



Ajuntament
de Sitges

PLA INTERN D'IGUALTAT DE GÈNERE

Ajuntament de Sitges

Setembre 2014

Document elaborat per

Cristina Pérez Opi
Niu de Projectes

INDEX	Pàg.
Presentació	3
Objectius de la proposta	3
Metodologia	4
PRIMERA PART: DIAGNÒSTIC EN CLAU DE GÈNERE	7
Eix1. Cultura política d'Igualtat de Gènere	12
Eix2. Segregació Horitzontal i Vertical	20
Eix3. Polítiques de Formació i Desenvolupament Professional	33
Eix4. Usos del temps i conciliació de la vida laboral, personal i familiar	39
Eix5. Condicions laborals i política retributiva	45
Eix 6. Condicions de l'entorn de treball i de salut laboral	52
Eix 7.- Comunicació, Imatge i ús del llenguatge	56
Eix 8.- Assetjament, actituds sexistes i percepció de la discriminació	62
Annex 1. Detecció Necessitats i Prioritats d'actuació als qüestionaris	64
Annex 2. Explotació dels Qüestionaris	66
SEGONA PART: PLA INTERN D'IGUALTAT: Pla d'Acció	72
Presentació	73
Marc Normatiu	75
Finalitat, objectius i Estructura del Pla	77
Fitxes d'acció	80

1.- INTRODUCCIÓ

L'**Ajuntament de Sitges** ha volgut refermar el seu compromís polític amb el principi d'igualtat de dones i homes desenvolupant el Pla Intern d'igualtat de la corporació municipal, fent-lo extensiu a tots els àmbits de la seva actuació institucional a més de donar resposta al compliment normatiu actual.

Per a la seva elaboració, l'Ajuntament de Sitges ha comptat amb el suport de la Diputació de Barcelona que dóna assistència tècnica i econòmica en el procés d'elaboració dels Plans Locals d'igualtat de gènere, avaluació de polítiques d'igualtat i disseny de **Plans Interns d'igualtat als ajuntaments**.

El procés d'elaboració dels Plans Interns implica la planificació i prioritització d'actuacions en matèria d'igualtat entre dones i homes de l'organització interna en relació a les dimensions d'anàlisi que són objecte d'atenció en la fase prèvia de diagnosi i recollida d'informació.

El document que es presenta recull els resultats del **diagnòstic realitzat així com el Pla d'Acció per al foment de la igualtat de dones i homes de la corporació municipal**, que recull un seguit d'accions de millora en relació a diferents àmbits d'actuació a desenvolupar en els propers anys.

2.- OBJECTIUS DEL PROCÉS:

2.1 Objectiu general:

Elaborar el **Pla Intern d'igualtat de l'ajuntament de Sitges com eina de millora de la seva gestió interna iniciant un procés de canvi organitzacional per assolir** la igualtat efectiva de dones i homes al sí de l'organització municipal.

2.2 Objectius específics:

- Realitzar un diagnòstic organitzacional en clau de gènere per tal d'identificar àmbits on l'organització municipal es posiciona de manera favorable envers el principi d'igualtat i aquells on s'han d'incorporar mesures de millora.
- Obrir un procés participatiu de reflexió conjunta entre el personal de l'organització que ajudi a una millor comprensió sobre el significat i les implicacions de treballar per un canvi organitzacional des d'una perspectiva de gènere.
- Comptar amb eines de treball que facilitin a l'organització la incorporació de mesures i accions orientades a la consecució d'una igualtat real.

3.- METODOLOGIA:

3.1. FASES DEL PROCÉS

El plantejament metodològic per elaborar el pla intern d'igualtat de l'Ajuntament de Sitges ha considerat tres fases claus:

FASE 1: DIAGNÒSTIC ORGANITZACIÓ EN CLAU DE GÈNERE

Aquesta primera aproximació a l'anàlisi intern de l'organització és fonamental per tal de detectar aquells àmbits relacionats amb les polítiques de gestió interna del personal on la corporació municipal destaca favorablement i aquelles en les quals és recomanable una revisió i mesures de millora.

Aquesta radiografia s'ha realitzat en base a un **anàlisi descriptiu i quantitatiu** respecte al posicionament de dones i homes envers diferents àmbits i indicadors que afecten a les relacions laborals (representació i participació als diferents llocs de treball, categories professionals, condicions laborals entre d'altres). Així mateix, l'anàlisi ha estat complementat amb un seguit de **tècniques de recerca de caràcter qualitatiu**, recollint les percepcions i propostes de millora del conjunt de persones que hi treballen a l'organització.

FASE 2: PARTICIPACIÓ ACCIÓ REFLEXIÓ

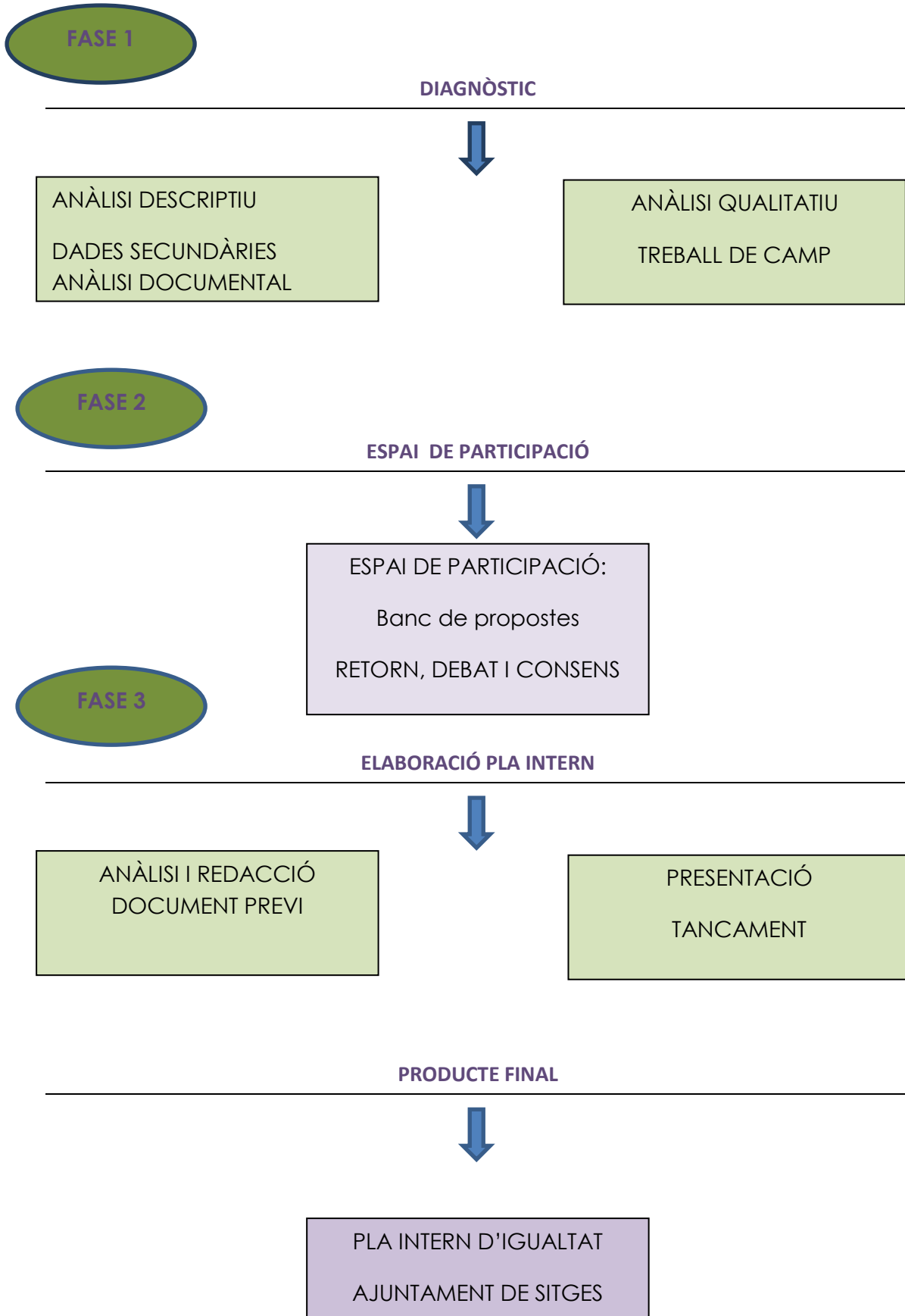
Procés d'elaboració de propostes i accions a incloure en el Pla Intern d'igualtat.

A partir de la disposició del diagnòstic es detecten els punts forts de l'organització que poden facilitar la implementació del pla intern i es treballa col·laborativament amb personal qualificat de l'ajuntament per treballar les propostes d'acció de millora que quedaran ordenades i planificades en el document final: Pla intern d'igualtat.

FASE 3: ANÀLISI, ORDENACIÓ I REDACCIÓ PLA DE TREBALL

El resultat o producte final és el document operatiu de treball del Pla Intern d'igualtat de l'ajuntament de Sitges que contemplarà un pla de treball on queden recollits els següents aspectes:

- Definició de línies estratègiques d'actuació
- Definició d'objectius per a les diferents línies
- Definició d'accions específiques per a la consecució dels objectius
- Pla operatiu: eina operativa de seguiment del desenvolupament del procés d'implantació del Pla d'Igualtat: responsables, recursos, terminis, resultats, indicadors



PRIMERA PART: DIAGNÒSTIC DE L'ORGANITZACIÓ EN CLAU DE GÈNERE

1.- DIAGNÒSTIC DE L'ORGANITZACIÓ EN CLAU DE GÈNERE

El present capítol recull la primera fase del procés iniciat per a l'elaboració del Pla Intern de l'Ajuntament de Sitges.

Aquesta primera aproximació a l'anàlisi intern de l'organització és fonamental per tal de detectar aquells àmbits relacionats amb les polítiques de gestió interna del personal on la corporació municipal destaca favorablement i aquelles en les quals es recomana una revisió i mesures de millora.

Aquesta radiografia es realitza en base a un **anàlisi descriptiu i quantitatiu** respecte al posicionament de dones i homes envers diferents àmbits i indicadors que afecten a les relacions laborals (representació i participació als diferents llocs de treball, categories professionals, condicions laborals entre d'altres). Així mateix, es complementa amb un seguit de **tècniques de recerca de caràcter qualitatiu**, recollint les percepcions i propostes de millora del conjunt de persones que hi treballen a l'organització.

2.- METODOLOGIA:

El plantejament metodològic per elaborar el diagnòstic de l'organització en clau de gènere, s'ha basat en l'anàlisi documental i la revisió de dades de personal i altres indicadors en clau de gènere, així com en la disposició d'espais de consulta per tal de recollir les opinions i percepcions envers aquest tema per part del personal municipal.

2.1. ÀMBITS D'ANÀLISI

El conjunt d'accions que contempla el pla intern d'igualtat planteja una estratègia transversal, des de la perspectiva de que les diferents àrees funcionals de l'entitat són part implicada i part beneficiària de l'aplicació del conjunt d'actuacions que se'n derivin.

Des d'aquesta perspectiva, el procés d'elaboració del pla intern de l'ajuntament de Sitges es basa en un primer anàlisi descriptiu i qualitatiu envers diferents àmbits que afecten al conjunt del personal de la corporació municipal i que interactuen i s'interrelacionen. Per tant, el diagnòstic amb enfocament de gènere de la corporació s'ha basat en l'anàlisi de diferents indicadors associats a cadascun dels eixos o àmbits organitzatius interns:



ENTREVISTES PERSONALS

Les entrevistes s'han realitzat en base a un guió previ per tal de recollir les opinions i propostes de millora envers els diferents àmbits/indicadors d'anàlisi. Han estat entrevistes de caràcter personal, amb una durada aproximada d'una hora.

En **total s'han realitzat 10 entrevistes** entre personal polític, responsables a nivell tècnic (àrea i/o servei) i representació dels treballadors/es:

CÀRREC	NOM
Alcalde (Batlle)	Sr. Miquel Fornés Fusté
Responsable Polític/a d' Igualtat	Sr. Marc Martínez i Rex
Responsable Polític de RRHH	Sr. Magí Almirall Hill
Cap dept. d'Igualtat i Inclusió Social	Maria José Aymerich
Coord. Relacions laborals	Sra. Eli Martí Serrano
Presidència comitè empresa	Sr. Fermín Sánchez Ferrer
Lloc Tècnic superior Esports	
Presidència Junta de personal	Sra. María Rodríguez Compte
Lloc Caporal de la Policia Local	
Responsable de Prevenció de riscos laborals.Lloc Tècnica mitjana de RRHH	Sra. Carme Rovirosa Ortoll
Responsable de Comunicació	Sra. Mònica Gallardo Montornès
Resp. Dept Compres i contractacions	Sra. Assumpta Badia

GRUPS DISCUSSIÓ

En el procés de diagnosi s'han realitzat **2 grups de discussió**, amb una durada aproximada de dues hores:

GRUP 1	Caps de Departament / Servei	
CÀRREC	NOM	DIA I HORA
Cap unitat parcs i jardins	Ramon Marimon Garcia	9 /04 a les 9,30 H.
Inspector	Rafa Pino Pérez	
Cap Dept. Ocupació	Maite Pascual Horta	
Cap Dept. Serveis Socials	Helena Fortuny Pascual	
Cap oficina atenció ciutadana	Josep Manel Navarro Estrada	
Coordinador/a Administratiu	Olga Juan Ferrer	
Representants Grup de Treball de Formació i Reciclatge/Junta Personal/Comitè Empresa	Manuel Fuertes Martín (SFP) Manel Piqué Vericat (UGT)	

GRUP 2	COMITÉ SALUT LABORAL	
CÀRREC	NOM	DIA I HORA
Cap Dept. Via Pública	Juli Sales Climent	14/03 12h
Tècnica de Sanitat	Cristina Farré Ibáñez	
Resp. Prevenció de riscos laborals	Carme Rovirosa Ortoll	
CSIF	Manuel Mora Melero	
CCOO	Valentí Estrada i Usieto (CCOO)	
CCOO	Ramón Marimón García (CCOO)	

QÜESTIONARI

Per una altre banda, i per poder copsar les opinions d'un major nombre de persones, es va passar un qüestionari on line que va ser activat des de 5 d'abril fins al 25 de abril. En total s'han rebut 84 qüestionaris vàlids, d'un total de 115 recollits. En relació al sexe de les persones que han respost podem dir que hi ha majoria de dones, 51 dones, dada que suposa el 61,07% de les respostes, enfront 32 homes, que suposa el 38,10% de les respostes.

PRESENTACIÓ DELS RESULTATS PER ÀMBITS D'ANÀLISI

EIX 1. CULTURA POLÍTICA D'IGUALTAT DE GÈNERE

La política d'igualtat d'oportunitats és entesa com el conjunt estructurat d'accions i el compromís que l'organització manifesta respecte a aquest àmbit. Partim de la constatació de que una bona trajectòria de l'organització en el desplegament de polítiques de gènere la situa en unes condicions de partida per dissenyar i implementar un pla d'igualtat de caràcter intern, en tant que compta ja amb certa experiència i sensibilització envers aquest principi. D'altra banda, la implicació del cos polític i tècnic del conjunt de l'ajuntament és un condicionant previ per poder dissenyar un pla d'igualtat amb garanties de que es porti a terme, en tant que aquest compromís s'ha de transmetre al conjunt de personal i reflectir-se en les polítiques internes de personal impregnant la cultura organitzativa.

Per analitzar aquest primer eix estratègic s'han considerat indicadors que estudien la trajectòria de l'Ajuntament de Sitges en el desenvolupament de polítiques d'igualtat i la cultura institucional. Analitzant les accions portades a terme, no només des de la regidoria d'igualtat sinó també recollint aquelles accions que de manera més transversal s'incorporen a la cultura de la corporació municipal, com ara, si les dades estadístiques es desagreguen per sexe, si als documents institucionals es fa esment de com vetlla l'Ajuntament pel principi d'igualtat, si s'han fet accions de formació adreçada a la plantilla tant de caire polític com professional en matèria d'igualtat, entre d'altres.

D'altra banda en aquest primer eix d'anàlisi s'han recollit indicadors de composició política per sexe, així com d'altres òrgans de decisió a nivell institucional. Aquest anàlisi és important atès que reflecteix a nivell polític el compromís per configurar organitzacions equilibrades donant coherència al desenvolupament de les polítiques d'igualtat.

1.1.- ANÀLISIS DE LA TRAJECTÒRIA MUNICIPAL EN POLÍTIQUES D'IGUALTAT I LA CULTURA INSTITUCIONAL A L'AJUNTAMENT DE SITGES

Des de fa anys, l'ajuntament de Sitges desenvolupa actuacions de foment de la igualtat de dones i homes adreçades a la ciutadania. L'any 2011 es va aprovar el Pla d'igualtat de gènere, que estructura i ordena les accions que s'implementen a favor d'una major equitat. Aquest pla té una vigència del 2011 fins al 2015.

El Pla estableix uns objectius generals i específics, i recull la concreció de les accions que s'estan realitzant a nivell municipal i les complementa amb noves propostes d'actuació per aconseguir aquests objectius. Entre les accions que inclou el pla està recollida l'elaboració del Pla Intern de la corporació local en procés de desenvolupament.

Estructura i organització de les polítiques d'igualtat:

L'ajuntament de Sitges actualment no té una regidoria específica d'igualtat com va passar a l'anterior legislatura. Aquestes polítiques s'integren dins la Regidoria de Benestar Social i Família, i està ocupada per un home.

El Departament d'Igualtat i Inclusió Social es troba integrat a la Regidoria de Benestar i Família. En relació als recursos humans destinats, les persones que presten dedicació laboral al desenvolupament de polítiques d'igualtat són la Responsable Tècnica d'igualtat, una administrativa que dona suport administratiu i realitza tasques d'acollida de dones. També, de manera puntual es contracta personal tècnic mitjançant els Plans d'ocupació. Enguany, de fet, s'ha contractat una persona que s'està encarregant de fer una revisió, des del punt de vista del llenguatge inclusiu, dels documents institucionals que s'elaboren des de les diferents àrees i serveis. Així mateix, des del Centre d'Informació i Recursos per les dones (CIRD), espai que presta servei psicològic i jurídic a les dones de la ciutat es compta amb la col·laboració de dues professionals, psicòloga i advocada a temps parcial.

Anys enrere, aquest departament també va comptar amb el suport tècnic d'una agent d'igualtat, dins del programa d'Agents per la Igualtat que va posar en marxa la Diputació de Barcelona juntament amb la Generalitat, i d'una tècnica que coordinava el centre d'informació i atenció a les dones: SITGES DONA. Malauradament i fruit del context econòmic de crisi, actualment l'Ajuntament de Sitges no disposa d'aquests perfils professionals, factor que condiona el desenvolupament de les polítiques d'igualtat municipals.

Incorporació de valors d'igualtat:

Analitzem en aquest cas, la incorporació de valors d'igualtat en la política estructural de l'Ajuntament de Sitges.

VALORS IGUALTAT	SI	NO	VIGÈNCIA
Existència Regidoria D'Igualtat		x	Legislatura anterior sí.
Existència Pla d'Igualtat	x		
Responsable Tècnic d'Igualtat	x		
Menció Igualtat als Principis generals PAM	x		
Igualtat als objectius específics del PAM		x	
Accions formació temàtica igualtat classe política		x	
Accions formació temàtica igualtat personal tècnic		x	
Valors d'igualtat plans estratègics transversals		x	
Incorporació igualtat polítiques locals		x	
Comissió treball Transversal per a la incorporació perspectiva gènere		x	

En primer lloc observem que actualment no existeix una Regidoria específica d'Igualtat, s'ha eliminat en aquesta legislatura. També hem de dir que es compta amb un Pla d'Igualtat local, com hem parlat en el punt anterior, que s'ocupa de fomentar la igualtat a diferents àrees en les que treballa l'Ajuntament.

Representació política d'homes i dones a nivell Polític:

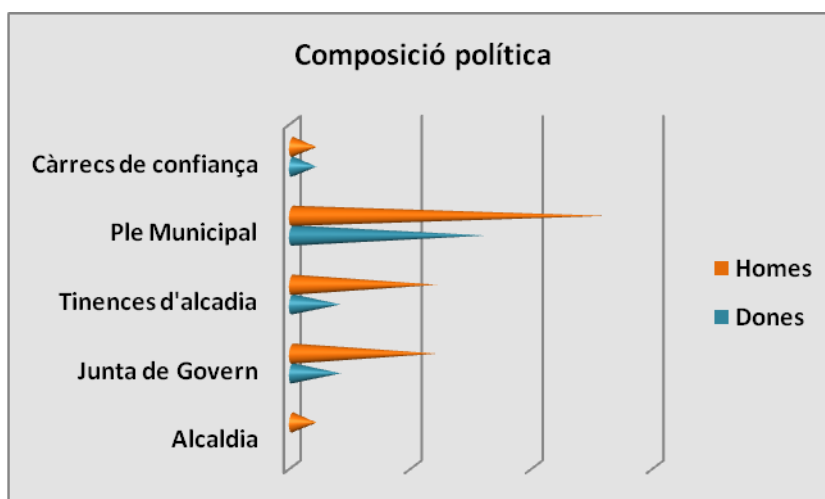
La representació dels homes en els càrrecs de responsabilitat polítics de l'Ajuntament de Sitges es gairebé tres cops més elevat que pel que fa a la presència femenina. D'un **total de 8 regidories, només 3 són ocupades per dones**. Tanmateix, podem **destacar en positiu que dues d'aquestes regidories ocupades per dones, han estat històricament representades per homes, com són la de Governació (policia local) i la d'urbanisme, Medi Ambient i Habitatge**. Des d'aquesta perspectiva podem apuntar una voluntat política de trencar amb certes dinàmiques reproductores d'estereotips de gènere. Tanmateix, cal apuntar que des dels nivells polítics s'ha de fer una aposta ferma per aconseguir una estructura política més paritària.

ORGANIGRAMA POLÍTIC	DONES	HOMES
ALCALDIA		1
REGIDORIES	DONES	HOMES
Organització i RRHH		1
Governació i Ensenyament	1	
Benestar i Família		1
Cultura, Joventut i Cooperació	1	
Participació Ciutadana i Esports		1
Competitivitat i Ocupació		1
Urbanisme, Medi Ambient i Habitatge	1	
Via Pública, Cementiris i Mobilitat		1
Turisme i Platges		1
Tradicions i Festes		1
TOTAL	3	8

En relació als diferents **nivells i òrgans de representació política**, es fa palesa la subrepresentació femenina a la Junta de Govern, les tinences d'alcaldia i la composició del Ple municipal, malgrat trobar 2 dones que són tinents d'alcaldia, aquest nombre és superat pels homes. Només als càrrecs de confiança de la corporació municipal troben paritat.

Òrgans representació Política	DONES	HOMES
Alcaldia		1
Junta de Govern	2	6
Tinences d'alcaldia	2	6
Ple Municipal	8	13
Càrrecs de confiança	1	1
TOTAL	13	27

La representació de dones en els càrrecs de decisió i responsabilitat és un indicador molt important a l'hora de transmetre aquest compromís amb la igualtat de gènere, ja que també és mitjançant la presència equilibrada de les dones polítiques amb els seus homòlegs masculins que ocupen aquests càrrecs de presa de decisió que es construeixen institucions i ciutats més igualitàries.



Revisió de la Documentació Institucional:

El PAM (Programa d'Acció Municipal)

Uns dels temes que s'han d'analitzar en qualsevol auditoria de gènere, és conèixer si la documentació institucional reflecteix el seu compromís envers la igualtat, ja que no és suficient amb el desenvolupament de polítiques de foment de la igualtat sinó que és molt important també comunicar-les i donar-li visibilitat a aquest compromís. D'aquí es deriva la importància de revisar la documentació institucional per conèixer el tractament que es dona a aquest principi.

El **Pla de Mandat 2011-2015** és l'eina a través de la qual s'estableixen les línies d'actuació de l'Ajuntament de Sitges per als propers anys. De la seva revisió veiem que a un dels pilars del Pla, que és el de **Sitges de les persones** es posa de manifest el compromís de l'ens local per promoure la Igualtat de dones i homes de manera explícita:

“Volem un Sitges cívic, que sigui segur i estigui net, on la convivència sigui el fonament de la igualtat de tracte entre homes i dones, sense cap tipus de discriminació per origen, religió o orientació sexual, etc” Pla de Mandat 2011-2015.

Al **Pilar 1: Sitges de les persones**, l'objectiu general també parla d'igualtat, *Garantir les necessitats bàsiques de les persones amb criteris d'igualtat i tolerància* tot i que posteriorment als objectius específics no es fa cap esmena específica a programes o accions per afavorir una major equitat entre dones i homes de la ciutat.

Conveni Col·lectiu:

D'altre banda, el compromís per desenvolupar accions de foment de la igualtat i de compliment de la normativa vigent queda recollit expressament al **conveni col·lectiu en allò que fa referència als procediments de prevenció i actuació davant situacions d'assetjament sexual i per raó de gènere**. Aquest procediment queda emmarcat dins de la concepció més ample d'assetjament incloent també d'altres tipologies com el mobbing laboral.

Malgrat reflectir-se aquesta voluntat al conveni col·lectiu i explicitar com s'ha de treballar aquest aspecte, l'ajuntament de Sitges no ha fet encara la difusió del protocol d'actuació davant situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe ja que actualment no està aprovat. Aquest protocol, es troba pendent de ser aprovat per part del Comitè de Salut i posteriorment validat per Ple i fer-ne la difusió corresponent.

1.2.- ANÀLISI DE LES PERCEPCIONS DE LES PERSONES CONSULTADES

De les entrevistes que han estat realitzades per tal de recollir expectatives, valoracions i consideracions envers el compromís de l'organització municipal amb la igualtat, es pot constatar l'existència d'una elevada sensibilitat per a garantir els principis d'igualtat de dones i homes des de les polítiques laborals i la cultura d'empresa de l'Ajuntament.

La majoria de les persones consultades, coincideixen en que l'impuls per elaborar el pla intern d'igualtat ha estat polític. Des d'alcaldia s'ha expressat clarament aquest compromís institucional per crear ciutats i organitzacions més equitatives i igualitàries.

Dins la cultura institucional, el respecte per la diversitat ha estat des de fa temps un valor molt incorporat a les diferents àrees de competència així com sobre tot a la classe política. Sitges és una ciutat altament sensible cap la diversitat i la diferència (orientació sexual, diversitat cultural) per tant el principi d' igualtat de dones i homes està clarament integrat.

A més, l'Ajuntament de Sitges ve d'una reflexió profunda a nivell intern, que ha suposat importants canvis organitzatius, tot redimensionant l'estructura de personal i reconduint-la per optimitzar la gestió municipal. A partir d'un anàlisi intern de com s'estava treballant a nivell de processos, s'han fet canvis importants. Dins d'aquest procés, la igualtat de dones i homes és un aspecte cabdal.

Segons ha estat apuntat per alguna de les persones consultades, la igualtat de gènere forma part de l'estratègia bàsica de l'Ajuntament que implica començar a treballar pel canvi cultural, tot incorporant valors d'igualtat d'oportunitats per a tothom. Així mateix, s'ha apuntat que el pla d'igualtat s'insereix perfectament en aquest procés de canvi.

De fet, a nivell polític, s'ha donat un avenç important que comença per la distribució de càrrecs polítics, que poc a poc van tenint més presència femenina: la tinent d'alcaldia és una dona, els càrrecs de confiança com ara els caps de departaments i serveis així com les comissions informatives, també compten amb presència femenina (comunicació) i les regidories de governació i urbanisme (històricament masculinitzades) també estan a l'actualitat ocupades per dones. El repte actual a afrontar és el de fer extensiva aquesta presència a d'altres regidories i nivells tècnics.

Tot i l'existència d'un compromís polític ferma per treballar per la igualtat de dones i homes i les sensibilitats de les persones consultades, també s'han fet emergir possibles resistències en el procés de posada en marxa del Pla Intern.

Les principals resistències que caldrà treballar en el marc del desplegament del pla intern, fan referència a certes actituds, comportaments i conductes d'alguns sectors de

la plantilla del personal. En definitiva, a les diferents sensibilitats envers a la igualtat de dones i homes d'alguns sectors o persones de la pròpia plantilla de personal.

De les entrevistes realitzades, cal destacar que la **motivació principal** per elaborar el pla d'igualtat a nivell intern, ha estat el compromís polític i la voluntat de compliment de la legislació vigent, tot donant coherència a l'acció municipal en polítiques d'igualtat. Hi ha coincidència en afirmar que del diagnòstic actualment en procés es derivaran sense dubte millores laborals, sobre tot des de la perspectiva de millora del clima laboral i de relació entre el personal.

Des d'aquesta perspectiva, les persones consultades esperen d'aquest procés disposar de dades objectives sobre la distribució de la plantilla, polítiques d'accés i de formació i promoció professional, així com de prevenció de la salut laboral que puguin aportar informació sobre el posicionament del consistori envers el principi d'igualtat de dones i homes.

Anàlisi de les Enquestes en relació a la valoració del compromís Municipal per a la igualtat:

Pel que fa a les enquestes distribuïdes al personal per conèixer la seva percepció sobre el grau de sensibilització de l'Ajuntament amb el principi d'igualtat entre homes i dones, podem dir que el 33.73% de les persones consideren que l'Ajuntament està sensibilitzat, enfront d'un 16.87% que creu que no. La resta del personal està dubtós respecte aquesta qüestió o no ha volgut respondre.

Si desagreguem les dades per sexes el 27.45% de les dones i el 43.75% dels homes creuen que l'Ajuntament de Sitges està sensibilitzat amb la igualtat entre homes i dones.

A la pregunta de si existeix un compromís explícit per incorporar la igualtat, el 30.12% han contestat que si, i el 20.48% que no, parlant dels totals. La resta de les opinions són dubtoses o no contesten. Per sexes, observem que el 33.33% de les dones i el 25% dels homes han contestat que si. Hem de dir que moltes de les persones que han contestat a aquesta pregunta estaven indecises o no han volgut contestar.

En relació a la pregunta sobre si creuen que l'Ajuntament desenvolupa accions per fomentar el valor de la igualtat a través per exemple de campanyes de sensibilització o formació al personal, ens trobem també a moltes persones indecises que contesten que no ho saben o no ho tenen clar. Dels resultats globals hem de dir que el 31.33% responen afirmativament a la pregunta de si creu que l'Ajuntament realitza accions de foment de la igualtat, de les quals, un 35.29% són dones i un 25% són homes. Un 27.71% de les respostes a aquesta pregunta és negativa, amb major incidència de dones (31.37%) que homes (21.88%).

La pregunta al personal sobre si **creu que un Pla d'Igualtat** es necessari per garantir la igualtat en l'accés, desenvolupament professional i condicions de treball entre homes i dones, hi ha **més unanimitat i implicació, el 56.63% del total del personal creu que si es necessari en front del 18.07% que creu que no.**

Pel que fa a les dones, el percentatge puja fins al 58.82% en el cas que creuen que el Pla és necessari. En els homes el 53.13% creu que si.

Per tant podem dir que la majoria de la plantilla, tant homes com dones, creuen que l'elaboració i implantació del Pla d'Igualtat és important i necessari.

LES OPORTUNITATS :	LES NECESSITATS:
<ul style="list-style-type: none"> - Compromís polític i institucional des del nivell més alt (alcaldia) - Municipi amb una cultura incorporada de respecte envers la diversitat (orientació sexual, cultural) - Oportunitat del moment actual per impulsar un canvi cultural incorporant la igualtat de dones i homes - Sensibilitat política i tècnica 	<ul style="list-style-type: none"> - Fer mes visible el compromís del consistori envers la igualtat tendint a una major paritat en la representació política. - Traslladar el compromís polític a totes les regidories i nivells tècnics - Formació al cos polític i tècnic sobre normativa vigent i perspectiva de gènere a les polítiques locals - Treballar les diferents sensibilitats envers la igualtat

EIX2. SEGREGACIÓ HORITZONTAL I VERTICAL

En un procés de diagnosi interna de les corporacions locals per dissenyar un pla d'igualtat no podem obviar l'anàlisi detallat de la presència i representació de les dones als diferents nivells /categories funcionals i àrees dels ajuntaments.

En aquest eix estratègic analitzem la distribució del personal de l'ajuntament de Sitges en funció de les categories professionals i la seva situació o posició dins de l'organigrama tècnic municipal, valorant si està equilibrada entre els diferents llocs de treball, unitats, categories i òrgans de govern entre tots dos sexes. Així com també analitzant el perfil de la plantilla de personal, atenent a la categoria professional, edats entre d'altres indicadors.

2.1. ANÀLISI DE LES POLÍTIQUES DE PERSONAL I COMPOSICIÓ DE LA PLANTILLA

La gestió de personal de l'ajuntament de Sitges es realitza mitjançant la Relació de llocs de treball, que recull cada any el personal en plantilla distribuït segons lloc de treball, antiguitat, sexe, categoria professional i retribucions, entre d'altres.

Per portar a terme l'anàlisi de la composició de la plantilla s'ha pres com a referència la darrera actualització de la Relació de llocs de treball, facilitada pel departament de recursos humans.

Processos de selecció

En relació als processos de selecció, aquests estan regulats per la normativa vigent i segueixen els criteris que marca l'EBEP. Tanmateix, hem volgut analitzar si des de Recursos humans s'incorporen aspectes que vetllen per una major equitat entre dones i homes en els procediments existents. De la revisió, podem dir que en general quan es fan convocatòries de selecció es vetlla per utilitzar un llenguatge neutre. No obstant, encara no s'han considerat en aquests procediments altres aspectes que incorporen de manera més efectiva l'enfocament de gènere, com pot ser l'existència d'un procediment per a garantir que els tribunals de selecció siguin paritaris, la incorporació als temaris de temes relacionats amb el principi d'igualtat de dones i homes, o l'elaboració d'un informe d'impacte de gènere etc.

Respecte a la composició dels Tribunals de selecció, malgrat conèixer la normativa i el què diu l'EBEP les persones de recursos humans consideren que és difícil de regular via procediment. Tanmateix, a la majoria dels processos sol haver presència de dones, ja que les persones de Recursos Humans amb responsabilitat tècnica són dones. No obstant, la presència de dones i homes en igualtat és difícil d'aconseguir per la segregació horitzontal existent en la distribució del personal segons sexe i departaments. Així, es posa en relleu la dificultat d'arribar a una paritat estricta per

exemple en processos de selecció com la policia local, serveis socials entre d'altres també amb un fort biaix de gènere en la seva composició.

PROCESSOS DE SELECCIÓ	SI	NO
Incorporació Clàusules igualtat (per ex. accions positives en llocs on homes/dones estan subrepresentats)		X
Tribunals selecció paritaris		X
Convocatòries llenguatge no sexista	X	
Incorporació temari base temes igualtat		X
Informe Impacte gènere en processos selecció (anàlisi nombre homes/dones presentats cada convocatòria)		X

Hem preguntat també si la corporació incorpora temaris d'igualtat a l'hora de realitzar convocatòries de selecció i la resposta ha estat negativa. No s'ha contemplat el fet d'incloure temaris d'igualtat, principalment s'inclouen temaris que tenen a veure amb el desenvolupament del lloc de treball.

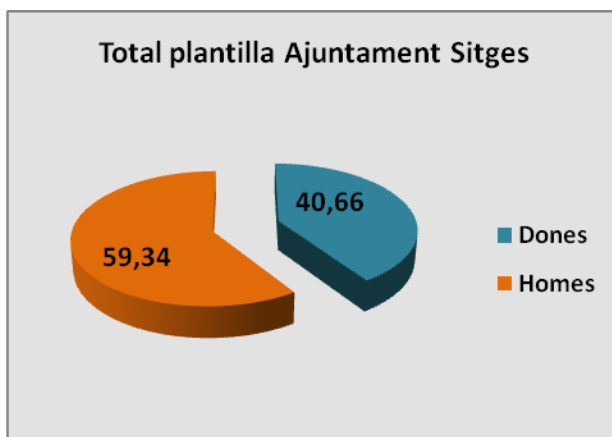
L'Ajuntament de Sitges ha informat de que no realitza informes d'impacte de gènere per analitzar la participació per exemple de dones i homes en els processos de selecció.

Referent a aquest aspecte, convé recordar que la Llei 3/2007 per la igualtat efectiva de dones i homes al seu article 55 parla dels informes d'impacte de gènere:

“La aprobación de convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público deberá acompañarse de un informe del impacto de género, salvo en casos de urgencia y siempre sin perjuicio de la prohibición de discriminación por razón de sexo. “

Distribució de la plantilla

Al gener de 2014 l'Ajuntament de Sitges compta amb un total de 332 persones en plantilla, amb una distribució paritària entre dones i homes, tot i que amb més presència masculina: El 40.66% de la plantilla està formada per dones (135 treballadores) mentre que el 59.34% està format per homes (197 treballadors).



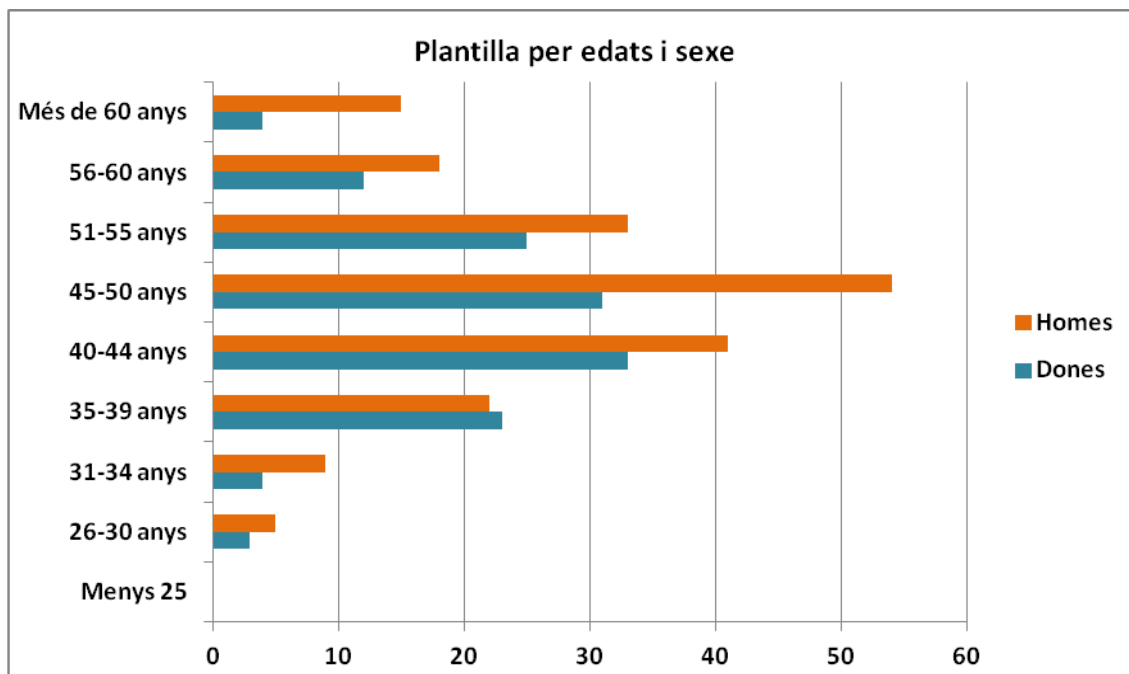
Plantilla per edats i sexe

Pel que fa a la distribució per edats, observem com la franja d'edats amb més pes a la plantilla de l'Ajuntament és entre 40 i 50 anys, ja que entre les dues franges representen el 47.89% del personal.

No observem diferències molt significatives entre dones i homes pel que fa a l'edat.

EDATS PERSONAL	Dones			Homes			Total	% col
	Total	% fila	% col	Total	% fila	% col		
Menys de 25	0	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00
De 26 a 30 anys	3	37,50	2,22	5	62,50	2,54	8	2,41
Entre 31 i 34 anys	4	30,77	2,96	9	69,23	4,57	13	3,92
Entre 35 i 39 anys	23	51,11	17,04	22	48,89	11,17	45	13,55
Entre 40 i 44 anys	33	44,59	24,44	41	55,41	20,81	74	22,29
Entre 45 i 50 anys	31	36,47	22,96	54	63,53	27,41	85	25,60
Entre 51 i 55 anys	25	43,10	18,52	33	56,90	16,75	58	17,47
Entre 56 i 60	12	40,00	8,89	18	60,00	9,14	30	9,04
Més de 60	4	21,05	2,96	15	78,95	7,61	19	5,72
TOTAL	135	40,66	100,00	197	59,34	100,00	332	100,00

D'altra banda, les persones en **edat propera a la jubilació** representen el 5.72% del total de la plantilla, del qual el 21.05% són dones i la resta, el 78.95% són homes. **És el percentatge més baix seguit de les persones més joves, entre 26 i 30 anys que representen el 2.41% del total, on el 37.50% són dones i el 62.50% homes.**



A la gràfica es veu com el nombre d'homes és superior que el de les dones en totes les franges d'edat.

Evolució de la plantilla

L'evolució de la plantilla de l'Ajuntament de Sitges ha estat decreixent entre l'any 2013 a l'any 2014, i podem dir que ha disminuït en ambdós sexes.

EVOLUCIÓ PLANTILLA	Dones	Homes
2014	128	185
2013	134	192

Aquesta tendència a reducció de la plantilla del personal dels Ajuntaments té a veure amb les dificultats econòmiques que s'estan patint a tots els àmbits de la nostra societat. L'Ajuntament de Sitges no ha estat aliè a aquestes circumstàncies, fent durant els darrers anys un esforç de racionalització dels recursos humans i optimització de la plantilla. De fet, això ha suposat l'eliminació de molts càrrecs de decisió, reduint les direccions d'àrees per exemple i l'amortització també de llocs de treball.

Personal per categories professionals:

La categoria laboral de la persona ens informa del seu nivell d'estudis mínim exigit pel desenvolupament del lloc de treball així com correlativament amb el seu nivell retributiu associat. La vinculació de la classificació professional i nivell d'estudis a l'administració pública és la següent: ¹

- ✓ A1: Llicenciats/des
- ✓ A2: Diplomats/des
- ✓ C1: Tècnic/a, BUP, FP2
- ✓ C2: Graduat escolar, EGB
- ✓ AP: Agrupació professional (conserges, brigades)

CATEGORIA PROFSSIONAL	Dones			Homes			Total	% col
	Total	% fila	% col	Total	% fila	% col		
A1	12	46,15	8,89	14	53,85	7,11	26	7,83
A2	17	51,52	12,59	16	48,48	8,12	33	9,94
C1	43	65,15	31,85	23	34,85	11,68	66	19,88
C2	55	33,95	40,74	107	66,05	54,31	162	48,80
AP	8	17,78	5,93	37	82,22	18,78	45	13,55
TOTAL	135	40,66	100,00	197	59,34	100,00	332	100,00

Nota: % de fila: és igual al total de Dones/homes en cada categoria / sumatori de dones i homes en la categoria X 100 per ex: A1 : 12/26*100= 46,15

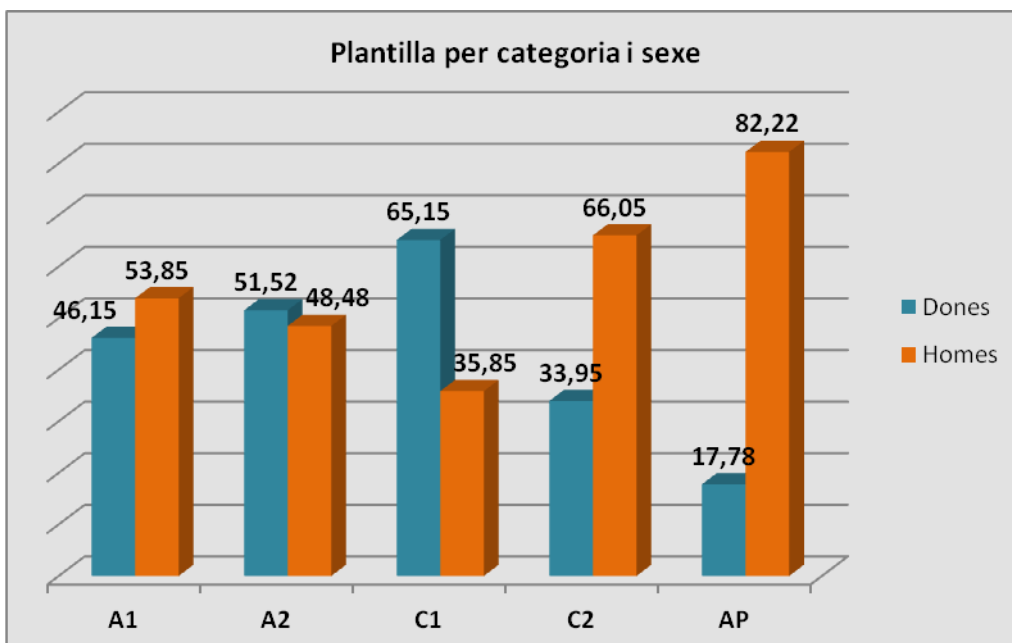
% de columnes: total dones i homes a cada categoria/ Sumatori del total categories per cada sexe X 100. Per ex. 12/135*100= 8,89

A l'Ajuntament de Sitges trobem que la categoria professional amb més pes de personal (en total homes i dones) es correspon al grup C2 amb el 48.80% de persones treballadores, seguit del grup C1 amb el 19.88 %, i, finalment trobem el grup AP amb un 13.55 %.

El grup A1 i A2 (llicenciatures i diplomatures) concentren el menor nombre de treballadors/es amb un 7.83% i un 9.94% respectivament.

Si comparem entre homes i dones, veiem que la categoria amb més presència femenina és la C1 mentre que la categoria més masculinitzada és la AP. Les categories professionals que presenten una proporció més equilibrada de dones i homes són les de nivell A1 i A2.

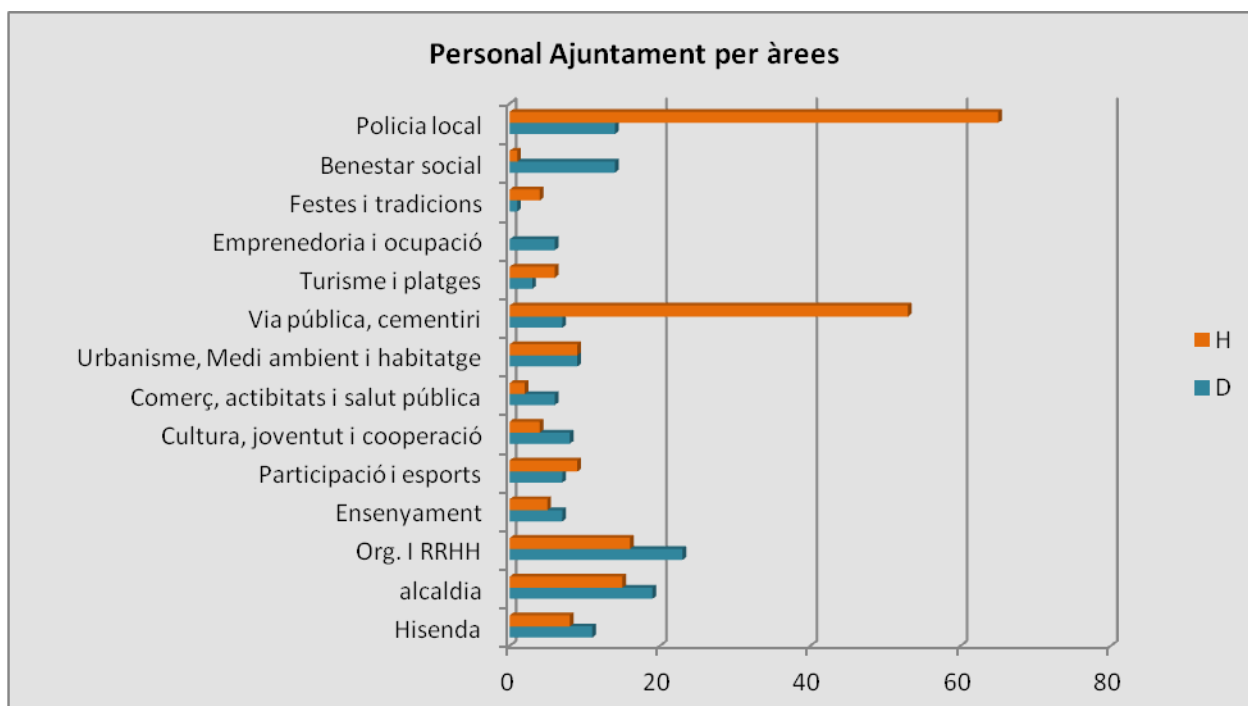
¹ Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. Artículo 76: Grupos de clasificación profesional del personal funcionario de carrera.



A les categories C2 i AP hi ha més presència d'homes, en concret a la categoria AP la diferència entre homes i dones és molt important, es tracta d'una categoria professional vinculada a feines tradicionalment masculinitzades com són els conserges o personal de brigada per exemple.

Plantilla de l'Ajuntament per àrees

Analitzant la plantilla **de personal de l'Ajuntament per àrees**, es pot observar com Via Pública i cementiri, i l'àrea d'Urbanisme, Medi Ambient i habitatge són els departaments amb més concentració de personal amb un 23.8 % i un 18.07% del total de la plantilla respectivament.



ÀREA AJUNTAMENT	Dones			Homes			Total	% col
	Total	% fila	% col	Total	% fila	% col		
Hisenda	11	57,89	8,15	8	42,11	4,06	19	5,72
Alcaldia	19	55,88	14,07	15	44,12	7,61	34	10,24
Organització i Recursos Humans	23	58,97	17,04	16	41,03	8,12	39	11,75
Ensenyament	7	58,33	5,19	5	41,67	2,54	12	3,61
Participació i esports	7	43,75	5,19	9	56,25	4,57	16	4,82
Cultura, joventut i cooperació	8	66,67	5,93	4	33,33	2,03	12	3,61
Comerç, activitats i salut pública	6	75,00	4,44	2	25,00	1,02	8	2,41
Urbanisme, medi ambient i habitatge	9	50,00	6,67	9	50,00	4,57	18	5,42
Via pública, cementiri	7	11,67	5,19	53	88,33	26,90	60	18,07
Turisme i platges	3	33,33	2,22	6	66,67	3,05	9	2,71
Emprenedoria i ocupació	6	100,00	4,44		0,00	0,00	6	1,81
Festes i tradicions	1	20,00	0,74	4	80,00	2,03	5	1,51
Benestar social	14	93,33	10,37	1	6,67	0,51	15	4,52
Governació (policia local)	14	17,72	10,37	65	82,28	32,99	79	23,80
TOTAL	135	40,66	100,00	197	59,34	100,00	332	100,00

L'àrea **Organització i Recursos Humans** amb un **17.04%** de personal i d'**Alcaldia** amb un **14.07%** són **departaments on es concentra el major volum de dones treballadores** de l'ajuntament. En sentit invers, els **departaments on es concentren majoritàriament els homes de l'organització** són els de la **Policia Local** amb un **32.99%** del total d'homes i l'àrea de **Via pública i cementiri** amb un **26.90%**. Dins de cada departament també trobem un significatiu desequilibri per sexe en la seva composició, **que mostra com a la plantilla de l'Ajuntament es dona una forta segregació horitzontal en la distribució dels departaments a l'igual que en altres contextos de l'administració pública:**

Les àrees més feminitzades són **emprenedoria i ocupació** amb un **100%** de dones; **benestar social** amb un **93.33%**, i finalment **comerç, activitats i salut pública** amb un **75%** de dones. D'altra banda, les àrees més masculinitzades són la **Policia Local** amb un **82.28%** d'efectius homes; **Via pública i cementiri** amb un **88.33%**, i **festes i tradicions** amb un **80%**.

Personal directiu

Pel que fa al personal directiu de l'Ajuntament de Sitges, podem dir que la distribució segons sexe **està força equilibrada** i **no s'observa una discriminació o diferència en favor de cap dels dos sexes:** les dones representen el **44.44%** del total de personal directiu, en front dels homes que en representen el **55.56%**.

Dir també, que tot i només haver dues places de caps de servei (categoria una mica inferior a la de cap de departament), hem de dir que tots dos són ocupats per dones, mentre que els homes tenen una presència més elevada com a caps de departament ja que representen el 62.5% dels casos, encara que aquesta diferència com a caps de departament no seria significativa.

PERSONAL DIRECTIU	Dones	Homes
Direcció d'àrea	0	0
Caps de departament	6	10
Caps de Serveis	2	0
TOTAL	8	10

La Representació dels treballadors i treballadores a l'Ajuntament de Sitges

A l'Ajuntament de Sitges s'han articulats diferents espais i òrgans de participació de treballadors/es, com són el Comitè d'Empresa i Junta de Personal, que representen i defensen els interessos i drets del conjunt de la plantilla, tant de caràcter funcional com laboral; el Comitè de Seguretat i Salut, i la Comissió de Formació i Reciclatge, espais de participació paritaris, amb presència de representants d'empresa i dels i de les treballadors/es.

ÒRGANS PARTICIPACIÓ	Dones	Homes
Comitè Empresa	3	8
Junta de personal	2	9
Comitè Seguretat i Salut	2	5
Comissió Formació i Reciclatge	1	5
TOTAL	5	18

Tal i com queda pales a la taula anterior, podem constatar que la **presència dels homes als diferents òrgans de participació és superior a la de les dones**. Els homes representen el 72% mentre que les dones només el 28%.

Junta de personal

La junta de personal es considera com l'òrgan de representació del personal funcionari de qualsevol administració pública.

Els homes representen el 81.8% del personal que forma part de la junta, mentre que en el cas de les dones, aquestes representen el 18.2%.

COMPOSICIÓ JUNTA DE PERSONAL	Dones	Homes
Presidència	1	0
Secretària	1	0
Vocalies	0	9
TOTAL	2	9

D'altra banda però hem de dir que **les úniques dones que formen part de la Junta de personal** ho fan com a **presidenta i secretària**, per tant són les que ocupen íntegrament les posicions de responsabilitat.

Comitè d'empresa

El comitè d'empresa està format pel personal no funcionari de l'Ajuntament de Sitges.

COMPOSICIÓ COMITÈ EMPRESA	Dones	Homes
Presidència	0	1
Secretària	0	1
Vocalies	2	6
TOTAL	2	8

També al Comitè d'empresa de l'Ajuntament trobem que hi ha més presència d'homes que de dones. Els homes representen el 80% del personal del comitè, mentre que les dones en representen el 20%.

Condicions laborals: Tipologia vinculació laboral

Pel que fa al tipus de contractació o la vinculació laboral del personal amb l'Ajuntament de Sitges trobem les següents dades:

VINCULACIÓ LABORAL	Dones			Homes			Total	% col
	Total	% fila	% col	Total	% fila	% col		
Funcionaris/es de carrera	65	41,67	48,15	91	58,33	46,19	156	46,99
Funcionari/a Interí	12	66,67	8,89	6	33,33	3,05	18	5,42
Funcionari/a Temporal	5	100,00	3,70	0	0,00	0,00	5	1,51
Laboral Fix	15	24,59	11,11	46	75,41	23,35	61	18,37
Laboral Interí	32	45,07	23,70	39	54,93	19,80	71	21,39
Laboral Relleu	0	0,00	0,00	7	100,00	3,55	7	2,11
Laboral temporal	4	40,00	2,96	6	60,00	3,05	10	3,01
Personal Eventual	1	50,00	0,74	1	50,00	0,51	2	0,60
Vacant	1	50,00	0,74	1	50,00	0,51	2	0,60
TOTAL	135	40,66	100,00	197	59,34	100,00	332	100,00

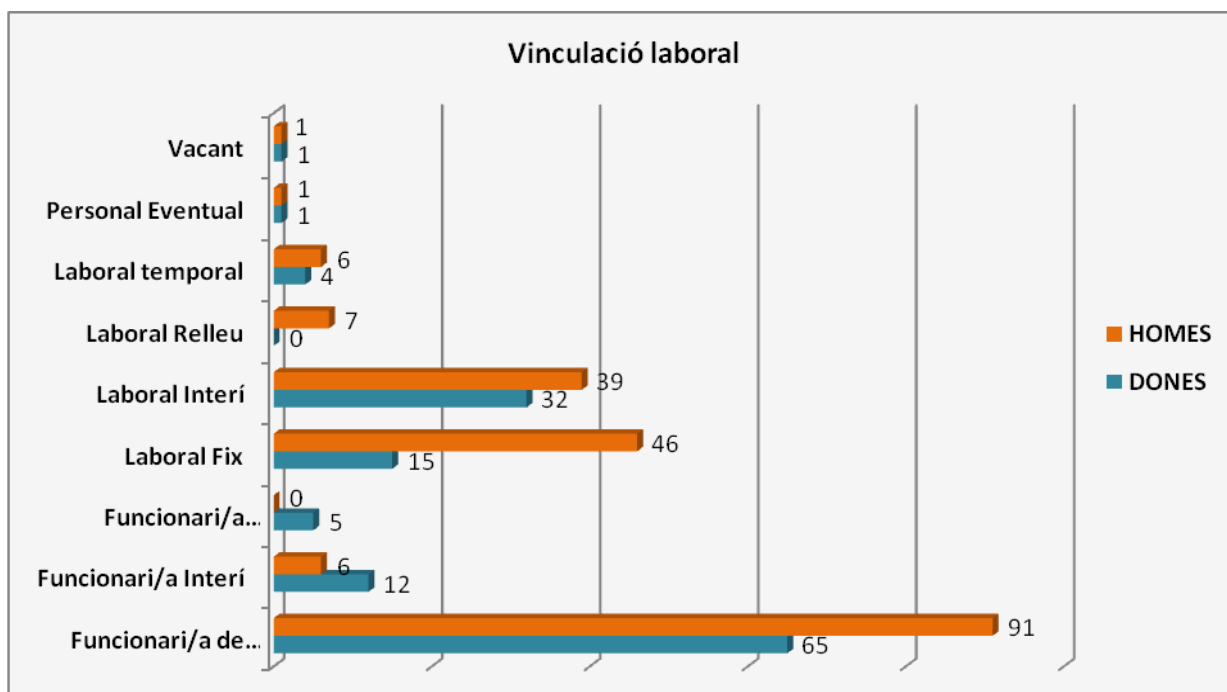
A la taula podem observar que la majoria del personal que treballa a l'Ajuntament és funcionari/ària de carrera, representa el 46.99% del personal total de la corporació. El segueix el personal laboral interí amb un 21.39%. Hem de dir que en els dos casos el nombre de dones i d'homes està equilibrat.

És important destacar que l'Ajuntament aposta per una relació laboral estable, ja que en general, els tipus de contractació menys utilitzada és la temporal (ara parlant de percentatges globals de la plantilla): funcionari/ària interí/ina representa el 1.51%; laboral de relleu el 2.11% i laboral temporal el 3.01%.

Pel que fa a la contractació de funcionaris/àries de carrera, que és la més habitual a l'Ajuntament, hi ha més presència d'homes però la diferència no és significativa estadísticament, podem dir que hi ha equitat. Les dones representen el 41.67% dels casos i els homes el 58.33%.

En referència al personal laboral interí, la segona contractació més habitual a l'Ajuntament, també trobem una distribució paritària: les dones representen el 45.07% i els homes el 54.93%.

Per últim destacar que el tipus de contractació que presenta més diferències és el de laboral fix, en aquest cas el nombre d'homes amb aquest tipus de contractació és del 75.41%, mentre que les dones representen el 24.59%. És l'únic cas en el que trobem un biaix entre dones i homes pel que fa al tipus de contractació.



2.2.- ANÀLISI DE LES PERCEPCIONS DE LES PERSONES CONSULTADES

Arran de les entrevistes i grups de discussió realitzats, podem observar que entre el conjunt de personal consultat existeix una **percepció generalitzada d'igualtat respecte a la presència de les dones i homes** a plantilla, que s'explica principalment pels sistemes d'accés a la funció pública que es basen en criteris d'igualtat i transparència. Pràcticament la totalitat de persones que han participat en el procés considera que es dona equilibri en la presència d'ambdós sexes. Així mateix, **s'ha destacat en positiu la presència de dones en càrrecs de comandament.**

La majoria de les persones que han estat consultades consideren que hi **ha presència de dones a nivell de caps de departament i serveis.** Tanmateix, cal apuntar que els nivells de caps de serveis, una categoria inferior dins dels nivells de comandaments existents són ocupats només per dones.

Tot i que és compartida l'opinió sobre l'accés igualitari a l'ajuntament, algunes persones han apuntat que **no existeix un procediment o protocol** que defineixi clarament els **criteris de selecció dels comandaments de nivell superior.** La selecció, evidentment, no respon a criteris de sexes, però algunes persones consideren que s'hauria de treballar per fer més transparents aquests processos d'anomenaments de càrrecs de responsabilitat.

En quan la representació dels treballadors/es (tant en la Junta de Personal com dins el comitè empresa), les persones consultades observen que en general els sindicats estan més masculinitzats fet que pot explicar que la presència d'homes dins dels comitès sigui més elevada. Cal observar en positiu, tal i com han destacat les persones que representen als treballadors/es i que han participat en les entrevistes, que en relació als càrrecs de presidència sí que hi ha presència femenina.

Respecte aquest òrgan de representació també s'ha observat que la presència està condicionada per la composició i pes dels diferents sindicats que conformen el comitè i/o junta de Personal, i un d'aquests sindicats amb forta presència masculina és el de la policia, que tal i com s'ha vist a les dades anteriors, es tracta d'un sector on la presència de dones és minoritària.

En relació a la **distribució per departaments i llocs de treball,** també les persones consultades fan palesa **una important segregació horitzontal:** alta presència de dones en aquells serveis tradicionalment feminitzades (serveis socials, educació, ocupació) i molt baixa en aquelles ocupades històricament per homes (policia local i brigades). Realitat que l'Ajuntament de Sitges comparteix amb la majoria d'administracions locals.

Des d'aquesta perspectiva, es veu clarament aquesta distribució desigual tot i que s'expressa la dificultat de posar en marxa accions que potenciïn una major diversitat de plantilles en totes les àrees o departaments municipals. Tanmateix, algunes persones consultades sí que manifesten cert neguit en relació a la baixa presència de dones a la policia local, àmbit considerat com un "món apart" on el pla d'igualtat que

s'articuli si que hauria d'intervenir per trencar amb els estereotips associats a la masculinitat/feminitat dins de la professió, que sembla continuen encara vigents.

Respecte aquest àmbit, tant des de la vessant política com tècnica es considera caldrien mesures de sensibilització atès que es detecten puntualment certes actituds arrossegades de la cultura androcèntrica.

Enquestes Percepció del personal:

S'ha preguntat al personal de l'Ajuntament de Sitges si creuen que homes i dones estan presents per igual a tots els departaments i serveis, i les opinions estan dividides, pel que fa al global, el 30.12% creuen que sí, mentre el 44.58% diuen que no. Cal apuntar que un elevat nombre de respostes no es posiciona, o no té clar la seva resposta o no sap.

Si observem les dades segregades per sexes, pel que fa a les dones el 45.10% opinen que no hi ha una distribució equilibrada per sexes als diferents departaments i serveis municipals i pel que fa als homes el 43.75% també considera que no.

També hem preguntat si creuen que homes i dones estan presents de la mateixa manera en els llocs de comandament. Tornem a observar que la majoria de persones creuen que no, en termes globals, el 42.17% de la plantilla creu que no i el 31.33% creu que sí.

Observant les respostes de dones i homes separatament, veiem la mateixa tendència que abans, la majoria creu que no estan igual representats en els llocs de comandament però les respostes de les dones són més contundents.

El 43.14% de les dones creu que no hi ha paritat en la distribució dels llocs de comandament, i en el cas dels homes és el 40.63%.

Aquestes respostes xoquen amb la percepció de les persones consultades a nivell d'entrevistes i grups de discussió, que tenen uns nivells de responsabilitat dins de l'organització. Tan mateix, les dades analitzades recullen com a nivells de comandaments sí que es dóna paritat entre homes i dones. Per tant estem parlant d'una percepció de les persones que han respost al qüestionari.

LES OPORTUNITATS :	LES NECESSITATS:
<ul style="list-style-type: none"> - Presència paritària de dones i homes a la plantilla de l'ajuntament - Sistema d'accés a l'ocupació transparent, igualitari i universal - Presència de dones en percentatges de paritat als càrrecs de comandament de l'Ajuntament - Presència de dones als càrrecs de decisió dels òrgans de participació i representació dels i de les treballadors/es - Percepció positiva de la plantilla respecte a la presència de dones i homes a l'organització 	<ul style="list-style-type: none"> - Segregació horitzontal als diferents departaments i serveis - Baixa presència de dones als òrgans de participació i representació dels i de les treballadors/es - Inexistència de protocol i/o procediment clar per a la selecció de persones amb càrrecs de comandament - Detecció de necessitats específiques per treballar les sensibilitats i trencar estereotips de gènere existents en un sector fortament masculinitzat com és la policia

EIX.3. POLÍTIQUES DE FORMACIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

Les empreses i les organitzacions han d'aprofitar al màxim el potencial i el talent del personal garantint l'accés en igualtat d'oportunitats així com un cop dins afavorir la igualtat en el desenvolupament de la carrera professional, tot garantint la participació en accions de formació i reciclatge professional, la mobilitat interna entre d'altres.

Per tant, en aquest eix s'analitza quina és la política de formació i promoció professional dins de l'organització, comprovant si es compleix el principi d'igualtat d'oportunitat en la promoció i en la participació en formació. Per això cal un anàlisi de les dades de formació, plans existents i nivell de participació per sexe, així com també veure quines són les promocions internes que es realitzen. El contrast d'aquesta informació amb les opinions de les persones consultades també ens aporta informació d'utilitat pel diagnòstic.

3.1. ANÀLISI DE LA POLÍTICA DE FORMACIÓ I RECICLATGE PROFESSIONAL:

Els i les treballadors/es de l'ajuntament Sitges tenen regulats via conveni el desenvolupament professional i la carrera professional: pla de formació continua (específic i centralitzat); la promoció professional segons criteris d'ascens. Tanmateix, als darrers anys hi ha hagut molt poca promoció professional, atès el procés de racionalització i optimització de la plantilla en el qual ha estat immers l'ajuntament.

Existeix un **pla de formació continua (2013-2014) realitzat amb suport de la Diputació de Barcelona**. Aquest pla de formació marca el catàleg de necessitats formatives del conjunt de treballadors/es de la corporació municipal, garantint la igualtat de condicions en la seva participació.

De la consulta del Pla de Formació de la Diputació es veu clarament com **la demanda més alta de formació** ha estat per part del personal de la policia (123 persones) i per personal administratiu (73 places demanades). D'altre banda, de la revisió del pla de formació es posa en relleu que no es contempla cap acció formativa en igualtat de gènere. No obstant això, a nivell intern, s'han fet diferents accions de formació en aquesta temàtica en una anterior legislatura com ara sobre llenguatge no sexista.

La formació i reciclatge professional està regulada també en el conveni col·lectiu. El Capítol V recull tot el marc establert en relació a la formació professional pel personal de l'Ajuntament de Sitges:

CAPÍTOL V: PROMOCIÓ I FORMACIÓ PROFESSIONAL

Article 49. Formació Professional.1. *La formació professional és un objectiu prioritari en l'estratègia de millora de la qualitat dels serveis que l'Ajuntament de Sitges presta als seus ciutadans.*

2. L'Ajuntament de Sitges potenciarà la formació del seu personal elaborant polítiques de: a)Formació del personal per l'adaptació al seu nou lloc de treball o a les noves exigències del mateix. b)Formació per afavorir la promoció interna.c)Reciclatge i capacitació professional.

Es garantirà el dret de tots els empleats municipals a accedir als programes formatius en condicions d'igualtat. Cada empleat municipal disposarà de fins 16 hores a l'any de formació dins el seu horari laboral. Es facilitarà la disposició d'aquest temps per assistir a cursos o jornades formatives relacionades amb el punt 2 d'aquest article a petició de l'empleat interessat. Restarà condicionat a les necessitats del servei i a la prèvia autorització del Cap de Servei

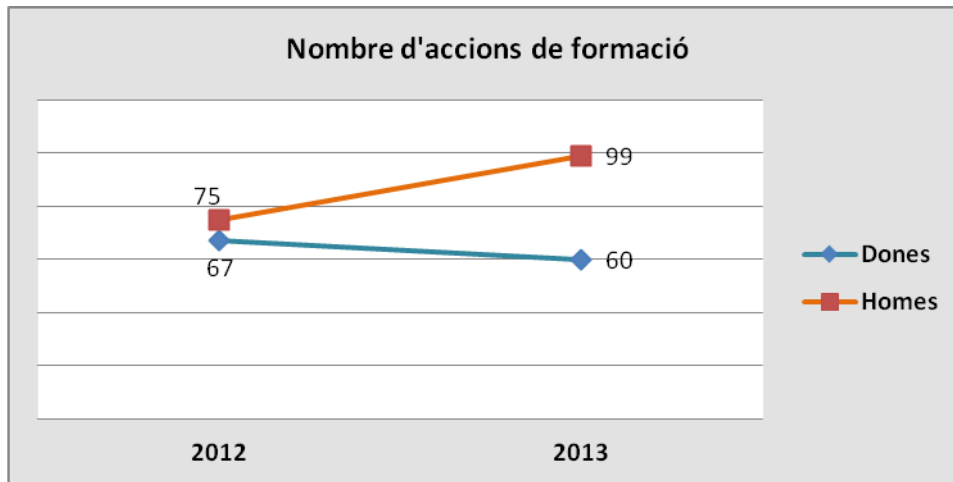
Un factor que pot repercutir de forma negativa en la promoció laboral de les dones és el fet de no poder dedicar temps per a la formació i reciclatge. Les dones difícilment poden millorar la seva formació i capacitats quan aquesta es realitza fora de l'horari laboral, ja que de manera general són les que dediquen més temps a la conciliació de la vida laboral , personal i familiar.

A la taula que tenim a continuació veiem el nombre de dones i homes que han participat en accions formatives a l'any 2012 i 2013.

	2012			2013		
	DONES	HOMES	TOTAL	DONES	HOMES	TOTAL
Nombre Accions formatives dins del Pla formació	67	75	142	60	99	159
Percentatge	47.18	52.82	100	37.74	62.26	100

Podem observar com tant en el 2012, com en el 2013 el nombre d'accions formatives desenvolupades per dones són menors que en el cas dels homes. Al 2012 les accions desenvolupades per dones representaven el 47.18% mentre que al 2013 representaven el 37.74%.

Per tant, podem dir que les accions formatives realitzades per dones han disminuït, mentre que si observem les dades dels homes, en aquest cas han augmentat. De 75 accions formatives que van desenvolupar els homes a l'any 2012 han augmentat fins a 99 accions formatives a l'any 2013.



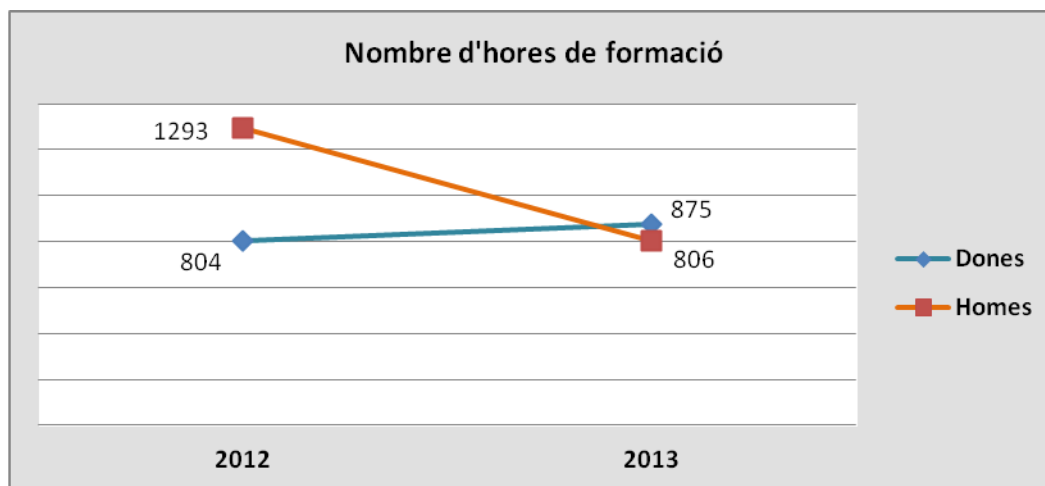
En relació a la durada i total d'hores de formació, podem observar com al 2012 les hores que van dedicar les dones a formació van ser inferiors, 804 hores, en front de 1.293 hores en el cas dels homes.

Però a l'any 2013 les hores que van dedicar els homes a la formació van disminuir considerablement, en aquest cas les dones van superar als homes en hores formatives.

Aquest fet contrasta amb les dades anteriors que ens mostraven que els homes realitzaven més accions formatives, es podria explicar pel fet que les accions formatives de les dones comptaven amb més hores lectives.

HORES DE FORMACIÓ	2012			2013		
	HORES DONES	HORES HOMES	TOTAL PERSONES	DONES	HOMES	TOTAL PERSONES
Hores de formació pla formació	804	1293	142	875	806	159

Al gràfic que tenim a continuació es pot observar de manera més clara la disminució d'hores de formació que han dedicat els homes de la corporació, i com en el 2013 el nombre d'hores formatives realitzades per dones es situa uns punts superior que el nombre d'hores realitzades pels homes.



Promoció interna i Carrera professional

En relació a **la carrera o promoció professional**, el sistema també és obert a la totalitat de la plantilla, tal i com s'apunta al conveni col·lectiu:

Article 55. Promoció Interna.

L'Ajuntament de Sitges facilitarà la promoció interna dels seus empleats municipals. A tal efecte, es reservarà com a mínim el 50% del total de les places per al torn de promoció interna d'acord amb les normes legals vigents en matèria de selecció de personal, amb garantia dels principis de publicitat, igualtat, mèrit i capacitat

De les dades facilitades per la corporació es constata que l'any passat no es va fer cap promoció interna.

2.- ANÀLISI DE LES PERCEPCIONS DE LES PERSONES CONSULTADES

En general les persones consultades opinen que no es donen diferències en la participació en accions formatives per qüestions de sexe. Tothom té accés igualitari a la formació, en funció del pla de formació que anualment s'aprova. Així mateix, l'existència d'un comitè de formació i reciclatge professional vetlla per garantir el dret a la formació de tota persona treballadora.

Sí que s'ha fet constar en el marc d'alguna entrevista, que en general costa motivar al personal en el desenvolupament d'accions de reciclatge professional.

En allò relacionat amb la promoció professional, s'expressa un cert neguit per la manca de perspectives de millora i de desenvolupament de la carrera professional en aquests moments. De fet, tal i com s'ha vist, l'any 2013 no es va produir cap promoció interna.

Al marc de les entrevistes realitzades s'ha posat en relleu la manca d'un **procediment intern per aquesta mobilitat**. Malgrat el conveni col·lectiu regula la promoció, algunes de les persones consultades consideren que el sistema de promoció no es gaire transparent.

Tot i que en aquests moments l'ajuntament no convoqui places de promoció interna, es considera del tot necessari aclarir aquests sistemes de promoció via procediments clars i transparents. Tanmateix, a l'espai de consulta s'ha aclarit que els sistemes de promoció professional malgrat no estar clars, es considera que no té cap component de gènere associat, es a dir, que la promoció o no promoció no està condicionada pel sexe sinó que probablement es basa en altres factors no gaire coneguts ni explicitats.

D'altra banda, en el marc de les entrevistes s'ha recollit alguna proposta de millora per incentivar la mobilitat intramunicipal, atès la percepció d'una sobrequalificació de determinants llocs de treball (existència de personal amb titulacions superiors a la demandada pel desenvolupament del càrrec o lloc de treball que s'ocupa actualment). Això suposa una pèrdua important de talent disponible dins de l'organització. Tanmateix, aquesta realitat no té a veure a una perspectiva de gènere, sinó que és producte d'unes dinàmiques de fer i treballar dins de l'organització.

Formació específica en igualtat de gènere.

Dins d'aquest capítol de formació, s'ha plantejat en el marc de les entrevistes, grups i qüestionari la pertinència de fer accions de sensibilització i formació específica en igualtat de gènere.

Cal dir que la majoria de les persones considera adient fer algun tipus d'acció formativa, de sensibilització i conscienciació envers el significat de la igualtat de dones i homes a les organitzacions, la seva justificació i eines pràctiques per portar a terme un canvi cultural trencant amb idees encara estereotipades i certs comportaments o conductes no molt sensibles a aquest principi, que es poden manifestar en determinants sectors o àmbits de treball.

Tanmateix es considera que aquesta formació, espais de debat i reflexió, s'han de fer extensius al conjunt de la plantilla, tot fent accions molt pràctiques i també transversals, aprofitant espais formatius ja oberts per tal de començar a incorporar de manera més naturalitzada aquests nous conceptes, com ara incorporar la perspectiva de gènere en les polítiques locals, temes de llenguatge no sexista, entre d'altres aspectes.

La percepció del personal:

Respecte la pregunta sobre si es valora que homes i dones participen igualment en les accions de formació i reciclatge personal, la majoria del personal amb un 62.65% creu que si hi ha igualtat.

Si que observem diferències entre homes i dones a l'hora de respondre, un 56.86% de les dones creuen que si, en front del 71.88% dels homes, la percepció dels homes en aquest cas és més positiva.

Hem preguntat en segon lloc si creuen que els homes i les dones de la corporació tenen les mateixes possibilitats de promoció, en termes globals la resposta és positiva, el 59.04% del personal creu que si.

Observant les dades desagregades podem constatar que les respostes dels homes són més positives, ja que el 75% consideren que sí, mentre que la resposta afirmativa de les dones suposa el 49.02%.

Finalment pel que fa a aquest bloc, s'ha preguntat si es creu que les dones tenen les mateixes possibilitats que els homes a l'hora d'accedir als llocs de direcció i responsabilitat. En termes generals les respostes són també positives, el 54.22% del personal creu que sí, mentre que només el 12.05% creu que no.

Observant respostes d'homes i dones veiem que en el cas de les respostes positives, les que creuen que hi ha igualtat, en el cas de les dones representa el 45.10% i en el cas dels homes el 68.75%. Un altre cop tornem a observar que els homes tenen més percepció de que la igualtat està adquirida.

Hem de destacar també que s'ha preguntat a la plantilla que establís una prioritat d'accions a realitzar a l'ajuntament, i hem de dir que el 67.07% creu que la primera prioritat és realitzar formació en igualtat a tota la plantilla.

LES OPORTUNITATS	LES NECESSITATS:
<p>Existència d'un pla de formació de la Diputació de Barcelona basat en un anàlisi previ de necessitats.</p> <p>Comissió de Formació i Reciclatge</p> <p>Percepció positiva respecte a la igualtat de drets i accés a les accions de formació i promoció de dones i homes</p>	<p>Revisió accés i participació en accions formatives per incentivar la formació atenen necessitats específiques dones i homes</p> <p>No figura cap acció formativa relacionada amb la igualtat de gènere al pla de formació de l'ajuntament.</p> <p>Baixa perspectives de desenvolupament de carreres professionals dins de la corporació municipal</p> <p>Manca de protocol de promoció professional clar i transparent</p>

EIX.4. USOS DEL TEMPS I CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR

Les condicions laborals també poden reproduir les desigualtats existents en relació a la participació de les dones en el mercat laboral.

Amb l'anàlisi d'aquest àmbit s'ha pretès analitzar des d'una perspectiva de gènere les condicions de treball existents en quan jornades, tipologia de contractació així com la disposició de mesures orientades a afavorir la conciliació a l'ajuntament de Sitges. Es tracta doncs de comprovar que no existeix cap mena de discriminació per raó de gènere en el tipus de contracte i de jornada que fan les persones. Així com de conèixer i comprovar que les mesures que aplica la institució per facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les treballadores i dels treballadors es compleixen en totes les categories.

4.1. ORGANITZACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL I MESURES DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL I PROFESSIONAL

Tipus de jornada del personal de l'Ajuntament:

Les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sitges ens mostren que la majoria de la plantilla que treballa a la corporació té una jornada completa ordinària. Les jornades estan expressades per hores anuals i tal i com es veu a la taula adjunta, pràcticament totes les persones de la corporació local fan el mateix nombre d'hores.

Trobem poques persones que disposen d'una relació laboral a temps parcial, fet que habitualment es relaciona amb les necessitats de la conciliació de la vida laboral, personal i familiar.

TIPUS DE JORNADA	2013			2014		
	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total
Ordinària	1647	1647	1647	1647	1647	1647
Temps parcial	6	18	24	3	14	17

El conveni col·lectiu regula també tot aquells aspectes relacionats amb les jornades de treball, horaris i permisos dels seu personal:

Article 8. Jornada de treball.

La jornada de treball dels empleats municipals de l'Ajuntament de Sitges serà, en còmput anual, l'establerta en la normativa de Funció Pública vigent (article 94 de la Llei de Bases de Règim Local), sens perjudici de les jornades especials que s'escaiguin d'acord amb la legislació que resulti d'aplicació.

Horari treball i flexibilitat horària

En relació amb la jornada de treball i horari, també queda regulada al conveni col·lectiu així com els diferents permisos que les persones treballadores tenen per tal de poder compaginar diferents àmbits de la vida laboral, personal i familiar. En relació a l'horari de la jornada de treball, s'estableix flexibilitat horària d'entrada i sortida de 30 minuts:

Article 13:

L'Ajuntament facilitarà a tots els empleats municipals referits al paràgraf anterior, la possibilitat de flexibilitzar en un màxim de 30 minuts l'hora d'entrada al lloc de treball (a partir de les 8:00 hores).

6. L'horari d'obligada presència serà de 8:30 a 15:00 hores. La recuperació del temps es farà en la mateixa jornada allargant aquesta.

Cal apuntar respecte aquest article, que hi ha hagut canvis en relació a les entrades i sortides del lloc de treball. Actualment es fan 37,5 hores setmanals, havent una ampla flexibilitat horària, algunes persones entren a les 7,30, d'altres a les 9,00h i d'altres que treballen per la tarda. Per tant s'observa una gran flexibilitat que depèn en molts casos dels serveis i de les persones responsables.

Respecte a la **regulació de les vacances**, també el conveni col·lectiu recull el procediment per demanar-les, així com els criteris de preferència. Des d'aquesta perspectiva cal apuntar que es prioritza, en cas de coincidència, l'existència de responsabilitats familiars de la persona treballadora. Fet que fa pales la sensibilitat de l'ajuntament per facilitar la conciliació de la vida laboral i familiar del personal en plantilla:

Article 15. Vacances

3. Les vacances es gaudiran preferentment entre els mesos de juny i setembre. Al personal al qual es denegui, per raó del servei, el gaudi de vacances durant els mesos de juliol i agost, serà compensat amb dos dies per quinzena.

El període de vacances, si pot ser gaudit indistintament per diversos empleats municipals, es distribuirà de forma consultiva i rotatòria. La rotació la iniciarà l'empleat de més categoria dins del departament. En cas d'igualtat, el que tingui més càrregues familiars, entenent com a tals, el nombre de fills/es en edat escolar (fins els 16 anys) i

en cas de coincidència, el de més antiguitat corresponent al temps treballat a l'Ajuntament de Sitges.

Aquesta sensibilitat es veu reforçada també en quan els criteris per escollir torns de vacances, ja que es reconec el dret a disposar d'un tercer torn a les persones que tinguin fills i filles de menys de 16 anys a càrrec:

5. El personal podrà fraccionar les seves vacances en dos períodes, un d'ells com a mínim de 5 dies laborables. Es permetrà la realització d'un 3r. torn de vacances que únicament podran gaudir els empleats/des que tinguin fills/es fins a 16 anys i que s'hauran de fer coincidint amb la setmana blanca escolar.

Si el període del permís de maternitat, de paternitat o d'atenció de fills/es prematurs coincideix totalment o parcialment amb el període de vacances, la persona afectada gaudeix de les vacances un cop finit el permís. El còmput de les vacances s'inicia l'endemà de la data de finiment del permís.

Així mateix, al conveni queden regulats el diferents permisos als que tenen dret tant treballadors com treballadores segons les diferents tipologies. Des d'aquesta perspectiva, de la consulta del conveni col·lectiu, es fa pales la regulació dels permisos relacionats amb la conciliació de la vida laboral, personal i familiar, mitjançant criteris ja determinats per les diferents normatives vigents en matèria de conciliació:

Article 16. Permisos puntuals retribuïts

1. Es poden concedir permisos per les causes següents, degudament justificades:

Per l'embaràs, naixement d'un fill/a, adopció o acolliment

Per matrimoni d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, permís d'un dia d'absència del lloc de treball. Aquest permís és ampliable a dos dies si el matrimoni té lloc fora de Catalunya.

Per atendre fills/es discapacitats/des, els progenitors/es tenen dret, conjuntament a permisos d'absència del lloc de treball per a poder assistir a reunions o visites, quan no sigui possible mantenir-les fora de la jornada laboral, en els centres educatius especials o sanitaris on rebin suport. Així mateix tenen dret a dues hores de flexibilitat horària diària per a poder conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels altres centres on el fill o filla discapacitada rep atenció.

D'altre banda, cal destacar també que es presta especial atenció a les víctimes de violència de gènere:

Les faltes d'assistència de les empleades públiques víctimes de violència de gènere, totals o parcials, tindran la consideració de justificades pel temps i en les condicions en que així ho determinin els serveis socials d'atenció o de salut segons procedeixi

Les empleades municipals víctimes de violència de gènere, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret d'assistència social integral, tindran dret a la reducció de jornada amb disminució proporcional de la retribució, o la reordenació del temps de

treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació del horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que siguin aplicables, en els terminis que per aquests supòsits estableixi l'Administració Pública competent en cada cas

Permisos especials per atenció i cura:

A la taula que es presenta a continuació es mostren el tipus de permisos que homes i dones van gaudir a l'any 2013 a l'Ajuntament en relació a la maternitat i paternitat.

Veiem com l'únic cas de reducció per maternitat, per conciliar la vida laboral i la familiar l'ha gaudit una dona.

D'altra banda, veiem com, en canvi, en el cas de permisos per paternitat o maternitat, en aquest cas són únicament homes els que els han gaudit, concretament tres treballadors de l'Ajuntament.

PERMISOS ESPECIALS	2013							
	Dones			Homes			Total	% col
	Total	% fila	% col	Total	% fila	% col		
Reducció jornada per maternitat	1	100,00	100,00	0	0,00	0,00	1	25,00
Permisos maternitat/paternitat	0	0,00	0,00	3	100,00	100,00	3	75,00
TOTAL	1	25,00	100,00	3	75,00	100,00	4	100,00

4.2.- ANÀLISIS DE LES PERCEPCIONS DE LES PERSONES CONSULTADES:

Podem constatar que en general hi ha una **percepció positiva de les condicions relatives a l'organització del temps de treball**. Tant les persones entrevistades, amb diferents nivells de responsabilitat així com les persones que varen participar al grup de discussió, comparteixen l'opinió que **no es donen problemes específics i demandes addicionals** en aquest àmbit. Tot al contrari, podem percebre una **sensibilitat personal** cap a les persones i el seu temps de treball: sempre que el servei quedi garantit hi ha flexibilitat addicional.

A l'espai de grup de discussió, es parla de la regularització dels permisos via conveni col·lectiu tot i que també s'apunta que les persones amb càrrecs de comandament també tenen flexibilitat per facilitar permisos puntuals atenent a les necessitats específiques sempre que siguin aplicats garantint el servei. Aquesta flexibilitat es pot entendre com un incentiu puntual, a més de posar en valor la importància de que les persones vinguin motivades a la feina.

Malgrat considerar que no calen més permisos per a conciliar la vida laboral i familiar, al grup de discussió es va obrir una reflexió sobre el concepte i abast de la conciliació de la vida familiar i laboral, comentant que normalment es prioritza a persones amb fills/es a càrrec, però que es comenta que no té el mateix tractament si tens persones grans i dependents al teu càrrec. Hi ha coincidència entre la majoria de les participants

que pot ser es podia revisar i ampliar aquests concepte. Així mateix, es parla que en algun cas concret, el fet de no tenir persones a càrrec pressuposa que tens més disponibilitat fet que també cal revisar-ho respectant que tan persones amb responsabilitats familiars com altres que no en tenen, sí que comparteixen la necessitat de disposar puntualment de temps personal. Cal per tant revisar i ampliar el concepte de conciliació vida laboral, personal i familiar.

D'altre banda, també a l'espai d'alguna entrevista es va comentar que el conveni es regeix en allò que fa referència a la llei catalana, tanmateix, la llei estatal pot presentar en determinats articulats algunes avantatges respecte a la normativa autonòmica (per exemple es comenta el dret de dies de lactància, que segons la normativa estatal són 19 dies i la catalana només 11 dies). Caldria ser més flexible en aquest aspecte, tot facilitant el reconeixement de permisos segons la normativa més favorable cap el/la treballador/a.

La percepció del personal:

Respecte la pregunta sobre si es valora que la corporació afavoreix la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les persones treballadores, la majoria del personal creu que sí, ho veiem amb el 57.83% de respostes afirmatives.

En el cas de les dones, el 54.90% creu que sí s'afavoreix, mentre que el en el cas dels homes, la resposta positiva puja fins al 62.50% .

La segona pregunta del bloc té a veure amb si es creu que es compta amb informació suficient i disponible per a tot el personal sobre les mesures de conciliació que existeixen. En aquest cas hi ha més percentatge de persones que creuen que no (37.35%) que les que creuen que sí (25.30%). Hi ha moltes persones que s'abstenen a respondre a aquesta qüestió.

Separant les dades per sexes, veiem que el 41.18% de les dones creuen que no existeix informació suficient, i en el cas dels homes el percentatge és del 31.25%.

L'última pregunta fa referència a si es creu que homes i dones es beneficien de la mateixa manera de les mesures de conciliació de la vida laboral, personal i familiar.

En aquest cas trobem també moltes abstencions, però del global del personal el 39.76% creu que sí es beneficien de la mateixa manera homes i dones.

Pel que fa a les respostes de les dones, el 35.29% creu que homes i dones es beneficien d'igual manera i en el cas dels homes, el percentatge es superior, el 46.88% creu que sí.

LES OPORTUNITATS :	LES NECESSITATS:
<p>Organització molt sensible als aspectes de conciliació de la vida familiar, personal i laboral</p> <p>La majoria de personal desenvolupa una jornada completa</p> <p>Flexibilitat d'entrades i sortides</p> <p>Conveni favorable a les persones amb fills/es a càrrec en relació al gaudi de vacances</p> <p>Sensibilitat i protecció vers les persones que pateixen situacions de violència de gènere</p>	<p>Revisió conceptes i abast de les mesures de conciliació existents</p> <p>Més informació i comunicació dels permisos existents</p> <p>Més homogeneïtat en la concessió de permisos, garantint criteris homogenis no subjectes a sensibilitats personals dels càrrecs de comandament.</p>

EIX.5. CONDICIONS LABORALS I POLÍTICA RETRIBUTIVA

La política de retribució a l'administració local queda reflectida i regulada al conveni col·lectiu que regula el conjunt de les relacions laborals.

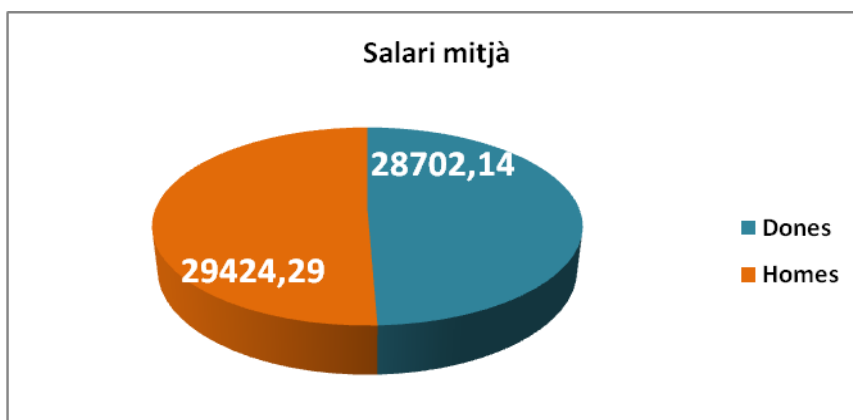
A les administracions públiques, aquesta política es regeix per la normativa vigent i per criteris de transparència i igualtat de mèrits i capacitats. No obstant, cal un anàlisi d'aquest àmbit, en tant que la corporació ha de vetllar per que s'acompleix el principi d'igualtat retributiva, que estableix que a llocs de treball iguals o d'igual valor els correspon igual retribució.

L'EBEP estableix el regim de retribucions per als funcionaris/àries de les Corporacions Locals, estructurant-les en dos grans grups: bàsiques i complementàries. En el present capítol fem una aproximació a les condicions retributives amb una perspectiva de gènere.

5. 1.- ANÀLISIS DE LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONS

Les retribucions bàsiques del personal de l'administració es determinen per l'adscripció al grup o subgrup professional associat a cada lloc de treball, els complements específics i de destí així com altres complements associats a l'antiguitat com ara els triennis i altres que la pròpia corporació municipal estableix i que queden recollits a **la Relació de Llocs de treball** i al conveni col·lectiu. Pel que fa a la retribució complementària, va en funció de les característiques específiques del lloc de treball: progressió assolida, dificultat tècnica, responsabilitat, dedicació, rendiment... entre d'altres. El salari base, els complements i els triennis formen el sou del personal de l'administració pública.²

Salari mitjà dels i de les treballadors/es de l'Ajuntament de Sitges



² Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. Artículo 22: Retribuciones de los funcionarios.

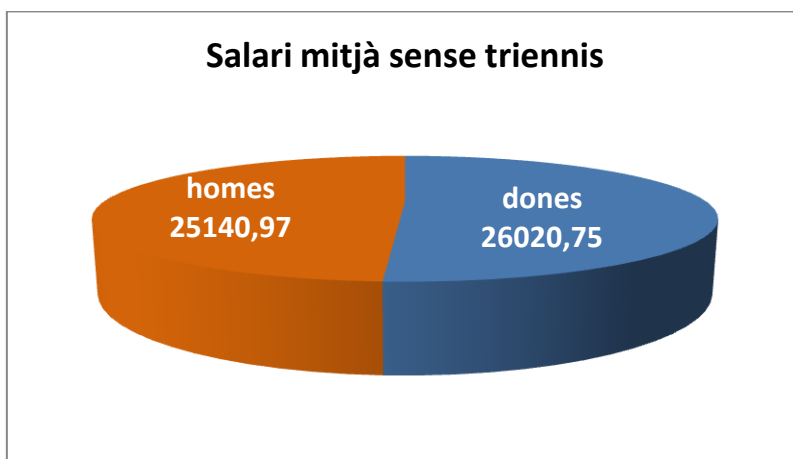
A la gràfica de dalt, veiem com el sou mitjà global de les dones és una mica inferior al dels homes de la corporació si considerem els diferents complements i triennis que conformen el salari brut. Tot i que les diferències no són gaire significatives i estan associades en tot cas al lloc de feina desenvolupat.

Les dades estan extretes fent una mitja entre totes les persones que treballen a l'Ajuntament independentment de la categoria laboral que ocupen.

Observem doncs que el sou mitjà anual dels homes és de 29.424'29 euros mentre que el de les dones és de 28.702'14 euros, per tant observem una diferència de 722'15 euros en la retribució anual.

Tanmateix, hem volgut estudiar aquesta variable sense els triennis, ja que l'antiguitat a la corporació comporta diferències salarials molt variables.

Si tenim en compta els salaris bruts anuals amb complements específics i de destí, però sense triennis, veiem que les diferències salarials són a la inversa. Les dones en aquest cas tenen un salari brut anual una mica per sobre del cas dels homes. Tot i que també cal dir que no són gaire significatives i que estem parlant de salaris bruts de tota la plantilla sense tenir en consideració el lloc de feina.



Anàlisi salarial segons franges retributives

Per poder fer un anàlisi més acurat de les retribucions del personal, s'ha procedit a establir **diferents franges retributives** tot analitzant les persones que es situen en cadascuna segons sexe i poder observar si existeix diferències significatives dins de la corporació. Un cop més en aquest anàlisi hem considerat tots els complements i triennis.

NIVELL SALARIAL	Dones			Homes			Total	% col
	Total	% fila	% col	Total	% fila	% col		
>50,000	5	33,33	3,70	10	66,67	5,08	15	4,52
40.001 – 50.001	6	40,00	4,44	9	60,00	4,57	15	4,52
30.001 – 40.000	37	32,74	27,41	76	67,26	38,58	113	34,04
20.001 – 30.000	77	50,66	57,04	75	49,34	38,07	152	45,78
< 20.000	10	27,03	7,41	27	72,97	13,71	37	11,14
TOTAL	135	40,66	100,00	197	59,34	100,00	332	100,00

Veiem en primer lloc que el grup de retribucions on hi ha més concentració de dones és el que es situa entre 20.001 i 30.000 euros amb un 57.04% de les dones; el segueix el grup entre 30.001 i 40.000 euros amb un 27.41%.

D'altra banda, pel que fa als homes, veiem que es concentren en el mateix percentatge entre els grups de 20.001 - 30.000 i el de 30.001 a 40.000, amb un 38.07% en el primer cas, i un 38.58% en el segon cas.

Ara, analitzant els percentatges d'homes i dones dins dels grups retributius més elevats és on veiem més diferències, com ara en el grup de més de 50.000 euros on trobem un 33.33% de dones en front el 66.67% d'homes. Al segon grup retributiu més alt (40.001 – 50.001 euros) les dones representen el 40% i els homes el 60%. El tercer grup amb més retribució, entre 30.001 i 40.000 euros també observem diferències, les dones representen el 32.74% i els homes el 67.26%.

Aquestes diferències salarials per sexe no impliquen de manera directa una intencionalitat, tot al contrari, tal i com passa en altres ajuntaments i administracions públiques les diferències s'expliquen pels diferents valors i reconeixements social dels llocs de treball que homes i dones desenvolupen.

El grup de salari entre 20.001 i 30.000 euros és en el que trobem més presència de dones, representant el 50.66% del total, mentre que els homes representen el 49.34. aquest fet pot estar vinculat amb el que hem observat en els capítols anteriors de que les dones són més presents a la categoria C1.

Finalment, pel que fa a l'últim grup de retribucions, el que comprèn al personal que rep menys de 20.000 euros anuals, observem que els homes tenen una presència molt més elevada que les dones. Els homes representen el 72.97% dels casos, mentre que les dones representen el 27.03%. Per tant podem dir que els homes en aquest cas estan sobrerrepresentats en el grup amb menys retribució. Aquest fet es podria explicar perquè són també el grup més present en les categories C2 i AP, les més baixes dins de l'escala de la corporació.

Salari mitjà per categories professionals

Ara, analitzarem les retribucions anuals per categories laborals, amb aquest anàlisi si que podem observar si hi ha diferències en els salaris per la mateixa categoria entre homes i dones.

Hem de tenir en compte que s'ha fet una mitja entre els salaris de dones i homes per la mateixa categoria comptant els triennis i complements (específic i de destí, i altres complements) de cada una de les persones per grups.

SALARI PER CATEGORIES	COMPLEMENTS I TRIENNIS		
	Dones	Homes	Diferència
A1	47.867,80	49.915,66	-2.047,86
A2	35.605,33	36.464,02	-858,69
C1	27.292,92	32.365,45	-5.072,53
C2	24.947,77	28.043,88	-3.096,11
AP	18.670,00	20.790,32	-2.120,32

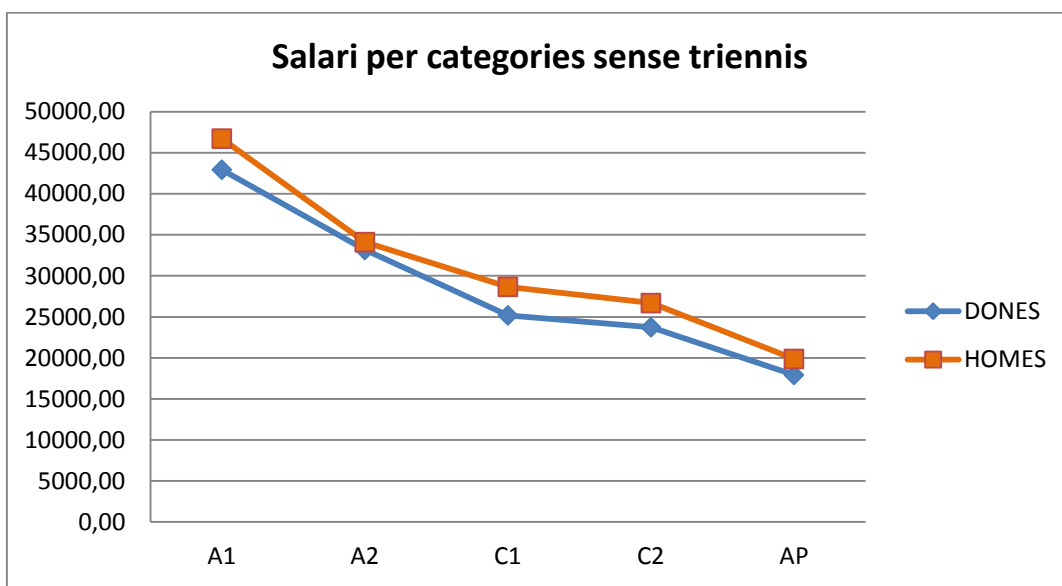
A les categories on observem més diferència és a la C1 amb 5.072'53 euros i la categoria C2 amb 3.096'11 euros. Tot i que hem de dir que són les categories amb salaris més baixos i per tant aquestes diferències s'aprecien més.

SALARI PER CATEGORIES	COMPLEMENTS SENSE TRIENNIS		
	Dones	Homes	Diferència
A1	42944,07	46735,26	-3791,19
A2	33161,71	34114,73	-953,02
C1	25187,67	28670,10	-3482,43
C2	23740,72	26687,54	-2946,82
AP	17923,95	19874,77	-1950,82

Observem també en aquesta taula que **no contempla els triennis**, que a totes les categories laborals les dones tenen un salari inferior al de els homes.

La categoria laboral on observem menys diferència en el salari pel que fa a homes i dones es la A2.

Al gràfic que tenim a continuació es veu encara de manera més clara que la línia de les retribucions mitges de les dones estan en tots els casos per sota que la línia de retribució dels homes.



Salari mitjà per àrees

En aquest apartat analitzarem a quins departaments/ serveis de l'Ajuntament existeixen més diferències en les retribucions d'homes i dones.

SALARI MITJÀ PER DEPTS/SERVEIS AMB TRIENNIS	Dones	Homes	Diferència
Alcaldia	27888,96	33808,27	-5919,31
Hisenda	33121,27	35562,93	-2441,66
Organització i RRHH	24926,1	27701,6	-2775,50
Ensenyament	31165,4	19942	11223,40
Governació	31918,92	34010	-2091,08
Benestar i família	30791,01	22899,04	7891,97
Participació ciutadana i esports	24923	27258,9	-2335,90
Cultura, joventut i cooperació	26654,4	29325,38	-2670,98
Comerç i activitats	27274	20081,63	7192,37
Urbanisme	26894	39029,1	-12135,10
Via pública	31816,63	24159,96	7656,67
Turismes	28709,25	21862,49	6846,76
Emprenedoria	30529,44	0	30529,44
Tradicció i festes	25760,08	15330,41	10429,67

En primer lloc observem quines són les àrees on les dones tenen un salari mitjà superior que el dels homes. En aquest sentit trobem les àrees de: ensenyament, benestar i família, comerç i activitats, via pública, turismes, empenedoria, i tradició i festes.

En segon lloc, les àrees on la diferència de salaris es positiva vers als homes són: alcaldia; hisenda; organització i RRHH; governació; participació ciutadana i esports; cultura, joventut i cooperació i urbanisme.

5.2. LES PERCEPCIONS DE LES PERSONES CONSULTADES

Totes les persones consultades en el procés de revisió de les condicions de treball, **consideren que hi ha igualtat retributiva**. La retribució del personal a les administracions públiques està força categoritzada i definida, pel la qual cosa es considera que no existeix cap discriminació en aquest àmbit.

Aquesta percepció entra en contradicció amb les dades que hem analitzat segons les categories professionals i retribucions mitjanes, que apunten que en general les dones cobren menys que els homes. Aquesta realitat té la seva explicació des de la vessant de gènere i el valor que se'ls dóna als llocs de treball, suposadament neutres, tot i que evidencien un component de gènere important.

Tot i estar regulat i que la política retributiva vingui determinada pel conveni col·lectiu i l'EBEP, i que aparentment totes les categories professionals tenen clarament definides els barems salarials, l'experiència demostra que determinats complements venen associats a criteris de responsabilitat, de funcions desenvolupades que queden lliurement marcats per la pròpia organització, i és aquí on el valor que es pot donar a la feina, per exemple d'un/a treballador/a social és diferent al valor atribuït a una feina per ex. d'aparellador/a, que tot i trobar-se dins de la mateixa categoria professional són ocupacions que possiblement tinguin complements diferenciats. D'altre banda, el component de triennis també pot explicar les diferències salarials. Sectors fortament masculinitzats, com ara la policia local, on les dones s'han anat incorporant als darrers anys poden explicar també aquestes diferències.

D'altre banda el complement de productivitat inclou criteris que només valoren la presència i penalitzen les absències no justificades del lloc de treball. Potser que aquest criteri de presència no sigui el més adient per tal de garantir una igualtat retributiva per homes i dones. No obstant, cal destacar que l'ajuntament de Sitges es troba en un moment de revisió i clarificació d'aquest component retributiu. Des d'aquesta perspectiva és una bona oportunitat per incloure als criteris de valoració la perspectiva de gènere.

Percepció del personal:

En primer lloc s'ha preguntat a la plantilla si creuen que hi ha una igualtat en la política salarial de l'empresa, i les respostes han estat positives, el 61.45% de la plantilla creu que sí.

Pel que fa a les dones, el 52.94% ha respost que sí hi ha igualtat, i en el cas dels homes el percentatge puja al 75%.

Hem preguntat també si creuen que hi ha igualtat en relació a les retribucions variables o incentius, també la resposta global és positiva, el 54.22% creu que sí. Hem de dir també que hi ha moltes persones que s'abstenen de respondre la pregunta.

Tornem a observar que hi ha diferència entre les respostes positives de dones i homes, en aquest cas, el 45.10% de les dones creuen que sí hi ha igualtat, i en el cas dels homes és un 68.75%.

Per últim s'ha preguntat si es creu que hi ha igualtat entre homes i dones en el gaudi dels beneficis socials, aquí la resposta positiva és molt majoritària, hi ha gairebé unanimitat, el 74.70% creu que sí.

Si desagreguem les dades, en el cas de les dones representen el 68.63% i en el cas dels homes el 84.38%.

LES OPORTUNITATS :	LES NECESSITATS:
<p>Transparència i objectivitat en els conceptes salarials de la corporació queden recollits a la RLT i conveni col·lectiu</p> <p>Existència de Complement de Productivitat</p>	<p>Diferències retributives per sexe en totes les franges salarials.</p> <p>Revisió criteris avaluació rendiment i complement de productivitat</p>

EIX 6. CONDICIONS DE L'ENTORN DE TREBALL I DE SALUT LABORAL

Homes i dones estan exposats a factors de risc diferents, per tant, cal conèixer quina és la política de prevenció de riscos laborals de l'organització per tal d'identificar si incorpora criteris de gènere en la seva definició i actuació. Així mateix cal indagar sobre el volum de baixes i accidents de treball a l'empresa tot analitzant les dades segregades per sexe, per tal de poder aprofundir en l'anàlisi des d'un enfocament de gènere.

L'anàlisi de la situació de l'entitat respecte a aquest àmbit té per finalitat conèixer si a l'Ajuntament, dins de la política de prevenció de la salut laboral es considera la variable gènere en el seu plantejament inicial i desplegament dels diferents plans i accions que incorpora el pla de prevenció de riscos laborals.

6.1.- ANÀLISIS DE LA POLÍTICA PREVENTIVA I MECANISMES D'ACTUACIÓ

L'Ajuntament de Sitges disposa d'un pla de prevenció de riscos laborals aprovat al 2011, que engloba les diferents accions a realitzar en matèria preventiva. Una de les accions de caire obligat és la disposició d'un servei de prevenció aliè a l'organització que s'adjudica via contractació pública. Actualment s'ha fet un canvi d'empresa que presta aquest servei.

Entre les accions que incorpora el pla de prevenció es troben les formatives adreçades a tot el personal i que són de caràcter obligatori. Aquesta formació bàsica té una durada entre 2 i 4 hores i es realitza per tota persona que s'incorpora a l'organització. D'altra banda es fa formació específica per a col·lectius i sectors professionals. Tanmateix aquesta formació inicial no es realitza amb les persones que són contractades mitjançant els plans d'ocupació i contractes de suplències de caràcter puntual.

Dins de les actuacions que compren el pla preventiu, es recull la realització d'avaluació de riscos específica de tipus Psicosociològica. En aquesta avaluació s'ha de contemplar la perspectiva de gènere en el seu anàlisi de resposta als qüestionaris, com ara incloure temes de responsabilitats familiars, gestió d'estrès, temes conciliació...(punt III apartat Avaluació riscos)

Així mateix, dins del pla de prevenció es regula l'obligació de disposar dels mecanismes pertinents per tal de prevenir i actuar davant possibles situacions d'assetjament sexual o per raó de gènere, que també està normativament regulat. Tanmateix, tal i com veurem més endavant aquest protocol està pendent d'aprovació.

Altres accions que incorpora el pla són aquelles relacionades amb la salut laboral: revisions mèdiques i les d'actuació en cas d'emergència com els plans d'emergència.

S'ha fet una revisió dels diferents components del pla de prevenció per identificar si la perspectiva de gènere està incorporada. En general hem observat la utilització d'un llenguatge no inclusiu, recurrent al genèric masculí.

D'altra banda, de la seva revisió, cal apuntar com a propostes que a la formació inicial bàsica en matèria preventiva s'hauria d'incloure, un cop aprovat, informació relativa al protocol de prevenció contra l'assetjament sexual i/o per raó de gènere. De la mateixa manera, de cara properes contractacions del servei de prevenció, als plecs de clàusules tècniques s'hauria d'incorporar la importància de que l'empresa adjudicatària tingui experiència acreditada en matèria de gènere i prevenció de riscos laborals. Incloent que tingui un enfocament de gènere en la seva actuació, presenti dades desagregades per sexe, faci especial atenció a necessitats i riscos laborals associats a un gènere i l'altre.

Comitè de prevenció:

La Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, és la norma general per la qual es determina el cos bàsic de garanties i responsabilitats necessàries per establir l'adequat nivell de protecció de la salut del personal davant dels riscos derivats de les condicions de treball.

Entenem prevenció com el conjunt d'activitats o mesures adoptades o previstes en totes les fases d'activitat de l'empresa amb la finalitat d'evitar o disminuir els riscos derivats del treball³.

Els/les delegats/des de prevenció són la representació de la plantilla amb funcions específiques en matèria de prevenció de riscos en el treball.

Han de ser designats per els/les representants del personal. En el cas de l'Ajuntament de Sitges observem que el nombre de dones i homes que participen en el Comitè de prevenció ha estat estàtic en els últims tres anys.

COMPOSICIÓ COMITÈ PREVENCIÓ	2012	2013	2014	%
Dones	2	2	2	28.57
Homes	5	5	5	71.43
Total	7	7	7	100

Veiem doncs, que la representació de les dones al Comitè de prevenció és inferior a la dels homes, les dones representen el 28.57% del total mentre que els homes en representen el 71.43%.

³ Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

Baixes laborals:

Al 2012, del total de baixes per malaltia, les dones representaven el 48.97% i els homes el 51.03%. Al 2013, observem el mateix, el percentatge de baixes per malaltia de dones és el 50.39% i d'homes el 49.61%.

BAIXES PER MALALTIA	Dones		Homes		Total
	Total	% fila	Total	% fila	
2012	95	48,97	99	51,03	194
2013	65	50,39	64	49,61	129

En relació a les baixes laborals per accidentabilitat si que observem diferència entre homes i dones, a l'any 2012 els homes representen el 76.19% de les baixes per accident laboral i al 2013 en representen el 79.17%.

BAIXES PER ACCIDENT	Dones		Homes		Total
	Total	% fila	Total	% fila	
2012	5	23,81	16	76,19	21
2013	5	20,83	19	79,17	24

Aquest fet pot estar degut a que els homes ocupen feines amb més perillositat física com per exemple brigades o policia, ocupacions amb una taxa d'accidents laboral més alta que les ocupacions majoritàriament ocupades per les dones.

2.- ANÀLISIS DE LES PERCEPCIONS DE LES PERSONES TRABALLADORES

En el procés de consulta per recollir les valoracions del personal en relació a l'àmbit de la prevenció de la salut laboral es va convocar un grup de discussió amb el personal que conforma el Comitè de Salut laboral.

Respecte d'altres aspectes que es tracten al grup de discussió, hi ha la constatació de manca d'informació en profunditat sobre les normatives actuals que vetllen per la igualtat de gènere, el desconeixement de que els protocols estan regulats i que són d'obligat compliment, el significat d'incorporar als sistemes de prevenció de riscos laborals la perspectiva de gènere entre d'altres aspectes. Per tant, cal fer també accions formatives sobre el significat i justificació de la igualtat de gènere. El fet de disposar d'un pla d'igualtat a nivell de la corporació haurà d'acompanyar-se d'algun tipus d'acció de sensibilització.

La percepció del personal:

Respecte a l'àmbit de la salut laboral, s'ha preguntat a la plantilla si es creu que en la política de prevenció es consideren els riscos específics que poden tenir homes i dones en el desenvolupament de la seva activitat. Si es fa una política de prevenció amb perspectiva de gènere.

Encara que hi ha moltes abstencions, hi ha més persones pel que fa al global que responen que no (28.92%) que les que responen que sí (19.28%).

Específicament entre homes i dones no observem moltes diferències, en ambdós casos les respostes majoritàries són negatives, és a dir que consideren que no s'incorpora la perspectiva de gènere a la prevenció de riscos específics de dones i homes (les dones representen el 27.45% de les respostes i els homes el 31.25%).

LES OPORTUNITATS :	LES NECESSITATS:
<ul style="list-style-type: none"> - Pla Anual de prevenció de riscos laborals - Comitè de Salut laboral paritari: personal ajuntament i personal representació dels i de les treballadors/es 	<ul style="list-style-type: none"> - Incorporació al pla d'acollida de la informació relativa al pla d'igualtat i prevenció de riscos laborals - Revisió dels qüestionaris per valorar els riscos psicosocials des d'un enfocament de gènere - Revisió clàusules per a la contractació de les empreses que presten servei de prevenció des d'una perspectiva de gènere - Formació al comitè de Salut en temes de riscos laborals i gènere

7.- COMUNICACIÓ, IMATGE I ÚS DEL LLENGUATGE

El llenguatge reflexa i ajuda a la construcció de la nostra concepció del món i de la realitat. Per tant, el llenguatge no és un sistema de comunicació neutre ja que inclou implícitament valors de grup que l'han creat. El llenguatge determina la nostra manera de mirar el món i en conseqüència, la manera a través del qual construïm i reproduïm els estereotips que inclou.

Amb l'anàlisi d'aquesta dimensió es pretén valorar la comunicació establerta respecte a la política d'igualtat d'oportunitats de l'ajuntament vers les persones que hi treballen.

També hem volgut valorar la neutralitat en la imatge que projecta l'organització, tant a nivell intern com extern i la neutralitat del llenguatge utilitzat en la comunicació escrita i oral.

7.1. – ANÀLISIS DE LA POLÍTICA DE COMUNICACIÓ INTERNA I EXTERNA

En aquest apartat analitzem els mecanismes, procediments o d'altres elements en matèria de comunicació de l'Ajuntament, tant pel que fa al llenguatge com a la imatge de la corporació.

COMUNICACIÓ INSTITUCIONAL	SI	NO	VIGÈNCIA
Existència Manual ús llenguatge no sexista		x	En preparació
Accions formatives ús llenguatge no sexista		x	Iniciant entrevistes igualtat-altres departaments.
Protocol revisió ús llenguatge publicitat externa		x	
Informacions sobre igualtat en Butlletins institucionals	x		
Accions comunicació sobre igualtat via web, revistes, documents institucionals	x		
Protocol revisió imatge igualitària en documents externs	x		S'està iniciant
Equilibri representació D/H en actes públics - ponències		x	

L'Ajuntament de Sitges no disposa d'un manual per a la utilització no sexista del llenguatge, però s'estan donant avenços molt significatius en relació a la seva incorporació.

Aquest any, l'Ajuntament de Sitges ha posat en marxa accions de revisió i millora de la imatge i comunicació institucional a través de la contractació d'una persona,

mitjançant un pla d'ocupació, que està donant suport a diferents àrees i serveis per tal de revisar el llenguatge utilitzat als documents que s'hi elaboren. Des del servei d'igualtat s'està liderant aquest projecte.

El departament de comunicació ha estat implicat en el procés de revisió de la documentació que s'emet des de l'àrea. De fet la persona que dirigeix l'àrea de comunicació està força sensibilitzada amb aquest aspecte.

S'han fet revisions de moltes documentacions i informacions que surten cap a fora. Tanmateix, les persones consultades són conscients de que es tracta que cada departament vagi incorporant de manera natural la utilització d'un llenguatge no sexista. Des d'aquesta perspectiva, es considera important fer formació i sobre tot donar pautes pràctiques per poder incorporar tant a nivell de llenguatge escrit com de continguts aquest llenguatge. Com a proposta concreta es parla de fer un breu manual clar, i concís, amb exemples molt pràctics.

També es parla d'aprofitar les persones de la plantilla amb més sensibilització per que siguin també les que vagin arrossegant a la resta.

Visualització de les polítiques d'igualtat als mitjans de comunicació institucionals:

En relació a la comunicació externa, via butlletins, documents, i pàgina web municipal, respecte a la informació que es recull a la pàgina web, hem de dir que dins de la Regidoria de Benestar i Família trobem informació sobre les polítiques d'igualtat de gènere que es duen a terme a l'Ajuntament com per exemple informació sobre les diades, trobades, xerrades i tallers als IES, informació sobre el Pla municipal d'igualtat, informació sobre el Banc del Temps de Sitges, cicles de cinema...

The screenshot shows the website of the Ajuntament de Sitges. The main navigation bar includes links for 'La institució', 'L'Ajuntament t'informa', 'Tràmits', 'Sitges tema a tema', and 'Sobre la Vila'. The breadcrumb trail indicates the current page is 'Polítiques de gènere' under 'Benestar social i família'. The page title is 'Polítiques de gènere' and it includes sub-navigation for 'Notícies', 'Agenda', 'Tràmits', and 'Directori'. The main content area features a decorative graphic with the text 'Sitges amb el Dia Internacional de les Dones' and '8 de març'. Below the graphic, the text reads: 'Dia Internacional de les Dones' and 'El Dia Internacional de les Dones a Sitges va posar de manifest la importància de celebrar aquest dia com a forma de compromís vers la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i fomentar un veritable canvi de rols i estereotips.'

Equilibri representació homes i dones en actes públics:

Una manera de donar valor a la feina i l'aportació cultural, històrica o científica de les dones es fa a través de la seva visibilització. Per això és important que en les activitats que s'organitzin a través de l'Ajuntament es tingui en compte el procurar la paritat entre dones i homes.

Cal apuntar que l'ajuntament no té un procotol per determinar la composició de persones ponents per exemple a unes jornades o altres actes públics, ja que habitualment la participació i presència de dones i/o homes està determinada pel tipus d'acte.

Si que en general s'utilitza un llenguatge inclusiu, tant en allò relacionat amb la difusió i comunicació de l'acte en sí mateix.

Incorporació del principi d'igualtat en la relació amb entitats col·laboradores.

Dins d'aquest eix de comunicació, també s'ha analitzat com projecta l'Ajuntament el compromís amb la igualtat entre les empreses i entitats col·laboradores.

Ens referim a les clàusules que contempnen els diferents plec de contractació pública per valorar si d'alguna manera l'Ajuntament de Sitges fa extensible aquest compromís cap a les seves relacions amb tercers. Per fer aquest anàlisi s'han revisat els plec de clàusules administratives dels concursos públics.

COMUNICACIÓ INSTITUCIONAL: igualtat en la relació amb tercers	SI	NO
Incorporació Clàusules igualtat concursos públics - empreses		X
Incorporació Clàusules igualtat subvencions entitats		X
Exigència disposició pla d'igualtat empreses col·laboradores més 250 treb		X
Accions de comunicació/sensibilització per vetllar per la igualtat amb empreses col·laboradores		X
Suport empreses territori incorporació Accions Igualtat		X

Tal i com es veu a la taula, ara per ara l'Ajuntament no ha treballat aquest àmbit de manera específica. Inicialment no es contempla la perspectiva de gènere als diferents plec de contractació pública, així com tampoc es té en compte aquest aspecte en les convocatòries de subvencions a entitats locals que pot publicar l'Ajuntament.

S'ha revisat més en detall els plecs de contractació administrativa. La part tècnica depèn de cada departament o servei que necessita contractar un servei extern i fa la convocatòria.

Clàusules administratives generals

En termes generals el llenguatge escrit no contempla en el seu ús la perspectiva de gènere. A més, de la revisió del contingut podem dir que no inclou cap clàusula referent a compliment normativa vigent en matèria d'igualtat.

Des d'aquesta perspectiva es valora que es podria incloure a l'apartat referit al contractista un apartat específic per a garantir que les empreses adjudicatàries donen compliment a la normativa vigent en matèria d'igualtat (més de 250 treballadors/es) la obligació de tenir un pla d'igualtat i disposar mecanismes de prevenció i actuació contra l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

En relació als criteris d'adjudicació, també es veu que no incorporen criteris de valoració de disposar mesures de foment de la igualtat de dones i homes. Des d'aquesta perspectiva, també considerem es podria mirar d'incloure algun criteri referent a principi d'igualtat, compliment normativa o accions de responsabilitat social empresarial en la dimensió igualtat de gènere- o accions positives...sobre tot en aquells casos o sectors on es doni menys presència de dones, com ara valorar tenir en plantilla dones directives entre d'altres...

En relació als incompliments i penalitats, el plec de clàusules administratives recull a un apartat específic la tipologia de faltes greus sobre tot respecte al tracte de personal.

"no tractar amb la deguda consideració els usuaris, així com els membres de la corporació i personal integrant als serveis municipals"

Aquí es podria afegir alguna referència a tracte respectuós entre les persones, garantint la igualtat de tracte i condicions independentment del sexe, origen...

7.2.- ANÀLISIS DE LES PERCEPCIONS DE LES PERSONES CONSULTADES

En general dels espais de consulta oberts en el procés de diagnòstic, es fa palès la importància atribuïda en utilitzar un llenguatge no sexista. Tant des de la vessant de llenguatge escrit com des de la imatge que es projecta cap a fora, o inclòs també en relació a ser curiosos amb determinats comentaris que poden fer servir persones i que puguin tenir un component sexista.

Per tant, per a la majoria de les persones és important treballar aquest aspecte, fent formació molt pràctica, i també treballant les sensibilitats diferenciades del personal.

S'han fet molts avenços, i de fet ara estan treballant en la revisió de documents que elaboren diferents departaments i serveis municipals. Tanmateix es constata que la persona que està fent aquesta revisió no podrà abastar tota la corporació, ja que es tracta d'un pla d'ocupació, per tant cal que la plantilla incorpori dins de les seves funcions i procediments de treball, la revisió del llenguatge que s'utilitza.

Un tema que es proposa com eina de sensibilització és el d'introduir temes relacionats amb la temàtica d'igualtat a la intranet municipal, fer un butlletí de notícies internes que incorpori per exemple notícies relacionades amb l'evolució del pla intern que s'aprovi, entre d'altres.

Es podria aprofitar els mitjans de comunicació incorporant aspectes d'igualtat de manera periòdica.

Respecte a la incorporació dels principis d'igualtat en la relació amb empreses i entitats alienes a la corporació, les persones consultades consideren que s'ha d'anar de poc a poc. En primer lloc, cal que l'Ajuntament disposi del seu pla d'igualtat i que l'apliqui, i posteriorment també s'hauran de revisar els plecs i demanar a les empreses el compliment normatiu relacionat amb la igualtat de dones i homes. Tanmateix, es considera que aquest requeriment hauria de tenir un caràcter més ampli, demanant en general una política de Responsabilitat Social que ja englobi la igualtat. Per ex. Donar més puntuació a empreses que incorporin accions de RSE.

En relació a aquesta actualització normativa ja als plecs surt una clàusula general que apunta en un annex que s'actualitza segons els canvis normatius.

Són plecs generals, que duren 3-4 anys, aproximadament. Com oportunitat es valora que en aquest moment estan en procés de revisió i per tant es podria reflectir allò referent a les normatives d'igualtat, així com també incloure millores en la puntuació d'empreses que demostrin que treballen amb polítiques de RSE.

Altres tipus de contractes més específics depenen directament del servei que sol·licita la contractació i per tant cal fer extensiva aquesta manera de treballar perquè els diferents tècnics i tècniques incorporin la perspectiva de gènere de manera transversal en la definició dels seus contractes amb tercers.

La percepció del personal:

En aquest àmbit ens hem centrat principalment en la percepció que té la plantilla sobre l'ús del llenguatge.

En primer lloc preguntem si a l'Ajuntament existeix un protocol per a la utilització d'un llenguatge no sexista. Observem a les respostes generals que la majoria del personal diu que no amb un 46.99% dels casos, el 21.69% no ho sap, i finalment el 13.25% creu que sí.

Pel que fa a les respostes de les dones, la majoria ha respost que no existeix un manual d'ús no sexista del llenguatge amb un 43.14%. En el cas dels homes, la resposta majoritària és la de que no existeix el manual amb un 53.13% dels casos.

LES OPORTUNITATS :	LES NECESSITATS:
<p>Suport tècnic per a la revisió del llenguatge als diferents departaments</p> <p>Sensibilitat personal per utilitzar un llenguatge no sexista</p> <p>Plecs de contractació actualment en revisió</p>	<p>Formació en llenguatge no sexista</p> <p>Manual per a la utilització d'un llenguatge no sexista</p> <p>Incorporar clàusules d'igualtat als plecs de contractació – revisió</p>

EIX 8.- ASSETJAMENT, ACTITUDS SEXISTES I PERCEPCIÓ DE LA DISCRIMINACIÓ

L'assetjament sexual forma part dels riscos psicosocials que poden afectar els treballadors i treballadores. L'assetjament sexual és un dels punts que marca la Llei orgànica d'Igualtat 3/2007, de 22 de març i que defineix com "qualsevol comportament verbal o físic, de natura sexual que atempti contra la dignitat de la persona i quan es crea un ambient degradant i ofensiu". La Llei preveu que tota empresa ha de tenir algun recurs com a mesura de prevenció d'aquesta conducta.

L'anàlisi de la situació de l'entitat respecte a aquest àmbit té per finalitat conèixer si existeixen mecanismes apropiats per a detectar aquests casos, preveure i actuar en conseqüència.

Salut laboral, prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe

L'ajuntament de Sitges ha redactat un Protocol de prevenció i actuació davant possibles situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe. Tot i que com hem apuntat anteriorment, aquest protocol no està vigent ja que està pendent d'aprovar per part del Comitè de Salut i de difondre al conjunt de la plantilla de personal.

De la revisió d'aquest document podem concloure que es tracta d'un document prou extens, de caràcter Preventiu i integrador (en quant recull diferents col·lectius – tant treballadors/es directes de l'ajuntament com persones ateses a les dependències municipals i treballadors/es d'altres empreses que presten servei a l'ajuntament)

Aquest protocol assenyala els principis, compromisos de l'ajuntament per vetllar per una organització lliure de discriminacions, defineix diferents conductes que es poden catalogar com a assetjament sexual, per raó de sexe, i assetjament genèric – així com mobbing laboral.

És un document prou clar en quant sancions, passos a seguir, i accions a realitzar, entre les que destaca la formació, sensibilització del conjunt de treballadors/es...

De la seva revisió, podem apuntar que :

- Abasta al conjunt de personal, intern però també usuaris/àries de serveis, proveïdors de serveis, etc.
- Inclou definició dels tipus d'assetjament, i posa exemples
- Inclou la tipificació també d' assetjament laboral - mobbing
- Fa referència a la normativa de la Llei d'igualtat
- **Assigna responsabilitats:** als càrrecs directius, representació treballadors/es inclosa de vetllar per garantir un ambient de treball digne i respectuós amb les persones, contribuir a incrementar la sensibilitat sobre aquest tema i el seu

coneixement, així com animar a les persones que hagin patit situacions d'assetjament a denunciar-ho.

Respecte a **la comunicació i difusió**, també cal dir que el conveni col·lectiu recull tot un apartat per regular el procediment i la comunicació d'aquest protocol.

2.- ANÀLISIS DE LES PERCEPCIONS DE LES PERSONES TREBALLADORES

Les persones participants van considerar necessari i prioritari treballar per impulsar l'aprovació definitiva del protocol de prevenció contra l'assetjament. Es comenta que es tracta d'un document elaborat i que de fet està recollit també al conveni col·lectiu, tot i que queda pendent la seva aprovació definitiva, a partir de la qual es podrà treballar en el seu desplegament, mitjançant la comunicació, difusió i també la formació.

Es comenta que aquest últim tema és fonamental, atès que s'ha de conèixer bé els conceptes i les tipologies d'assetjament que compren el protocol, per tal que tot el personal tingui coneixement d'aquests i pugui identificar aquestes situacions.

De fet es comenta per part d'alguna de les persones que hi participen, que s'han donat casos puntuals d'assetjament sexual i/o per raó de sexe així com de mobbing laboral. Per tant es considera del tot necessària la seva regulació, informació, així com també sensibilitzar al conjunt del personal per crear un ambient de treball respectuós amb la diferència.

En el marc d'altres espais de consulta com ara les entrevistes, també es considera important i urgent treballar en el desenvolupament del protocol de prevenció contra l'assetjament, atès que també és compartida la idea que s'han donat casos puntuals i que per tant tothom ha de tenir informació sobre quin són els mecanismes per denunciar aquest tipus de conductes.

La percepció del personal:

Al qüestionari que es va passar, es preguntava al personal si consideren que en el seu lloc de treball existeix la percepció de que hagi hagut alguna vegada algun tipus d'assetjament sexual o per raó de sexe. Pel que fa als globals, la majoria de la plantilla ha contestat que no amb un 72.29% dels casos. Les persones que han contestat que sí són el 14.46%.

Desagregant les dades, el percentatge de dones que afirmen no haver observat un cas d'assetjament representen el 74.51% i en el cas dels homes el 68.75%.

És important observar les dades pel que fa a les persones que han percebut alguna situació d'assetjament, en el cas de les dones és el 7.84%, i en el cas dels homes el

25%. La percepció pel que fa als homes de situacions d'assetjament és molt més alta que la de les dones.

Per finalitzar aquest bloc, hem preguntat si hi ha mecanismes a la corporació per prevenir i actuar davant de possibles casos d'assetjament a la feina. Pel que fa a les respostes globals, la majoria del personal ha respost no sap/no contesta, un 20.48% ha respost que no, i un 18.07% ha contestat que sí.

Les respostes desagregades per sexes ens mostren diferències considerables. En el cas de les dones, la majoria ha contestat que no ho sap (47.06%), després segueix les persones que han contestat que no amb un 27.45% i finalment les que han respost que sí que representen el 9.80%. I en el cas dels homes, la resposta majoritària en aquest cas es que sí amb un 31.25%, després no ho sap amb un 25% i finalment els que creuen que no amb un 9.38%.

LES OPORTUNITATS :	LES NECESSITATS:
<ul style="list-style-type: none"> - Procediment de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i/o per raó de gènere - Sensibilitat i detecció de necessitat d'actuar en aquest àmbit 	<ul style="list-style-type: none"> - Revisió i aprovació del Procediment de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i/o per raó de sexe - Difusió al conjunt de la plantilla del Protocol - Formació i accions de sensibilització en assetjament sexual i per raó de sexe al conjunt de la plantilla

ANNEX 1.- DETECCIÓ DE NECESSITATS I PROPOSTES D'INTERVENCIÓ RECOLLIDES ALS QÜESTIONARIS**Necessitats del personal:**

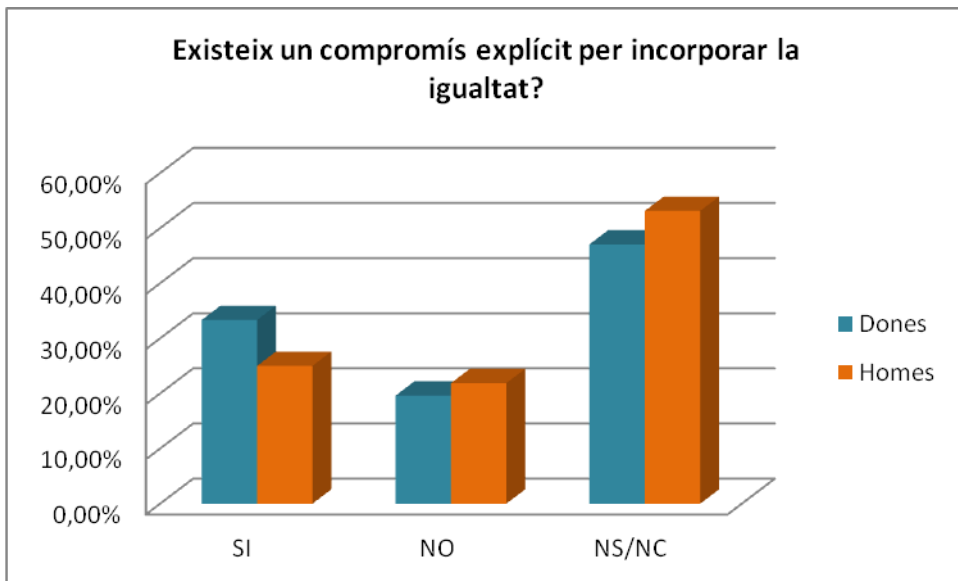
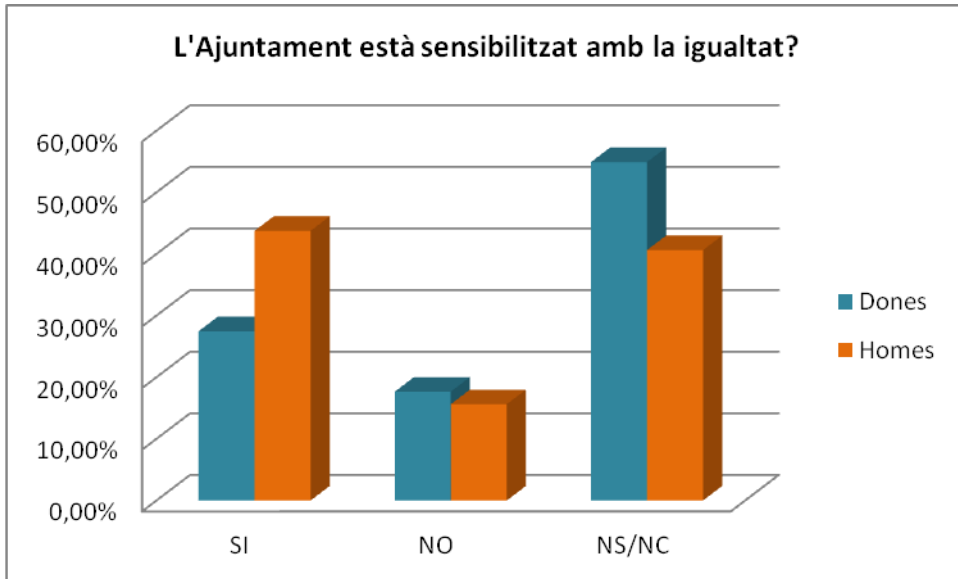
Al final del qüestionari es preguntava a les persones diferents qüestions relacionades amb la temàtica de la igualtat de dones i homes, per tal d'identificar el seu grau de coneixement/desconeixement envers aspectes que es consideren bàsics per començar a treballar amb perspectiva de gènere (normativa, eines, conceptes...). Les respostes obtingudes apunten a la necessitat de reforçar a nivell de coneixements temes normatius, recursos i eines per incorporar la perspectiva de gènere de manera transversal.

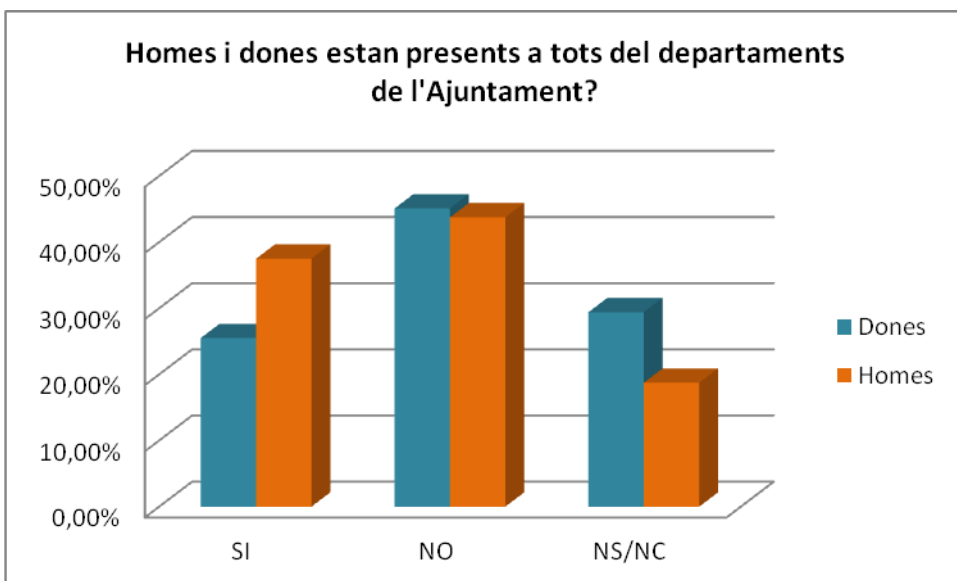
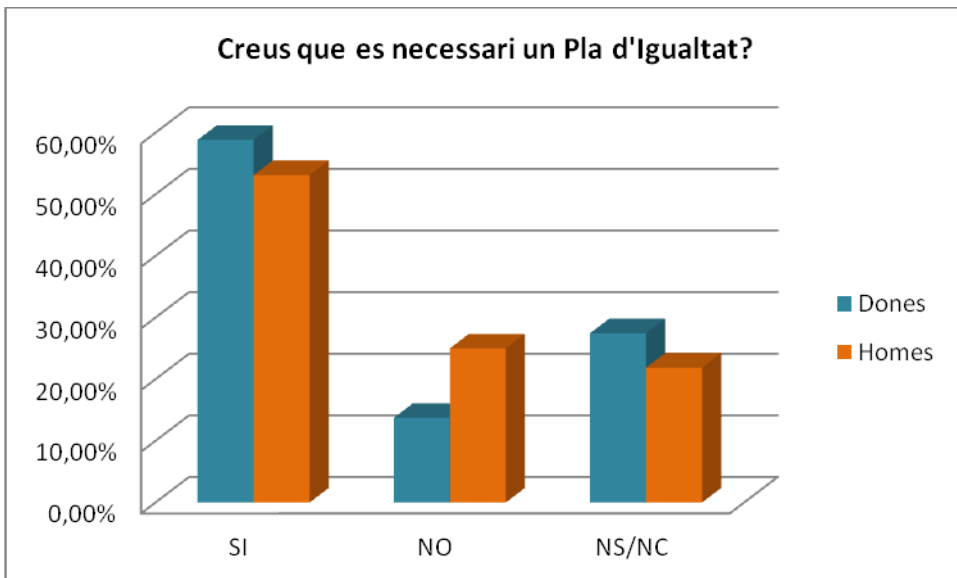
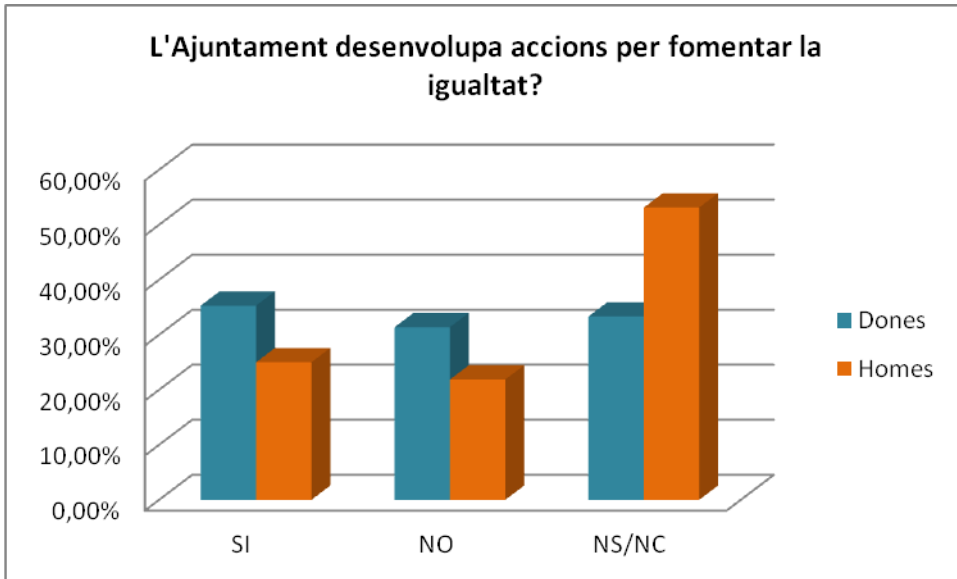
DETECCIÓ DE NECESSITATS DEL PERSONAL	Dones		Homes	
	SI	NO	SI	NO
Sap que significa incorporar la igualtat entre dones i homes a les empreses?	72.55%	68.75%	68.75%	6.25%
Coneix la normativa que regula la integració de la igualtat entre dones i homes a les empreses?	25.49	54.90%	25%	56.25%
Coneix el procés a seguir per incorporar la igualtat en la seva organització?	13.73%	62.75%	15.63%	56.25%
La seva empresa compta amb personal format en matèria d'igualtat?	39.22%	9.80%	21.88%	25%

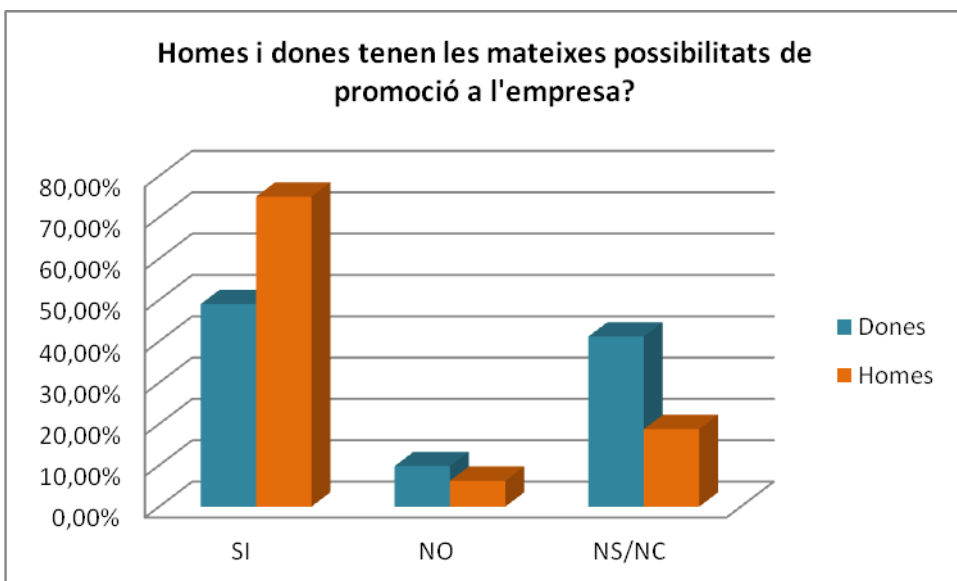
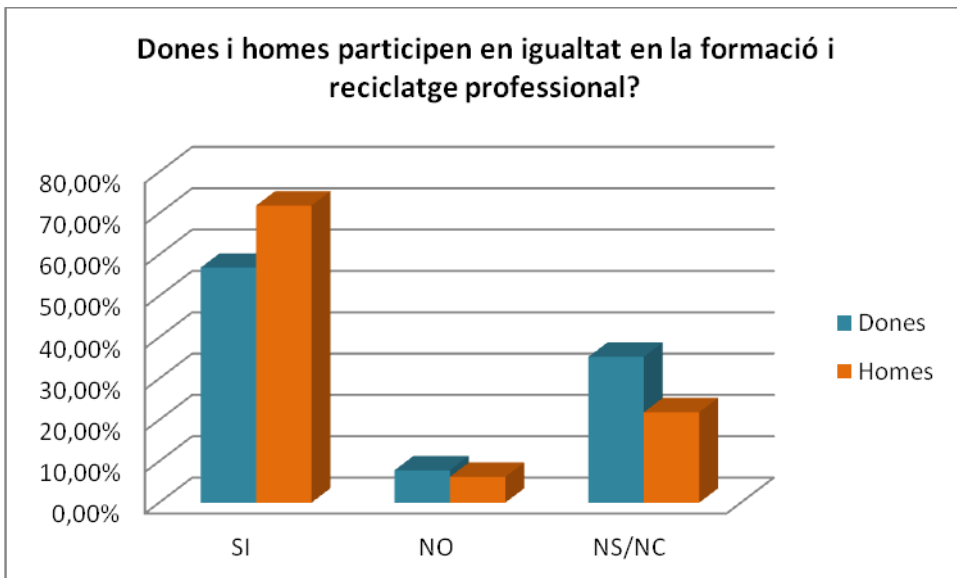
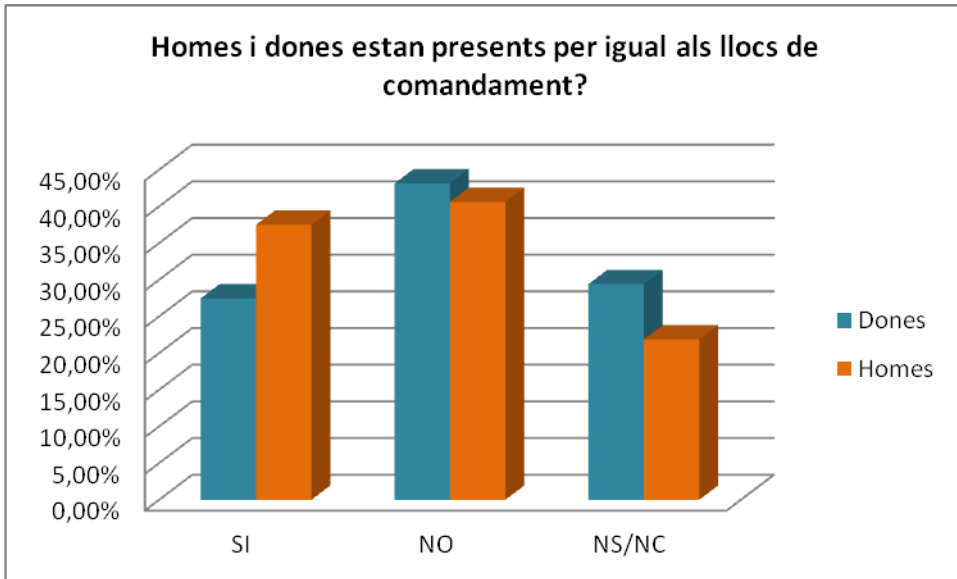
D'altra banda, es va preguntar sobre prioritats d'intervenció a incorporar al pla intern d'igualtat, tal i com veiem, les prioritats d'intervenció apunten a fer formació sobre igualtat al conjunt de la plantilla, disposar d'un protocol de prevenció contra l'assetjament sexual i/o per raó de gènere, revisar les mesures de conciliació existents i disposar d'un manual de llenguatge no sexista.

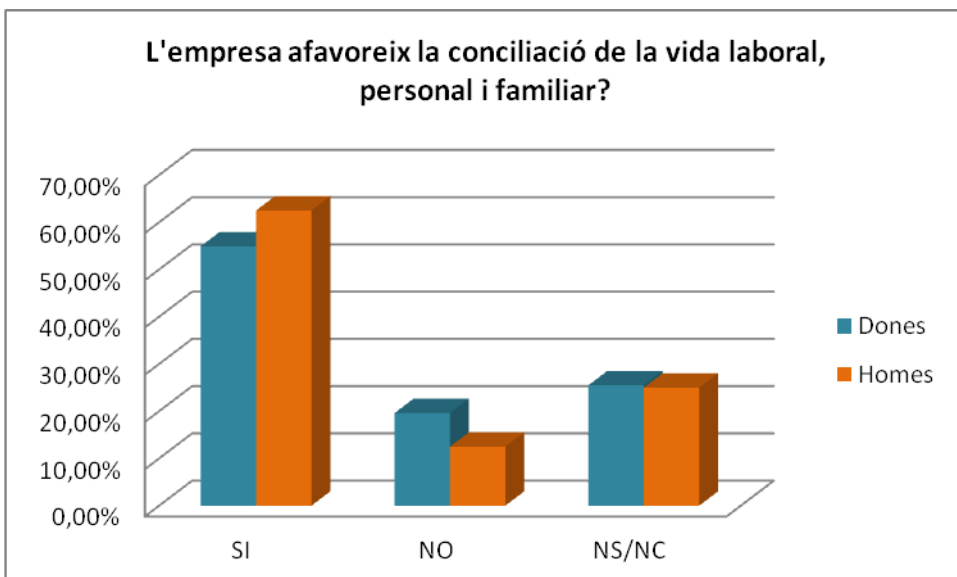
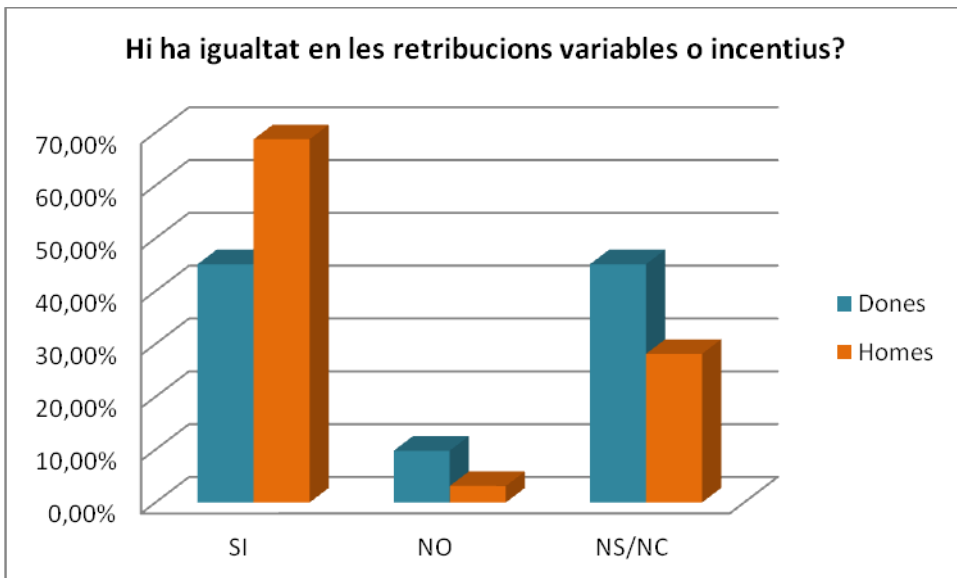
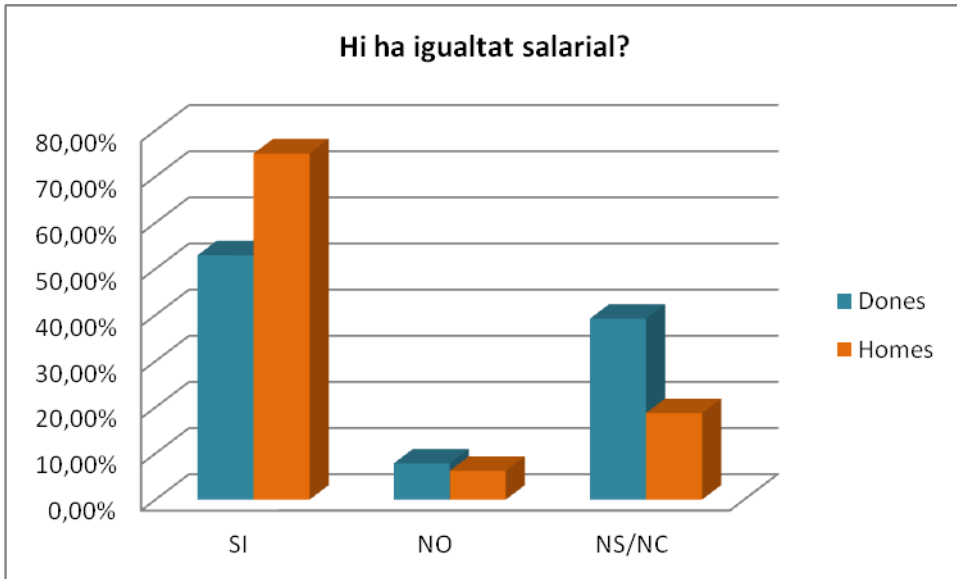
PRIORITATS D'ACCIÓ	Dones		Homes	
	Fre	%	Fre.	%
Major equilibri entre homes i dones als diferents departaments/serveis de l'ajuntament	14	27,45%	9	28,13%
Accions per millorar la promoció a llocs directius i millora de les condicions de dones	14	27,45%	5	15,63%
Formació sobre igualtat al conjunt de la plantilla	30	58,82%	25	78,13%
Revisar –ampliar mesures de conciliació existents	33	64,71%	15	46,88%
Protocol de prevenció contra l'assetjament sexual i per raó de sexe	25	49,02%	17	53,13%
Millorar les condicions econòmiques de dones respecte als homes	9	17,65%	2	6,25%
Manual per a un ús no sexista del llenguatge	14	27,45%	15	46,88%
Altres	2	3,92%	1	3,13%
No completat o no mostrat	2	3,92%	2	6,25%

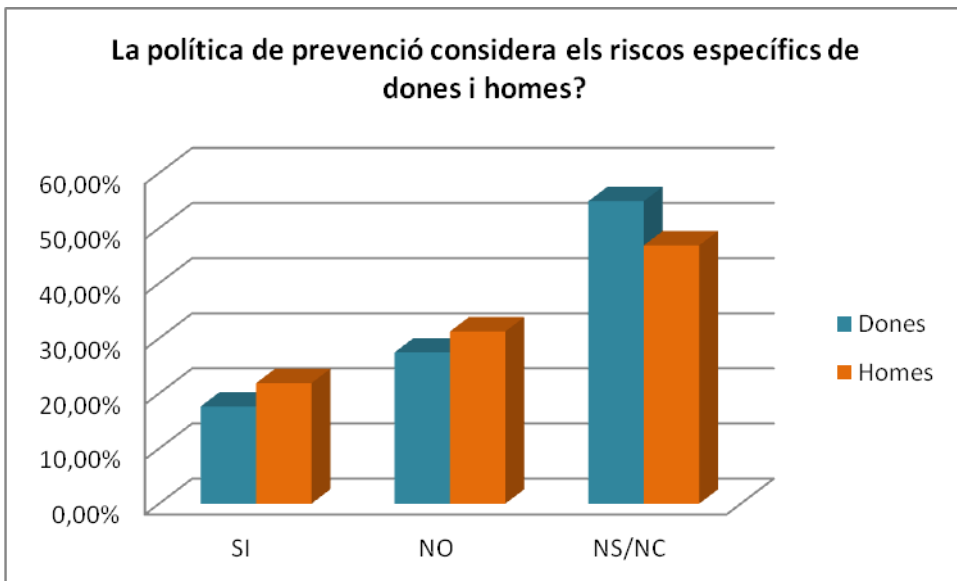
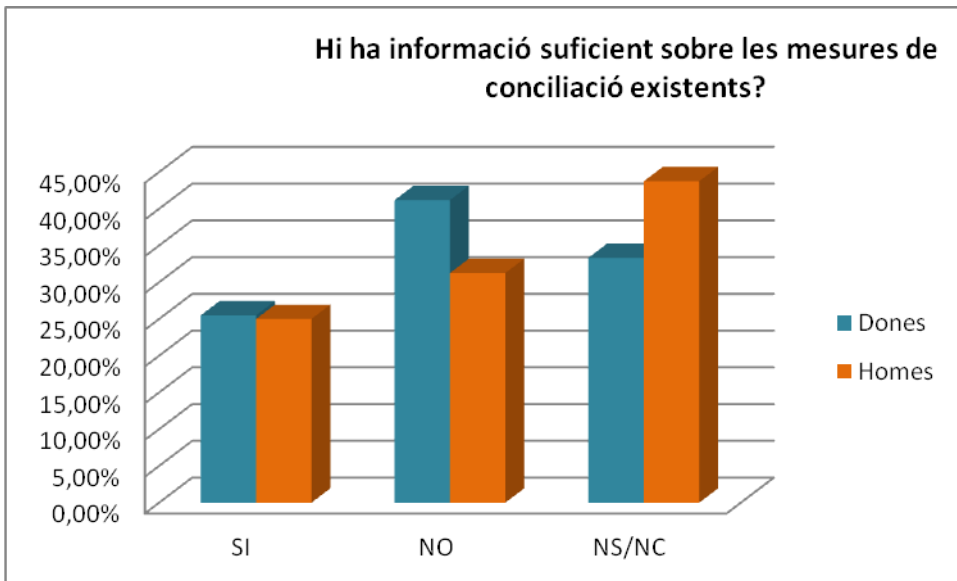
ANNEX 2. EXPLOTACIÓ DELS QÜESTIONARIS

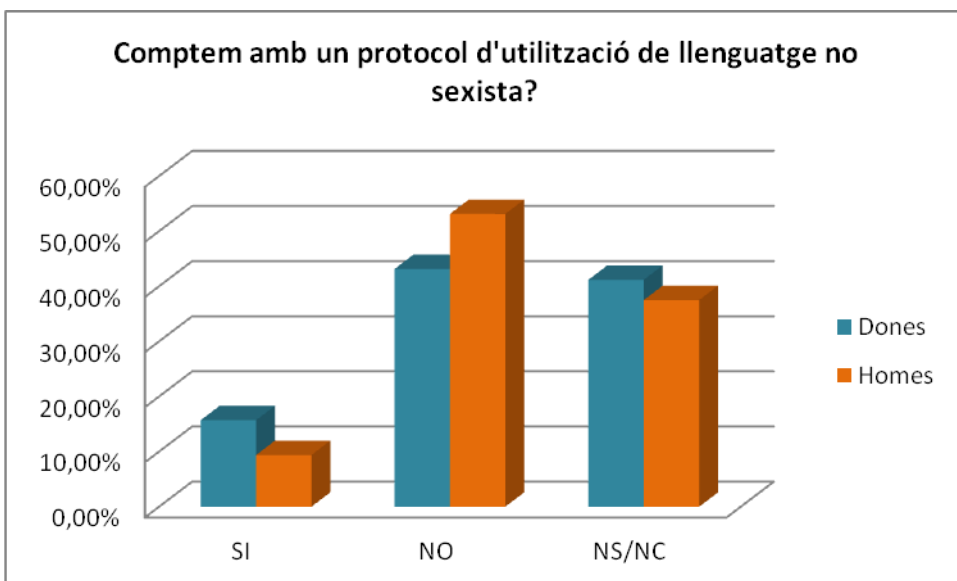
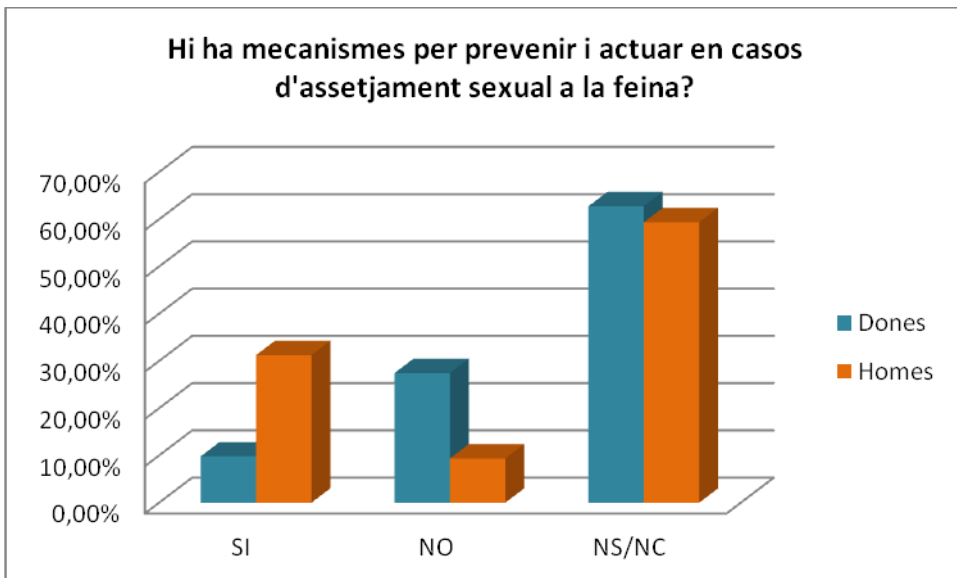
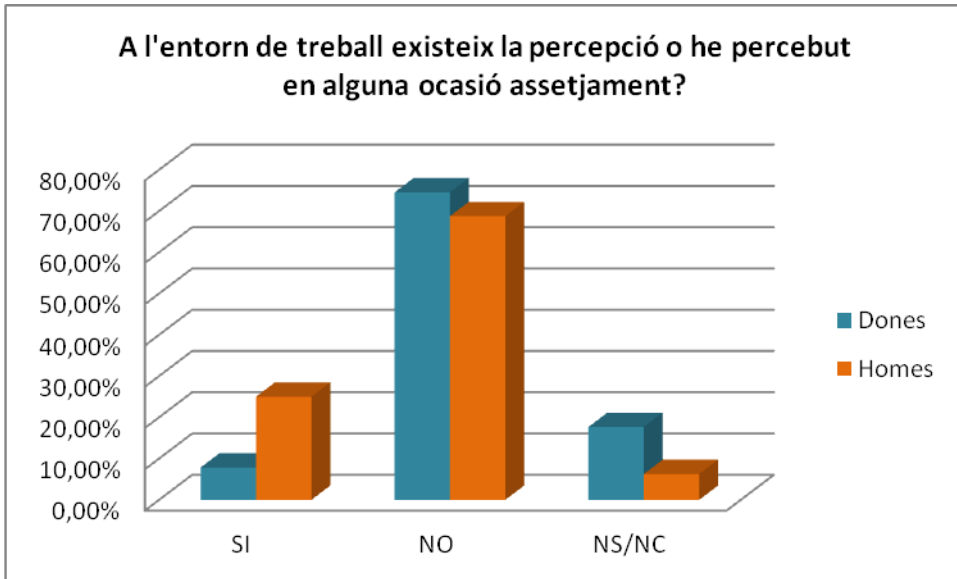












II PART

PLA D'ACCIÓ

Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Sitges

1.-PRESENTACIÓ

Els Ajuntaments com administracions més properes a les necessitats quotidianes de la ciutadania, han estat pioneres en la implementació de mesures per assolir la igualtat real entre dones i homes. Les polítiques de foment de la igualtat han experimentat una evolució positiva al llarg dels darrers anys, passant de polítiques específiques adreçades principalment a les dones, cap un model d'intervenció molt més estratègic per tal d'afrontar de manera transversal les desigualtats existents i que són de caire estructural: perspectiva de gènere o gendermainstreaming.

Arran de la Llei Orgànica d'igualtat efectiva de dones i homes, i d'altres articulats normatius (Estatut del Treballador Públic), es va regular l'elaboració dels Plans Interns dins de les pròpies estructures municipals. Això comporta de manera paral·lela refermar el compromís polític envers aquest principi, alhora que dóna coherència a la trajectòria institucional.

Els Plans interns volen promoure un canvi intern en la pròpia organització municipal de manera que s'aprofiti tot el talent i les capacitats de les persones eliminant estereotips i prejudicis per raó de gènere.

Respectar i promoure el principi d'igualtat de gènere en el marc de les relacions laborals i la cultura interna de l'Ajuntament de Sitges suposa un plantejament guanyador no tan sols per a les dones sinó per al conjunt de la organització local. De l'aplicació del Pla Intern d'igualtat s'esperen els següents beneficis:

- Coneixement actualitzat de la realitat laboral de dones i homes al sí de l'Ajuntament.
- Millora del clima laboral.
- Incorporar la perspectiva de gènere a la gestió dels recursos humans de l'organització, de manera que es puguin analitzar les necessitats específiques d'uns i altres i planificar millor el servei.
- Compliment de les normatives vigents en matèria d'igualtat de gènere.
- Estendre el compromís de treballar per la igualtat més enllà del sí de l'organització municipal, mitjançant el desenvolupament d'unes relacions contractuals de serveis i compres amb tercers coherents amb aquest principi.

Segons la guia metodològica⁴ de la Diputació de Barcelona "Els Plans d'igualtat Interns a les administracions locals", aquests plans es configuren com: *"una estratègia per assolir la igualtat real entre dones i homes en les polítiques internes dels ajuntaments per tal d'eliminar els estereotips, actituds i obstacles que dificulten a les dones accedir a professions i llocs de treball en igualtat de condicions que els homes"*

⁴ Plans d'Igualtat Interns a les Administracions Públiques locals. Oficina de Promoció de Polítiques d' Igualtat Dona- Home Secció Tècnica Pla Igualtat. Diputació de Barcelona 2010

De manera general els objectius del Pla han de ser:

- Assolir el compromís polític des de l'Ajuntament per avançar en matèria de polítiques de gènere
- Incorporar el principi d'igualtat de gènere en l'organització interna de l'ajuntament
- Identificar els obstacles i barreres que dificulten la igualtat de gènere
- Potenciar el talent femení de la pròpia organització de l'ajuntament
- Enfortir la credibilitat i compromís de l'ajuntament en les polítiques de gènere a través de la coherència entre el discurs i la pràctica interna

Requeriments de base per aconseguir una bona implementació del pla d'igualtat

No podem deixar de recordar, una vegada més la importància que té la disposició de recursos i responsabilitats per tal de garantir el correcte desenvolupament del pla intern i que són comunes a tots els plans d'igualtat de caire intern. Cal delimitar les responsabilitats i funcions dels nivells polítics i tècnics per tirar endavant el conjunt d'accions contemplades en el pla intern d'igualtat. Així mateix, cal destinar els recursos necessaris per tal de poder fer-lo efectiu. Alguns elements o condicionants previs són:

- **Voluntat política i compromís** al nivell més alt de la presa de decisions: la igualtat d'oportunitats de dones i homes ha de ser un requeriment quotidià i una prioritat política.
- **Sensibilització** en igualtat de gènere de totes les persones implicades i destinatàries del pla.
- Disposició de **recursos econòmics, de temps, de capacitat tècnica i política.**
- **Disposició d'informació i dades:** mitjançant la construcció d'instruments adients per recollir les diferents realitats que ens envolten.
- **Recollida i elaboració de materials** formatius, i d'informació i sensibilització que donin les claus d'enteniment i capacitat d'intervenció.
- **Proporcionar mètodes, tècniques i eines** per integrar la dimensió de gènere de manera transversal a la gestió quotidiana.
- **Difusió i valorització** dels aspectes de la igualtat importants des del punt de vista de projecció i de rendibilitat dels esforços invertits.

2.- MARC NORMATIU:

A l'actualitat, existeix tot un ample marc normatiu que orienta i obliga a les administracions públiques a contribuir a fer efectiu el compliment del principi d'igualtat de dones i homes en l'accés a l'ocupació i desenvolupament professional.

La **Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes**(«BOE» 71, de 23-3-2007) de vocació transversal, projecta la seva influència sobre tots els àmbits de la vida i, singularment en les esferes política, civil, laboral, econòmica, cultural i artística, integrant el principi d'igualtat i de perspectiva de gènere en l'**ordenació general de les polítiques públiques i establint criteris d'actuació de tots els poders públics en relació amb la igualtat.**

Estableix un marc general per a l'adopció de les accions positives que permetin condicions per a afavorir una major igualtat real i efectiva entre homes i dones, i incorpora un conjunt de mesures per eliminar i corregir la desigualtat en els diferents àmbits de la realitat social, cultural, artística .

La llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes assenyala en diferents articles les **obligacions de les administracions públiques** respecte a aquest àmbit:

TÍTOL I. El principi d'igualtat i la tutela contra la discriminació

Article 5. 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. Article 11. Accions positives. Article 14 de Criteris generals d'actuació dels poders públics. Article 45 d'Elaboració i aplicació dels plans d'igualtat; Article 46 sobre el Concepte i contingut dels plans d'igualtat de les empreses, Article 47 Transparència en la implantació del pla d'igualtat ; Article 48 de Mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la feina. Article 49 sobre el Suport per a la implantació voluntària de plans d'igualtat.

Capítol II. El principi de presència equilibrada a l'Administració General de l'Estat i en els organismes públics vinculats o que en depenen

Article 52. Titulars d'òrgans directius

TÍTOL V. El principi d'igualtat en l'ocupació pública

Capítol I. Criteris d'actuació de les administracions públiques

Article 53. Òrgans de selecció i comissions de valoració

Capítol III. Mesures d'igualtat en l'ocupació per a l'Administració General de l'Estat i per als organismes públics vinculats o que en depenen Article 55. Informe d'impacte de gènere en les proves d'accés a l'ocupació pública

De manera paral·lela, l'**Estatut de Catalunya aprovat per llei orgànica el juliol de 2006**, es mostra altament sensible en relació a la igualtat de drets i oportunitats de dones i homes. Al seu títol preliminar estableix que els poders públics catalans han de promoure els valors de la llibertat, la democràcia, la igualtat, el pluralisme, la pau, la justícia, la solidaritat, la cohesió social, l'equitat de gènere i la sostenibilitat.

Diversos articles d'aquesta llei, recullen de manera explícita els drets de les dones (article 19), la protecció de les persones (article 40), la incorporació per part dels poders públics de la perspectiva de gènere (article 41). I la incorporació de **la paritat** en la composició i règim electoral del Parlament (article 56).

Finalment a la **Llei 7/2007 del 12 d'abril de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic L'EBEP** **També és un referent normatiu** en relació a l'accés a la funció pública i que ha de ser considerat en el present anàlisi:

CAPÍTOL I : Accés a l'ocupació pública i adquisició de la relació de servei

Article 60. *Òrgans de selecció*

Article 61. *Sistemes selectius.*

Tot destacant l'article 100, que explicita l'obligatorietat de realitzar el Pla d'igualtat de les administracions a la seva disposició vuitena :

Les Administracions Públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats a l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

Sense perjudici del que està disposat a l'apartat anterior, les Administracions Públiques hauran d'elaborar i aplicar un Pla d'igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes previstos del mateix.

Així doncs, es desprèn que els Ajuntaments com administració local, tenen la obligatorietat d'elaborar un Pla d'igualtat intern que promogui l'equitat real entre dones i homes. L'elaboració d'aquests plans interns són també un element imprescindible per donar coherència a les seves estratègies i polítiques de foment de la igualtat de gènere a l'àmbit local.

3. PROCEDIMENT D'ELABORACIÓ DEL PLA INTERN D'IGUALTAT

Per a la definició i concreció de propostes d'acció de millora a incloure al Pla Intern d'Igualtat es van considerar les conclusions estretes del document diagnòstic de l'organització municipal realitzat en base diferents indicadors anàlisis i eixos estratègics.

Aquestes conclusions han estat la base per treballar en la concreció de les accions que hauran d'implementar-se als propers anys amb el **Grup de Treball** que liderarà el pla intern.

El **Grup de Treball** està conformat per part de representació de l'Ajuntament (Responsable tècnica d'Igualtat i Responsable de RRHH) i la representació dels i de les treballadors/es (Presidenta de la Junta de Personal i President del Comitè d'empresa).

En base un format de fitxes d'acció ordenades per eixos d'intervenció es va realitzar un treball intern per tal que les persones que conformen el grup de treball fessin les seves aportacions i suggeriments d'acció.

Un cop recollides les propostes individuals, es va realitzar una sessió de treball conjunt per tal de posar en comú les propostes, debatre la seva pertinença i consensuar la prioritat en terminis de calendari.

Aquesta sessió de treball es va realitzar el passat dia 18 de setembre, i el seu resultat i conclusions configuren el Pla d'Acció per al foment de la igualtat als propers anys que es presenta a continuació.

4. FINALITAT I OBJECTIUS PLA INTERN D'IGUALTAT:

Finalitat:

Generar un canvi organitzacional per tal de promoure una cultura de treball equitativa entre dones i homes orientat a garantir que tant uns com els altres puguin desenvolupar el seu màxim potencial lleures d'estereotips i discriminacions per raó de gènere

Objectiu General:

Promoure l'equitat entre dones i homes en tots els àmbits de l'organització i el funcionament de l'Ajuntament tot incorporant mesures i accions orientades a la consecució d'una igualtat real.

Objectius Específics

- Enfortir i estendre el compromís municipal per la igualtat de dones i homes a totes les àrees i departaments
- Definir i Incorporar mecanismes que vetllin per a garantir la igualtat efectiva entre dones i homes en l'accés a l'ocupació mitjançant la disposició de sistemes d'anàlisi de impacte de l'ocupació pública en funció del sexe i la disposició de mecanismes correctors
- Garantir un model organitzatiu que vetlli per la formació i la promoció professional donant accés en igualtat de condicions a homes i dones

- Afavorir nous models d'organització del temps de treball més flexibles i sensibles amb les necessitats de conciliar la vida laboral, personal i familiar de les persones que hi treballen
- Disminuir la bretxa salarial mitjançant la disposició de mecanismes correctors i el reconeixement social i econòmic de les tasques i llocs de treballs relacionats amb la cura i l'atenció a les persones
- Gaudir d'una organització que fomenti unes condicions de treball saludables des del punt de vista de la salut física i psíquica per totes les persones minimitzant els riscos laborals i atenen a les necessitats específiques de dones i homes en la prevenció dels riscos laborals
- Fer extensiu el compromís vers la igualtat efectiva de dones i homes cap la plantilla de personal així com agents i entitats que col·laboren mitjançant la comunicació i la sensibilització

Estructura del Pla Intern d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament de Sitges 2014-2016

El present pla s'estructura en **Eixos estratègics** que comprendrien els objectius estratègics a aconseguir, **línies d'actuació** amb objectius generals i **accions** concretes a desenvolupar, amb objectius específics i que suposen el nivell més operatiu del pla de treball.

Per una banda, es recullen els **Eixos Estratègics** a desenvolupar, definits a partir de les prioritats derivades de la diagnosi prèvia realitzada sobre la situació respecte a la igualtat de dones i homes a l'Ajuntament de Sitges⁵. Les **línies d'actuació** que s'emmarquen en els eixos estratègics, obeeixen a les conclusions obtingudes en la diagnosi en relació als diferents àmbits d'anàlisi. Aquesta informació ha estat recollida mitjançant l'anàlisi documental i les informacions estretes en el marc del procés de consulta desenvolupat amb el conjunt de persones que conformen la plantilla de personal de l'ajuntament.

L'últim apartat són les fitxes sinòptiques per al desplegament operatiu del pla, que recullen d'una manera ordenada i resumida, per a cadascuna de les línies o eixos estratègics, actuacions i accions, la proposta de desenvolupament amb una previsió temporal així com els resultats i indicadors per a l'avaluació i seguiment posterior. Incorpora així mateix, les diferents àrees i grups de treball implicats en el desenvolupament.

Respecte als temps d'execució, tot i que hi ha un calendari pautat per a la realització de les accions, s'ha de comptar amb un marge de flexibilitat ates els possibles condicionants externs que poden sorgir durant el període d'implementació del pla, i que en alguns casos poden obligar a modificar el calendari previst. Així mateix cal estar atents a les oportunitats que ens podem trobar en un moment donat (com ara una subvenció, per exemple) i que facin possible avançar l'acció.

⁵ Document Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Sitges .Fase 1: Diagnosi organitzacional des de la perspectiva de gènere.

El pla Intern d'igualtat de l'ajuntament de Sitges té 7 Eixos d'intervenció, 11 línies d'actuació i un total 45 accions a desenvolupar durant els propers 3 anys.

7 EIXOS ESTRATÈGICS I 11 LÍNIES D'ACCIÓ I ACCIONS ASSOCIADES

EIX 1. CULTURA POLÍTICA D'IGUALTAT DE GÈNERE

- 1.1: Disposició de mecanismes de coordinació i gestió del Pla
- 1.2: Consolidació del compromís per la igualtat a l'Ajuntament Intern d'igualtat

EIX 2. IGUALTAT EN L'ACCÉS A L'OCUPACIÓ

- 2.1. Procediments i accions per al foment de la igualtat en l'accés a l'ocupació

EIX 3. IGUALTAT EN LES POLÍTIQUES DE FORMACIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

- 3.1. Accions de formació i sensibilització en igualtat al conjunt de la plantilla
- 3.2. Perspectiva de gènere en els processos de promoció professional

EIX 4. MESURES FAVORABLES A LA CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR

- 4.1. Accions de sensibilització i informació de mesures de foment de la conciliació de la vida laboral, personal i familiar a disposició del personal municipal

EIX 5. CONDICIONS DE TREBALL I POLÍTICA SALARIAL

- 5.1. Incorporar la perspectiva de gènere a la política retributiva de la organització municipal

EIX 6. CONDICIONS DE TREBALL, SALUT LABORAL I PREVENCIÓ DE RISCOS LABORAL

- 6.1. Igualtat en la política de prevenció de riscos laborals
- 6.2. Procediments de prevenció i actuació contra l'assetjament sexual

EIX 7. IGUALTAT EN LA COMUNICACIÓ INTERNA I EXTERNA

- 7.1. Foment de la utilització d'un llenguatge no sexista en les accions de comunicació interna i externa
- 7.2. Estendre el compromís per la igualtat en la relació amb empreses proveïdores

PLANIFICACIÓ I AVALUACIÓ

Calendari d'actuació
Resultats esperats
Indicadors de seguiment: realització i resultats
Responsabilitats
Coordinació

FITXES D'ACCIÓ PER EIXOS ESTRATÈGICS

EIX 1. CULTURA POLÍTICA D'IGUALTAT DE GÈNERE

En aquests primer eix de treball, considerat transversal a tot el pla d'igualtat, recollim 2 línies bàsiques d'actuació, que a la vegada comprenen diferents accions. Aquestes línies d'actuació són un condicionant previ per garantir el correcte desplegament del pla d'igualtat intern de l'ajuntament de Sitges: disposició d'elements de planificació bàsica (recursos, pla de treball, mecanismes de seguiment i avaluació...); continuar reforçant el compromís institucional per la igualtat implicant al cos polític en el desplegament del pla intern així com vetllar perquè aquest compromís es mantingui en els temps

NORMATIVA DE REFERÈNCIA:

Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes(«BOE» 71, de 23-3-2007.)

Article 14 de *Criteris generals d'actuació dels poders públics*

Article 15 *Transversalitat del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes*

El principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes ha d'informar, amb caràcter transversal, l'actuació de tots els poders públics. Les administracions públiques l'han d'integrar, de manera activa, en l'adopció i execució de les disposicions normatives, en la definició i pressupostació de polítiques públiques en tots els àmbits i en el desenvolupament del conjunt de totes les activitats.

Article 20. *Adequació de les estadístiques i estudis*

- a) Incloure sistemàticament la variable de sexe en les estadístiques, enquestes i recollida de dades que portin a terme.
- b) Establir i incloure en les operacions estadístiques nous indicadors que possibilitin un millor coneixement de les diferències en els valors, rols, situacions, condicions, aspiracions i necessitats de dones i homes, la seva manifestació i interacció en la realitat que s'hagi d'analitzar

Capítol II. *Acció administrativa per a la igualtat*

- Diferents articles orientant les polítiques de l'administració envers els diferents àmbits d'actuació (educació, salut, urbanisme, mercat de treball...)

EIX 1 CULTURA POLÍTICA D'IGUALTAT DE GÈNERE

OBJECTIU ESPECIFIC:

Enfortir i estendre el compromís municipal per la igualtat de dones i homes a totes les àrees i departaments de la corporació municipal

ACTUACIÓ 1.1.: Disposició de mecanismes de coordinació i gestió del Pla Intern d'igualtat

ACTUACIÓ 1.2.: Consolidació del compromís per la igualtat a l'Ajuntament

Accions - calendari	2014	2015	2016	2017	RESULTATS
ACTUACIÓ 1.1.: Model organitzatiu del pla					
Creació Grup de Treball de seguiment del pla d'igualtat: Protocol funcionament	▶				1 Grup de Treball paritari (Homes/dones) 1 Pla de treball anual 1 Pla de Seguiment i avaluació
Pla de treball anual, seguiment i avaluació	▶	■	■	■	
ACTUACIÓ 1.2.: Consolidar el compromís per la igualtat de l'organització municipal					
Informació i comunicació junta de govern del Pla Intern d'igualtat i aprovació pel ple	▶	■			Aprovació del Pla Intern via Ple Inclusió Pla a la Intranet Referència del Pla al conveni col·lectiu
Inclusió del Pla Intern d'igualtat a la intranet municipal/ Conveni col·lectiu i altres espais de comunicació institucional	▶	■	■	■	
Comunicació i difusió resum del Pla intern al conjunt de la plantilla	▶	■			Circular informativa Disposició del Pla a intranet
Seguiment i Comunicació sobre l'evolució del desplegament del pla intern al conjunt de la plantilla		▶	■	■	1 Informe anual d'evolució
Estadístiques desagregades per sexe en tots els serveis i àrees municipals		▶	■	■	Estadístiques desagregades en RRHH, Prevenció, Diferents departaments

Inici d'activitat	▶
Activitat iniciada	■

INDICADORS D'AVUACIÓ
Existència del Pla de treball de la comissió
Existència de protocol funcionament
Existència de pla de seguiment amb indicadors d'avaluació
Projecció i previsió recursos propis/externs necessaris
Nº persones que conformen el Grup de treball d'igualtat per departament i sexe
Nº de reunions de la comissió
Pla de seguiment i avaluació: nº Informes parcials/finals elaborats

ELEMENTS DE PLANIFICACIÓ	
RESPONSABLE	REGIDORIA RRHH REGIDORIA IGUALTAT
COORDINACIÓ	Grup de Treball
DEPT. IMPLICATS	Recursos Humans Igualtat Representant treballadors/es: junta de Personal/Comitè empresa

EIX 2. IGUALTAT EN L'ACCÉS A L'OCUPACIÓ

Els ajuntaments, en tant que administracions públiques, incorporen en els seus procediments de selecció i accés a l'ocupació, el principi d'igualtat. Per tant, podem constatar que les administracions locals, són fidels a aquest principi vetllant per que totes les persones tinguin les mateixes oportunitats d'accés a l'ocupació. Tan mateix, encara persisteixen elements que reflecteixen un model de societat basat en la diferenciació de rols i funcions assignades a homes i dones en funció del gènere.

A l'Ajuntament de Sitges, aquesta realitat es constata en la diagnosi realitzada, concretament en l'anàlisi de la presència, representació i distribució de dones i homes en els diferents departaments i serveis, que presenta certs biaixos de gènere (segregació horitzontal i vertical).

Normativa de referència:

La llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes:

TÍTOL I. El principi d'igualtat i la tutela contra la discriminació Article 5. 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

Article 11. Accions positives

Capítol II. El principi de presència equilibrada a l'Administració General de l'Estat i en els organismes públics vinculats o que en depenen

Capítol II. Acció administrativa per a la igualtat

Article 52. Titulars d'òrgans directius

TÍTOL V. El principi d'igualtat en l'ocupació pública

Capítol I. Criteris d'actuació de les administracions públiques

Article 51. Aplicació del principi d'igualtat

Article 53. Òrgans de selecció i comissions de valoració

Capítol III. Mesures d'igualtat en l'ocupació per a l'Administració General de l'Estat i per als organismes públics vinculats o que en depenen Article 55. Informe d'impacte de gènere en les proves d'accés a l'ocupació pública

L'EBEP També és un referent normatiu en relació a l'accés a la funció pública i que ha de ser considerat en el present anàlisi.

TÍTOL IV : Adquisició i pèrdua de la relació de servei

CAPÍTOL I : Accés a l'ocupació pública i adquisició de la relació de servei

Article 60. Òrgans de selecció

Article 61. Sistemes selectius.

Llei orgànica 6/2006 reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya

Article 41- Perspectiva de gènere:

1. Els poders públics han de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, en la formació, 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"

EIX 2. IGUALTAT EN L' ACCÉS A L'OCUPACIÓ
<p>Objectiu general: Definir i Incorporar mecanismes que vetllin per a garantir la igualtat efectiva entre dones i homes en l'accés a l'ocupació mitjançant la disposició de sistemes d'anàlisi de impacte de l'ocupació pública en funció del sexe i la disposició de mecanismes correctors</p>
<p>ACTUACIÓ 2.1. Procediments i accions per al foment de la igualtat en l'accés a l'ocupació</p>

Accions - calendari	2014	2015	2016	2017	RESULTATS
Procediment de selecció incorporant la necessitat de tendir a la Paritat en els tribunals de selecció		▶	■		Apartat específic als procediments de selecció
Incloure un mòdul específic de coneixements bàsics sobre normativa i igualtat de gènere als temaris d'accés a l'ocupació			▶	■	1 mòdul específic o continguts transversals als temaris d'accés
Elaboració d'un informe d'impacte de gènere en l'accés a l'ocupació pública (oposicions, creació de borses de treball, plans d'ocupació)		▶	■	■	1 informe d'impacte per cada convocatòria pública
Accions sensibilització per trencar estereotips de gènere en sectors amb forta subrepresentació (masculinitzats/feminitzats: policia local, brigades, serveis socials, educació...) des de les Polítiques locals d'educació i joventut			▶	■	1 Campanya Informació i sensibilització des de programes d'educació i joventut per una elecció professional no sexista

Inici d'activitat	▶
Activitat iniciada	■

INDICADORS D'AVUACIÓ
Existència procediment composició Comitès de Selecció paritaris
Nombre de processos de selecció amb Composició paritària del Tribunal
Nombre d'informes d'impacte de gènere en convocatòries públiques
Estadístiques desagregades per sexe de persones inscrites a convocatòries d'accés a l'ocupació
Estadístiques desagregades per sexe de persones que accedeixen a l'ocupació segons tipus de lloc de treball (serveis socials, brigades, policia local...)
1 campanya transversal de foment de models de treball igualitàries en aquelles professions i sectors amb forta subrepresentació d'un sexe o de l'altre

ELEMENTS DE PLANIFICACIÓ	
RESPONSABLE	REGIDORIA RRHH REGIDORIA IGUALTAT
COORDINACIÓ	Grup de Treball
DEPT. IMPLICATS	Recursos Humans Igualtat Educació i Joventut

EIX 3. IGUALTAT EN LES POLÍTIQUES DE FORMACIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

En quan la carrera professional cal destacar que en general, les promocions professionals dins de l'administració pública solen ésser masculines. Un estudi sobre la promoció professional a l'àmbit de la funció pública, realitzat recentment per la Secretaria de Funció Pública i Modernització de l'Administració, del Departament de Governació i Administracions Públiques de la Generalitat, conclou que a partir de certs nivells, la presència de dones a l'Administració de la Generalitat de Catalunya decau:

“El percentatge de dones responsables d'un àmbit funcional o caps de negociat és superior al dels homes, mentre que el de cap de secció és similar entre homes i dones. Però a partir de cap de servei s'inverteix la proporció i la presència d'homes és superior a la de dones”. Les dones han intentat promocionar-se en menor mesura que els homes. Concretament, el 23,8% dels homes s'han presentat alguna vegada a un lloc de responsabilitat o comandament; percentatge que disminueix fins al 18,0% en el cas de les dones. D'altra banda, les dones tenen menys expectatives de promoció futura, expectatives que també van disminuint a mesura que augmenta el nivell de responsabilitat a què podrien arribar”⁶.

Normativa de referència:

Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes(«BOE» 71, de 23-3-2007.)

TÍTOL I. El principi d'igualtat i la tutela contra la discriminació Article 5. 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

Article 51. Aplicació del principi d'igualtat

b) Fomentar la formació en igualtat, tant en l'accés a l'ocupació pública com al llarg de la carrera professional

TÍTOL V. El principi d'igualtat en l'ocupació pública

Capítol III. Mesures d'igualtat en l'ocupació per a l'Administració General de l'Estat i per als organismes públics vinculats o que en depenen

Article 60. Accions positives en les activitats de formació

Article 61. Formació per a la igualtat

Llei orgànica 6/2006 reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya

Article 41- Perspectiva de gènere: 1. Els poders públics han de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, en la formació, 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”

⁶ Enquesta sobre la promoció professional a l'Administració de la Generalitat de Catalunya

EIX 3
IGUALTAT EN LES POLÍTIQUES DE FORMACIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL
Objectiu general: Garantir un model organitzatiu que vetlli per la formació i la promoció professional donant accés en igualtat de condicions a homes i dones
ACTUACIÓ :
3.1. Accions de formació i sensibilització en igualtat al conjunt de la plantilla
3.2. Perspectiva de gènere en els processos de promoció professional

Accions - calendari	2014	2015	2016	2017	RESULTATS
3.1. Accions de formació i sensibilització en igualtat al conjunt de la plantilla					
Incorporació al pla anual de formació continua anual la capacitat i sensibilització en matèria de igualtat del conjunt de la plantilla : Tipus de formació presencial/on line; estudi necessitats i perfils (personal directiu, tècnic, administratiu i auxiliar)		▶■			1 estudi de necessitats de formació en igualtat per modalitat de formació (on line, presencial) i col·lectius destinataris
Acció de Formació Bàsica al conjunt de la plantilla: conceptes i legislació vigent		▶	■		1 acció bàsica inicial al conjunt de la plantilla
Formació al cos polític en igualtat		▶	■		1 acció de sensibilització
Continguts d' igualtat als espais transversals de formació: anàlisi d'espais transversals existents i viabilitat d'abordar i incorporar temes igualtat als programes	▶	■	■	■	Continguts d'igualtat en espais transversals
3.2. Anàlisi de la Promoció Interna amb perspectiva de gènere:					
Informe d'impacte de gènere en les promocions professionals realitzades (desagregar per sexe)		▶	■	■	Informe d'impacte de gènere en els processos de promoció interna
Revisió requeriments previs per a la promoció des d'una perspectiva de gènere: atenció antiguitat, formació demanada...			▶	■	Anàlisi de requeriments per a la promoció professional amb enfocament de gènere
Sensibilització per animar al personal dels dos sexes a presentar-te en aquells llocs tradicionalment ocupats per homes o dones		▶	■	■	Missatges i informes d'impacte de gènere acompanyant convocatòries de promoció interna

Anàlisi viabilitat legal per l'acció positiva en la promoció professional en aquells llocs on un dels sexe estigui subrepresentat			▶	■	1 informe legal d'aplicació d'accions positives a la promoció professional
---	--	--	---	---	--

Inici d'activitat	▶
Activitat iniciada	■

NOTA: Considerem accions formatives, totes aquelles accions de millora i actualització de coneixements, com ara cursos, tallers, conferències, jornades...

INDICADORS D'AVALUACIÓ
Incorporació temàtica d'igualtat a l'estudi de necessitats formatives de la plantilla
Nombre d'accions formació bàsica
Nombre de persones participants a la formació en igualtat per tipologia i sexe
Nombre de personal polític que realitza formació
Nombre d'espais formatius transversals que incorporen temàtica d'igualtat
Nombre d'informes d'impacte de gènere realitzat en processos de promoció professional
Nombre de dones/homes que es presenten a processos de promoció professional segons llocs de treball
Anàlisis requeriments tècnics per a l'accés a processos de promoció interna amb perspectiva de gènere
Estudi viabilitat d'aplicació d'acció positiva als procediments de promoció professional

ELEMENTS DE PLANIFICACIÓ	
RESPONSABLE	REGIDORIA RRHH REGIDORIA IGUALTAT
COORDINACIÓ	Grup de Treball
DEPT. IMPLICATS	Recursos Humans Igualtat Formació Representants Mesa de Negociació

EIX 4. MESURES DE FOMENT DE LA CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR

L'administració pública, parteix d'una posició d'avantatge en quan jornades laborals i mesures facilitadores de la conciliació de la vida laboral, personal i familiar. No obstant, també cal un anàlisi en profunditat per veure qui les demana i si aquesta realitat pot repercutir posteriorment en la projecció professional de les persones.

De la diagnosi realitzada a nivell intern, es posa de relleu que les condicions, mesures per tal de conciliar millor les diferents dimensions de la vida de les persones: professional, personal i familiar que posa a disposició de la plantilla de treballadors/es l'ajuntament han estat molt bé valorades, i per tant no es detecten noves necessitats en aquest àmbit, encara que sí que es poden millorar alguns aspectes relacionats amb el possible impacte que pot tenir la demanda de permís de conciliació sobre alguns aspectes del desenvolupament professional de les persones.

Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes de 2007:

TÍTOL V. El principi d'igualtat en l'ocupació pública

Capítol III. Mesures d'igualtat en l'ocupació per a l'Administració General de l'Estat i per als organismes públics vinculats o que en depenen

Article 56. Permisos i beneficis de protecció a la maternitat i la conciliació de la vida personal, familiar i laboral

Article 57. Conciliació i provisió de llocs de treball

Article 59. Vacances

Estatut Bàsic de l'Empleat Públic

Títol III: Drets i deures. Codi de conducta dels empleats públics.

Capítol V: Dret a la Jornada de treball, permisos i vacances

Article 47. *Jornada de treball dels funcionaris públics.*

Article 49. *Permisos per motius de conciliació de la vida personal, familiar i laboral i per raó de violència de gènere.*

EIX 4
MESURES DE FOMENT DE LA CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR
Objectiu general: Afavorir nous models d'organització del temps de treball més flexibles i sensibles amb les necessitats de conciliar la vida laboral, personal i familiar de les persones que hi treballen.
ACTUACIÓ : Accions de sensibilització i informació de mesures de foment de la conciliació de la vida laboral, personal i familiar a disposició del personal municipal

Accions - calendari	2014	2015	2016	2017	RESULTATS
Difondre a la intranet municipal les mesures de conciliació existents i condicions d'accés		▶	■	■	Difusió en la intranet de les mesures i requeriments existents
Revisió de les condicions per demanar mesures de conciliació garantint que el seu gaudi no afecta al complement de productivitat (no penalitzar els permisos de conciliació)		▶	■		Requeriments per l'accés a les mesures de conciliació amb enfocament de gènere
Anàlisi de l'ús de mesures de conciliació i grau satisfacció		▶	■	■	1 informe anual
Revisió periòdica del conveni col·lectiu actualitzant mesures de conciliació existents i requeriments d'accés		▶	■	■	Actualització al conveni col·lectiu

Inici d'activitat	▶
Activitat iniciada	■

INDICADORS D'AVALUACIÓ
Presència d'informació sobre mesures de conciliació a diferents espais de comunicació: intranet, butlletins, convenis...
Nombre de persones que gaudeixen de les mesures de conciliació existents i grau de satisfacció

ELEMENTS DE PLANIFICACIÓ	
RESPONSABLE	REGIDORIA RRHH REGIDORIA IGUALTAT
COORDINACIÓ	Grup de Treball
DEPT. IMPLICATS	Recursos Humans Igualtat Comunicació

EIX 5. CONDICIONS LABORALS I POLÍTICA RETRIBUTIVA

Les condicions retributives de la plantilla dels ajuntaments es troben regulades a nivell estatal, mitjançant l'EBEP així com queden revisades i aprovades per part de la negociació col·lectiva. La política retributiva de les administracions també es regeix pel principi d'igualtat i transparència que guien l'actuació dels poders públics. Tanmateix podem trobar diferències entre el salari dels homes i les dones d'una mateixa organització.

A les administracions públiques les causes principals de les diferències salarials són explicades fonamentalment per la valoració dels llocs de treball tradicionalment feminitzats que es basen en l'assignació de diferent valor social i econòmic a unes tasques i altres..., la classificació professional discriminatòria en relació amb el gènere i la configuració dels salaris i dels complements. Aquesta diferència podria ser analitzada fent un acurat anàlisi del catàleg de llocs de treball, especificant clarament els requeriments tècnics i competències professionals requerides per al desenvolupament de cada lloc de treball

Normativa de referència:

TÍTOL I. El principi d'igualtat i la tutela contra la discriminació Article 5. 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

Capítol II Acció Administrativa per la igualtat

Article 51. Aplicació del principi d'igualtat

f) Establir mesures efectives per eliminar qualsevol discriminació retributiva, directa o indirecta per raó de sexe

Llei orgànica 6/2006 reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya

Article 41- Perspectiva de gènere:

1. Els poders públics han de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, en la formació, 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"

EIX 5
CONDICIONS LABORALS I POLÍTICA RETRIBUTIVA
<p>Objectiu general: Disminuir la bretxa salarial mitjançant la disposició de mecanismes correctors i el reconeixement social i econòmic de les tasques i llocs de treballs relacionats amb la cura i l'atenció a les persones</p>
<p>ACTUACIÓ 5.1. Incorporar la perspectiva de gènere a la política retributiva de la organització municipal</p>

Accions - calendari	2014	2015	2016	2017	RESULTATS
Reciclatge professional en Igualtat en la valoració dels llocs de treball a les persones que defineixen els complements salarials (representants dels i de les treballadors/es i RRHH)		▶	■		1 acció de reciclatge: curs de formació, taller, jornades..
Revisió llocs de treball amb perspectiva de gènere: anàlisi criteris d'atribució de responsabilitats per lloc de treball donant igual valor a la gestió de persones, complement de productivitat amb enfocament de gènere.			▶	■	Incorporació progressiva de criteris de gènere en la valoració de llocs de treball
Accions per buscar la Paritat en els comitès d'empresa/junta personal i RRHH per a garantir la defensa i la igualtat salarial de dones i homes		▶	■	■	Accions informatives en campanyes d'eleccions sindicals
Campanya sensibilització per a un millor Reconeixement social i econòmic al treball d'atenció i cura (serveis socials, educadors/es...)			▶■		1 campanya

Inici d'activitat	▶
Activitat iniciada	■

INDICADORS D'AVALUACIÓ
Nombre persones participants formació
Procediments de valoració llocs de treball amb criteris de gènere
Nombre accions i campanyes relacionades igualtat salarial (sindicats, plantilla)

ELEMENTS DE PLANIFICACIÓ	
RESPONSABLE	REGIDORIA RRHH REGIDORIA IGUALTAT
COORDINACIÓ	Grup de Treball
DEPT. IMPLICATS	Recursos Humans Igualtat

EIX 6.CONDICIONS DE TREBALL, SALUT LABORAL I PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

Homes i dones estan exposats a factors de risc diferents. A les feines ocupades majoritàriament per dones són més freqüents els riscos relacionats amb posicions forçades, llargues jornades de treball, tasques repetitives, manipulació de molts objectes de poc pes i riscos relacionats amb l'organització del treball i condicions d'ocupació.

D'altre banda, l'assetjament sexual forma part dels riscos psicosocials que poden afectar els treballadors i treballadores. L'assetjament sexual és un dels punts que marca la Llei orgànica d'Igualtat 3/2007, de 22 de març i que defineix com "qualsevol comportament verbal o físic, de natura sexual que atempti contra la dignitat de la persona i quan es crea un ambient degradant i ofensiu". La Llei preveu que tota empresa ha de tenir algun recurs com a mesura de prevenció d'aquesta conducta. L'anàlisi de la situació de l'entitat respecte a aquest àmbit té per finalitat conèixer si existeixen mecanismes apropiats per a detectar aquests casos, preveure i actuar en conseqüència.

Cal apuntar que la Generalitat de Catalunya, demana en aquests moments l'existència d'un protocol d'actuació contra l'assetjament sexual a la feina a qualsevol empresa i/o administració pública que demani subvencions.

Normativa relacionada:

Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes de 2007:

Articles 5, 14,8, del 42 al 64. Articles 7, 48 i 32: assetjament sexual i per raó de sexe.

Article 48. Mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la feina

1. Les empreses han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per prevenir-los i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui n'hagin estat objecte. Amb aquesta finalitat es poden establir mesures que s'han de negociar amb els representants dels treballadors, com ara l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació.

EIX 6	
CONDICIONS DE TREBALL, SALUT LABORAL I PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS	
Objectiu general:	Gaudir d'una organització que fomenti unes condicions de treball saludables des del punt de vista de la salut física i psíquica per totes les persones minimitzant els riscos laborals i atenen a les necessitats específiques de dones i homes
ACTUACIÓ 6.1.	Igualtat en la política de prevenció de riscos laborals
ACTUACIÓ 6.2.	Procediments de prevenció i actuació contra l'assetjament sexual

ACTUACIÓ 6.1. Igualtat en la política de prevenció de riscos laborals					
Accions - calendari	2014	2015	2016	2017	RESULTATS
Informació a l'empresa que presta el servei de prevenció (mútua) per tal de que incorpori la perspectiva de gènere en l'avaluació de riscos laborals	▶	■			1 comunicació formal Informació a l'espai de coordinació
Formació a responsables de prevenció, recursos humans i comitè d'empresa prevenció riscos laborals amb perspectiva de gènere		▶■			1 acció reciclatge: curs de formació, tallers, jornades...
Incorporar Pla Prevenció aspectes d'igualtat: protocol, revisions, estadístiques desagregades per sexe, avaluació riscos psicosocials		▶	■	■	Pla Prevenció amb perspectiva de gènere
Formació bàsica de PRL per a tots els col·lectius (temporals, substitucions...) incorporant aspectes relacionats amb la igualtat	■	■	■	■	Incorporació temàtica igualtat i riscos laborals a la formació bàsica de PRL

ACTUACIÓ 6.2. Procediments de prevenció i actuació contra l'assetjament sexual					
Accions - calendari	2014	2015	2016	2017	RESULTATS
Revisió del Protocol existent	▶■				
Aprovació del protocol Assetjament sexual – Comitè Salut	▶	■			Acta amb l'aprovació mecanismes prevenció assetjament sexual i per raó de gènere
Incorporar referència mecanismes d'actuació contra l'assetjament sexual i/o per raó de gènere a d'altres Protocols existents de caràcter més genèric (assetjament moral a la feina)	▶	■			Inclusió al protocol de l'assetjament moral - mobbing
Comunicació i difusió al conjunt de la plantilla		▶■			1 Acció Difusió
Creació Comissió paritària seguiment protocol		▶■			1 Comissió paritària
Formació específica en la matèria persones referents protocol		▶	■		1 Acció formació
Avaluació continua del funcionament del protocol			▶	■	Informes avaluació continua (anual)

Inici d'activitat	▶
Activitat iniciada	■

INDICADORS D'AVALUACIÓ
Nombre persones participants formació i tipologia formació
Procediments de valoració llocs de treball amb criteris de gènere
Pla de Prevenció amb perspectiva de gènere
Aprovació Protocol de prevenció contra l'assetjament sexual
Persones formades en Assetjament sexual
Persones per sexe comissió protocol de prevenció i actuació assetjament sexual
Nombre Informes periòdics de seguiment

ELEMENTS DE PLANIFICACIÓ	
RESPONSABLE	REGIDORIA RRHH REGIDORIA IGUALTAT
COORDINACIÓ	Grup de Treball
DEPT. IMPLICA	Recursos Humans Igualtat, Prevenció , Comitè de Salut laboral

EIX 7. LA IGUALTAT EN LA COMUNICACIÓ INTERNA I EXTERNA

La imatge que projecta una organització va més enllà del llenguatge escrit. Inclou també les imatges i continguts que transmet que han d'anar de vetllar per que no siguin reproductors d'estereotips de gènere. L'Ajuntament ha de vetllar per la utilització d'un llenguatge que sigui inclusiu i visibilitzi tant a les dones com els homes, reflectint la realitat en la que vivim. Des d'aquesta perspectiva és important de cara la bona implantació del pla d'igualtat intern, garantir els mecanismes de comunicació interna més adient sobre la seva evolució, per tal de contribuir d'aquesta manera a impregnar tota l'organització del mateix pla.

Així mateix, s'ha de comunicar també a les empreses proveïdores de l'ajuntament aquesta línia de treball per la igualtat de cara estendre també el compromís per la igualtat cap les relacions amb tercers i amb l'entorn social d'actuació.

Normativa relacionada:

La **Llei Orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes de 2007**, recull entre els seus principis generals la utilització d'un llenguatge inclusiu per part dels poders públics.

Article 14.11: estableix com a criteri d'actuació dels Poders Públics la implantació d'un llenguatge no sexista en l'àmbit administratiu i el seu foment en la totalitat de les relacions socials, culturals i artístiques.

TÍTOL II. Polítiques públiques per a la igualtat

Capítol I. Principis generals

Article 14. Criteris generals d'actuació dels poders públics

Article 20. Adequació de les estadístiques i estudis

Títol III. Igualtat i mitjans de comunicació

Article 28,36,37,38,39,40, 41

Article 33. Contractes de les Administracions públiques.

Capítol III. Els plans d'igualtat de les empreses i altres mesures de promoció de la igualtat

Article 45. Elaboració i aplicació dels plans d'igualtat

EIX 7
LA IGUALTAT EN LA COMUNICACIÓ INTERNA I EXTERNA
Objectiu general: Fer extensiu el compromís vers la igualtat efectiva de dones i homes cap la plantilla de personal així com a tots els agents i entitats que col·laboren mitjançant la comunicació i la sensibilització
ACTUACIÓ 7.1. Foment de la utilització d'un llenguatge no sexista en les accions de comunicació interna i externa
ACTUACIÓ 7.2. Estendre el compromís per la igualtat en la relació amb empreses proveïdores

ACTUACIÓ 7.1. Foment de la utilització d'un llenguatge no sexista en les accions de comunicació interna i externa					
Accions - calendari	2014	2015	2016	2017	RESULTATS
Revisió i redistribució del manual amb recomanacions i pautes per la utilització d'un llenguatge neutre en la comunicació escrita, oral i en la projecció de la imatge institucional	▶	■			1 Manual actualitzat
Formació equips i personal administratiu en la utilització d'un llenguatge no sexista en les seves comunicacions, documents i notícies publicades a la web		▶■			1 Acció formativa
Formació cos polític en llenguatge no sexista		▶	■	■	1 Acció formativa
Campanyes difusió valors igualtat de manera transversal		▶	■	■	Continguts transversals

ACTUACIÓ 7.2. Estendre el compromís per la igualtat en la relació amb empreses proveïdores i entitats col·laboradores

Accions - calendari	2014	2015	2016	2017	RESULTATS
Informar empreses col·laboradores incorporació criteris igualtat en selecció: disposició pla igualtat, protocol prevenció assetjament sexual...		▶	■		Informació empreses i entitats
Revisió clàusules administratives per a la contractació: afegir als plecs la menció a l'obligació del compliment de la normativa sobre igualtat efectiva a les empreses (més de 250 treb, obligació de tenir un pla d'igualtat, més de 25 treb. Procediment protocol d'assetjament sexual..)	▶	■			Actualització clàusules administratives amb la normativa d'igualtat
Donar eines a nivell tècnic dels diferents departaments i serveis per incorporar perspectiva de gènere als plecs de subvencions: Formació			▶	■	Suport i assessorament tècnic i manual pràctica

Inici d'activitat	▶
Activitat iniciada	■

INDICADORS D'AVALUACIÓ

Nombre persones participants formació i tipologia formació
Nombre de notícies, publicacions difusió de valors relatius a la igualtat
Nombre de departaments, serveis que disposen del manual d'utilització llenguatge no sexista
Nombre empreses col·laboradores informades
Nombre empreses que es presenten concursos públics amb incompliment legislació
Nombre departaments i serveis que incorporen igualtat a les polítiques/subvencions

ELEMENTS DE PLANIFICACIÓ

RESPONSABLE	REGIDORIA RRHH REGIDORIA IGUALTAT
COORDINACIÓ	Grup de Treball
DEPT. IMPLICATS	Recursos Humans Igualtat, Comunicació Contractació Departaments i serveis municipals