

Pla Intern d'Igualtat de Gènere (2018-2021)

**Ajuntament de Sant Cugat
Sesgarrigues**

Coordinació

Oficina de les Dones i LGTBI

Autora:

Montserrat Mir Pla
iServeis Einstic SL

Amb la col·laboració de:

Ajuntament de Sant Cugat Sesgarrigues

Índex

| | |
|---|-----------|
| 1. INTRODUCCIÓ | 4 |
| 2. OBJECTIUS..... | 6 |
| 3. MARC NORMATIU | 8 |
| 4. PROCÉS METODOLÒGIC | 15 |
| 5. DIAGNOSI DE GÈNERE | 17 |
| 5.1 Cultura i polítiques d'igualtat de gènere | 17 |
| 5.2 Comunicació, imatge i llenguatge | 30 |
| 5.3 Representativitat horitzontal i vertical de les dones..... | 33 |
| 5.4 Selecció de personal, avaluació del rendiment, formació, desenvolupament i promoció del personal | 38 |
| 5.5 Condicions laborals i política salarial: contracte, jornada i nivell salarial | 41 |
| 5.6 Assetjament sexual i per raó de sexe i actituds sexistes | 49 |
| 5.7 Salut laboral i condicions físiques de l'entorn de treball..... | 53 |
| 5.8 Equilibri de la vida personal i professional | 55 |
| 6. PLA D'ACCIÓ..... | 59 |
| 7. SISTEMA DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ | 79 |
| 8. BIBLIOGRAFIA | 80 |
| 9. ÍNDEX DE TAULES I GRÀFICS..... | 81 |
| 10. GLOSSARI..... | 83 |

1. INTRODUCCIÓ

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

Els ajuntaments han estat pioners en la promoció de plans i polítiques d'igualtat adreçades a la ciutadania i han proporcionat serveis que han contribuït a millorar les situacions de desigualtat de gènere. El treball desenvolupat per part de les administracions locals ha estat de caràcter extern, adreçat a la ciutadania.

Les novetats legislatives en l'àmbit de la igualtat de dones i homes (Llei d'Igualtat Catalana i Estatal, Llei de l'Estatut del Treballador Públic, etc.) i per la mateixa 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 de l'Ajuntament.

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.

Les formes de discriminació envers les dones són presents, fins i tot als ens locals, tot i l'aparent estabilitat de treball i de les condicions laborals i retributives que hi trobem. Les anàlisis més acurades ens mostren sovint unes discriminacions indirectes que situen les dones en categories més baixes, els homes en els llocs de direcció i presa de decisió, trobem dones que exerceixen la seva professió en departaments de l'administració relacionats amb la cura de les persones i continuen assumint encara la major part dels treballs de cura que sorgeixen de l'organització de la vida quotidiana, fet que repercuteix en la seva carrera professional i aguditza les dificultats d'equilibrar la vida personal i professional.

L'elaboració d'aquest Pla Intern d'Igualtat pretén dotar l'Ajuntament de Sant Cugat Sesgarrigues d'una eina i d'un recurs per desenvolupar i establir com a

prioritàries, unes accions dirigides a promoure la igualtat de dones i homes en tots els àmbits de l'organització municipal.

El treball que es presenta a continuació s'estructura en diversos apartats. Inicialment es presenten els **objectius generals i específics** del Pla Intern d'Igualtat, s'exposa la **normativa legal** existent i es descriu la **metodologia utilitzada** al llarg de tot el procés de treball.

Seguidament es detalla la **Diagnosi de Gènere**, una anàlisi de l'organització municipal on s'hi defineixen el conjunt de punts forts i punts a millorar en relació amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes. La diagnosi s'estructura en funció dels vuit eixos estratègics que es relacionen a continuació i, algunes d'elles esdevindran el marc operatiu del Pla d'Acció:

- 1) Cultura i polítiques d'igualtat de gènere
- 2) Comunicació, imatge i llenguatge
- 3) Representativitat horitzontal i vertical de les dones
- 4) Selecció de personal, avaluació del rendiment, formació, desenvolupament i promoció del personal
- 5) Condicions laborals i política salarial: tipus de contracte, jornada i nivell salarial
- 6) Assetjament sexual i per raó de sexe i actituds sexistes
- 7) Salut laboral i condicions físiques de l'entorn de treball
- 8) Equilibri de la vida personal, familiar i professional

Més endavant hi trobem el **Pla d'Acció** que defineix les mesures que s'han de dur a terme a l'Ajuntament de Sant Cugat Sesgarrigues, amb l'objectiu d'atendre als punts forts i punts a millorar resultants de la Diagnosi de Gènere. Cada mesura detalla la línia estratègica a la que forma part, té una breu descripció, incorpora indicadors d'avaluació, determina l'àrea o persones que en són responsables i determina el calendari per la seva execució. Per tal de facilitar la implementació del Pla d'Acció, s'incorpora un **sistema de seguiment i avaluació**.

Finalment el document inclou la **bibliografia** utilitzada i un **glossari** amb termes vinculats amb les polítiques d'igualtat de gènere que puguin ser d'interès per a les persones que vulguin aprofundir en la temàtica i/o desconeguin alguns dels conceptes que apareixen al llarg del document.

2. OBJECTIUS

L'objectiu general que es planteja amb el Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Sant Cugat Sesgarrigues és el següent:

- **Definir una estratègia per assolir la igualtat real de dones i homes en les polítiques internes de l'Ajuntament de Sant Cugat Sesgarrigues per tal d'eliminar els estereotips i obstacles que dificulten a les dones a accedir a professions i llocs de treball en igualtat de condicions que els homes.**

Per la definició d'aquest objectiu es parteix de la base que totes les organitzacions, i també els ajuntaments, reproduïxen les relacions de poder dels homes vers les dones, característiques de la societat patriarcal en la que vivim. Les desigualtats de gènere es reproduïxen i configuren a través de les estructures formals i informals de les organitzacions mitjançant les regles, polítiques, procediments de treball, normes i relacions espontànies que sorgeixen entre les persones que componen el consistori. És per aquest motiu que, l'objectiu general del Pla Intern d'Igualtat té la intenció principal de promoure l'equitat des de la perspectiva de gènere, per tal de generar un canvi en l'organització formal i informal de l'organització.

La seva consecució ens porta als següents objectius específics:

- **Identificar els obstacles i impediments per fer efectiva l'equitat de gènere, tant a nivell de l'organització formal com informal de l'Ajuntament de Sant Cugat Sesgarrigues.**

El Pla Intern d'Igualtat ha de detectar els mecanismes de funcionament de l'organització i de relació entre les persones, que generin desigualtats de gènere, així com, identificar els elements formals i informals que perpetuïn estereotips i rols de gènere.

- **Implementar i promoure mesures concretes per l'equitat de gènere en tots els àmbits de l'organització i el funcionament de l'Ajuntament de Sant Cugat Sesgarrigues.**

El Pla Intern d'Igualtat ha d'esdevenir una eina per fer efectiva la igualtat de dones i homes en les condicions d'accés, manteniment i promoció de l'ocupació al si del consistori.

- **Assolir el compromís polític envers la igualtat de gènere i incorporar el principi d'equitat de gènere en l'organització interna de l'Ajuntament de Sant Cugat Sesgarrigues.**

El Pla Intern d'Igualtat ha de millorar la capacitat de l'organització per donar exemple i liderar els canvis que es volen promoure en el conjunt de la societat per una igualtat real i efectiva de dones i homes.

3. MARC NORMATIU

La igualtat de dones i homes és un principi jurídic universal reconegut a diversos textos internacionals, europeus, de l'Estat Espanyol i de Catalunya. Aquest principi constitueix un pilar bàsic de les societats democràtiques i vertebrada el reconeixement de drets i llibertats de les dones en diferents àmbits de la vida.

Aquest reconeixement formal ha permès un progrés en el cos legislatiu i també en el context institucional, amb el desenvolupament de polítiques públiques d'igualtat de gènere i d'estructures i organitzacions específiques.

Hi ha un important desplegament normatiu, en els diferents nivells institucionals, que propugna el respecte al principi d'igualtat de dones i homes i fonamenta la implementació de les polítiques d'igualtat en tots els àmbits socials.

A nivell **europeu**, les primeres directrius i disposicions jurídiques en matèria d'igualtat de tracte entre les dones i els homes queden recollides al **Tractat de Roma de 1957**, que imposa l'obligació als Estats Membres de garantir l'aplicació del principi d'igualtat salarial per un mateix treball. Ho trobem en el seu article 119 d'igualtat de remuneració entre dones i homes i segueix, paulatinament, amb l'elaboració i l'adopció de diverses directives. Entre elles, destaca la Directiva 76/207/CEE relativa al principi d'igualtat de tracte de homes i dones en l'accés a l'ocupació, en la formació i la promoció professionals i en les condicions de treball.

Amb l'entrada en vigor del **Tractat d'Amsterdam l'any 1999**, el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes es converteix en un principi bàsic i fonamental en la concepció de la ciutadania europea. Per una banda, els articles 2 i 3 TCE regulen la igualtat d'oportunitats com a missió i objectiu que ha de ser present a totes les polítiques comunitàries, facultant les institucions comunitàries, en el marc de llurs competències, a adoptar mesures adequades per a lluitar contra la discriminació per raó de sexe (article 13 TCE).

Per l'altra, l'article 141 TCE consagra les accions positives com a mesures que, malgrat atorgar un tracte diferent, no poden ser considerades discriminatòries ni poden vulnerar el dret d'igualtat: "*(...) amb la finalitat d'assolir una igualtat real a la pràctica, el principi d'igualtat de tracte no impedeix que els estats membres mantinguin o adoptin mesures que suposin avantatges específics per a facilitar al sexe menys representat el desenvolupament d'una activitat laboral o per a prevenir o compensar avantatges en la carrera professional*".

A l'**Estat espanyol**, la **Constitució** propugna la igualtat com un dels drets fonamentals de l'ordenament jurídic en el seu **article 14**. A més, en l'**article 9.2** CE imposa l'acció positiva a tots els poders públics, encomanant-los a promoure les condicions per tal que la igualtat sigui real i efectiva. Per últim cal mencionar l'article 35 CE, on es parla del dret al treball de totes les persones espanyoles, el dret a la lliure elecció de professió i ofici, el dret a la promoció en el treball i a una remuneració suficient per mantenir les seves necessitats i les de la seva família, especificant que en cap cas pot fer-se cap discriminació per raó de sexe. La **Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes** preveu tot una sèrie de mesures concretes a implantar tant en les empreses com en les administracions públiques. La llei es refereix "*a la generalitat de les polítiques públiques a Espanya, tant estatals com autonòmiques i locals*".

Entre els punts principals de la normativa s'hi destaca:

Art 3: afegeix com a forma de discriminació la maternitat/paternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil.

Art 7: relaciona les actuacions d'assetjament de forma clara, diferenciant assetjament sexual i assetjament per raó de sexe (verbal i físic).

Art 11: dóna garantia jurídica a les accions positives en qualsevol àmbit com a defensa i foment de la igualtat de gènere.

"Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptaran medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso".

Art 15: consagra el principi de transversalitat de gènere, en afirmar que "*el principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes informarà, amb caràcter transversal, l'actuació de tots els Poders Públics. Les Administracions públiques l'integraran, de forma activa, en l'adopció i execució de les seves disposicions normatives, en la definició i finançament de les polítiques públiques en tots els àmbits i en el desenvolupament del conjunt de totes les seves activitats*".

Art 20: estableix la necessària adequació de les estadístiques amb perspectiva de gènere.

Art 44: reconeix els drets de les persones envers la conciliació de la seva vida laboral i personal, determinant els permisos maternals i paternals per llei.

Art 46: estableix els continguts d'un Pla d'Igualtat, que es poden resumir en: Mesures d'accés al treball, mesures de Classificació professional, mesures de Promoció i formació, mesures en la retribució, mesures en l'ordenació del temps de treball, mesures de conciliació de la vida laboral i personal o familiar i prevenció de l'assetjament sexual.

Pel que fa a l'administració pública, cal destacar el capítol I del títol V de La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, on s'estableixen els criteris d'actuació de les administracions públiques:

Art 51: "*Les Administracions públiques, en l'àmbit de les seves respectives competències i en aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes, haurien de:*

Esmenar els obstacles que impliquin el manteniment de qualsevol tipus de discriminació amb la finalitat d'oferir condicions d'igualtat efectiva entre dones i homes en l'accés a l'ocupació pública i en el desenvolupament de la carrera professional.

Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, sense menystenir la promoció professional.

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

Promoure la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de selecció i valoració.

Establir mesures efectives de protecció enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

Establir mesures efectives per a eliminar qualsevol discriminació retributiva, directa o indirecta, per raó de sexe.

Avaluar periòdicament l'efectivitat del principi d'igualtat en el seus respectius àmbits d'actuació".

Per la seva banda el **Text Refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic**, aprovat per **reial decret legislatiu 5/2015** de 30 d'octubre, obliga als governs locals a elaborar plans d'igualtat, en la seva disposició addicional vuitena:

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

2. *Sense perjudici del que es disposa en l'apartat anterior, les Administracions Públiques hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat a desenvolupar en el*

conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes previstos en el mateix.

Per últim cal anomenar l'**Ordre del Ministeri de la Presidència PRE/525/2005**, de 7 de març, mitjançant la qual s'estableixen diverses mesures dirigides a afavorir la igualtat entre dones i homes. Entre d'altres, s'hi destaca:

Art 1.3: A l'Administració General de l'Estat i els organismes públics i empreses que depenguin d'ella, els òrgans de selecció de personal tindran composició paritària.

Art 7.1: Mesures de promoció de la igualtat de gènere en l'accés a l'ocupació pública: totes les convocatòries dels processos selectius per a l'accés a l'ocupació pública inclouran, si escau, l'esment a la baixa representació de persones d'alguns dels dos sexes.

Art 7.2e: Es procurarà obtenir la paritat entre homes i dones en la composició dels òrgans col·legiats de l'Administració General de l'Estat i en els comitès d'experts.

Pel que fa a **Catalunya**, cal destacar alguns articles de l'**Estatut d'autonomia de Catalunya (2006)**:

Art 4.3: *Els poders públics de Catalunya han de promoure els valors de la llibertat, la democràcia, la igualtat, el pluralisme, la pau, la justícia, la solidaritat, la cohesió social, l'equitat de gènere i el desenvolupament sostenible.*

Art 19: Drets de les dones: *"Totes les dones tenen dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, maltractaments i de tota mena de discriminació. Les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats".*

Art 41: "Perspectiva de gènere:

- 1. Els poders públics han de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, en la formació, en la promoció professional, en les condicions de treball, inclosa la retribució, i en totes les altres situacions, i també han de garantir que les dones no siguin discriminades a causa d'embaràs o de maternitat.*
- 2. Els poders públics han de garantir la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les polítiques públiques per a aconseguir la igualtat real i efectiva i la paritat entre dones i homes.*
- 3. Les polítiques públiques han de garantir que s'afrontin de manera integral totes les formes de violència contra les dones i els actes de caràcter sexista i discriminatori; han de fomentar el reconeixement del paper de les dones en*

els àmbits cultural, històric, social i econòmic, i han de promoure la participació dels grups i les associacions de dones en l'elaboració i l'avaluació d'aquestes polítiques.

4. *Els poders públics han de reconèixer i tenir en compte el valor econòmic del treball de cura i atenció en l'àmbit domèstic i familiar en la fixació de llurs polítiques econòmiques i socials.*
5. *Els poders públics, en l'àmbit de llurs competències, i en els supòsits que estableix la llei, han de vetllar perquè la lliure decisió de la dona sigui determinant en tots els casos que en puguin afectar la dignitat, la integritat i el benestar físic i mental, en particular pel que fa al propi cos i a la seva salut reproductiva i sexual”.*

Art 56.3: *“ Són electors i elegibles els ciutadans de Catalunya que estan en ple ús de llurs drets civils i polítics, d'acord amb la legislació electoral. La llei electoral de Catalunya ha d'establir criteris de paritat entre dones i homes per a l'elaboració de les llistes electorals”.*

Art 153: Polítiques de gènere: *“Correspon a la Generalitat la competència exclusiva en matèria de polítiques de gènere, que, respectant el que estableix l'Estat en exercici de la competència que li atribueix l'article 149.1.1 de la Constitució, inclou en tot cas:*

- a. *La planificació, el disseny, l'execució, l'avaluació i el control de normes, plans i directrius generals en matèria de polítiques per a la dona, i també l'establiment d'accions positives per a aconseguir eradicar la discriminació per raó de sexe que s'hagin d'executar amb caràcter unitari per a tot el territori de Catalunya.*
- b. *La promoció de l'associacionisme de dones que compleixen activitats relacionades amb la igualtat i la no discriminació i de les iniciatives de participació.*
- c. *La regulació de les mesures i els instruments per a la sensibilització sobre la violència de gènere i per a detectar-la i prevenir-la, i també la regulació de serveis i recursos propis destinats a aconseguir una protecció integral de les dones que han patit o pateixen aquest tipus de violència.*

A nivell de Catalunya cal destacar també la **Llei 8/2006 de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya**. Aquesta llei, com afirma el seu preàmbul, “impulsa un canvi de perspectiva que ha de permetre avançar del concepte de conciliació al concepte de reorganització de la vida personal, familiar i laboral (...), promou la revalorització i el reconeixement social del treball reproductiu i de cura i la revalorització de la vida personal i familiar,

amb el complement d'altres mesures que incideixen en la reorganització de la vida laboral, personal i familiar de les persones, com l'adaptació de l'horari dels serveis, la flexibilització dels horaris i l'adopció de mesures que afavoreixin la coresponsabilitat d'homes i dones en la cura dels menors o les persones dependents”.

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

Per últim, cal tenir en compte la **Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes**. Aquesta llei, introdueix al seu preàmbul mecanismes per la transversalitat de gènere, estratègies per garantir el dret d'igualtat efectiva de dones i homes per mitjà de les polítiques de contractació pública, les subvencions, els ajuts, les beques, les llicències administratives i el nomenament paritari en els òrgans de presa de decisions. Incorpora també la perspectiva intersectorial per atendre a la discriminació múltiple.

Cal destacar els articles següents:

Article 6: Funcions dels ens locals de Catalunya

f) Elaborar, aprovar, executar i avaluar els plans d'igualtat de dones i homes destinats al personal a llur servei.

Article 15: Plans d'igualtat de dones i homes del sector públic

1. Les institucions de la Generalitat, l'Administració de la Generalitat i els organismes públics vinculats o que en depenen, i també les entitats, públiques i privades, que gestionen serveis públics, han d'aprovar, en el termini de dos anys a partir de l'entrada en vigor d'aquesta llei, un pla d'igualtat de dones i homes destinat al personal que hi presta serveis, que s'ha de definir en el conveni col·lectiu o en l'acord de condicions de treball, amb l'objectiu de garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe amb relació a l'accés al treball remunerat, al salari, a la formació, a la promoció professional i a la resta de les condicions de treball.

4. Els plans d'igualtat de dones i homes del sector públic han de complir els requisits següents:

a) Fixar, amb l'elaboració prèvia d'una diagnosi de la situació, els objectius concrets d'igualtat efectiva a assolir, les estratègies i les pràctiques a adoptar per a aconseguir-los, i també l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

b) Tenir en compte, entre altres, els àmbits d'actuació relatius a la representativitat de les dones, l'accés, la selecció, la promoció i el desenvolupament professionals, les condicions laborals, la conciliació de la vida personal, laboral i familiar, la violència masclista, la prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere, la comunicació inclusiva i l'ús d'un llenguatge no sexista ni androcèntric, i també l'estratègia i l'organització interna de l'organisme.

d) Tenir en compte els representants del treballadors a l'hora d'elaborar-los i aprovar-los.

4.PROCÉS METODOLÒGIC

A continuació es detallen les fases del procés metodològic d'elaboració del Pla Intern d'Igualtat ordenades cronològicament, així com les eines utilitzades per a la seva redacció.

| | |
|-----------------------------------|--|
| Compromís de la Institució | Moment de decisió política i tècnica de posar en marxa un Pla Intern d'Igualtat a l'Ajuntament de Sant Cugat Sesgarrigues. |
|-----------------------------------|--|

| | |
|-----------------------|--|
| Reunió inicial | Moment de definició i planificació de tot el procés. Es concreten les persones referents, la temporització del procés de treball i es delimiten la informació i la documentació necessàries. |
|-----------------------|--|

| | |
|---|--|
| Recull d'informació i documentació | L'Ajuntament de Sant Cugat Sesgarrigues emet tota la informació i documentació necessària per a la Diagnosi de Gènere. |
|---|--|

| | |
|------------------------------------|---|
| Entrevistes i Formulari (*) | Es realitzen entrevistes a persones clau i un formulari en línia, dirigit a tot el personal de l'Ajuntament, equip de Govern i oposició, per tal de conèixer la percepció que tenen de la igualtat de dones i homes al si del consistori. |
|------------------------------------|---|

| | |
|---------------------------|--|
| Diagnosi de Gènere | En aquesta fase es procedeix a la recollida i tractament de la informació, tant quantitativa com qualitativa. Amb la diagnosi de gènere, es busca obtenir un mapa de les característiques de l'Ajuntament de Sant Cugat Sesgarrigues, els processos i les pràctiques que hi tenen lloc. La Diagnosi de Gènere pretén identificar els punts forts i punts a millorar per tal de conduir l'Ajuntament de Sant Cugat Sesgarrigues cap a la igualtat |
|---------------------------|--|

d'oportunitats real de les dones i els homes que hi treballen.

Pla d'Acció

Tenint en compte els resultats de la diagnosi, es realitza el Pla d'Acció, que esdevé la planificació de les accions en matèria d'igualtat de gènere que s'impulsaran des de l'Ajuntament de Sant Cugat Sesgarrigues.

Totes les accions tenen l'objectiu de corregir les desigualtats de gènere identificades i van acompanyades d'una descripció, d'indicadors d'avaluació, de les àrees responsables i calendari per dur-les a terme.

Validació i aprovació del document

Les persones referents de l'Ajuntament i de la Diputació de Barcelona, són les que fan la validació final del document, conjuntament amb la direcció política. L'aprovació definitiva del document es fa al Ple Municipal.

***Formulari**

El formulari s'ha enviat a 25 persones (corresponent al total de la plantilla de l'Ajuntament, equip de govern i oposició) i han respost 19 persones, 12 dones i 7 homes. El nombre de respostes representa el 76% del total.

TAULA 1. Persones que han respost el formulari

| CÀRREC | Dones | Homes |
|-----------------------|--------------|--------------|
| Càrrec Polític | 4 | 2 |
| Plantilla | 8 | 5 |
| TOTAL | 12 | 7 |

Font: elaboració pròpia a partir de les respostes del formulari, 2017

5. DIAGNOSI DE GÈNERE

La Diagnosi de Gènere és l'anàlisi de l'organització municipal des d'una perspectiva de gènere on s'hi reflecteix el resultat d'un procés en el qual l'estructura i l'organització de l'Ajuntament, així com els processos i les pràctiques que hi tenen lloc, s'analitzen amb l'objectiu d'identificar els aspectes que, amb les modificacions i/o millores oportunes poden conduir l'Ajuntament de Sant Cugat Sesgarrigues cap a la igualtat d'oportunitats real entre les dones i els homes que hi treballen.

En la diagnosi s'hi defineixen el conjunt de **punts forts** (pràctiques o situacions que l'Ajuntament hauria de seguir potenciant) i el conjunt de **punts a millorar** (aspectes que impliquen una discriminació –directa o indirecta- de les dones o que no potencien prou la igualtat de gènere), informació que ens serà imprescindible per dissenyar el Pla d'Acció.

Aquest apartat s'estructura en les vuit línies estratègiques esmentades a la introducció. Cada eix estratègic descriu quina és la situació real de les dones i els homes en cada àmbit d'actuació i se'n deriva un anàlisi dels punts forts i els punts a millorar en cada línia estratègica de cara al futur pla d'acció.

5.1 Cultura i polítiques d'igualtat de gènere

En aquest àmbit s'analitza quin és el valor i impuls que es fa de la cultura i les polítiques d'igualtat de gènere a l'Ajuntament de Sant Cugat Sesgarrigues, així com quin és el grau d'incorporació de la perspectiva de gènere i la cultura de treball dins la política municipal, tant en l'àmbit extern, amb la ciutadania com en la seva organització interna.

COMPROMÍS INSTITUCIONAL AMB LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT

A l'Ajuntament de Sant Cugat Sesgarrigues va aprovar el gener del 2016 el I Pla de Polítiques de Gènere (2016-2020), a banda que estan adherits al Pla d'igualtat del Consell Comarcal de l'Alt Penedès. El Pla de ciutadania de l'Ajuntament planteja línies de treball i tot un seguit d'actuacions transversals i concretes, estructurant el seu contingut en cinc eixos: el compromís amb la igualtat, l'acció contra la violència masclista, els drets i la qualitat de vida, el treball i el temps i el reconeixement del lideratge i la participació de les dones a

la societat. A banda, el 29 de novembre de 2016 es va constituir el primer Consell de Poble, i d'aquí també es va crear la Comissió d'Igualtat, que és l'encarregada de fer el seguiment de la implementació del I Pla d'Igualtat de gènere del municipi.

D'altra banda també és important destacar que, tal com especifica el cartipàs municipal del 2015, la corporació compta amb una "Regidoria de Serveis Socials, Gent Gran, Infància i Igualtat", que depèn orgànicament de l'Àrea de Serveis a les Persones. En aquest sentit cal remarcar que aquesta regidoria està encapçalada per l'alcaldeessa del municipi, de manera que queda assegurada la capacitat de lideratge. De fet, en el Pla d'Actuació Municipal del 2011-2014 (PAM) ja existia una regidoria centrada en dona/igualtat tot i que s'aplegava amb Infància i, també penjava de l'Àrea de Serveis a les Persones. Precisament en aquesta legislatura, del 2011 al 2014, va ser la primera vegada que la configuració orgànica de l'Ajuntament va tenir en compte les competències de dona/igualtat.

Per tant es comprova la sensibilitat per part de l'equip de govern, que és el mateix en aquestes dues legislatures, per a la igualtat de gènere, tot i que també és cert que la manera d'abordar la situació és assistencial, ja que sempre depèn de l'àrea de serveis a les persones, i parcial, ja que fins ara no s'ha abordat la perspectiva de gènere de manera transversal en el conjunt de polítiques municipals. Amb tot, segons quedava ja palès en la diagnosi del I Pla d'Igualtat l'equip de govern del municipi ha fet intents per aplicar la transversalitat de gènere en algunes de les polítiques desplegades en els darrers anys (del 2011 al 2015). Un exemple va ser l'anàlisi de l'accessibilitat a tots els edificis i instal·lacions públiques del municipi i de la mobilitat entre els diferents nuclis poblacionals de la localitat. Ara bé, una anàlisi més àmplia del municipi posa de manifest la necessitat d'aprofundir en aquesta transversalitat.

PRESSUPOST DESTINAT A POLÍTIQUES D'IGUALTAT

Aquesta sensibilitat política es reflecteix també en el pressupost municipal que des del 2011 destina una partida a polítiques d'igualtat de gènere que des del 2011 no ha anat creixent percentualment respecte al pressupost global tal com es veu a la taula. Tot i que aquest percentatge no supera en cap cas el 2%, s'ha de tenir en compte que és superior a la majoria de municipis de l'àrea de

Barcelona, molts dels quals, quan es tracta de municipis petits (de menys de 1.000 habitants), ni tan sols tenen partides assignades per aquest concepte.

TAULA 2. Pressupost¹ destinat a igualtat de gènere 2011- 2017

| PRESSUPOST MUNICIPAL | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|-----------------------------|---------------|---------------|---------------|----------------|----------------|----------------|
| Pressupost | 1.579.767,99€ | 1.575.424,48€ | 1.716.302,19€ | 1.434.295,09 € | 1.616.719,55 € | 1.618.657,12 € |
| P. igualtat | 19.314,50€ | 19.376,05€ | 24.215,10€ | 20.945,59 € | 20.398,18 € | 22.338,26 € |
| % p. igualtat | 1,22% | 1,23% | 1,41% | 1,46% | 1,26% | 1,38% |

Font: elaboració pròpia a partir de les dades cedides per l'Ajuntament de Sant Cugat Sesgarrigues, 2017

Aquests recursos s'han destinat a diverses accions que es relacionen a continuació:

Any 2011:

Curs inicial de fotografia:

Curs obert a tothom però adreçat especialment a les dones, amb preferència d'inscripció per a les dones i majoria de participants dones, ja que un dels objectius és disminuir la bretxa digital que encara avui en dia separa els homes de les dones. Aquest curs es va realitzar en col·laboració del Consell Comarcal de l'Alt Penedès, ja que va ser el Consell Comarcal qui el va finançar.

Dia de les Dones:

- Concurs de curtmetratges "La dona i la igualtat". Organitzat per l'Ajuntament.
- Actuació del Raïm Guitar (grup musical juvenil local). Organitzat per l'Ajuntament.
- Taller de dansa del ventre. En col·laboració amb el Consell Comarcal
- Xerrada: Aritmètica familiar: 1 1=2 o 3 o 4. Els canvis en la dona quan comença el seu desdoblament dona-mare. En col·laboració amb el Consell Comarcal.

¹ Aquest pressupost inclou tant les partides econòmiques destinades al personal municipal (capítol 1) com a activitats orientades a l'eradicació de desigualtats de gènere.

Exposició “Dones de l’Alt Penedès. Recull imatges del passat”

Cedida pel Consell Comarcal.

Dia Internacional per a l’eliminació de la violència envers les dones:

Actuació de la Coral El Raïm. Organitzat per l’Ajuntament.

Any 2012:

Dia de les Dones:

- Taller de dansa del ventre. En col·laboració amb el Consell Comarcal
- Taller de suavitzant per la rentadora. Organitzat per l’Ajuntament.
- Sopar del Dia de la Dona. Organitzat per l’Ajuntament
- Exposició: Dones grans, grans dones. Cedida per l’Institut Català de les Dones.

Dia Internacional per a l’eliminació de la violència envers les dones:

Actuació de la Coral El Raïm. Organitzat per l’Ajuntament.

Any 2013:

Dia de les Dones:

- Taller de dansa del ventre. En col·laboració amb el Consell Comarcal
- Presentació del projecte i exposició: “Dones de Sant Cugat”. Projecte de recerca de la vida i història de dones rellevants del segle XX del nostre municipi. Organitza l’Ajuntament.
- Beremar del Dia de la Dona. Organitza l’Ajuntament.
- Presentació de llibre: “Per parlar-te de l’Àngel Lluc i Ferrandis”, de Laia Via,

autora local. Organitza l'Ajuntament en col·laboració amb l'entitat "Sala de Lectura Antoni Margarit".

Dia Internacional per a l'eliminació de la violència envers les dones:

Teatre-fòrum sobre violència de gènere: "És de conya?"

Any 2014:

Dia de les Dones:

- Presentació del llibre "L'empremta de Dones de Sant Cugat Sesgarrigues al Segle XX". Amb la participació de Montse Guallart. Organitza l'Ajuntament.
- Sopar del Dia de la Dona. Organitza l'Ajuntament.

Dia Internacional per a l'eliminació de la violència envers les dones:

Projecció de la pel·lícula Te Doy Mis Ojos.

Exposició: "Retrats de dones a l'Alt Penedès. Recull històric". Cedida pel Consell Comarcal.

Any 2015:

Dia de les Dones:

- Xerrada "Heroïnes exemplars" a càrrec de Rosa Vendrell. Organitzada per l'entitat "Sala de lectura Antoni Margarit", i amb col·laboració amb l'Ajuntament. Participació: 14 dones, 4 homes.
- Taller i exhibició de country. Organitza l'Ajuntament. Participació 8 homes, 35 dones.
- Sopar del Dia de la Dona. Organitza l'Ajuntament. Participació: 44 dones.
- Exposició "Artistes Catalanes del dibuix i la pintura". Cedides per l'Institut Català de les Dones. Participació: 30 dones, 10 homes.

Dia Internacional per a l'eliminació de la violència envers les dones:

- Taller "Eines per al benestar personal". A càrrec de Espai del Kor. En col·laboració amb el Consell Comarcal. Participació: 10 dones, 2 homes.
- Cinema: Katmandú: un espejo en el cielo. Organitza Ajuntament.

Any 2016:

Dia de les Dones:

- Exposició: "Fotògrafes pioneres a Catalunya". Cedida per l'Institut Català de les Dones. Participació 30 dones, 5 homes.
- Curs inicial de fotografia. Organitza Ajuntament amb el suport de l'Institut Català de les dones. Participació 11 dones, 4 homes.
- Mostra de llibres de temàtica femenina. Organitza la Sala de Lectura Antoni Margarit.

Presentació del I Pla d'Igualtat Municipal a partir del teatre-fòrum: Històries de dones d'ahir i d'avui. En col·laboració amb la Diputació de Barcelona. Participació 20 dones, 2 homes

- Sopar del Dia de les Dones. Organitza Ajuntament. Participació: 30 dones
- Cinema: Tomates verdes fritos. Organitza Ajuntament i Comissió de Festes.

Presentació institucional del I Pla d'Igualtat de Gènere: Organitzat per l'Ajuntament i amb el suport de la Diputació de Barcelona. Participació 9 dones, 8 homes.

Consulta pública per escollir un nom de dona per una plaça del poble: El nom escollit va ser "Plaça de la Dona". Organitza Ajuntament. Participació 123 persones, no sabem quantes dones i homes ja que el vot era anònim.

Dia Internacional per a l'eliminació de la violència envers les dones:

- Cinema: La Estrella. Organitza Ajuntament i Comissió de Festes.
- Taller "Si m'estima em donarà el ser pasword. Taller de prevenció de violències masclistes". Es va haver d'anul·lar per falta de participació.
- Mostra de llibres de temàtica femenina. Organitza Sala de Lectura Antoni Margarit.

Any 2017:

Dia de les Dones:

- Taller de postres en copa: Organitza Ajuntament. Participació 13 dones.
- Xerrada-col·loqui: Qualitats femenines i diferents arquetips de dones. Organitza Ajuntament amb la col·laboració de la Sala de Lectura Antoni Margarit. Participació 23 dones i 3 homes.
- Juguem per la igualtat: Gimcana de jocs per infants i adults, organitzada pel Consell d'Infants, i amb la col·laboració de les entitats Tres Tombs i Amics de la Font del Cuscó. Participació: 13 dones i 7 homes.
- Cinema: Las sufragistes. Organitza Ajuntament i Comissió de Festes.

Dia Internacional per a l'eliminació de la violència envers les dones:

- Taller de Dansa del Ventre. Organitza Ajuntament amb col·laboració amb el Consell Comarcal. Participació: 12 dones.
- Cinema Water: Organitza Ajuntament i Comissió de Festes
- Taller "No m'has contestat el Whats". Prevenció de relacions abusives i/o violències masclistes.
- Mostra de llibres de temàtica femenina. Organitza Sala de Lectura Antoni Margarit.

Activitats anuals continuades:

- Curs d'informàtica: Curs adreçat a tots els públics, però la majoria de participants són dones. Organitza l'Ajuntament.
- Taller de cuina: Curs de cuina autogestionat per les mateixes participants. Només hi participen dones, tot i que està obert a tothom.
- Activitats esportives: Pilates, ioga, zumba, gimnàstica aeròbica, abdominals hipopressius. Són cursos esportius organitzats anualment on només hi participen dones, tot i que està obert a tots els públics.
- Programa parlem-ne: Cursos d'alfabetització en català. Se'n fan 2 durant l'any, i tenen una durada de 3 mesos cada un. Només hi participen dones.

FORMACIÓ

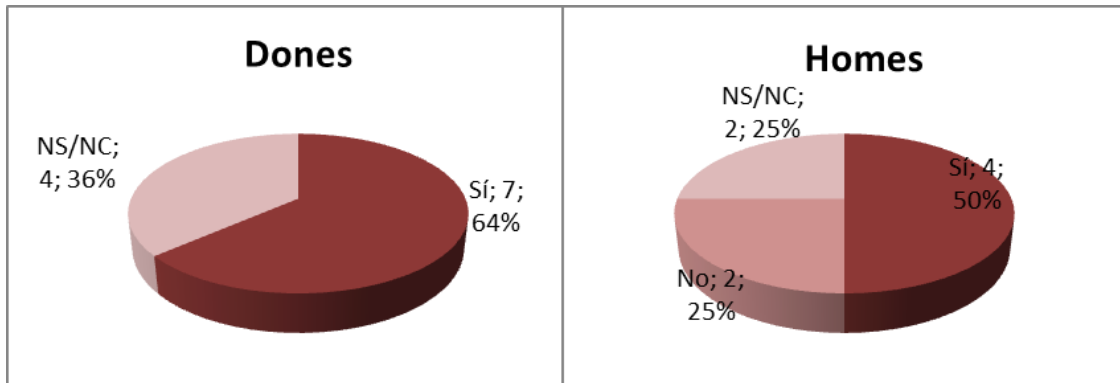
Fins al 2017, cap persona de la plantilla havia fet formació específica en igualtat de gènere. El febrer del 2018, però, s'ha iniciat aquest tipus de formacions per al personal i, fins al moment, una treballadora de l'Ajuntament ha fet una formació de 6 hores en aquesta temàtica.

PERCEPCIÓ

En les opinions recollides a les entrevistes, la majoria de persones no sap respondre si la igualtat és o no una prioritat a l'Ajuntament.

En canvi, en les respostes que trobem al formulari veiem que la majoria de dones (64%) i la meitat dels homes (50%), pensa que sí que és una prioritat. Només un 25% dels homes assegura que no és cap prioritat i hi ha un 36% de dones i un 25% d'homes que responen NS/NC per desconeixement de la pregunta o de què és el principi d'igualtat de gènere.

GRÀFIC 1. Creu que l'Ajuntament té com una de les seves prioritats el principi d'igualtat?

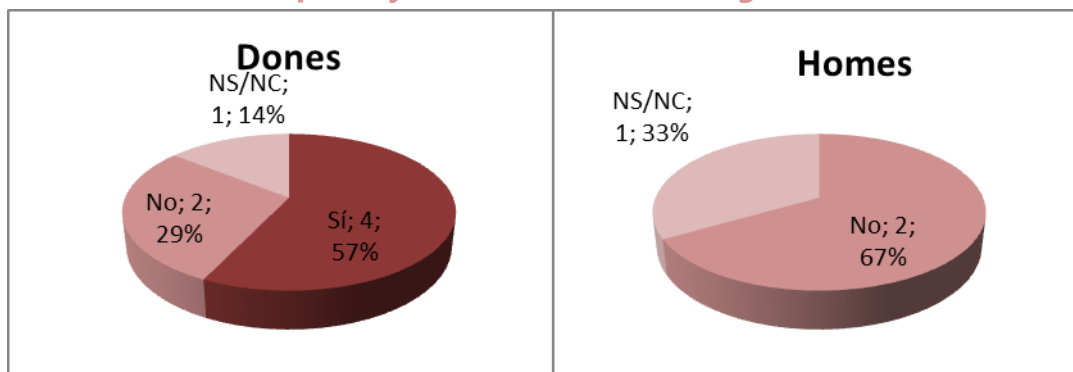


Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2017

Pel que respecte a la pregunta de si l'Ajuntament fomenta la igualtat dona-home, en les entrevistes la gran majoria de persones, encara que en algun cas pensin que sí que es fomenta aquesta igualtat, ningú sap dir accions concretes per al foment de la igualtat, tret de l'inici d'aquest pla intern d'igualtat que s'està portant a terme en aquest moment.

Pel que fa a les respostes del formulari en línia mostren disparitat d'opinions sobre aquesta qüestió. Mentre que el 46% de les dones i el 37% dels homes pensa que sí que es fomenta la igualtat, el 25% dels homes i el 18% de les dones diuen que no es fomenta aquest principi. A banda un 38% dels homes i un 36% de les dones han respost NS/NC per desconeixement de la pregunta o de què implica fomentar el principi d'igualtat.

GRÀFIC 2. Creu que l'Ajuntament fomenta la igualtat dona-home?



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2017

Al llarg de les entrevistes, també ha quedat clar que la perspectiva de gènere és un objectiu a assolir en totes les polítiques municipals, però que encara hi ha

camí per fer en aquest sentit.

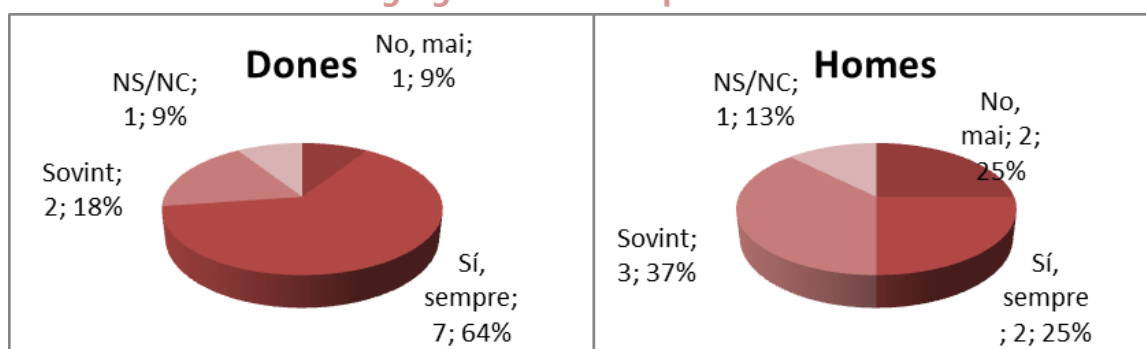
INDICADORS DE GÈNERE I DADES DESAGREGADES PER SEXE

Pel que fa als indicadors de gènere i les dades desagregades per sexe, s'observa que s'ha començat a fer un treball important en aquest sentit, però que encara no es realitza de forma permanent i sistemàtica. És fa palès doncs la necessitat d'incorporar la variable "sexe" en totes les bases de dades municipals i potenciar la integració i l'ús d'indicadors que permetin un coneixement d'ambdós sexes. Només així serà possible valorar si les necessitats de les dones i dels homes es tenen en compte en la mateixa mesura.

A les entrevistes, només 2 de les 6 persones entrevistades asseguruen que sí que es segreguen sempre les dades per sexe.

Pel que fa al formulari, les respostes obtingudes en relació a si des de l'àrea de treball se segreguen les dades indiquen, també, que no hi ha una sistematització clara que permeti fer-ho sempre. Un 64% de les dones i només un 25% dels homes diuen que sempre desagreguen les dades, entre que un 18% de les dones i un 37% dels homes diuen que ho fan sovint. D'altra banda un 9% de les dones i un 25% dels homes diu que no ho ha fet mai i, finalment, un 13% dels homes i un 9% de les dones respon NS/NC.

GRÀFIC 3. En les funcions que vostè porta a terme a l'Ajuntament se segreguen les dades per sexe?



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2017

POLÍTIQUES D'IGUALTAT EN L'ÀMBIT LABORAL

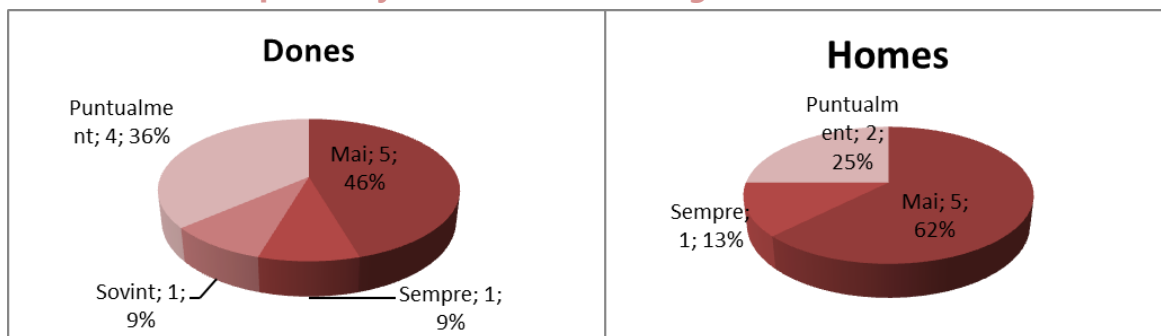
L'Ajuntament de Sant Cugat Sesgarrigues, en els darrers anys, no ha implementat cap acció adreçada a detectar ni corregir situacions de

discriminació directa o indirecta vers les dones, ni tampoc ha introduït accions positives dirigides a compensar situacions de desigualtat de gènere dins la plantilla de l'Ajuntament.

Mentrestant, a les entrevistes una àmplia majoria de persones assegura que actualment no hi ha desigualtats entre dones i homes. Ara bé, una persona sí que assegura que "sí que n'hi ha, però vénen de temps enrere, fa temps es fomentava més l'home que la dona, sobretot en qüestió de sous, i encara arrosseguem algunes diferències en aquest sentit".

Per al seva banda, les respostes al formulari mostren molta diversitat d'opinions, molt més que a les entrevistes personals. En aquest cas, un 46% de les dones i un 62% dels homes asseguren que Mai hi ha desigualtats al si de l'Ajuntament. Tot i així, un 36% de les dones i un 25% dels homes diu que Puntualment hi ha desigualtats, un 9% de les dones diu que n'hi ha sovint, i un 9% de dones i un 13% d'homes assegura que n'hi ha sempre.

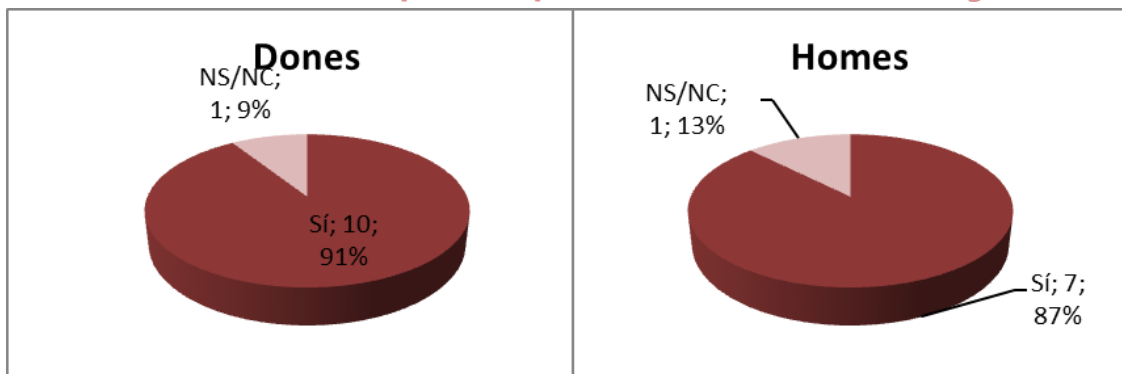
GRÀFIC 4. Creu que a l'Ajuntament hi ha desigualtats entre dones i homes?



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2017

Respecte a la importància que es dóna a l'elaboració d'un Pla Intern d'Igualtat, tant a les entrevistes com a les respostes al formulari, veiem que una gran majoria de les dones i els homes pensen que és important portar-lo a terme. Al formulari un 91% de les dones i un 87% dels homes assegura que sí que és important. També hi ha un 9% de dones i un 13% d'homes que respon NS/NC, per desconeixement de la pregunta o de què suposa un Pla Intern d'Igualtat.

GRÀFIC 5. Considera important que s'elabori un Pla Intern d'Igualtat?



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2017

Les diferents percepcions entre homes i dones, pel que fa a les preguntes analitzades confirmen la idea que la igualtat de gènere és un valor que és present a l'Ajuntament, sobretot de cara la les polítiques públiques, però manca encara un reforç pel que fa a l'àmbit intern per tal de garantir la igualtat real i efectiva per a tothom.

CONTRACTACIONS EXTERNES I BASES DE SUBVENCIONS

Pel que fa a les contractacions externes de serveis i obres, si analitzem els plec de clàusules administratives que regeixen els criteris de contractació, veiem que s'hi introdueixen criteris d'igualtat de dones i homes, tal com recomana la Llei 17/2015 d'Igualtat efectiva de dones i homes, en l'article 33, referent als contractes de les administracions públiques, on s'hi exposa *"Les administracions públiques, en l'àmbit de les seves respectives competències, a través dels òrgans de contractació, i en relació amb l'execució dels contractes que subscriuguin, poden establir condicions especials amb la finalitat de promoure la igualtat entre dones i homes en el mercat de treball, d'acord amb el que estableix la legislació de contractes del sector públic"*.

L'Ajuntament de Sant Cugat Sesgarrigues compleix aquesta recomanació. Un exemple seria el Plec de clàusules la concessió administrativa de l'ús privatiu del domini públic destinat a l'explotació del Bar de la Piscina Municipal, on hi ha supòsits d'igualtat de gènere. En aquest cas a la Clàusula 12 que marca els criteris de preferència es diu que tindran preferència en l'adjudicació del contracte "les proposicions presentades per les empreses que, en el moment d'acreditar la solvència tècnica exigida en aquest plec, hagi acreditat tenir un pla d'igualtat entre dones i homes sense que l'empresa n'estigui obligada legalment i que aquest Pla d'Igualtat estigui registrat en el Registre de Plans

d'Igualtat de la Generalitat de Catalunya" o bé que tinguin "El distintiu "Igualdad en la Empresa" que atorga el Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat". El mateix passa en el Plec de clàusules administratives que regeix la contractació promoguda per l'Ajuntament de Sant Cugat Sesgarrigues l'objecte de la qual són els serveis consistents en la contractació del servei de neteja el CEIP Les Vinyes.

Igualment, l'Ajuntament, en compliment del punt 2 de l'article 11 de la llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes que diu "Les bases reguladores de subvencions, beques i qualsevol altre tipus d'ajut públic que convoquin les administracions públiques de Catalunya han de tendir a incloure la valoració del millor mitjà per a aconseguir la incorporació de la perspectiva de gènere", inclou aquesta temàtica a les bases. Concretament, en les bases s'especifica que a l'hora de valorar les sol·licituds, entre altres temes, es prioritzaran les entitats "que incorporin la perspectiva de gènere en el seu àmbit d'actuació".

A continuació, i a mode de resum, es presenta un quadre que sistematitza els punts forts i els punts a millorar identificats en l'àmbit.

| CULTURA I POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE | |
|---|---|
| PUNTS FORTS | PUNTS A MILLORAR |
| <ul style="list-style-type: none"> -L'Ajuntament compta amb un Pla d'Igualtat de Gènere. - El novembre de 2016 es va crear la Comissió d'Igualtat, que és l'encarregada de fer el seguiment de la implementació del I Pla d'Igualtat de gènere del municipi. -Hi ha una partida pressupostària destinada a polítiques d'igualtat i una regidoria que vetlla per aquestes polítiques des del 2011. -El 2018 una persona de la plantilla ha rebut formació en polítiques de gènere. | <ul style="list-style-type: none"> -Perspectiva de gènere a totes aquelles accions que es desenvolupin al si del consistori. - A les entrevistes i al formulari queda palesa la confusió del personal i càrrecs polítics sobre si el principi d'igualtat és una prioritat a l'Ajuntament i si es fomenten accions per tal de garantir aquest principi a l'àmbit intern. Sí que es té clar que la igualtat dona-home es fomenta de cara a la ciutadania. |
| | <ul style="list-style-type: none"> -No hi ha una sistematització de treball per a tothom i sempre amb |

| | |
|---|---|
| | dades desagregades per sexe, ni indicadors de gènere d'avaluació i seguiment. |
| -Els plecs de clàusules de contractació de serveis, subministrament o obres inclouen criteris de gènere. -Les bases reguladores de subvencions inclouen criteris d'igualtat de gènere. | -Una majoria de dones creu que hi ha desigualtats a l'Ajuntament, ja siguin puntuals o sovintejades. El mateix passa amb el 38% dels homes. |

5.2 Comunicació, imatge i llenguatge

Aquest àmbit analitza i avalua la introducció de la perspectiva de gènere en la comunicació interna i externa de l'Ajuntament. Té per objectiu valorar com l'Ajuntament contribueix a fer visibles les dones, valora la neutralitat en la imatge que projecta l'Ajuntament i valora la neutralitat del llenguatge utilitzat tant en la documentació escrita com en la comunicació oral.

En aquest sentit, hem de recordar que La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, obliga els Poders Públics a implementar un llenguatge no sexista en l'àmbit administratiu i el seu foment a la totalitat de les relacions socials, culturals i artístiques (article 14.11).

Alhora, el Decret 162/2002, de 28 de maig, de modificació del Decret 107/1987, de 13 de març, pel qual es regula l'ús de les llengües oficials per part de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, amb l'objecte de promoure l'ús d'un llenguatge simplificat i no discriminatori i de la terminologia catalana normalitzada, obliga a l'ús no androcèntric ni sexista del llenguatge i a la utilització de termes que no suposin una discriminació per raó de sexe.

LLENGUATGE I IMATGE DE LES COMUNICACIONS EXTERNES I INTERNES

El mitjans de comunicació locals que s'utilitzen des de l'Ajuntament de Sant Cugat Sesgarrigues són la pàgina web institucional i la pàgina web de Eco Sant Cugat, la revista municipal Dia a dia, els pregons municipals que es poden llegir des de la plataforma eBando i un perfil de Facebook, i els pregons municipals.

Quant al web municipal es detecta que hi ha un esforç per al llenguatge inclusiu i que visibilitza les dones. Amb tot, encara hi ha algunes fórmules de llenguatge

androcèntric que usa el masculí com a universal en expressions com benvinguts, veïns, nouvinguts, etc. Cal remarcar també que hi ha un apartat en què es reproduïxen estereotips de gènere, és el que de l'apartat de Serveis on s'ofereixen els horaris del Servei de "Metge i infermera". Encara que en aquest moment aquest fos el cas, és a dir que el metge fos un home i la infermera una dona, com a apartats al web estaria bé fer ús de termes més inclusius.

Paral·lelament, la pàgina web d'Eco Sant Cugat. En aquest cas també es veu un esforç per usar un llenguatge inclusiu, però encara hi ha algunes fórmules de llenguatge androcèntric. Un exemple seria a la presentació de la pàgina on diu "Benvinguts a Eco Sant Cugat". En aquests casos és preferible fer ús de fórmules neutres com per exemple Us donem la Benvinguda.

Un altre dels mitjans de comunicació amb la ciutadania de l'Ajuntament de Sant Cugat és la plataforma eBando, on es publiquen els pregons o comunicacions que es volen donar a conèixer. En aquest cas, també estan escrits en llenguatge inclusiu i tan sols en casos molt puntuals es fa servir un llenguatge androcèntric com en el missatge sobre el "Pedala contra el canvi climàtic" del 15 de setembre de 2017, on diu "estigueu atents a les xarxes socials".

Quant al perfil de Facebook, com la resta de mitjans de comunicació, està fet amb un esforç per usar el llenguatge inclusiu i no sexista. Tan sols hi ha alguna mostra de llenguatge androcèntric, com es veu en una publicació del dia 20 de setembre on es parla exclusivament de "els participants".

Un dels mitjans de comunicació més importants de l'Ajuntament és el butlletí d'informació municipal Dia a dia. Aquest està escrit amb llenguatge inclusiu i no sexista.

Des de l'Ajuntament de Sant Cugat Sès Garrigues també s'editen fulletons, cartells i publicacions per a campanyes puntuals. En aquest cas hi trobem un ús del llenguatge inclusiu.

Referent a les imatges que apareixen al webs, la revista Dia a dia i els fulletons municipals, són igualitàries i respectuosos amb les dones i els homes. En cap cas s'observa una imatge sexista o denigrant.

Pel que fa al llenguatge intern, si analitzem les actes de ple vegem que estan fetes en llenguatge inclusiu i no sexista i es té en compte la visibilització de la participació de les dones en l'àmbit polític. D'aquesta manera es parla sempre de regidors i regidores i és té en compte que l'alcaldeessa és una dona i així se l'anomena. Tot i que això pugui semblar obvi, cal fer esment que en altres ajuntaments petits de la demarcació encara es continua fent servir un llenguatge androcèntric en aquest tipus de documents parlant exclusivament de regidors i d'alcalde.

Quant a documents interns destinats al públic, com les instàncies, en canvi, es fa un ús del llenguatge androcèntric. Un exemple seria a la instància genèrica on s'usa la fórmula "Dades del Sol·licitant / Interessat".

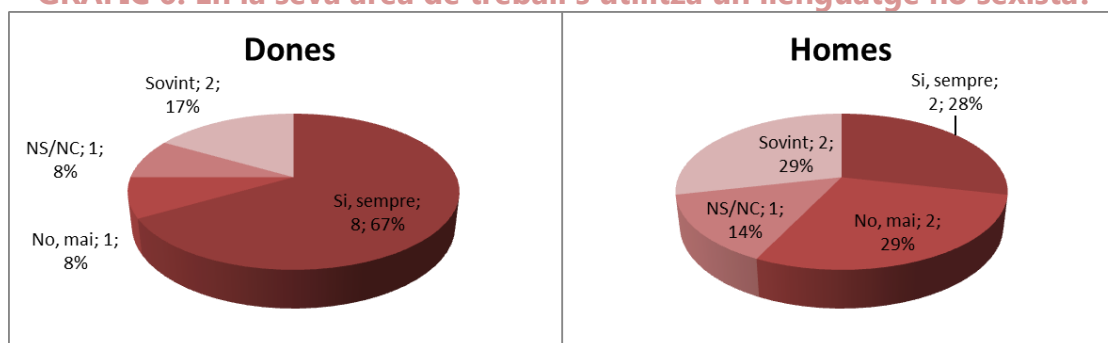
En aquest cas es recomana l'ús de fórmules inclusives com "Dades de la persona interessada".

Si atenem a l'opinió de les persones que hi ha a l'Ajuntament hi ha disparitat d'opinions. Càrrecs polítics diuen que des que es va fer el Pla d'Igualtat de Ciutadania es va prendre consciència d'aquest fet i que s'ha canviat del tot. En canvi el personal tècnic pensa que sí que hi hagut canvis, però que encara falta molta feina per fer. En canvi, altres persones entrevistades tenen clar que encara no és una prioritat per tot el personal i càrrecs polítics.

Pel que fa a les respostes del formulari en aquest àmbit veiem que hi ha disparitat d'opinions, especialment entre els homes. Si bé el 67% de les dones diuen que sempre s'usa llenguatge no sexista, només un 28% dels homes coincideixen en aquesta afirmació. En canvi, un 29% dels homes i un 17% de les dones diuen que s'usa sovint. Cal destacar però que un 29% dels homes i un 8% de les dones asseguren que mai s'usa un llenguatge no sexista.

Finalment, un 14% dels homes, a més d'un 8% de les dones, respon NS/NC per desconeixement de la pregunta o del que suposa llenguatge no sexista.

GRÀFIC 6. En la seva àrea de treball s'utilitza un llenguatge no sexista?



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2017

A continuació, i a mode de resum, es presenta un quadre que sistematitza els punts forts i els punts a millorar identificats en l'àmbit.

| COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE | |
|--|---|
| PUNTS FORTS | PUNTS A MILLORAR |
| -Llenguatge inclusiu a fulletons i cartells i la revista Dia a Dia. -Imatge igualitària i no sexista en les publicacions locals. -Documents interns com les actes de Ple utilitzen un llenguatge inclusiu. | -Llenguatge puntualment androcèntric en la pàgines web i els pregons municipals. -Documents interns com els models d'instàncies utilitzen un llenguatge androcèntric. -Tot i que queda clar que el llenguatge no sexista és quelcom que s'ha posat sobre la taula, l'ús d'aquest tipus de llenguatge encara s'ha de consolidar. |

5.3 Representativitat horitzontal i vertical de les dones

Aquest àmbit estudia, analitza i valora si la distribució del personal està equilibrada en tots els nivells organitzatius (unitats, categories i òrgans de govern), en els càrrecs de decisió i també en tots els departaments o àrees de treball en els que s'estructuri l'Ajuntament.

PLANTILLA DE LA CORPORACIÓ MUNICIPAL

Pel que fa a la plantilla de l'Ajuntament, en termes de sexe, veiem que hi ha una composició paritària pel que fa al nombre de dones i homes. En total, la plantilla està composta per 18 persones; 11 dones i 7 homes.

TAULA 3. Nombre de dones i homes en plantilla

| Plantilla Ajuntament de Sant Cugat Sesgarrigues | | |
|--|----|------|
| Dones | 11 | 61% |
| Homes | 7 | 39% |
| TOTAL | 18 | 100% |

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament, 2017

Pel que fa a l'edat del personal que treballa a l'Ajuntament, veiem que hi ha varietat d'edats, tot i que només el 5% del personal té menys de 31 anys. En

canvi, 4 dones i 3 homes tenen entre 31 i 40 anys; 2 dones i 2 homes tenen entre 41 i 50 anys; 3 dones tenen entre 51 i 60 anys, i una dona i dos homes tenen més de 60 anys.

TAULA 4. Edat de la plantilla

| Edat | Dones | Homes |
|------------------|--------------|--------------|
| 20-30 | 1 | |
| 31-40 | 4 | 3 |
| 41-50 | 2 | 2 |
| 51-60 | 3 | |
| més de 60 | 1 | 2 |
| TOTAL | 11 | 7 |

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament, 2017

DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL PER CATEGORIES LABORALS

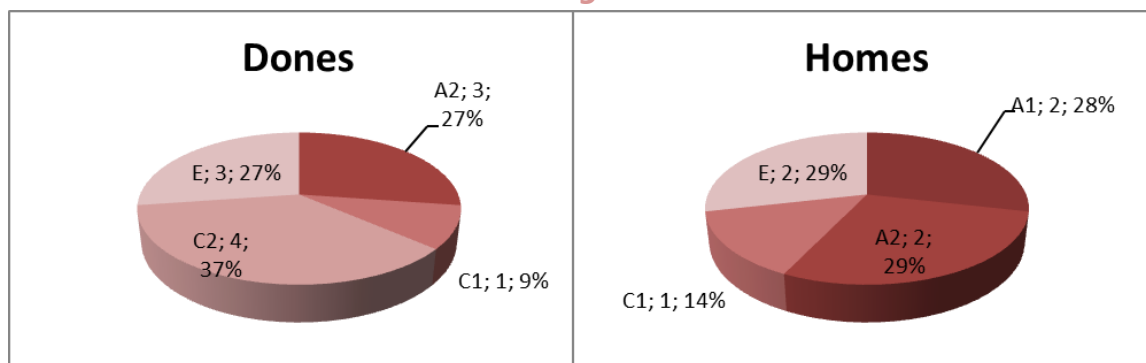
L'Ajuntament de Sant Cugat Sesgarrigues classifica el personal en cinc grups professionals: E, C2, C1, A2 i A1. Aquests grups engloben les persones que treballen a la corporació en funció del seu lloc de treball. Si s'analitza el nombre d'homes i dones per grup professional, s'observa que les treballadores i els treballadors es distribueixen de manera diferencial. El 57% dels homes estan a les categories més altes, és a dir la A1 i la A2. De fet, no hi ha cap dona de a categoria A1. En canvi la majoria de dones, el 64%, estan a les dues categories més baixes, és a dir E i C2.

TAULA 5. Categories laborals

| Categoria | Dones | Homes |
|------------------|--------------|--------------|
| A1 | | 2 |
| A2 | 3 | 2 |
| C1 | 1 | 1 |
| C2 | 4 | |
| E | 3 | 2 |
| TOTAL | 11 | 7 |

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament, 2017

GRÀFIC 7. Categories laborals



Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament, 2017

DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL PER ÀREES DE TREBALL

L'Ajuntament de Sant Cugat Sesgarrigues es caracteritza per tenir unes àrees de treball més feminitzades i altres més masculinitzades. En àrees tradicionalment feminitzades com l'administració, l'educació o la neteja, tot el personal són dones i en altres de masculinitzades com l'agutzil, consergeria o assessoria jurídica el 100% són homes. En canvi, sí que veiem un cert trencament de rols en el cas d'una funció tradicionalment masculinitzada com el manteniment, en què actualment hi ha el 50% d'homes i el 50% de dones. Podem afirmar que a l'Ajuntament de Sant Cugat Sesgarrigues hi ha un cert trencament dels rols de gènere i, per tant, de la segregació horitzontal. La segregació horitzontal no és un element de discriminació en si mateix, però sí que és un element que perpetua els rols de gènere.

TAULA 6. Àrea de treball

| Àrea | Dones | Homes |
|-------------------------------|-----------|----------|
| Secretaria-Intervenció | | 1 |
| Administració | 4 | |
| Assessoria jurídica | | 1 |
| Agutzil | | 1 |
| Consergeria | | 1 |
| Educació | 3 | |
| Manteniment | 1 | 1 |
| Neteja | 2 | |
| Personal tècnic | 1 | 2 |
| TOTAL | 11 | 7 |

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament, 2017

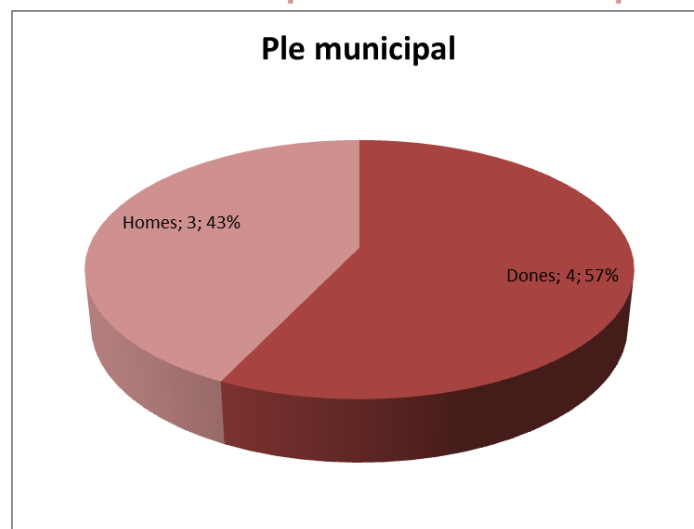
REPRESENTACIÓ DEL PERSONAL

A l'Ajuntament hi ha un sol delegat, que des del març de 2017 és un home. Anteriorment, des del 2001 fins al 2017 va ser una dona. El Conveni laboral vigent es va aprovar el 5 d'octubre del 2004. Actualment aquest conveni està denunciat i està en fase de negociació.

PARTICIPACIÓ POLÍTICA

L'anàlisi de la paritat en la representació política és un element clau per a l'impuls de les polítiques d'igualtat de gènere. A Sant Cugat Sesgarrigues, el ple Municipal de l'actual mandat (2015-2019) està compost per 7 persones de les quals el 57% són dones i el 43% són homes. Podem afirmar que el ple municipal és paritari quant a representació política. Pel que fa a l'equip de govern de SC-PM-CP està compost per un 50% de dones i un 50% d'homes. De manera que podem afirmar que actualment l'equip de govern té una representació política igualitària pel que fa a homes i dones. Tots els partits que formen part de l'equip de govern van presentar una dona com a cap de llista, fet que trenca de manera evident la tendència de les llistes de política municipal presentada en la majoria d'Ajuntaments de l'Àrea de Barcelona.

GRÀFIC 8. Composició del Ple Municipal



Font: elaboració pròpia a partir de l'acta de la sessió de constitució del nou Ajuntament de Sant Cugat Sesgarrigues, 2015

Pel que fa als partits a l'oposició, actualment a Sant Cugat Sesgarrigues hi ha ERC-AM. Aquest partit està format per una majoria de dones (67%).

Si ens centrem en les àrees de gestió de l'Equip de Govern veiem que el fet que

l'alcaldesa i la primera tinenta d'alcaldia siguin dones mostra un cert trencament dels estereotips de gènere. Aquest trencament es confirma amb el fet que algunes regidores estan al capdavant d'àrees tradicionalment masculinitzades com és el cas de Recursos humans i Organització; Governació Serveis Centrals i Secretaria, i Urbanisme i habitatge.

La segregació horitzontal no és un element de discriminació en si mateix, però si que és un element que perpetua els rols de gènere. En el cas de Sant Cugat Sesgarrigues, veiem que hi ha un cert trencament de la segregació horitzontal en càrrecs polítics.

TAULA 7. Àrees de gestió de l'Equip de Govern

| | Dones | Homes |
|--|--------------|--------------|
| Alcaldia, Recursos humans i Organització; Governació Serveis Centrals i Secretaria; Comunicació, informació i informàtica; Urbanisme i habitatge; Serveis Socials, Gent Gran, Infància i Igualtat | 1 | |
| Medi Ambient, Fires i Mercats, Educació | 1 | |
| Seguretat Ciutadana i Protecció Civil, Obres, Serveis generals i Via Pública, Edificis Municipals, Promoció econòmica, Esports | | 1 |
| Hisenda, Comerç i Turisme, Cultura i Festes, Salut i Consum, Joventut | | 1 |

Font: elaboració pròpia a partir de la documentació cedida per l'Ajuntament, 2017

Per la seva banda, a la Junta de Govern Local, hi ha una majoria de dones, concretament 2 dones i 1 home.

A continuació, i a mode de resum, es presenta un quadre que sistematitza els punts forts i els punts a millorar identificats en l'àmbit.

| REPRESENTATIVITAT HORITZONTAL I VERTICAL DE LES DONES | |
|--|--|
| PUNTS FORTS | PUNTS A MILLORAR |
| -La plantilla de l'Ajuntament de Sant Cugat Sesgarrigues és paritària. | |
| -Les dones estan tant a les categories més altes com a les més baixes. | -La majoria d'homes (57%) són a les categories professionals més altes i, en canvi, la majoria de dones (64%) són a les categories més baixes. |
| | -Es perpetuen els rols de gènere pel que fa a les funcions laborals. |

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">-L'Equip de govern és igualitari quant a representació de dones i homes.-La junta de govern local està formada per una majoria de dones, amb la qual cosa es trenca la tendència de l'àmbit polític català.-Cert trencament dels estereotips de gènere en les àrees de gestió de l'equip de govern. | |
|---|--|

5.4 Selecció de personal, avaluació del rendiment, formació, desenvolupament i promoció del personal

Aquest àmbit analitza i valora el grau d'implementació del principi d'igualtat en les diverses modalitats d'accés al treball (tant en les contractacions com en les promocions internes), tenint en compte el disseny i la implementació, en l'accés a la formació de tot el seu personal i en com l'Ajuntament contribueix al desenvolupament professional.

CRITERIS DE SELECCIÓ

No existeix a l'Ajuntament de Sant Cugat Sesgarrigues un protocol específic per al reclutament i la selecció de personal amb uns criteris definits que garanteixin la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Cal destacar que en els processos selectius no s'estableix com a requisit tenir coneixements en gènere, en aquest aspecte cal recordar que aquesta mesura s'estableix com a un dels criteris d'actuació de les Administracions públiques en la Llei d'Igualtat 3/2007, en l'article 51: *les Administracions públiques, en l'àmbit de les seves competències respectives i en aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes, hauran de(...) c) Fomentar la formació en igualtat, tant en l'accés a l'ocupació pública com al llarg de la carrera professional.* Igualment, s'ha de destacar que en la Llei catalana 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes, en el seu article 16 relativa a Ocupació pública, preveu la incorporació de normativa d'igualtat i sobre violència masclista en els processos de selecció i provisió. Concretament al punt 3 de l'article diu: *"Els temaris per a l'accés a l'ocupació pública han d'incloure els continguts relatius a la normativa sobre igualtat efectiva de dones i homes i sobre violència masclista que s'han d'aplicar*

en l'activitat administrativa i en el desenvolupament de les polítiques d'igualtat efectiva".

En els darrers sis anys s'han contractat 4 dones i 4 homes.

Els processos es detallen a continuació:

- S'ha contractat un home per a la plaça de Secretari. La persona que ocupa el càrrec té plaça a Castellví i ara està contractat per acumulació a l'Ajuntament de Sant Cugat Sesgarrigues. Actualment la plaça de secretaria de l'Ajuntament està vacant.
- S'ha contractat una dona com a administrativa de comptabilitat. En aquest procés es van admetre 11 dones i 3 homes, dels quals 7 dones i 3 homes no es van presentar. En total es van presentar quatre dones al procés, de les quals se'n va contractar una. El Tribunal no era paritari, ja que estava format per 3 dones i 1 home.
- S'ha contractat una dona com a Auxiliar administrativa per a l'Oficina d'Atenció a la Ciutadania. En aquest cas per fer la contractació es va fer una oferta de treball al SOC, que va trametre un únic currículum.
- Es va contractar un home per a la Brigada. En aquesta ocasió les persones aspirants admeses que es van presentar van ser 4 homes, dels quals un va ser la persona contractada. Novament, el tribunal no era paritari, ja que estava format per tres homes i una dona.
- Una altra dels homes contractats va ser, també, per a la brigada. En aquest cas la contractació va ser externa, a través del SOC.
- Per la seva banda, una altra dona contractada va ser per a una plaça de Tècnica de Gestió Administrativa. En aquesta ocasió per fer la contractació, en tractar-se d'un programa de Garantia Juvenil, només es podien contractar candidats/es que estiguessin inscrits/es al programa i en aquest cas pel perfil que es demanava el SOC només disposava d'aquesta demandant.
- La darrera dona contractada és per a una plaça d'administrativa, inclosa en el Programa Treball i formació-línia dona del Consell Comarcal de l'Alt Penedès.
- Pel que fa al darrer home contractat és un altre brigada i el procés es va fer a través del Programa Treball i formació-persones en situació d'atur beneficiàries de la Renda mínima d'inserció (Línia PRMI).

Aquests processos s'han portat a terme amb criteris de selecció neutres i amb els procediments reglamentaris de les administracions públiques.

FORMACIÓ

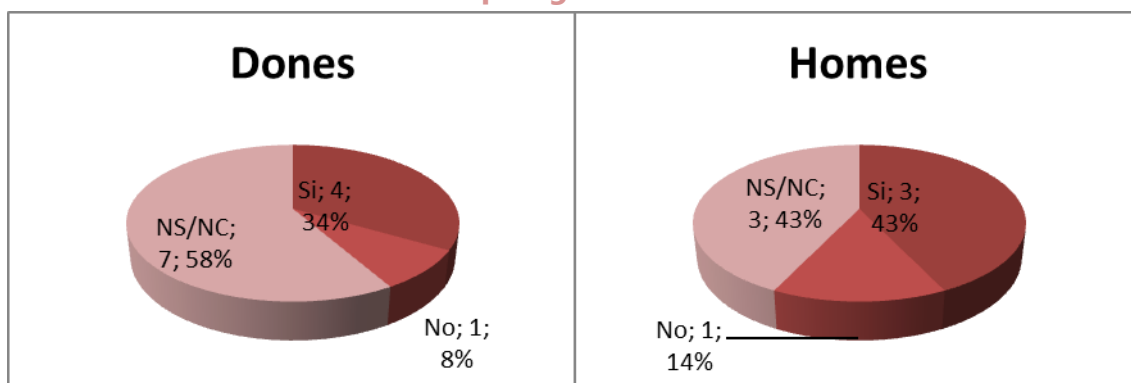
Pel que fa a la formació, no tenim dades de la formació que ha portat a terme el personal aquesta legislatura. Sí que és veritat, però, que a les entrevistes de manera unànime, tothom ha respost que hi ha igualtat d'oportunitats a l'hora d'accedir a la formació.

PROMOCIÓ

Pel que fa a la promoció, la documentació cedida per l'Ajuntament i les respostes a les entrevistes fetes a la plantilla, demostren que en aquesta legislatura no hi ha hagut cap promoció a l'Ajuntament de Sant Cugat Sesgarrigues. Tampoc no hi ha uns criteris definits per a la promoció de personal que garanteixin la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

En el formulari queda reflectit que personal i càrrecs polítics no tenen clar si es complirien els criteris d'igualtat en cas que hi hagués promocions. El 58% de les dones i el 43% dels homes respon NS/NC. En canvi, el 43% restant d'homes pensa que sí hi hauria criteris d'igualtat, i igual que el 34% de les dones. Només un 14% d'homes i un 8% de dones pensa que no.

GRÀFIC 9. Considera que els criteris de promoció de l'Ajuntament afavoreixen per igual dones i homes?



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2017

A continuació, i a mode de resum, es presenta un quadre que sistematitza els punts forts i els punts a millorar identificats en l'àmbit.

| SELECCIÓ DE PERSONAL, AVALUACIÓ DEL RENDIMENT, FORMACIÓ, DESENVOLUPAMENT I PROMOCIÓ DEL PERSONAL | |
|---|--|
| PUNTS FORTS | PUNTS A MILLORAR |
| -Criteris de selecció neutres, atenent a la legalitat vigent. | -No existeix un protocol específic per al reclutament i selecció de personal. -Els processos selectius no estableixen com a requisit la formació en gènere. -Els tribunals de selecció de personal no són paritaris i les persones que en formen part no tenen formació en gènere. |
| -La percepció és que hi ha criteris igualitaris a l'hora d'accedir a la formació. | |
| | -No hi ha criteris definits per a la promoció personal que garanteixin la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. -La majoria de dones i bona part dels homes asseguren que no saben si s'apliquen aquests criteris d'igualtat. |

5.5 Condicions laborals i política salarial: contracte, jornada i nivell salarial

En aquest apartat s'analitzen les condicions laborals i la política salarial de les persones que treballen a l'Ajuntament i, en particular s'estudien i valoren les diferències de dones i homes pel que fa al tipus de contracte, l'antiguitat, la jornada laboral i la retribució.

TIPUS DE CONTRACTE

L'Ajuntament de Sant Cugat Sesgarrigues compta amb l'11% de funcionariat un 5% de funcionariat interí, un 6% de personal laboral fix, un 11% de personal laboral temporal i un 67% de personal laboral indefinit no fix. Si atenem a la variable sexe veiem que les úniques persones amb contracte de funcionariat són homes. Això implica que el 5% dels homes siguin personal laboral indefinit no fix, el contracte més comú en aquest ajuntament, i que tenen el 73% de les

dones. Cal destacar també que les úniques persones amb contracte laboral temporal són dones.

GRÀFIC 10. Tipus de contracte



Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament, 2017

ANTIGUITAT

Les dades relatives a l'antiguitat del personal mostren l'existència de relacions laborals diverses, que van des d'incorporacions més recents fins a més antigues. Pel que fa als homes, el 57% fa entre 5 i 10 anys que treballen a l'Ajuntament. També n'hi ha dos que fa menys de 5 anys que hi són i 1 que fa de 21 a 30 anys que hi treballa.

Pel que fa a les dones, el 64% fa entre 5 i 20 anys que treballen a l'Ajuntament. També n'hi ha dues que fa menys de 5 anys que hi són, una altra que en fa entre 21 i 30 i, finalment, una altra que en fa més de 30.

Podem afirmar que la tendència a la permanència de l'Ajuntament és igualitària entre dones i homes, tot i que lleugerament superior entre les dones.

TAULA 8. Antiguitat

| Anys que fa que hi treballa | Dones | Homes |
|-----------------------------|-----------|----------|
| Fins a 4 anys | 2 | 2 |
| de 5 a 10 | 3 | 4 |
| d'11 a 20 | 4 | |
| de 21 a 30 | 1 | 1 |
| Més de 30 | 1 | |
| TOTAL | 11 | 7 |

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament, 2017

JORNADA DE TREBALL

Pel que fa a la jornada laboral hi ha situacions diverses. El 100% de les dones fan jornada laboral completa, de la mateixa manera que el 86% dels homes. De fet, només hi ha una persona, un home, que fa el 48% de la jornada perquè ho

complementa amb tasques a altres ajuntaments.

Quant a l'horari laboral, el 45% de les dones fa jornada continuada més 1 tarda a la setmana, tot i que una d'elles fa dues tardes a la setmana. En canvi, entre els homes són el 86% els que fan jornada continuada, tot i que 2 d'ells també fan dues tardes a la setmana. En canvi, un 54% de les dones fan jornada partida, mentre que no hi ha cap home que faci aquest tipus de jornada.

RETRIBUCIÓ

Per estudiar les retribucions de la plantilla de l'Ajuntament de Sant Cugat Sesgarrigues es faran servir dades relatives, per una banda, als salaris base i, per l'altra, als salaris anuals bruts, inclosos complements i plusos.

D'entrada calculem la bretxa salarial que hi ha entre les dones i els homes que treballen al consistori. Les xifres demostren que hi ha una bretxa salarial del 16,45% en favor dels homes, ja que de mitjana cobren uns 3.341 euros més anualment que les dones. Ho detalla la taula de diferències salarials entre dones i homes tenint en compte el salari anual brut.

TAULA 9. Diferències salarials dona-home (plus i complements inclosos)

| Dones | Homes | Diferència salarial | Bretxa |
|--------------|--------------|----------------------------|---------------|
| 16.970,92 € | 20.312,37 € | 3.341,45 € | 16,45% |

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament 2017

Per veure amb més detall on recau la bretxa salarial, el que farem és comparar el salari anual brut del personal, però depenent de la categoria laboral que li ha estat atorgada segons el lloc de treball que ocupa.

D'entrada s'ha de recordar que en la categoria més alta només hi ha homes, cosa per la qual no es pot fer la comparativa salarial, però és evident que part de la bretxa salarial ve donada pels sous dels homes que ocupen aquesta categoria, que, lògicament, té assignada la retribució més elevada.

Quant a la categoria A2, en canvi, sí que hi ha homes i dones i, en aquest cas, hi ha una diferència salarial més petita que la mitjana del consistori, concretament d'un 5%, ja que els homes d'aquesta categoria cobren uns 1.143 euros anuals més que les dones de la mateixa categoria.

En canvi, si ens centrem en la categoria C1, es comprova que pràcticament no hi ha diferència salarial. De fet, hi ha una lleu diferència de l'1% que en aquest cas

afavoreix les dones.

Ara bé, quan es comparen els salaris de la categoria més baixa, com és la categoria E, vegem que la bretxa salarial s'enfila fins al 33%, perquè els homes d'aquesta categoria cobren de mitjana uns 6.372 euros anuals més que les dones de la mateixa categoria. Aquesta xifra supera amb escreix el 26% de bretxa salarial que hi ha a Catalunya, segons les xifres de l'estudi "La situació de desigualtat salarial a Catalunya entre homes i dones", elaborat per la Generalitat de Catalunya a través de l'Observatori del Treball i Model Productiu.²

Ens ho detalla la taula de nivells salarials (mitjana de salaris anuals amb complements i plusos).

TAULA 10. Diferències salarials dona-home (plusos i complements inclosos)

| Categoria laboral | Dones | Homes | Diferència salarial | Bretxa |
|--------------------------|--------------|--------------|----------------------------|---------------|
| A1 | | | | |
| A2 | 21.454,77 € | 22.598,73 € | 1.143,96 € | 5,06% |
| C1 | 21.435,96 € | 21.210,00 € | -225,96 € | -1,06% |
| C2 | | | | |
| E | 12.977,16 € | 19.350,03 € | 6.372,87 € | 32,93% |

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament, 2017

Per afinar una mica més l'origen de les diferències salarials, analitzem quina és la situació a les retribucions salarials bàsiques. Veiem que en aquest cas les diferències salarials canvien radicalment de costat i ara són a favor de les dones. De fet, si ens fixem en aquestes retribucions, resulta que les dones cobren un 15,32% més que els homes.

Ho veiem a la taula de diferències salarials entre dones i homes basada en les retribucions salarials bàsiques.

TAULA 11. Diferències salarials dona-home (retribucions salarials bàsiques)

| Dones | Homes | Diferència salarial | Bretxa |
|--------------|--------------|----------------------------|---------------|
| 15.554,03 € | 13.487,11 € | -2.066,92 € | -15,32% |

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament 2017

² "La situació de desigualtat salarial a Catalunya entre homes i dones" es pot veure a <http://web.gencat.cat/ca/actualitat/detall/Desigualtat-salarial-entre-homes-i-dones>

Ara bé, si es comparen les retribucions per categories laborals, el que vegem és que no apareix aquesta diferència en la retribució salarial bàsica en favor de les dones. Al contrari, en la categoria A2, encara hi ha una bretxa salarial en favor dels homes del 7,22%, el que suposen uns 1.451 euros anuals. Per la seva banda en la categoria C1 sí que hi ha una mínim diferència de l'1,06% en favor de les dones, però el que més crida l'atenció és que la important bretxa salarial de la categoria E pràcticament desapareix i es queda en un 0,37%. També cal tenir en compte que en aquesta taula comparativa no apareixen els sous de la categoria A1 en què només hi ha homes i que segurament en el còmput general comporten diferències importants de salaris.

Aquestes xifres donen a entendre que la bretxa salarial prové dels complements i plusos que reben els homes, cosa que no fa més que repetir el patró de la bretxa salarial catalana.

TAULA 12. Nivells salarials home-dona per categories professionals(salari base)

| Categoria laboral | Dones | Homes | Diferència salarial | Bretxa |
|--------------------------|--------------|--------------|----------------------------|---------------|
| A1 | | | | |
| A2 | 18.641,79 € | 20.093,50 € | 1.451,71 | 7,22% |
| C1 | 21.435,96 € | 21.210,00€ | -225,96 | -1,06 |
| C2 | | | | |
| E | 12.546,61 € | 12.593,35 € | 46,74 | 0,37 |

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament, 2016

COMPLEMENTES SALARIALS

Si atenem als complements salarials del personal de l'Ajuntament, veiem que només tres persones cobren complement de destinació i complement específic, tot tres són homes. Cal remarcar, en aquest cas, que aquests tres homes són els tres úniques persones que tenen contracte de funcionariat a l'Ajuntament. En aquest sentit cal recordar que l'article 22 de Retribucions dels funcionaris del capítol III del Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d' octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic diu que "Les retribucions dels funcionaris de carrera es classifiquen en bàsiques i complementàries".

Igualment dos d'aquests funcionaris cobren complement d'antiguitat. Ara bé, també hi ha dos d'aquests funcionaris que cobren altres complements, un tipus de remuneració que també cobren algunes de les persones contractades com a

personal laboral de l'Ajuntament. Concretament el cobren dos homes i nou dones. Finalment hi ha una dona que cobra un incentiu.

Per tant, el 43% dels homes i cap dona cobren complement de Destí i complement Específic, el 29% dels home i cap dona cobra complement d'antiguitat, el 57% dels homes i el 72% de les dones cobren un complement sense especificar i el 9% de les dones i cap home cobra un incentiu.

Podem afirmar, doncs, que els homes de l'Ajuntament de Sant Cugat cobren més complements que les dones.

TAULA 13. Complementos i plusos

| Tipologia de complements i plusos | Dones | % Dones | Homes | %Homes |
|-----------------------------------|-------|---------|-------|--------|
| Complement de Destí | | | 3 | 43% |
| Complement Específic | | | 3 | 43% |
| Antiguitat | | | 2 | 29% |
| Altres Complementos | 8 | 72% | 4 | 57% |
| Incentius | 1 | 9% | 0 | |

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament, 2017

Pel que fa a la quantia dels complements, vegem que pel que fa al complement de Destinació només el cobren homes.

TAULA 14. Diferències salarials dona-home (complement de Destinació)

| Categoria laboral | Dones | Homes | Diferència salarial | Bretxa |
|-------------------|-------|---------|---------------------|--------|
| A1 | | 402,50€ | | |
| A2 | | | | |
| C1 | | | | |
| C2 | | | | |
| E | | 132,66€ | | |

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament, 2017

Pel que fa a la quantia dels complements, vegem que pel que fa al complement Específic, també només el cobren homes.

TAULA 15. Diferències salarials dona-home (complement Específic)

| Categoria laboral | Dones | Homes | Diferència salarial | Bretxa |
|--------------------------|--------------|--------------|----------------------------|---------------|
| A1 | | 706,96€ | | |
| A2 | | | | |
| C1 | | | | |
| C2 | | | | |
| E | | 565,03€ | | |

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament, 2017

Quant a allò que s'anomena Altres Complementos, veiem que en aquest cas algunes de les dones sí que cobren aquests complementos. Amb tot només podem fer la comparativa a les categories professionals A2 i E. En la primera, continuen sent els homes els que cobren més que les dones, concretament un 7,88%. En canvi en la categoria E pel que fa a aquest complement cobren més les dones que els homes amb molta diferència, un 81,85% més les dones que els homes, tot i ser la categoria en què quant a sou anual brut els homes cobren molt més que les dones. Això s'explica pel fet que és un complement de poca quantia.

TAULA 16. Diferències salarials dona-home (complement Específic)

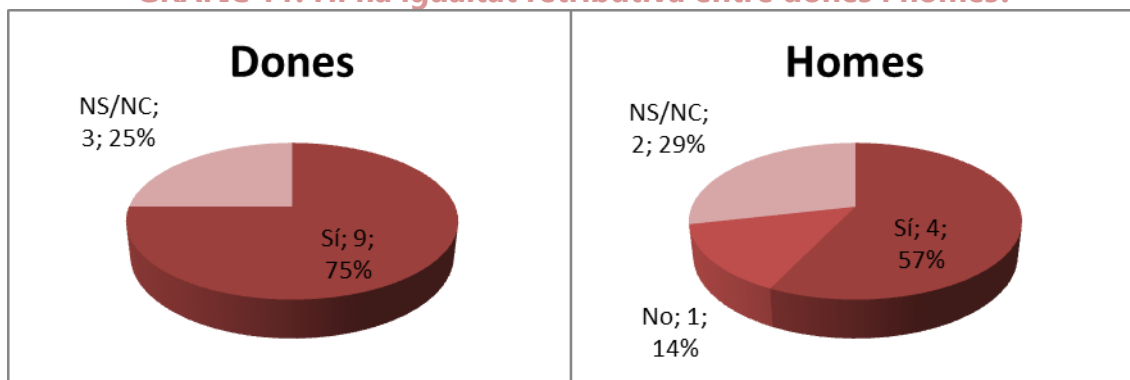
| Categoria laboral | Dones | Homes | Diferència salarial | Bretxa |
|--------------------------|--------------|--------------|----------------------------|---------------|
| A1 | | 101,00€ | | |
| A2 | 164,85€ | 178,95€ | 14,10€ | 7,88% |
| C1 | | | | |
| C2 | 129,86€ | | | |
| E | 30,75€ | 5,58€ | 25,17 | -81,85% |

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament, 2017

Per acabar aquest apartat s'exposen les dades relatives a la percepció del personal respecte a la igualtat retributiva. A través de les entrevistes hem pogut constatar que la majoria de dones i homes diuen que hi ha igualtat retributiva entre dones i homes. De fet, només una dona assegura que no hi ha igualtat retributiva i ho explica "pels drets adquirits dels homes anys enrere i que encara els continuen afavorint".

Quant al formulari veiem que el 75% de les dones i el 57% dels homes diuen que sí hi ha igualtat retributiva. Només un 14% d'homes respon que no hi ha igualtat i la resta, un 25% de dones i un 29% d'homes, respon NS/NC.

GRÀFIC 11. Hi ha igualtat retributiva entre dones i homes?



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2017

A continuació, i a mode de resum, es presenta un quadre que sistematitza els punts forts i els punts a millorar identificats en l'àmbit.

| CONDICIONS LABORALS: CONTRACTE, JORNADA I NIVELL SALARIAL | |
|---|---|
| PUNTS FORTS | PUNTS A MILLORAR |
| -La plantilla de l'Ajuntament té en la seva majoria contractes indefinits (89%). | -Els contractes temporals només afecten les dones, tot i que només afecte el 18% de les treballadores. |
| -Tendència a la permanència de dones i homes a la plantilla. | |
| -El 100% de dones i el 86% dels homes de la plantilla treballen el 100% de la jornada. Un home fa el 48%, però completa la seva jornada de treball en una altra institució. | |
| | -A l'Ajuntament de Sant Cugat Sescarrigues hi ha una bretxa salarial del 16,45%. En aquest cas la bretxa ve donada per la segregació vertical, no hi ha dones a les categories més altes, i també per discriminacions indirectes. En no haver-hi una relació de llocs de treball amb perspectiva de gènere hi |

| | |
|--|---|
| | ha situacions com el cas del personal de la categoria E, la més baixa, en què els homes cobren un 32,93% més que les dones. |
| | -Els homes cobren més complements que les dones, fet que en part ve donat perquè tot el personal funcionari són homes. |
| -La majoria de dones i homes que han respost l'enquesta, responen positivament a la pregunta de si hi ha igualtat retributiva. | |

5.6 Assetjament sexual i per raó de sexe i actituds sexistes

Aquest àmbit analitza l'existència de possibles actituds sexistes i de tracte discriminatori de qualsevol tipus, així com els mecanismes de prevenció, detecció i actuació en matèria d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe que desenvolupa l'Ajuntament.

MECANISMES DE PREVENCIÓ, DETECCIÓ I ACTUACIÓ CONTRA L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

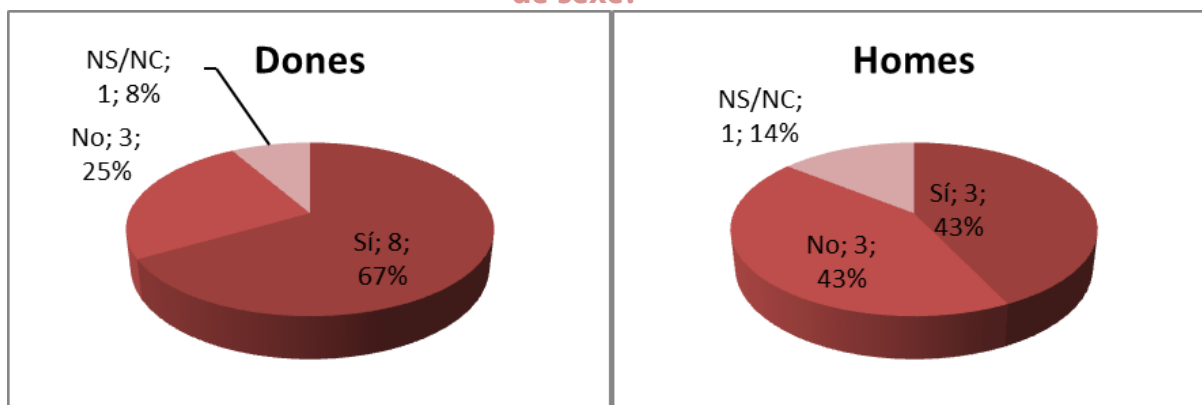
L'Ajuntament de Sant Cugat Sescarrigues no disposa de mecanismes de prevenció, detecció i actuació contra l'assetjament sexual i per raó de sexe.

La Llei 17/2015 d'Igualtat efectiva de dones i homes, en l'article 62, referent al Protocol d'actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe exposa que *"per a la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, les administracions públiques han de negociar amb la representació legal de les treballadores i treballadors un protocol d'actuació"*. En el cas de Sant Cugat Sescarrigues l'Ajuntament no disposa d'un Protocol d'Assetjament Sexual i per Raó de Sexe ni s'han aplicat mai mesures per evitar aquestes situacions.

Si atenem a la percepció de la plantilla, en les entrevistes que da clar que no tothom sabia on adreçar-se en cas d'assetjament, però asseguren que si es trobessin en aquesta situació s'informarien del millor lloc o persona on dirigir-se.

Tenint en compte les respostes del formulari veiem que una majoria de dones (67%) i el 43% dels homes assegura que sí que sabia on dirigir-se en cas d'assetjament. Ara bé, un 33% de les dones i un 57% dels homes no responen afirmativament a aquesta pregunta.

GRÀFIC 12. Sabria on dirigir-se en cas de patir assetjament sexual o per raó de sexe?



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2017

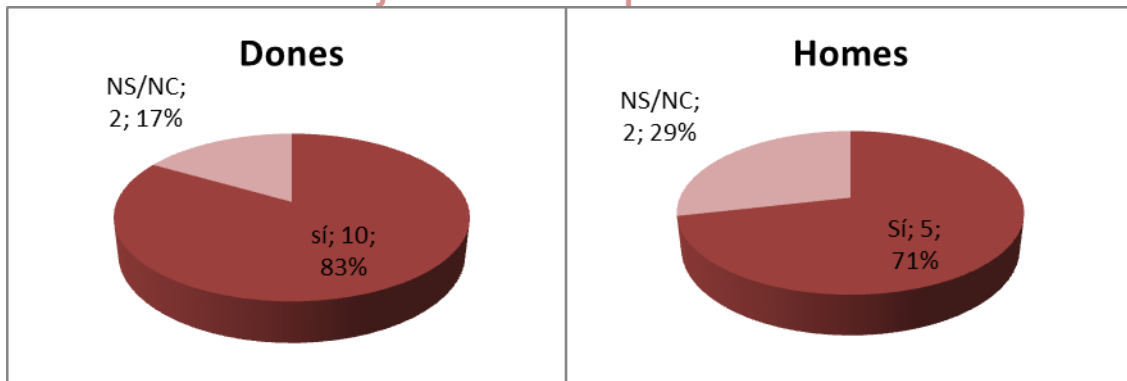
PERCEPCIÓ D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE I ACTITUDS SEXISTES A L'ÀMBIT LABORAL

La percepció de l'assetjament sexual, per raó de sexe i actituds sexistes a la feina és un element imprescindible per conèixer la salut laboral de les persones que treballen a un ajuntament. Les úniques dades que tenim en relació amb aquest àmbit són les entrevistes a persones clau que hem fet a l'Ajuntament i les respostes del formulari.

Pel que fa a la percepció de si l'Ajuntament garanteix un entorn de treball lliure d'assetjament, la majoria de persones entrevistades explica que no es prenen mesures per garantir aquest entorn. Ara bé, asseguren que no es prenen mesures perquè mai ha estat necessari i pensen que si fos necessari ja s'activarien.

Al formulari, en canvi, el 83% de les dones i el 71% dels homes sí que creuen que es garanteix un entorn lliure d'assetjament sexual. Un 17% de dones i un 29% d'homes, però, respon NS/NC, per desconeixement de la pregunta o de què implica un entorn de treball lliure d'assetjament sexual.

GRÀFIC 13. A l'Ajuntament es garanteix un entorn de treball lliure d'assetjament sexual o per raó de sexe?

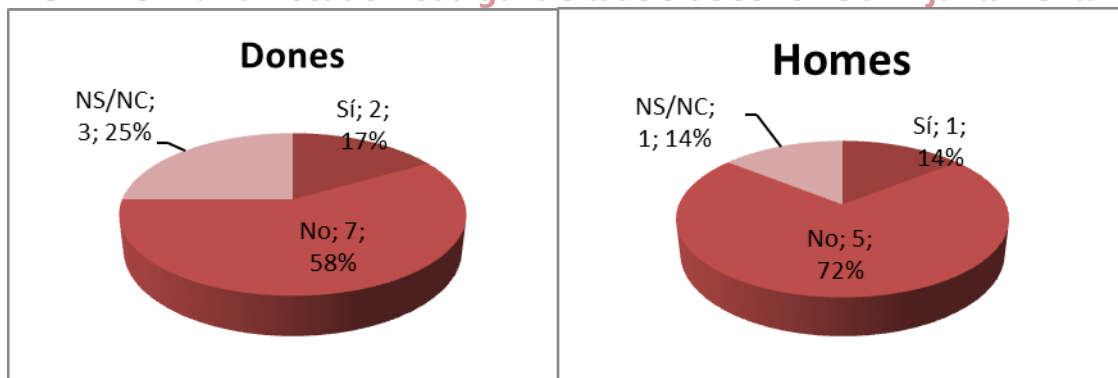


Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2017

Si atenem a les vivències en relació amb aquest àmbit, és a dir, a si alguna persona que treballa a l'Ajuntament ha viscut o vist alguna situació de sexisme la majoria de persones entrevistades expliquen que sí. Totes elles, però, asseguren que va ser un cas puntual d'una persona concreta que actualment ja no és a l'Ajuntament. Segons s'informa des del consistori, va ser la responsable del personal, l'alcaldesa, la que va fer accions directes per solucionar aquesta situació i evitar que es tornés a repetir.

Al formulari, el 17% de les dones i el 14% dels homes també diuen, com la majoria de gent entrevistada, que han vist o patit alguna situació de sexisme a l'Ajuntament. Tot i així, la majoria de dones (58%) i homes (72%) diuen que no han vist ni patit cap d'aquestes situacions.

GRÀFIC 14. Ha viscut o vist alguna situació de sexisme a l'Ajuntament?



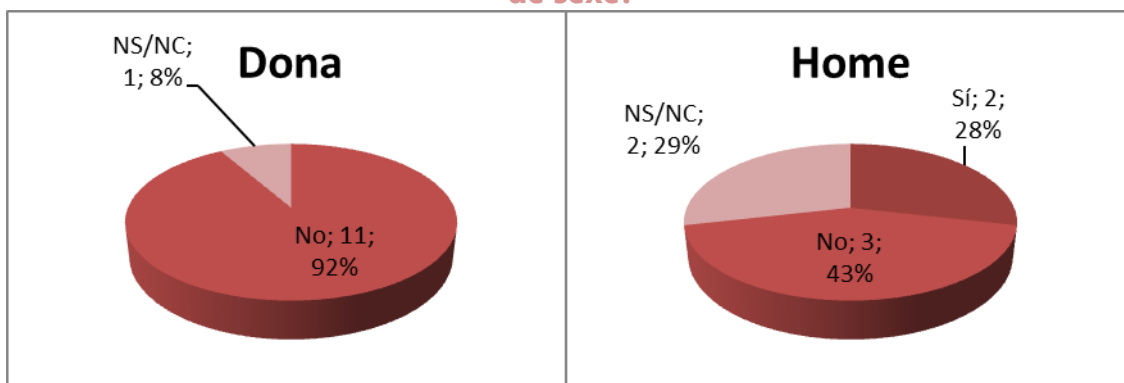
Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2017

Pel que fa a situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe, algunes de les persones entrevistades expliquen el mateix cas que abans i algunes ho titllen d'assetjament per raó de sexe.

En canvi al formulari només els homes, un 28%, asseguren que han vist o patit

algun cas d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe. Les dones en canvi, igual que el 43% dels homes, diuen en una amplíssima majoria (92%) que no han vist ni patit cap situació d'assetjament. Un 8% de dones i el 29% d'homes respon NS/NC.

GRÀFIC 15. Ha viscut o vist alguna situació d'assetjament sexual o per raó de sexe?



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2017

A continuació, i a mode de resum, es presenta un quadre que sistematitza els punts forts i els punts a millorar identificats en l'àmbit.

| ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE I ACTITUDS SEXISTES | |
|---|---|
| PUNTS FORTS | PUNTS A MILLORAR |
| | <ul style="list-style-type: none"> -L'Ajuntament de Sant Cugat Sesgarrigues no disposa d'un Protocol d'Actuació davant de l'Assetjament Sexual i Assetjament per Raó de Sexe. -Pel que fa al coneixement d'on dirigir-se en cas d'assetjament, el 33% de les dones i el 57% dels homes no responen afirmativament aquesta pregunta. |
| | <ul style="list-style-type: none"> -En les entrevistes queda palès, que no es fan accions per garantir un entorn de treball lliure d'assetjament sexual. - També queda clar que hi ha hagut al cas de sexisme i assetjament per raó de sexe, però que ara està resol |

| |
|---|
| perquè, segons diuen, la persona que provocava aquestes situacions ja no treballa a l'Ajuntament. |
|---|

5.7 Salut laboral i condicions físiques de l'entorn de treball

Per tal de garantir una bona salut laboral i condicions laborals dignes, cal revisar els llocs de treball per adaptar-los a les necessitat i les característiques de les dones i dels homes. L'àmbit analitza l'equitat de gènere en l'assignació de recursos i espais, així com el disseny i els usos dels espais i la perspectiva de gènere en la política de riscos laborals.

RISCOS LABORALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

L'Ajuntament de Sant Cugat Sescarrigues té un Pla de Prevenció de Riscos Laborals, tal com contempla la llei. Segons les entrevistes portades a terme i les informacions rebudes per l'Ajuntament, aquest pla no està fet des d'una perspectiva de gènere. No inclou un apartat específic de riscos psicosocials. Tampoc s'ha realitzat una avaluació de riscos dels diferents llocs de treball tenint en compte la perspectiva de gènere ni s'han implantat mesures correctores per sexe en les diferents àrees de treball. Sí que té en compte, però, una avaluació de riscos específica per casos d'embaràs en el cas del personal de la llar d'infants.

Podem afirmar doncs, que la prevenció de riscos laborals de Sant Cugat Sescarrigues no inclou la perspectiva de gènere d'acord amb la normativa.

Cal recordar que la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, és modificada per la disposició addicional dotzena de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes. En aquesta s'estableix que les administracions públiques han de considerar les variables relacionades amb el sexe 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 al sexe de les persones que hi treballen.

CONDICIONS FÍSQUES DE L'ENTORN DE TREBALL

L'Ajuntament de Sant Cugat Sescarrigues disposa d'un equipament municipal

en el qual hi ha personal de l'Ajuntament, que es configura d'aquesta manera:

TAULA 17. Equipaments municipals

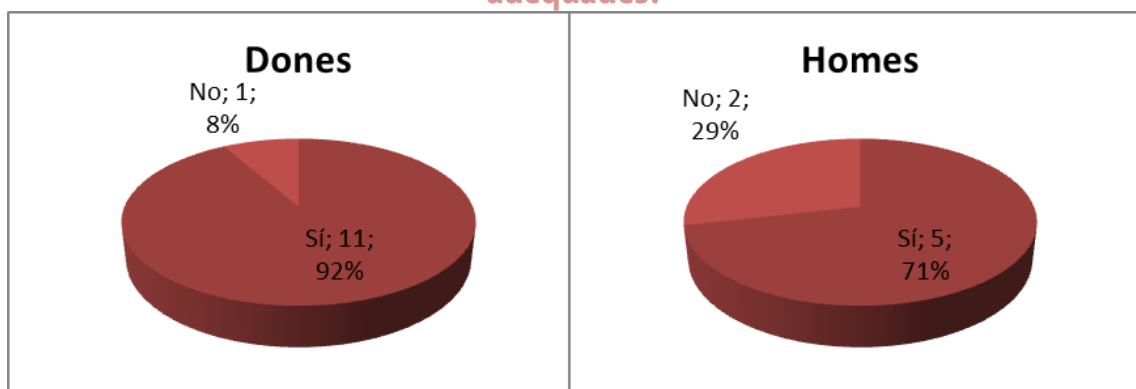
| Despatxos | Dones | Homes |
|------------------------------------|-------|-------|
| AJUNTAMENT | | |
| Secretaria i Intervenció | | 2 |
| Oficina d'Atenció Ciutadana | 3 | |
| Serveis a les persones | 1 | 1 |
| Administració general | 2 | 1 |
| Serveis Tècnics | | 1 |
| Serveis Socials | | |

Font: Ajuntament de Sant Cugat Sesgarrigues, 2017

Pel que fa a la percepció d'unes instal·lacions adequades al lloc de treball, la majoria de persones entrevistades diuen que les instal·lacions són prou adequades. Només ha aparegut el fet que l'ascensor ha estat fora de servei una temporada, tot i que ara ja es troba en fase d'adequació.

Quant al formulari, una amplíssima majoria de dones (92%) i d'homes (71%) afirmen que les instal·lacions són adequades. En canvi el 8% dels homes i el 29% de dones respon que no són adequades.

GRÀFIC 16. Considera que les instal·lacions del seu lloc de treball són adequades?



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2017

A continuació, i a mode de resum, es presenta un quadre que sistematitza els punts forts i els punts a millorar identificats en l'àmbit.

| SALUT LABORAL I CONDICIONS FÍSiques DE L'ENTORN DE TREBALL | |
|--|--|
| PUNTS FORTS | PUNTS A MILLORAR |
| | -L'Ajuntament compta amb una política activa de Prevenció de Riscos Laborals, que no inclou perspectiva de gènere. |
| -La percepció de la majoria de dones i homes és que els espais de treball ofereixen unes condicions adequades. | -Es demana una millor accessibilitat a les instal·lacions de l'Ajuntament. |

5.8 Equilibri de la vida personal i professional

Aquest àmbit analitza les possibilitats i oportunitats que tenen les persones treballadores per a equilibrar la seva vida professional i personal, així com els mecanismes que utilitza l'Ajuntament per trencar amb la reproducció de la divisió sexual del treball en l'accés i drets de la conciliació de la vida personal, familiar, professional i comunitària.

RESPONSABILITATS FAMILIARS I MESURES DE CONCILIACIÓ

Si atenem al nombre de filles i fills i persones ascendents a càrrec que tenen les persones treballadores veiem que 2 dones i 1 home tenen dues filles o fills a càrrec i un home en té tres. Un altre home té un ascendent al seu càrrec.

TAULA 18. Files/fills a càrrec

| Fills/es | Dones | Homes |
|-----------------|--------------|--------------|
| 0 | | |
| 1 | | |
| 2 | 2 | 1 |
| 3 | | 1 |

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament, 2017

TAULA 19. Persones grans a càrrec

| Fills/es | Dones | Homes |
|-----------------|--------------|--------------|
| 0 | | |
| 1 | | 1 |
| 2 | | |
| 3 | | |

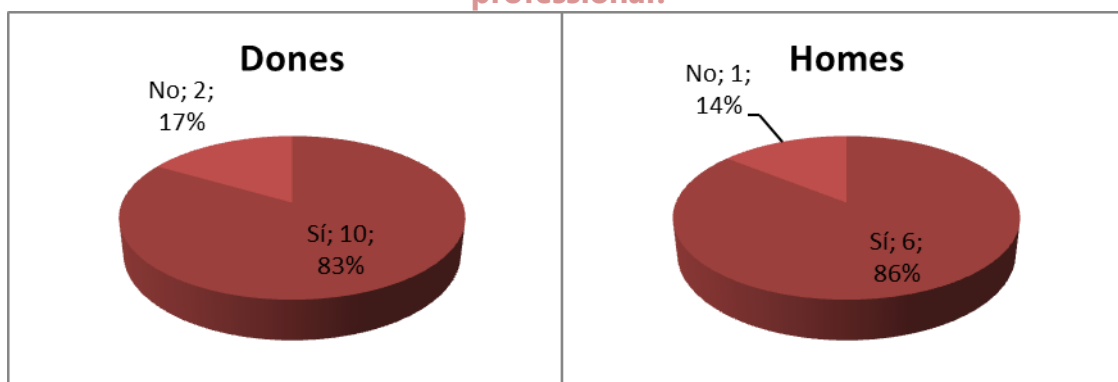
Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament, 2017

L'Ajuntament de Sant Cugat Sessgarrigues aplica les mesures de conciliació regulades en la Llei 8/2006 pel personal al servei de les administracions

públiques catalanes.

Pel que fa a la percepció de la plantilla quant a la conciliació de la vida personal i professional, a les entrevistes la resposta va ser unànimament positiva. En la mateixa línia, al formulari el resultat va ser que el 83% de les dones i el 86% dels homes diu que l'horari de treball permet equilibrar la vida professional i personal. En canvi, un 17% de les dones i un 14% dels homes respon que no.

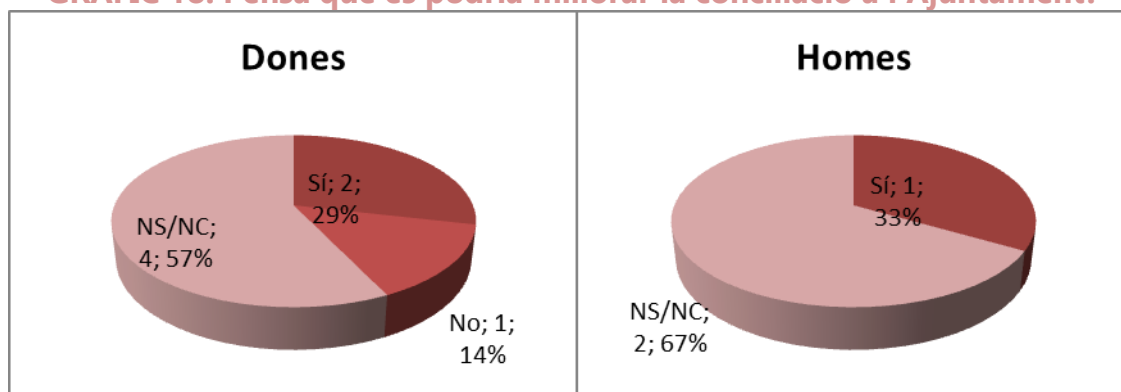
GRÀFIC 17. Amb el seu horari laboral pot compaginar vida personal i professional?



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2017

Si analitzem l'opinió de les persones davant de la pregunta de si es podria millorar la conciliació, a les entrevistes bona part de les respostes van ser en el sentit que tot es pot millorar, però ningú va enumerar deficiències concretes. Pel fa al formulari hi ha disparitat d'opinions. El 75% de les dones i el 43% dels homes respon que sí que es podria millorar. En canvi el 43% dels homes pensen que no es podria millorar. El 25% de les dones i el 14% d'homes respon NS/NC.

GRÀFIC 18. Pensa que es podria millorar la conciliació a l'Ajuntament?



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2017

Pel que fa a les respostes obertes, les propostes que exposen els treballadors i treballadores són:

| Descrigui alguna acció de millora de la conciliació de la vida personal i professional que sigui viable a l'Ajuntament |
|--|
| Ajustar els horaris laborals sobretot els dies de treball de tardes. |
| Flexibilitzar l'horari d'entrada encara més. Que l'aturada de l'esmorzar es pugui realitzar generalment a l'hora de dinar. En general les que recull l'Associació per la Reforma Horària. Possibilitat reconeguda de treball des de casa a aquell personal laboral que no té una responsabilitat directa d'atenció a la ciutadania. Aconseguir crear una OAC rotativa les tardes que es fa atenció ciutadana implicant a tot el personal |
| Acompanyament metge als fills que entri al conveni i que no siguin hores recuperables |
| Permisos per als treballadors/es que tingui al seu càrrec un infant en edat de 0 a 12 anys i familiars que per raó d'edat, accident o malaltia no puguin valdre's per si sols |
| Treure favoritismes |
| Un horari més flexible |
| Disponibilitat de portar els fills/es al metge |
| Sempre és pot millorar i per això hem demanat fer aquest pla d'igualtat intern de l'Ajuntament |
| Canviar horaris d'atenció al públic |

A continuació, i a mode de resum, es presenta un quadre que sistematitza els punts forts i els punts a millorar identificats en l'àmbit.

| EQUILIBRI DE LA VIDA PERSONAL I PROFESSIONAL | |
|--|---|
| PUNTS FORTS | PUNTS A MILLORAR |
| -L'Ajuntament de Sant Cugat Sesgarrigues aplica les mesures de conciliació regulades en la Llei 8/2006. -Percepció majoritàriament positiva entre les dones (83%) i homes (86%) vers la conciliació de la vida personal i professional. | -Les persones que han respost l'enquesta demanen més flexibilitat horària, ajustar els horaris de tarda i la possibilitat de fer teletreball, entre altres. |

6. PLA D'ACCIÓ

Tal com dèiem a la introducció d'aquest document, l'objectiu general d'aquest Pla d'Acció és:

- **Definir una estratègia per assolir la igualtat real de dones i homes en les polítiques internes de l'Ajuntament de Sant Cugat Sesgarrigues per tal d'eliminar els estereotips i obstacles que dificulten a les dones a accedir a professions i llocs de treball en igualtat de condicions que els homes.**

Per la consecució d'aquest objectiu, una vegada identificats els obstacles i impediments per fer efectiva l'equitat de gènere, cal:

- **Implementar i promoure mesures concretes per l'equitat de gènere en tots els àmbits de l'organització i el funcionament de l'Ajuntament de Sant Cugat Sesgarrigues.**
- **Assolir el compromís polític envers la igualtat de gènere i incorporar el principi d'equitat de gènere en l'organització interna de l'Ajuntament de Sant Cugat Sesgarrigues**

Per aconseguir aquests principis, una vegada elaborada la diagnosi hem pogut comprovar els punts forts i els punts a millorar de cada un dels eixos estratègics analitzats i definir i prioritzar uns objectius concrets per a cada un d'aquests àmbits:

1) Cultura i polítiques d'igualtat de gènere, objectius a assolir:

- Fomentar i sensibilitzar el personal de l'Ajuntament, càrrecs polítics i el conjunt de al ciutadania de la importància les polítiques d'igualtat de gènere
- Formalitzar el Pla i obtenir la garantia de qualitat que ofereix el registre
- Fomentar i sensibilitzar el personal de l'Ajuntament, càrrecs polítics i el conjunt de al ciutadania de la importància les polítiques d'igualtat de gènere
- Garantir el seguiment i l'avaluació del Pla Intern d'igualtat
- Garantir la correcta implantació del Pla Intern d'Igualtat i la seva adaptació a les necessitats de cada període
- Promoure que les empreses que treballen amb l'administració pública treballin per garantir la igualtat efectiva entre dones i homes

- Promoure que les entitats, persones o organitzacions que reben ajudes de l'administració pública treballin per garantir la igualtat efectiva entre dones i homes
- Garantir les eines per poder dissenyar noves polítiques d'igualtat de gènere, tant internes com externes

2) Comunicació, imatge i llenguatge, objectius a assolir:

- Garantir la comunicació inclusiva i no sexista tan interna com externa

3) Representativitat horitzontal i vertical de les dones, objectius a assolir:

- Eliminar la segregació horitzontal en els llocs de treball
- Eliminar la segregació vertical i horitzontal als llocs de decisió de l'organització

4) Selecció de personal, avaluació del rendiment, formació, desenvolupament i promoció del personal, objectius a assolir:

- Fomentar el coneixement de la normativa en igualtat de gènere per part del personal
- Sensibilitzar el personal sobre la igualtat de gènere

5) Condicions laborals i política salarial: tipus de contracte, jornada i nivell salarial, objectius a assolir:

- Eliminar desigualtats en les condicions laborals per raó de gènere

6) Assetjament sexual i per raó de sexe i actituds sexistes, objectius a assolir:

- Garantir un entorn de treball lliure d'assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual

7) Salut laboral i condicions físiques de l'entorn de treball, objectius a assolir:

- Garantir una atenció igualitària en prevenció de riscos laborals per a tot el personal

8) Equilibri de la vida personal, familiar i professional, objectius a assolir:

- Garantir la possibilitat d'equilibrar vida personal i professional

Una vegada identificats i prioritzats els objectius concrets de cada àmbit a continuació es presenta la planificació de les accions en matèria d'igualtat de gènere, que s'impulsaran i es realitzaran des de l'Ajuntament de Sant Cugat Sesgarrigues.

El Pla d'Acció s'estructura en funció de les línies estratègiques que s'han considerat més urgents a treballar i més assumibles per part de l'Ajuntament.

Les accions a realitzar es detallen en una sèrie de fitxes elaborades en funció de cada línia estratègica. Cada fitxa defineix i descriu l'acció a realitzar, l'objectiu que es vol aconseguir, inclou indicadors d'avaluació, àrea i/o persones responsables de l'acció i calendari per dur a terme les accions. Pel que fa al calendari és recomanable iniciar les diferents accions en el moment en el que es valida i s'aprova el Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament. A les fitxes s'especifica la data en què haurien d'estar assolides, classificades com a curt termini (abans de finalitzar el 2018), a mig termini (durant el curs 2019-2020) i a llarg termini (durant el curs 2021).

ACCIÓ 1: PUBLICAR EL COMPROMÍS D'IMPLEMENTAR EL PLA INTERN D'IGUALTAT DE GÈNERE

| | |
|--------------------------------|---|
| Línia estratègica 1 | CULTURA I POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE |
| Descripció | Redactar un document de compromís d'inici d'implementació del Pla Intern d'Igualtat de Gènere, per tal de formalitzar el procés. Aquest document de compromís es farà públic als mitjans de comunicació locals i internament per a tot el personal de l'Ajuntament. |
| Objectiu | Donar a conèixer al personal de l'Ajuntament, càrrecs polítics i el conjunt de la ciutadania, de la importància d'implementar polítiques per a la d'igualtat de gènere |
| Indicadors d'avaluació | Publicació del Pla Intern d'Igualtat a l'espai web municipal. |
| Àrea responsable | Recursos Humans |
| Calendari | Curt termini: octubre de 2018 |
| Recursos extraordinaris | No són necessaris |

ACCIÓ 2: REGISTRE FORMAL DEL PLA INTERN D'IGUALTAT

| | |
|-------------------------------|---|
| Línia estratègica 1 | CULTURA I POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE |
| Descripció | Registrar el Pla Intern d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament de Sant Cugat Sescarrigues al registre destinat a aquesta finalitat del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. ³ |
| Objectiu | Formalitzar el Pla i obtenir la garantia de qualitat que ofereix el registre |
| Indicadors d'avaluació | Publicació al registre. |
| Àrea responsable | Recursos Humans |

³<http://canalempresaweb.gencat.cat/ca/integraciodepartamentaltramit/tramit/PerTemes/Presentacio-de-Plans-dIgualtat-00002?category=76ccfdb2-a82c-11e3-a972-000c29052e2c>

| | |
|---|---|
| Calendari | Curt termini: novembre de 2018 |
| Recursos extraordinaris | No són necessaris |
| ACCIÓ 3: DIFUSIÓ DEL PLA INTERN D'IGUALTAT DE GÈNERE | |
| Línia estratègica 1 | CULTURA I POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE |
| Descripció | Difondre entre les treballadores i treballadors i la ciutadania el Pla Intern d'Igualtat, així com les polítiques públiques d'igualtat de gènere que es portin a terme des de l'Ajuntament. |
| Objectiu | Fomentar i sensibilitzar el personal de l'Ajuntament, càrrecs polítics i el conjunt de la ciutadania sobre la importància les polítiques d'igualtat de gènere |
| Indicadors d'avaluació | Nombre de publicacions realitzades. Nombre de correus electrònics informatius enviats. |
| Àrea responsable | Recursos Humans |
| Calendari | De manera periòdica i permanent. |
| Recursos extraordinaris | No són necessaris |
| ACCIÓ 4: CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ D'IGUALTAT | |
| Línia estratègica 1 | CULTURA I POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE |
| Descripció | Constituir la comissió d'igualtat de gènere amb representació política i del personal, paritària per tal de fer seguiment i avaluació de les accions que es portin a terme del Pla Intern d'Igualtat. |
| Objectiu | Garantir el seguiment i l'avaluació del Pla Intern d'igualtat de gènere. |
| Indicadors d'avaluació | Acta d'aprovació del document constitutiu de la comissió d'igualtat. |

| | |
|--|--|
| | Nombre d'actes de les comissions realitzades. |
| Àrea responsable | Representació política, municipal i del personal |
| Calendari | Curt termini (novembre 2018): - Constitució de la comissió d'igualtat i primera trobada. |
| Recursos extraordinaris | No són necessaris |
| ACCIÓ 5: SEGUIMENT I AVALUACIÓ DE LES ACCIONS DEL PLA | |
| Línia estratègica 1 | CULTURA I POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE |
| Descripció | Seguiment bianual i avaluació final del Pla Intern d'Igualtat a l'Ajuntament. Elaboració d'un informe anual amb el seguiment de les accions portades a terme i el grau d'aplicació de cada una, a més de seguiment del calendari i els recursos previstos. |
| Objectiu | Garantir la correcta implantació del Pla Intern d'Igualtat i la seva adaptació a les necessitats de cada període |
| Indicadors d'avaluació | Nombre d'informes i/o actes de seguiment anual portat a terme (nombre de reunions realitzades) Nombre de persones participants a les comissions de seguiment i avaluació Avaluació final elaborada |
| Àrea responsable | Comissió d'Igualtat |
| Calendari | De manera periòdica i permanent. |
| Recursos extraordinaris | No són necessaris |
| ACCIÓ 6: PLECS DE CLÀUSULES AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE | |

| | |
|---|--|
| Línia estratègica 1 | CULTURA I POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE |
| Descripció | Mantenir la perspectiva de gènere dels darrers plecs de clàusules de les contractacions externes (obres, serveis, etc.) tal com recomana la normativa vigent. Llei 17/2015 d'Igualtat efectiva de dones i homes, en l'article 33, referent als contractes de les administracions públiques, on s'hi exposa <i>"Les administracions públiques, en l'àmbit de les seves respectives competències, a través dels òrgans de contractació, i en relació amb l'execució dels contractes que subscriuguin, poden establir condicions especials amb la finalitat de promoure la igualtat entre dones i homes en el mercat de treball, d'acord amb el que estableix la legislació de contractes del sector públic"</i> . |
| Objectiu | Promoure que les empreses que treballen amb l'administració pública treballin per garantir la igualtat efectiva entre dones i homes |
| Indicadors d'avaluació | Nombre de plecs de clàusules amb perspectiva de gènere. |
| Àrea responsable | Secretaria |
| Calendari | En tots els plecs de clàusules que es facin des de l'Ajuntament |
| Recursos extraordinaris | No són necessaris |
| ACCIÓ 7: BASES REGULADORES PER A SUBVENCIONS AMB CRITERIS D'IGUALTAT | |
| Línia estratègica 1 | CULTURA I POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE |
| Descripció | Mantenir els criteris d'igualtat a les bases reguladores per a qualsevol tipus de subvenció que atorgui l'Ajuntament per tal de donar compliment a la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i Homes, que en l'article 11.2 estableix que <i>"les bases reguladores de subvencions, beques i qualsevol altre tipus d'ajut públic que convoquin les administracions públiques de Catalunya han de tendir a incloure la</i> |

| | |
|--|--|
| | <i>valoració del millor mitjà per a aconseguir la incorporació de la perspectiva de gènere". Igualment incloure en les bases que en compliment de l'article 11.1 de la mateixa llei, es denegarà qualsevol ajut públic a les empreses i entitats sol·licitants sancionades o condemnades perquè han exercit o tolerat pràctiques laborals considerades discriminatòries per raó de sexe o de gènere, sancionades per resolució administrativa ferma o condemnades per sentència judicial ferma. A aquest efecte, les empreses i entitats sol·licitants han de presentar, juntament amb la sol·licitud de l'ajut, una declaració responsable del fet de no haver estat mai objecte de sancions administratives fermes ni de sentències fermes condemnatòries.</i> |
| Objectiu | Promoure que les entitats, persones o organitzacions que reben ajudes de l'administració pública treballin per garantir la igualtat efectiva entre dones i homes |
| Indicadors d'avaluació | Nombre i tipus de criteris inclosos en les bases reguladores |
| Àrea responsable | Secretaria |
| Calendari | En les properes bases reguladores que es facin des de l'Ajuntament |
| Recursos extraordinaris | No són necessaris |
| ACCIÓ 8: DADES DESAGREGADES PER SEXES | |
| Línia estratègica 1 | CULTURA I POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE |
| Descripció | Elaborar i difondre internament, de forma sistemàtica, les dades de l'Ajuntament (internes i externes) desagregades per sexes, com a mesura de sensibilització vers la igualtat de dones i homes. |
| Objectiu | Garantir les eines per poder dissenyar noves polítiques d'igualtat de gènere, tant internes com externes. |
| Indicadors d'avaluació | Nombre de documents amb dades internes desagregades per sexes Tipologia de dades internes desagregades per sexes Nombre de documents de dades externes desagregades per sexes |

| | |
|--|--|
| | Tipologia de dades externes desagregades per sexes |
| Àrea responsable | Serveis Generals |
| Calendari | Mig termini: gener 2019 |
| Recursos extraordinaris | No són necessaris |
| ACCIÓ 9: ANÀLISI DE DADES AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE | |
| Línia estratègica 1 | CULTURA I POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE |
| Descripció | Analitzar les dades municipals amb perspectiva de gènere per identificar possibles discriminacions o desigualtat directes o indirectes per sexe. |
| Objectiu | Garantir les eines per poder dissenyar noves polítiques d'igualtat de gènere, tant internes com externes. |
| Indicadors d'avaluació | Nombre d'anàlisis fets Nombre de desigualtats o discriminacions directes o indirectes recollides |
| Àrea responsable | Regidoria d'Igualtat |
| Calendari | Mig termini: desembre 2019 |
| Recursos extraordinaris | No són necessaris |
| ACCIÓ 10: PLA DE FORMACIÓ DE COMUNICACIÓ INCLUSIVA | |
| Línia estratègica 2 | COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE |
| Descripció | Oferir formació per a tot el personal del consistori sobre el llenguatge i les imatges gràfiques no sexistes i inclusives. |
| Objectiu | Garantir la comunicació inclusiva i no sexista |

| | |
|--|---|
| Indicadors d'avaluació | Nombre de sessions portades a terme Nombre de persones assistents i percentatge respecte al conjunt del personal amb dades desagregades per sexe |
| Àrea responsable | Comunicació |
| Calendari | Curt termini: novembre 2018 |
| Recursos extraordinaris | < 1.000 euros |
| ACCIÓ 11: CONSENSUAR UN CRITERI COMÚ PER GARANTIR UNA COMUNICACIÓ IGUALITÀRIA | |
| Línia estratègica 2 | COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE |
| Descripció | Elaborar o adoptar un manual de referència ⁴ que reculli els criteris consensuats per garantir la comunicació igualitària i inclusiva (llenguatge escrit, oral, imatges, continguts, etc.) |
| Objectiu | Garantir la comunicació inclusiva i no sexista |
| Indicadors d'avaluació | Document redactat o escollit Nombre de fusions a la plantilla |
| Àrea responsable | Comunicació |
| Calendari | Curt termini: desembre 2018 |
| Recursos | No són necessaris |

⁴ A internet es poden trobar diferents manuals de comunicació igualitària de referència accessible a tot el personal de l'Ajuntament. Un exemple en el llenguatge escrit és la *Guia d'usos no sexistes de la llengua en els textos de l'Administració de la Generalitat de Catalunya* accessible a <http://llengua.gencat.cat/permalink/c2f7c918-5382-11e4-8f3f-000c29cdf219>.

| | |
|--|--|
| extraordinaris | |
| ACCIÓ 12: CAMPANYA PER AL FOMENT DE L'ÚS DEL LLENGUATGE INCLUSIU | |
| Línia estratègica 2 | COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE |
| Descripció | Portar a terme una campanya ⁵ que, una vegada feta la formació en comunicació inclusiva i elaborat un document de consens, animi el personal a usar aquest llenguatge en tot tipus de comunicació. |
| Objectiu | Garantir la comunicació inclusiva i no sexista |
| Indicadors d'avaluació | Campanya portada a terme |
| Àrea responsable | Comunicació |
| Calendari | Mig termini: setembre 2019 |
| Recursos extraordinaris | < 1.000 euros |
| ACCIÓ 13: REVISIÓ DEL LLENGUATGE ANDROCÈNTRIC EN LA COMUNICACIÓ EXTERNA | |
| Línia estratègica 2 | COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE |
| Descripció | Revisar el llenguatge de l'Ajuntament en els espais webs municipals, la revista Dia a dia i als fulletons o cartells que s'elaborin, perquè doni visibilitat a les dones i que no sigui discriminatòria. En cas que es donin dades, sempre desagregades per sexes. |
| Objectiu | Garantir la comunicació inclusiva i no sexista de cara a la ciutadania |
| Indicadors d'avaluació | Nombre de revisions realitzades i canvis substancials que s'hagin fet Nombre de canvis de dades desagregades per sexes que s'han fet i el tipus de dades que s'han |

⁵ Editar i difondre fulletons, cartells i/o calendaris de paret i taula per a la plantilla que recordi la importància d'utilitzar un llenguatge inclusiu, així com formes i exemples de llenguatge inclusiu .

| | |
|--|---|
| | desagregat per sexes. |
| Àrea responsable | Comunicació |
| Calendari | Mig termini: desembre 2019 |
| Recursos extraordinaris | No són necessaris |
| ACCIÓ 14: REVISIÓ DEL LENGUATGE ANDROCÈNTRIC EN LA DOCUMENTACIÓ INTERNA | |
| Línia estratègica 2 | COMUNICACIÓ, IMATGE I LENGUATGE |
| Descripció | Revisar el llenguatge de la documentació interna de l'Ajuntament, perquè doni visibilitat a les dones i que no sigui discriminatòria. En cas que es donin dades, sempre desagregades per sexes. |
| Objectiu | Garantir la comunicació interna inclusiva i no sexista |
| Indicadors d'avaluació | Nombre de revisions realitzades i canvis substancials que s'hagin fet. Nombre de canvis de dades desagregades per sexes que s'han fet i el tipus de dades que s'han desagregat per sexes. |
| Àrea responsable | Comunicació |
| Calendari | Mig termini: desembre 2019 |
| Recursos extraordinaris | No són necessaris |
| ACCIÓ 15: AFAVORIR LA INCORPORACIÓ DEL PERSONAL INFRAREPRESENTAT | |
| Línia estratègica 3 | REPRESENTATIVITAT HORITZONTAL I VERTICAL EN CLAU D'IGUALTAT |
| Descripció | Fer accions per afavorir la incorporació de personal del sexe menys representat en aquelles àrees on es detecta segregació horitzontal. A banda de l'escrupolós compliment de la llei d'igualtat en la selecció del |

| | |
|---|--|
| | personal algunes de les accions a portar a terme podrien ser oferir formació en igualtat de gènere a les persones que facin de tribunal de selecció de personal i revisar la descripció dels llocs de treball ofertats per tal de garantir que tothom s'hi sent inclòs. |
| Objectiu | Eliminar la segregació horitzontal en els llocs de treball |
| Indicadors d'avaluació | Nombre d'accions dissenyades Nombre d'accions portades a terme Comparació de l'organigrama municipal abans i després de les accions portades a terme |
| Àrea responsable | Personal administratiu-Secretaria-alcaldia |
| Calendari | Mig termini: desembre 2019 |
| Recursos extraordinaris | No són necessaris |
| ACCIÓ 16: FOMENTAR LA PARTICIPACIÓ EQUILIBRADA ALS ESPAIS DE DECISIÓ | |
| Línia estratègica 3 | REPRESENTATIVITAT HORIZONTAL I VERTICAL EN CLAU D'IGUALTAT |
| Descripció | Fer accions per fomentar la participació equilibrada als espais i òrgans de decisió de l'organització municipal per tal de donar compliment a la Llei catalana 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes que en el seu article 6 recull l'obligació dels ens locals de fomentar la presència de dones en tots els òrgans i espais de presa de decisions de l'organització municipal. Un proposta podria ser elaborar un document de compromís que reculli explícitament el principi de tendència a la paritat en tots els espais de decisió i òrgans de l'organització municipal, com, per exemple, comissions, taules, juntes, etc. |
| Objectiu | Eliminar la segregació vertical i horitzontal als llocs de decisió de l'organització |
| Indicadors d'avaluació | Nombre d'accions dissenyades Nombre d'accions portades a terme |

| | |
|---|--|
| | Comparació de l'organigrama dels espais de decisió abans i després de les accions portades a terme |
| Àrea responsable | Personal administratiu-Secretaria-alcaldia |
| Calendari | Llarg termini: març 2021 |
| Recursos extraordinaris | No són necessaris |
| ACCIÓ 17: INCLOURE LA NORMATIVA D'IGUALTAT I VIOLÈNCIA ALS PROCESSOS DE SELECCIÓ | |
| Línia estratègica 4 | SELECCIÓ DE PERSONAL, AVALUACIÓ DEL RENDIMENT, FORMACIÓ, DESENVOLUPAMENT I PROMOCIÓ DEL PERSONAL |
| Descripció | Incloure els temes sobre normativa d'igualtat i sobre violència masclista en els processos de selecció i provisió de personal de l'Ajuntament, en compliment de La Llei Catalana 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes, que en el seu article 16 relatiu a l'Ocupació pública, preveu la incorporació de normativa d'igualtat i violència masclista en els processos de selecció i provisió a l'ocupació pública. |
| Objectiu | Fomentar el coneixement de la normativa en igualtat de gènere per part del personal |
| Indicadors d'avaluació | Nombre i percentatge anual de processos de selecció i provisió de personal en els quals s'han inclòs temes d'igualtat de gènere i violència masclista. |
| Àrea responsable | Secretaria-administració |
| Calendari | Mig termini : Desembre 2019 |
| Recursos extraordinaris | No són necessaris |

ACCIÓ 18: INCLOURE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN EL PLA DE FORMACIÓ DE TOT EL PERSONAL

| | |
|--------------------------------|--|
| Línia estratègica 4 | SELECCIÓ DE PERSONAL, AVALUACIÓ DEL RENDIMENT, FORMACIÓ, DESENVOLUPAMENT I PROMOCIÓ DEL PERSONAL |
| Descripció | Dissenyar un pla de formació en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes i polítiques públiques amb perspectiva de gènere a través de píndoles formatives. L'objectiu de la formació és la sensibilització i integració del principi de transversalitat de gènere per tal que s'incorpori en la pràctica diària del personal de l'ajuntament. |
| Objectiu | Sensibilitzar el personal sobre la igualtat de gènere. |
| Indicadors d'avaluació | Disseny del Pla Formatiu amb la inclusió de la igualtat de gènere. Nombre d'accions formatives que inclouen la igualtat de gènere. Nombre de persones participants amb dades desagregades per sexe Grau de canvis en la percepció de la igualtat de gènere segons el personal |
| Àrea responsable | A determinar per la Comissió d'Igualtat |
| Calendari | Mig termini: Inici Març 2019 |
| Recursos extraordinaris | < 1.000 euros |

ACCIÓ 19: ELABORAR UNA RELACIÓ DE LLOCS DE TREBALL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

| | |
|----------------------------|--|
| Línia estratègica 5 | CONDICIONS LABORALS I POLÍTICA SALARIAL: CONTRACTE, JORNADA I NIVELL SALARIAL |
| Descripció | Elaborar una relació de llocs de treball amb perspectiva de gènere que permeti abordar la valoració dels llocs de treball així com dels complements i plusos des d'aquesta perspectiva de gènere per aconseguir reduir al màxim possible la bretxa salarial. |

| | |
|---|--|
| Objectiu | Eliminar desigualtats en les condicions laborals per raó de gènere |
| Indicadors d'avaluació | Relació de llocs de treball amb perspectiva de gènere elaborada Accions per reduir la bretxa laboral portades a terme i/o definides de cara als propers anys amb l'objectiu que la bretxa acabi sent del 0%. |
| Àrea responsable | Alcaldia |
| Calendari | Llarg termini: març 2021 |
| Recursos extraordinaris | A determinar per la comissió d'igualtat >1.000 euros |
| ACCIÓ 20: PROTOCOL D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE I ORIENTACIÓ SEXUAL | |
| Línia estratègica 6 | ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE I ACTITUDS SEXISTES |
| Descripció | Elaborar un Protocol d'assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual, tal com estableix la Llei 17/2015. |
| Objectiu | Garantir un entorn de treball lliure d'assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual |
| Indicadors d'avaluació | Protocol contra l'assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual elaborat Persona responsable de prevenir i actuar davant dels casos d'assetjament designada Nombre i tipologia de mecanismes de gestió de queixes contra l'assetjament, definits |
| Persona responsable | Secretaria- Administració |
| Calendari | Llarg termini: Desembre 2019 |
| Recursos extraordinaris | A determinar per la comissió d'igualtat <1.000 euros |

| ACCIÓ 21: CAMPANYA DE SENSIBILITZACIÓ EN RELACIÓ A L'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE I ORIENTACIÓ SEXUAL | |
|---|---|
| Línia estratègica 6 | ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE I ACTITUDS SEXISTES |
| Descripció | Portar a terme una campanya ⁶ de sensibilització en relació a l'assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual per al personal de l'Ajuntament. Fer una sessió formativa sobre assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual per al personal. També caldrà informar sobre el protocol que s'hagi elaborat i el seu funcionament. Periòdicament, editar i difondre fulletons i/o cartells que recordi que aquell és un espai lliure d'assetjament. |
| Objectiu | Garantir un entorn de treball lliure d'assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual |
| Indicadors d'avaluació | Formació elaborada Nombre de persones assistents a la formació en xifres desagregades per sexe Nombre de persones que han rebut la comunicació de l'existència i el funcionament del protocol |
| Persona responsable | Comissió d'Igualtat |
| Calendari | Llarg termini: Març 2020 |
| Recursos extraordinaris | A determinar per la comissió d'igualtat <1.000 euros |
| ACCIÓ 22: PERSPECTIVA DE GÈNERE AL PLA DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS | |
| Línia estratègica 7 | SALUT LABORAL I CONDICIONS FÍSQUES DE L'ENTORN DE TREBALL |
| Descripció | Incloure la perspectiva de gènere al Pla de Prevenció de Riscos Laborals, afegir, entre altres aspectes, |

⁶ Una proposta seria fer una sessió formativa sobre assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual per al personal, que inclogui també el protocol que s'hagi elaborat i el seu funcionament. P

| | |
|---|--|
| | un protocol per a la protecció de la salut en la maternitat i la lactància i factors psicosocials. |
| Objectiu | Garantir una atenció igualitària en prevenció de riscos laborals per a tot el personal |
| Indicadors d'avaluació | Pla de Prevenció de Riscos laborals amb perspectiva de gènere elaborat Nombre de mesures adoptades Nombre de persones beneficiades |
| Persona responsable | Secretaria- Administració |
| Calendari | Llarg termini: Octubre 2020 |
| Recursos extraordinaris | A determinar per la comissió d'igualtat <1.000 euros |
| ACCIÓ 23: PERSPECTIVA DE GÈNERE AL PLA DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS | |
| Línia estratègica 7 | SALUT LABORAL I CONDICIONS FÍSQUES DE L'ENTORN DE TREBALL |
| Descripció | Incloure la perspectiva de gènere en l'anàlisi de riscos laborals, més enllà de les situacions específiques d'embaràs i lactància. |
| Objectiu | Garantir una atenció igualitària en prevenció de riscos laborals per a tot el personal |
| Indicadors d'avaluació | Pla de Prevenció de Riscos laborals amb perspectiva de gènere elaborat Nombre de mesures adoptades Nombre de persones beneficiades |
| Persona responsable | Secretaria- Administració |
| Calendari | Llarg termini: Octubre 2020 |
| Recursos extraordinaris | A determinar per la comissió d'igualtat <1.000 euros |

ACCIÓ 24: INCLOURE MESURES DE CONCILIACIÓ AL CONVENI LABORAL

| | |
|--------------------------------|--|
| Línia estratègica 8 | EQUILIBRI DE LA VIDA PERSONAL I PROFESSIONAL |
| Descripció | Regular les mesures de conciliació de la plantilla en el nou conveni laboral que és a punt de negociar-se i fer-ne difusió a tota la plantilla a través dels canals propis de comunicació interna. |
| Objectiu | Garantir la possibilitat d'equilibrar vida personal i professional |
| Indicadors d'avaluació | Nombre de mesures establertes Nombre d'accions i campanyes portades a terme per comunicar-les |
| Persona responsable | Recursos Humans |
| Calendari | Mig termini: Gener 2019 |
| Recursos extraordinaris | No són necessaris |

ACCIÓ 25: DIFONDRE ENTRE LA PLANTILLA LES MESURES DE CONCILIACIÓ EXISTENTS I CONDICIONS D'ACCÉS

| | |
|-------------------------------|---|
| Línia estratègica 8 | EQUILIBRI DE LA VIDA PERSONAL I PROFESSIONAL |
| Descripció | Una vegada les mesures de conciliació estiguin redefinies en el nou conveni laboral, difondre entre la plantilla les mesures de conciliació i condicions d'accés. |
| Objectiu | Garantir la possibilitat d'equilibrar vida personal i professional |
| Indicadors d'avaluació | Nombre de comunicacions portades a terme Nombre de persones que gaudeixen de mesures de conciliació Grau de creixement o decreixement del nombre de persones que gaudeixen de mesures de conciliació una vegada feta la difusió |

| | |
|---|--|
| Persona responsable | Comissió d'Igualtat |
| Calendari | Mig termini: Maig 2019 |
| Recursos extraordinaris | No són necessaris |
| ACCIÓ 26: CREAR UNA BÚSTIA DE SUGGERIMENTS DE TEMES DE CONCILIACIÓ | |
| Línia estratègica 8 | EQUILIBRI DE LA VIDA PERSONAL I PROFESSIONAL |
| Descripció | Crear una bústia de suggeriments destinada al personal per tal que es puguin proposar mesures de conciliació per equilibrar la vida personal i professional, i enviar suggeriments per e-mail a la tècnica d'Igualtat referent i al delegat sindical referent. Fer una reunió anual de seguiment, valoració i implantació, si s'escau, de les propostes. |
| Objectiu | Garantir la possibilitat d'equilibrar vida personal i professional |
| Indicadors d'avaluació | Bústia creada Actes de les reunions portades a terme Nombre de mesures proposades Nombre de persones participants |
| Persona responsable | Alcaldia-secretaria |
| Calendari | Mig termini: Juny 2019 |
| Recursos extraordinaris | No són necessaris |

7. SISTEMA DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

A continuació es presenta una proposta de fitxa per al sistema de seguiment i avaluació de les mesures que integren el Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Sant Cugat Sesgarrigues. L'objectiu d'aquest apartat és, doncs, posar a disposició d'aquest ens local una eina que li permeti fer el seguiment i avaluació de la implementació del Pla d'Acció.

L'eina que es presenta és breu i de caràcter sintètic: es tracta d'una fitxa que ha de permetre que les persones responsables de la implementació del Pla d'Acció puguin disposar d'orientacions relatives al seu seguiment i avaluació.

| ACCIÓ | | | | |
|-----------------------------------|--------------------------------|------------|-------------|------------|
| Línia estratègica | | | | |
| Descripció | | | | |
| Temps d'execució | CURT TERMINI (2018) | | | |
| | MIG TERMINI (2019-2020) | | | |
| | LLARG TERMINI (2021) | | | |
| Compliment dels indicadors | | | | |
| Recursos invertits | HUMANS | | | |
| | TÈCNICS | | | |
| | ECONÒMICS | | | |
| Grau de compliment | ALT | MIG | BAIX | NUL |
| Observacions: | | | | |

8. BIBLIOGRAFIA

Fonts Documentals

Guia per al disseny i per a la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats als Ajuntaments (Eines 6). Institut Català de les Dones, Generalitat de Catalunya, 2007. Barcelona.

Indicadors d'igualtat per a les empreses. Recull d'indicadors per a l'elaboració de plans d'igualtat. Departament de Treball, Generalitat de Catalunya, 2010. Barcelona.

Jornadas de la Unidad de Igualdad y Género: "Mainstreaming de género: conceptos y estrategias políticas y técnicas". Taller 2: indicadores de género. 26 y 27 de octubre de 2004. Sevilla.

Manual para facilitadores de auditorías de género: metodología para las auditorías participativas de género de la OIT. Organización Internacional del Trabajo, 2008. Ginebra.

10 perquè per la igualtat. Departament de Treball, Generalitat de Catalunya, 2009. Barcelona.

Enllaços web

Departament d'empresa i ocupació, Generalitat de Catalunya
<http://empresaiocupacio.gencat.cat/>

Institut Català de les Dones, Generalitat de Catalunya
<http://dones.gencat.cat/>

Ajuntament de Sant Cugat Sesgarrigues
<https://www.santcugatsesgarrigues.cat/>

9. ÍNDEX DE TAULES I GRÀFICS

9.1. Taules

TAULA 1. Persones que han respost el formulari

TAULA 2. Pressupost destinat a igualtat de gènere 2011- 2017

TAULA 3. Nombre de dones i homes en plantilla

TAULA 4. Edat de la plantilla

TAULA 5. Categories laborals

TAULA 6. Àrea de treball

TAULA 7. Àrees de gestió de l'Equip de Govern

TAULA 8. Antiguitat

TAULA 9. Diferències salarials dona-home (plus i complements inclosos)

TAULA 10. Diferències salarials dona-home (plusos i complements inclosos)

TAULA 11. Diferències salarials dona-home (retribucions salarials bàsiques)

TAULA 12. Nivells salarials home-dona per categories professionals(salari base)

TAULA 13. Complementos i plusos

TAULA 14. Diferències salarials dona-home (complement de Destinació)

TAULA 15. Diferències salarials dona-home (complement Específic)

TAULA 16. Diferències salarials dona-home (complement Específic)

TAULA 17. Equipaments municipals

TAULA 18. Files/fills a càrrec

TAULA 19. Persones grans a càrrec

9.2. Gràfics

GRÀFIC 1. Creu que l'Ajuntament té com una de les seves prioritats el principi d'igualtat?

GRÀFIC 2. Creu que l'Ajuntament fomenta la igualtat dona-home?

GRÀFIC 3. En les funcions que vostè porta a terme a l'Ajuntament se segreguen les dades per sexe?

GRÀFIC 4. Creu que a l'Ajuntament hi ha desigualtats entre dones i homes?

GRÀFIC 5. Considera important que s'elabori un Pla Intern d'Igualtat?

GRÀFIC 6. En la seva àrea de treball s'utilitza un llenguatge no sexista?

GRÀFIC 7. Categories laborals

GRÀFIC 8. Composició del Ple Municipal

GRÀFIC 9. Considera que els criteris de promoció de l'Ajuntament afavoreixen per igual dones i homes?

GRÀFIC 10. Tipus de contracte

GRÀFIC 11. Hi ha igualtat retributiva entre dones i homes?

GRÀFIC 12. Sabria on dirigir-se en cas de patir assetjament sexual o per raó de sexe?

GRÀFIC 13. A l'Ajuntament es garanteix un entorn de treball lliure d'assetjament sexual o per raó de sexe?

GRÀFIC 14. Ha viscut o vist alguna situació de sexisme a l'Ajuntament?

GRÀFIC 15. Ha viscut o vist alguna situació d'assetjament sexual o per raó de sexe?

GRÀFIC 16. Considera que les instal·lacions del seu lloc de treball són adequades?

GRÀFIC 17. Amb el seu horari laboral pot compaginar vida personal i professional?

GRÀFIC 18. Pensa que es podria millorar la conciliació a l'Ajuntament?

10. GLOSSARI

Aquest apartat conté un recull de definicions dels conceptes vinculats amb la igualtat de gènere. Els diferents conceptes han estat ordenats alfabèticament i s'han extret de la *Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats als Ajuntaments (2007)*, elaborada per l'Institut Català de les Dones de la Generalitat de Catalunya i de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

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

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

Assetjament sexual: És la conducta verbal o física de caire sexual o altres comportaments fonamentats en el sexe, que vulneren la dignitat de la dona i de l'home a la feina, i que són considerades ofensives i no desitjades per la víctima.

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

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

Discriminació directa: Situació en què una persona hagi estat o pugui ser tractada de manera menys favorable que una altra en situació comparable per raó de sexe.

Discriminació indirecta: Situació en què una disposició, un criteri o una pràctica aparentment neutres situa persones d'un sexe determinat en desavantatge particular respecte a persones de l'altre sexe, a menys que aquesta disposició, aquest criteri o aquesta pràctica pugui justificar-se objectivament amb una finalitat legítima i que els mitjans per assolir aquesta finalitat siguin adequats i necessaris.

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

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

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

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

Gènere: Construcció cultural i social que defineix les diferents característiques emocionals, afectives, intel·lectuals i els comportaments que cada societat assigna com a propis i naturals a dones i a homes. El gènere s'aprèn i pot ser educat, canviat i manipulat.

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

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

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

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

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

Transversalització de gènere: És una estratègia a llarg termini que consisteix en la integració sistemàtica de la igualtat d'oportunitats de dones i homes en l'organització i en la seva cultura, en els programes, en les polítiques i en les pràctiques a tots els nivells. La transversalització de gènere implica incorporar la perspectiva de gènere en totes les polítiques i les actuacions per tenir en compte les necessitats i els interessos tant dels homes com de les dones.

Segregació horitzontal: Concentració en determinades ocupacions, que en el cas de les dones generalment es caracteritzen perquè el valor associat i la remuneració són menors.

Segregació vertical: Concentració en determinats llocs de treball, que en el cas de les dones generalment es caracteritzen pel fet de ser els de responsabilitat més baixa i tenir una remuneració menor.

Sexe: Atribut innat de les persones determinat per la naturalesa que estableix diferències físiques, biològiques i anatòmiques entre dones i homes. El sexe classifica les persones pel seu potencial en la reproducció sexual.

Sexisme en el llenguatge: Quan s'utilitza el masculí com a genèric, quan es parla en femení sols per referir-se a determinades professions o categories professionals.

Sostre de vidre: Fa referència a les barreres invisibles que dificulten o impedeixen a les dones l'accés al poder, als nivells de decisió o als nivells més alts de responsabilitat, de manera que queden estancades les seves carreres professionals o polítiques en les categories o els nivells organitzatius més baixos.

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