



Ajuntament de Granollers

II PLA D'IGUALTAT INTERN (2020-2024)

Ajuntament de Granollers

Desembre, 2019

Autora:

Inés Bonet
Surt. Fundació de Dones.

Amb la col·laboració de:

Ajuntament de Granollers

Agraïments:

Des de la Fundació SURT, volem agrair la participació de totes les persones implicades en el desenvolupament del II Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Granollers.

Agraïm especialment a l'equip directiu tècnic i polític per permetre la realització d'aquest Pla, mostrant que el compromís amb la igualtat s'ha de materialitzar en recursos i esforços compartits.

A l'equip de Recursos Humans del Consistori, per proporcionar-nos la informació necessària per a dur a terme el Pla, pel seu acompanyament durant tot el procés i per la seva motivació en trobar estratègies innovadores a incloure.

A l'equip d'Igualtat, per col·laborar durant tot el procés d'elaboració del Pla proporcionant informació i expertesa, però també per l'actitud proactiva i l'acompanyament proporcionat.

També al Grup de Lideratge per la motivació mostrada en produir canvis transformadors a l'administració i proporcionar-nos tota l'ajuda necessària.

I, per últim, al compromís de les persones treballadores del Consistori, tant aquelles que van assistir al grup de participació com aquelles que van respondre al qüestionari, doncs sense elles, aquest Pla no hagués estat possible.

Índex

1. Introducció.....	2
2. Objectius del Pla d'Igualtat Intern	5
3. Metodologia	8
3.1 Enfocament teòric: principis orientadors	8
3.2 Fases d'elaboració del II Pla d'Igualtat Intern.....	10
4. Resultats de la diagnosi	15
4.1 Cultura i polítiques d'igualtat de gènere	15
4.2 Comunicació, imatge i llenguatge.....	20
4.3 Representativitat horitzontal i vertical de les dones	22
4.4 Política de reclutament i selecció de personal	34
4.5 Política de formació i desenvolupament professional	38
4.6 Política d'avaluació del rendiment i promoció del personal	40
4.7 Política salarial.....	43
4.8 Condicions laborals	48
4.9 Condicions físiques, de l'entorn de treball i de salut laboral.....	50
4.10 Equilibri de la vida personal i professional	52
4.11 Assetjament, actituds sexistes i percepció de discriminació	59
5. Pla d'Acció.....	65
LE1. Cultura i polítiques d'igualtat de gènere.....	66
LE2. Comunicació, imatge i llenguatge	69
LE3. Representativitat horitzontal i vertical de les dones	73
LE4. Política de reclutament i selecció de personal	74
LE5. Política de formació i desenvolupament professional	77
LE6. Política d'avaluació del rendiment i promoció del personal	82
LE7. Política salarial	84
LE8. Condicions laborals	86
LE9. Condicions físiques, de l'entorn de treball i de salut laboral	88
LE10. Equilibri de la vida personal i professional	89

LE11. Assetjament, actituds sexistes i percepció de la discriminació.....	91
Resum de les accions	95
6. Sistema de seguiment.....	98
7. Índex de figures, gràfics, imatges i taules.....	100
8. Annexos	103

1. Introducció

Els Plans interns d'Igualtat de gènere són una **estratègia per assolir la igualtat real entre dones i homes en les polítiques internes de les organitzacions**. Tal i com assenyala l'article 15, relatiu als Plans d'igualtat de dones i homes del sector públic (de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes) la finalitat dels plans és **incorporar la perspectiva de gènere a través d'una sèrie d'accions i incidir en la cultura organitzativa de l'Ajuntament** en relació a dimensions com la representativitat de les dones, l'accés, la selecció, la promoció i el desenvolupament professionals, les condicions laborals, la conciliació de la vida personal, laboral i familiar, les violències masclistes, la prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere, la comunicació inclusiva o l'ús d'un llenguatge no sexista ni androcèntric.

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

Però, si principalment el treball desenvolupat en l'àmbit de la igualtat de gènere s'ha desenvolupat a nivell extern, enfocat a la ciutadania, esdevé necessari, també, dur a terme polítiques orientades als propis ajuntaments i al seu funcionament intern. A més, les novetats legislatives en l'àmbit de la igualtat de dones i homes (Llei 17/2015, del 21 de juliol d'Igualtat efectiva entre dones i homes, Llei de l'Estatut del Treballador Públic, etc.), i en coherència amb el compromís amb la igualtat de gènere, han incorporat un nou eix de treball que és l'anàlisi de la constitució i del funcionament intern dels ajuntaments.

Tot i que el marc de l'administració pública és percebut com un dels àmbits en què no es produeixen discriminacions, existeixen fenòmens de desigualtat que indiquen que **les polítiques d'igualtat interna continuen sent necessàries**. Aspectes com la bretxa salarial, la segregació horitzontal del treball, la poca presència de dones en categories superiors o la feminització de les mesures de conciliació en són alguns dels exemples.

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

Els ens locals han de ser institucions exemplars i tenen el repte d'assolir una igualtat real i efectiva en les seves polítiques de gestió interna i en la seva cultura institucional, **una oportunitat per tal d'elaborar i implementar Plans Interns d'Igualtat, donant compliment a la normativa de la Llei 17/2015** establerta per les administracions públiques catalanes. Així, per tal d'avançar cap a polítiques d'igualtat de gènere més estructurals, cal que la perspectiva de gènere s'incorpori en el conjunt de les polítiques locals i, per tant, és essencial la implicació dels diferents departaments de l'ajuntament. La **transversalitat de les polítiques de gènere**, doncs, passa per una major incorporació de la perspectiva de gènere dins dels consistoris i un funcionament intern plenament igualitari.

En aquesta línia, el **II Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Granollers** es planteja com una eina de treball per contribuir a 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 i aconseguir la igualtat dins l'organització, tant a nivell formal com informal. **Aquesta eina estratègica forma part del conjunt de polítiques d'igualtat de gènere impulsades des de l'Ajuntament de Granollers i és, per tant, fruit de la seva trajectòria en aquest àmbit.**

El plantejament de base és desenvolupar i donar compliment a la legislació, però l'horitzó es situa molt més enllà i apunta cap a una transformació de l'organització que ha de consolidar-se a mig i llarg termini. El Pla d'Igualtat Intern no pot ser, per tant, un catàleg de mesures, sinó un mecanisme de canvi real, transformador i generador de "noves maneres de fer" en tots els àmbits de l'Ajuntament.

L'Ajuntament de Granollers ha comptat amb l'expertesa de la Consultora SURT per a dur a terme aquest procés, els resultats del qual queden recollits en aquest document.

L'informe s'estructura en els diversos blocs que s'exposen a continuació:

- En primer lloc, es recullen els objectius de la diagnosi, emmarcant-los en el plantejament general del Pla d'Igualtat Intern.

- A continuació, s'exposen els principis orientadors, la metodologia i les tècniques emprades en la recollida i l'anàlisi de la informació.
- En tercer lloc, s'expliquen detalladament els resultats de la diagnosi per a cadascun dels onze àmbits temàtics analitzats, combinant la informació obtinguda mitjançant les diverses tècniques d'investigació emprades al llarg del procés.
- En quart lloc, es presenta el Pla d'Acció i els objectius que aquest pretén assolir, juntament amb el llistat d'actuacions previstes per a cada àmbit d'intervenció.
- Finalment, s'exposa una proposta de sistema de seguiment i avaluació del Pla, amb l'objectiu de convertir-lo en una eina de millora contínua.

Els documents de caire més tècnic, com els guions de les entrevistes, s'han afegit com a informació addicional als annexos.

Com a tancament d'aquesta introducció, cal remarcar la col·laboració dels i les responsables polítiques i tècniques de Recursos Humans de l'Ajuntament de Granollers i de la Regidoria d'Igualtat de Gènere, i l'agraïment a la contribució i implicació de totes les persones que han participat en aquest Pla d'Igualtat Intern, ja sigui amb el subministrament de dades o a través de les entrevistes, de l'enquesta i del grup de participació, sense les quals aquest document no hagués estat possible.

2. Objectius del Pla d'Igualtat Intern

L'**objectiu general** del II Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Granollers és **promoure un canvi organitzatiu** que possibiliti que les persones treballadores de l'Ajuntament puguin assolir el seu màxim potencial i veure's recompensades justament, sense que es doni cap discriminació per raó de gènere.

A totes les organitzacions hi ha relacions de poder desiguals entre homes i dones, que es configuren a través de les seves estructures formals i informals. És a dir, les desigualtats es reproduïxen mitjançant les regles, les polítiques, els procediments i les activitats assignades; però també a partir del conjunt d'activitats, de normes i de relacions espontànies que sorgeixen entre les persones de l'organització, no establertes ni previstes per la direcció.

A partir d'aquest objectiu general, es fixen els següents **objectius específics**:

1

Identificar els obstacles existents per a l'assoliment de l'equitat de gènere, tant a nivell de l'organització formal com de l'organització informal de l'Ajuntament.

El primer objectiu específic és la **detecció dels elements formals i informals**, propis de l'organització de l'Ajuntament, que obstaculitzin i dificultin la igualtat entre els homes i les dones que hi treballen. El Pla d'Igualtat Intern, doncs, **identifica aquells mecanismes de funcionament** de l'organització i de relació entre les persones **que generen desigualtats** al estar assentats en els estereotips i els rols de gènere, i no en principis d'igualtat pel que fa a la distribució de rols, responsabilitats, tasques, etc.

2

Promoure l'equitat de gènere en la cultura organitzativa, en els àmbits de l'organització i en el funcionament de l'Ajuntament.

El PII contribueix a l'eliminació de les desigualtats que puguin existir com a resultat dels obstacles prèviament identificats. Per a fer-ho es proposen **mesures i actuacions** que incideixen en els trets de gènere presents a l'organització (**cultura organitzativa**) i el seu impacte diferenciat en dones i homes per al desenvolupament del seu **projecte professional i personal**. És a dir, els condicionants de gènere (rols

i estereotips de gènere) que poden estar operant en les opcions, possibilitats i oportunitats de les dones en relació al treball i l'ocupació.

El Pla d'Igualtat Intern és doncs una **eina per a fer efectiva la igualtat** entre homes i dones en les condicions d'accés, manteniment i promoció de l'ocupació dintre de l'Ajuntament. En línia amb aquest plantejament, s'han treballat els àmbits estratègics següents:

- **Comunicació, imatge i llenguatge.** Difusió de la política d'equitat de gènere. Visibilització de les dones i les seves aportacions. Imatge que projecta l'organització i ús d'un llenguatge no sexista.
- **Representativitat horitzontal i vertical de les dones.** Presència equilibrada d'homes i dones en tots els nivells organitzatius, en els càrrecs de decisió (tant polítics com tècnics) i en tots els departaments o àrees.
- **Política de reclutament i selecció de personal.** Selecció de personal des de criteris estrictament competencials, sense atendre consideracions relacionades amb els rols i els estereotips de gènere.
- **Política de formació i desenvolupament professional.** Idèntiques oportunitats i possibilitats per homes i dones d'accedir i gaudir d'opcions de formació i desenvolupament professional.
- **Política d'avaluació del rendiment i promoció del personal.** Configuració d'una política d'avaluació del rendiment transparent, equitativa i objectiva que, per tant, permet respectar i garantir l'equitat de gènere en la promoció interna.
- **Política salarial:** retribució, categories i nivells salarials. La política retributiva és transparent i s'eliminen possibles diferències salarials entre homes i dones en les mateixes categories professionals i llocs de treball equivalents.
- **Condicions laborals:** contractes, jornada, horaris i baixes laborals. Inexistència de discriminacions per raó de gènere en la situació contractual de les persones de l'Ajuntament. Accés per igual a les places fixes, siguin en règim laboral o funcionarial. Assignació de jornades i horaris equitativa. Objectivitat en els motius de baixa i acomiadament.
- **Condicions físiques, de l'entorn de treball i de salut laboral.** Equitat en l'assignació de recursos i espais. El disseny i els usos dels espais té en compte les característiques i necessitats tant d'homes com de dones.
- **Equilibri de la vida personal i professional.** L'organització lluita contra la reproducció de la divisió sexual del treball en l'accés i el gaudiment dels drets i

beneficis de conciliació. Els processos de treball i mecanismes de funcionament de l'organització tenen en compte les necessitats d'equilibri de la vida personal i professional.

- **Assetjament, actituds sexistes i percepció de discriminació.** Inexistència d'actituds sexistes, tracte discriminatori o assetjament sexual o per raó de sexe. Existència d'una percepció general de tracte just, digne i basat en el respecte. Accions de sensibilització de l'organització en relació a aquest àmbit.

3	Establir un sistema de seguiment i avaluació de les accions i mesures per a promoure l'equitat de gènere en el funcionament intern de l'Ajuntament.
----------	---

Per últim, es planteja un **sistema i uns mecanismes de seguiment i avaluació** per tal de **valorar l'impacte que generaran les diferents mesures i actuacions**. És a dir, es formula un sistema d'indicadors que permet determinar fins a quin punt s'està incidint en els trets de gènere presents a l'organització o s'està produint, de forma efectiva, un canvi organitzatiu que permet la plena consecució de la igualtat de gènere en el si de l'Ajuntament.

3. Metodologia

3.1 Enfocament teòric: principis orientadors

A continuació, es detallen els principis orientadors de la metodologia de treball que s'ha utilitzat per a l'elaboració del Pla d'Igualtat Intern.

Igualtat de gènere

Entesa com a una manera de relacionar-se i d'interactuar que superi els estereotips de gènere propis de la nostra societat. Aquesta idea implica no només igualar les oportunitats i el tracte per a homes i dones a l'hora de desenvolupar la seva carrera professional en l'Ajuntament, sinó tenir en compte i donar resposta a les seves necessitats i interessos diferenciats, transformant les valoracions que hi estan associades i modificant les relacions entre ambdós sexes. Suposa, en aquest sentit, **assolir la igualtat partint del reconeixement de la diferència** sense que aquesta s'utilitzi com a justificació de la discriminació.

Per a aconseguir-la, cal engegar un procés **de canvi organitzatiu** que sigui capaç de transformar les relacions de gènere per tal d'eliminar els obstacles identificats, és a dir, instaurar una nova manera de fer, de relacionar-se i d'interactuar entre dones i homes en el context de la feina que superi les **relacions de poder entre gèneres** en totes les seves dimensions. Per això és indispensable incorporar la perspectiva de gènere.

Perspectiva de gènere

Enfocament que introdueix la possibilitat d'examinar la realitat des d'una altra òptica i percebre així l'existència de possibles obstacles que troba el desenvolupament del principi d'igualtat de gènere a l'Ajuntament de Granollers. Implica considerar sistemàticament i de manera diferenciada les necessitats i aportacions de treballadors/es, així com l'impacte que el funcionament de l'Ajuntament té sobre uns i altres. Funciona alhora com a instrument d'anàlisi i com a marc conceptual de la diagnosi, i permet visibilitzar com es construeix i es fa patent el gènere en el si de l'organització.

Així, la perspectiva de gènere permet diagnosticar les diferències específiques entre dones i homes a l'Ajuntament i, en última instància, situar-les en el marc d'una cultura

organitzativa que, de manera més o menys informal, pot estar afavorint o obstaculitzant la consecució de la igualtat de gènere.

Cultura organitzativa

És el que identifica la manera de ser de l'Ajuntament de Granollers i es manifesta en les seves maneres d'actuar. Inclou els valors, els símbols, els ritus i les explicacions col·lectives sobre allò que passa i perquè passa. Sol estar a la base de les desigualtats, però també és la via més efectiva per a modificar-les, ja que es pot utilitzar com a palanca de canvi. De cara a la diagnosi, considerar la cultura com a eix central de l'anàlisi suposa identificar els valors associats a l'Ajuntament com a institució, la convivència de subcultures dins del mateix i l'existència, també, de possibles valors "informals" no formalitzats, però que poden ser tan o més efectius que els valors declarats de l'organització.

Compromís i lideratge

Sense aquests dos elements, no es poden modificar les relacions de gènere i els valors que les sustenten i, per tant, difícilment es podrà assolir la igualtat de gènere de manera efectiva a l'Ajuntament. En aquest sentit, l'elaboració del Pla hauria de ser generadora per si sola de compromís, en fer conscient a les persones que hi participen de les possibles desigualtats o discriminacions, de les seves causes i dels canvis necessaris per a eliminar-les.

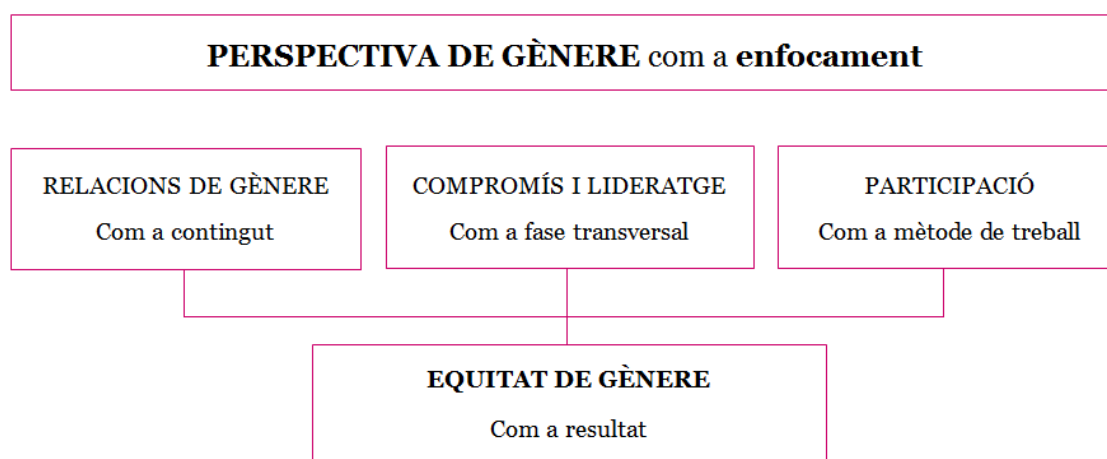


Figura 1. Principis orientadors de la diagnosi per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Granollers.
Elaboració pròpia.

3.2 Fases d'elaboració del II Pla d'Igualtat Intern

La preparació i elaboració del Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Granollers s'estructura en cinc fases diferenciades. A través d'aquestes fases, es desenvolupa el present informe.

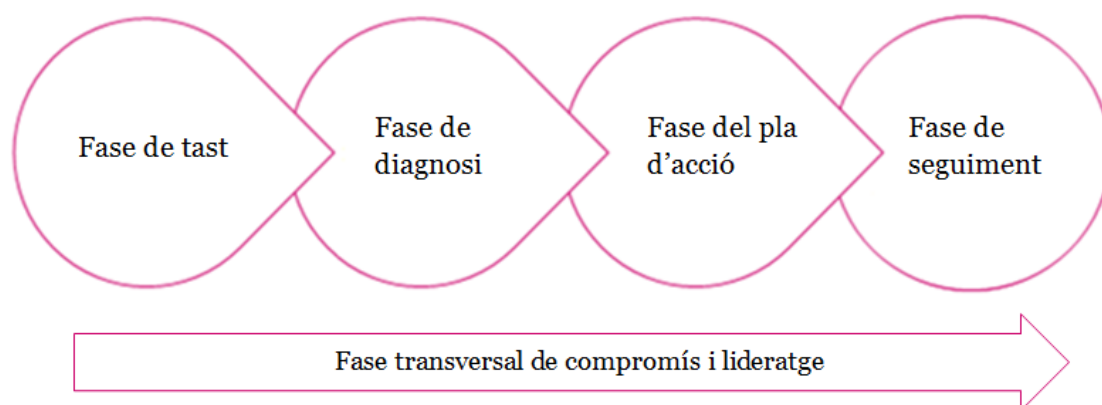


Figura 2. Fases d'elaboració del II Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Granollers. Elaboració pròpia.

3.2.1 Fase transversal de compromís i lideratge

Aquesta fase té l'objectiu de reforçar el compromís amb la igualtat de gènere, de forma que quedi palesa i es visibilitzi en els comportaments i la implicació de les persones que participen en el procés d'elaboració del Pla d'Igualtat Intern. S'entén que aquest compromís ha de ser transversal a totes les fases del procés, ja que sense ell no es poden modificar les relacions de gènere i els valors que les sustenten i, per tant, sense un ferm compromís difícilment es podrà assolir la igualtat de gènere de forma efectiva.

En aquest sentit, el compromís s'ha de construir a mesura que les persones de l'Ajuntament de Granollers aprofundeixen en la presa de consciència de les desigualtats de gènere, de les seves causes i dels canvis que són necessaris per eliminar-les.

3.2.2 Fase de tast

La fase de tast té l'objectiu de conèixer l'estat de la qüestió, és a dir, la situació de partida de l'Ajuntament de Granollers en termes d'igualtat de gènere a través de l'anàlisi de l'estructura organitzativa vinculada al desenvolupament del Pla, el grau de sensibilització de l'organització en relació a l'equitat i les percepcions relatives a les relacions de gènere, així com la concreció de responsabilitats per a l'elaboració i execució del Pla.

En aquest sentit, la fase de tast ens ha permès obtenir la informació necessària per poder dissenyar un procés de treball a mida i aterrat a la realitat del Consistori.

La metodologia utilitzada en aquesta fase ha consistit en la realització d'una reunió de treball prèvia amb personal de Recursos Humans i Igualtat, tres entrevistes en profunditat¹ que ens han permès obtenir informació en detall sobre la realitat del Consistori en tant a la igualtat de gènere i la presentació del procés d'elaboració al Comitè Executiu de l'Ajuntament².

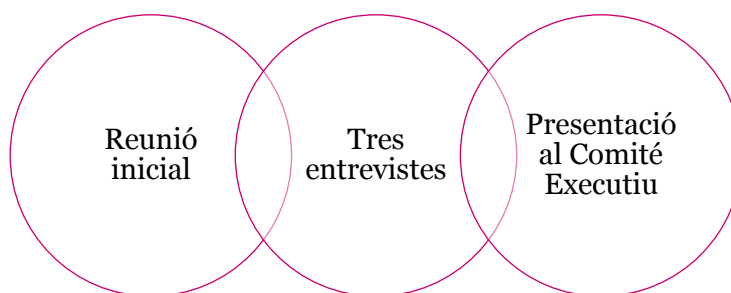


Figura 3. Tècniques d'investigació emprades a la fase de tast. Elaboració pròpia.

La informació extreta a la fase de tast no es presenta com un capítol específic al document sinó que s'integra a totes les altres fases.

3.2.3 Fase de diagnosi

L'objectiu de la fase de diagnosi és **aprofundir en la situació d'igualtat existent al Consistori a través d'eixos d'anàlisi concrets**, la qual cosa implica analitzar de forma conjunta les regles de funcionament, les polítiques, els procediments i les activitats assignades que en combinació amb la cultura organitzativa poden estar implicant la plena participació i desenvolupament professional en igualtat de les dones i els homes.

Les tècniques d'investigació que s'han emprat per a la recollida de la informació clau de la diagnosi han consistit en la realització d'un qüestionari adreçat a la plantilla de l'Ajuntament de Granollers i en una sessió de treball amb el Grup de Lideratge.

¹ Es va entrevistar a la Regidora d'Igualtat, el cap de Recursos Humans i l'agent d'igualtat. Les entrevistes es van realitzar el 10 i 12 de desembre de 2018. Podeu veure el guió d'entrevista als annexos.

² Realitzada el 21 de gener de 2019.

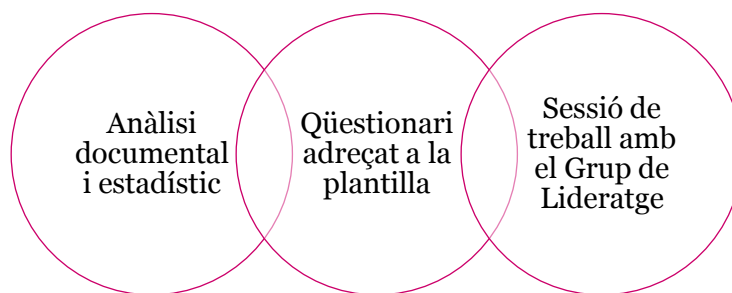


Figura 4. Tècniques d'investigació emprades a la fase de diagnosi. Elaboració pròpia.

La combinació d'aquestes tècniques, junt amb les fases anteriors, és imprescindible per obtenir les dades necessàries i assolir els objectius marcats a la diagnosi.

Anàlisi documental i estadístic: es recopila i analitza tota la informació documental i estadística disponible sobre la situació d'homes i dones que treballen al Consistori en relació als diferents àmbits d'estudi. Aquesta informació és proporcionada pel mateix Ajuntament de Granollers i consisteix en dades estadístiques de gestió de personal, informes interns, protocols de processos estandarditzats, normativa de règim intern, mostres de documents de comunicació, etc. L'explotació d'aquesta informació constitueix el punt de partida de la diagnosi i permet establir una fotografia bàsica de la composició i funcionament de l'Ajuntament, així com de la gestió dels seus recursos humans.

Qüestionari adreçat a la plantilla de l'Ajuntament: l'objectiu del qüestionari és obtenir informació sobre les percepcions i opinions de les persones treballadores de l'Ajuntament en relació a la situació d'igualtat de gènere. El qüestionari emprat inclou preguntes tancades i semi-obertes sobre diferents elements d'anàlisi de la diagnosi, sempre en relació a la situació d'igualtat de gènere a l'Ajuntament.

Es tracta d'un qüestionari de caràcter anònim que es va enviar a tota la plantilla. En total, s'han retornat 358 qüestionaris (237 omplerts per dones, 118 per homes i 3 per persones no binàries), que representen un 48,5% del total de treballadors i treballadores de l'Ajuntament. Concretament han realitzat el qüestionari el 66,7% de les treballadores i el 30,9% dels treballadors.

Respostes al qüestionari segons la identitat de gènere

	Identitat de gènere			Total general
	Dones	Homes	No binari	
Absoluts	237	118	3	358
% sobre el total de qüestionaris	66.2%	33%	0.8%	100%

Taula 1. Identitat de gènere de les persones que van respondre el qüestionari. Elaboració pròpia.

La majoria de les persones que van respondre al qüestionari tenen entre 35 i 55 anys (69%) i tenen una relació contractual funcional (60%). Pel que fa als anys que porten les persones enquestades treballant al Consistori, veiem una distribució força similar i, respecte al tipus de jornada, la majoria d'enquestats i enquestades treballen a jornada completa (89%).

Sessió de treball amb el Grup de Lideratge: El Grup de Lideratge del Pla d'Igualtat Intern és l'estructura organitzativa per donar impuls i seguiment al Pla. En quant a la configuració, aquest Grup està integrat per persones clau per al desenvolupament del Pla i amb capacitat de decisió, atorgament de recursos i, també, per càrrecs de representació sindical. Per a la seva creació s'ha partit de la consideració que el procés d'elaboració del PII també ha de servir per a desenvolupar lideratges que es vagin construint a mesura que s'avanci al voltant del canvi organitzatiu per a l'equitat de gènere.

Durant la fase de diagnòstic es va convocar una sessió de treball amb aquest Grup, amb l'objectiu de fer un retorn de la diagnosi realitzada. Les persones participants han estat 10, concretament 6 dones i 4 homes.

La sessió de treball va tenir una durada de 2 hores i es va dur a terme el 29 de maig de 2019, a les 12 hores, a les dependències de l'Ajuntament.

Per últim, es va dur a terme una reunió amb les persones impulsores del Pla (Recursos Humans i Igualtat) per tal de definir la diagnosi definitiva.

3.2.4 Fase del pla d'acció

L'objectiu de la fase del pla d'acció és **definir un conjunt integrat i sistemàtic de mesures adreçades a la promoció i garantia de la igualtat de gènere en el sí de l'Ajuntament de Granollers.**

Per a la realització d'aquesta fase, s'ha tingut en compte, en primer lloc, els resultats de la diagnosi, procurant enfortir aquells aspectes destacables i donar solucions a les necessitats detectades, tenint sempre present la normativa aplicable a cadascun dels àmbits treballats.

A més, s'ha dut a terme una **sessió de participació** amb personal tècnic de l'Ajuntament, a qui s'ha fet un retorn dels principals resultats de la diagnosi i s'han presentat propostes pel pla d'acció, que han estat consensuades per part de les persones impulsores del Pla i principals responsables de la seva execució.

La sessió amb el personal tècnic es va realitzar el 27 de setembre de 2019, entre les 9 i les 11 hores i hi van participar vuit persones de diverses àrees del Consistori. Concretament, hi van assistir quatre homes i quatre dones, a part de la dinamitzadora i el cap de Recursos Humans, que va introduir la sessió.

D'altra banda, s'ha dut a terme una **sessió amb el Grup de lideratge** per acabar de definir el pla d'acció i el sistema de seguiment, quelcom que s'especifica seguidament, a l'apartat 3.2.5 Fase de seguiment.

3.2.5 Fase de seguiment

La fase de seguiment estableix el sistema mitjançant el qual s'executaran i es farà el seguiment de les accions contemplades al Pla d'acció. Aquesta fase **ha d'esdevenir un procés autònom liderat pel Consistori**, principalment a través del Grup de lideratge.

Aquesta fase s'ha concretat a partir de l'última **sessió amb el Grup de lideratge** del Pla, on es va acabar de consensuar la viabilitat de les accions plantejades a la fase anterior i es va establir el sistema de seguiment i execució de les mateixes. La sessió es va dur a terme el 12 de novembre de 2019, entre les 12 i les 14 hores.

4. Resultats de la diagnosi

4.1 Cultura i polítiques d'igualtat de gènere

L'Ajuntament de Granollers ha realitzat diverses accions per la igualtat entre homes i dones des de l'any 2000, amb la **creació de la Regidoria d'Igualtat de Gènere**.

Aquell mateix any, es va inaugurar el Punt d'Assessorament per a Dones sobre Igualtat d'Oportunitats (**PADI**) i, l'any 2002, es va aprovar el primer **Pla d'Igualtat de Gènere per a la ciutat**, anomenat Pla d'Igualtat d'Oportunitats de Granollers.

Anys més tard, el 2007, es va inaugurar el Centre d'Informació i Recursos per a Dones de Granollers (**CIRD**) i, l'any 2012, es va renovar el Pla d'Igualtat, aprovant el II Pla d'Igualtat de Gènere, que es torna a renovar l'any 2018 (III Pla d'Igualtat de gènere de la ciutadania de l'Ajuntament de Granollers), actualment vigent. Per poder donar seguiment al Pla d'Igualtat es va crear, en el marc del segon Pla, una comissió de seguiment formada per personal tècnic de l'Ajuntament, als/les quals se'ls ha ofert força formació en igualtat de gènere. L'any 2017, es va elaborar el Protocol d'Abordatge de les violències masclistes.

L'any 2015, de caràcter intern, es va aprovar el **Protocol d'assetjament psicològic laboral, sexual, per raó de sexe i d'orientació sexual de l'Ajuntament de Granollers**.

És d'important menció que alguns dels documents estratègics que no són específics d'igualtat com els anteriors, inclouen la perspectiva de gènere. És el cas del **II Pla Estratègic de Granollers** i del **Pla d'Actuació Municipal**, en el qual es contempla:

- Incloure formacions en perspectiva de gènere per al personal municipal al Pla de Formació
- La intervenció integral per a l'erradicació de les violències masclistes
- La implementació de la transversalització de gènere en la política pública local
- Un procés de diagnosi contínua sobre la situació d'igualtat a la ciutat
- Consolidar una oferta estable d'activitats de formació i sensibilització envers la igualtat de gènere
- Comunicació i informació a la ciutadania envers la igualtat de gènere

- Ampliar el debat, la reflexió i la participació ciutadana d'homes i dones envers la igualtat de gènere
- Realitzar tallers de sexualitat i afectivitat als centres educatius atenent a la diversitat sexual i amb perspectiva de gènere.

Per últim, l'any 2011 es va dur a terme el primer **Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Granollers**, vigent fins al 2014 que va ser prorrogat fins al 2017.

Pel que fa a l'**organització municipal**³, l'Ajuntament es divideix en cinc àrees: Projectes Estratègics i Comunicació, Govern i Economia, Territori i Ciutat, Serveis a les Persones, i Acció Comunitària i Benestar Social, totes elles coordinades per la Gerència de l'Ajuntament de Granollers.

La Regidoria d'Igualtat de Gènere, com podem veure a continuació, s'encabeix a l'Àrea d'Acció Comunitària i Benestar Social:

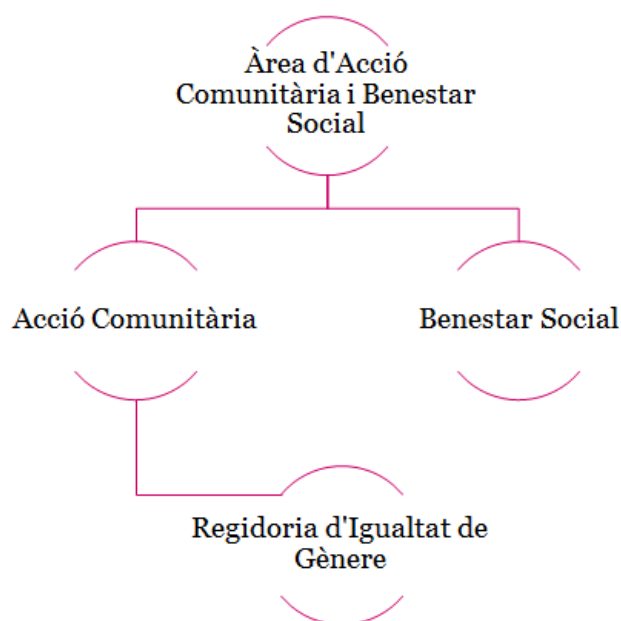


Figura 5. Organigrama de les Polítiques d'igualtat. Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'Ajuntament de Granollers.

Pel que fa als **recursos tècnics**, aquests s'han anat ampliant i consolidant al llarg dels anys. Actualment, Igualtat es compon d'una agent d'igualtat i una tècnica comunitària en igualtat, tot i que l'aposta és seguir augmentant el personal i descentralitzar les polítiques d'igualtat de forma que tota l'organització incorpori la perspectiva de gènere.

³ Cal tenir present que, sempre que no s'indiqui el contrari, la informació exposada correspon a l'estructura existent al primer trimestre de 2019, ja que la diagnosi s'ha desenvolupat principalment en aquest moment.

En aquest sentit, cal destacar que des de **Recursos Humans** s'ha entomat el **lideratge del present Pla Intern**, quelcom que demostra l'aposta de transversalitzar la perspectiva de gènere i produir canvis transformadors dins el Consistori.

Per últim, pel que fa als **càrrecs polítics**, a l'anterior legislatura hi havia 24 regidors i regidores, a més d'un home alcalde. El 37,5% eren dones i el 62,5% eren homes, superant els criteris de paritat 40-60% amb una lleugera masculinització. En termes absoluts, veiem que hi havia 9 regidores i 15 regidors. A la nova legislatura veiem que el Consistori Municipal està format per 5 formacions polítiques i hi trobem una **gran paritat**, ja que hi ha un 52% de regidores i un 48% de regidors (13 dones i 12 homes, un d'ells Alcalde).

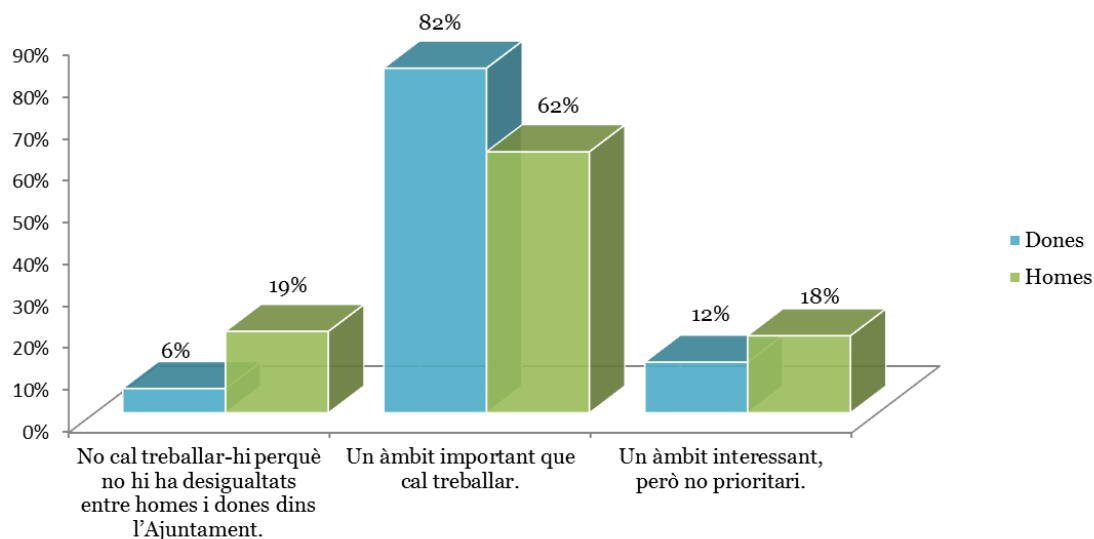
Resultats

El treball de camp mostra que hi ha consens pel que fa a la voluntat política i tècnica d'aconseguir la igualtat entre homes i dones al Consistori, tot i que s'apunta que fins al moment no s'han realitzat accions veritablement transformadores pel que fa al sí de l'organització. En aquest sentit però, des de Recursos Humans s'ha entomat la qüestió amb força i s'ha fet una aposta clara per canviar aquest fet. A més, des de Recursos Humans i Igualtat s'apunta a la necessitat de **transversalitzar la perspectiva de gènere** a totes les àrees, departaments i serveis del Consistori, objectiu clau per aconseguir la igualtat efectiva entre homes i dones.

Referent als **resultats del qüestionari adreçat a la plantilla**⁴, veiem que el grau de sensibilització és força divers.

⁴ Les persones que s'identifiquen com a no binàries s'han obviat de l'anàlisi filtrat per identitat de gènere, degut a què hi ha pocs casos (concretament 3), i no són estadísticament significatius.

Per tu, la igualtat de gènere pel que fa al funcionament intern de l'Ajuntament de Granollers és...



Gràfic 1. Resultats de l'enquesta. elaboració pròpia.

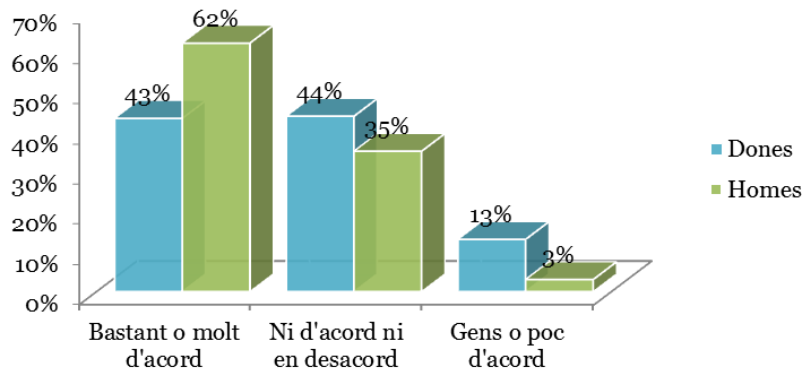
Observant el gràfic anterior⁵, destaca favorablement que la majoria de persones enquestades opinen que la igualtat de gènere és una qüestió important que cal treballar. Tot i això, un 12% de dones i un 18% dels opinen que és interessant però no una prioritat i, d'altra banda, el 6% de dones i el 19% d'homes creuen que no cal treballar per la igualtat perquè no existeixen desigualtats a l'organització.

Aquestes respostes, encara que no siguin majoritàries, han de posar-nos alerta, ja que deixen palès la **naturalització de les desigualtats** i l'existent **miracle de la igualtat**, si bé és cert que les desigualtats a les administracions públiques poden no ser tan punyents com a algunes empreses privades, encara avui dia persisteixen nombroses desigualtats que tenen efectes en la vida de les persones i que, per tant, no podem menystenir.

D'altra banda, al preguntar si creuen que la igualtat de gènere és un valor amb què s'identifica l'Ajuntament, la majoria de dones marquen que no estan ni d'acord ni en desacord, mentre que la majoria d'homes sí que hi estan d'acord.

⁵ Cal tenir present que els percentatges que es mostren a l'anàlisi es calculen en relació al total d'homes i al total de dones.

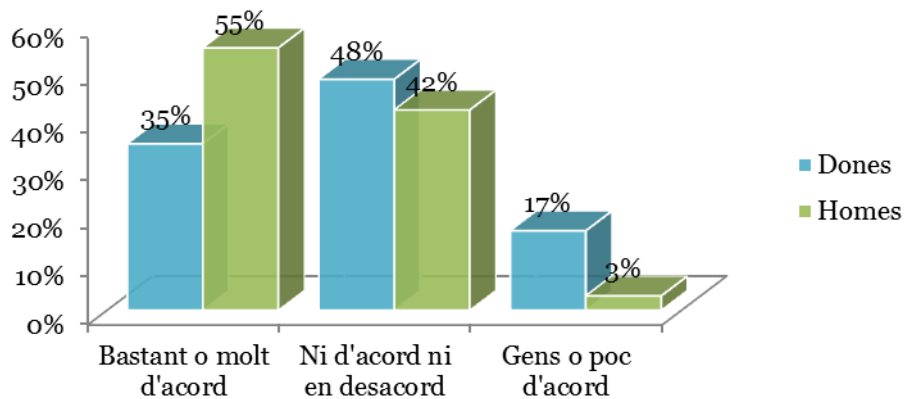
La igualtat de gènere és un valor amb què s'identifica l'Ajuntament de Granollers



Gràfic 2. Resultats de l'enquesta. Elaboració pròpia.

En aquest sentit, al que cal parar atenció és que **diverses persones no afirmen contundentment que la igualtat és un valor amb què s'identifica el Consistori.**

Aconseguir la igualtat de gènere entre les persones que hi treballen és una prioritat per l'Ajuntament de Granollers



Gràfic 3. Resultats de l'enquesta. Elaboració pròpia.

D'altra banda, a l'afirmació d'"aconseguir la igualtat de gènere entre les persones que hi treballen és una prioritat per l'Ajuntament de Granollers" tornem a veure dinàmiques de resposta similars, on els homes estan bastant o molt d'acord (tot i que amb un percentatge menor a l'anterior) i les dones no estan ni d'acord ni en desacord.

És important, igual que en el cas anterior, veure que, encara que sigui un percentatge menor a la resta, **el 17% de les dones i el 3% dels homes no estan d'acord amb aquesta afirmació.**

Quadre de conclusions

Punts forts	Punts febles
Regidoria pròpia d'igualtat (2000). Pla d'Igualtat de ciutat (III al 2018) i Intern (prorrogat fins 2017). Documents estratègics que inclouen la perspectiva de gènere: PAM i II Pla Estratègic. Recursos tècnics i econòmics propis. Lideratge per part de RRHH.	Necessitat d'incorporar la transversalitat de gènere a totes les àrees. Naturalització de les desigualtats (existent, tot i que minoritària). Nivell d'implementació baix de l'anterior PII, a excepció de la part formativa.

4.2 Comunicació, imatge i llenguatge

L'any 2012, el Consorci per a la Normalització Lingüística del Vallès Oriental va editar un número especial de la seva **revista titulada “Per un ús no sexista del llenguatge”** on es donen un seguit de recomanacions a l'administració local per a facilitar l'ús inclusiu de la llengua. L'especial sintetitza i difon els criteris de la *Guia d'usos no sexistes de la llengua en els textos de l'Administració de la Generalitat*, editat el 2011 amb l'objectiu de facilitar **eines concretes i fàcils d'aplicar per a evitar el sexisme i l'androcentrisme en el llenguatge**. Aquest número especial es va presentar en diversos actes organitzats pels ajuntaments del Vallès Oriental amb motiu del Dia Internacional de les Dones i es va fer arribar a totes les escoles de la comarca. Tot i això, és important aclarir que aquesta “guia” o manual d'estil no es presenta com un document normatiu de l'Ajuntament i per tant **funciona més com un recurs de recomanacions**.

Referent als canals de comunicació existents, el Consistori disposa d'una **intranet**, l'eina de comunicació interna principal, que és un espai on es pot penjar la documentació i les notícies que es creguin necessàries. Tanmateix, no hi ha cap apartat específic on trobar documents relatius a la igualtat de gènere. D'altra banda, recentment s'ha incorporat el **Sharepoint**, una eina que substituirà la intranet i que té l'objectiu de promoure el treball en xarxa de forma virtual, quelcom que s'apunta

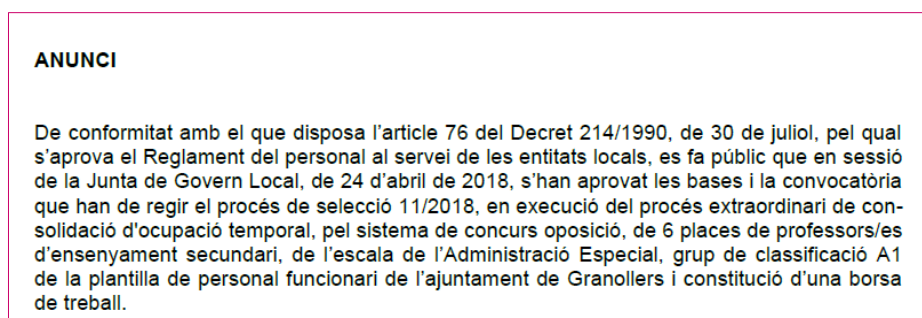
necessari donat que cal aprofundir en la coordinació entre les àrees del Consistori (a l'hora de fer comunicats interns) tot i que només és accessible amb el correu corporatiu.

Cal tenir present però, que al Consistori no totes les persones treballadores tenen **accés a ordinadors** en el seu dia a dia i, per afavorir que ningú quedi fora de les novetats, s'utilitzen els **taulells d'anuncis** ubicats a les dependències municipals, tot i que **no hi ha cap protocol que estableixi quines qüestions han de ser publicades a través d'aquest mitjà**.

Per últim, tot i que orientat a la ciutadania, l'Ajuntament de Granollers disposa d'una web (on igualtat sí que té un apartat específic, així com la resta d'àrees), i també té pàgina de Facebook, canal de YouTube i perfil a Twitter i Instagram⁶.

Resultats

Al treball de camp podem veure que la valoració sobre la comunicació interna és força bona, perquè s'utilitza llenguatge no sexista ni androcèntric i imatges i/o representacions gràfiques inclusives a gran part de les notícies internes. Això és degut al fet que l'equip de comunicació **incorpora la perspectiva de gènere** a la seva feina diària i ho entoma com una responsabilitat tècnica. A més, a les ofertes públiques de feina s'utilitzen fórmules genèriques (ex. personal tècnic) o dobles (ex. advocat/da).



Imatge 1. Exemple de convocatòria per a procés de selecció. Ajuntament de Granollers.

Tanmateix, sí que es comenta la necessitat de **millorar els canals de comunicació interna** que, sovint, impedeixen que documents de gran importància es trobin amb facilitat i rapidesa (com el Protocol contra l'assetjament) donat a la manca de divisions per temàtica i que les ofertes de formació i de promoció arribin a tots els departaments, sobretot en aquells que no estan dins de la seu de l'Ajuntament.

⁶ L'enllaç al web de l'Ajuntament de Granollers és el següent: <http://www.granollers.cat/> des d'on podeu accedir a la resta de canals.

Quadre de conclusions

Punts forts	Punts febles
Equip de comunicació sensibilitzat i compromès. Existència de canals de comunicació interna (intranet, <i>Sharepoint</i> i taulell d'anuncis).	Llocs de treball on l'accés a ordinadors és restringit o nul, pel que complica que arribi la informació a tothom. Manca d'un protocol que indiqui la prioritat de cada comunicació. Cal millorar la coordinació en la comunicació interna.

4.3 Representativitat horitzontal i vertical de les dones

Tal com s'analitza més endavant a l'àmbit de

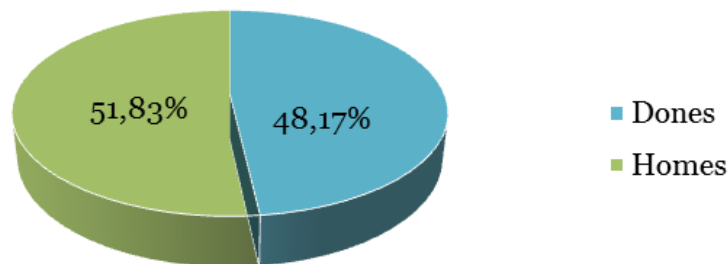
4.4 Política de reclutament i selecció de personal, **la selecció de personal** a l'Ajuntament de Granollers **es regeix per la normativa legal** establerta per a les administracions públiques locals, en la qual es recull explícitament el **principi de no discriminació**. Amb tot, la composició de l'Ajuntament mostra que, tot i aquesta normativa, la realitat és que la divisió sexual del treball o fenòmens com el terra enganxifós o el sostre de vidre existents a la nostra societat també afecta a les administracions públiques.

Tanmateix, tot i que les administracions públiques es trobin afectades per aquestes desigualtats estructurals, poden (i han de) generar canvis transformadors per poder assolir l'equitat entre homes i dones a l'organització i servir de referent per a la resta d'empreses, organitzacions i entitats del territori.

Resultats

La plantilla de l'Ajuntament de Granollers es compon de 737 persones segons les dades de plantilla proporcionades pel Consistori a inicis de 2019. D'aquestes, 355 són dones i 382 homes la qual cosa suposa que l'Ajuntament té una lleugera masculinització, ja que els homes representen el 51,83% de la plantilla.

Percentatge d'homes i dones que treballen a l'Ajuntament



Gràfic 4. Percentatge d'homes i dones que treballen a l'Ajuntament. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Granollers.

Aquesta distribució segueix la norma, ja que tal com indica el *Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas. Registro Central de Personal*⁷, editat el Juliol 2018 pel Ministeri d'Hisenda, les administracions locals a nivell estatal es componen d'un 51% d'homes i un 49% de dones.

En aquest apartat analitzem la **composició de les àrees que integren l'Ajuntament**, que recordem que es divideix de la següent manera (en el moment de realitzar aquesta diagnosi):

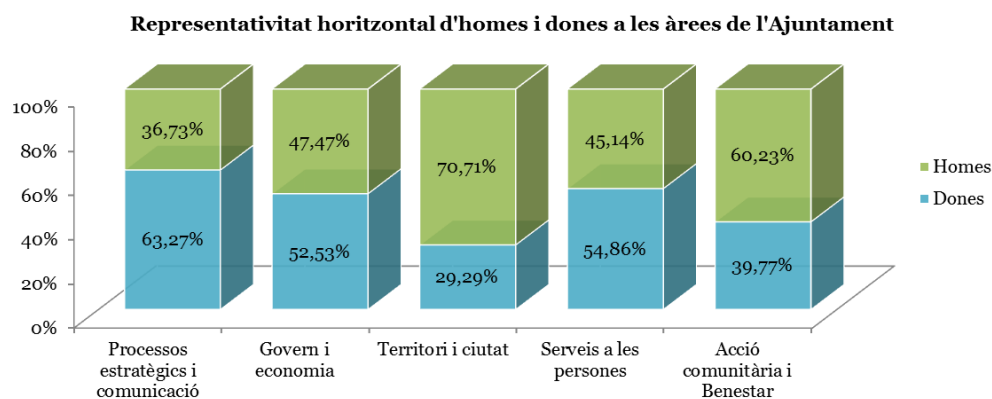
- Projectes Estratègics i Comunicació;
- Govern i Economia;
- Territori i Ciutat;
- Serveis a les Persones i
- Acció Comunitària i Benestar Social

Realitzant aquesta anàlisi, es fa visible una situació més complexa en termes de representativitat d'homes i dones. En aquest sentit, el gràfic següent mostra la composició per sexe de les àrees de l'Ajuntament.

⁷ Podeu consultar l'informe a:

http://www.hacienda.gob.es/CDI/Empleo_Publico/Boletin_rcp/Bol_Semestral_201807.pdf

Data de consulta: 20/09/2019 a les 11 hores.



Gràfic 5. Representativitat horitzontal d'homes i dones a les àrees de l'Ajuntament. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Granollers.

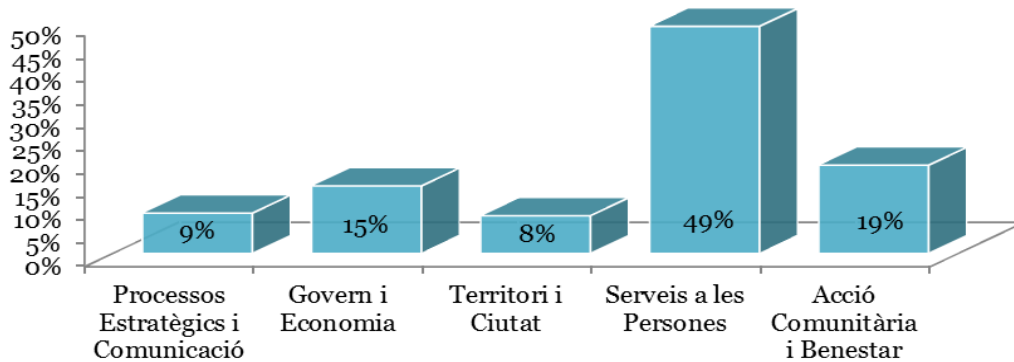
Com veiem al gràfic, hi ha tres àrees de l'Ajuntament que presenten una situació **d'equitat en la representativitat horitzontal de treballadores i treballadors**: és el cas de Govern i Economia (52,53% de dones i 47,47% d'homes), Serveis a les Persones (54,86% de dones i 45,14% d'homes) i Acció Comunitària i Benestar (39,77% de dones i 60,23% d'homes). Aquesta última però, es troba al límit d'una representació equilibrada de treballadors/es.

D'altra banda, la resta d'àrees presenten una **segregació horitzontal feble**, és a dir, per sobre del 61% i per sota del 79% de representació. És el cas de les àrees de **Processos Estratègics i Comunicació**, on trobem una lleugera feminització del 63,27% i de **Territori i Ciutat**⁸, àrea amb una lleugera masculinització (tot i que més acusada que en el cas de Processos Estratègics i Comunicació) del 70,71%.

És interessant tenir en compte les dades en relació al total d'homes i al total de dones independentment, és a dir, elaborar percentatges que mostrin **en quines àrees es distribueixen principalment els homes i les dones treballadores al Consistori**. En aquest sentit, veiem que hi ha lleugeres diferències entre uns i altres. En el cas de les dones, destaca que quasi la meitat d'elles (49%) treballa a l'Àrea de Serveis a les Persones, tot i que cal dir que és l'Àrea amb més persones de tot el Consistori. En segon lloc, es troben a l'Àrea d'Acció Comunitària i Benestar (19%) i, en tercer lloc, a l'Àrea de Govern i Economia (15%). Molt menor és la distribució de dones a les àrees de Processos Estratègics i Comunicació (9%) i Territori i Ciutat (8%).

⁸ A l'Àrea de Territori i Ciutat s'hi inclou el cos policial municipal.

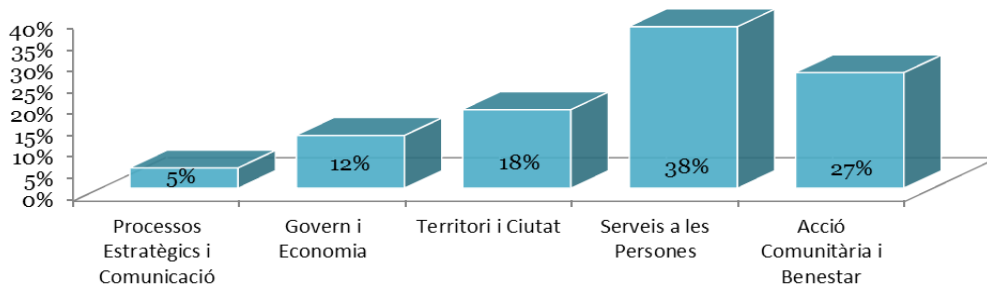
Distribució de les dones a les àrees de l'Ajuntament



Gràfic 6. Distribució de les dones a les àrees de l'Ajuntament. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Granollers.

Pel que fa a la distribució d'homes al Consistori, veiem que la majoria treballen a l'Àrea de Serveis a les Persones (38%), seguit d'Acció Comunitària (27%). En tercer lloc, veiem que el 18% dels homes treballen a l'Àrea de Territori i Ciutat i el 12% a Govern i Economia. Per últim, el 5% d'homes treballa a l'Àrea de Processos Estratègics i Comunicació.

Distribució dels homes a les àrees de l'Ajuntament



Gràfic 7. Distribució dels homes a les àrees de l'Ajuntament. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Granollers.

El fet que la majoria de dones es distribueixin entre l'Àrea de Serveis a les Persones i Acció Comunitària i Benestar, respon a dinàmiques clàssiques de la distribució de rols de gènere, en què a les dones se'ls assignen les tasques de cura a les persones i de suport emocional.

Tanmateix, en el cas dels homes, destaca que la seva distribució se centri principalment en àrees tradicionalment feminitzades com Serveis a les Persones i Acció Comunitària i Benestar, tot i que en aquesta última hi ha el Departament de Seguretat Ciutadana,

tradicionalment masculinitzat que inclou gran part de la plantilla, quelcom que podria explicar el gran nombre d'homes en aquesta Àrea.

Un altre nivell d'anàlisi pel que fa a la segregació horitzontal és a través de la **variable ocupació**. És a dir, l'anàlisi de la presència d'homes i dones a les diferents ocupacions de l'Ajuntament. En aquest cas, s'ha decidit tenir en compte aquells llocs de treball ocupats per més de quatre persones⁹. Per tant, obtenim els següents resultats:

Llocs de treball ocupats per més de quatre persones

Denominació RLLT	Total	Dones	Homes	% sobre total dones	% sobre total homes	% sobre total plantilla
Treballador/a social	16	15	1	4%	0%	2%
Administratiu/va	58	39	19	11%	5%	8%
Agent de la policia local	76	14	62	4%	16%	10%
Arquitecte/a	10	4	6	1%	2%	1%
Auxiliar tècnic/a	10	3	7	1%	2%	1%
Cap	29	12	17	3%	4%	4%
Caporal	13	0	13	0%	3%	2%
Conserge	39	20	19	6%	5%	5%
Coordinador/a	11	9	2	3%	1%	1%
Director/a	8	2	6	1%	2%	1%
Educador/a	26	23	3	6%	1%	4%
Encarregat/da	9	0	9	0%	2%	1%
Enginyer/a	9	3	6	1%	2%	1%
Informador/a	11	9	2	3%	1%	1%

⁹ Els llocs de treball que s'han obviat en aquesta anàlisi són les següents: adjunt d'intervenció (1 home), agent d'ordenança (2 homes i 1 dona), arqueòleg (1 home), assessor/a-coordinador/a (2 homes i 1 dona), auxiliar administratiu/va (1 home i 1 dona), delineant (3 homes i 1 dona), gerent (1 home), infermera (2 dones), inspector (3 homes), lletrat/da (1 home i 2 dones), monitor d'esports (2 homes), ordenança (1 home), periodista (1 dona), personal de suport (3 homes i 2 dones), recaptador (1 home), secretària general (1 dona), sots inspector (1 home), treballadora familiar (3 dones), tresorera (1 dona) i xofer d'alcaldia (1 home).

Oficial/a	26	1	24	0%	6%	4%
Operari/ària	6	1	5	0%	1%	1%
Professor/a	160	68	92	19%	24%	22%
Responsable	32	17	15	5%	4%	4%
Secretari/ària	11	10	1	3%	0%	1%
Sergent	5	0	5	0%	1%	1%
Tècnic/a especialista	47	29	18	8%	5%	6%
Tècnic/a mitjà/na	67	47	20	13%	5%	9%
Tècnic/a superior	19	12	7	3%	2%	3%

Taula 2. Llocs de treball amb més de quatre persones. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Granollers.

Com veiem a la taula anterior, **les ocupacions que agrupen un major nombre de persones treballadores són la de professor/a** (el 22% de la plantilla) **i la d'agent de policia** (10% de la plantilla). Si observem com es distribueixen el total d'homes i dones en plantilla a l'Ajuntament de Granollers, veiem que **la majoria d'homes són professors** (24%) **i agents de policia** (16%), i **la majoria de dones són professores** (19%) **i tècniques mitjanes** (13%).

Si prenem com a variable de control el lloc de treball per a fer els percentatges i veure la segregació horitzontal de cada ocupació, podem observar que **hi ha cinc ocupacions que compleixen els paràmetres de no segregació**: responsable, conserge, professor/a, cap i arquitecte/a.

A partir d'aquí, trobem ocupacions que presenten segregació horitzontal feble, severa i total¹⁰. Pel que fa a les **ocupacions amb segregació feble** trobem:

Ocupacions feminitzades:

- Tècnic/a especialista
- Tècnic/a superior
- Administratiu/va
- Tècnic/a mitjà/na

Ocupacions masculinitzades:

- Enginyer/a
- Auxiliar tècnic/a
- Director/a

¹⁰ Recordem que els paràmetres són: segregació feble (entre el 61% i 79%), segregació severa (80% o més) i segregació total (100%).

Tot i que la segregació que es presenta a les anteriors ocupacions sigui feble, són qüestions que cal treballar activament, ja que escapa dels paràmetres de paritat establerts (40%-60%).

Pel que fa a les **ocupacions amb segregació severa**, trobem les següents:

Ocupacions feminitzades:

- Coordinador/a
- Informador/a
- Educador/a
- Secretari/a
- Treballador/a social

Ocupacions masculinitzades:

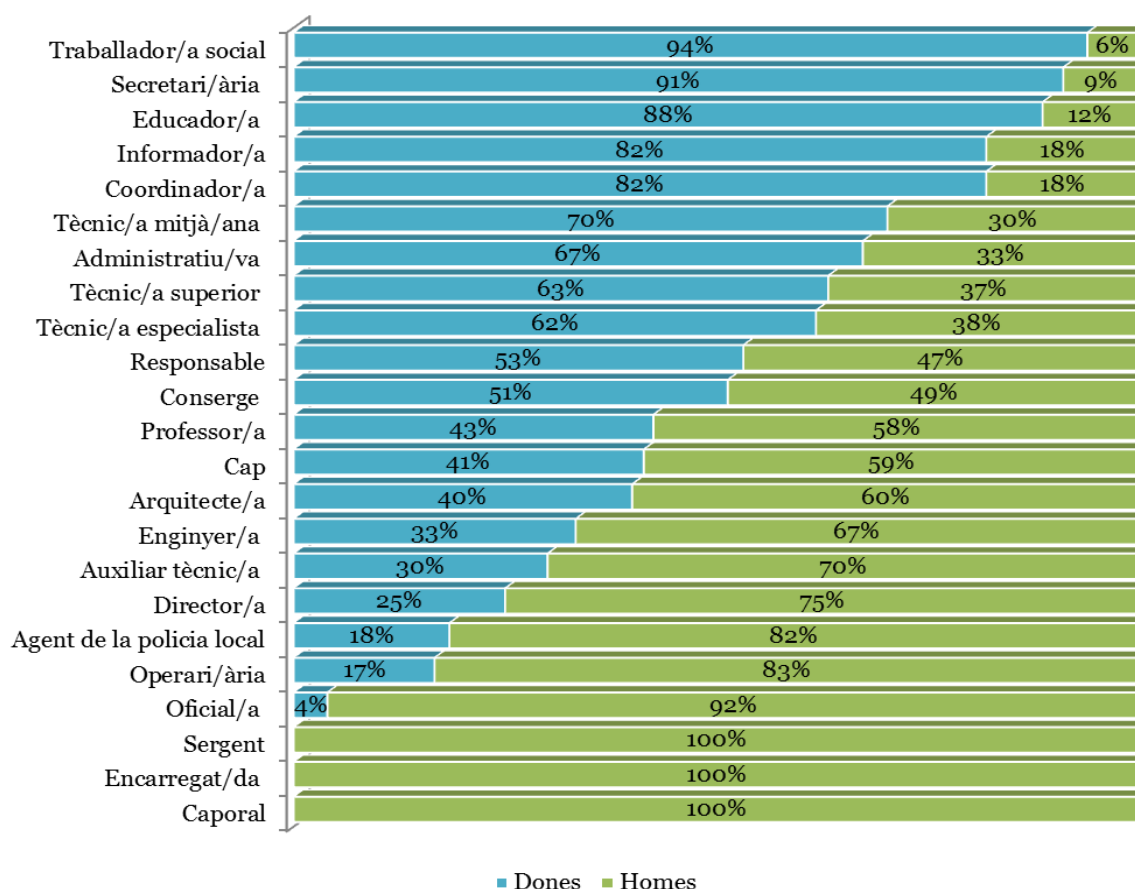
- Agent de policia local
- Operari/a
- Oficial/a

Per últim, pel que fa a les **ocupacions amb una segregació total**, trobem tres àrees totalment masculinitzades, que són:

- Sergent
- Encarregat
- Caporal

Com veiem, la tipologia d'ocupacions que presenten segregació severa i total per raó de gènere responen, en general, a la divisió sexual del treball.

Nombre d'homes i de dones a les ocupacions de l'Ajuntament de Granollers



Gràfic 8. Distribució d'homes i dones segons el lloc de treball. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Granollers.

La segregació del mercat laboral, tal com es comentava a l'inici d'aquest apartat, no respon únicament a la distribució d'homes i dones en tant a les feines que desenvolupen, sinó també a la **distribució d'homes i dones a llocs de responsabilitat i comandament**, tal com veurem a continuació.

Segregació vertical

Pel que fa a la segregació vertical de l'Ajuntament de Granollers, podem afirmar **que hi ha un repartiment força heterogeni dels llocs de comandament i de responsabilitat**.

D'altra banda, pel que fa als **càrrecs directius**, s'observa una segregació feble perjudicial per a les dones, ja que **el 67% dels càrrecs directius són ocupats per homes**. A l'Àrea de Processos Estratègics i Comunicació, hi ha dos homes directius i

una dona directiva; a l'Àrea de Govern i Economia, trobem tres homes directius i una dona directiva; a l'Àrea de Territori i Ciutat, hi ha una dona directiva com a cap d'urbanisme; a Serveis a les Persones, trobem un home directiu com a assessor i coordinador i, a l'Àrea d'Acció Comunitària i Benestar, hi ha un home directiu, també com a assessor i coordinador.

Si analitzem el **nombre de persones que ocupen càrrecs directius respecte al total d'homes i al total de dones** que treballen al Consistori separatament, veiem que **les dones directives representen l'1,41%** de les treballadores, mentre que **els homes directius representen el 2,62%** dels treballadors.

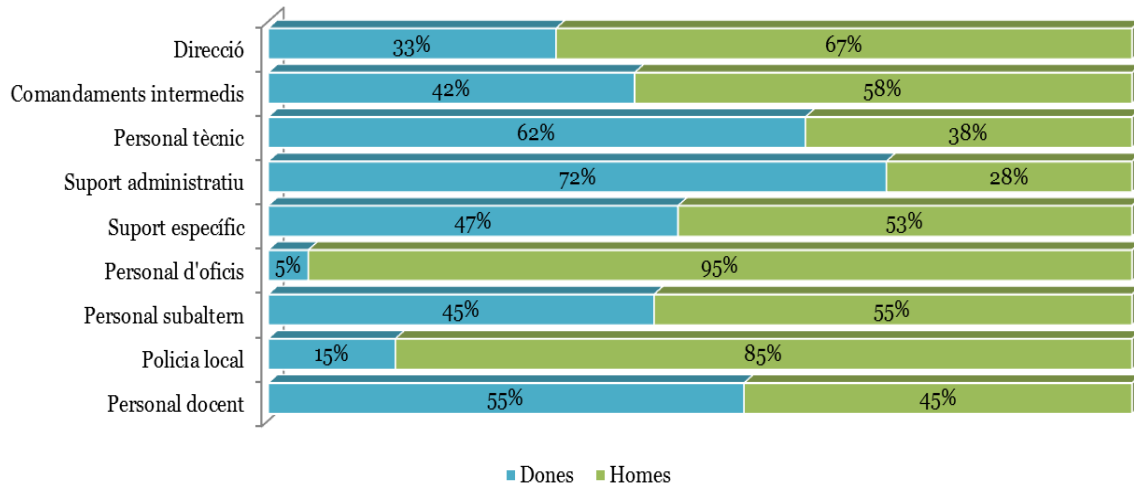
Referent als **comandaments intermedis**, veiem una **distribució més equitativa**, doncs el 42,4% són dones i el 57,6% són homes. En termes absoluts, hi ha 14 dones i 19 homes que ocupen càrrecs intermedis.

Si fem l'anàlisi prenent com a referència el total d'homes i el total de dones, ens trobem, de nou, amb què **les dones que ocupen càrrecs intermedis representen el 3,94%** de les dones treballadores, mentre que **els homes en càrrecs d'igual responsabilitat representen el 4,97%** dels homes treballadors.

Per tant, **només un 5,35% de les dones treballadores ocupen llocs de responsabilitat**, en comparació a **un 7,59% d'homes en càrrecs de responsabilitat**.

A continuació, es mostra una gràfica que representa la distribució d'homes i dones segons el nivell de comandament. La divisió per nivells segueix l'empleada internament per l'Ajuntament de Granollers, on es mostren els càrrecs directius i intermedis, així com s'agrupa diverses ocupacions en personal tècnic, suport administratiu, suport específic, personal d'oficis, personal subaltern, policia local i personal docent.

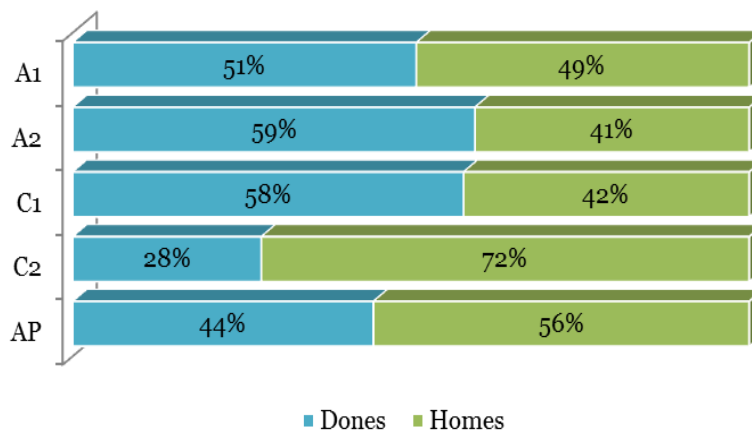
Distribució d'homes i de dones segons el nivell de comandament



Gràfic 9. Distribució d'homes i dones segons el nivell de comandament. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Granollers.

Pel que fa al **grup professional** de les persones que treballen al Consistori, és d'important menció que **a quasi tots hi ha una situació de paritat**, doncs ni homes ni dones superen el 60% en cap grup, a excepció del grup C2:

Distribució d'homes i dones segons el grup professional



Gràfic 10. Distribució d'homes i dones segons el grup professional. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Granollers.

Com veiem, la major paritat s'observa al grup A1, on el 51% de les persones en aquest grup són dones i el 49% són homes. Seguidament, trobem el grup AP, amb un 44% de dones i un 56% d'homes, després el grup C1, amb un 58% de dones i un 41% d'homes, el grup A2, amb un 59% de dones i un 41% d'homes i,

finalment, el **grup C2 on no hi ha paritat**, ja que un 72% són homes i un 28% són dones¹¹.

Per últim, és interessant també veure com es distribueixen en grups professionals les persones treballadores sobre el total d'homes i el total de dones. En aquest cas, veiem que la majoria de persones de l'Ajuntament pertanyen als grups A1 (26% del total de la plantilla). D'altra banda, la majoria de dones formen part del grup A2 (31% de les dones de l'Ajuntament) i la majoria d'homes formen part del grup C2 (35% dels homes de l'Ajuntament).

En aquest sentit doncs, cal remarcar que **l'Ajuntament de Granollers concentra gran part de la seva plantilla als grups professionals més elevats**.

Distribució de grups professionals segons la identitat de gènere

Grup professional	Absoluts			Relatius		
	Total	Dones	Homes	% de dones sobre el total de dones	% d'homes sobre el total d'homes	% del total sobre el total de la plantilla
A1	189	96	93	27%	24%	26%
A2	185	110	75	31%	20%	25%
C1	135	78	57	22%	15%	18%
C2	183	51	132	14%	35%	25%
AP	45	20	25	6%	7%	6%

Taula 3. Distribució de grups professionals segons la identitat de gènere. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Granollers.

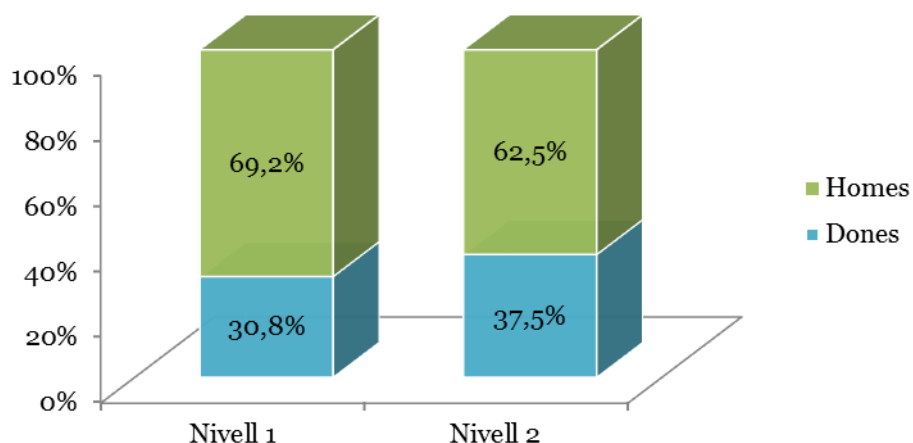
Per finalitzar aquest apartat, és interessant veure com es distribueixen els llocs de comandament **després de la nova organització municipal** deguda al canvi de legislatura. En aquest sentit, s'estableixen per a l'anàlisi **dos nivells de comandament**, per una banda, el nivell 1 inclou els llocs de direcció de serveis i direcció d'àrea i, d'altra, el nivell 2 inclou els llocs de cap de servei i cap de secció.

¹¹ Cal tenir present que la Policia Local forma part del grup C2, quelcom que explica el gran nombre d'homes en aquest grup professional.

Com podem veure a continuació, ambdós nivells **es troben masculinitzats**. En el cas del nivell de comandament 1, trobem que hi ha un 69,2% d'homes i un 30,8% de dones, essent una segregació considerada feble.

En el cas del nivell 2, la distribució és força similar tot i que menys acusada, doncs un 62,5% són homes i un 37,5% són dones.

Nivells de comandament: nova distribució



Gràfic 11. Nivells de comandament a setembre de 2019. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Granollers.

Quadre de conclusions

Punts forts	Punts febles
Equitat horitzontal a les àrees de Govern i Economia, Servei a les Persones i Acció Comunitària i Benestar. Hi ha cinc ocupacions sense segregació.	Segregació horitzontal a les àrees de Processos Estratègics (♀) i Territori i Ciutat (♂). Hi ha set ocupacions amb segregació feble, vuit amb segregació severa i tres amb segregació total. Segregació feble als comandaments (♂). Masculinització del grup professional C2, degut a la masculinització de la Policia Local.

4.4 Política de reclutament i selecció de personal

Com es comentava amb anterioritat, la normativa legal establerta per a les administracions públiques és la que regeix la política de reclutament i selecció de nou personal a l'Ajuntament de Granollers.

En aquest sentit, a l'hora de recollir les variables a tenir en compte en l'**accés als nous llocs de treball**, la variable sexe no es té en compte. Però com apunten diversos estudis com la Guia pràctica per a la realització de polítiques transversals de gènere en l'àmbit municipal¹², **les accions “neutres” al gènere poden acabar perpetuant relacions de poder i situacions de discriminació i desigualtats** (entre les quals trobem la segregació horitzontal i vertical del mercat laboral).

Resultats

Aquesta realitat és coneguda pel personal del Consistori, tot i que s'apunta a les dificultats de millorar-la degut a la **poca rotació de personal**, quelcom característic de la funció pública. Tot i això, sí que **s'han dut a terme accions positives no vinculades amb la plantilla estable**, concretament als Plans d'Ocupació que, tot i no ser propis de l'Ajuntament (ja que no són processos per accedir a la funció pública), esdevenen una bona pràctica a tenir en compte. En aquest sentit, **es procura cobrir els llocs de feina de forma paritària**, siguin ocupacions tradicionalment feminitzades o masculinitzades.

En aquests casos però, s'apunta a la dificultat de trobar dones que es presentin a llocs de treball vinculats amb la jardineria, brigada, etc. i la dificultat per trobar homes que es presentin, per exemple, a ocupacions de caràcter administratiu.

Relatiu a la composició de la plantilla estable, per tal de solucionar els casos d'ocupacions amb segregació, des del Consistori s'està explorant la possibilitat de demanar currículums cecs, és a dir, on no s'hi inclogui fotografia, sexe ni edat per tal de no condicionar l'elecció.

Pel que fa als **darrers processos de selecció** que s'han dut a terme a l'Ajuntament de Granollers l'any 2018, s'ha dividit l'anàlisi entre les ofertes temporals i les no temporals.

¹² Elaborat per la Mònica Gelambí Torrell i editat per la Diputació de Barcelona, a l'any 2016. Podeu consultar-la a: <https://www1.diba.cat/llibreria/pdf/56866.pdf>

Pel que fa a les ofertes de funció pública amb una **contractació de caràcter funcional i interí**, segons les dades proporcionades pel Consistori l'any 2018 es van obrir 10 places d'aquestes característiques, corresponents a set ofertes.

Les candidatures rebudes foren majoritàriament per part de dones, concretament el 60% de les mateixes i, d'aquestes, van ser aprovades el 35%. En el cas dels homes, les candidatures aprovades foren el 24%.

Ofertes públiques de feina

Lloc de Feina	Tipus contractació	Places	Nº Candidatures	Candidatures		Aprovades	
				Homes	Dones	Homes	Dones
Tècnic/a auxiliar d'arxiu	FUNC	1	26	42%	58%	0%	27%
Tècnic/a mitjà/na ensenyament infantil/primari	FUNC	2	11	9%	91%	0%	30%
Tècnic/a mitjà/na en prevenció	FUNC	1	14	43%	57%	50%	50%
Tècnic/a mitjà/na de serveis econòmics	FUNC	1	13	23%	69%	33%	11%
Oficial jardiner/a	FUNC	3	20	80%	20%	25%	25%
Tècnic/a auxiliar biblioteca (d'urgència)	FUNC	1	10	30%	70%	67%	86%
Tècnic/a mitjà/na en salut pública	INTER	1	9	11%	89%	0%	38%
Total	-	10	103	40%	60%	24%	35%

Taula 4. Ofertes públiques de feina (funcionaris i interines). Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Granollers.

D'altra banda, referent a les **ofertes de caràcter temporal** ofertes pel Consistori l'any 2018, es van obrir 13 places, corresponents a sis ocupacions. A aquestes ofertes, s'hi van presentar 41 persones, i el 54% d'aquestes eren homes. En aquest cas, en comparació a la taula anterior, veiem que hi ha més homes que dones.

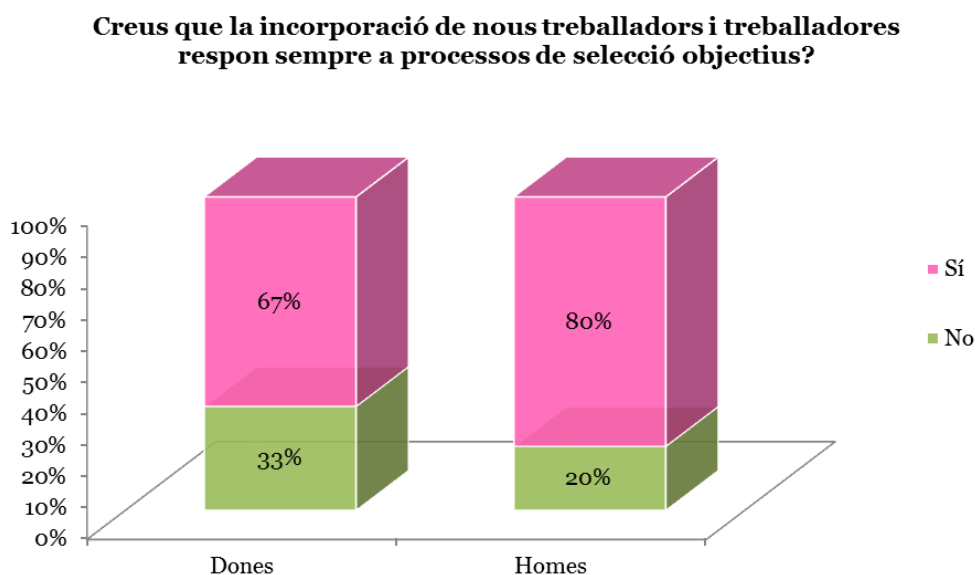
Dels homes que s'hi van presentar, el 41% van ser acceptats, mentre que només el 26% de les dones van passar el procés de selecció.

Ofertes públiques de feina

Lloc de Feina	Tipus contrac tació	Places	Nº Candid atures	Candidatures		Aprovades	
				Homes	Dones	Homes	Dones
Professorat d'ensenyament secundari	TEMP	6	20	35%	65%	14%	8%
Professorat tècnic de formació professional (13/2018)	TEMP	3	5	80%	20%	75%	100%
Professorat tècnic de formació professional (14/2018)	TEMP	1	2	100%	0%	75%	100%
Enginyer/a tècnic/a	TEMP	1	6	83%	17%	20%	0%
Tècnic/a especialista cultural	TEMP	1	5	40%	60%	50%	67%
Tècnic/a mitjà/na de processos estratègics i participatius	TEMP	1	3	67%	33%	50%	100%
Total	-	13	41	54%	46%	41%	26%

Taula 5. Ofertes públiques de feina (temporals). Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Granollers.

Al qüestionari es va preguntar si es creia que la incorporació de nous treballadors i treballadores responia sempre a processos de selecció objectius, i els resultats foren els següents:



Gràfic 12. Resultats del qüestionari. Elaboració pròpia.

Com veiem, **la majoria de persones treballadores que van respondre al qüestionari opinen que els processos de selecció són objectius**, tot i això, **hi ha un 33% de dones i un 20% d'homes que no ho pensen**. En aquests casos, es va demanar que expliquessin el perquè de la seva resposta i algunes persones apunten què creuen que fer processos totalment objectius és complicat, ja que arribats el moment de l'entrevista, variables com el gènere, l'ètnia o la corporalitat poden influir (tot i que no de forma premeditada) en la selecció final. A més, també s'apunta que de vegades és necessari fer una major difusió de les convocatòries.

Finalment, l'Ajuntament de Granollers està en procés d'incloure la perspectiva de gènere a les ofertes de contractació pública, tal com indica la Llei 17/2015. Això vol dir incloure a les **clàusules administratives barems de puntuació addicional per a empreses que disposin de plans d'igualtat** (en empreses de menys de 250 treballadors/es, és a dir, les que no estan obligades per llei a tenir-ne, ja que aquelles que superen aquest nombre de persones treballadores i no tenen Pla d'Igualtat han d'estar excloses de les ofertes de contractació pública¹³).

¹³ L'1 de març de 2019 s'aprova el Reial Decret-Llei 6/2019, que modifica la Llei 17/2015, rebaixant a 50 el nombre de persones treballadores necessàries per a establir l'obligatorietat d'elaborar Plans d'Igualtat Interns.

Quadre de conclusions

Punts forts	Punts febles
Generalment, la plantilla enquestada pensa que la política de reclutament és objectiva. Voluntat d'explorar noves fórmules per tal d'evitar qualsevol possible condicionament a l'hora de reclutar personal (com currículums cecs). Realització d'accions positives als Plans d'Ocupació per aconseguir la paritat com a bona pràctica.	Al qüestionari, el 33% de les dones i el 20% dels homes consideren que la selecció de personal no sempre respon a criteris 100% objectius. No existència de criteris establerts per la paritat de gènere en la selecció.

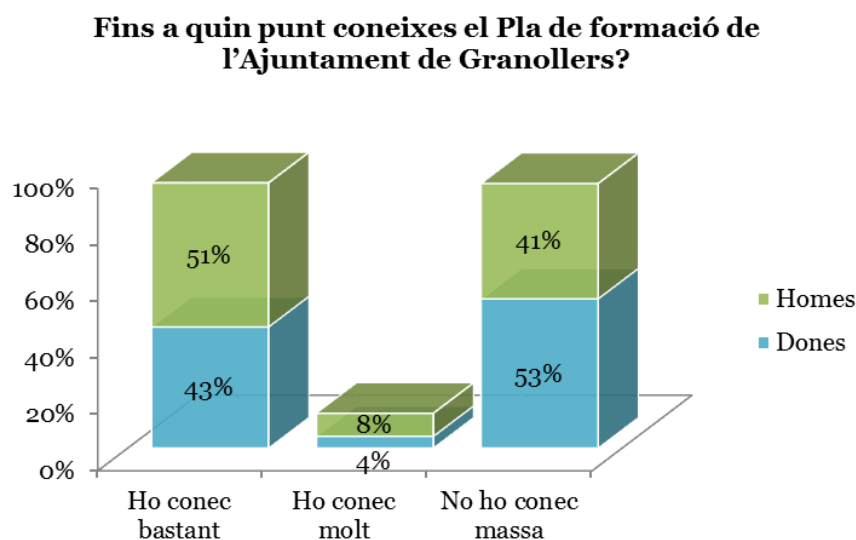
4.5 Política de formació i desenvolupament professional

Tant a l'*Acord de condicions del personal funcionari de l'Ajuntament de Granollers* com al *Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Granollers*, ambdós aprovats el 25 de març de 2014 i modificats el 31 de juliol de 2018, s'hi inclou un capítol sobre formació de personal i carrera professional (Capítol 5) on s'indica que **les persones treballadores del Consistori tenen el dret de rebre formació que millori les capacitats requerides pel seu lloc de treball i pel desenvolupament de la seva carrera professional**. En aquest sentit, l'any 2016 es va dur a terme el **Pla de Formació de l'Ajuntament de Granollers 2016-2019**, que esdevé el document de referència en aquesta qüestió. Al mateix però, s'inclouen principalment itineraris formatius lligats a cada lloc de feina. Pel que fa al pressupost, Recursos Humans disposa d'una partida pressupostària específica per a les formacions del personal del Consistori.

Les vies d'establiment de l'oferta formativa de la qual poden gaudir les persones que treballen al Consistori poden ser: la **formació planificada** a iniciativa de l'organització que té relació amb els itineraris formatius recollits al Programa de Formació Planificada (PAFP), i la **formació no planificada** que pot ser a iniciativa de l'organització o d'una persona en plantilla i que no es contempla al PAFP, com l'assistència a seminaris o formacions tècniques específiques.

Resultats

Encara que no es contemplin formacions específiques en igualtat de gènere al Pla de Formació, sí que se n'han realitzat, principalment destinades al personal que forma part de la comissió tècnica del Pla d'Igualtat de Ciutadania. D'altra banda, segons la informació recollida al treball de camp, també s'han dut a terme **formacions sobre perspectiva de gènere, indicadors amb perspectiva de gènere i prevenció de violències masclistes**.



Gràfic 13. Resultats del qüestionari. Elaboració pròpia.

D'altra banda, cal destacar els resultats del qüestionari en preguntar sobre el grau de coneixement del Pla de Formació de l'Ajuntament, ja que queda patent que **cal fer més difusió del Pla** (només un 47% de les dones i un 59% dels homes el coneixen bastant o molt). D'altra banda, **un 26% de les persones enquestades perceben haver tingut dificultats per dur a terme formacions**, degut principalment al volum de feina (vegeu l'Annex I per a més informació).

Quadre de conclusions

Punts forts	Punts febles
Existència d'un Pla de Formació anual. S'ha realitzat formació al personal de la comissió del Pla d'Igualtat de Ciutat, en perspectiva de gènere i violències masclistes.	Desconeixement del Pla de Formació per gran part de la plantilla enquestada.

4.6 Política d'avaluació del rendiment i promoció del personal

Pel que fa a **sistemes d'avaluació del rendiment**, en l'actualitat l'Ajuntament de Granollers disposa d'un sistema amb criteris formalitzats d'avaluació, que s'engega un cop a l'any, al mes de març. Tot i això, al treball de camp es va manifestar la **necessitat de revisar aquest sistema de forma que s'allunyi de criteris de presencialitat**, encara molt presents a la cultura organitzativa de les administracions públiques i s'apropi a dades de major riquesa com les **competències professionals**. Cal tenir en compte, però, que les característiques pròpies de la funció pública limiten les possibilitats formals i tècniques de desenvolupament d'un sistema d'avaluació específic del rendiment del personal que contingui criteris objectius, competències i, també, perspectiva de gènere.

A més, a l'*Acord de condicions del personal funcionari de l'Ajuntament de Granollers* i al *Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Granollers*, als Articles 40, s'indica que:

1. L'Ajuntament de Granollers considera i reconeix la importància de tenir dissenyades unes bases reguladores, o instrument similar, pel desenvolupament de la carrera professional i d'avaluació del compliment del personal funcionari/laboral de l'Ajuntament,
2. Té la voluntat de definir un marc objectiu a partir del qual es pugui valorar el treball desenvolupat pels empleats o empleades públics amb la finalitat de millorar la seva professionalitat, incrementar la seva motivació i possibilitar el desenvolupament d'una carrera professional.

Resultats

Quant a la **promoció del personal** de l'Ajuntament, al treball de camp s'ha posat de manifest la intenció de **cercar fórmules innovadores que es basin en la igualtat d'oportunitats entre homes i dones**.

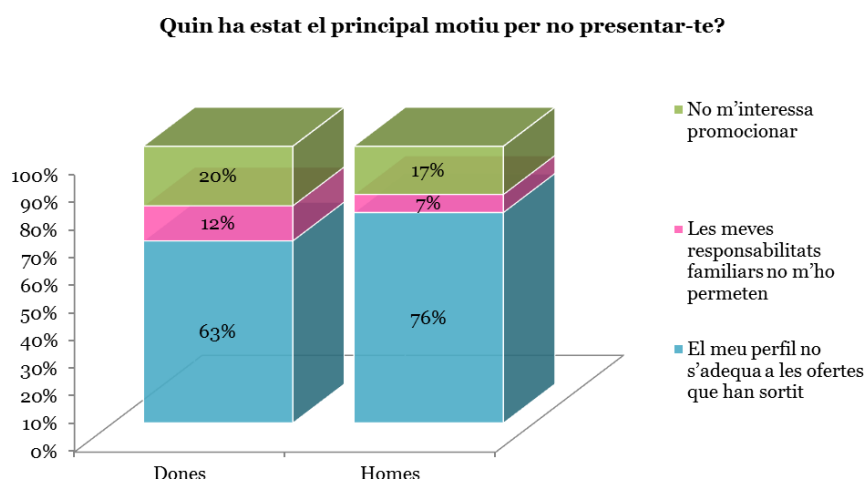
Els **darrers processos de promoció interna**¹⁴ responen a dues places de tècnic/a mitjà/na de promoció econòmica, una plaça de sotsinspector/a de la Policia Local i una

¹⁴ Les dades de les que disposa la Consultora SURT són de l'any 2018.

plaça de Cap del Servei de Comptabilitat. L'única convocatòria de promoció interna a la qual s'hi van presentar dones fou a la de tècnica mitjana de promoció econòmica.

Les convocatòries de promoció es difonen a través del portal d'intranet per a treballadors i treballadores, a banda de realitzar la publicació oficial.

Pel que fa als resultats de qüestionari, destaca que la majoria de persones que no s'han presentat mai a una convocatòria per canviar de lloc de treball o promocionar és degut al fet que, o bé **manifesten que no ha sortit cap oferta que els interessi**, o bé **manifesten estar a gust al seu lloc de treball (resposta proporcionada majoritàriament per homes)**, o **no senten que tinguin cap possibilitat (resposta proporcionada únicament per dones)**¹⁵. D'altra banda, també es van donar respostes tancades per respondre a la pregunta (les anteriors foren donades a la resposta "altres"). En aquest cas, com podem veure a continuació, destaca que **el 12% de les dones, en comparació al 7% dels homes indiquen que són les responsabilitats familiars les que impedeixen promocionar** (o, millor dit, contemplar la possibilitat de fer-ho), quelcom que es relaciona directament amb la percepció, estesa per la plantilla, de què certs alts càrrecs i els comandaments intermedis tenen majors dificultats per a conciliar la feina amb la vida personal i els treballs de cura (per a més informació, vegeu l'apartat 4.10 Equilibri de la vida personal i professional).



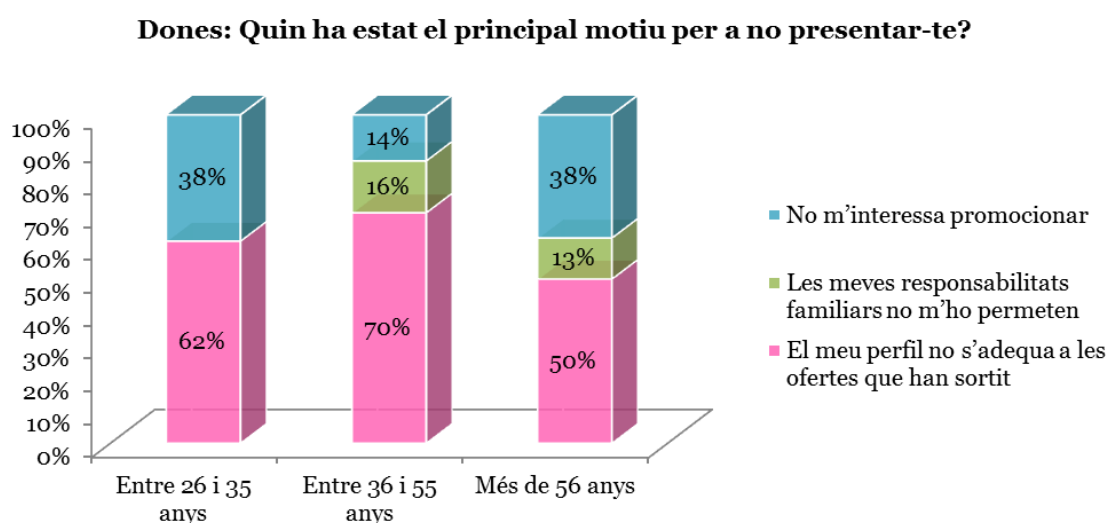
Gràfic 14. Resultats de qüestionari. Elaboració pròpia.

¹⁵ El percentatge en el cas de les dones no suma 100 degut a que un 5% de les dones van marcar l'opció "altres".

Si observem els resultats en relació a l'**edat**¹⁶ de les persones enquestades, veiem que en la falta d'interès en promocionar com a raó per a no presentar-se, fou una opció marcada pel 38% de les dones entre 26 i 35 anys, també 38% de les dones majors de 56 anys i pel 14% de les dones entre 36 i 55 anys.

L'opció de *les meves responsabilitats familiars no m'ho permeten*, ha estat marcada únicament per dones entre 36 i 55 anys (16%) i per les dones majors de 56 anys (13%).

Per últim, referent a l'opció de *el meu perfil no s'adequa a les ofertes que han sortit*, les dones que han marcat aquesta opció es troben entre els 26 i 35 anys (62%), entre els 36 i 55 anys (70%) i, per últim, les majors de 56 anys (50%).



Gràfic 15. Resultats del qüestionari. Elaboració pròpia.

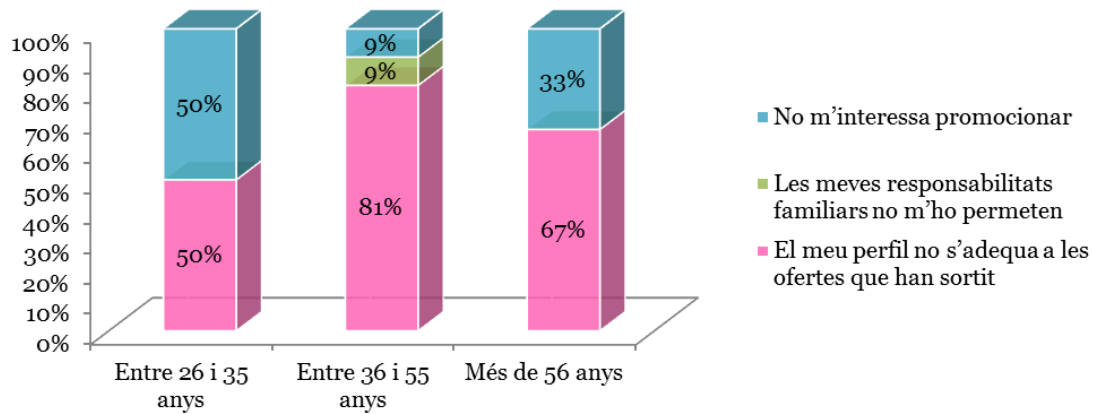
Referent a les respostes marcades pels homes, tenint present també la variable edat, veiem que l'opció *el meu perfil no s'adequa a les ofertes que han sortit*, ha estat marcada pel 50% dels homes entre 26 i 35 anys, pel 81% dels homes entre 36 i 55 anys i pel 67% dels homes majors de 56 anys.

D'altra banda, l'opció de *no m'interessa promocionar*, va ser marcada pel 50% dels homes entre 26 i 35 anys, pel 9% dels homes entre 36 i 55 anys i pel 33% dels homes majors de 56 anys.

Per últim, l'opció de *les meves responsabilitats familiars no m'ho permeten*, fou marcada únicament per homes entre 36 i 55 anys (9%).

¹⁶ S'han obviat els casos de persones menors de 25 anys, ja que només hi havia un cas per les dones i un cas pels homes.

Homes: Quin ha estat el principal motiu per a no presentar-te?



Gràfic 16. Resultats del qüestionari. Elaboració pròpia.

Quadre de conclusions

Punts forts	Punts febles
Voluntat de repensar el sistema d'avaluació del rendiment per fugir de criteris com la presencialitat.	Sistema d'avaluació del rendiment basat en la presencialitat.
Voluntat de promoure la igualtat en la promoció de treballadors i treballadores.	Manca d'un sistema pautat de desenvolupament/promoció professional.
	Manca de coneixement de la formació de la plantilla.

4.7 Política salarial

Les bases que regulen la **política salarial** de l'Ajuntament de Granollers es recullen al Capítol 3 de l'*Acord de condicions del personal funcionari de l'Ajuntament de Granollers* i del *Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Granollers*. En ambdós documents, s'adhereixen a la normativa bàsica per a la funció pública i **classifica les retribucions de la següent manera:**

- Retribucions bàsiques
 - Sou base: quantia fixada anualment a la llei de pressupostos generals de l'Estat.
 - Triennis: quantia fixada anualment a la llei de pressupostos generals de l'Estat per cada tres anys de servei.

- Pagues extraordinàries: rebudes dues vegades l'any per l'import d'una mensualitat sencera cadascuna (sou total exceptuant el complement de productivitat i les gratificacions per serveis extraordinaris).
- Retribucions complementàries
 - Complement de destinació: quantia fixada anualment a la llei de pressupostos generals de l'Estat i que depèn del lloc de treball.
 - Complement específic: la seva percepció depèn de l'exercici d'activitat professional i del lloc de treball assignat. Per tant, no és consolidable. Requereix un sistema de valoració dels llocs de treball que estableixi les quanties de forma justificable.
 - Complement de productivitat: la seva percepció depèn del rendiment, l'activitat extraordinària, l'interès o la iniciativa en el desenvolupament de la feina. Es divideix en:
 - Productivitat per dedicació: relacionat, amb el nombre d'anys treballats i amb l'actitud de servei de la persona vers les seves responsabilitats.
 - Productivitat per assistència i eficiència: valora l'activitat extraordinària, internes i iniciativa al lloc de treball.
 - Gratificacions per serveis extraordinaris: percebuts en els casos en què es presten serveis fora de la jornada de treball.

Per tant, les retribucions que rep mensualment el personal funcionari del Consistori, que és el mateix que en el cas del personal laboral, es basa en el sou base, els triennis (o antiguitat), el complement de destinació, el complement específic i, si s'escau, els altres complements.

El sou base s'estableix segons el grup professional i el complement directe, segons el nivell orgànic. Els triennis estan lligats a la trajectòria laboral dels/les professionals del Consistori (temps) i no pas al lloc de treball que ocupa. En canvi, el complement específic i de productivitat retribueix les particularitats d'alguns llocs de treball.

Referent a la bretxa salarial de gènere¹⁷, l'informe d'UGT [*La brecha salarial en las Comunidades Autónomas*](#) elaborat per UGT, de febrer de 2017, situa la **bretxa**

¹⁷ La bretxa salarial de gènere és definida per la Comissió Europea com la “diferència relativa en els ingressos bruts mitjans de dones i homes en el conjunt de l'economia”. Aquest índex engloba la discriminació directa i indirecta, en tant que pot calcular-se de forma ajustada: que expressaria la discriminació directa doncs té en compte les característiques individuals i el lloc de treball (aquest tipus de bretxa a les administracions públiques és poc freqüent, doncs incompleix la normativa); o no ajustada: que expressa la discriminació indirecta, ja que té en compte el global sense comparar característiques específiques (és l'índex que utilitzen els

salarial catalana en un 25,95% (2016) i l'estatal en un 23,25%. Pel que fa a l'Administració Pública, l'informe d'UGT de febrer de 2018 [*La brecha salarial en las Administraciones Públicas*](#) situa en un **16% la bretxa salarial als ens públics estatals**, segons les dades proporcionades per l'INE.

Resultats

Tenint en compte que l'existència de bretxa salarial per raó de gènere a les administracions públiques és un fet demostrat, és important analitzar el cas de l'Ajuntament de Granollers, de forma que es puguin establir les mesures correctives pertinents.

Així doncs, a la següent taula s'observen les diferències salarials per raó de gènere en el sou base, el complement de destinació (CD) i en el complement específic (CE), així com la bretxa resultant de tots res. Cal tenir present però, que en aquesta primera anàlisi no es tenen en compte els "altres complements", que analitzarem més endavant.

Diferències salarials per raó de gènere

	Sou base	CD	CE	Total
Diferència salarial	-8%	-2%	13%	3%

Taula 6. Diferència salarial en el sou base, CD, CE i total. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Granollers.

Com veiem, **a l'Ajuntament de Granollers hi trobem una diferència salarial de gènere del 3% perjudicial per a les dones**, molt menor a la mitjana de les administracions públiques. Aquesta dada s'explica per la diferència del 13% existent al complement específic, ja que al sou base i al complement de destinació la diferència situa el salari de les dones més elevat al dels homes: un 8% i un 2%, respectivament. En aquest sentit, caldria analitzar més profundament aquestes dades, tenint en compte la recent implantació de la Valoració de Llocs de Treball (2019) per veure si prenent com a referència els grups professionals i els nivells de comandament, podem identificar on hi ha diferències salarials que calgui equilibrar.

organismes oficials i la seva causa s'explica pels complements salarials, la segregació horitzontal del mercat de treball amb la consegüent major valoració dels llocs de treball masculinitzats i la poca presència de dones en càrrecs de responsabilitats, entre altres).

La fórmula per a calcular la bretxa salarial de gènere (BSG) és la següent:

$BSG = [(\text{salari brut anual homes} - \text{salari brut anual dones}) / \text{salari brut anual homes}] * 100$

Pel que fa a l'anàlisi per àrees, veiem que **les àrees on s'observen menors diferències salarials** són la de Processos Estratègics i Comunicació, i la d'Acció Comunitària i Benestar. Tanmateix, **a la resta d'àrees trobem diferències que s'apropen al 10%**: en el cas de Govern i Economia, la diferència salarial se situa al 8%, perjudicial per a les dones; a Territori i Ciutat, al 9%, perjudicial per als homes i, a Serveis a les Persones, se situa al 9% perjudicial per a les dones.

Diferències salarials per raó de gènere per àrees

	Processos Estratègics i Comunicació	Govern i Economia	Territori i Ciutat	Serveis a les Persones	Acció Comunitària i Benestar
Diferència Salarial	-2%	8%	-9%	9%	-3%

Taula 7. Diferència salarial segons les àrees de l'Ajuntament. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Granollers.

Cal apuntar que tant Govern i Economia com Serveis a les persones són àrees que tenen una representació equitativa d'homes i dones (entre el 40% i el 60%).

Com s'ha comentat amb anterioritat, cal tenir present que l'anàlisi de la diferència salarial de gènere realitzada fins aquí no inclou els “**altres complements**”, que acostumen a acumular les majors desigualtats per raó de gènere a les administracions públiques.

Els “altres complements” es troben recollits tant a l'Acord de condicions del personal funcionari de l'Ajuntament de Granollers com al Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Granollers. Aquesta tipologia de complements inclouen diversos conceptes¹⁸ lligats a les característiques de certs llocs de treball (com per exemple el complement per tram de nocturnitat o el de dedicació exclusiva de la policia local).

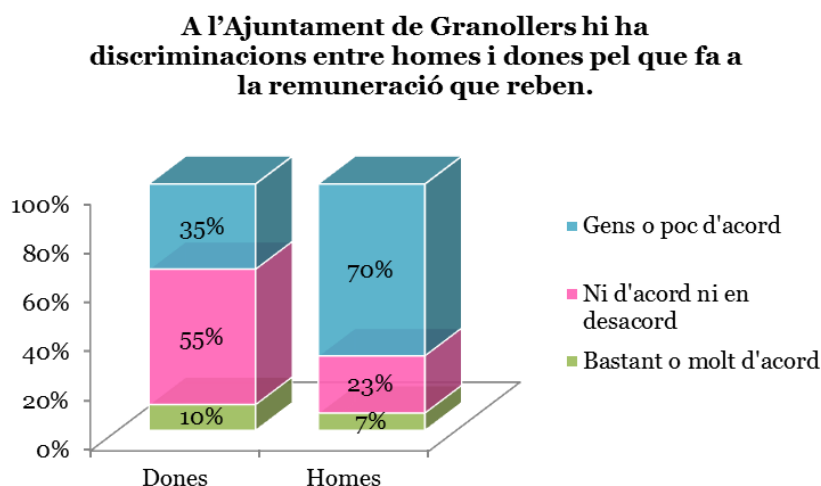
Al cas de l'Ajuntament de Granollers, si analitzem aquests complements, veiem que d'una banda, **el 53% de la plantilla percep aquests tipus de complements**, concretament el 56% de les dones i el 51% dels homes.

Tot i que hi ha proporcionalment més dones que homes que cobren “altres complements”, veiem que referent a la quantia (monetària), **la diferència salarial de gènere existent a “altres complements” ascendeix a un 55%**. Tanmateix, cal

¹⁸ Podeu veure amb detall els complements que s'hi inclouen als annexos de l'Acord de condicions del personal funcionari de l'Ajuntament de Granollers i al Conveni col·lectiu del personal laboral.

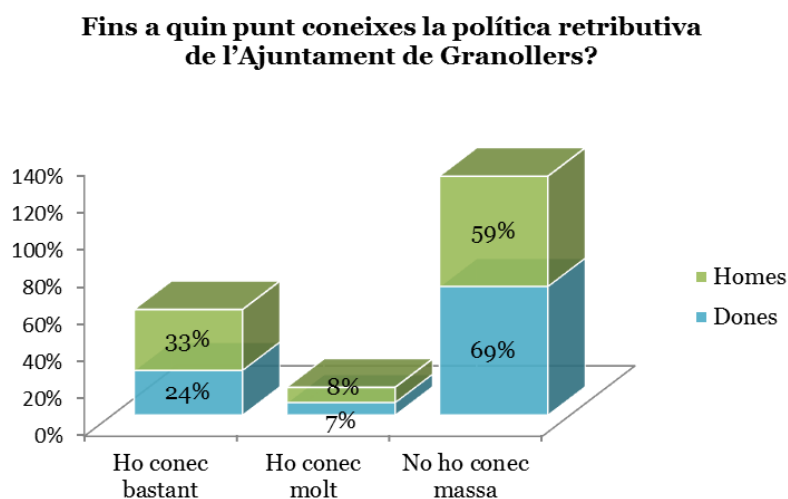
tenir present que dins d'aquest bloc de retribucions hi ha una gran diversitat de valors: trobem complements que no arriben a 100€ i complements que sobrepassen els 1000€ (sobretot els complements lligats a l'ocupació d'agent de la Policia Local).

Referent a la **percepció de la plantilla** respecte a la política retributiva, cal dir que generalment s'apunta que no existeixen discriminacions per raó de gènere respecte a la remuneració rebuda, tal com podem veure a continuació:



Gràfic 17. Resultats del qüestionari. Elaboració pròpia.

D'altra banda, respecte al grau de coneixement de la política retributiva, veiem que generalment les persones treballadores que han respost al qüestionari manifesten no conèixer-la massa, concretament han marcat aquesta resposta el 69% de les dones i el 59% dels homes.



Gràfic 18. Resultats de qüestionari. Elaboració pròpia.

Quadre de conclusions

Punts forts	Punts febles
L'Ajuntament es regeix per la Llei de pressupostos generals de l'Estat. La diferència salarial de gènere es troba per sota de la mitja (3%), encara que no s'hi inclouen els "altres complements".	Diferència salarial per raó de gènere a "altres complements" (55%) que respon a la tipologia de complements associats a les condicions dels llocs de treball.

4.8 Condicions laborals

L'Ajuntament de Granollers està subjecte i a compleix la normativa legal vigent pel que fa a la relació jurídica que estableix amb les persones que hi treballen.

A més, el capítol 2 del Conveni de treballadors i treballadores de l'Ajuntament regula les següents qüestions relacionades amb les condicions laborals:

- Jornada de treball i calendari laboral
- Dedicacions horàries i de jornada
- Descansos dins la jornada laboral i setmanals
- Vacances
- Permisos retribuïts
- Llicències no retribuïdes
- Excedències
- Reduccions de jornada
- Complementos per baixes d'incapacitat temporal, accidentalitat i indisposicions.

Resultats

Pel que fa a la **jornada de treball**, el Real Decreto-Ley 20/2011, en vigor des de l'any 2012, aquesta és de 35 a 37,5 hores. Pel que fa a l'horari, s'estableix una franja obligatòria de 8.30 a 14.30 hores i flexible a escollir entre les 7.30 i les 8.30 hores, les 14.30 i les 15.30, o entre les 16:00 i les 19.00 hores. Tanmateix, tal com s'indica, per afavorir la conciliació amb la vida personal, s'estableix que les treballadores i treballadors d'oficina i d'ocupacions tècniques poden entrar entre les 7.30 i les 9.15 hores i sortir entre les 14.30 i les 15.45 hores si tenen fills o filles menors de 12 anys a càrrec.

Pel que fa a les **hores extraordinàries**, el Conveni també regula que, de forma general, aquestes es compensaran amb temps de descans, exceptuant les realitzades en festius o en horari nocturn (entre les 22 i les 6 hores). La seva compensació equival a dues hores de descans per cada hora extraordinària i a dues hores i mitja de descans per cada hora efectuada en dies festius o en horari nocturn.

Aquestes hores poden ser acumulades i gaudides juntament amb altres períodes. Ara bé, quan no es pugui gaudir d'una compensació horària, les hores extraordinàries s'hauran d'abonar monetàriament.

Per l'any 2018, a l'Ajuntament de Granollers hi ha 202 persones que van realitzar hores extraordinàries, és a dir, **el 27,4% de les persones treballadores del Consistori han realitzat hores extra l'any 2018.**

D'aquestes 202 persones, 66 foren dones i 136 foren homes. En relació al total de dones i homes de l'Ajuntament, podem afirmar que el 18,59% de les dones van fer hores extra i el 35,6% dels homes van fer-ne. Aquest fer s'explica, per una banda, perquè moltes d'aquestes hores extra van ser realitzades per personal de la Policia Local que, com hem vist, és un departament masculinitza. Tanmateix, cal tenir present que de forma general, als països mediterranis, les dones realitzen menys hores extraordinàries que els homes degut a la falta d'equitat en la distribució dels treballs de cura, que impedeixen allargar la jornada laboral.

En aquest sentit, si analitzem els guanys mitjans d'homes i dones relatius a les hores extres realitzades, veiem una **bretxa salarial de gènere del 55% perjudicial per a les dones**. Aquesta bretxa respon al fet que **els homes han fet més hores que les dones**, pel que han rebut majors retribucions corresponents a les hores extra. En aquest sentit, es tracta de promoure mesures que tendeixin a eliminar les hores extraordinàries.

Referent a la realització d'hores extraordinàries, al qüestionari es fa demanar que marquessin si estaven o no d'acord amb diverses afirmacions. A l'afirmació de *he de fer hores extres gairebé cada setmana*, el 52% de les respostes s'agrupen en *gens o poc d'acord*, mentre que el 25% de les persones enquestades van marcar l'opció *bastant d'acord*¹⁹. Clarament, la realització sistemàtica d'hores extres depèn del servei i el lloc de treball que s'ocupi a l'Ajuntament, però tot i això, s'ha de tenir present les dificultats que presenta en tant a la conciliació amb la vida privada.

¹⁹ En aquest tipus de resposta, no es detallen les respostes de *ni d'acord ni en desacord*, és per això que els percentatges no sumen 100.

D'altra banda, de les persones que han marcat estar d'acord amb haver de fer hores extraordinàries quasi cada setmana, hi ha 55 persones que perceben que aquestes no es veuen compensades *amb diners o temps de descans*.

Finalment, a l'afirmació de *els horaris de les reunions de treball em permeten respectar la meua jornada diària de treball*, més de la meitat d'enquestats i enquestades marquen estar *d'acord*, mentre que el 13% han marcat estar *gens o poc d'acord*.

Quadre de conclusions

Punts forts	Punts febles
Increment de la flexibilitat horària d'entrada i sortida per al personal d'oficina i d'ocupacions tècniques. Es valora la possibilitat d'incloure el teletreball al Consistori.	Desequilibri en les hores extra entre homes i dones, el que implica diferències salarials acusades perjudicial per a les dones.

4.9 Condicions físiques, de l'entorn de treball i de salut laboral.

La Llei Orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, apunta que les administracions públiques han de promoure l'efectivitat del principi d'igualtat entre dones i homes, considerant les variables relacionades amb el sexe tant en els sistemes de recollida i tractament de dades com en l'estudi i investigació general en matèria de prevenció de riscos laborals, amb l'objectiu de detectar i prevenir possibles situacions en què els danys derivats del treball puguin aparèixer vinculats amb el gènere dels treballadors i de les treballadores, és a dir, **existeix un imperatiu legal per incorporar la perspectiva de gènere als Plans de Prevenció de Riscos Laborals** de forma que es reflecteixin les diverses necessitats de dones i homes en el referent a la salut laboral.

Resultats

En el cas de l'Ajuntament de Granollers, el Conveni de treballadors i treballadores recull, a l'Article 44, i seguint l'obligatorietat legal marcada per l'Article 34 de la Llei 31/1995, del 8 de novembre, de prevenció de riscos, la necessitat de constituir un **comitè de seguretat i salut** que vetlli pel compliment del **Pla de Prevenció de**

Riscos Laborals (que s'està elaborant paral·lelament a l'elaboració d'aquesta diagnosi), apuntant també a les competències d'aquest òrgan.

Cal apuntar a la **urgència de dur a terme un Pla de Riscos Laborals que contempli la perspectiva de gènere**, ja que la salut laboral de les dones està molt més lligada als riscos psicosocials relacionats amb les especificitats laborals i de socialització, els rols desenvolupats i les exigències afegides només pel fet de ser dones. Les dones treballen més en ocupacions de contacte amb el públic que impliquen major càrrega emocional i psicològica, realitzen més tasques diferents encara que estiguin ocupant el mateix lloc de treball i solen tenir una major càrrega de treball domèstic i de cura de les persones dependents. En aquest sentit, donat que l'imaginari sobre els riscos associats al treball tenen una visió summament masculina, és important poder incorporar la perspectiva de gènere de forma que fugim d'aquest imaginari i es pugui pensar en els riscos laborals d'una forma més ampla i, alhora, més acurada.

D'altra banda, els resultats de l'enquesta mostren que un 52% de la plantilla opina que *l'assignació d'espais de treball es fa objectivament en funció dels requeriments del lloc de treball*, tot i això, un 16% de la plantilla enquesta no està d'acord amb aquesta afirmació. En aquest sentit, destaca que les persones que han marcat estar en desacord amb aquesta afirmació són majoritàriament dones (el 20% de les treballadores l'ha marcat mentre que els treballadors que l'han marcat representen el 9%).

Resultats del qüestionari

	Bastant o molt d'acord	Ni d'acord ni en desacord	Gens o poc d'acord
Crec que l'assignació d'espais de treball (despatxos, etc.) es fa objectivament en funció dels requeriments del lloc de treball.	52%	32%	16%
Em sento còmode/a en el meu espai de treball.	72%	16%	12%

Taula 8. Resultats del qüestionari. Elaboració pròpia.

Referent a l'afirmació de *em sento còmode/a en el meu espai de treball*, el 72% de les persones enquestades està d'acord amb l'afirmació, mentre que un 12% no ho està. Si mirem les respostes segons el gènere, veiem que el 16% de les dones han marcat aquesta opció, mentre que els homes que l'han marcat representen un 7%.

Quadre de conclusions

Punts forts	Punts febles
Pròxima existència d'un Pla de Prevenció de Riscos Laborals (finals de 2019).	Necessitat d'incorporar la perspectiva de gènere al Pla de Prevenció de Riscos Laborals.

4.10 Equilibri de la vida personal i professional

A la Llei 8/2006, del 5 de juliol, de Mesures de Conciliació de la Vida Personal, Familiar i Laboral del Personal al Servei de les Administracions Públiques de Catalunya inclou totes les disposicions adreçades a la conciliació per a les persones treballadores en funció pública. Aquestes disposicions es troben resumides al Conveni de treballadors i treballadores de l'Ajuntament de Granollers.

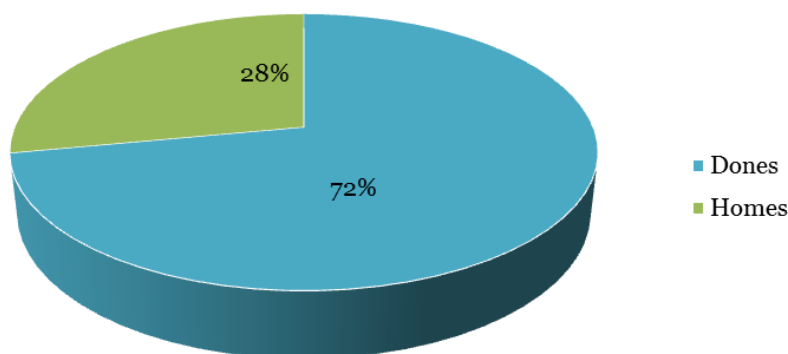
Resultats

En el cas del Consistori, tal com s'ha indicat amb anterioritat, **s'han establert mesures per afavorir la conciliació en certes ocupacions**. És el cas del personal d'oficina i d'ocupacions tècniques, que tenen flexibilitat d'entrada entre les 7.30 hores i les 9.15 hores del matí, i flexibilitat de sortida entre les 14.30 hores i les 15.45 hores. Per a la resta del personal, però, també hi ha flexibilitat en l'hora d'entrada (entre les 7.30 i les 8.30). Tanmateix, es contempla l'opció d'acollir-se a major flexibilitat horària de forma que es permet iniciar la jornada laboral després de l'inici de la jornada escolar.

En aquest sentit, es destaca de forma positiva les facilitats de l'ens per a conciliar la vida laboral amb la cura de criatures menors de dotze anys, però també s'apunta a la necessitat d'**equiparar aquestes facilitats a altres tipus de conciliació** (per fills i filles majors de dotze anys, cura de persones adultes, etc.) que, tot i que es contemplen mesures de conciliació en aquests casos al Conveni de treballadors i treballadores, encara poden millorar.

Referent a les **reduccions de jornada per conciliació**, durant els anys 2017, 2018 i 2019 **el 72% de les reduccions atorgades foren a dones** treballadores. En aquest sentit, el 37% de les treballadores han realitzat, durant aquests tres anys, reduccions de jornada, mentre que només un 13% dels homes ho han fet.

Reduccions de jornada al 2019, 2018 i 2017



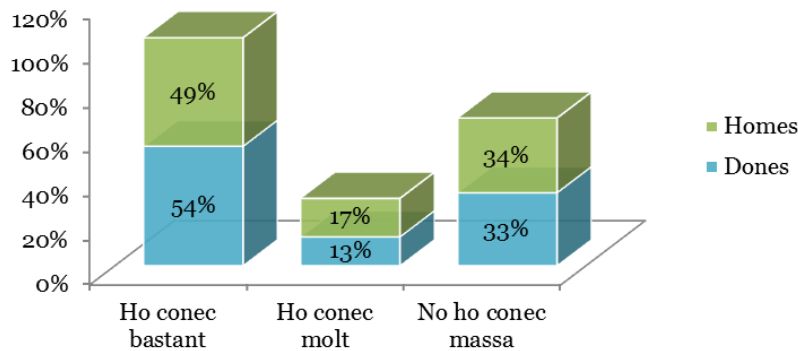
Gràfic 19. Reduccions de jornada atorgades al 2019, 2018 i 2017. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Granollers.

Des de Recursos Humans i Igualtat, amb l'objectiu de poder millorar aquestes desigualtats, s'aposta per incloure fórmules innovadores relatives a les condicions laborals tals com el **teletreball** i el **treball per objectius** o la **flexibilitat horària**, que podrien afavorir la igualtat entre dones i homes al Consistori, ja que suposa acabar amb una cultura organitzativa basada en la presencialitat.

Tot i això, en el cas dels serveis que han de garantir una presència continuada, les dificultats d'introduir aquestes mesures poden ser majors. En aquest sentit, els **sectors que poden tenir més complicada la conciliació** són el personal de biblioteques, centres culturals i/o esportius i, en general, aquells serveis que treballen de cara al públic, ja que el seu lloc de treball requereix flexibilitat per a treballar les nits, festius i/o cap de setmana; així com el personal de manteniment i suport als esdeveniments i activitats culturals, juvenils i/o festives.

Per últim, s'analitzen els resultats del qüestionari en relació a aquest apartat. Com veiem, a la pregunta sobre el grau de coneixement dels drets de conciliació dels que disposa l'Ajuntament, generalment les persones que van respondre al qüestionari van marcar l'opció "ho conec bastant", tanmateix, destaca que gran part dels enquestats i enquestades no coneixen gaire les mesures de conciliació que s'ofereixen.

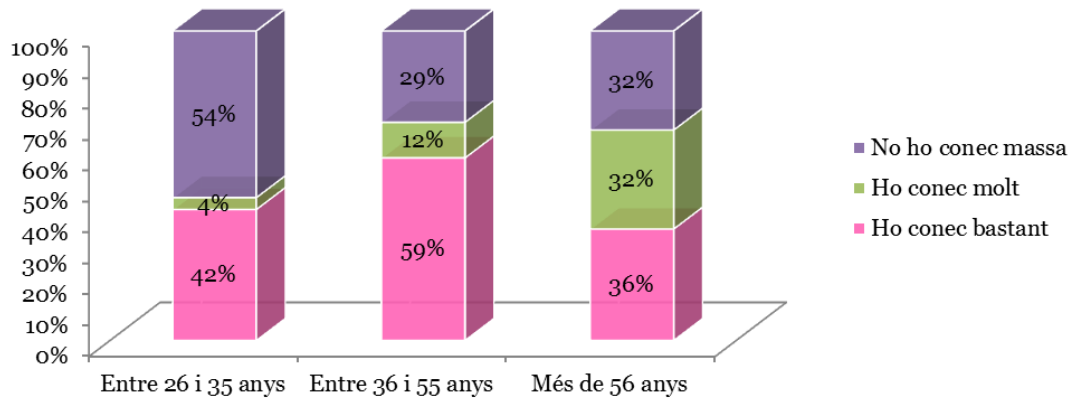
Fins a quin punt coneixes els drets de conciliació de l'Ajuntament de Granollers?



Gràfic 20. Resultats del qüestionari. Elaboració pròpia.

Si observem la tendència de respostes segons les franges d'edat²⁰, veiem que en el cas de les dones, les que tenen major desconeixement dels drets de conciliació són les dones més joves, mentre que les que coneixen en major mesura els seus drets són les dones majors de 36 anys. En el cas dels homes, veiem que les dinàmiques de resposta són força similars.

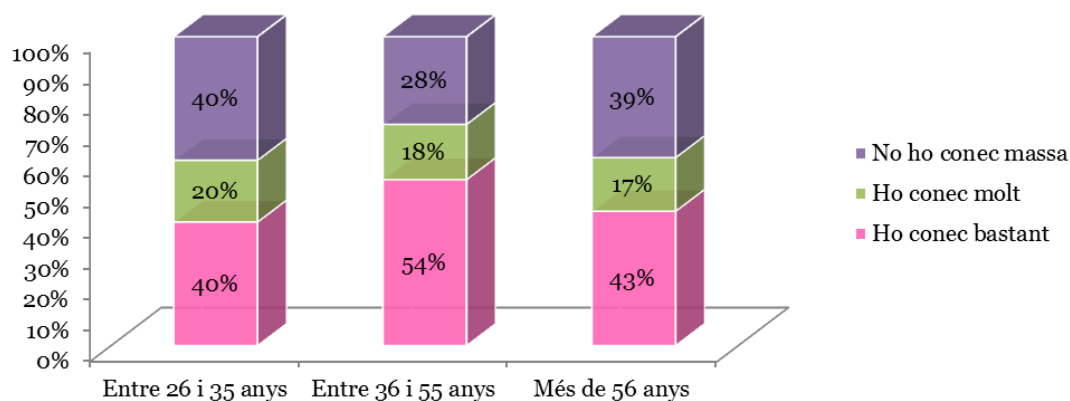
Dones: Fins a quin punt coneixes els teus drets en relació a la conciliació de la vida personal i laboral?



Gràfic 21. Resultats del qüestionari. Elaboració pròpia.

²⁰ S'han obviat de l'anàlisi les persones menors de 25 anys, donat que no hi ha suficients respostes com per a ser representativa.

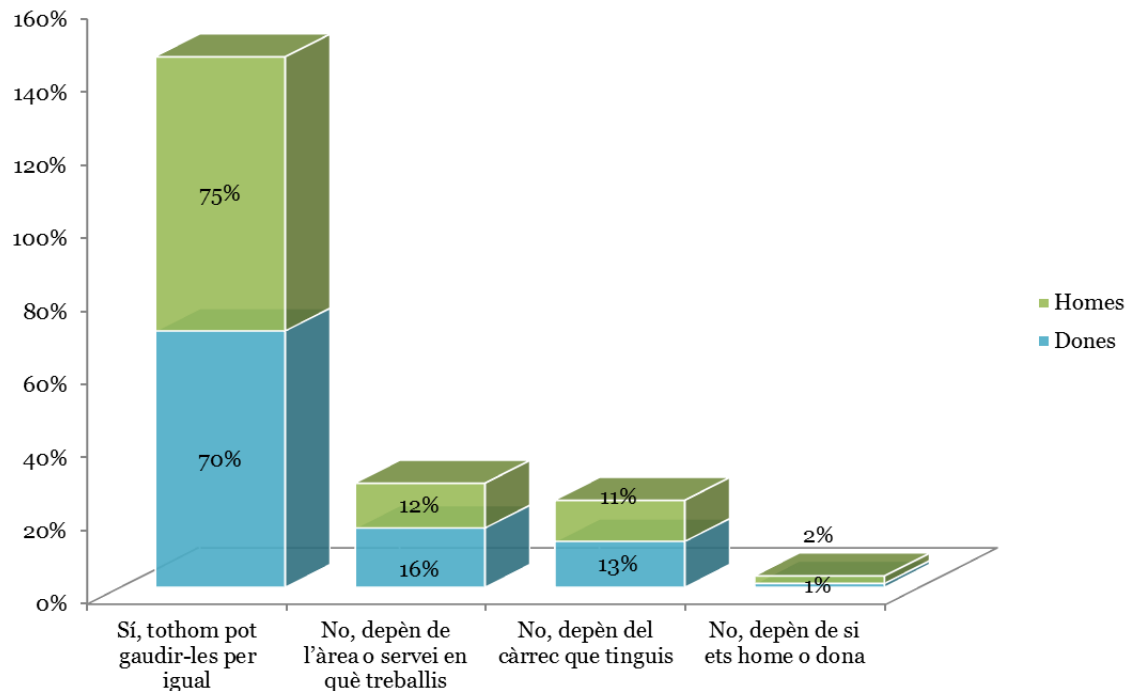
Homes: Fins a quin punt coneixes els teus drets en relació a la conciliació de la vida personal i laboral?



Gràfic 22. Resultats del qüestionari. Elaboració pròpia.

D'altra banda, també s'ha posat de manifest la percepció de què a l'Ajuntament tothom pot gaudir per igual les mesures de conciliació, tal com veiem a continuació:

Creus que a l'Ajuntament tothom pot gaudir per igual de les mesures de conciliació de la vida laboral i personal?



Gràfic 23. Resultats del qüestionari. Elaboració pròpia.

Tot i això, també hi ha un volum de respostes que apunten que el gaudi d'aquestes mesures depenen de l'àrea o servei al qual treballis o del càrrec que ocupis.

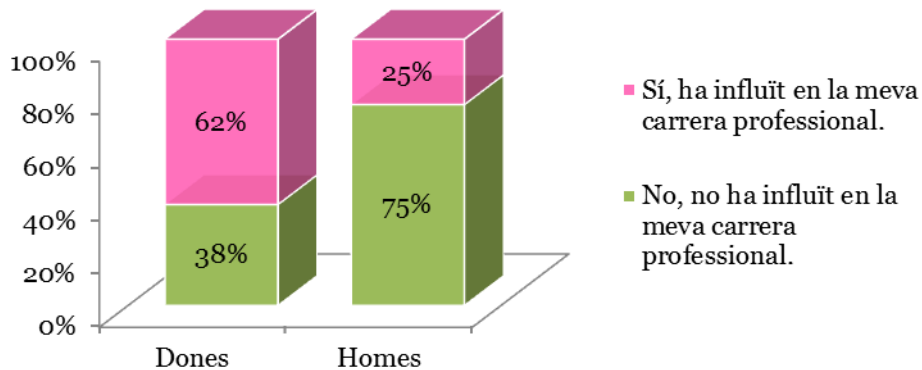
En aquest sentit, a través de respostes obertes es comenta que generalment les persones d'àrees que requereixen atenció a la ciutadania, tenen moltes més dificultats per conciliar que els/les caps i càrrecs intermedis de les mateixes però, en aquelles àrees que no requereixen atenció al públic, els alts càrrecs i els càrrecs intermedis tenen majors dificultats per adoptar mesures per a la conciliació (vegeu l'Annex I per a més informació).

Tot i això, cal apuntar que generalment la valoració sobre les facilitats que dona el Consistori per a conciliar la vida laboral i privada és molt bona, encara que hi hagi detalls que poden millorar com donar facilitats a les persones amb criatures majors de 12 anys o amb persones adultes al seu càrrec (dependents o amb malalties greus), la presencialitat, les reunions fora d'horari laboral, les jornades partides o les àrees que, a causa de la falta de personal, requereixen la realització d'hores extraordinàries.

Per últim, és important posar de manifest la diferència en les respostes segons el gènere a la pregunta de “creus que el fet de ser pare/mare o el fet d'haver d'atendre una persona dependent ha influït en la teva carrera professional?”²¹. Com podem veure al següent gràfic, les dones han respost que sí que ha influït en un 62%, mentre que els homes només en un 25%. Aquestes respostes mostren que encara que el tracte sigui igual per homes i dones per part del Consistori, hi ha qüestions estructurals que afecten directament a la quotidianitat de les persones, pel que és necessari dur a terme mesures transformadores que apel·lin a l'arrel de la problemàtica.

²¹ Cal tenir present que aquesta pregunta només es mostra en el cas d'haver respost afirmativament a la pregunta: *Tens fills/es menors al teu càrrec o en algun moment has hagut de fer-te càrrec d'una persona dependent?* Concretament, l'han respost 116 dones i 53 homes.

Creus que el fet de ser pare/mare o el fet d'haver d'atendre una persona dependent ha influït en la teva carrera professional?

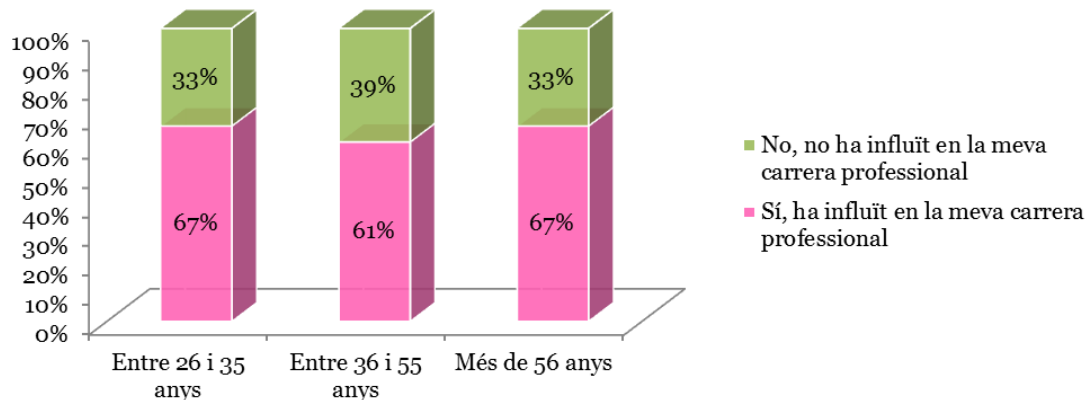


Gràfic 24. Resultats del qüestionari. Elaboració pròpia.

L'anàlisi **segons franges d'edat** ens permet veure amb major detall les respostes dels homes i les dones que han respost al qüestionari. En el cas de les dones, s'ha analitzat únicament les franges d'edat amb suficient volum de respostes per a ser representatives. Com veiem, l'anàlisi per franges d'edat en el cas de les dones no fa variar substancialment les respostes, ja que la percepció de què tenir persones a càrrec ha influït en la seva carrera professional supera el 60% en tots els casos.

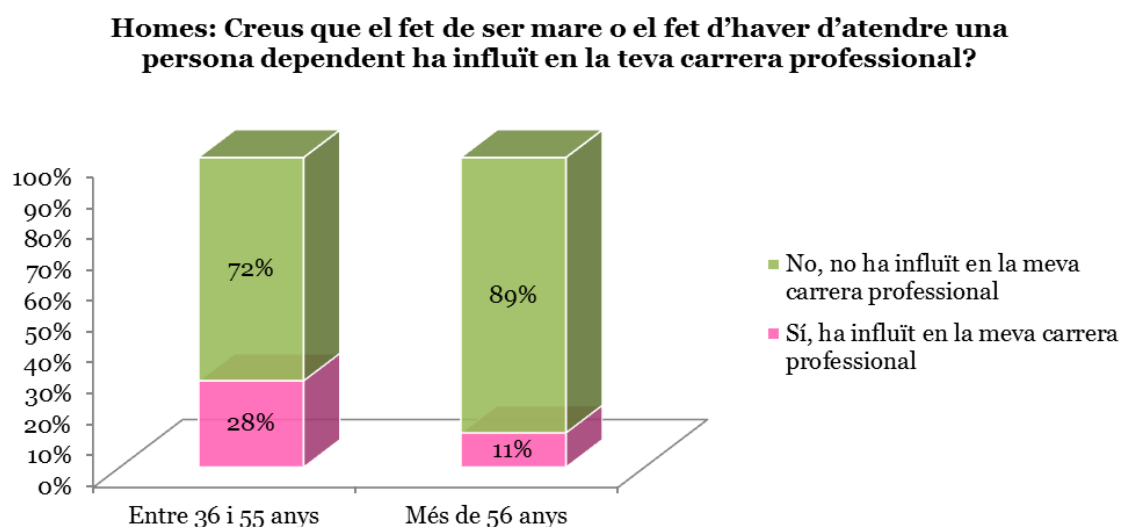
El total de casos en nombres absoluts segons l'edat, és a dir, el nombre de dones que van marcar haver-se hagut de fer càrrec en algun moment d'una persona dependent, són 9 en el cas de les dones entre 26 i 35 anys, 98 en les dones d'entre 36 i 55 anys i 9 en dones majors de 56 anys.

Dones: Creus que el fet de ser mare o el fet d'haver d'atendre una persona dependent ha influït en la teua carrera professional?



Gràfic 25. Resultats del qüestionari. Elaboració pròpia.

En el cas dels homes, les respostes segueixen una dinàmica totalment oposada a les de les dones i molt més acusada. Com veiem a continuació, les respostes també són similars per grups d'edat, però indicant que el fet de tenir persones al seu càrrec no ha influït en la seva carrera professional (més del 70%). En el cas dels homes, s'han obviat les respostes dels menors de 35 anys, ja que només hi havia un cas que hagués marcat haver-se hagut de fer càrrec, en algun moment, d'una persona dependent. Per a la resta de casos, hi ha 43 homes d'entre 36 i 55 anys que van marcar aquesta opció i 9 de més de 56 anys que la van marcar.



Gràfic 26. Resultats del qüestionari. Elaboració pròpia.

Quadre de conclusions

Punts forts	Punts febles
S'han implementat mesures de flexibilitat horària a algunes ocupacions per afavorir la conciliació.	Dificultat per implementar mesures de conciliació a certes ocupacions (principalment les orientades a l'atenció al públic). Les reduccions de jornada les han dut a terme majoritàriament dones entre 2017 i 2019. Concretament, el 72,28%.

4.11 Assetjament, actituds sexistes i percepció de discriminació

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes obliga a les organitzacions a implementar mesures i/o accions específiques per a la prevenció i tractament de l'assetjament sexual.

Resultats

L'Ajuntament de Granollers, seguint la normativa vigent, disposa d'un **Protocol que inclou la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe**, aprovat l'any 2015, però al treball de camp es manifesta que es va realitzar ara ja fa molt de temps, tot i que es va aprovar amb el primer Pla d'Igualtat Intern. Així mateix, donada la seva des-actualització, **és necessari revisar aquest Protocol i donar-li entitat pròpia a l'assetjament sexual i per raó de gènere**, així com dotar-lo d'eines específiques per a prevenir i abordar l'assetjament sexual i per raó de sexe. En aquest sentit, al Conveni de treballadors i treballadores, s'apunta que la Comissió creada pel seguiment del primer Pla d'Igualtat Intern és l'encarregada de donar seguiment al Protocol que, segons s'indica, ha d'incloure els següents tipus d'assetjament:

- Sexual i per raó de sexe
- Moral o psicològic
- Situacions de violència ocupacional

Un impediment per a aquesta renovació, segons es comenta al treball de camp, és el “miratge de la igualtat”, ja que hi ha la percepció que no és necessari reformar-lo perquè són situacions que a l'organització no es donen.

A més, també s'ha apuntat a la necessitat de donar més visibilitat al Protocol, ja **que és de difícil accés a la Intranet de l'Ajuntament** i de **realitzar formacions específiques** per a prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe.

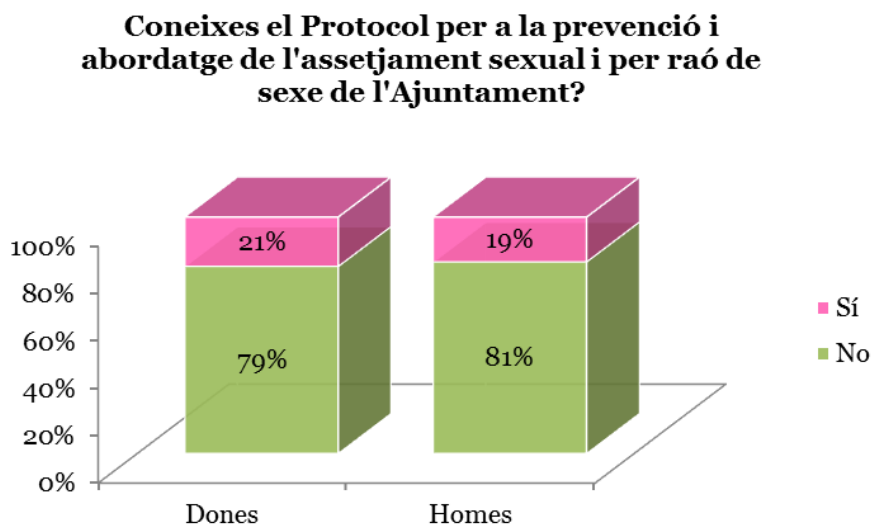
El fet que no hi hagi un Protocol específic contra l'assetjament sexual i per raó de sexe implica difuminar una problemàtica de primer ordre, que respon a raons molt diferents de la resta d'assetjament amb què s'està unificant. En aquest sentit, la majoria d'organismes públics catalans ja s'han sumat a aquesta iniciativa mostrant el seu compromís amb l'erradicació de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

D'altra banda, l'Ajuntament de Granollers també està subjecte a la legislació estatal pel que fa a l'atenció de **dones funcionàries víctimes de violències masclistes**, a qui

es reconeixen uns drets específics que poden exercir prèvia comprovació de la seva situació.

Pel que fa als resultats del qüestionari que es va fer arribar a la plantilla de l'Ajuntament de Granollers es detecta, en primer lloc, un **important desconeixement sobre l'existència i el funcionament del Protocol**, i sobre els elements i característiques específiques de les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe (amb la seva diversitat respecte a l'assetjament psicològic/mòbing). Aquest fet pot afavorir que no s'identifiqui clarament què és i què no és assetjament sexual i, d'altra banda, que hi hagi un desconeixement **dels passos que cal seguir** en cas de donar-se una situació d'assetjament.

Concretament, **només un 21% de les dones i un 19% dels homes que han respost al qüestionari el coneixen**, tal com podem veure al gràfic següent:



Gràfic 27. Resultats del qüestionari. Elaboració pròpia.

A continuació, es mostren les valoracions exposades per part de treballadors i treballadores en referència a diversos comportaments plantejats a través del qüestionari.

Pel que fa a comportaments com: *fer acudits de contingut sexual, o en relació als estereotips de gènere, acudits sobre persones homosexuals o sobre la vida personal o familiar d'un/a treballador/a, o sobre el seu aspecte físic o vestimenta...*

- El 68% dels i les enquestades valoren que són comportaments *que cal evitar, ja que poden incomodar la persona que els rep.*

- El 28% considera que són comportaments *greus que cal sancionar*, encara que, si veiem les dades segons el gènere, s'observa que el 31% de les dones han donat aquesta resposta, així com el 22% dels homes.
- Només el 4% considera que són comportaments *normals, tot i que una mica grollers*, concretament, el 5% dels homes i el 3% de les dones.

Referent a comportaments de caràcter més greu com *demanar reiteradament cites a un/a company/a; comentar els canvis en la productivitat d'una persona pel fer d'haver estat mare o pare; fer preguntes innocents sobre la vida sexual d'algú; parlar de la incapacitat dels homes o les dones per a fer determinades tasques...*

- El 41% considera que són comportaments *que cal evitar, ja que poden incomodar la persona que els rep*. Concretament, aquesta resposta la van marcar el 34% de les dones, i el 55% dels homes.
- Les persones que opinen que són comportaments *greus que cal sancionar* representen el 58% de les respostes. En el cas de les dones, el 65% va donar aquesta resposta, així com el 43% dels homes. Com veiem, als comportaments analitzats anteriorment, les respostes segregades per gènere eren força similars, però en el cas de comportaments més greus, sorprèn que les respostes dels homes és força diferent de la resta, mostrant un major **grau de tolerància** cap aquests comportaments.
- Per últim, l'1% de les persones enquestades (1% de les dones i 2% dels homes) han valorat que són *comportaments normals, tot i que una mica grollers*.

Aquesta petita anàlisi de percepcions sobre comportaments sexistes denota que **encara es pot millorar la capacitat d'identificar correctament casos i actituds d'assetjament sexual i per raó de sexe al Consistori**.

Després de la identificació, a través del qüestionari s'ha volgut veure quina seria la forma que consideren més adequada les persones enquestades per abordar un cas d'assetjament amb la pregunta *en cas que algun/a company/a patís assetjament sexual, què li recomanaries que fes?*, i les respostes són les següents²²:

²² S'ha optat per unificar les respostes i no segregar-les per gènere degut a què les variacions eren, com a màxim, de quatre punts percentuals entre gèneres.

Resultats del qüestionari

Reacció davant d'una situació d'assetjament sexual	Percentatge sobre el total de respostes
Evitar a la persona	4%
Enfrontar-se a la persona i deixar les coses clares	17%
No fer res i esperar que la situació passi	0%
Informar a la representació legal de treballadors/es (sindicats)	25%
Demandar un canvi de lloc de feina	3%
Posar una denúncia a la policia	19%
Acudir a institucions, òrgans externs	7%
No crec que n'hagi patit, probablement ha malentès la situació	0%
Presentar una queixa al/la responsable	25%

Taula 9. Resultats de qüestionari. Elaboració pròpia.

Com veiem, la majoria de respostes es concentren en *informar a la representació legal de treballadors/es (sindicats)*, amb un 25% de les respostes i en *presentar una queixa al/la responsable*, també amb un 25% de les respostes. Després trobem l'opció de *posar una denúncia a la policia* (19%) i *enfrontar-se a la persona i deixar les coses clares* (17%).

D'altra banda, al qüestionari també s'aporta la percepció sobre la freqüència en què certs comportaments es donen al Consistori. En aquest cas, les respostes foren les següents:

- **Fer acudits de contingut sexual:** el 51% de les persones detecta que es duen a terme *de vegades*, el 42% *mai* i el 7% *sovint*.
- **Fer acudits en relació a les capacitats de les dones/homes per a fer determinades tasques:** en aquest cas, el 51% de les persones no han detectat aquest comportament *mai*, el 44% opina que els veuen *de vegades* i el 5% ho veuen *sovint*.
- **Fer comentaris sobre la vida familiar d'alguna persona treballadora reiteradament:** el 69% de les persones enquestades afirmen que no es donen *mai*, el 27% afirmen que es donen *de vegades* i, el 4%, *sovint*.

- **Demanar reiteradament cites:** el 92% no han detectat *mai* aquest comportament, d'altra banda, el 8% l'han vist *de vegades*.
- **Comentar els canvis en la productivitat d'una persona pel fet d'haver estat mare/pare:** les persones enquestades manifesten majoritàriament no veure *mai* aquest tipus de comportament (82%), un 16% l'han detectat *de vegades* i un 2%, *sovint*.
- **Fer gestos i mirades insinuants, o preguntes sobre la vida sexual:** el 88% no ho ha detectat *mai*, l'11% ho ha vist *de vegades* i un 1% ho detecta *sovint*.
- **Insinuacions de caràcter sexual:** un 91% de les persones enquestades no ha detectat *mai* aquest tipus d'insinuacions, seguit d'un 8% que les ha detectat *de vegades* i un 1% que les detecta *sovint*.
- **Abraçades, petons no desitjats:** aquests comportaments no s'han detectat *mai* per part del 95% de les persones enquestades, tot que un 5% creu que succeeixen *de vegades*.
- **Pressions per a obtenir sexe:** en aquest cas, el 99% de les persones enquestades afirmen que *mai* han detectat pressions per a obtenir sexe, però un 1% de les persones enquestades ho han detectat en alguna ocasió, marcant la casella *de vegades*.
- **Fer la vida impossible a algú en l'entorn de treball pel fet de ser home/dona:** per últim, el 94% no han vist *mai* aquests tipus de comportaments, seguit d'un 5% que ho han percebut *de vegades* i un 1% *sovint*.

Com veiem, majoritàriament no es detecten mai comportaments sexistes i discriminatoris en l'entorn laboral, tot i això, cal donar importància a les respostes *de vegades* i *sovint* que, tot i minoritàries, s'han marcat i, per tant, han de donar l'alerta per a treballar en accions de sensibilització i formació sobre aquestes qüestions.

Una altra de les qüestions que es va incloure al qüestionari és si les persones enquestades *se senten o s'han sentit alguna vegada discriminades pel fet de ser homes o dones*. Les respostes, com veiem, són força diferents per homes i dones, doncs mentre que un 4% dels homes afirmen sentir-se o haver-se sentit discriminats, el 22% de les dones marquen aquesta opció, una diferència, per tant, força acusada.

Quadre de conclusions

Punts forts	Punts febles
L'Ajuntament disposa d'un Protocol que inclou l'assetjament sexual i per raó de sexe (2015).	Manca d'un Protocol específic per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe. Estes desconeixement del Protocol existent entre les persones que van respondre al qüestionari. Necessitat de facilitar l'accés al Protocol existent a l'intranet, així com de millorar la seva difusió i realitzar formacions específiques sobre aquesta qüestió.

5. Pla d'Acció

A la fase del pla d'acció es presenten les onze línies estratègiques i objectius a aconseguir en el període 2020-2024, formulades a partir de la diagnosi del II Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Granollers.

En aquest apartat, s'ofereix un conjunt integrat i sistemàtic de mesures adreçades a la promoció i la garantia de la igualtat de gènere al Consistori. Amb aquest pla de treball es pretén, a més, visibilitzar el compromís i la responsabilitat política de l'Ajuntament de Granollers vers la igualtat entre els homes i les dones que hi treballen.

Les línies estratègiques en què s'estructura aquest pla d'acció, són les següents:

- Línia estratègica 1. Cultura i polítiques d'igualtat de gènere
- Línia estratègica 2. Comunicació, imatge i llenguatge
- Línia estratègica 3. Representativitat horitzontal i vertical de les dones
- Línia estratègica 4. Política de reclutament i selecció de personal
- Línia estratègica 5. Política de formació i desenvolupament professional
- Línia estratègica 6. Política d'avaluació del rendiment i promoció del personal
- Línia estratègica 7. Política salarial
- Línia estratègica 8. Condicions laborals
- Línia estratègica 9. Condicions físiques, de l'entorn de treball i de salut laboral
- Línia estratègica 10. Equilibri de la vida personal i professional
- Línia estratègica 11. Assetjament, actituds sexistes i percepció de la discriminació

Per a cada una d'aquestes línies estratègiques, es fixen un seguit d'objectius operatius específics per a donar continuïtat als *punts forts* de cada àmbit i treballar els *punts febles* detectats a la diagnosi.

Encabides dins de cada un d'aquests objectius, s'estableixen un seguit d'accions a desenvolupar en el període de vigència del Pla, acompanyades d'un calendari que indica en quin període ha d'iniciar-se el desenvolupament de l'acció, així com de les àrees responsables de la seva implementació, i d'una bateria d'indicadors per a mesurar el seu compliment.

Ahora, cadascuna de les actuacions recollides al pla d'acció es codifiquen per tal de facilitar-ne la classificació i sistematització per àmbits. Aquesta codificació ens indica la línia estratègica i l'objectiu específic al qual pertany, així com el número de l'acció, per exemple: la LE2.1.3 és la tercera acció de l'objectiu 1 de la segona línia estratègica.

LE1. Cultura i polítiques d'igualtat de gènere

Objectiu 1

Donar continuïtat al compromís institucional de l'Ajuntament de Granollers amb la igualtat de gènere i la seva promoció en la dimensió interna de l'organització.

Actuació LE1.1.1 Aprovació del Pla d'Igualtat Intern al Ple de l'Ajuntament.	
Contingut	Aprovació del II Pla d'Igualtat Intern com a normativa interna pel Ple municipal, després d'haver seguit el procés i tràmits habituals, per tal de convertir la seva implementació en una prioritat política.
Objectius	○ Visibilitzar el compromís polític amb la igualtat. ○ Posar a disposició de l'organització una eina de consolidació de la política de promoció de la igualtat.
Calendari	A curt termini, 2020.
Indicadors	○ Existència d'un Pla d'Igualtat aprovat pel Ple municipal i amb caràcter de normativa interna. ○ Nombre de notícies relacionades amb l'aprovació del Pla d'Igualtat Intern que apareixen en els mitjans de comunicació, tant interns com externs.
Responsables	Recursos Humans.

Actuació LE1.1.2 Posada en marxa del Pla d'Igualtat.	
Contingut	Assignació de personal i recursos, i posada en marxa d'un sistema d'implementació i seguiment del Pla d'Igualtat Intern (vegeu l'apartat 6. Sistema de seguiment per a més informació). En concret, cal establir els elements següents: ○ Assignació de partida pressupostària.

	○ Assignació dels recursos humans i tècnics que tindran la responsabilitat d'impulsar, implementar i fer el seguiment del Pla. ○ Creació d'una comissió de seguiment.
Objectius	○ Establir les bases per a la implementació i el seguiment del Pla d'Igualtat. ○ Implicar totes les àrees i serveis en les accions del Pla mitjançant l'assignació de responsabilitats concretes. ○ Garantir l'existència de mitjans suficients per al funcionament del Pla. ○ Reunir-se anualment per avaluar el grau d'implementació del Pla i per reajustar (si és necessari) les accions a dur a terme durant l'any.
Calendari	A partir de la seva aprovació pel Ple Municipal, curt termini, 2020.
Indicadors	○ Existència d'una partida pressupostària destinada a la implementació del Pla. ○ Existència d'un document de caràcter operatiu que reculli les responsabilitats específiques en relació a la implementació i seguiment de cada una de les accions. ○ Acta de constitució de la Comissió d'Igualtat.
Responsables	Recursos Humans.

Actuació L1.1.3 Desenvolupament del sistema de seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat.

Contingut	Aquesta acció implica la posada en marxa d'un sistema d'implementació i seguiment del PII, tal com s'especifica a l'apartat de la fase de Seguiment d'aquest document.
Objectius	○ Establir les bases per a la implementació i el seguiment del Pla d'Igualtat.

	○ Implicar totes les àrees i serveis en les accions del Pla mitjançant l'assignació de responsabilitats concretes. ○ Reunions periòdiques per avaluar el grau d'implementació del Pla i per reajustar, si és necessari, les accions a dur a terme durant l'any.
Calendari	Acció de continuïtat durant tot el període d'implementació.
Indicadors	○ Periodicitat de les reunions de la Comissió d'Igualtat. ○ Existència d'informes de seguiment anuals sobre la implementació del Pla d'Igualtat Intern.
Responsables	Recursos Humans i Igualtat.

Actuació L1.1.4 Establir mecanismes de coordinació amb la Comissió del Pla d'Igualtat de gènere de la ciutadania.	
Contingut	Per tal de realitzar una aposta coordinada i coherent per la igualtat de gènere a Granollers (tant a nivell intern com extern), és necessari que la Comissió de seguiment i execució del present Pla Intern i la Comissió creada pel Pla de ciutadania es coordinin. D'aquesta forma, es pot realitzar una estratègia conjunta que sigui coherent en les accions internes i externes per part del Consistori. Per a més informació, vegeu l'apartat 6. Sistema de Seguiment.
Objectius	○ Visibilitzar el compromís de l'Ajuntament amb l'equitat de gènere, tant a nivell intern com extern. ○ Crear instàncies de coordinació estables i periòdiques entre les dues comissions.
Calendari	Acció de continuïtat durant tot el període d'implementació.
Indicadors	○ Existència d'un document de caràcter operatiu que reculli la periodicitat de les instàncies de coordinació entre comissions. ○ Nombre de reunions anuals realitzades i actes de les

	mateixes.
Responsables	Igualtat.

LE2. Comunicació, imatge i llenguatge

Objectiu 1

Consolidar l'ús sistemàtic de la comunicació inclusiva interna a l'Ajuntament de Granollers.

Actuació LE2.1.1 Actualització de l'apartat del llenguatge inclusiu a la Guia d'estil de l'Ajuntament ja existent.	
Contingut	Amb l'objectiu primer d'optimitzar recursos, però tenint present la importància de posar a disposició del personal municipal recursos de fàcil consulta i aplicació per a l'ús del llenguatge no sexista ni androcèntric en totes les seves dimensions (oral, escrit, visual...), es proposa incloure recomanacions per a un ús inclusiu del llenguatge a la Guia d'estil existent al Consistori.
Objectius	○ Disposar d'un recurs per al llenguatge inclusiu al Consistori.
Calendari	A curt termini, 2020.
Indicadors	○ Modificació de la Guia d'estil per a que inclogui l'ús inclusiu del llenguatge.
Responsables	Comunicació i Igualtat.

Actuació LE2.1.2 Difusió de la Guia d'estil amb les modificacions incorporades.

Contingut	Per tal d'homogeneïtzar l'ús inclusiu del llenguatge a tot el Consistori, es poden desenvolupar recursos específics en formes diverses com, per exemple, un llistat de requisits mínims, plantilles, etc. Alhora, han de contemplar les necessitats dels diferents serveis, per exemple, fent especial èmfasi en vocabularis específics com l'administratiu. La difusió d'aquests materials es pot fer a través de la intranet, creant un "centre de recursos" per al llenguatge inclusiu virtual i accessible per tota la plantilla, alhora que s'hauria d'informar a la plantilla via correu electrònic i a través del taulell d'anuncis.
Objectius	○ Facilitar a tot el personal recursos i eines pràctiques per a la correcta utilització del llenguatge no sexista. ○ Homogeneïtzar l'ús del llenguatge no sexista en totes les àrees i serveis. ○ Sensibilitzar el personal en relació a la necessitat d'utilitzar un llenguatge inclusiu en totes les comunicacions de l'Ajuntament de Granollers.
Calendari	A mig termini, 2021.
Indicadors	○ Nombre de recursos recopilats i posats a disposició de tota la plantilla. ○ Nombre d'accions de difusió de material sobre ús inclusiu del llenguatge. ○ Existència d'un canal de fàcil accés a aquests recursos. ○ Nombre de descàrregues o consultes.
Responsables	Recursos Humans i Comunicació.

Actuació LE2.1.3 Formació bàsica a tota la plantilla en matèria de llenguatge no sexista i amb perspectiva interseccional.

Contingut	Els cursos han de ser de caràcter pràctic i han de contemplar tant el llenguatge escrit com el llenguatge oral i audiovisual. S'ha de posar especial èmfasi en la importància de reflectir a la comunicació interna i externa la diversitat de les persones (quant a edat, ètnies, diversitat funcional). D'altra banda, en la mesura del possible han d'estar adaptats a les necessitats específiques de cada servei de l'Ajuntament.
Objectius	○ Capacitar el personal per a la correcta utilització del llenguatge no sexista i interseccional. ○ Homogeneïtzar l'ús del llenguatge no sexista en totes les àrees i serveis. ○ Sensibilitzar el personal en relació a la necessitat d'utilitzar un llenguatge no sexista en totes les comunicacions del Consistori.
Calendari	A mig termini, 2021 i 2022.
Indicadors	○ Nombre i tipus d'accions de formació bàsica en matèria de llenguatge inclusiu. ○ Nombre de participants per sexe, categoria professional i àrea/servei. ○ Nivell de satisfacció de les persones participants a la formació.
Responsables	Recursos Humans, Comunicació i Igualtat.

Objectiu 2

Millorar les estratègies comunicatives internes.

Actuació LE2.2.1 Creació d'un espai accessible per a tot el personal amb la documentació estratègica referent a la igualtat.	
Contingut	Per tal d'establir un canal de comunicació estable on s'hi puguin trobar totes les notícies i documentació (Protocols, Guies, etc.) i que sigui accessible a tot el personal de l'Ajuntament de Granollers, és necessària la creació d'un canal o bé la modificació d'algun dels canals existents. A més, cal que aquest mitjà disposi d'un espai de caràcter fixe i visible on poder incloure tota aquella documentació estratègica i transversal en matèria d'igualtat de forma accessible.
Objectius	○ Afavorir la circulació d'informació rellevant. ○ Disposar d'un canal estable al que hi puguin accedir tots els treballadors i treballadores. ○ Facilitar l'accés a Plans, Protocols i altres.
Calendari	A llarg termini, 2024.
Indicadors	○ Establiment del canal de comunicació. ○ Nombre de notícies i documents penjats a la plataforma.
Responsables	Recursos Humans, Informàtica i Comunicació.

LE3. Representativitat horitzontal i vertical de les dones

Objectiu 1

Fomentar la participació equilibrada d'homes i dones en els òrgans i espais de decisió de la organització.

Actuació LE3.1.1 Formalització del principi d'igualtat i tendència a la paritat en tots els espais de decisió i òrgans de l'organització.	
Contingut	Elaborar instruccions que recullin el principi de tendència a la paritat en tots els espais de decisió i òrgans, no només els directius sinó també els complementaris de l'organització com per exemple, les comissions, taules, juntes, etc. Aquestes instruccions haurien de recollir altres mesures per a l'impuls de la igualtat entre dones i homes tals com restringir les convocatòries de dits espais i òrgans a horaris que permetin la conciliació amb la vida familiar.
Objectius	○ Visibilitzar i formalitzar per escrit el compromís del l'Ajuntament amb la igualtat en tots els espais de decisió i òrgans de l'organització. ○ Promoure la participació equilibrada d'homes i dones en tots els espais de l'organització.
Calendari	A llarg termini, 2023.
Indicadors	○ Existència d'un document vinculant que reculli explícitament el principi de tendència a la paritat en els espais i òrgans de l'organització. ○ Nombre d'espais i òrgans complementaris amb una composició equilibrada per sexes, i percentatge sobre el total. ○ Horaris de les convocatòries.
Responsables	Recursos Humans, Igualtat i Alcaldia.

LE4. Política de reclutament i selecció de personal

Objectiu 1

Incorporar la perspectiva de gènere a la política de reclutament i selecció de nou personal.

Actuació LE4.1.1 Formalització del principi de tendència a la paritat en els tribunals o òrgans tècnics de selecció.	
Contingut	L'article 16 Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, estableix com a criteri d'actuació de les administracions públiques la promoció de la presència equilibrada de dones i homes en els tribunals o òrgans tècnics de selecció. Per tal d'impulsar aquest equilibri es proposa l'elaboració d'un material de difusió, adreçat a persones de l'organització susceptibles de formar part dels tribunals i òrgans de selecció, amb recomanacions per incorporar la perspectiva de gènere i fomentar la igualtat entre dones i homes en els processos de selecció.
Objectius	○ Visibilitzar i formalitzar el compromís de l'Ajuntament amb la igualtat de gènere en tots els àmbits de l'organització. ○ Promoure la participació equilibrada d'homes i dones en tots els espais de l'organització municipal.
Calendari	A llarg termini, 2024.
Indicadors	○ Existència d'un document vinculant que reculli explícitament el principi de tendència a la paritat en els espais i òrgans complementaris de l'organització municipal. ○ Nombre d'espais i òrgans complementaris amb una composició equilibrada per sexes, i percentatge sobre el total.
Responsables	Recursos Humans i Igualtat.

Actuació LE4.1.2 Aprovació d'un model de currículum vitae on no hi apareguin dades personals (sexe, edat, estat civil, fotografia, etc.).

Contingut	En línia amb la proposta plantejada des de Recursos Humans del Consistori d'establir l'ús de currículums "cecs", es proposa la creació d'un model alternatiu que no inclogui dades personals relacionades amb la imatge, el sexe o l'edat, entre altres. Aquest model estarà disponible pels candidats i candidates i haurà de ser acceptat per part de l'òrgan de selecció de personal. En cas que aquesta acció no sigui possible, es planteja que l'equip de selecció no tingui accés a les dades personals dels o les aspirants.
Objectius	○ Evitar possibles estereotips relacionats amb la divisió sexual del treball.
Calendari	A mig termini, 2022.
Indicadors	○ Creació del model de currículum alternatiu. ○ Nombre de currículums "cecs" rebuts i acceptats, sobre el total de currículums rebuts.
Responsables	Recursos Humans i Granollers Mercat.

Objectiu 2

Millorar la presència equilibrada d'homes i dones en les àrees i ocupacions del Consistori més feminitzades i masculinitzades.

Actuació LE4.2.1 Disseny d'accions positives en aquelles ocupacions amb major desequilibri del Consistori.

Contingut	Prenent com a referència l'Article 43 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes i amb l'objectiu de reduir els desequilibris existents en certes ocupacions, és necessari un treball coordinat que abasti diverses àrees de l'Ajuntament per tal d'augmentar la seva eficàcia. Es proposa:
-----------	---

	○ Dissenyar accions positives encaminades per a preveure la contractació del sexe menys representat una vegada superades les proves selectives en cas d'empat. ○ Acompanyar la persona una vegada incorporada al lloc de treball (en el cas, per exemple, de dones incorporades en sectors masculinitzats). ○ Revisar els criteris de selecció i les bases de les convocatòries per a nous llocs de treball, per tal d'evitar possibles discriminacions indirectes a les mateixes. ○ Involucrar Ocupació perquè es posi una especial atenció en les campanyes de difusió de les ofertes d'ocupació, per tal que no tinguin biaixos de gènere en la seva difusió i contingut. També es podria incidir perquè les formacions professionals que s'organitzin tinguin quotes per gènere i no siguin esbiaixades en els continguts.
Objectiu	○ Reduir la segregació horitzontal de les ocupacions mencionades a la diagnosi.
Calendari	Acció de continuïtat durant tot el període d'implementació.
Indicadors	○ Existència i distribució d'informació sobre la perspectiva de gènere en la selecció als tribunals de selecció. ○ Disseny d'accions positives realitzades. ○ Evolució del nombre d'homes i dones en les ocupacions més feminitzades i masculinitzades.
Responsables	Recursos Humans, Igualtat i Granollers Mercat.

LE5. Política de formació i desenvolupament professional

Objectiu 1

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

Actuació LE5.1.1 Incorporar la perspectiva de gènere al Pla de formació de l'Ajuntament.	
Contingut	Tal i com recullen l'article 51 de la Llei orgànica 3/2007, per a la <i>igualtat</i> efectiva de dones i homes i l'article 6 de la Llei 17/2015, d'igualtat efectiva entre homes i dones, li correspon als ens locals establir les condicions de formació i capacitatció del personal al seu servei. Aquesta incorporació s'ha de centrar en: ○ La inclusió d'accions formatives específiques en matèria d'igualtat de gènere adreçades a tot el personal i adaptades a les necessitats diverses de cada grup professional o servei. ○ La incorporació de la perspectiva de gènere en les accions formatives d'altres temàtiques, sempre que sigui possible. Es pot considerar l'opció d'establir alguna acció formativa com obligatòria per tal que les persones menys interessades la rebin.
Objectius	○ Facilitar la capacitatció de tot el personal en matèria d'igualtat de gènere. ○ Impulsar la incorporació de la perspectiva de gènere de manera transversal en totes les àrees i serveis de l'Ajuntament.
Calendari	A mig termini, de cara al nou Pla de Formació de 2021.
Indicadors	○ Nombre d'accions formatives específiques que s'ofereixen anualment en matèria d'igualtat de gènere. ○ Nombre i sexe de les persones participants a les accions formatives en matèria d'igualtat de gènere.

	○ Nombre d'accions formatives d'altres àmbits que han incorporat la perspectiva de gènere, o continguts relacionats amb la igualtat de gènere. ○ Nivell de satisfacció de les persones participants per sexe.
Responsables	Recursos Humans i Igualtat.

Actuació LE5.1.2 Càpsules educatives de perspectiva de gènere a les formacions dirigides als Plans d'Ocupació.

Contingut	Creació d'un mòdul específic de formació en gènere per al personal de nova incorporació per Plans d'Ocupació en modalitat presencial o online. Aquest mòdul hauria d'abordar els elements següents: ○ Nocions bàsiques relatives a la igualtat de gènere ○ Compromís explícit de l'Ajuntament de Granollers amb el valor de la igualtat de gènere. ○ Difusió del Protocol de prevenció i actuació en casos d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe (vegeu apartat LE11). ○ Principis d'actuació de l'Ajuntament en relació a la igualtat de gènere. ○ Recursos, documents i persones referents en matèria d'igualtat de gènere.
Objectius	○ Visibilitzar el compromís de l'Ajuntament amb la promoció i el respecte de la igualtat de gènere. ○ Sensibilitzar les persones de recent incorporació en relació a la igualtat de gènere.
Calendari	A mig termini, 2022.
Indicadors	○ Existència d'un mòdul específic d'informació o formació en gènere adreçat al personal de nova

	incorporació. ○ Nombre de persones que realitzen el mòdul per sexe, nivell de comandament i àrea/servei. ○ Nombre de descàrregues (format online). ○ Nivell de satisfacció de les persones que realitzen el mòdul.
Responsables	Recursos Humans, Granollers Mercat i Igualtat.

Actuació LE5.1.3 Desenvolupament de programes formatius pel personal del Consistori, especialment adreçats a col·lectius professionals.

Contingut	Per tal de situar l'Ajuntament de Granollers com una administració a favor de l'equitat de gènere, és necessari que les persones que treballen al Consistori rebin formació específica en matèria d'igualtat. En aquest sentit, es proposa incloure, a més de la perspectiva de gènere, la perspectiva de la diversitat sexual, afectiva i de gènere. En línia amb les accions contemplades al III Pla d'Igualtat de gènere de la ciutadania de l'Ajuntament de Granollers (2018-2022), es proposen les següents temàtiques a incloure als programes formatius: ○ Introducció a la perspectiva de la diversitat sexual, afectiva i de gènere. ○ Introducció a la perspectiva feminista. ○ Llenguatge i comunicació inclusiva (documents, formularis, representacions gràfiques, comunicació oral...). ○ Eines bàsiques per a la transversalitat de gènere i LGTBI a les polítiques públiques. ○ Incorporació de la perspectiva de gènere al lloc de treball
-----------	---

	(específica per a cada àrea). Per exemple: • Urbanisme i Mobilitat des de la perspectiva de gènere. • Promoció econòmica: selecció per competències, equitat a les empreses. • Eines comunicatives per al personal. • Recopilació i anàlisi de dades i indicadors de gènere. • Eines comunicatives des de la perspectiva de gènere i la diversitat sexo-afectiva per a persones que atenen a la població de forma directa.
Objectius	○ Incrementar el nivell de sensibilització del personal del Consistori. ○ Fomentar que totes les persones treballadores al Consistori segueixin la línia de treball de l'administració en relació a l'equitat de gènere i a la perspectiva de la diversitat sexual, afectiva i de gènere.
Calendari	A mig termini, 2022.
Indicadors	○ Nombre de formacions, segons tipologia, realitzades. ○ Assistents desagregat per gènere a cada sessió formativa. ○ Grau de satisfacció de les persones assistents.
Responsables	Recursos Humans i Igualtat.

Actuació LE5.1.4 Creació de grups de treball per a fomentar la transversalitat de gènere.

Contingut	Aquesta acció, extreta del III Pla d'Igualtat de gènere de la ciutadania de l'Ajuntament de Granollers (2018-2022), pretén establir grups de treball puntuals per desenvolupar eines que
-----------	--

	permetin incorporar la transversalitat de gènere al conjunt de l'Ajuntament. Es proposa el desenvolupament, entre d'altres, de les següents eines: ○ Eina per avaluar, de manera senzilla, la incorporació de la perspectiva de gènere als projectes i accions en la seva fase de disseny. ○ Eines d'avaluació dels projectes compartits a partir dels mateixos equips de gestió del projecte i intentar estandarditzar-les. ○ Estandardització de la recollida d'informació a través d'ítems comuns per tal de facilitar la recopilació de dades desagregades per sexe. ○ Eina per a l'avaluació de la incorporació de la perspectiva de gènere als projectes de l'àmbit d'urbanisme. Per a la correcta realització d'aquesta acció, és necessari dur a terme formacions específiques a les persones que formaran part d'aquests grups de treball. Per tant, s'entén lligada i posterior a l'acció anterior (LE5.1.3)
Objectius	○ Incrementar el nivell de sensibilització del personal del Consistori. ○ Fomentar que totes les persones treballadores al Consistori segueixin la línia de treball de l'administració en relació a l'equitat de gènere.
Calendari	A mig termini, 2023. Sempre i quan les persones que componen els grups hagin rebut formació en igualtat de gènere i LGTBI.
Indicadors	○ Creació dels grups de treball i posada en marxa dels mateixos. ○ Nombre de reunions de treball realitzades. ○ Assistents i grau de satisfacció d'aquests en cada sessió.
Responsables	Igualtat.

LE6. Política d'avaluació del rendiment i promoció del personal

Objectiu 1

Garantir la inclusió de la perspectiva de gènere en l'avaluació del rendiment del personal.

Actuació LE6.1.1 Promoure la promoció interna del personal del Consistori tenint present la perspectiva de gènere.	
Contingut	Aquesta acció té l'objectiu d'afavorir la promoció interna del personal que treballa a l'Ajuntament de Granollers. Per a dur-la a terme, s'ha d'establir i difondre de manera clara i accessible per a tothom quins són en cada cas les pautes i criteris per a la promoció interna. Aquesta mesura s'haurà de consensuar, en cas que pertoqui, amb la part social.
Objectius	○ Garantir l'absència de biaixos en processos de promoció o canvis de lloc de treball, quan aquests tinguin lloc. ○ Promoure la promoció interna del personal.
Calendari	A mig i llarg termini, 2022-2024.
Indicadors	○ Nombre de comunicacions internes destinades a difondre i fer accessibles els criteris de promoció associats als diferents llocs de treball. ○ Grau de satisfacció de la plantilla respecte a la claredat i transparència dels criteris de promoció.
Responsables	Recursos Humans.

Actuació LE6.1.2 Promoure l'avaluació periòdica del rendiment, basada en pautes clares i transparents i des de la perspectiva de gènere.

Contingut	Per tal d'avaluar el rendiment del personal sense biaixos de gènere, és important que existeixi un sistema en relació a l'avaluació del treball per àrees o departaments. Aquest ha d'incloure en tots els seus elements (des de la planificació periòdica d'objectius, fins a la definició d'instruments d'avaluació) el criteri orientador de l'eliminació de possibles biaixos de gènere o discriminacions indirectes. Un sistema que garanteixi que no hi ha biaixos de gènere en l'avaluació del rendiment del personal pot garantir que els eventuais processos de promoció siguin objectius i ofereixen totes les garanties de no incórrer en discriminacions per raó de gènere. Aquesta mesura s'haurà de consensuar, en cas que pertoqui, amb la part social.
Objectius	○ Descartar l'existència de discriminacions indirectes en la política organitzativa i de distribució de tasques a l'Ajuntament. ○ Existència d'un sistema clar i accessible d'avaluació del rendiment. ○ Millorar l'objectivació de les fites i tasques associades a cada lloc de feina.
Calendari	A llarg termini, 2023.
Indicadors	○ Existència de tasques associades a cada lloc de treball analitzades des de la perspectiva de gènere. ○ Nombre d'avaluacions anuals realitzades des de la perspectiva de gènere.
Responsables	Recursos Humans i Igualtat.

LE7. Política salarial

Objectiu 1

Establir mesures efectives per garantir que no es produeix una eventual discriminació retributiva indirecta per raó de gènere.

Actuació LE7.1.1 Estudi de l'impacte de gènere de l'actual política retributiva.	
Contingut	Com assenyalava l'article 51 de la Llei Orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes, l'administració local ha d'establir mesures efectives per eliminar qualsevol discriminació retributiva, directa o indirecta, per raó de sexe. Es tracta, doncs, de realitzar un estudi i/o anàlisi en profunditat de l'actual política retributiva de l'Ajuntament de Granollers i, en especial, del seu possible impacte de gènere. Aquesta anàlisi tindrà en compte, per tant, les bretxes salarials de gènere detectades en l'informe de diagnosi d'aquest document.
Objectius	○ Conèixer amb detall l'impacte de gènere de l'actual sistema de valoració de llocs de treball i de l'actual política retributiva. ○ Identificar possibles àmbits de millora en l'àmbit de retribució.
Calendari	A llarg termini, 2024.
Indicadors	○ Existència de l'estudi. ○ Nombre d'àmbits de millora identificats.
Responsables	Recursos Humans, Igualtat.

Actuació LE7.1.2 Disseny d'actuacions correctores en matèria retributiva i millora de la transparència.

Contingut	L'Article 16 de la Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes, relatiu a les polítiques d'igualtat de dones i homes en la funció pública, assenyala que “els poders públics han de fer periòdicament una anàlisi de llocs de treball per a valorar el grau de compliment del principi d'igualtat de retribució de dones i homes, i prendre les mesures correctores per a eradicar les diferències salarials”. Una vegada establert, doncs, el possible impacte diferenciat del sistema retributiu de l'Ajuntament mitjançant l'actuació anterior, es procedirà al disseny d'eventuals mesures correctores per tal de reduir la bretxa salarial i evitar qualsevol tipus de discriminació directa o indirecta. Aquestes mesures s'hauran de consensuar, en cas que pertoqui, amb la part social. Les mesures estaran orientades, entre d'altres, a la definició de criteris d'actuació general en matèria retributiva que promoguin la igualtat de gènere, la regulació dels factors o la incorporació de la perspectiva de gènere en la categorització dels riscos laborals, etc. També és necessari, en línia amb la diagnosi realitzada, millorar la transparència i accés de la plantilla a l'escala salarial i a tots els criteris retributius, tant en relació al sou base com als diferents complements.
Objectius	○ Reduir les bretxes salarials entre dones i homes (en funció dels resultats de la diagnosi del Pla d'Igualtat i de l'estudi del sistema retributiu). ○ Eliminar possibles discriminacions directes i indirectes en matèria retributiva.
Calendari	A llarg termini, 2024.
Indicadors	○ Nombre d'accions correctores dissenyades. ○ Nombre d'accions correctores implementades.

	○ Percentatge de reducció de les bretxes salarials identificades en la diagnosi.
Responsables	Recursos Humans, Igualtat i Comitè d'Empresa

LE8. Condicions laborals

Objectiu 1

Aprofundir en l'anàlisi referent a les hores extraordinàries.

Actuació LE8.1.1 Elaborar un informe per detectar possibles necessitats a corregir en referència a la realització i compensació d'hores extraordinàries al Consistori.	
Contingut	A l'anàlisi realitzada a la diagnosi s'ha detectat la necessitat de veure el nombre d'hores extraordinàries realitzades pel personal i d'aclarir perquè la plantilla percep que aquestes no es compensen degudament. Es tracta de concretar, per tant, si els criteris tant de realització com de compensació de les hores extres poden ser afavoridors de la discriminació per raó de gènere, relacionada sobretot amb la realització de treballs de cura. En aquest sentit, és important poder aprofundir en aquesta qüestió per tal de corregir possibles mancances. Aquest aprofundiment pot adoptar el format d'un informe elaborat per part de RRHH, resultats del qual seran tramesos al personal de l'Ajuntament de Granollers. Una vegada realitzat l'informe i difós, seria pertinent fer arribar un qüestionari reduït on es pugui recollir la possible millora de la percepció de la plantilla en referència a la realització i compensació d'hores extraordinàries.
Objectius	○ Analitzar en profunditat el nombre d'hores extraordinàries realitzades per la plantilla del Consistori, per detectar possibles desviacions.

	○ Corregir les necessitats detectades. ○ Reduir el nombre d'hores extraordinàries realitzades per la plantilla. ○ Assegurar la correcta compensació d'hores extraordinàries. ○ Millorar la percepció de la plantilla respecte aquesta qüestió.
Calendari	A llarg termini, 2023.
Indicadors	○ Elaboració de l'informe sobre hores extraordinàries. ○ Nombre de mesures correctores establertes (en cas que fos necessari). ○ Comparativa entre els resultats de la diagnosi referents a les percepcions de la plantilla en relació a les hores extraordinàries, i els resultats del qüestionari derivat de l'informe.
Responsables	Recursos Humans.

Objectiu 2

Fomentar estratègies alternatives i innovadores per al desenvolupament de la feina que es deslliguin de la lògica presencialista.

Actuació LE8.2.1 Dur a terme proves pilot per veure la viabilitat del treball no presencial al Consistori.

Contingut	El treball no presencial o teletreball és un mecanisme de promoció de la conciliació, sempre que es comptabilitzi com a hores efectives de feina. El desenvolupament d'aquesta actuació requereix d'una anàlisi prèvia dels llocs de treball i nivells professionals susceptibles d'acollir-s'hi. La implantació del treball no presencial però, ha de contemplar una primera fase de caràcter experimental que, una vegada
-----------	--

	avaluada, permeti continuar amb el seu desplegament i, fins i tot, ampliar-la a nous llocs de treball o, per contra, reformular-la o eliminar-la.
Objectius	○ Millorar les possibilitats de conciliació de les persones treballadores. ○ Reduir el presencialisme.
Calendari	A mig termini, 2021 i 2022.
Indicadors	○ Realització de l'anàlisi prèvia dels llocs de treball que són susceptibles d'acollir-se al teletreball. ○ Implantació de la prova pilot amb els procediments administratius que requereixi. ○ Avaluació de la prova pilot.
Responsables	Recursos Humans.

LE9. Condicions físiques, de l'entorn de treball i de salut laboral

Objectiu 1

Incorporar l'enfocament de gènere en la política preventiva de riscos laborals de l'Ajuntament.

Actuació LE9.1.1 Inclusió de la perspectiva de gènere en el Pla de Prevenció de Riscos Laborals.

Contingut	La Llei Orgànica 3/2007, per la igualtat efectiva de dones i homes, afirma que l'Administració Pública ha de tenir en compte la variable sexe en les accions en matèria de prevenció de riscos laborals. Donat que l'Ajuntament de Granollers compta amb un instrument de planificació en aquesta matèria, el Pla de Prevenció de Riscos Laborals, es recomana la seva revisió i/avaluació des d'un enfocament de gènere.
-----------	---

Objectius	○ Detectar i prevenir possibles situacions en què els danys derivats del treball puguin aparèixer vinculats amb el gènere dels treballadors i de les treballadores. ○ Recollir i analitzar dades desagregades per sexe sobre els factors de risc i la salut dels treballadors/es. ○ Proposar mesures i poder actuar sobre aquests factors específics i disminuir així els riscos i danys per a la salut de les dones. ○ Garantir la seguretat del personal laboral dels serveis d'atenció directa davant de possibles agressions sexistes per part dels usuaris/es.
Calendari	A llarg termini, 2023.
Indicadors	○ Disminució de la bretxa entre homes i dones respecte les baixes per incapacitat laboral per contingències comunes. ○ Nombre de millores específiques de gènere recollides a l'avaluació del Pla.
Responsables	Recursos Humans.

LE10. Equilibri de la vida personal i professional

Objectiu 1

Promoure l'accés a les diferents mesures de conciliació disponibles per part de tota la plantilla.

Actuació LE10.1.1 Anàlisi de les tipologies horàries del personal i de les estadístiques relatives a l'ús de permisos.	
Contingut	Amb l'objectiu de fer més accessibles les mesures de conciliació a tot el personal del Consistori i tenint en compte les necessitats específiques de cada Servei, resulta prioritari analitzar les necessitats específiques en relació a les mesures

	de conciliació existents. En aquest sentit, es recomana explorar noves formes d'organització del temps. Per exemple: 1. Realització de les proves pilot per a fomentar el treball no presencial (vegeu acció LE8.2.1). 2. Ampliar la concepció de la conciliació, allunyant-se d'una lògica de la família nuclear i contemplant, per tant, altres tipologies de treball de cures (persones dependents, persones grans, etc.) 3. Modificar els criteris per a la flexibilitat horària fent-los extensibles a tota la plantilla, de manera que les persones que necessitin adherir-se a aquesta flexibilitat per raons que vagin més enllà de la cura de persones (cura d'animals, projectes personals, activisme, etc.) puguin fer-ho. Tot plegat ha de permetre una major adaptació dels mecanismes de conciliació a les necessitats de les persones treballadores i, a la vegada, l'optimització de les estructures de funcionament i organització internes de l'Ajuntament.
Objectius	○ Vetllar perquè no es produeixi un impacte de gènere degut a la composició feminitzada d'alguns serveis o departaments que presenten dificultats específiques de conciliació. ○ Evitar possibles discriminacions indirectes en l'accés a mesures i permisos de conciliació. ○ Analitzar les dificultats de conciliació de determinats serveis i departaments municipals. ○ Explorar mecanismes de resolució de les dificultats específiques de conciliació de les persones que treballen en alguns serveis municipals.
Calendari	A llarg termini, 2024.
Indicadors	○ Realització d'un estudi sobre conciliació que contempli, entre d'altres:

	– Ús i tipologia de permisos i mesures de conciliació gaudits per part de serveis unipersonals, serveis que han de garantir una presència continuada i serveis feminitzats. – Existència de necessitats de conciliació no cobertes. – Dificultats específiques d'accés a les mesures de conciliació previstes. – Existència d'arranjaments i flexibilitats informals per a donar resposta a necessitats de conciliació no cobertes. – Possibilitats d'organització alternatives. ○ Nombre de punts de millora identificats. ○ Nombre de projectes pilot implementats. ○ Realització periòdica d'una enquesta de necessitats de conciliació.
Responsables	Recursos Humans i Igualtat.

LE11. Assetjament, actituds sexistes i percepció de la discriminació

Objectiu 1

Millorar les eines de detecció i abordatge de possibles casos d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, expressió i/o identitat de gènere.

Actuació LE11.1.1 Actualitzar el Protocol actual, donant més pes a l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe, així com de l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere.	
Contingut	Resulta necessari actualitzar el Protocol existent per a que contempli les modificacions legislatives dels últims anys. En

	aquest sentit, es recomana ampliar i donar més pes a l'abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, així com incloure l'assetjament per raó d'orientació sexual, expressió i/o identitat de gènere. Aquesta ampliació pot fer-se a través d'un apartat específic que contempli definicions i procediments, així com persones implicades en el seu desplegament. Aquestes persones (que formaran part de la comissió del Protocol), hauran de ser formal i degudament informades de la seva responsabilitat, així com hauran de rebre formació específica per al correcte desplegament de les seves competències (vegeu acció LE11.1.2).
Objectius	○ Contribuir a l'eliminació de conductes masclistes i LGTBIfòbiques. ○ Visibilitzar el compromís de l'Ajuntament contra l'assetjament.
Calendari	A curt termini, 2020.
Indicadors	○ Existència del Protocol específic. ○ Nombre d'accions de difusió del Protocol realitzades.
Responsables	Recursos Humans i Igualtat.

Actuació LE11.1.2 Formació específica en els continguts i l'aplicació del Protocol a persones clau.

Contingut	Desenvolupament d'una formació específica centrada en la prevenció i actuació en casos d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, expressió i/o identitat de gènere adreçada a les persones que es veuen directament involucrades en el seu desplegament, així com a les persones que formen part de la comissió de seguiment del Pla (vegeu l'apartat 6. Sistema de seguiment). Així, la formació haurà de tractar els continguts, els processos de treball, els requeriments i els sistemes de
-----------	---

	posada en marxa i desplegament del Protocol. D'aquesta manera, les persones a les que s'hagi designat com a responsables del seu funcionament, com per exemple el personal de prevenció de riscos laborals (inclosos els delegats i delegades per la part social) i de recursos humans, l'equip d'igualtat i el personal en càrrecs de comandament, el coneixeran amb detall i seran conscients, en tot moment, del seu rol, tasques i funcions específiques.
Objectius	○ Difondre l'existència del Protocol. ○ Garantir-ne la correcta aplicació. ○ Evitar la victimització secundària.
Calendari	A mig termini, 2021.
Indicadors	○ Nombre i tipus d'accions de formació realitzades. ○ Nombre de participants per gènere, nivell de comandament, àrea, servei, en relació al nombre de persones clau que ha definit el Protocol. ○ Nivell de satisfacció de les persones participants.
Responsables	Recursos Humans i Igualtat.

Actuació LE11.1.3 Incloure la difusió del Protocol en l'estratègia comunicativa interna de les polítiques d'igualtat de l'organització.

Contingut	Incloure la difusió del Protocol, sobretot l'apartat de prevenció i abordatge de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, expressió i/o identitat de gènere en l'estratègia comunicativa interna de les polítiques d'igualtat, de tal forma que arribi a tota la plantilla i faci accessible el document a tot el personal. Aquesta difusió pot realitzar-se per dues vies: 1. Física: elaboració de cartells amb indicacions bàsiques sobre què és l'assetjament sexual, per raó de sexe, expressió i/o identitat de gènere, així com cartells que
-----------	--

	ens indiquin com procedir en cas de patir o veure assetjament d'aquest tipus. 2. Virtual: Amb enviaments periòdics a la plantilla que continguin el Protocol i un breu resum de punts clau del mateix per facilitar la lectura ràpida.
Objectius	○ Garantir el coneixement del personal en relació a l'existència del Protocol. ○ Permetre una correcta identificació de les situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, expressió i/o identitat de gènere per part del personal de l'Ajuntament de Granollers. ○ Visibilitzar el rebuig de l'Ajuntament de qualsevol forma d'assetjament.
Calendari	A mig termini, 2021.
Indicadors	○ Nombre d'accions de difusió del Protocol realitzades. ○ Nombre d'aparicions als mitjans (interns i externs a l'Ajuntament) relacionades amb el Protocol. ○ Grau de coneixement de la plantilla en relació a l'existència d'un Protocol. ○ Nombre de canals establerts per garantir una comunicació directa amb el personal en relació al Protocol. ○ Nombre de consultes o aportacions rebudes en relació al Protocol. ○ Nombre de cartells (físics) penjats i localització.
Responsables	Recursos Humans, Comunicació i Igualtat.

Resum de les accions

A continuació, amb l'objectiu de fer més fàcil l'execució de les accions, es mostren un seguit de quadres resum per línia estratègica:

LE1 Cultura i polítiques d'igualtat de gènere

Codi	Any d'execució				
	2020	2021	2022	2023	2024
LE1.1.1					
LE1.1.2					
LE1.1.3					→
LE1.1.4					→

LE2 Comunicació, imatge i llenguatge

Codi	Any d'execució				
	2020	2021	2022	2023	2024
LE2.1.1					
LE2.1.2					
LE2.1.3					
LE2.2.1					

LE3 Representativitat horitzontal i vertical de les dones

Codi	Any d'execució				
	2020	2021	2022	2023	2024
LE3.1.1					

LE4 Política de reclutament i selecció de personal

Codi	Any d'execució				
	2020	2021	2022	2023	2024
LE4.1.1					
LE4.1.2					
LE4.2.1					→

LE5 Política de formació i desenvolupament professional

Codi	Any d'execució				
	2020	2021	2022	2023	2024
LE5.1.1					
LE5.1.2					
LE5.1.3					
LE5.1.4					

LE6 Política d'avaluació del rendiment i promoció del personal

Codi	Any d'execució				
	2020	2021	2022	2023	2024
LE6.1.1					
LE6.1.2					

LE7 Política salarial

Codi	Any d'execució				
	2020	2021	2022	2023	2024
LE7.1.1					
LE7.1.2					

LE8 Condicions laborals

Codi	Any d'execució				
	2020	2021	2022	2023	2024
LE8.1.1					
LE8.2.1					

LE9 Condicions físiques, de l'entorn de treball i de salut laboral

Codi	Any d'execució				
	2020	2021	2022	2023	2024
LE9.1.1					

LE10 Equilibri de la vida personal i professional

Codi	Any d'execució				
	2020	2021	2022	2023	2024
LE10.1.1					

LE11 Assetjament, actituds sexistes i percepció de la discriminació

Codi	Any d'execució				
	2020	2021	2022	2023	2024
LE11.1.1					
LE11.1.2					
LE11.1.3					

6. Sistema de seguiment

Per al desenvolupament del II Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Granollers (2020-2024) és indispensable establir els **mecanismes d'implementació i seguiment**, que permetran el seu correcte desplegament.

Per a això, és necessari que els **recursos** existents es mantinguin estables, així com es mantingui el compromís de totes les persones i àrees involucrades en l'execució del Pla.

L'aplicació i desenvolupament d'aquest Pla, essent de caràcter intern, recau principalment en **Recursos Humans**, donat que és des d'on s'ha apostat per la seva elaboració. Això vol dir que Recursos Humans esdevé el **principal responsable** de donar seguiment i aplicar les accions plantejades al pla d'acció. Tanmateix, es requereix el compromís i col·laboració d'altres àrees i departaments per a aquesta fi, tal com s'indica a cadascuna de les accions plantejades anteriorment.

Per tant, s'han d'establir **instàncies de coordinació** que involucrin diverses persones encarregades d'acompanyar a Recursos Humans, així com de pensar estratègicament i de forma conjunta l'aplicació de cadascuna de les accions plantejades. En aquest sentit, la Consultora Surt i amb el suport del Grup de lideratge estableix **tres mecanismes** per al desenvolupament del II Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Granollers:

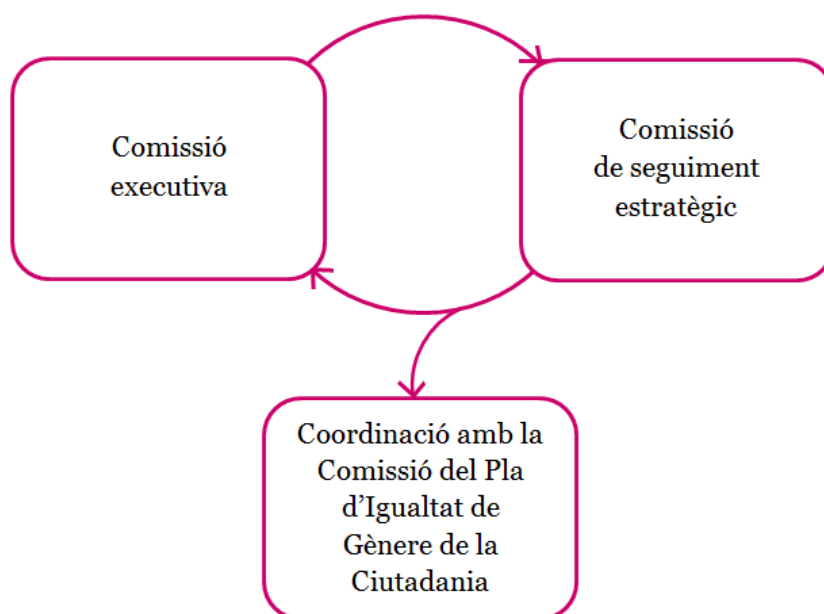


Figura 6. Sistema de seguiment del II Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Granollers. Elaboració pròpia.

En primer lloc, es proposa la creació d'una **Comissió executiva del Pla**, formada pel personal de Recursos Humans. Aquesta Comissió s'encarregarà donar compliment a nivell tècnic de les accions contemplades al Pla. La freqüència de les trobades serà flexible depenent de les necessitats, però es contempla, com a mínim, una trobada bimensual de coordinació.

En segon lloc, la creació de **la Comissió de seguiment estratègic**. Aquesta Comissió serà conformada per les persones que han format part del Grup de Lideratge en el procés d'elaboració del Pla. És necessari que, com a mínim, una de les persones que forma part de la Comissió executiva formi part de la Comissió de seguiment estratègic. Les funcions d'aquesta Comissió seran la d'assessorament a la Comissió executiva i la de planejar estratègicament i prioritzar les accions a desenvolupar cada any, quelcom que es traslladarà a la Comissió executiva, així com aquesta última informarà dels avenços i fites d'execució. La Comissió de seguiment estratègic es trobarà entre dues i tres vegades l'any.

Per últim, tal com s'apuntava al pla d'acció, i amb l'objectiu de sumar esforços i desenvolupar una **línia d'actuació conjunta**, una representació de la Comissió de seguiment estratègic acudirà a una de les sessions anuals de la **Comissió del Pla d'Igualtat de Gènere de la Ciutadania** per tal d'informar del desenvolupament del Pla d'Igualtat Intern i trobar sinèrgies. Per tant, s'haurà d'incloure aquesta qüestió com a un punt de les ordres del dia. Realitzada la trobada, les persones representants traslladaran la informació pertinent obtinguda a la sessió a la Comissió de seguiment estratègic.

7. Índex de figures, gràfics, imatges i taules

7.1 Índex de figures

Figura 1. Principis orientadors de la diagnosi per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Granollers. Elaboració pròpia.	9
Figura 2. Fases d'elaboració del II Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Granollers. Elaboració pròpia.	10
Figura 3. Tècniques d'investigació emprades a la fase de tast. Elaboració pròpia.	11
Figura 4. Tècniques d'investigació emprades a la fase de diagnosi. Elaboració pròpia..	12
Figura 5. Organigrama de les Polítiques d'igualtat. Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'Ajuntament de Granollers.....	16
Figura 6. Sistema de seguiment del II Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Granollers. Elaboració pròpia.	98

7.2 Índex de gràfics

Gràfic 1. Resultats de l'enquesta. elaboració pròpia.....	18
Gràfic 2. Resultats de l'enquesta. Elaboració pròpia.....	19
Gràfic 3. Resultats de l'enquesta. Elaboració pròpia.....	19
Gràfic 4. Percentatge d'homes i dones que treballen a l'Ajuntament. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Granollers.	23
Gràfic 5. Representativitat horitzontal d'homes i dones a les àrees de l'Ajuntament. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Granollers.	24
Gràfic 6. Distribució de les dones a les àrees de l'Ajuntament. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Granollers.	25
Gràfic 7. Distribució dels homes a les àrees de l'Ajuntament. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Granollers.	25
Gràfic 8. Distribució d'homes i dones segons el lloc de treball. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Granollers.	29
Gràfic 9. Distribució d'homes i dones segons el nivell de comandament. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Granollers.	31

Gràfic 10. Distribució d'homes i dones segons el grup professional. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Granollers.	31
Gràfic 11. Nivells de comandament a setembre de 2019. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Granollers.	33
Gràfic 12. Resultats del qüestionari. Elaboració pròpia.	37
Gràfic 13. Resultats del qüestionari. Elaboració pròpia.	39
Gràfic 14. Resultats de qüestionari. Elaboració pròpia.	41
Gràfic 15. Resultats del qüestionari. Elaboració pròpia.	42
Gràfic 16. Resultats del qüestionari. Elaboració pròpia.	43
Gràfic 17. Resultats del qüestionari. Elaboració pròpia.	47
Gràfic 18. Resultats de qüestionari. Elaboració pròpia.	47
Gràfic 19. Reduccions de jornada atorgades al 2019, 2018 i 2017. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Granollers.	53
Gràfic 20. Resultats del qüestionari. Elaboració pròpia.	54
Gràfic 21. Resultats del qüestionari. Elaboració pròpia.	54
Gràfic 22. Resultats del qüestionari. Elaboració pròpia.	55
Gràfic 23. Resultats del qüestionari. Elaboració pròpia.	55
Gràfic 24. Resultats del qüestionari. Elaboració pròpia.	57
Gràfic 25. Resultats del qüestionari. Elaboració pròpia.	57
Gràfic 26. Resultats del qüestionari. Elaboració pròpia.	58
Gràfic 27. Resultats del qüestionari. Elaboració pròpia.	60

7.3 Índex d'imatges

Imatge 1. Exemple de convocatòria per a procés de selecció. Ajuntament de Granollers.	21
--	----

7.4 Índex de taules

Taula 1. Identitat de gènere de les persones que van respondre el qüestionari. Elaboració pròpia.	13
Taula 2. Llocs de treball amb més de quatre persones. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Granollers.	27
Taula 3. Distribució de grups professionals segons la identitat de gènere. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Granollers.	32

Taula 4. Ofertes públiques de feina (funcionarials i interines). Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Granollers.	35
Taula 5. Ofertes públiques de feina (temporals). Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Granollers.	36
Taula 6. Diferència salarial en el sou base, CD, CE i total. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Granollers.	45
Taula 7. Diferència salarial segons les àrees de l'Ajuntament. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Granollers.	46
Taula 8. Resultats del qüestionari. Elaboració pròpia.	51
Taula 9. Resultats de qüestionari. Elaboració pròpia.	62

8. Annexos

8.1 Annex I

Informació qualitativa complementaria extreta de les enquestes

A l'apartat de **política de formació**, es va preguntar a les persones que van manifestar haver tingut dificultats per dur a terme formació, quines foren les dificultats, on es destaquen tres blocs de resposta (respostes obertes), principalment donades per persones d'entre 26 i 55 anys:

1. El volum de feina no permet fer formacions, ja que implicaria haver de dur a terme hores extraordinàries (i no tothom té facilitat per fer-les o vol fer-les).
2. Dificultats per accedir a formacions que no siguin específiques de les tasques que s'estan desenvolupant o de la categoria professional: això implica que hi ha resistències a concedir formacions de caràcter transversal o d'altres àmbits (encara que poguessin aplicar-se els coneixements a l'àrea de la personal demandant) i, a més, impedeix adquirir coneixements i habilitats que permetin promocionar o desenvolupar la carrera professional.
3. L'atorgament de les formacions ha de passar el filtre del/la cap d'àrea o departament, així que depèn de la voluntat d'aquest/a i de la valoració que en fa sobre la seva importància per l'equip.

A l'apartat d'**equilibri de la vida personal i professional**, es va preguntar quines dificultats havien trobat a l'hora de demanar mesures de conciliació. A més de les respostes exposades a la diagnosi, s'indica la necessitat d'establir criteris acotats per a l'aprovació o denegació de les mesures de conciliació, ja que gran part de les respostes apunten que aquesta aprovació o denegació depèn, generalment, del o la cap directa. Una altra problemàtica detectada és referent als llocs de treball amb característiques especials en tant a la jornada, com aquelles que requereixen treballar a la tarda o els caps de setmana on, sovint, es deneguen les mesures de conciliació per "necessitats del servei".

8.2 Annex II

Mostra de la documentació i estadístiques proporcionades per l'Ajuntament de Granollers per a la realització de la diagnosi i el pla d'acció

Estructura i recursos

- Organigrama general 2015-2019
- Organigrama Àrea de Projectes estratègics i comunicació
- Organigrama Àrea de Govern i economia
- Organigrama Àrea de Territori i ciutat
- Organigrama Àrea de Serveis a les persones
- Organigrama Àrea d'Acció comunitària i benestar

Documentació estratègica

- Accions incloses al I Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament
- Acord de condicions del personal funcionari de l'Ajuntament de Granollers (2014-2015)
- Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Granollers (2014-2015)
- I Pla Intern d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament de Granollers (2011-2014)
- II Pla Estratègic de Granollers
- III Pla d'Igualtat de Gènere de la Ciutadania de l'Ajuntament de Granollers, 2018-2022
- Programa d'Acció Municipal de Granollers (PAM)
- Pla de formació 2016-2019

Altra documentació

- Anunci BOP, graella cega d'aspirants i acta de resolució dels darrers processos de selecció (noves incorporacions i promocions internes)
- Baixes i permisos registrats pels anys 2018 i 2019
- Dades de formació de la plantilla (nombre de formacions realitzades segons temàtica, nombre d'hores i persones assistents)
- Excel amb informació cega de la plantilla relativa a la relació contractual, grau de comandament, nivell orgànic, salari, etc.

8.3 Annex III

Exemple de guió d'entrevista utilitzat a la fase de tast

PRIMER BLOC: TAST

- Quina és la motivació de l'Ajuntament de Granollers a portar a terme un PII?
- Quin és el **bagatge/trajectòria** de l'Ajuntament de Granollers en matèria de Polítiques d'Igualtat? Històric.
- Diríeu que la **cultura i els valors** dins l'organització són favorables a la igualtat? Per què?/en quin sentit?
- S'han realitzat **accions concretes** del tipus accions positives; contractació externa professionalitzada? Feina de coordinació entre RRHH i la regidoria de polítiques d'igualtat?
- **Expectatives:** quins són els resultats que espereu obtenir d'un PII?
- Quins diríeu que són els **punts forts** i els **punts dèbils** de l'Ajuntament de Granollers de cara a assolir canvis o millores en el terreny de la igualtat?
- Quins són els **àmbits que considereu clau** per a fer un pla d'igualtat intern a l'organització? I en aquests, o altres àmbits, quins són els **principals problemes o nusos que cal resoldre?**

SEGON BLOC : DIAGNÒSTIC DE DIFERENTS ÀMBITS

- Quines són les **principals polítiques** que està fent l'Ajuntament en relació a la qüestió de la igualtat de gènere en els següents àmbits?
 - Comunicació
 - Reclutament i presència de dones
 - Avaluació i promoció
 - Retribució i categories professionals
 - Formació
 - Condicions laborals, usos del temps i conciliació
 - Percepcions de discriminació

8.4 Annex IV

Model de qüestionari adreçat a la plantilla de l'Ajuntament de Granollers utilitzat a la fase de diagnosi

Introducció

Aquesta enquesta és anònima i els resultats seran analitzats per part de la Consultora de la Fundació SURT.

Qüestionari

1. Indica si estàs més o menys d'acord en les següents afirmacions:

	Gens o poc d'acord	Ni d'acord ni en desacord	Bastant o molt d'acord
La igualtat de gènere és un valor amb què s'identifica l'Ajuntament de Granollers.			
Aconseguir la igualtat de gènere entre les persones que hi treballen és una prioritat per l'Ajuntament de Granollers.			
La valoració de la feina es fa en funció dels resultats i no en funció de les hores que hi dediques.			
Les idees i aportacions són valorades independentment del sexe i del càrrec de la persona que les proposa.			
Hi ha llocs de feina a l'Ajuntament que estan ocupats quasi en la seva totalitat per homes, però això és perquè són feines que les dones no poden o no volen realitzar.			
A l'Ajuntament de Granollers, com a organització, hi ha discriminacions entre homes i dones pel que fa a la remuneració que reben.			
A l'Ajuntament, està ben vist que un home faci ús dels permisos de conciliació.			
Crec que l'assignació d'espais de treball (despatxos, etc.) es fa objectivament en funció dels requeriments del lloc de treball.			
Em sento còmode/a en el meu espai de treball.			
He de fer hores extres gairebé cada setmana.			
Totes les hores extres que faig se'm compensen amb diners o temps de descans.			
Els horaris de les reunions de treball em permeten respectar la meva jornada diària de treball.			

2. Per tu, la igualtat de gènere pel que fa al funcionament intern de l'Ajuntament de Granollers és...

- Un àmbit important que cal treballar.
- Un àmbit interessant, però no prioritari.
- No cal treballar-hi perquè no és important.
- No cal treballar-hi perquè no hi ha desigualtats entre homes i dones dins l'Ajuntament.

3. Fins a quin punt coneixes...

	No ho conec massa	Ho conec bastant	Ho conec molt
Els teus drets (permisos...) en relació a la conciliació de la vida personal i laboral?			
El Pla de formació de l'Ajuntament de Granollers?			
La política retributiva de l'Ajuntament de Granollers?			

4. En relació als següents ítems, indica si...

	Sí	No
Has demanat mai la possibilitat de fer formació vinculada al teu lloc de treball.		
Tens o has tingut dificultats per dur a terme formació vinculada al teu lloc de treball*.		
Has demanat mai poder accedir a alguna de les mesures de conciliació reconegudes per conveni.		
Tens o has tingut mai dificultats per gaudir d'alguna de les mesures de conciliació*.		

***Si us plau, pots explicar quina és o ha sigut aquesta dificultat?**

5. Creus que a l'Ajuntament tothom pot gaudir per igual de les mesures de conciliació de la vida laboral i personal?

- Sí, tothom pot gaudir-les per igual
- No, depèn del càrrec que tinguis*1
- No, depèn de si ets home o dona*2
- No, depèn de l'àrea o servei en què treballis*3

***1 Especifica la teva resposta, si us plau.**

- Els alts càrrecs tenen més dificultats per a gaudir d'aquestes mesures.
- Els càrrecs intermedis tenen més dificultats per a gaudir d'aquestes mesures.
- Els càrrecs inferiors tenen més dificultats per a gaudir d'aquestes mesures.

***2 Si us plau, especifica per què creus que el fet de ser home o dona influeix en el gaudi d'aquestes mesures:**

***3 En quina àrea o servei creus que és més difícil conciliar i per què?**

6. Creus que la incorporació de nous treballadors i treballadores respon sempre a processos de selecció objectius?

- Sí
- No*

***Per quin motiu ho penses?**

7. Et sents o t'has sentit alguna vegada discriminat/da pel fet de ser home o dona?

- Sí*
- No

***Pots indicar el motiu?**

8. T'has presentat alguna vegada a una convocatòria per a canviar de lloc de treball dins de l'Ajuntament?

- Sí
- No*

***Quin ha estat el principal motiu?**

- No m'interessa promocionar
- El meu perfil no s'adequa a les ofertes que han sortit
- Les meves responsabilitats familiars no m'ho permeten
- Altres. Si us plau, especifica: -----

9. Tens fills/es menors al teu càrrec o en algun moment has hagut de fer-te càrrec d'una persona dependent?

- Sí*
- No

***Creus que el fet de ser pare/mare o el fet d'haver d'atendre una persona dependent ha influït en la teva carrera professional?**

- Sí, ha influït en la meva carrera professional.
 - o En quin sentit? (Pots marcar tantes opcions com vulguis)
 - Acceptar un treball per sota de la meva formació
 - Deixar de poder fer formacions
 - Reduir la meva activitat laboral
 - Interrompre la feina durant més de quatre mesos
 - Limitar les meves oportunitats de promoció
 - Trobar-me amb un entorn de treball hostil
 - Rebre menys salari (per reducció de jornada o per pèrdua de complements salarials).
 - Altres. Si us plau, especifica: -----
- No, no ha influït en la meva carrera professional.

10. Consideres que les jornades i l'horari que ofereix l'Ajuntament estan ajustats a les feines i permeten conciliar la feina amb la vida personal i el treball de cures? Si us plau, desenvolupa la teva resposta.

11. Com valoren els següents comportaments?

	Són comportaments normals, tot i que una mica grollers.	Són comportaments que cal evitar, ja que poden incomodar la persona que els rep	Són comportaments greus que cal sancionar
Fer acudits de contingut sexual, o en relació als estereotips de gènere, acudits sobre les persones homosexuals...			
Fer comentaris sobre la vida personal o familiar d'algun treballador/a, o sobre el seu aspecte físic/vestimenta...			
Demandar reiteradament cites a un/a company/a; comentar els canvis en la productivitat d'una persona pel fet d'haver estat mare/pare; fer preguntes innocents sobre la vida sexual d'algú; parlar de la incapacitat dels homes o les dones per a fer determinades tasques...			

12. Indica amb quina freqüència creus que es donen els següents comportaments en el teu entorn de treball:

	Mai	De vegades	Sovint
Fer acudits de contingut sexual.			
Fer acudits en relació a les capacitats de les dones/homes per a fer determinades tasques.			
Fer comentaris sobre la vida familiar d'alguna persona treballadora reiteradament.			
Demandar reiteradament cites.			
Comentar els canvis en la productivitat d'una persona pel fet d'haver estat mare/pare.			
Fer gestos i mirades insinuants, o preguntes sobre la vida sexual.			
Insinuacions de caràcter sexual.			
Abraçades, petons no desitjats.			
Pressions per a obtenir sexe.			
Fer la vida impossible a algú en l'entorn de treball pel fet de ser			

home/dona.				
------------	--	--	--	--

13. Coneixes o t'ha arribat informació sobre algun cas d'assetjament sexual que s'hagi donat a l'Ajuntament de Granollers?

- Sí, conec o he sentit parlar d'algun cas*
- No, no conec cap cas

***La persona que va patir l'assetjament, era home o dona?**

- Home
- Dona
- No ho sé

***Pots explicar a grans trets com es va resoldre el cas?**

14. En cas que algun/a company/a patís assetjament sexual, què li recomanaries que fes? [Pots marcar diverses respostes]

- Evitar a la persona
- Enfrontar-se a la persona i deixar les coses clares
- No fer res i esperar que la situació passi
- Informar a la representació legal de treballadors/es (sindicats)
- Demanar un canvi de lloc de feina
- Posar una denúncia a la policia
- Acudir a institucions, òrgans externs
- No crec que n'hagi patit, probablement ha malentès la situació
- Presentar una queixa al/la responsable

15. Coneixes el Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe de l'Ajuntament?

- Sí*
- No

***En cas afirmatiu, per quin canal t'ha arribat?**

16. Vols afegir algun comentari en relació als temes que han aparegut en aquest qüestionari?

Moltes gràcies!