el masculí genèric, mostra de llenguatge androcèntric. Igualment, pel que fa a l'espai sobre grups polítics/municipals, veiem de nou que s'opta pel masculí genèric “regidors” en tot l'espai, per referir-se a regidores i regidors²⁴. Si naveguem per la resta del portal web, veiem exemples tant de desdoblament, (“alcalde o alcaldessa”, “ciutadans i ciutadanes”, al reglament orgànic municipal i de participació ciutadana de Sils) com de masculí genèric (referència a “el cuidador” com a la persona que fa les tasques de cures a la família, tot i que sovint són dones, a l'apartat de serveis bàsics d'atenció social).
- Xarxes socials. S'hi observa més cura pel que fa a l'ús del llenguatge no androcèntric, tot i que també n'hi ha mostres. Hi veiem: “veïns i veïnes”, “les persones grans”, “el jovent”, “nois i noies”, però també “als voluntaris”.
- Convocatòries de selecció, contractació i promoció. Ja analitzades en l'apartat sobre cultura, gestió i polítiques.
- Actes de sessions, com ara l'acta de la sessió de la Junta de Govern Local del 3 de maig de 2021. Coexistència del masculí genèric (“tinents d'alcalde”, “els membres”, “el concessionari”, “els licitadors”) amb algun desdoblament emprant la barra inclinada (“adjudicatari/a”).
- Cartells, notícies, consultades al portal web. En general, sense mostres de llenguatge androcèntric. Un exemple, “regidors i regidores” al cartell anunci de la commemoració de la Diada Nacional de Catalunya 2021.
- Quadern de Sils, revista municipal d'informació i cultura. És el mitjà de comunicació de l'ajuntament tot i que també publica escrits de la ciutadania. En el número 111 trobem, de nou, mostres de llenguatge androcèntric com ara el masculí genèric (“atenció als ciutadans”, “algun responsable”, “els membres del Consell de Redacció”, “alguns estudiants”), juntament amb desdoblaments (“silencs i silenques”) o ús de

²³ Portal web de l'Ajuntament de Sils. Inici > L'Ajuntament > Salutació de l'alcalde: <http://www.sils.cat/lajuntament/alcaldia/salutacio-de-lalcalde/> [última data de consulta, 7 de setembre de 2021]

²⁴ Portal web de l'Ajuntament de Sils. Ajuntament de Sils > Govern obert i transparència > Informació institucional i organitzativa > Organització política i retribucions > Grups polítics/municipals: <https://www.seu-e.cat/ca/web/sils/govern-obert-i-transparencia/informacio-institucional-i-organitzativa/organitzacio-politica-i-retribucions/grups-politics-municipals> [última data de consulta, 7 de setembre de 2021]

genèrics ("alumnat"). D'altra banda, com ja hem comentat, en cada número d'aquesta publicació hi ha un article amb contingut feminista.

Com ja hem comentat, a l'Ajuntament de Sils, hi ha la consciència de la importància del treball continuat en aquest àmbit. Igualment, quant documentació com ara aquella que inclou citacions textuais del marc normatiu corresponent, no sempre és a les mans de l'organització la redacció amb llenguatge no androcèntric ni sexista.

CONCLUSIONS DE L'ÀMBIT COMUNICACIÓ NO SEXISTA

Taula 24. Conclusions sobre comunicació no sexista

PUNTS FORTS

- Percepció de millora pel que fa a l'ús del llenguatge no sexista i inclusiu per part de les persones que treballen a l'Ajuntament de Sils. Cura d'aquest aspecte des que es va aprovar el I Pla intern d'igualtat de gènere de Sils.
- Esforç i avenç cap a l'ús no sexista i inclusiu del llenguatge.

ÀREES DE MILLORA

- Romanen mostres de llenguatge androcèntric en tots els textos analitzats.
- Les fórmules triades per substituir el masculí genèric no sempre fan visibles les dones.

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

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

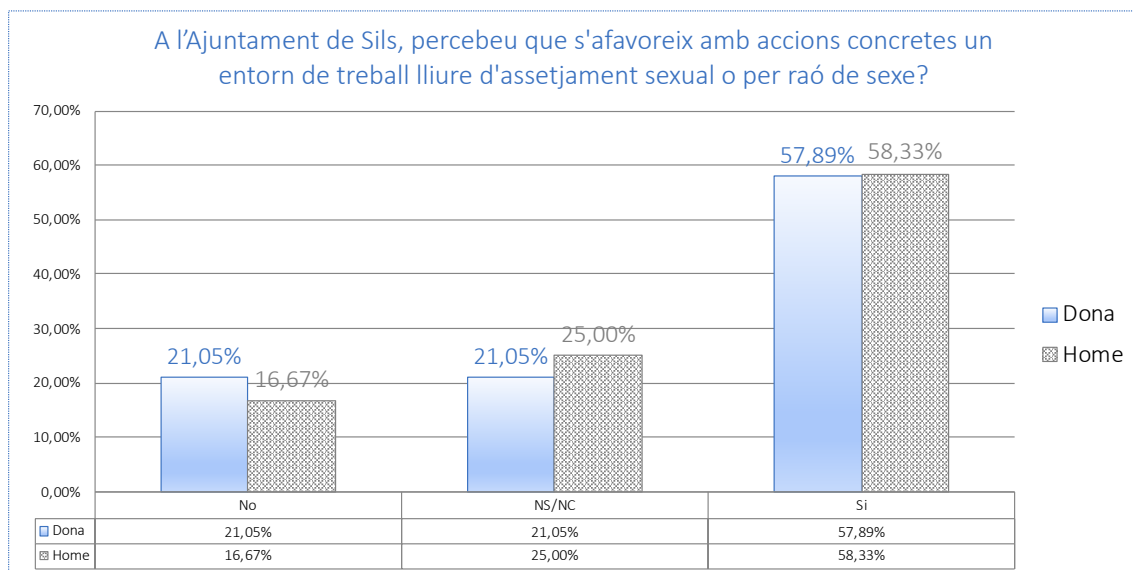
ADOPCIÓ DE MESURES PER A LA PREVENCIÓ I L'ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

L'Ajuntament de Sils compta amb un protocol d'actuació en matèria d'assetjament, aprovat i vigent des de la seva data de publicació en el Butlletí Oficial de la Província de Girona, el 17 de gener de 2017. El document explicita el compromís de divulgació del protocol entre la plantilla a través de la seva publicació en els mitjans de comunicació interns de la institució. Així mateix, s'hi expressa la voluntat de promoció de les accions formatives o de sensibilització necessàries perquè es compleixin els objectius del

protocol. Igualment, s'hi detalla el procediment d'actuació i les funcions de les persones de referència. Tanmateix, desconeixem si aquest equip de persones de referència és paritari o si té una representació equilibrada de la RLPT i de l'organització.

Pel que fa a les accions formatives sobre prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe, desconeixem quines persones de l'ajuntament hi ha participat, en quines dates s'han desenvolupat, etc.

Coneixem l'opinió de les persones –càrrecs polítics i personal tècnic o de gestió—sobre les mesures de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe a través de l'enquesta i les entrevistes. A la pregunta 11 de l'enquesta demanem per la percepció de l'existència d'accions concretes per garantir un entorn lliure d'assetjament sexual o per raó de sexe. Veiem els resultats a la il·lustració 31. La major part de les dones (57,89%) i dels homes (58,33%) responen de manera afirmativa. Tanmateix, el 42,1% de les dones i el 41,67% dels homes responen que no o que no ho saben.

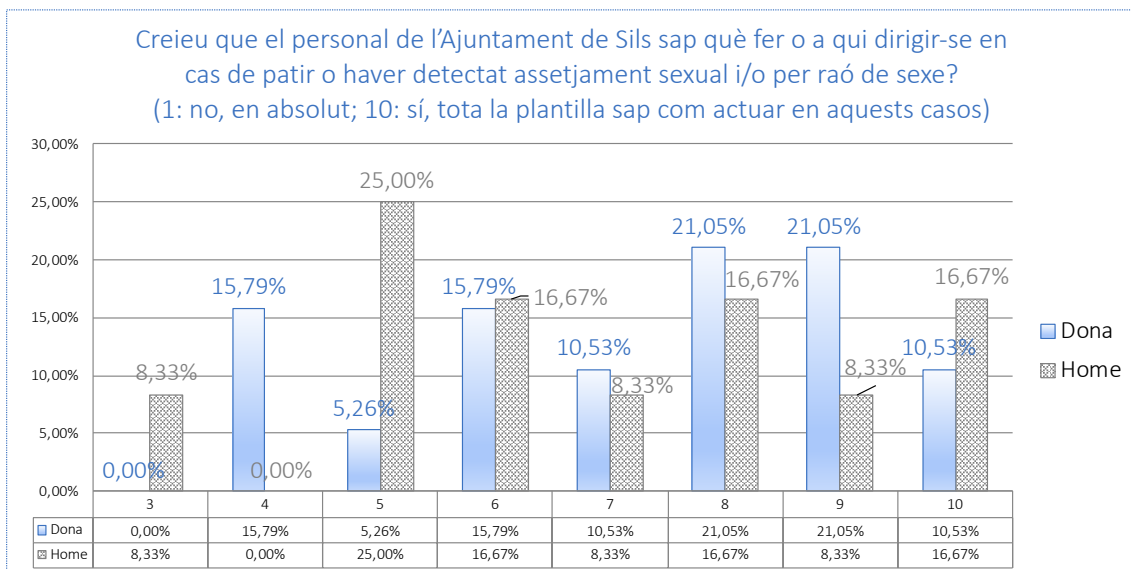


Il·lustració 31. Enquesta, pregunta 11. A l'Ajuntament de Sils, percebeu que s'afavoreix amb accions concretes un entorn lliure d'assetjament sexual o per raó de sexe? Percentatges sobre col·lectiu de dones sobre dones i d'homes sobre homes. Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta.

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

En aquest apartat valorem, a través de l'enquesta i les entrevistes, si les persones que treballen a l'Ajuntament de Sils sabrien com actuar davant d'un cas d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, és a dir, si el contingut del protocol aprovat es coneix bé.

A la pregunta 13 de l'enquesta demanem si es creu que el personal de l'ajuntament sabria com actuar davant d'un cas d'assetjament sexual o per raó de sexe. Veiem els resultats a la il·lustració 32. En una escala de l'1 al 10 en què l'1 representa el total desconeixement i el 10 el coneixement de tota la plantilla sobre com actuar en aquests casos, la puntuació mitjana de les dones és de 7,21 i la dels homes és 6,83. Tot i que les mitjanes de dones i homes són semblants, hi ha una diferència d'un punt entre la mediana de les valoracions de les dones (8) i la dels homes (7). Així doncs, quant al coneixement de les persones que treballen a l'ajuntament sobre com actuar en cas d'assetjament sexual o per raó de sexe, la valoració de les dones és més alta que no la dels homes.



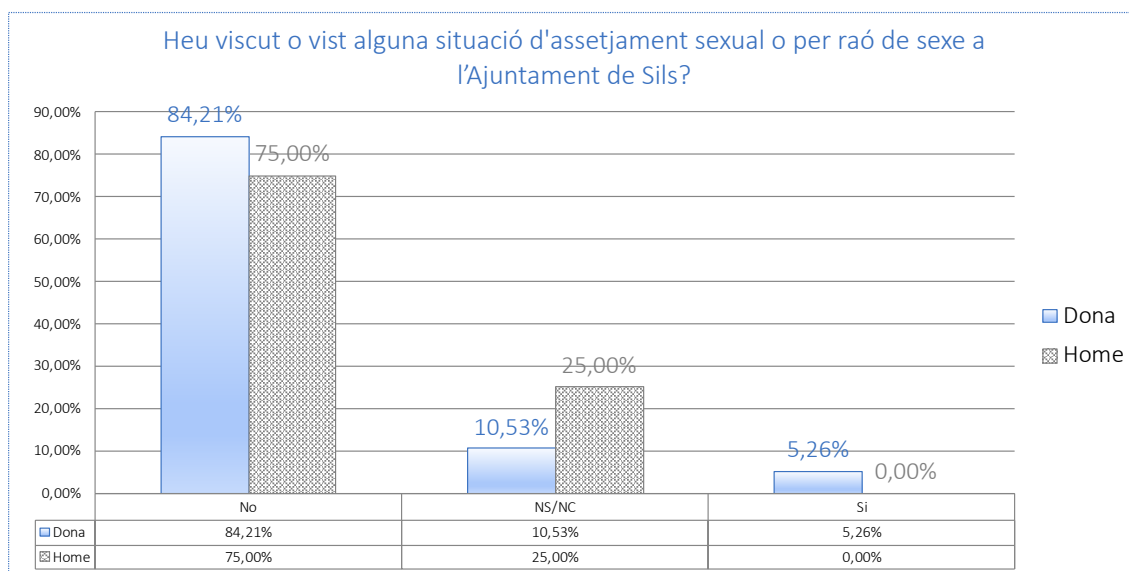
Il·lustració 32. Enquesta, pregunta 13. Creieu que el personal de 'Ajuntament de Sils sap què fer o a qui dirigir-se en cas de patir o haver detectat assetjament sexual i/o per raó de sexe? Percentatges sobre col·lectiu de dones sobre dones i d'homes sobre homes. Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta.

Complementàriament, conversem sobre el coneixement del protocol a les entrevistes. Les entrevistades saben que l'Ajuntament de Sils té un protocol de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual o per raó de sexe i que hi ha les persones de referència, destinades a atendre les possibles situacions d'assetjament per aquests motius. Tanmateix, consideren que potser no tothom coneix com s'ha d'actuar davant d'un possible cas. Així, la possibilitat de fer un recordatori sobre els continguts del protocol, especialment per les persones incorporades més recentment a l'ajuntament, és un dels suggeriments que se'n fan.

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

A l'Ajuntament de Sils no s'ha instruït cap cas d'assetjament sexual o per raó de sexe l'últim any. Coneixem aquesta dada a través de les entrevistes. Igualment, a l'enquesta preguntem si s'ha vist o viscut cap cas d'assetjament sexual o per raó de sexe a

l'ajuntament. Veiem les respostes a la il·lustració 33. El 84% de les dones i el 75% dels homes responen que no. Un 5,26%, però, de les dones, respon que sí. La quarta part dels homes, el 25%, no ho sap. Tot i la resposta negativa majoritària per part de dones i d'homes, potser les diferències ens indiquen una sensibilitat diferent cap a aquesta qüestió, marcada pel percentatge d'homes que respon "no ho sap, no respon".



Il·lustració 33. Enquesta, pregunta 12. Heu viscut o vist alguna situació d'assetjament sexual o per raó de sexe a l'Ajuntament de Sils? Percentatges sobre col·lectiu de dones sobre dones i d'homes sobre homes. Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta.

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

Taula 25. Conclusions sobre la prevenció d l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

PUNTS FORTS

- L'Ajuntament de Sils té un protocol de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual o per raó de sexe, aprovat i vigent des de 2017.

ÀREES DE MILLORA

- La percepció de les persones que treballen a l'ajuntament és que no tothom sap com s'ha d'actuar davant d'un cas d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.
- Accions per tal de donar a conèixer o per recordar els continguts i mesures del protocol de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual o per raó de sexe aprovat per l'ajuntament.

7. SALUT LABORAL

En aquest àmbit estudiem com la gestió de la salut laboral incorpora la perspectiva de gènere, així com la protecció de la maternitat i el període de lactància. Igualment, analitzem les baixes laborals per accident de treball, malaltia professional i contingència comuna.

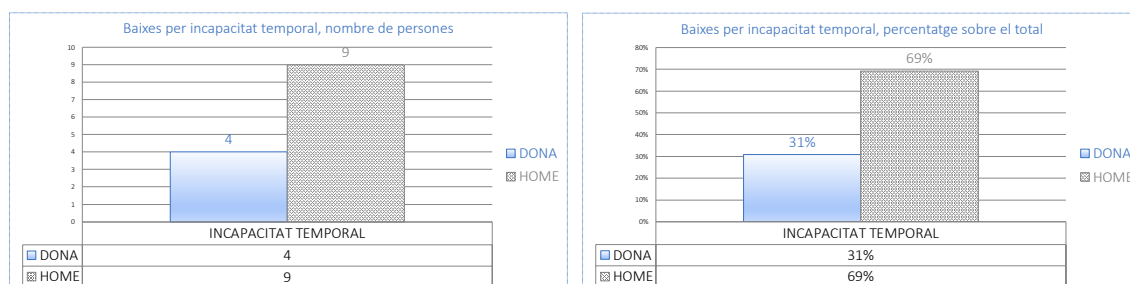
GESTIÓ DE LA SALUT LABORAL. PROTECCIÓ DE LA MATERNITAT I DEL PERÍODE DE LACTÀNCIA

L'Ajuntament de Sils compta amb una avaluació de riscos laborals, elaborada en 2021, corresponent a les instal·lacions de l'edifici de l'ajuntament. L'informe està elaborat amb la finalitat de garantir que l'avaluació compleix amb la Llei 31/1995, de 8 de novembre, sobre prevenció de riscos laborals. Aquesta llei, modificada per la disposició addicional dotzena de la Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, estableix que la prevenció de riscos laborals ha de detectar i prevenir possibles situacions en què els danys derivats del treball puguin aparèixer vinculats amb el sexe de les persones i, concretament, considera les situacions d'embaràs i lactància natural. Les mesures de protecció de la salut de les dones embarassades o en període de lactància es troben als documents d'avaluació de riscos laborals. L'informe no compta, tanmateix, amb una avaluació de riscos psicosocials.

BAIXES PER ACCIDENTS DE TREBALL I MALALTIA PROFESSIONAL

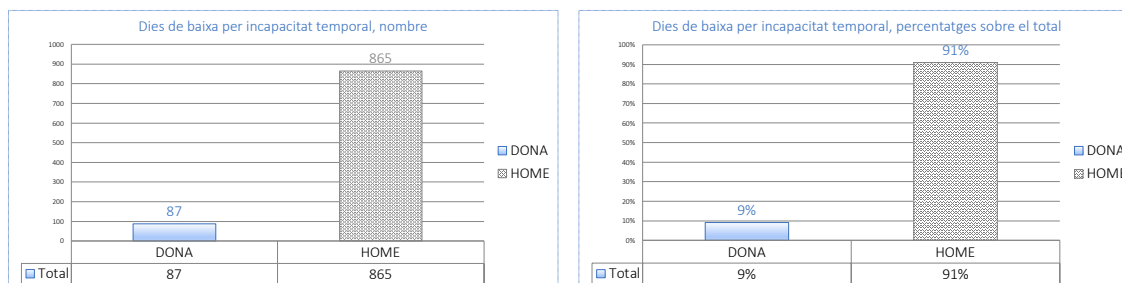
Comptem amb les dades, desagregades per sexe, corresponents a les persones que han estat de baixa, així com els dies de baixa de cada persona, per incapacitat temporal del funcionariat i del personal laboral de l'Ajuntament de Sils, corresponents a 2021.

A la il·lustració 34 mostrem les dades corresponents a les baixes per incapacitat temporal desagregades per sexe. Les baixes corresponen, en un 69%, a homes, i en un 31% a dones.



Il·lustració 34. Baixes per incapacitat temporal a l'Ajuntament de Sils, nombre de persones (esquerra) i percentatges sobre el total de persones (dreta). Dades desagregades per sexe, corresponents a 2021. Elaboració amb els fulls de càlcul de la Generalitat de Catalunya a partir de les dades proporcionades per l'organització

La il·lustració 35 mostra els dies de baixa per incapacitat temporal amb dades desagregades per sexe. La major part dels dies de baixa corresponen als homes de l'organització.



Il·lustració 35. Dies de baixa per incapacitat temporal a l'Ajuntament de Sils, nombre de dies (esquerra) i percentatges sobre el total (dreta). Dades desagregades per sexe, corresponents a 2021. Elaboració amb els fulls de càlcul de la Generalitat de Catalunya a partir de les dades proporcionades per l'organització.

CONCLUSIONS DE L'ÀMBIT SALUT LABORAL

Taula 26. Conclusions sobre salut laboral

PUNTS FORTS

- Avaluació de riscos laborals segons la normativa vigent

ÀREES DE MILLORA

- No hi ha estudi de riscos psicosocials
- Coneixement dels llocs o activitats que poden suposar un risc per a les treballadores embarassades o en període de lactància

PLA D'ACCIÓ

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

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

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

CULTURA I POLÍTIQUES D'IGUALTAT

1. Formalitzar internament el compromís polític amb la igualtat de gènere
2. Difusió interna del compromís amb el desenvolupament del pla intern d'igualtat de gènere
3. Impulsar i avaluar el desenvolupament del pla intern d'igualtat
4. Difusió del compromís amb la igualtat de gènere de l'Ajuntament de Sils amb empreses i entitats col·laboradores
5. Avenç cap a la sistematització del treball amb dades desagregades per sexe
6. Fer més visible i accessible el treball i els materials sobre igualtat de gènere al portal web de l'ajuntament.

FORMACIÓ

7. Oferir formació amb perspectiva i transversalitat de gènere adreçada a càrrecs polítics, funcionariat i personal laboral de l'ajuntament

ACCÉS I PROMOCIÓ A L'ORGANITZACIÓ

8. Incorporar la perspectiva de gènere en els processos d'accés i de promoció a l'organització

RETRIBUCIONS

9. Transparència i avenç cap a la igualtat retributiva

COMUNICACIÓ NO SEXISTA

10. Continuar avançant per garantir l'ús inclusiu, no androcèntric ni sexista, del llenguatge

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

11. Garantir un entorn laboral lliure d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere

Els objectius es concreten en 26 accions, que detallem a continuació. Per cada acció proposada indiquem: breu descripció, objectiu, departament o persona responsable, programació en el temps i prioritat, recursos necessaris, indicadors de seguiment o avaluació, canals de comunicació o difusió.

Objectiu 1. Formalitzar internament el compromís polític amb la igualtat de gènere			
Àmbit. Cultura, gestió i polítiques d'igualtat			
ACCIÓ	ÀREA RESPONSABLE	INDICADORS	CALENDARI
1. Aprovació del II Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Sils al Ple municipal	Ple municipal	-S'ha aprovat el PIIG al Ple municipal	Febrer 2022 Març 2022
2. Incorporació del pla intern d'igualtat de gènere com a annex dels convenis vigents del funcionariat i del personal laboral	Representació legal treballadores i treballadors	-S'ha incorporat el pla com a annex dels convenis vigents del funcionariat i del personal laboral	1 ^{er} semestre 2022
<p>COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ DE LES ACCIONS</p> <p>Web, correu electrònic, butlletí, xarxes socials, reunió presencial o per videoconferència</p>			
<p>RECURSOS NECESSARIS</p> <p>No són necessaris recursos extraordinaris</p>			

Objectiu 2				
Difusió interna del compromís amb el desenvolupament del II Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Sils				
Àmbit. Cultura, gestió i polítiques igualtat				
ACCIÓ	OBJECTIUS ESPECÍFICS	ÀREA RESPONSABLE	INDICADORS	CALENDARI
3. Donar a conèixer les conclusions del pla intern d'igualtat al conjunt dels càrrecs polítics, del funcionariat i del personal laboral	-Sensibilització i informació al conjunt de les persones que treballen a l'ajuntament -Comunicació del compromís amb la igualtat de gènere al conjunt de les persones que treballen a l'ajuntament	Comissió Negociadora del Pla intern d'igualtat de l'Ajuntament de Sils Àrea igualtat	-Publicació al web -Difusió per correu electrònic feta -Celebració de la sessió informativa	Primer semestre 2022
4. Difusió periòdica de la implementació progressiva de les accions del pla	-Sensibilització i informació al conjunt de les persones que treballen a l'ajuntament	Comunicació Àrea igualtat	-Publicació al web -Correu electrònic	Semestral
<p>COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ DE LES ACCIONS</p> <p>Sessió informativa presencial o per videoconferència, web, correu electrònic, butlletí, xarxes socials</p>				
<p>RECURSOS NECESSARIS No són necessaris recursos extraordinaris</p>				

Objectiu 3. Impulsar i avaluar el desenvolupament del pla intern d'igualtat			
Àmbit. Cultura, gestió i polítiques d'igualtat			
ÀREA RESPONSABLE Comissió Negociadora del Pla intern d'igualtat de l'Ajuntament de Sils			
ACCIÓ	OBJECTIUS ESPECÍFICS	INDICADORS	CALENDARI
5. Establir una persona de referència que impulsi i coordini el desenvolupament del pla	-Coordinació del desenvolupament del pla	-S'ha consensuat qui serà la persona de referència	Primer semestre 2022
6. Constituir la Comissió de Seguiment del pla	-Impulsar la implementació del pla amb la implicació dels departaments corresponents i de la part social	-S'ha format la comissió amb les mateixes persones o no que formen la Comissió d'Igualtat constituïda per l'elaboració del pla. Acta de constitució de la Comissió -S'ha decidit la freqüència de reunions de la comissió	Primer semestre 2022
7. Establir sistema de seguiment i avaluació periòdica de la implementació del pla	-Fer el seguiment i l'avaluació de les accions acordades per dur a terme el pla	-S'han establert les eines de seguiment i avaluació periòdica del pla (fulls càlcul, informes, reunions, enquestes, etc.)	Primer semestre 2022
COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ DE LES ACCIONS Actes, web, correu electrònic			
RECURSOS NECESSARIS No són necessaris recursos extraordinaris			

Objectiu 3. Impulsar i avaluar el desenvolupament del pla intern d'igualtat			
Àmbit. Cultura, gestió i polítiques d'igualtat			
<p>ÀREA RESPONSABLE</p> <p>Comissió de Seguiment</p>			
ACCIÓ	OBJECTIUS ESPECÍFICS	INDICADORS	CALENDARI
8. Celebració de reunions d'avaluació i seguiment del desenvolupament del pla	-Avaluar si el pla intern d'igualtat de gènere s'implementa segons els terminis i accions previstes	-Actes de les reunions	Reunions semestrals
<p>COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ DE LES ACCIONS</p> <p>Web de l'ajuntament</p>			
<p>RECURSOS NECESSARIS No són necessaris recursos extraordinaris</p>			

Objectiu 3. Impulsar i avaluar el desenvolupament del pla intern d'igualtat		
Àmbit. Cultura, gestió i polítiques d'igualtat		
ÀREA RESPONSABLE Ple municipal		
ACCIÓ	INDICADORS	CALENDARI
9. Aprovació d'un pressupost anual per a la implementació del pla intern d'igualtat de gènere	-El pressupost ha estat aprovat	Anualment
COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ DE LES ACCIONS Actes, web, xarxes socials, correu electrònic		
RECURSOS NECESSARIS No són necessaris recursos extraordinaris		

Objectiu 4			
Difusió del compromís amb la igualtat de gènere de l'Ajuntament de Sils amb empreses i entitats col·laboradores			
Àmbit. Cultura i polítiques d'igualtat			
ÀREES RESPONSABLES Participació, comunicació i transparència			
ACCIÓ	OBJECTIUS ESPECÍFICS	INDICADORS	CALENDARI
10. Comunicació del compromís amb la igualtat real de gènere pel que fa a la interacció de l'ajuntament amb empreses i entitats col·laboradores amb què l'organització treballa	-Conscienciació dels beneficis que aporta a les organitzacions incorporar polítiques d'igualtat de gènere -Promoure que les empreses, proveïdors o proveïdors i entitats amb què tracta l'ajuntament treballin per la prevenció de les desigualtats de gènere	-Nota de premsa -Portal web -Correu electrònic	Semestre 2 2022
11. Incloure clàusules relatives a la igualtat de gènere en contractes públics, convenis i subvencions		-Percentatges de documents relatius a processos de contractació externa que han inclòs clàusules relativa a la igualtat entre dones i homes del total	Al llarg de tota la vigència del pla
<p>COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ DE LES ACCIONS</p> <p>Web, xarxes socials, correu electrònic, butlletí municipal</p>			
<p>RECURSOS NECESSARIS No són necessaris recursos extraordinaris</p>			

Objectiu 5		
Avenç cap a la sistematització del treball amb dades desagregades per sexe i/o identitat de gènere		
Àmbit. Cultura i polítiques d'igualtat		
ÀREES RESPONSABLES Totes les àrees de treball de l'ajuntament		
ACCIÓ	INDICADORS	CALENDARI
12. En la mesura de les possibilitats de treball de l'ajuntament, incloure les variable sexe i/o identitat de gènere en les recollides de dades internes i en tots els formularis	-Nombre de formularis i documents, en paper i en línia, que s'han avaluat i adaptat	A partir de 2023
COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ DE LES ACCIONS Web, correu electrònic		
RECURSOS NECESSARIS Possible revisió d'eines informàtiques		

Objectiu 6			
Fer més visible el compromís i treball per la igualtat de gènere de l'ajuntament al portal web			
Àmbit. Cultura, gestió i polítiques d'igualtat. Formació			
ÀREES RESPONSABLES			
Coordinen àrea de comunicació i d'igualtat, hi participa cultura, tasques transversals			
ACCIÓ	OBJECTIUS ESPECÍFICS	INDICADORS	CALENDARI
13. Creació d'un espai al portal web en què es recullen tots els materials formatius, informatius, de sensibilització, en relació amb la igualtat de gènere, així com la informació sobre el desenvolupament del pla	-Sensibilització -Formació	-L'espai s'ha actualitzat cada vegada que hi ha un nou contingut o recurs a incorporar	2022-2025
14. Elaboració d'una newsletter en què, entre d'altres, s'inclouin continguts sobre igualtat de gènere, inclòs el desenvolupament del pla		-Distribució de la newsletter	2022-2026
COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ DE LES ACCIONS Web, correu electrònic,			
RECURSOS NECESSARIS No són necessaris recursos addicionals			

Objectiu 7			
Oferir formació amb perspectiva i transversalitat de gènere adreçada a càrrecs polítics, funcionariat i personal laboral de l'ajuntament			
Àmbit. Formació interna i continuada			
ÀREES RESPONSABLES Formació, recursos humans			
ACCIÓ	OBJECTIUS ESPECÍFICS	INDICADORS	CALENDARI
15. Elaborar un programa formatiu sobre perspectiva de gènere a partir dels recursos formatius disponibles	-Garantir la formació específica en igualtat de gènere pel conjunt de persones que treballen a l'ajuntament	-Aprovació del programa de formació	Segon semestre 2022
16. Desenvolupar un registre que inclogui: nom acció, resum continguts, hores durada, participació amb dades desagregades per sexe, avaluació de cada acció formativa	-Garantir el recull de dades necessàries per tal d'avaluar la participació i els continguts relatius a les accions formatives -Intentar que totes les persones que treballen a l'ajuntament compten amb recursos per fomentar la igualtat de gènere en l'àmbit laboral	-Aprovació del sistema de registre -Nomenament si escau de la persona o persones a càrrec del registre de les accions formatives	Segon semestre 2022
COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ DE LES ACCIONS Web, correu electrònic			
RECURSOS NECESSARIS Eina pel registre (full de càlcul, per exemple), oferta formativa			

Objectiu 7. Oferir formació amb perspectiva i transversalitat de gènere adreçada a càrrecs polítics, funcionariat i personal laboral de l'ajuntament			
Àmbit. Formació interna i continuada			
ÀREES RESPONSABLES Formació, recursos humans, representació treballadores i treballadors			
ACCIÓ	OBJECTIUS ESPECÍFICS	INDICADORS	CALENDARI
17. Formar l'equip de govern en perspectiva i igualtat de gènere	<ul style="list-style-type: none"> - Intentar que totes les persones que treballen a l'ajuntament compten amb recursos per fomentar la igualtat de gènere en l'àmbit laboral -Incorporació de la perspectiva de gènere de manera transversal en l'estructura i l'organització de l'ajuntament 	-Eina de registre de les activitats formatives: accions formatives, continguts, participants, enquestes de satisfacció	Almenys una acció formativa a l'any
18. Formar el conjunt del funcionariat i del personal laboral de l'ajuntament en perspectiva i igualtat de gènere	<ul style="list-style-type: none"> -Intentar que totes les persones que componen comissions, que poden ser membres de tribunals, que són càrrecs polítics, que formen part de la representació laboral, han rebut formació en igualtat de gènere -Proporcionar a les persones amb responsabilitat en àrees clau de l'ajuntament recursos per exercir les seves funcions amb perspectiva feminista -Evitar els estereotips de gènere que influeixen en els processos de selecció 		
COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ DE LES ACCIONS Web, correu electrònic			
RECURSOS NECESSARIS Catàleg formatiu Generalitat Catalunya. Altres recursos formatius. Possibilitat contractació externa			

Objectiu 8			
Incorporar la perspectiva de gènere en els processos d'accés i de promoció a l'organització			
Àmbit. Accés a l'organització, promoció i desenvolupament professional			
ÀREES RESPONSABLES			
ACCIÓ	OBJECTIUS ESPECÍFICS	INDICADORS	CALENDARI
19. Revisió dels textos i de l'ús del llenguatge en les bases de les convocatòries de selecció i promoció	<p>Ús inclusiu del llenguatge en les bases de les convocatòries</p> <p>Cura de les convocatòries per tal de fer visibles les dones i encoratjar-les a presentar-se als processos de selecció de llocs de treball masculinitzats</p> <p>Promoure la diversitat en la contractació i promoció de personal</p>	<p>-Nombre de bases de convocatòries revisades</p> <p>-Consens amb la representació laboral de treballadores i treballadors</p>	2022-2026
20. Promoure, sempre que sigui possible, la paritat de gènere en la composició dels processos de selecció i promoció	Treballar per assolir un entorn de treball no discriminatori a l'ajuntament	-Proporcions de dones i homes que formen tribunals	2022-2026
COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ DE LES ACCIONS Web			
RECURSOS NECESSARIS No són necessaris recursos addicionals			

Objectiu 9. Transparència i avenç cap a la igualtat retributiva			
Àmbit. Retribució			
ÀREES RESPONSABLES			
Representació laboral de persones treballadors, recursos humans, consultora externa			
ACCIÓ	OBJECTIUS ESPECÍFICS	INDICADORS	CALENDARI
21. Elaboració anual del registre retributiu segons RD 902/2020, del 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes	-Contribuir a la transparència retributiva i a assolir iguals retribucions per llocs d'igual valor -Conèixer detalladament com contribueixen els diferents components de la massa retributiva a la bretxa salarial	-Informe de registre retributiu anual	1 ^{er} trimestre de cada any sobre dades de l'any anterior
22. Desenvolupament valoració llocs de treball amb perspectiva de gènere segons RD 902/2020, del 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes	-Avaluació de llocs de treball amb perspectiva feminista -Contribuir a la transparència retributiva i a assolir iguals retribucions per llocs d'igual valor.	-Elaborada la valoració	2022-2023
COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ DE LES ACCIONS Web, correu electrònic			
RECURSOS NECESSARIS Possibilitat contractació externa			

Objectiu 10. Continuar avançant cap a l'ús no sexista i inclusiu del llenguatge		
Àmbit. Comunicació no sexista i inclusiva		
ÀREES RESPONSABLES Àrea igualtat, Formació		
ACCIÓ	INDICADORS	CALENDARI
23. Formació sobre ús no sexista i inclusiu del llenguatge	-Les dades relatives a la celebració de cada sessió s'han inclòs a l'eina de registre de les accions formatives -Qüestionaris de satisfacció realitzats	2022-2023
COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ DE LES ACCIONS Web, correu electrònic,		
RECURSOS NECESSARIS No són necessaris recursos addicionals		

Objectiu 10. Continuar avançant cap a l'ús no sexista i inclusiu del llenguatge		
Àmbit. Comunicació no sexista i inclusiva		
ÀREES RESPONSABLES		
Comunicació coordina. Tasques transversals, hi participen totes les àrees		
ACCIÓ	INDICADORS	CALENDARI
24. Continuar amb la revisió progressiva de l'ús del llenguatge en la comunicació de l'ajuntament: elements a revisar, planificació de la revisió, persones responsables de la revisió a cada àmbit de treball	-S'ha consensuat quins elements s'han de revisar -S'ha establert una programació temporal de les revisions	2022-2026
25. En la mesura de les possibilitats de l'Ajuntament, adaptació de formularis i documentació per garantir ús no sexista i inclusiu del llenguatge	-S'han consensuat les persones responsables de les revisions per cada àrea -Registre d'avaluació de les revisions (excel)	
COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ DE LES ACCIONS Web, correu electrònic,		
RECURSOS NECESSARIS No són necessaris recursos addicionals		

Objectiu 11. Garantir un entorn laboral lliure d'assetjament sexual o per raó de sexe			
Àmbit. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual o per raó de sexe			
ÀREES RESPONSABLES Recursos humans, àrea igualtat, comunicació			
ACCIÓ	OBJECTIUS ESPECÍFICS	INDICADORS	CALENDARI
26. Sessió recordatòria de difusió dels continguts del protocol prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual o per raó de sexe, que inclogui la informació sobre les accions formatives relacionades amb el document	-Garantir un entorn de treball lliure d'assetjament sexual o per raó de sexe -Sensibilització -Garantir que les mesures de prevenció i actuació es coneixen i es recorden	-S'ha dut a terme la sessió	2023
COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ DE LES ACCIONS Web, correu electrònic,			
RECURSOS NECESSARIS No són necessaris recursos extraordinaris			

GLOSSARI

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

BIBLIOGRAFIA

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

- Marçal, Heura; Kelso, Fiona; Nogués, Mercè (2011) [2^a edició]. *Guia per a l'ús no sexista del llenguatge a la Universitat Autònoma de Barcelona*. Barcelona: Universitat de Barcelona, Servei de Llengües i Observatori per a la igualtat. Disponible en línia a <https://www.uab.cat/doc/llenguatge>
- Martínez Costa, Carme; Calvet Puig, Maria Dolors; Lusa Garcia, Amaia; Tura Solvas, Marta. *Guia per al disseny i per a la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats als ajuntaments*. Barcelona: Col·lecció Eines. Generalitat de Catalunya, Institut Català de les Dones. Disponible en línia a https://dones.gencat.cat/web/.content/03_ambits/docs/publicacions_eines06.pdf
- Observatori del Treball i Model Productiu. *La situació de desigualtat salarial a Catalunya entre dones i homes*. Barcelona, 2021: Generalitat de Catalunya, Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. Disponible en línia a <https://govern.cat/govern/docs/2021/02/18/10/21/4d624215-499a-4c73-aaad-baf376f55192.pdf>
- OMS. *Objetivos de desarrollo sostenible* [en línia]. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/sustainable-development-goals/> [última data de consulta, 19 agost 2021]
- Optimot. Consultes lingüístiques [en línia]. Generalitat de Catalunya. <https://aplicacions.llengua.gencat.cat/llc/AppJava/index.html>
- Secretaria de Funció Pública i Modernització de l'Administració. Departament de Governació i Administracions Públiques. Generalitat de Catalunya (2010) *Guia per al disseny i la implantació del pla d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones de l'Administració de la Generalitat de Catalunya*. Barcelona: Escola d'Administració Pública de Catalunya, col·lecció Eines per als recursos humans. Disponible a: http://eapc.gencat.cat/web/.content/home/publicacions/col_leccio_eines_per_als_recursos_humans/04_guia_per_a_l_eradicaci_de_l_assetjament_sexual/einesrh04.pdf
- Secretaria de Política Lingüística. Institut Català de la Dona (2005). *Marcar les diferències: la representació d'homes i dones a la llengua*. Barcelona: Generalitat de Catalunya. Departament de la Presidència. Disponible en línia a <https://llengua.gencat.cat/permalink/c8d39276-5382-11e4-8f3f-000c29cdf219>
- Subdirecció General de Programes d'Igualtat entre dones i homes en el Treball (2009). *Les 6 "i" de la igualtat: mètode de gestió de la igualtat d'oportunitats a les empreses*. Barcelona: Generalitat de Catalunya, Departament de Treball. Disponible en línia a: https://treball.gencat.cat/web/.content/03_-_centre_de_documentacio/documents/01_-_publicacions/03_-_igualtat_d_oportunitats/arxius/les_6_i_de_la_igualtat_.pdf

ANNEXOS

ANNEX 1. CONTINGUT DE L'ENQUESTA EN LÍNIA

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

II Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Sils

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

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

Gràcies per la vostra col·laboració

Identitat de gènere: dona, home, persona no binària

Sexe: femení, masculí

Responsabilitat laboral a l'Ajuntament de Sils: càrrec polític, plantilla

PREGUNTES

1. Valoreu el vostre grau d'acord amb l'afirmació següent: "La igualtat de gènere és una de les prioritats de l'Ajuntament de Sils" totalment en desacord: 1; totalment d'acord: 10
2. Diríeu que l'Ajuntament de Sils impulsa la igualtat de gènere entre el personal que hi treballa amb accions concretes? sí; no; NS/NC

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

3. Heu vist o viscut alguna vegada un conflicte relacionat amb la vulneració de la igualtat de gènere a l'Ajuntament de Sils? sí; no; NS/NC

4. Creieu que és necessari un segon pla d'igualtat per l'Ajuntament de Sils? sí; no

Quines millores en relació amb la igualtat de gènere percebeu després del desenvolupament de l'anterior pla d'igualtat?

5. Es segreguen les dades per sexe o gènere en les funcions que desenvolupeu a l'Ajuntament de Sils? Sí, sempre; sovint; de vegades; no, mai; NS/NC

6. En la vostra àrea de treball, s'utilitza llenguatge inclusiu, no androcèntric ni sexista? Sí, sempre; sovint; de vegades; no, mai; NS/NC

7. Valoreu el vostre grau d'acord amb la següent afirmació: "A l'Ajuntament de Sils, dones, persones no binàries i homes tenen les mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció" Totalment en desacord: 1; totalment d'acord: 10

8. Valoreu el vostre grau d'acord amb la següent afirmació: "A l'Ajuntament de Sils les possibilitats de promoció i desenvolupament professional són les mateixes per dones, persones no binàries i homes." Totalment en desacord: 1; totalment d'acord: 10

9. Indiqueu el vostre grau d'acord amb la següent afirmació: "Les possibilitats d'accés a la formació interna /contínua de l'Ajuntament de Sils són les mateixes per dones, persones no binàries i homes." Totalment en desacord: 1; totalment d'acord: 10

10. Marqueu el vostre grau d'acord amb la següent afirmació: "A l'Ajuntament de Sils, dones, persones no binàries i homes cobren el mateix si ocupen el mateix lloc de treball". Totalment en desacord: 1; totalment d'acord: 10

11. A l'Ajuntament de Sils, percebeu que s'afavoreix amb accions concretes un entorn de treball lliure d'assetjament sexual o per raó de sexe? Sí; no; NS/NC

12. Heu viscut o vist alguna situació d'assetjament sexual o per raó de sexe a l'Ajuntament de Sils? (S'entén per assetjament sexual qualsevol comportament que, per motiu del sexe d'una persona, s'exerceix amb la finalitat d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest. Es considera assetjament per raó de sexe qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual, que s'exerceix amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment si li crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu) Sí; no; NS/NC

En cas afirmatiu, podríeu explicar la situació i, aproximadament, quan es va produir?

Com valoreu la resposta de l'Ajuntament de Sils cap a aquesta situació?

13. Creieu que el personal de l'Ajuntament de Sils sap què fer o a qui dirigir-se en cas de patir o haver detectat assetjament sexual i/o per raó de sexe? No, en absolut: 1; Sí, tota la plantilla sap com actuar en aquests casos: 10

14. Valoreu el vostre grau d'acord amb la següent afirmació: "Les persones que treballen a l'Ajuntament de Sils coneixen els drets laborals de les treballadores víctimes de violència masclista" Totalment en desacord: 1; totalment d'acord: 10
15. Penseu que a l'Ajuntament de Sils, en general, s'afavoreix l'equilibri entre la vida personal, familiar i laboral del seu personal? No, en absolut: 1; Sí, totalment: 10
16. Creieu que les mesures de conciliació o equilibri entre la vida personal, laboral i familiar disponibles per la plantilla de l'Ajuntament de Sils es coneixen bé? No, en absolut:1; Sí, es coneixen perfectament: 10
17. Podríeu descriure cap acció de millora de la conciliació de la vida personal, familiar i professional que sigui viable a l'Ajuntament de Sils?
18. Amb el vostre horari laboral, podeu compaginar bé vida personal, familiar i professional? Sí; no; NS/NC
19. En el vostre cas, l'anomenat teletreball us ha ajudat a millorar l'equilibri entre vida familiar, personal i professional? Sí; no; NS/NC
20. Enumereu els vostres suggeriments en relació amb l'avenç cap a la igualtat de gènere que identifiqueu a l'Ajuntament de Sils i que el pla intern d'igualtat hauria de tenir en compte.
21. Afegiu qualsevol altre comentari que ens vulgueu fer arribar

ANNEX 2. PREGUNTES DE LES ENTREVISTES

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

1. Perceps canvis en relació amb la igualtat entre dones i homes des que es va aprovar el II Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Sils?
2. En general, creus que a l'ajuntament es té en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes?
3. A l'Ajuntament de Sils, perceps desigualtats per raó de gènere, desigualtats entre dones i homes, ni que sigui els anomenats masclismes quotidians o "micromasclismes"?
4. En cas afirmatiu, en pots posar alguns exemples?
5. En el teu àmbit de treball, es desagreguen les dades per sexe/gènere?
6. Per què creus que hi ha llocs de treball més masculinitzats i altres més feminitzats? Amb què creus que es relaciona aquesta situació?
7. Trobes important intentar equilibrar la presència de dones i d'homes en tots els llocs de treball?
8. De quina manera creus que això es podria fer?
9. Creus que a l'Ajuntament de Sils pot haver-hi bretxa salarial de gènere?
10. L'anomenat teletreball, perceps que ha ajudat a l'equilibri entre vida familiar, personal i laboral o que ha empitjorat aquest equilibri?
11. De quina manera consideres que l'Ajuntament de Sils podria ajudar a millorar l'equilibri entre vida familiar, personal i laboral?
12. Quina és la teva percepció en relació amb l'ús del llenguatge, oral i escrit a l'Ajuntament de Sils? Creus que, en general, s'hi fa un ús no sexista del llenguatge?
13. Coneixes recursos per fomentar un ús no sexista del llenguatge?
14. Ha estat necessari instruir casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, en l'últim any? En cas afirmatiu, quina ha estat la via de resolució, interna o externa?
15. Saps si a l'Ajuntament de Sils hi ha un protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual o per raó de sexe? Quines mesures s'hi prenen per garantir un entorn lliure d'assetjament sexual?
16. Hi ha un equip destinat (persones de referència) a l'atenció de les situacions d'assetjament? Saps quines persones el componen?
17. Creus que el personal de l'Ajuntament de Sils coneix els mecanismes, actuacions, criteris, per detectar, prevenir, actuar en cas d'assetjament sexual o per raó de sexe?
18. Vols fer qualsevol altre comentari o suggeriment en relació amb el desenvolupament del II Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Sils?

ANNEX 4. ÍNDEX DE TAULES

TAULA 1. RESPOSTES A L'ENQUESTA EN LÍNIA, PERCENTATGES.	- 22 -
TAULA 2. CONCLUSIONS SOBRE CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA	- 38 -
TAULA 3. DISTRIBUCIÓ D'EMPLEADES I EMPLEATS DE L'AJUNTAMENT DE SILS PER NIVELL D'ESTUDIS FINALITZATS, PERCENTATGES SOBRE COL·LECTIU DE DONES SOBRE DONES I HOMES SOBRE HOMES.	- 42 -
TAULA 4. DISTRIBUCIÓ D'EMPLEADES I EMPLEATS DE L'AJUNTAMENT DE SILS PER ÀREA DE TREBALL, PERCENTATGES SOBRE COL·LECTIU DE DONES SOBRE DONES I HOMES SOBRE HOMES.	- 44 -
TAULA 5. DISTRIBUCIÓ D'EMPLEADES I EMPLEATS DE L'AJUNTAMENT DE SILS PER GRUP PROFESSIONAL, PERCENTATGES SOBRE COL·LECTIU DE DONES SOBRE DONES I HOMES SOBRE HOMES.	- 46 -
TAULA 6. CLASSIFICACIÓ D'EMPLEADES I EMPLEATS DE L'AJUNTAMENT DE SILS, PER CÀRRECS DE COMANDAMENT I LLOCS DE TREBALL	- 46 -
TAULA 7. DISTRIBUCIÓ D'EMPLEADES I EMPLEATS DE L'AJUNTAMENT DE SILS PER TIPUS DE CONTRACTE, PERCENTATGES SOBRE COL·LECTIU DE DONES SOBRE DONES I HOMES SOBRE HOMES.	- 48 -
TAULA 8. CONCLUSIONS SOBRE CONDICIONS LABORALS	- 50 -
TAULA 9. PROCESSOS DE SELECCIÓ AJUNTAMENT DE SILS, 2020-2021	- 54 -
TAULA 10. INCORPORACIONS A LA PLANTILLA DURANT L'ÚLTIMA LEGISLATURA	- 55 -
TAULA 11. HORES DE FORMACIÓ DEL PERSONAL AJUNTAMENT DE SILS, ANY 2020	- 56 -
TAULA 12. CONCLUSIONS SOBRE ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ, FORMACIÓ, PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL.	- 57 -
TAULA 13. MITJANES DE RETRIBUCIONS TOTALS ANUALS DEL CONJUNT DEL FUNCIONARIAT I DEL PERSONAL LABORAL DE L'AJUNTAMENT DE SILS, DADES DESAGREGADES PER SEXE. BRETXA SALARIAL SENSE AJUSTAR. DADES DE 2020.	- 60 -
TAULA 14. MITJANES DE RETRIBUCIONS ANUALS CORRESPONENTS A SALARI BASE, TRIENNIS, PAGUES EXTRAORDINÀRIES, COMPLEMENT DE DESTÍ, COMPLEMENT ESPECÍFIC I COMPLEMENT DE TRANSITORIETAT DEL CONJUNT DEL FUNCIONARIAT I DEL PERSONAL LABORAL DE L'AJUNTAMENT DE SILS, DADES DESAGREGADES PER SEXE. BRETXA SALARIAL SENSE AJUSTAR. DADES DE 2021	- 61 -
TAULA 15. MITJANES DEL GUANY SALARIAL BRUT PER HORA DEL CONJUNT DEL FUNCIONARIAT I DEL PERSONAL LABORAL DE L'AJUNTAMENT DE SILS, DADES DESAGREGADES PER SEXE. BRETXA SALARIAL AJUSTADA PER HORES. DADES DE 2020	- 62 -
TAULA 16. MITJANES DEL GUANY SALARIAL BRUT PER HORA CORRESPONENTS A SALARI BASE, TRIENNIS, PAGUES EXTRAORDINÀRIES, COMPLEMENT DE DESTÍ, COMPLEMENT ESPECÍFIC I COMPLEMENT DE TRANSITORIETAT DEL CONJUNT DEL FUNCIONARIAT I DEL PERSONAL LABORAL DE L'AJUNTAMENT DE SILS, DADES DESAGREGADES PER SEXE. BRETXA SALARIAL AJUSTADA PER HORES. DADES DE 2021.	- 63 -
TAULA 17. MITJANES DE RETRIBUCIONS TOTALS ANUALS PER HORA DEL CONJUNT DEL FUNCIONARIAT I DEL PERSONAL LABORAL DE L'AJUNTAMENT DE SILS, DESGLOSSADES PER GRUP PROFESSIONAL, DADES DESAGREGADES PER SEXE. BRETXA SALARIAL SENSE AJUSTAR. DADES DE 2020.	- 63 -
TAULA 18. MITJANES DE RETRIBUCIONS TOTALS ANUALS DEL CONJUNT DEL FUNCIONARIAT I DEL PERSONAL LABORAL DE L'AJUNTAMENT DE SILS, DESGLOSSADES SEGONS CATEGORITZACIÓ DE LLOCS DE TREBALL, DADES DESAGREGADES PER SEXE. BRETXA SALARIAL SENSE AJUSTAR. DADES DE 2020.	- 65 -
TAULA 19. MITJANES DE RETRIBUCIONS TOTALS ANUALS DEL CONJUNT DEL FUNCIONARIAT I DEL PERSONAL LABORAL DE L'AJUNTAMENT DE SILS, DESGLOSSADES SEGONS CATEGORITZACIÓ DE	

LLOCS DE TREBALL, DADES DESAGREGADES PER SEXE. BRETXA SALARIAL AJUSTADA PER HORES. DADES DE 2020.	- 66 -
TAULA 20. MITJANES DE RETRIBUCIONS CORRESPONENTS ALS COMPLEMENTS SALARIALS DEL CONJUNT DEL FUNCIONARIAT I DEL PERSONAL LABORAL DE L'AJUNTAMENT DE SILS, DESGLOSSADES SEGONS CATEGORIZACIÓ DE LLOCS DE TREBALL, DADES DESAGREGADES PER SEXE. BRETXA SALARIAL SENSE AJUSTAR. DADES DE 2020.	- 68 -
TAULA 21. CONCLUSIONS SOBRE RETRIBUCIONS	- 69 -
TAULA 22. NOMBRE I TIPUS DE MESURES DE CONCILIACIÓ FAMILIAR DEL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT DE SILS, 2019, 2020, PRIMER SEMESTRE 2021.	- 73 -
TAULA 23. CONCLUSIONS SOBRE TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT	- 74 -
TAULA 24. CONCLUSIONS SOBRE COMUNICACIÓ NO SEXISTA	- 77 -
TAULA 25. CONCLUSIONS SOBRE LA PREVENCIÓ D L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE	- 80 -
TAULA 26. CONCLUSIONS SOBRE SALUT LABORAL	- 82 -

ANNEX 5. ÍNDEX D'IL·LUSTRACIONS

IL·LUSTRACIÓ 1. GRAU D'IMPLEMENTACIÓ DE LES MESURES APROVADES EN EL I PLA INTERN D'IGUALTAT DE GÈNERE DE L'AJUNTAMENT DE SILS. ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DE LES DADES PROPORCIONADES PER L'ORGANITZACIÓ	- 24 -
IL·LUSTRACIÓ 2. GRAU D'IMPLEMENTACIÓ DE LES MESURES APROVADES EN EL I PLA INTERN D'IGUALTAT DE GÈNERE DE L'AJUNTAMENT DE SILS. DADES DESGLOSSADES PER LÍNIA ESTRATÈGICA. ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DE LES DADES PROPORCIONADES PER L'ORGANITZACIÓ	- 24 -
IL·LUSTRACIÓ 3. ENQUESTA, PREGUNTA 14. VALOREU EL VOSTRE GRAU D'ACORD AMB LA SEGÜENT INFORMACIÓ: "LES PERSONES QUE TREBALLEN A L'AJUNTAMENT DE SILS CONEIXEN ELS DRETS LABORALS DE LES TREBALLADORES VÍCTIMES DE VIOLÈNCIA MASCLISTA". PERCENTATGES SOBRE COL·LECTIU DE DONES SOBRE DONES I D'HOMES SOBRE HOMES. ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DELS RESULTATS DE L'ENQUESTA.	- 29 -
IL·LUSTRACIÓ 4. ENQUESTA, PREGUNTA 5. ES SEGREGUEN LES DADES PER SEXE O GÈNERE EN LES FUNCIONS QUE DESENVOLUPEU A L'AJUNTAMENT DE SILS? PERCENTATGES SOBRE COL·LECTIU DE DONES SOBRE DONES I D'HOMES SOBRE HOMES. ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DELS RESULTATS DE L'ENQUESTA.	- 30 -
IL·LUSTRACIÓ 5. ENQUESTA, PREGUNTA 3. HEU VIST O VISCUT ALGUNA VEGADA UN CONFLICTE RELACIONAT AMB LA VULNERACIÓ DE LA IGUALTAT DE GÈNERE A L'AJUNTAMENT DE SILS? PERCENTATGES SOBRE COL·LECTIU DE DONES SOBRE DONES I D'HOMES SOBRE HOMES. ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DELS RESULTATS DE L'ENQUESTA	- 34 -
IL·LUSTRACIÓ 6. ENQUESTA, PREGUNTA 1. VALOREU EL VOSTRE GRAU D'ACORD AMB L'AFIRMACIÓ "LA IGUALTAT DE GÈNERE ÉS UNA DE LES PRIORITATS DE L'AJUNTAMENT DE SILS". PERCENTATGES SOBRE COL·LECTIU DE DONES SOBRE DONES I D'HOMES SOBRE HOMES. ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DELS RESULTATS DE L'ENQUESTA.	- 35 -
IL·LUSTRACIÓ 7. ENQUESTA, PREGUNTA 2. DIRIEU QUE L'AJUNTAMENT DE SILS IMPULSA LA IGUALTAT DE GÈNERE ENTRE EL PERSONAL QUE HI TREBALLA AMB ACCIONS CONCRETES? PERCENTATGES SOBRE COL·LECTIU DE DONES SOBRE DONES I D'HOMES SOBRE HOMES. ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DELS RESULTATS DE L'ENQUESTA.	- 36 -
IL·LUSTRACIÓ 8. ENQUESTA, PREGUNTA 4. CREIEU QUE ÉS NECESSARI UN SEGON PLA D'IGUALTAT PER A L'AJUNTAMENT DE SILS? PERCENTATGES SOBRE COL·LECTIU DE DONES SOBRE DONES I D'HOMES SOBRE HOMES. ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DELS RESULTATS DE L'ENQUESTA.	- 36 -
IL·LUSTRACIÓ 9. COMPOSICIÓ D'EMPLEADES PÚBLIQUES I EMPLEATS PÚBLICS DE L'AJUNTAMENT DE SILS. ELABORACIÓ AMB ELS FULLS DE CÀLCUL DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA A PARTIR DE LES DADES PROPORCIONADES PER L'ORGANITZACIÓ.	- 39 -
IL·LUSTRACIÓ 10. DISTRIBUCIÓ D'EMPLEADES I EMPLEATS DE L'AJUNTAMENT DE SILS PER ANYS D'ANTIGUITAT, NOMBRE DE PERSONES. ELABORACIÓ AMB ELS FULLS DE CÀLCUL DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA A PARTIR DE LES DADES PROPORCIONADES PER L'ORGANITZACIÓ.	- 40 -
IL·LUSTRACIÓ 11. DISTRIBUCIÓ D'EMPLEADES I EMPLEATS DE L'AJUNTAMENT DE SILS PER ANYS D'ANTIGUITAT, PERCENTATGE DE PERSONES TOTALS. ELABORACIÓ AMB ELS FULLS DE CÀLCUL DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA A PARTIR DE LES DADES PROPORCIONADES PER L'ORGANITZACIÓ.	- 40 -
IL·LUSTRACIÓ 12. DISTRIBUCIÓ D'EMPLEADES I EMPLEATS DE L'AJUNTAMENT DE SILS PER FRANGES D'EDAT, PERCENTATGE DE PERSONES TOTALS. ELABORACIÓ AMB ELS FULLS DE CÀLCUL DE LA	

- GENERALITAT DE CATALUNYA A PARTIR DE LES DADES PROPORCIONADES PER L'ORGANITZACIÓ. - 41 -
- IL·LUSTRACIÓ 13. DISTRIBUCIÓ D'EMPLEADES I EMPLÈATS DE L'AJUNTAMENT DE SILS PER NIVELL D'ESTUDIS FINALITZATS, PERCENTATGE DE PERSONES TOTALS. ELABORACIÓ AMB ELS FULLS DE CÀLCUL DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA A PARTIR DE LES DADES PROPORCIONADES PER L'ORGANITZACIÓ. - 42 -
- IL·LUSTRACIÓ 14. DISTRIBUCIÓ D'EMPLEADES I EMPLÈATS DE L'AJUNTAMENT DE SILS PER ÀREA DE TREBALL, NOMBRE DE PERSONES. ELABORACIÓ AMB ELS FULLS DE CÀLCUL DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA A PARTIR DE LES DADES PROPORCIONADES PER L'ORGANITZACIÓ. - 43 -
- IL·LUSTRACIÓ 15. DISTRIBUCIÓ D'EMPLEADES I EMPLÈATS DE L'AJUNTAMENT DE SILS PER ÀREA DE TREBALL, PERCENTATGES SOBRE EL TOTAL DE PERSONES. ELABORACIÓ AMB ELS FULLS DE CÀLCUL DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA A PARTIR DE LES DADES PROPORCIONADES PER L'ORGANITZACIÓ. - 43 -
- IL·LUSTRACIÓ 16. DISTRIBUCIÓ D'EMPLEADES I EMPLÈATS DE L'AJUNTAMENT DE SILS PER GRUP PROFESSIONAL, NOMBRE DE PERSONES. ELABORACIÓ AMB ELS FULLS DE CÀLCUL DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA A PARTIR DE LES DADES PROPORCIONADES PER L'ORGANITZACIÓ. - 45 -
- IL·LUSTRACIÓ 17. DISTRIBUCIÓ D'EMPLEADES I EMPLÈATS DE L'AJUNTAMENT DE SILS PER GRUP PROFESSIONAL, PERCENTATGES SOBRE EL TOTAL DE PERSONES. ELABORACIÓ AMB ELS FULLS DE CÀLCUL DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA A PARTIR DE LES DADES PROPORCIONADES PER L'ORGANITZACIÓ. - 45 -
- IL·LUSTRACIÓ 18. DISTRIBUCIÓ D'EMPLEADES I EMPLÈATS DE L'AJUNTAMENT DE SILS PER TIPUS DE CONTRACTE, NOMBRE DE PERSONES. ELABORACIÓ AMB ELS FULLS DE CÀLCUL DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA A PARTIR DE LES DADES PROPORCIONADES PER L'ORGANITZACIÓ. - 47 -
- IL·LUSTRACIÓ 19. DISTRIBUCIÓ D'EMPLEADES I EMPLÈATS DE L'AJUNTAMENT DE SILS PER TIPUS DE CONTRACTE, PERCENTATGES SOBRE EL TOTAL DE PERSONES. ELABORACIÓ AMB ELS FULLS DE CÀLCUL DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA A PARTIR DE LES DADES PROPORCIONADES PER L'ORGANITZACIÓ. - 48 -
- IL·LUSTRACIÓ 20. DISTRIBUCIÓ D'EMPLEADES I EMPLÈATS DE L'AJUNTAMENT DE SILS PER TIPUS DE JORNADA, PERCENTATGES SOBRE EL TOTAL DE PERSONES. ELABORACIÓ AMB ELS FULLS DE CÀLCUL DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA A PARTIR DE LES DADES PROPORCIONADES PER L'ORGANITZACIÓ. - 49 -
- IL·LUSTRACIÓ 21. DISTRIBUCIÓ D'EMPLEADES I EMPLÈATS DE L'AJUNTAMENT DE SILS PER HORARI DE JORNADA, PERCENTATGES SOBRE EL TOTAL DE PERSONES. ELABORACIÓ AMB ELS FULLS DE CÀLCUL DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA A PARTIR DE LES DADES PROPORCIONADES PER L'ORGANITZACIÓ. - 49 -
- IL·LUSTRACIÓ 22. ENQUESTA, PREGUNTA 7. VALOREU EL VOSTRE GRAU D'ACORD AMB L'AFIRMACIÓ "A L'AJUNTAMENT DE SILS, DONES, PERSONES NO BINÀRIES I HOMES TENEN LES MATEIXES POSSIBILITATS D'ACCÉS ALS PROCESSOS DE SELECCIÓ". PERCENTATGES SOBRE COL·LECTIU DE DONES SOBRE DONES I D'HOMES SOBRE HOMES. ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DELS RESULTATS DE L'ENQUESTA. - 51 -
- IL·LUSTRACIÓ 23. ENQUESTA, PREGUNTA 8. VALOREU EL VOSTRE GRAU D'ACORD AMB LA SEGÜENT AFIRMACIÓ: "A L'AJUNTAMENT DE SILS LES POSSIBILITATS DE PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL SÓN LES MATEIXES PER DONES, PERSONES NO BINÀRIES I HOMES". PERCENTATGES SOBRE COL·LECTIU DE DONES SOBRE DONES I D'HOMES SOBRE HOMES. ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DELS RESULTATS DE L'ENQUESTA. - 52 -

- IL·LUSTRACIÓ 24. ENQUESTA, PREGUNTA 9. INDIQUEU EL VOSTRE GRAU D'ACORD AMB LA SEGÜENT AFIRMACIÓ: "LES POSSIBILITATS D'ACCÉS A LA FORMACIÓ INTERNA /CONTÍNUA DE L'AJUNTAMENT DE SILS SÓN LES MATEIXES PER DONES, PERSONES NO BINÀRIES I HOMES". PERCENTATGES SOBRE COL·LECTIU DE DONES SOBRE DONES I D'HOMES SOBRE HOMES. ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DELS RESULTATS DE L'ENQUESTA. - 52 -
- IL·LUSTRACIÓ 25. ENQUESTA, PREGUNTA 10. MARQUEU EL VOSTRE GRAU D'ACORD AMB LA SEGÜENT AFIRMACIÓ: "A L'AJUNTAMENT DE SILS, DONES, PERSONES NO BINÀRIES I HOMES COBREN EL MATEIX SI OCUPEN EL MATEIX LLOC DE TREBALL". PERCENTATGES SOBRE COL·LECTIU DE DONES SOBRE DONES I D'HOMES SOBRE HOMES. ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DELS RESULTATS DE L'ENQUESTA. - 58 -
- IL·LUSTRACIÓ 26. ENQUESTA, PREGUNTA 15. PENSEU QUE A L'AJUNTAMENT DE SILS, EN GENERAL, S'AFAVOREIX L'EQUILIBRI ENTRE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL DEL SEU PERSONAL? PERCENTATGES SOBRE COL·LECTIU DE DONES SOBRE DONES I D'HOMES SOBRE HOMES. ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DELS RESULTATS DE L'ENQUESTA. - 70 -
- IL·LUSTRACIÓ 27. ENQUESTA, PREGUNTA 16. CREIEU QUE LES MESURES DE CONCILIACIÓ O EQUILIBRI ENTRE LA VIDA PERSONAL, LABORAL I FAMILIAR DISPONIBLES PER LA PLANTILLA DE L'AJUNTAMENT DE SILS ES CONEIXEN BÉ? PERCENTATGES SOBRE COL·LECTIU DE DONES SOBRE DONES I D'HOMES SOBRE HOMES. ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DELS RESULTATS DE L'ENQUESTA. - 70 -
- IL·LUSTRACIÓ 28. ENQUESTA, PREGUNTA 18. AMB EL VOSTRE HORARI LABORAL, PODEU COMPAGINAR BÉ VIDA PERSONAL, FAMILIAR I PROFESSIONAL? PERCENTATGES SOBRE COL·LECTIU DE DONES SOBRE DONES I D'HOMES SOBRE HOMES. ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DELS RESULTATS DE L'ENQUESTA. - 71 -
- IL·LUSTRACIÓ 29. ENQUESTA, PREGUNTA 19. EN EL VOSTRE CAS, L'ANOMENAT TELETREBALL US HA AJUDAT A MILLORAR L'EQUILIBRI ENTRE VIDA FAMILIAR, PERSONAL I PROFESSIONAL? PERCENTATGES SOBRE COL·LECTIU DE DONES SOBRE DONES I D'HOMES SOBRE HOMES. ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DELS RESULTATS DE L'ENQUESTA. - 72 -
- IL·LUSTRACIÓ 30. ENQUESTA, PREGUNTA 6. EN LA VOSTRA ÀREA DE TREBALL, S'UTILITZA LENGUATGE INCLUSIU, NO ANDROCÈNTRIC NI SEXISTA? PERCENTATGES SOBRE COL·LECTIU DE DONES SOBRE DONES I D'HOMES SOBRE HOMES. ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DELS RESULTATS DE L'ENQUESTA. - 75 -
- IL·LUSTRACIÓ 31. ENQUESTA, PREGUNTA 11. A L'AJUNTAMENT DE SILS, PERCEBEU QUE S'AFAVOREIX AMB ACCIONS CONCRETES UN ENTORN LLIURE D'ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE? PERCENTATGES SOBRE COL·LECTIU DE DONES SOBRE DONES I D'HOMES SOBRE HOMES. ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DELS RESULTATS DE L'ENQUESTA. - 78 -
- IL·LUSTRACIÓ 32. ENQUESTA, PREGUNTA 13. CREIEU QUE EL PERSONAL DE 'AJUNTAMENT DE SILS SAP QUÈ FER O A QUI DIRIGIR-SE EN CAS DE PATIR O HAVER DETECTAT ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE? PERCENTATGES SOBRE COL·LECTIU DE DONES SOBRE DONES I D'HOMES SOBRE HOMES. ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DELS RESULTATS DE L'ENQUESTA. - 79 -
- IL·LUSTRACIÓ 33. ENQUESTA, PREGUNTA 12. HEU VISCUT O VIST ALGUNA SITUACIÓ D'ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE A L'AJUNTAMENT DE SILS? PERCENTATGES SOBRE COL·LECTIU DE DONES SOBRE DONES I D'HOMES SOBRE HOMES. ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DELS RESULTATS DE L'ENQUESTA. - 80 -
- IL·LUSTRACIÓ 34. BAIXES PER INCAPACITAT TEMPORAL A L'AJUNTAMENT DE SILS, NOMBRE DE PERSONES (ESQUERRA) I PERCENTATGES SOBRE EL TOTAL DE PERSONES (DRETA). DADES DESAGREGADES PER SEXE, CORRESPONENTS A 2021. ELABORACIÓ AMB ELS FULLS DE CÀLCUL DE

LA GENERALITAT DE CATALUNYA A PARTIR DE LES DADES PROPORCIONADES PER L'ORGANITZACIÓ

- 81 -

IL·LUSTRACIÓ 35. DIES DE BAIXA PER INCAPACITAT TEMPORAL A L'AJUNTAMENT DE SILS, NOMBRE DE DIES (ESQUERRA) I PERCENTATGES SOBRE EL TOTAL (DRETA). DADES DESAGREGADES PER SEXE, CORRESPONENTS A 2021. ELABORACIÓ AMB ELS FULLS DE CÀLCUL DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA A PARTIR DE LES DADES PROPORCIONADES PER L'ORGANITZACIÓ.

- 82 -