

Pla Intern d'Igualtat de Gènere (2019-2022)

**Ajuntament de Sant Joan
de les Abadesses**



**Pla Intern d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament de Sant Joan de les
Abadesses
Juliol de 2019**

Autora:
Montserrat Mir Pla
iServeis Einstic SL

Amb la col·laboració de:
Ajuntament de Sant Joan de les Abadesses

Índex

1. INTRODUCCIÓ.....	4
2. OBJECTIUS.....	6
3. MARC NORMATIU	8
4. PROCÉS METODOLÒGIC	15
5. DIAGNOSI DE GÈNERE	17
5.1 Introducció.....	17
5.2 Cultura i Polítiques d'igualtat de gènere	17
5.3 Comunicació, imatge i llenguatge	25
5.4 Representativitat horitzontal i vertical de les dones.....	30
5.5 Selecció de personal, avaluació del rendiment, formació, desenvolupament i promoció del personal	36
5.6 Condicions laborals i política salarial: contracte, jornada i nivell salarial	41
5.7 Assetjament sexual i per raó de sexe i actituds sexistes	54
5.8 Salut laboral i condicions físiques de l'entorn de treball	58
5.9 Equilibri de la vida personal i professional	61
6. PLA D'ACCIÓ.....	65
7. SISTEMA DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	78
8. BIBLIOGRAFIA	79
9. ÍNDEX DE TAULES I GRÀFICS.....	80
10. GLOSSARI.....	82

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 Joan

de les Abadeses 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 Joan de les Abadeses, 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 Joan de les Abadesses és el següent:

- **Definir una estratègia per assolir la igualtat real de dones i homes en les polítiques internes de l'Ajuntament de Sant Joan de les Abadesses 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 Joan de les Abadesses.**

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 Joan de les Abadesses.**

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 Joan de les Abadesses.

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: afageix 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 45: Diu que les empreses 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.

Art 46: estableix els continguts d'un Pla d'Igualtat, que, segons la modificació del Reial Decret-Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per garantir de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació, 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, mesures en les condicions del treball, en la infrarepresentació femenina 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, hauran 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'algun 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 Joan de les Abadesses.
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 Joan de les Abadesses 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 Joan de les Abadesses, 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 Joan de les Abadesses 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 Joan de les Abadesses.

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, 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 50 persones (corresponent al total de la plantilla de l'Ajuntament, equip de govern i oposició¹) i han respost 38 persones, 23 dones i 15 homes. El nombre de respostes representa el 76% del total.

TAULA 1. Persones que han respost el formulari

CÀRREC	Dones	Homes
Càrrec Polític	5	2
Plantilla	18	13
TOTAL	23	15

Font: elaboració pròpia a partir de les respostes del formulari, 2019

¹ Aquest pla intern s'ha elaborat durant la transició entre el govern municipal de la legislatura 2015-2019 i la del 2019-2023. L'enquesta de percepció es va passar a les persones que formaven part de l'antiga legislatura perquè es va considerar que podien tenir una percepció més formada en temes d'igualtat de gènere a la plantilla.

5. DIAGNOSI DE GÈNERE

5.1 Introducció

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 Joan de les Abadesses 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 quin 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.

5.2 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 Joan de les Abadesses, 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

L'Ajuntament de Sant Joan de les Abadesses està adherit al Pla Comarcal de Dones del Ripollès del 2011 que va prorrogar la seva vigència el desembre del 2016. Encara no s'ha adherit, però, al II Pla de Polítiques de Gènere del Ripollès aprovat el 2017.

A banda, l'Ajuntament ofereix cada any una subvenció a l'Associació de Dones de Sant Joan de les Abadesses amb la intenció d'ajudar l'entitat a organitzar activitats destinades a les dones i a fomentar la igualtat de gènere.

També cal remarcar que abans del 2017, l'Ajuntament demanava cada any una subvenció a l'Institut Català de la Dona per fer accions en suport a la igualtat de gènere i la violència contra les dones. Gràcies a això el 2015 es va rebre una subvenció de 2.614,00 euros i el 2016 es van rebre 2.628,57 euros. Amb aquests diners l'Ajuntament de Sant Joan de les Abadesses va oferir a la població cursos, material de difusió, activitats del Dia de la Dona i per al Dia Internacional contra la violència masclista i es va ajudar l'Associació de Dones.

A partir del 2017, però, l'Institut Català de les Dones va canviar els criteris per atorgar aquestes subvencions i des de llavors Sant Joan de les Abadesses no les pot demanar. Ara els recursos es donen al Consell Comarcal del Ripollès que és qui s'encarrega de fer les accions de formació, difusió i sensibilització pertinents.

El 2019, però, a través de les ajudes de la Secretaria d'estat d'Igualtat gràcies al pacte de Estado contra la violència de gènere, l'Ajuntament ha tornat a rebre 1.277,60 euros amb els quals ha fet accions com la instal·lació del Punt Lila en les festes municipals i la difusió de material de sensibilització contra les violències masclistes.

DIFUSIÓ DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT

Una iniciativa a la qual cal donar el valor que es mereix és la difusió de temàtiques d'igualtat de gènere i LGTBIQ que es fa repetidament des de la ràdio municipal, La Veu. Al Magazín de La Veu s'han explicat iniciatives com la de la Plataforma 8M que impulsa la reivindicació dels drets de les dones i visibilitza temes com, per exemple, l'endometriosi. Igualment, el dia de la dona del 2019, la ràdio va emetre el Manifest de la Plataforma 8M Ripollès dins la seva programació habitual.

També s'ha donat a conèixer l'Associació de Dones del municipi i s'han tractat de temes de violència masclista, com l'augment de consultes sobre aquesta temàtica que ha viscut el Ripollès en els darrers anys.

Sí que cal fer esment que la decisió de tractar aquestes temàtiques està presa des

de l'equip tècnic de la ràdio i que, fins ara, no hi ha hagut cap directriu política que impulsi a fer-ne difusió per tal de conscienciar la població.

FORMACIÓ

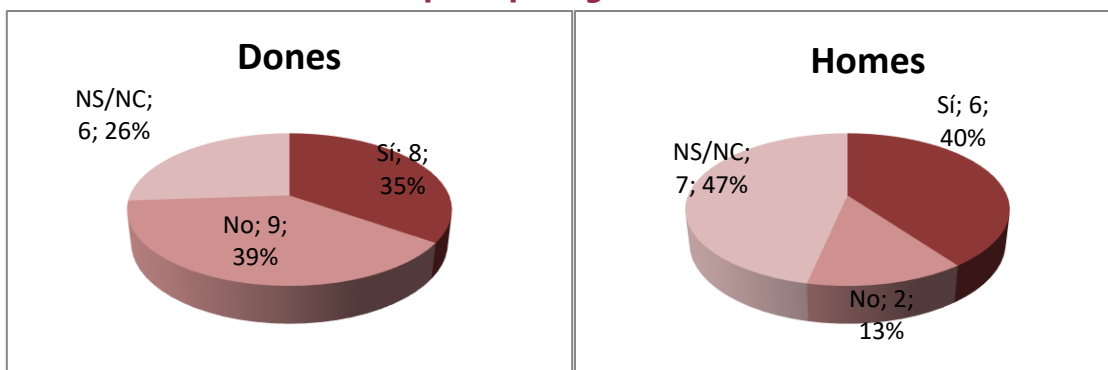
Quant a formació en temes d'igualtat de gènere sí que es detecta un dèficit, ja que segons es desprèn de la informació cedida i de les entrevistes a persones clau, no s'ofereix aquesta formació de manera específica a ningú, ni tan sols a les persones que treballen en aquest àmbit.

PERCEPCIÓ

En les opinions recollides a les entrevistes, la majoria de persones pensa que la igualtat de gènere no és una prioritat a l'Ajuntament, tot i que alguna de les persones ha respost que sí que és una de les prioritats de l'equip de govern.

A les respostes al formulari veiem que hi ha molta diversitat d'opinions. Un 35% de les dones i un 40% dels homes creuen que sí que és una prioritat. En canvi, un 39% de les dones i un 13% dels homes pensen que no és cap prioritat. També hi ha un 26% de dones i un 47% 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?



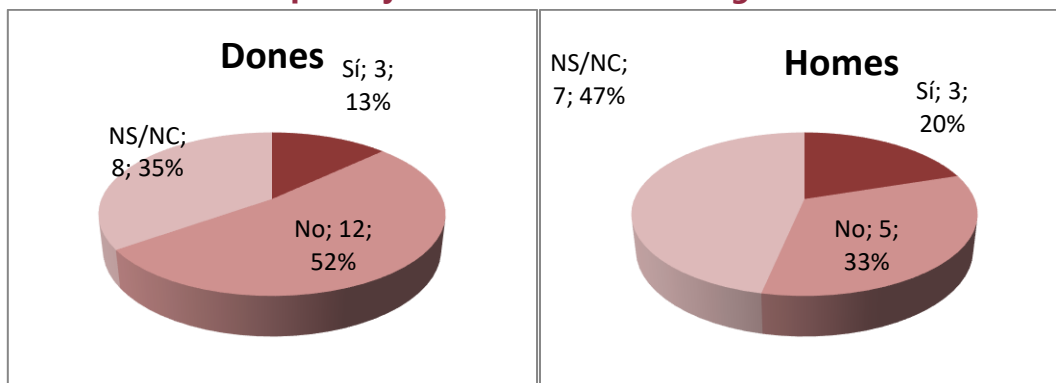
Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2019

Pel que respecte a la pregunta de si l'Ajuntament fomenta la igualtat dona-home, en les entrevistes la gran majoria de persones respon que no es fomenta amb accions concretes. Sí que és cert, però, que la majoria de persones destaquen el fet que ara s'han començat a fer accions concretes amb l'elaboració d'aquest Pla

Intern d'Igualtat.

Pel que fa a les respostes del formulari en línia mostren, novament, disparitat d'opinions sobre aquesta qüestió i el fet que només una minoria de dones i homes creuen que es fomenta la igualtat. Concretament, un 13% de les dones i un 20% dels homes diuen que sí que es fomenta. En canvi, un 52% de les dones que han respost l'enquesta i un 33% dels homes diuen que no es fomenta aquest principi. A banda un 47% dels homes i un 35% 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, 2019

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 molt camí per fer en aquest sentit, ja que algunes de les persones entrevistades ni tan sols coneixien el terme.

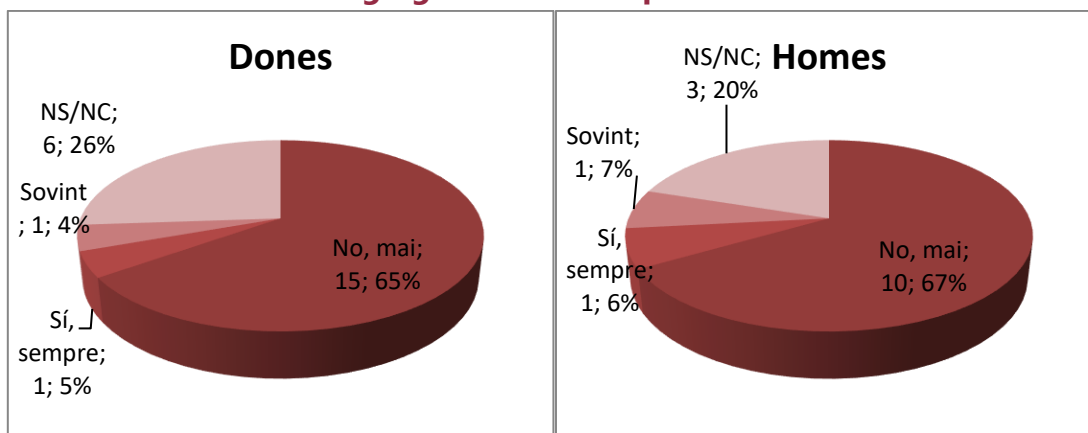
INDICADORS DE GÈNERE I DADES DESAGREGADES PER SEXE

Pel que fa als indicadors de gènere i les dades desagregades per sexe, s'observa que encara no es realitza de forma permanent i sistemàtica des de les diverses àrees de l'Ajuntament. Es 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, la majoria de persones ha assegurat que no treballen de manera sistemàtica amb dades segregades per sexe.

Si ens fixem en l'enquesta, només un 5% de les dones i un 6% dels homes diuen que sempre desagreguen les dades, mentre que un 4% de les dones i un 7% dels homes diuen que ho fan sovint. Cal remarcar, però, que un 65% de les dones i un 67% dels homes diu que no ho ha fet mai. Finalment, un 20% dels homes i un 26% 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, 2019

POLÍTIQUES D'IGUALTAT EN L'ÀMBIT LABORAL

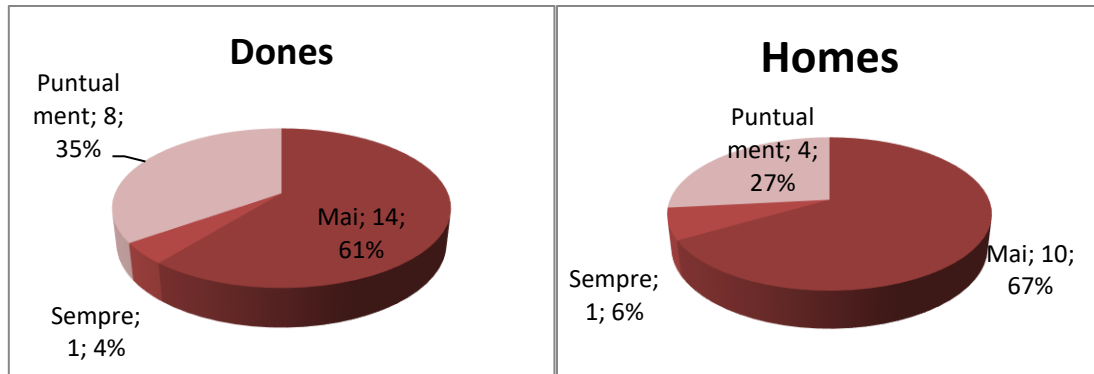
L'Ajuntament de Sant Joan de les Abadesses, en els darrers anys, no ha implementat cap acció específica adreçada a detectar ni corregir situacions de discriminació directa o indirecta vers les dones, ni tampoc ha introduït accions positives dirigides a compensar situacions de desigualtat de gènere dins la plantilla de l'Ajuntament. És per aquesta raó que en aquest moment s'ha pres el compromís de fer un Pla Intern d'Igualtat amb una diagnosi prèvia que permeti determinar les mesures prioritàries de les possibles deficiències existents.

Mentrestant, a les entrevistes la majoria d'opinions sobre el fet de si hi ha desigualtats entre dones i homes a l'Ajuntament, coincideixen a dir que no hi ha desigualtats per aquesta raó.

Per la seva banda, les respostes al formulari una majoria de dones i homes diuen que mai hi ha desigualtats entre dones i homes. Concretament un 61% de les dones i un 67% dels homes asseguren que Mai hi ha desigualtats al si de l'Ajuntament.

En canvi, un 35% de les dones i un 27% dels homes diu que Puntualment hi ha desigualtats; i un 4% de les dones i un 6% dels homes diuen que n'hi ha sempre.

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

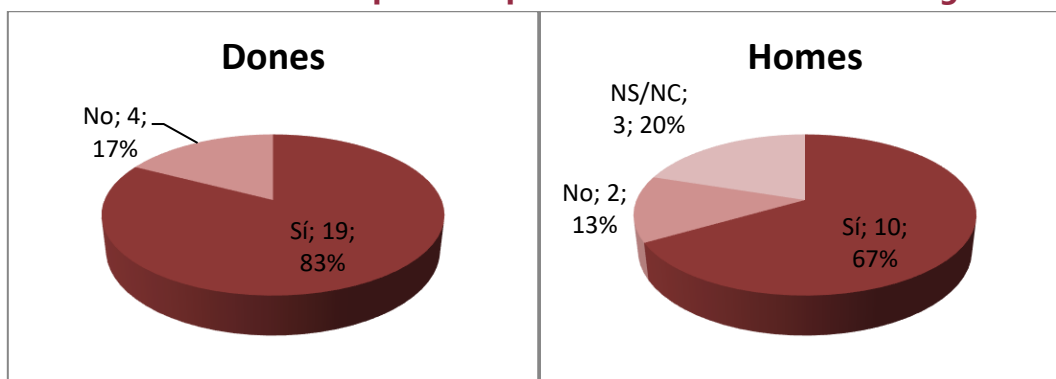


Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2019

Respecte a la importància que es dona a l'elaboració d'un Pla Intern d'Igualtat, a les entrevistes la majoria de persones creuen que és important fer-lo per descobrir si hi ha desigualtats ocultes. També hi ha persones que asseguren que no cal fer-lo pel fet que no hi ha desigualtats.

Al formulari un 83% de les dones i un 67% dels homes assegura que sí que és important fer un pla intern d'igualtat. Un 17% de les dones i el 13% dels homes, en canvi, creu que no és necessari. També hi ha un 20% 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, 2019

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, 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, subministraments i obres, si analitzem els plecs de clàusules administratives que regeixen els criteris de contractació, veiem que no sempre 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'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 Joan de les Abadesses no sempre compleix aquesta recomanació. Un exemple seria el Plec de clàusules administratives i tècniques particulars pel subministrament mitjançant arrendament amb o sense opció de compra d'un vehicle destinat al servei de la Policia Local del municipi de Sant Joan de les Abadesses, on no hi ha supòsits d'igualtat que excedeixin la normativa.

En canvi en el plec de clàusules administratives particulars per a la contractació promoguda per l'Ajuntament consistent en l'execució de les obres compreses en

el projecte de condicionament del camí de la baiada a la font de la Puda de Sant Joan de les Abadesses sí que hi ha supòsits d'igualtat. En aquest cas, es dona preferència en l'adjudicació del contracte "a les persones físiques i jurídiques que disposin d'un pla d'igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes, sempre que aquestes proposicions igualin en els seus termes a les més avantatjoses des del punt de vista dels criteris objectius que serveixen de base a l'adjudicació".

El mateix passa amb el Plec de clàusules administratives particulars del contracte del servei de desinfecció, desratització i desinsectació del municipi de Sant Joan de les Abadesses. En aquest cas, es donen punts en la valoració a l'empresa que "disposi d'un Pla d'igualtat de gènere que s'apliqui en l'execució del contracte i, en general, la igualtat entre homes i dones".

Pel que fa a l'ordenança general de subvencions no tenen en compte supòsits d'igualtat. Recordem que el 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".

L'Ajuntament de Sant Joan de les Abadesses no inclou supòsits per garantir la igualtat i la perspectiva de gènere a l'ordenança general per l'atorgament de subvencions per part de l'Ajuntament de Sant Joan de les Abadesses adreçades al foment de projectes, activitats i serveis d'utilitat pública i d'interès social.

A continuació, i a tall 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
-L'Ajuntament està adherit Pla Comarcal de Dones del Ripollès del 2011. -Hi ha una partida pressupostària anual destinada a subvencionar una	-No hi ha perspectiva de gènere a totes aquelles accions que es desenvolupen al si del consistori. - A les entrevistes queda palès que les polítiques d'igualtat de gènere no són una prioritat a l'Ajuntament. Fins a

entitat de dones del municipi.	aquest Pla Intern, les accions que es feien eren de cara a la ciutadania. -No s'ofereix formació específica en gènere ni a les persones que es dediquen a aquesta temàtica.
	-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.
<ul style="list-style-type: none"> -Des de la ràdio municipal es tracten temes de gènere i igualtat LGTBI. -La majoria de dones (83%) i homes (67%) pensen que és important fer un Pla Intern d'Igualtat. -A les enquestes, una majoria de dones(61%) i homes(67%) creu que mai hi ha desigualtats de gènere. A les entrevistes, la resposta majoritària va en el mateix sentit. 	<ul style="list-style-type: none"> -Hi ha plecs de clàusules de contractació de serveis, subministrament o obres que no inclouen criteris de gènere. -L'ordenança general de subvencions no inclou criteris d'igualtat de gènere.

5.3 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

Els mitjans de comunicació locals que s'utilitzen des de l'Ajuntament de Sant Joan de les Abadesses són "sja La Revista de la gent de Sant Joan de les Abadesses", la pàgina web institucional, pàgina de Facebook i perfil de Twitter. També hi ha una ràdio municipal, La Veu i un canal de youtube.

Hem analitzat el llenguatge que s'usa en els mitjans escrits.

La revista de la gent de Sant Joan de les Abadesses està escrita amb llenguatge no sexista. Manca, però, encara un esforç per fer un ús de llenguatge inclusiu que visibilitzi les dones. Un exemple el trobem a la revista número 16 on diu "Els nous santjoanins i la demografia del municipi" a la portada i l'editorial, entre altres espais. En aquests casos seria convenient fer un esforç per visibilitzar les dones.

Pel que fa al web municipal està escrit amb un llenguatge inclusiu i tan sols hi ha algunes mostres puntuals de llenguatge androcèntric que, en algun cas, seria aconsellable canviar per tal de visibilitzar les dones en sector on encara hi són infrarepresentades com és el cas de la política. Un exemple el trobem als resums que hi ha de què és el plenari municipal, la comissió informativa prèvia al plenari, la junta de govern local, etc., de l'apartat on s'explica el consistori. En tots els casos es parla només de regidor com per exemple quan diu "El Ple és un òrgan de govern integrat per tots els regidors de l'Ajuntament i presidit per l'Alcalde". En aquests casos és aconsellable parlar de regidores i regidors per tal de visibilitzar la seva presència en aquest àmbit.

Pel que fa al perfil de Facebook també està escrit en llenguatge inclusiu i només de manera molt puntual hi ha mostres de llenguatge androcèntric. Un exemple el trobem en una publicació del 2 de maig del 2019 on diu "Aquest dijous els alumnes d'Infantil de l'Institut Escola Mestre Andreu han celebrat la Festa de l'Arbre, centrada en els arbres ornamentals. Fa uns anys, l'objectiu de la celebració era la repoblació d'arbres en zones on havien desaparegut, però completa aquesta tasca, la festa se centra en la divulgació de les espècies d'arbres i de

l'ecosistema que els envolta". En aquests casos és aconsellable, també, visibilitzar que hi ha nois i noies.

El mateix passa amb el perfil de Twitter municipal. Està fet en llenguatge inclusiu, excepte algunes excepcions de llenguatge androcèntric. De fet, el 2 de maig hi ha una publicació sobre el mateix tema escrit amb el mateix tipus de llenguatge "Els alumnes d'Infantil de l'@iesantjoan han celebrat la Festa de l'Arbre. Han fet un recorregut per arbres d'interès com el pinsap, el teix i el freixe del monestir, i el cedre del pati de l'escola. N'han descobert l'origen, les seves característiques i la seva longevitat". Un altre exemple en què és pertinent visibilitzar les dones en una publicació del 27 d'abril on diu "Avui dissabte coneixerem els guanyadors del IX Certamen Literari Joan Maragall, després de la presentació del llibre 'Sis nits d'agost', en una conversa entre l'autor Jordi Lara i el periodista @JordiVillarroda".

A l'Ajuntament també es fan publicacions municipals per comunicacions concretes. En aquest cas, es torna a fer evident un ús del llenguatge no sexista. Amb tot, hi ha alguna publicació en què encara es denota un llenguatge androcèntric. Un exemple el trobem al targetó de benvinguda a les persones que arriben al poble es diu "Benvinguts a Sant Joan de les Abadesses" i es repeteix exclusivament al fórmula "santjoanins".

Referent a les imatges que apareixen a tots aquests mitjans de comunicació, els fulletons i les publicacions puntuals són sempre igualitàries i respectuoses amb les dones i els homes. En cap cas s'observa una imatge sexista o denigrant.

Si ens fixem ara en el llenguatge intern, veiem que en les actes de ple es nota un esforç per fer un ús del llenguatge inclusiu quant a la redacció de la secretària. Ara bé, aquestes mateixes actes serveixen per detectar que el llenguatge oral que es fa servir en els plens té encara molts deixos de llenguatge androcèntric. Un exemple és a l'acta del ple del 26 d'octubre del 2018 en què es diu: "El Sr. Alcalde explica que ha defensat el tema a mort fins arribar al punt de barallar-se amb altres alcaldes i altres regidors de la comarca".

Quant a les actes de Juntes de Govern Local també estan escrites en la seva major part en llenguatge inclusiu.

En altres documents com les instàncies genèriques s'usa un llenguatge que reforça estereotips com quan es diu: "Dades del Representant", o "Dades del Sol·licitant". En aquests casos s'aconsella optar per formes inclusives com "Representant" o "Sol·licitant". Són formes no marcades que permeten que qualsevol persona s'hi senti inclosa.

Pel que fa a documents com el Compromís de condicions de treball del personal funcionari i laboral de l'Ajuntament de Sant Joan de les Abadesses vigent en el moment de fer aquesta diagnosi no està escrit en llenguatge inclusiu. Una mostra la trobem a l'article 14 de Promoció i formació, en què diu que "Un dels requisits que obligatòriament haurà de valorar l'esmentada comissió serà l'informe del cap d'àrea o del servei de la persona que ho sol·licita". També veiem un altre exemple a l'article 15 de Prevenció de riscos i salut laboral on diu "L'Ajuntament facilitarà en el termini més breu possible, segons disponibilitats pressupostàries, a tots els seus empleats els equips de treball i el vestuari que en funció de les tasques assignades al seu lloc de treball els pugui correspondre, tant pel que fa a la tipologia d'equipaments com a la quantitat". O en l'article 20 de Permisos, reduccions de jornada i excedència, on diu "La treballadora amb un fill més petit de 12 mesos tindrà dret a una hora diària d'absència del treball. Aquest període de temps es podrà dividir en fraccions de mitja hora. El permís el podrà sol·licitar qualsevol dels dos cònjuges".

Finalment, les bases reguladores dels processos de selecció de personal estan escrites en llenguatge inclusiu.

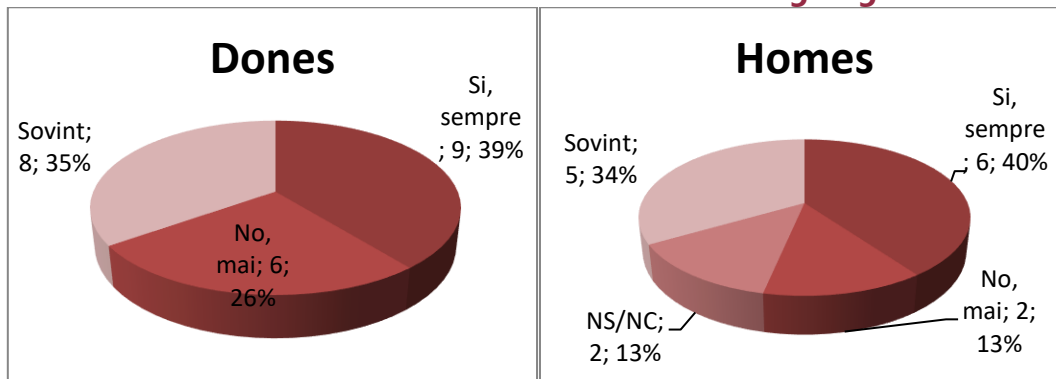
Si atenem a l'opinió de la gent que hi ha a l'Ajuntament hi ha pràcticament unanimitat en les persones entrevistades en el fet que no es marca cap pauta que vetlli per l'ús del llenguatge inclusiu dins de l'Ajuntament. A causa d'això pràcticament tothom coincideix a dir que el llenguatge oral no és en absolut inclusiu i que en el llenguatge escrit hi ha persones que per decisió pròpia treballen per tal que hi hagi un ús del llenguatge inclusiu, tot i que no tenen cap directriu política que així els hi marqui.

Pel que fa a les respostes del formulari en aquest àmbit veiem que hi ha disparitat d'opinions. Un 39% de les dones i un 40% dels homes creuen que sempre s'usa un llenguatge no sexista. A més, un 35% de les dones i un 34% dels homes diuen

que sovint es fa ús d'aquest llenguatge. En canvi, un 26% de les dones i un 13% dels homes diuen que mai s'usa un llenguatge no sexista.

Finalment, un 13% dels homes 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, 2019

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
<ul style="list-style-type: none"> -Llenguatge no sexista a totes les publicacions municipals. -Imatges igualitàries i no sexista en les publicacions locals. 	<ul style="list-style-type: none"> -Llenguatge puntualment androcèntric en la pàgina web i a la revista "sja" i el butlletí "La Veu". També es detecten mostres de llenguatge androcèntric a la pàgina de Facebook de l'Ajuntament i el perfil de Twitter. -En documents com la instància genèrica, a les actes de ple o de junta de govern o certes publicacions municipals, també es detecta un ús puntual del llenguatge androcèntric. -El Compromís de condicions de treball del personal funcionari i laboral està escrit en llenguatge androcèntric.

	<p>-Queda clar que el llenguatge no sexista no és quelcom que s'hagi posat sobre la taula com a directriu, ni en el llenguatge escrit ni en l'oral.</p> <p>-Hi ha un 26% de les dones i un 13% dels homes creuen que mai es fa ús del llenguatge no sexista a l'Ajuntament.</p>
--	---

5.4 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 paritat entre dones i homes. Ja que el 59% del personal són dones i el 41% restant són homes. En total, la plantilla està composta per 39 persones; 23 dones i 16 homes.

TAULA 2. Nombre de dones i homes en plantilla

Plantilla		
Dones	23	59%
Homes	16	41%
TOTAL	39	100%

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament, 2019

Pel que fa a l'edat del personal que treballa a l'Ajuntament, veiem que hi ha varietat d'edats. La franja d'edat en què hi ha més personal és entre els 51 i els 60 anys, tot i que també hi ha una gran part de persones entre 31 i 40 i entre 41 i 50 anys.

TAULA 3. Edat de la plantilla

Edat	Dones	%	Homes	%
21-30	2	9	1	6
31-40	5	22	4	25
41-50	4	17	4	25
51-60	9	39	6	38
més de 60	3	13	1	6
TOTAL	23	100%	16	100%

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament, 2019

DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL PER CATEGORIES LABORALS

L'Ajuntament de Sant Joan de les Abadesses 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 similar.

A la categoria més alta, només hi ha 1 home i 1 dona. En canvi, a la categoria A2, hi ha un 9% de les dones i cap home. A la categoria C1, hi ha un 25% dels homes i un 26% de les dones. Ara bé, allà on hi ha un gruix més important d'homes és a la categoria C2, en què hi ha la meitat de tots els homes de la plantilla. El gruix més important de dones, per la seva banda, estan a la categoria més baixa, la E, on hi ha el 35% de les dones. Per tant, es pot concloure que en les tasques incloses en unes categories inferiors, les dones estan situades en una categoria inferior als homes.

Ho mostra la taula de Categories laborals.

TAULA 4. Categories laborals

Categoria	Dones	%	Homes	%
A1	1	4	1	6
A2	2	9		
C1	6	26	4	25
C2	6	26	8	50
E	8	35	3	19
TOTAL	23	100	16	100

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament, 2019

DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL PER ÀMBIT DE TREBALL

L'Ajuntament de Sant Joan de les Abadesses es caracteritza per tenir uns àmbits o tipus de treball més feminitzats i altres més masculinitzades. En àrees tradicionalment feminitzades com administració o neteja la major part del personal són dones, ja que representen més del 90% del personal. Igualment, en àrees masculinitzades, com brigada, el 100% del personal són homes.

L'únic tipus de treball en què s'aconsegueix un situació d'equilibri entre dones i homes és a la Policia Local, tot i que les persones que fan de policia pròpiament dit són homes i les dones d'aquesta àrea són vigilants o agents cívics.

Podem afirmar que a l'Ajuntament de Sant Joan de les Abadesses es perpetuen en alguns àmbits de treball els 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 estereotips de gènere i pot comportar que hi hagi discriminacions indirectes pel tipus de valoració que es fa de les feines masculinitzades o feminitzades.

Hom mostra la taula en què es detallen els àmbits de treball del personal.

TAULA 5. Àmbit de treball

Tipus de lloc de treball /Àrea	Dones	% de personal del lloc de treball	Homes	% de personal del lloc de treball
Administració	11	92	1	8
Brigada	0	0	8	100
Neteja	6	100		0
Policia Local	2	50	2	50
Arxiu		0	1	100
Conserge/vigilant alberg	1	50	1	50
Recepcionista	1	100		0
Direcció alberg	1	100		0
Secretaria intervenció	1	100		0
Comunicació			2	100
Turisme			1	100

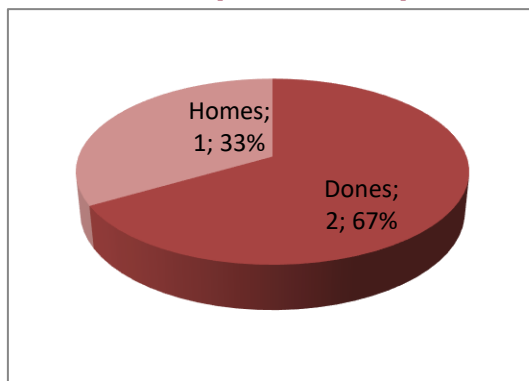
Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament, 2019

REPRESENTACIÓ DEL PERSONAL

Pel que fa a la representació sindical de l'Ajuntament, cal dir que hi ha dues dones i un home que fan la funció de delegades i delegat del personal. Per tant,

es pot dir que la representació del personal segueix la mateixa línia de paritat que el conjunt de personal de la plantilla.

GRÀFIC 7. Representació personal



Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament, 2019

Tal com s'ha explicat més amunt, hi ha un Compromís de condicions de treball del personal en què no es garanteix de manera real i efectiva la igualtat entre dones i homes.

Sí que cal fer esment que en el compromís, hi ha un esment a les dones que pateixen violència de gènere. En l'article 10 que parla de malalties o accidents s'especifica que les persones de la plantilla rebran un "complement fins el 100% de les retribucions que es percebien el mes anterior a aquells en què fa tenir lloc la incapacitat, en les situacions excepcionals i degudament justificades següents: hospitalització, intervenció quirúrgica per raó de cirurgia major, empleades públiques embarassades, tractaments contra el càncer i, en casos de dones víctimes de violència de gènere".

D'altra banda, en l'apartat de promoció i formació professional, en l'article 14 es diu que "Tot el personal té dret, en igualtat de condicions a la promoció, a la formació a un perfeccionament professional constant". No es fa referència, però, a mesures per garantir la igualtat real i efectiva entre les dones i les homes en aquests dos àmbits.

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 Joan de les Abadesses, el ple Municipal de l'actual mandat (2019-2023) està compost per 11 persones de les quals el 64% són dones i el 36% resant són homes. Podem afirmar que el ple municipal té una majoria de dones trencant de manera evident la tendència dels ajuntaments catalans.

Pel que fa a l'equip de govern de MÉS-UPM cat, es repeteixi aquesta mateixa tendència i torna a estar formada per una majoria de dones. Concretament hi ha un 67% de dones i un 33% d'homes.

Sí que és cert, però, que els dos partits que es van presentar a les darreres eleccions municipals van presentar un home com a cap de llista.

GRÀFIC 8. Composició del Ple Municipal



Font: elaboració pròpia a partir de l'acta de la sessió de constitució del nou Ajuntament de Sant Joan de les Abadesses, 2019

Si ens centrem en les posicions de direcció, vegem que l'alcaldia recau en un home, en canvi la primera o la segona tinençes d'alcaldia recauen en dues dones. La tercera tinença d'alcaldia és per a un home.

Quant a la representació de l'Ajuntament en els diferents òrgans i comissions, en tots els casos hi ha paritat:

TAULA 6. Representació municipal

Ens al qual es representa	Dones	Homes
Fundació Privada Municipal Emma	2	1
Organisme Autònom Llar d'Infants " El Molí Petit	2	1
Escola Comarcal de Música del Ripollès	1	1
Escola Municipal de Pintura	1	1
Consell Escolar Institut Escola Sant Joan de les Abadesses	1	
Agència de Desenvolupament del Ripollès		1
Consorti del Ter		2

ConSORCI d'Espais d'Interès Natural del Ripollès (CEINR)	1	1
Associació de Defensa Forestal (ADF)	1	1
ConSORCI de les Vies Verdes de Girona		2
Comissió pel desenvolupament de l'Emissora Municipal La Veu	2	1
Comissió Municipal de Festes:	1	1
Associació Catalana de Municipis i Comarques		1
Federació de Municipis de Catalunya		1
Junta Pericial Municipal del Cadastre	1	1
Associació Rutes del Romànic		2
Junta de Protecció Civil		1
Associació de Municipis per a la independència		1
País d'Art i d'Història		2

Font: elaboració pròpia a partir de la documentació cedida per l'Ajuntament, 2019

Pel que fa a les àrees de gestió de l'equip de govern veiem que es perpetuen els rols de gènere pel que fa a l'alcaldia i àrees masculinitzades com Promoció Econòmica, Hisenda, Governació o Urbanisme, que són àrees masculinitzades i en aquest cas estan gestionades per un home. Per la seva banda les àrees feminitzades com Ensenyament, Cultura, Serveis i Entitats Socials, Salut, estan gestionades per una dona.

La segregació horitzontal no és un element de discriminació en si mateix, però sí que és un element que perpetua els rols de gènere. En el cas de Sant Joan de les Abadesses, veiem que no hi ha un trencament de la segregació horitzontal en les àrees delegades de càrrecs polítics.

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

Àrea	Dones	Homes
Alcaldia, Hisenda, Governació, Promoció Econòmica i Urbanisme		1
Ensenyament, Sostenibilitat, Medi Ambient i Comunicació	1	
Joventut, Esports i Festes	1	
Turisme i Comerç		1
Serveis i Entitats Socials, Salut i Atenció a la Gent Gran	1	
Cultura	1	

Font: elaboració pròpia a partir de la documentació cedida per l'Ajuntament, 2019

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 HORIZONTAL I VERTICAL DE LES DONES	
PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
-La plantilla de l'Ajuntament de Sant Joan de les Abadesses està formada per una plantilla amb paritat entre dones i homes.	
-Hi ha varietat d'edats pel que fa al personal.	
	-El gruix dels homes de les categories més baixes està en una categoria superior al gruix de les dones de les categories més baixes.
	-Es perpetuen els rols de gènere pel que fa a les funcions laborals i els àmbits de treball. El 100% del personal de feines feminitzades com administració, cuina, educació o neteja són dones. Més del 70% del personal de feines masculinitzades com seguretat o manteniment són homes.
-El ple municipal té majoria de dones trencant la tendència dels ajuntaments catalans. -L'equip de govern està format per una majoria de dones. -Les comissions estan formades, en el seu conjunt, per una representació municipal paritària.	-Tot i haver-hi majoria de dones a l'equip de govern, es perpetuen els rols de gènere en les àrees de gestió de l'equip de govern.

5.5 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 Joan de les Abadesses 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. No es requereix, entre altres coses que els tribunals siguin paritaris o que les persones que en formen part tinguin coneixements en gènere.

Cal destacar, també, 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".*

Els darrers processos de selecció de personal que s'han portat a terme són: legislatura s'han fet 5 processos de selecció de personal:

- Procés de selecció d'un lloc d'educador/a infantil per a la llar d'infants. En aquest cas hi va haver 6 persones aspirants 5 dones i 1 home. El Tribunal estava format per cinc dones i, per tant, no era equilibrat. Es va seleccionar 1 dona.

- Procés de selecció de tècnic/a joventut com a director/a alberg. En aquest cas es van presentar 2 homes i 2 dones. El tribunal estava format per 2 homes i 2 dones. Finalment es va seleccionar una dona.
- Procés de selecció d'una plaça de tècnic/a mig en turisme i cultura. En aquesta ocasió hi va haver 3 homes i 5 dones aspirants. El tribunal en aquest procés va ser paritari, ja que estava format per 3 dones de manera que no es compleix la proporció que cap dels col·lectius estigui representat pel més del 60% del total que demana el concepte de paritat. Finalment es va seleccionar un home.

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, només tenim dades dels cursos de formació que han suposat un cost durant els anys 2018 i 2019. Cal fer esment que el personal fa molta altra formació que no suposa cap cost i de la qual no tenim dades.

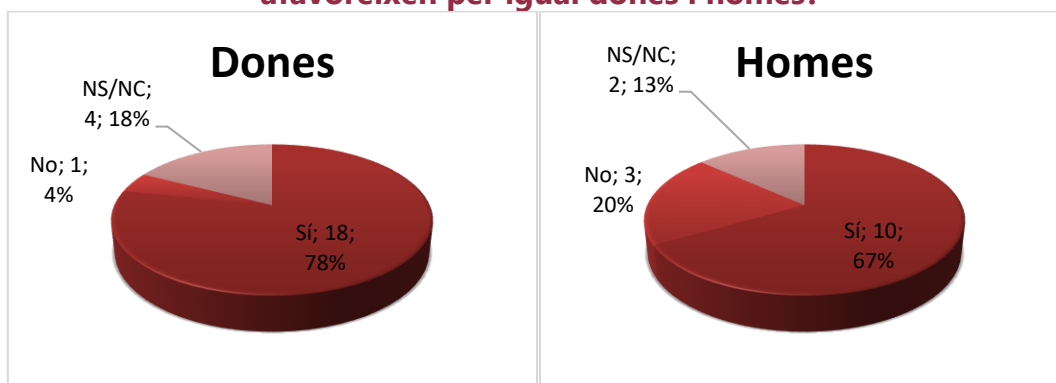
Segons aquestes dades el 2018 hi va haver cinc dones que van fer un total de 8 cursos de formació i tan sols un home que en va fer un. A maig del 2019, una dona havia fet dos cursos de formació.

Tenint en compte aquesta manca de dades que reflecteixin la realitat de la situació de la formació a l'Ajuntament, la informació més pertinent que tenim és la que donen les persones que treballen a l'ens.

A les entrevistes, hi ha unanimitat entre totes les persones entrevistades en el fet que tothom té accés a la formació de manera igualitària a l'Ajuntament.

Pel que fa a l'enquesta de percepció la majoria de dones, un 78%, i homes, un 67%, creuen que hi ha criteris igualitaris a l'hora d'oferir formació. Ara bé, un 20% dels homes i un 4% de les dones diuen que els criteris no són igualitaris. També hi ha un 13% dels homes i un 18% de les dones responen NS/NC.

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



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2019

PROMOCIÓ

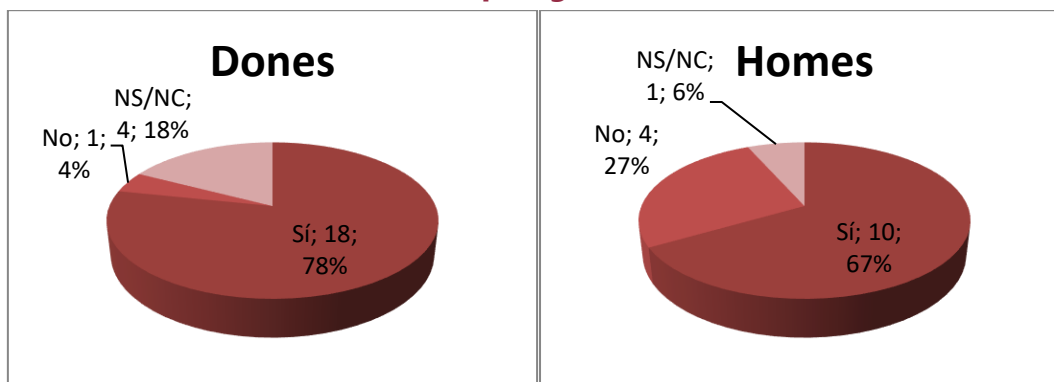
Pel que fa a la promoció, la documentació cedida per l'Ajuntament indica que no hi hagut processos de promoció del personal en la darrera legislatura.

De la mateixa manera que en els casos de selecció, no hi ha uns criteris definits per a la promoció de personal que garanteixin la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Pel que fa a la percepció del personal tothom és conscient que no hi ha uns criteris definits però la majoria de gent creu que no hi hauria desigualtats per temes de gènere en cas que hi haguessin promocions.

En el formulari queda reflectit que la majoria de persones, el 78% de les dones i el 67% dels homes, creuen que en cas que hi haguessin promocions es farien de manera igualitària entre dones i homes. En canvi, un 27% dels homes i un 4% de les dones asseguren que no. Finalment un 18% de les dones i un 6% dels homes respon NS/NC.

GRÀFIC 10. Considera que els criteris de promoció de l'Ajuntament afavoreixen per igual dones i homes?



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2019

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 que garanteixi la igualtat real i efectiva entre dones i homes en aquests processos. -No es garanteix que els tribunals siguin paritaris. -Els processos selectius no estableixen com a requisit la formació en gènere ni del tribunal ni de les persones que es presenten a les places..
-La percepció majoritària és que hi ha criteris igualitaris a l'hora d'accedir a la formació.	-Un 20% dels homes i un 4% de les dones creuen que no hi ha criteris igualitaris entre homes i dones a l'hora d'oferir formació.
-La percepció majoritària és que hi hauria criteris igualitaris a l'hora d'accedir a la promoció en cas que n'hi	-No hi ha criteris definits per a la promoció de personal que garanteixin la igualtat d'oportunitats entre dones i

hagués.	homes. -Un 27% dels homes i un 4% de les dones creuen que en cas que hi haguessin promocions no serien igualitàries entre dones i homes.
---------	---

5.6 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.

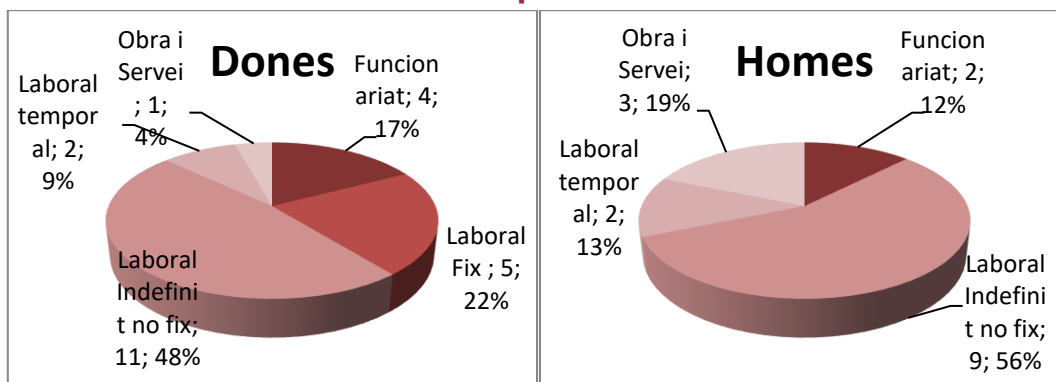
TIPUS DE CONTRACTE

L'Ajuntament de Sant Joan de les Abadesses compta amb un 16% de funcionariat, un 13% de personal fix, un 10% de personal laboral temporal, un 10% de personal en contracte d'obra i servei i un 51% de personal laboral indefinit no fix.

Si atenem a la variable sexe veiem que el 17% de les dones i el 12% dels homes tenen contracte de funcionariat. A banda un 22% de les dones tenen contracte laboral fix, mentre que no hi ha cap home que tingui aquest tipus de contracte. De fet, tant en dones com en homes la major part de contractes són de laboral indefinit no fix. Finalment, hi ha un 13% d'homes i 9% de dones que tenen contracte temporal i un 19% d'homes i un 4% de dones que tenen contracte per obra i servei.

Aquestes dades ens permeten afirmar que les dones tenen una situació d'una lleugera major estabilitat laboral que les dones pel que fa a la relació contractual, trencant la tendència del mercat de treball català.

GRÀFIC 11. Tipus de contracte



Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament, 2019

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. D'entrada hi ha un 35% de dones i un 38% d'homes que fa 5 anys o menys que tenen contracte amb l'Ajuntament. També hi ha un 26% de dones i un 19% d'homes que fa entre 6 i 10 anys que treballen al consistori i un 17% de dones i un 19% d'homes que en fa entre 11 i 15.

Quant a les relacions laborals més antigues, hi ha un 9% de dones i un 6% d'homes que fa entre 16 i 20 anys que tenen contracte i, cal destacar que hi ha un 13% de dones i un 19% d'homes que fa més de 21 anys que treballen a l'Ajuntament de Sant Joan de les Abadesses.

Podem afirmar, doncs, que no hi ha diferències pel que fa a la permanència entre homes i dones a l'Ajuntament de Sant Joan de les Abadesses.

TAULA 8. Antiguitat

Anys que fa que hi treballa	Dones	%	Homes	%
Fins a 5 anys	8	35%	6	38%
de 6 a 10	6	26%	3	19%
d'11 a 15	4	17%	3	19%
de 16 a 20	2	9%	1	6%
Més de 21	3	13%	3	19%
TOTAL	23	100%	16	100%

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament, 2019

JORNADA DE TREBALL

Pel que fa a la jornada laboral hi ha situacions diverses. Un 74% de la plantilla fa el 100% jornada laboral i la resta fan reduccions diverses. Si atenem a la variable sexe, fan alguna reducció de jornada el 22% de les dones i el 31% dels homes, Totes les reduccions de jornada, excepte la d'una dona que fa el 65% de jornada i un home que fa el 13%, són del 50%.

Quant a l'horari laboral, el 95% de la plantilla fa jornada continuada i el 5% restant fan jornada partida. Cal remarcar, que el 100% de les persones que fan jornada partida són dones.

RETRIBUCIÓ

Per estudiar les retribucions de la plantilla de l'Ajuntament de Sant Joan de les Abadeses 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 pràcticament no hi ha diferència salarial entre homes i dones. De fet hi ha una mínima diferència que no arriba al 2% en favor de 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
18.985,03 €	18.671,05 €	-313,99 €	-1,68%

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament 2019

Per veure amb més detall si hi ha 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 no compararem la categoria A1 perquè el fet que només hi hagi una home i una dona d'aquesta categoria el fet de publicar les xifres del salari en detall seria discriminatori respecte a la resta de personal, ja que treballarem amb mitjanes i només es coneixeria el detall del salari d'aquestes dues persones.

Tampoc podem comparar els salaris de la categoria A2 perquè no hi ha homes que estiguin en aquesta categoria.

Ara bé a partir de la categoria C1 comença a haver-hi diferències salarials en favor dels homes. Concretament a la categoria C1 hi ha una diferència del 7%, el que suposa que els homes cobren pràcticament 2.000 euros anuals més que les dones.

A la categoria C2 hi torna a haver diferència salarial, però aquesta vegada molt més elevada. Concretament la diferència és del 31%, ja que els homes cobren més de 5.500 euros anuals més que les dones. És important fer notar que aquesta diferència salarial és molt superior a la mitjana de la bretxa salarial catalana, que està en un 25% a favor dels homes 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 Productiu².

Finalment a la categoria E, hi torna a haver diferència salarial en favor dels homes. Ara és d'un 11% que significa que els homes cobren uns 1.800 euros anuals més que les dones.

Cal remarcar que els homes de la categoria E, la més baixa, tenen de mitjana els sous més alts que les dones de la categoria C2, que és superior. De fet la diferència és del 19%, ja que els homes de la categoria E cobren de mitjana uns 3.000 euros anuals més que les dones de la categoria C2.

Ens ho detallen les taules de nivells salarials i de tipus de tasca laboral dins el consistori (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	25.826,85 €	-	-	-
C1	22.887,74 €	24.726,07 €	1.838,33 €	7 %
C2	12.817,68 €	18.515,63 €	5.697,95 €	31 %
E	14.014,05 €	15.811,60 €	1.797,55 €	11%

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament, 2019

^{2 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>

Per tal discernir si aquesta diferència de preus ve donada per qüestions de segregació horitzontal, és a dir pel fet que hi hagi tasques feminitzades i menys valorades fem ara l'anàlisi segons la categoria laboral i el tipus de tasca laboral. En aquest cas veiem com en la categoria C1 totes les dones que hi ha són administratives, que és una feina feminitzada, cosa que explica la diferència salarial en favor dels homes.

En la categoria C2, les dones tornen a tenir feines, essencialment d'administració i els homes fan sobretot feines masculinitzades i, per tant, més valorades, com les de brigada. Això explica la diferència salarial que hi ha en aquesta categoria. També cal destacar que en aquesta categoria hi ha persones que fan tasques de coordinació de brigada i també peons i, en canvi, en altres feines feminitzades com la neteja en aquesta categoria només hi ha persona que fa tasques de coordinació i la resta de personal és a una categoria inferior.

Finalment a la darrera categoria veiem que la majoria de dones fan feines de neteja i els homes, que n'hi ha molts menys, fan diferents tasques de brigada, vigilància i també de neteja. Recordem que els homes d'aquesta categoria cobren de mitjana un 18% més que les dones de la categoria superior.

TAULA 11. Tipus de tasca laboral dins el consistori

Categoria Laboral	Tipus de tasca laboral	Dones	Homes	Salari mitja dones	Salari mitjà homes
A1	Secretaria-intervenció	1		-	-
	Arxiu		1		
A2	Administració	1		25.826,85 €	
	Direcció Alberg	1			
C1	Administració	6		22.887,74 €	24.726,07 €
	Polícia		2		
	Comunicació		1		
	Turisme		1		
C2	Administració/recepció	5	1	12.817,68 €	18.515,63 €
	Brigada		6		
	Coordinació neteja	1			
	Emissora		1		
E	Neteja	5	1	14.014,05 €	15.811,60 €
	Brigada		1		
	Conserge	1			

Vigilant	1	1		
Agent Cívic	1			

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament, 2019

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 pugen en favor de les dones. Concretament la diferència salarial puja fins a l'11,69%. En aquest s'explica aquest augment de la diferència salarial pel fet que hi ha més dones que homes en categories superiors. Això fa que el salari bàsic sigui superior. Ara bé, també fa pensar que els complements són superiors en el cas dels homes.

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

TAULA 12. Diferències salarials dona-home (retribucions salarials bàsiques)

Dones	Homes	Diferència salarial	Bretxa
8.812,29 €	7.889,90 €	-922,39 €	-11,69 %

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament 2019

Ara bé, si es comparem les retribucions per categories laborals, el que vegem és que en la categoria C1 pràcticament la bretxa desapareix. En la categoria C2, en canvi, hi continua havent una diferència salarial important a favor dels homes ja que, tot i que es redueix, encara és pràcticament d'un 18%.

En la categoria E, la diferència salarial es torna a reduir i pràcticament queda a 0, altra vegada.

Queda clar, per tant, que les diferències salarials més importants provenen dels complements.

Ens ho mostra la següent taula.

TAULA 13. Nivells salarials home-dona per categories professionals (salari base)

Categoria laboral	Dones	Homes	Diferència salarial	Bretxa
A1	-	-	-	-
A2	14.249,06 €			
C1	9.409,73 €	9.402,86 €	-6,87 €	-0,07%

C2	6.472,53 €	7.884,33 €	1.411,80 €	17,91%
E	7.801,50 €	7.785,26 €	-16,24 €	-0,21%

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament, 2019

Per intentar localitzar amb més nitidesa l'origen de la desigualtat salarial analitzarem ara les xifres en el cas hipotètic que tot el personal fes el 100% de jornada laboral.

El primer que detectem és que si fem aquest exercici la mínima desigualtat salarial en favor de les dones que hi ha entre la mitjana dels salaris de les dones i la mitjana dels salaris dels homes, ara s'ha transformat en una desigualtat salarial en favor dels homes de 8%.

Ho detalla la taula de diferències salarials entre dones i homes tenint en compte el salari anual brut i amb el 100% de jornada

TAULA 14. Diferències salarials dona-home en un 100% de jornada (plus i complements inclosos)

Dones	Homes	Diferència salarial	Bretxa
20.808,96 €	22.637,61 €	1.828,65 €	8,08 %

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament 2019

Si analitzem ara les diferències salarials per categories, el que detectem és que en el cas hipotètic que tot el personal fes el 100% de jornada laboral, les desigualtats canvien, però continuen sent sempre en favor dels homes. Ara el que veiem és que van creixent de manera inversament proporcional a les categories.

Així doncs, amb el 100% de la jornada a la categoria C1 la desigualtat salarial decreix lleugerament, tot i que encara és en favor dels homes en un 4%, el que suposa que cobrarien uns 1.000 euros més que les dones si tothom fes el 100% de jornada laboral.

Pel que fa a la categoria C2, si tothom fes el 100% de jornada laboral, la diferència salarial decreixeria, però encara seria molt important en favor dels homes. Concretament, els homes cobrarien un 18% més que les dones, el que suposa que cobrarien uns 4.000 euros més que les dones.

Quant a la categoria E, si tothom fes el 100% de jornada, els homes cobrarien molt més que les dones, ja que en aquest cas la diferència salarial al seu favor és pràcticament del 25%, ja que cobrarien uns 5.000 euros més que les dones al cap de l'any.

Hem de destacar també, que tot i analitzar les dades en el cas hipotètic que tothom fes el 100% de jornada, els homes de la categoria E continuen cobrant més que les dones de la categoria superior. Concretament cobren un 14,71% més que les dones, el que suposa que anualment de mitjana cobren 2.990,37 euros més.

Ens ho detallen les taules de nivells salarials i de tipus de tasca laboral dins el consistori amb 100% de jornada (mitjana de salaris anuals amb complements i plusos).

TAULA 15. Diferències salarials dona-home 100% de jornada (plusos i complements inclosos)

Categoria laboral	Dones	Homes	Diferència salarial	Bretxa
A1	-	-	-	-
A2	25.826,85 €	-	-	-
C1	23.675,30 €	24.726,07 €	1.050,77 €	4,25%
C2	17.333,94 €	21.182,25 €	3.848,31 €	18,17%
E	15.279,97 €	20.324,31 €	5.044,34 €	24,82%

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament, 2019

Per tal discernir si aquesta diferència de preus ve donada per qüestions de segregació horitzontal, és a dir pel fet que hi hagi tasques feminitzades i menys valorades tornem a fer l'anàlisi segons la categoria laboral i el tipus de tasca laboral. Pel que fa a les categories C1 i C2, es confirma que les feines d'administració són menys valorades que altres feines masculinitzades com la brigada.

Pel que fa a la categoria E, s'evidencia molt més que feines feminitzades com la neteja estan molt menys valorades que altres tipus de feines que no estan feminitzades.

TAULA 16. Tipus de tasca laboral dins el consistori

Categoria Laboral	Tipus de tasca laboral	Dones	Homes	Salari mitja dones	Salari mitjà homes
A1	Secretaria-intervenció	1		-	-
	Arxiu		1		

A2	Administració	1		25.826,85 €	
	Direcció Alberg	1			
C1	Administració	6		23.675,30 €	24.726,07 €
	Polícia		2		
	Comunicació		1		
	Turisme		1		
C2	Administració/recepció	5	1	17.333,94 €	21.182,25 €
	Brigada		6		
	Coordinació neteja	1			
	Emissora		1		
E	Neteja	5	1	15.279,97 €	20.324,31 €
	Brigada		1		
	Conserge	1			
	Vigilant	1	1		
	Agent Cívic	1			

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament, 2019

Una vegada vistes les diferències salarials per categories, analitzarem ara el salari bàsic en el cas que tothom fes el 100% de jornada.

El que detectem és que en el cas que tothom fes el 100% de jornada desapareix la diferència salarial en favor de les dones i, en canvi, ara hi ha una mínima diferència salarial en favor dels homes de l'1%. Per tant, queda encara més clar que diferències salarials venen donades pels complements salarials, que no estan definits amb perspectiva de gènere.

Ho veiem a la taula de diferències salarials entre dones i homes basada en les retribucions salarials bàsiques 100% de jornada.

TAULA17. Diferències salarials dona-home 100% (retribucions salarials bàsiques)

Dones	Homes	Diferència salarial	Bretxa
9.725,53 €	9.832,84 €	107,31 €	1,09%

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament 2019

Ara bé, si comparem les retribucions per categories laborals, el que vegem és que en la categoria C1, la diferència salarial és en favor de les dones en un 3%. En canvi, en la categoria C2 continua sent en favor dels homes, però bastant més

inferior i, finalment, en la categoria E també continua sent en favor dels homes, però també molt més reduïda que en salari brut.

Torna a confirmar-se, per tant, que les diferències salarials més importants provenen dels complements.

Ens ho mostra la següent taula.

TAULA 18. Nivells salarials home-dona per categories (salari base)

Categoria laboral	Dones	Homes	Diferència salarial	Bretxa
A1	-	-	-	-
A2	14.249,06 €	-	-	-
C1	9.687,70 €	9.402,86 €	-284,84 €	-3,03%
C2	8.744,52 €	9.144,91 €	400,39 €	4,38%
E	8.514,59 €	9.885,96 €	1.371,37 €	13,87%

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament, 2019

COMPLEMENTES SALARIALS

Si atenem als complements salarials reals (no en el cas que tothom fes el 100% de jornada) del personal de l'Ajuntament, veiem que el 100% de les dones i el 94% dels homes cobren el complement de Destí i l'Específic.

A partir d'aquí, només hi ha un altre complement sense especificar que cobren el 74% de les dones i el 87,5% dels homes. No hi ha, per tant, diferències destacables a l'hora de definir les persones que reben els diversos complements.

Però el que marca la diferència no és el nombre de complements rebuts si no la quantitat que es rep pels complements. El que demostra que la Relació de Llocs de treball que valora els diversos complements no està feta amb perspectiva de gènere. Això fa que els criteris per valorar aquests complements facin que s'acabin valorant més es tasques que fan els homes que les que fan les dones.

TAULA 19. Complementes i plusos

Tipologia de complements i plusos	Dones	% Dones	Homes	%Homes
Complements de Destí	23	100%	15	94%
Complement Específic	23	100%	15	94%
Altres Complementes (funcionari)	17	74%	14	87,5%

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament, 2019

Pel que fa al complement de Destinació vegem que les dones de la categoria C1 cobren un complement de Destinació molt més elevat que no pas els homes, concretament un 31,68% més. En canvi, en la categoria C2, el complement de destinació és un 20% superior entre els homes. En la categoria E, els homes cobren un 8% de complement de destinació.

TAULA 20. Diferències salarials dona-home (complement de Destinació)

Categoria laboral	Dones	Homes	Diferència salarial	Bretxa
A1	-	-	-	-
A2	5.366,13 €			
C1	3.926,65 €	2.981,93 €	-944,72 €	-31,68%
C2	2.359,26 €	2.958,13 €	598,87 €	20,24%
E	2.741,41 €	2.981,02 €	239,61 €	8,04%

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament, 2019

Quant al complement Específic, vegem que hi ha diferències, en algun cas bastant significatives entre els homes i les dones. Pel que fa a la categoria C2 en aquest cas la diferència afavoreix les dones en més del 12%. Ara bé, en la categoria C1, la diferència entre la mitjana dels complements específics dels homes i les dones és de pràcticament el 44%. També hi ha diferències en favor dels homes a la categoria E, en què els homes cobren un 7,91% més que les dones.

TAULA 21. Diferències salarials dona-home (complement Específic)

Categoria laboral	Dones	Homes	Diferència salarial	Bretxa
A1	-	-	-	-
A2	5.945,38 €			
C1	5.720,21 €	5.097,72 €	-622,49 €	-12,21%
C2	3.514,44 €	6.258,03 €	2.743,59 €	43,84%
E	3.356,08 €	3.644,20 €	288,12 €	7,91%

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament, 2019

Quant als altres complements, vegem que en aquest cas hi ha les diferències més importants de tots els complements que hem analitzat. A la categoria C1, la diferència en favor dels homes és de pràcticament el 54%. Però això no només passa en aquesta categoria sinó que la situació es repeteix en la resta de

categories. A la C2, la diferència en favor dels homes és del 64% i en la categoria E del 70%.

Per tant vegem que és precisament aquest complement el que marca les diferències més importants en favor dels homes en aquestes tres categories.

TAULA 22. Diferències salarials dona-home (Altres complement)

Categoria laboral	Dones	Homes	Diferència salarial	Bretxa
A1	-	-	-	-
A2	266,28 €	-	-	-
C1	3.347,19 €	7.243,57 €	3.896,38 €	53,79%
C2	471,45 €	1.319,27 €	847,82 €	64,26%
E	223,16 €	756,47 €	533,31 €	70,50%

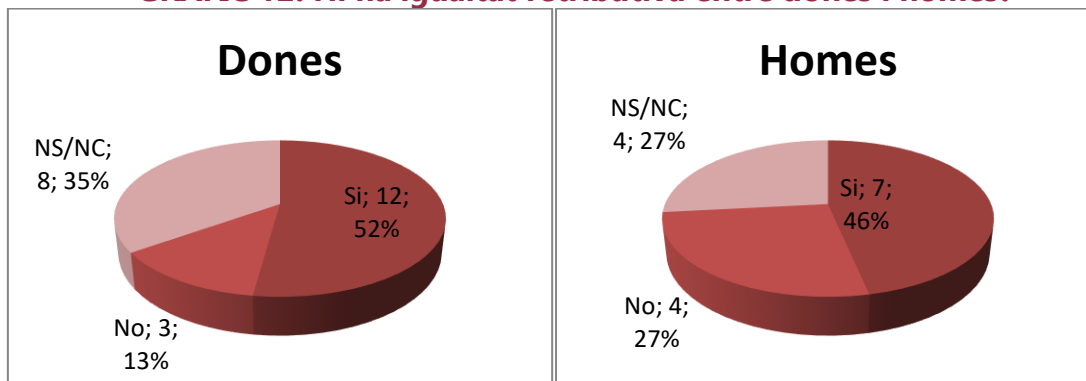
Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament, 2019

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 percepció majoritària és que no hi ha desigualtats salarials, tot i que, com passa a moltes entitats similars, la majoria de gent prefereix no opinar perquè no saben els salaris de la resta de persones de l'Ajuntament.

Quant al formulari vegem que el 52% de les dones i el 46% dels homes diuen que sí hi ha igualtat retributiva. En canvi, el 27% d'homes i un 13% de dones respon que no hi ha igualtat. La resta, un 35% de dones i un 27% d'homes, respon NS/NC.

GRÀFIC 12. Hi ha igualtat retributiva entre dones i homes?



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2019

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
-Tendència a la permanència de dones i homes a la plantilla.	
-No es detecten desigualtats de gènere quant a la llargada de la jornada laboral.	-Tan sols el 5% del personal fa jornada partida. Ara bé el 100% de les persones que fan aquest tipus de jornada són dones.
	-S'ha detectat una desigualtat salarial en favor dels homes a les categories C1, C2 i E, que són les que s'han pogut analitzar. -L'anàlisi permet concloure que aquesta diferència salarial ve donada pel tipus de tasca laboral i, per tant, com en altres entitats públiques catalanes, ve donada per la segregació horitzontal. -Cal remarcar que les homes de la categoria E cobren més que les dones d'una categoria superior. Aquesta desigualtat es manté fins i tot en el cas hipotètic que tot el personal fes el 100% de jornada laboral.
	- Aquesta desigualtat salarial ve donada pels complements salarials, que no estan definits des de la perspectiva de gènere.
-L'opinió majoritària és que no hi ha desigualtats salarials.	Un 27% dels homes i un 13% de les dones creuen que no hi ha igualtat retributiva a l'Ajuntament.

5.7 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

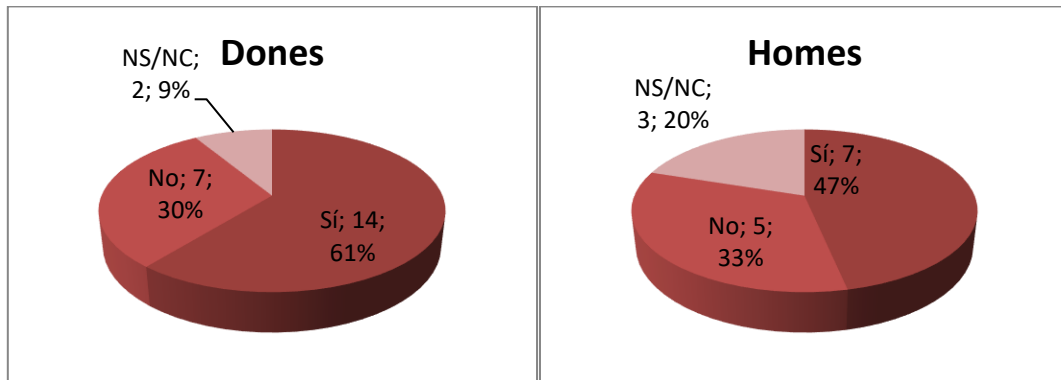
L'Ajuntament de Sant Joan de les Abadesses no disposa de mecanismes de prevenció, detecció i actuació contra l'assetjament sexual i per raó de sexe.

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 Joan de les Abadesses l'Ajuntament no disposa d'un Protocol d'actuació per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual o per raó de sexe en l'àmbit laboral.

Un dels aspectes essencial que resol el fet de tenir un protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe és que s'informa al personal d'on acudir en cas de patri una situació d'aquestes característiques. Ara, sense l'existència d'aquest protocol, a les entrevistes queda clar que hi ha molta gent que pensa que sabria a qui dirigir-se, una altra cosa és si l'opinió general és la solució més encertada per a un cas similar.

Tenint en compte les respostes del formulari veiem que una majoria de dones, el 61%, assegura que sí que sabria on dirigir-se en cas d'assetjament sexual o per raó de sexe. El mateix passa amb el 47% dels homes. En canvi, el 30% de les dones i el 33% dels homes asseguren que no sabrien on dirigir-se en un cas d'aquestes característiques. També cal sumar-hi un 9% de les dones i un 20% d'homes que responen NS/NC.

GRÀFIC 13. Sabria on dirigir-se en cas de patir assetjament sexual o per raó de sexe?



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2019

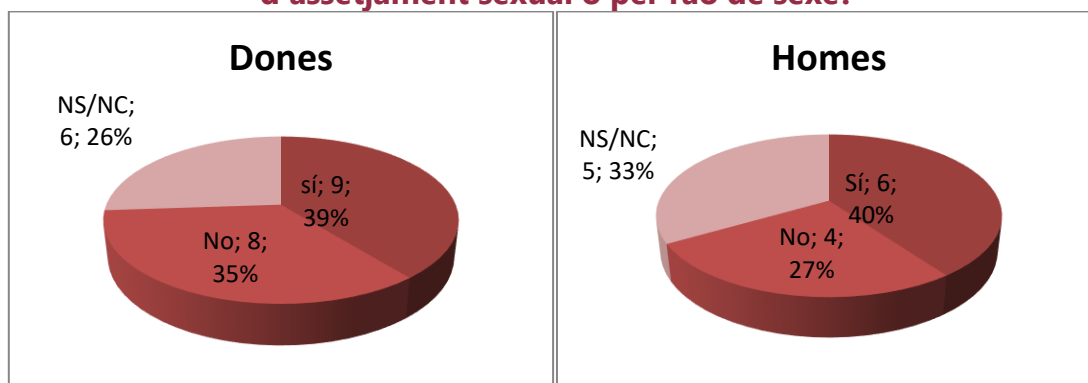
PERCEPCIÓ D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE I ACTITUDS SEXISTES A L'ÀMBIT LABORAL

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, totes les persones entrevistades expliquen que no es prenen mesures concretes. També asseguren que no s'ha donat el cas i la majoria pensen que en cas que es necessités es prendrien les mesures necessàries.

Al formulari, només el 39% de les dones i el 40% dels homes sí que creuen que es garanteix un entorn lliure d'assetjament sexual. En canvi, un 35% de les dones i un 27% dels homes diuen que no es garanteix un entorn lliure d'assetjament. De la mateixa manera un 26% de les dones i un 33% dels homes responen NS/NC, per desconeixement de la pregunta o de què implica un entorn de treball lliure d'assetjament sexual. De manera que es fa evident que una gran majoria de les persones que han respost l'enquesta troben a faltar l'existència d'un protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe.

GRÀFIC 14. A l'Ajuntament es garanteix un entorn de treball lliure d'assetjament sexual o per raó de sexe?



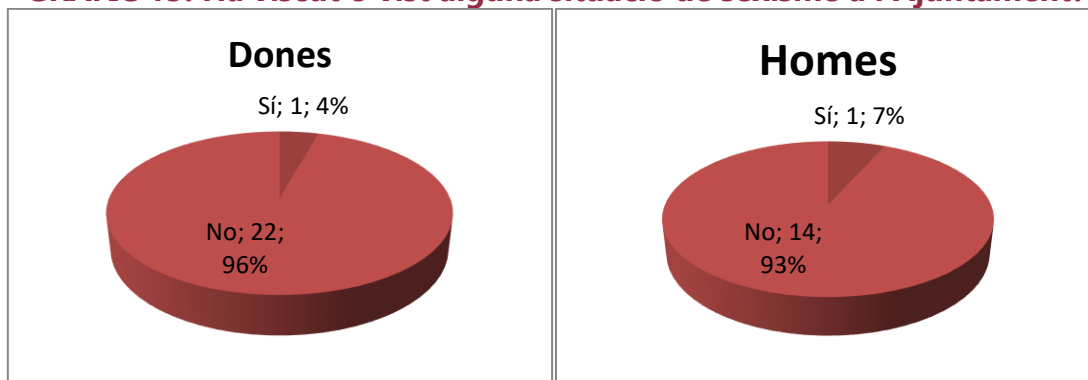
Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2019

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 a les entrevistes la resposta majoritària és que no hi ha situacions d'aquesta índole a l'Ajuntament. Alguna persona diu que sí que n'han tingut coneixement d'alguna situació, però que tot i afectar persones que treballen a l'Ajuntament provenen de persones de fora d'aquest àmbit laboral.

Al formulari, el 4% de les dones i el 7% dels homes, és a dir un home i una dona, diuen que sí que han vist o viscut alguna situació de sexisme. Una de les persones explica que "Un dia un company de feina em va fer broma sobre les violacions: amb tota normalitat les va considerar part del procés de seducció. Em vaig quedar atònita, no vaig saber què contestar". Igualment, també s'explica que "Fa uns mesos una companya de la policia local que estava tallant el trànsit, va patir una situació que no hagués patit si hagués estat un home policia: un conductor se li va encarar i va accelerar el cotxe repetidament, amenaçant-la d'atropellar-la. Finalment ella es va apartar i el cotxe va passar". En aquest cas la valoració de la resposta de l'Ajuntament es valora negativament pel fet que no es va fer, diuen, una valoració dels fets amb perspectiva de gènere i no es va donar suport a la companya.

La gran majoria de dones (96%) i homes (93%) diuen que no han vist ni patit cap d'aquestes situacions. Hi ha un 7% de dones que respon NS/NC.

GRÀFIC 15. Ha viscut o vist alguna situació de sexisme a l'Ajuntament?

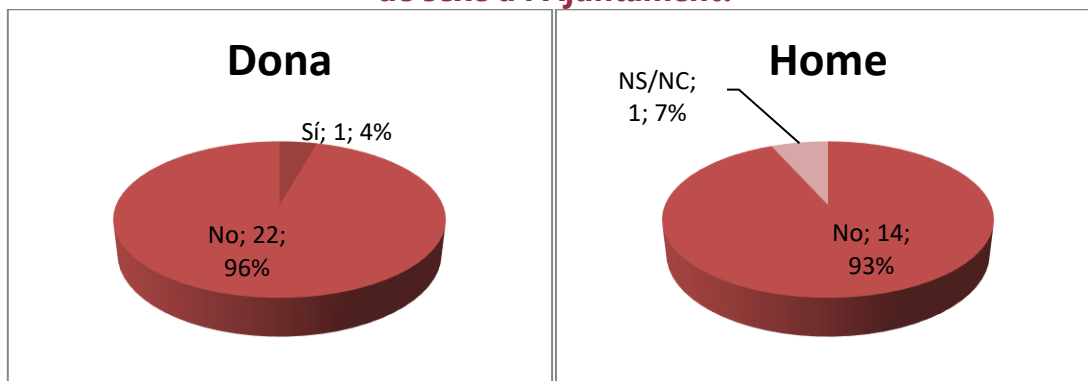


Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2019

Pel que fa a situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe cap de les persones entrevistades és coneixedora de cap cas dins l'Ajuntament.

Al formulari, un 4% de les dones assegura que han vist o patit algun cas d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe. D'altra banda un 96% de les dones i un 93% dels homes diuen que no han vist ni patit cap situació d'assetjament. Un 7% de dones respon NS/NC. Pel que fa a les resposta oferta pel consistori la valoració és molt diferencial.

GRÀFIC 16. Ha viscut o vist alguna situació d'assetjament sexual o per raó de sexe a l'Ajuntament?



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2019

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
	<p>-L'Ajuntament de Sant Joan de les Abadesses no disposa d'un Protocol d'actuació per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual o per raó de sexe.</p> <p>-Pel que fa al coneixement d'on dirigir-se en cas d'assetjament a les entrevistes ha quedat clar que la majoria de gent no sap on s'hauria de dirigir en un cas d'aquests.</p>
	<p>-Algunes de les persones que han respost l'enquesta, diuen que han vist o viscut alguna situació de sexisme.</p> <p>-La resposta que ha donat el consistori és percebuda de manera molt diferent. Hi ha la percepció per part d'alguna persona que la resposta que s'ha donat en casos de sexisme no és amb perspectiva de gènere i no es dona suport a les persones que l'han patit.</p>

5.8 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 Joan de les Abadesses 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, ja que no 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. Podem afirmar doncs, que la prevenció de riscos laborals de Sant Joan de les Abadesses 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 Joan de les Abadesses disposa de diversos equipaments municipals en els quals hi ha el personal de l'Ajuntament, que es configura d'aquesta manera:

TAULA 23. Equipaments municipals

Equipament municipal	Nombre de despatxos	Nombre d'homes per despatx	Nombre de dones per despatx
Ajuntament (oficines i arxiu)	8	7	9
Ajuntament baixos (brigada)	1	1	0
Oficina de Turisme	2	0	3
Centre Cívic - El Palmàs	1	0	1
Biblioteca Municipal	1	0	1
Emissora La Veu	1	1	0
Pavelló municipal d'Esports	1	0	1
Alberg de Joventut	1	0	2

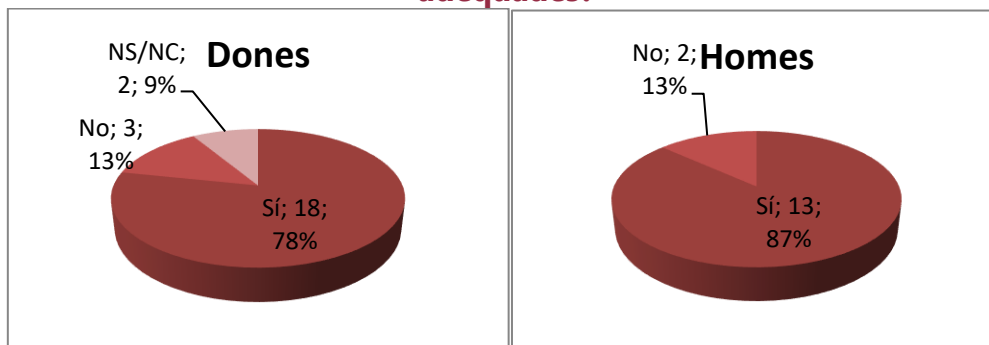
Font: Ajuntament de Sant Joan de les Abadesses, 2019

De la disposició dels espais, d'entrada es desprèn que no hi ha desigualtats que responguin a raons de gènere en la distribució dels espais.

Pel que fa a la percepció d'unes instal·lacions adequades al lloc de treball, a les entrevistes hi ha poca disparitat d'opinions, ja que la majoria de persones creuen que són adequades. Només hi ha queixes per manca de seguretat a l'alberg. En aquest cas hi ha persones que expliquen que s'ha de torbar una solució per aquest espai per tal que el personal pugui treballar amb sensació de seguretat. En aquest cas sí que es detecta un problema de gènere, ja que la sensació d'inseguretat és molt major en les dones que els homes i per tant no treballen de manera igualitària.

Quant al formulari, una majoria de dones (78%) i d'homes (87%) afirmen que les instal·lacions són adequades. En canvi el 13% dels homes i el 13% de dones respon que no són adequades. Entre les persones que consideren que les instal·lacions no són adequades hi ha queixes de manca d'espai i, sobretot, de manca de la privacitat que requereixen algunes de les tasques que s'han de portar a terme. També hi ha queixes de manca de comoditat per a poder treballar i de l'inconvenient que la majoria d'espais siguin compartits. Una altra de les queixes que hi ha és " la sensació de desprotecció que tenen algunes persones que treballen a l'alberg. En aquest cas es queixen que no hi ha enllumenat als voltants i que han de tenir la porta d'entrada oberta al públic. Això fa que, fins i tot, algunes persones es canviïn l'horari laboral per tal de no quedar-se treballant sense acompanyament. També apareix el fet que "un veí condemnat per violència masclista passeja el gos i passa dos cops al dia pel costat de l'alberg".Finalment, un 9% de dones i respon NS/NC.

GRÀFIC 17. Considera que les instal·lacions del seu lloc de treball són adequades?



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2019

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 FÍSQUES DE L'ENTORN DE TREBALL	
PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
-Hi ha una distribució equilibrada de la plantilla als despatxos i sales de treball.	-L'Ajuntament compta amb una política activa de Prevenció de Riscos Laborals que no inclou perspectiva de gènere.
	-Un 13% de les dones i els homes es queixen que les instal·lacions del lloc de treball no són adequades. -Hi ha queixes de manca d'espai, manca de privacitat, manca de comoditat per treballar i de manca de seguretat en algun dels espais on hi treballa personal de l'Ajuntament.

5.9 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

L'Ajuntament de Sant Joan de les Abadesses aplica les mesures de conciliació regulades en la Llei 8/2006 pel personal al servei de les administracions públiques catalanes, que es complementen amb les mesures previstes en el conveni laboral.

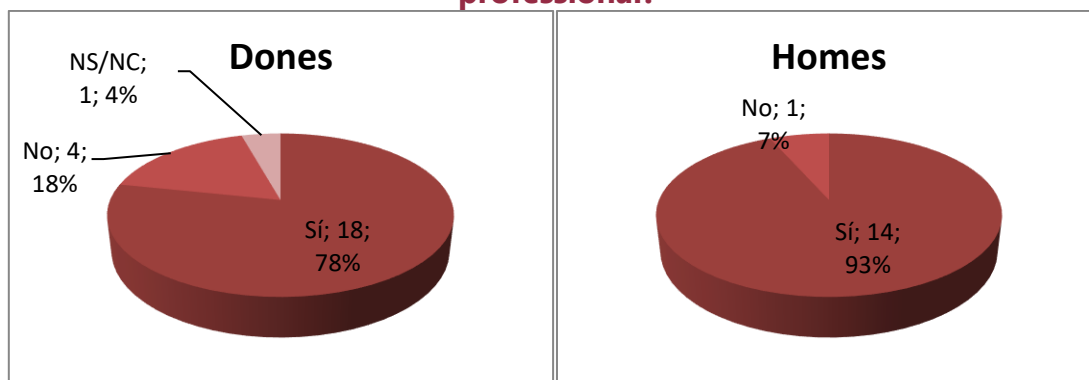
Les dades assenyalen que en la passada legislatura es van concedir permisos a dues persones. A una dona se li va concedir el permís de maternitat i a un home se li va concedir el permís de paternitat.

Les xifres demostren, doncs, que no hi ha cap discriminació de gènere pel que fa als permisos de conciliació familiar i, tot i que de manera molt tènue, es detecta un canvi de paradigma pel que fa a la coresponsabilitat entre el personal, ja que alguns homes també han fet ús del seu permís de paternitat i el de lactància.

Pel que fa a la percepció de la plantilla quant a la conciliació de la vida personal i professional, a les entrevistes la resposta és diversa. Hi ha persones que diuen que per les condicions dels seus llocs de treball els és més complicat conciliar vida familiar i laboral. Altra gent creu que es facilita molt la conciliació.

Al formulari el 78% de les dones i el 93% dels homes diu que l'horari de treball els permet equilibrar la vida professional i personal. En canvi, un 18% de les dones i un 7% dels homes responen que no. Un 4% de les dones respon NS/NC.

GRÀFIC 18. Amb el seu horari laboral pot compaginar vida personal i professional?

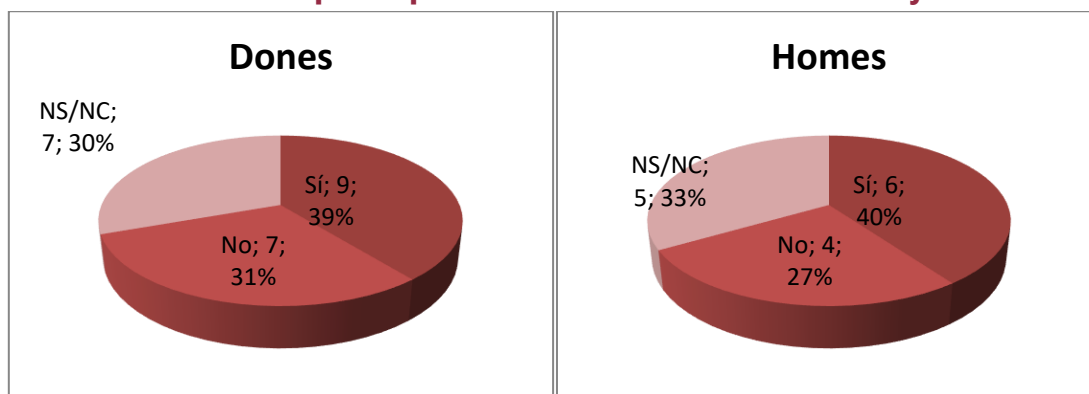


Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2019

Si analitzem l'opinió de les persones davant de la pregunta de si es podria millorar la conciliació hi ha disparitat d'opinions. Hi ha persones que pensen que les condicions ja són les adequades, altres pensen que es podrien millorar. Algunes persones creuen que tan sols donant as conèixer millor els drets que ja tenen es milloraria la situació, altres demanen millores per atendre familiars.

Pel que fa al formulari hi ha disparitat d'opinions. El 39% de les dones i el 40% dels homes respon que sí que es podria millorar. En canvi el 27% dels homes i el 31% de les dones pensen que no es podria millorar la conciliació. El 30% de les dones i el 33% d'homes respon NS/NC.

GRÀFIC 19. Pensa que es podria millorar la conciliació a l'Ajuntament?



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2019

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

Descriuï alguna acció de millora de la conciliació de la vida personal i professional que sigui viable a l'Ajuntament

Canviant l'horari de la celebració dels plenaries, que es fan l'últim divendres de mes a les 21.00 hores.

Tenir més clars els nostres drets i les mesures de les que disposem com a treballadors, més enllà d'estar recollides en un conveni, que tampoc està gens clar ni actualitzat. Millora i actualització del conveni.

En cas de malaltia d'algun familiar directe

Respectar descansos de 12h entre torns laborals, respectar jornades laborals que no superin les 8 hores, garantir que puguem fer una setmana de vacances a l'estiu.

Poder coincidir vacances amb la família

Veure els fills

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
-Percepció majoritàriament positiva entre les dones (78%) i homes (93%) vers la conciliació de la vida personal i professional.	-Algunes de les persones entrevistades creuen que la conciliació es podria millorar. -Les persones que han respost l'enquesta demanen més informació dels seus drets en aquest àmbit i una actualització del conveni laboral. Millorar els torns i poder decidir mínimament les dates de les vacances.

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 Joan de les Abadesses 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 Joan de les Abadesses.**
- **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 Joan de les Abadesses**

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

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 2019), a mig termini (durant el curs 2020-2021) i a llarg termini (durant el curs 2022).

ACCIÓ 1: FER PÚBLIC EL COMPROMÍS D'INICIAR LA IMPLEMENTACIÓ DEL PLA INTERN D'IGUALTAT	
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, per tal de formalitzar el procés. Aquest document de compromís es farà públic als mitjans de comunicació locals i internament per tot el personal de l'Ajuntament.
Objectiu	Fomentar i sensibilitzar el personal de l'Ajuntament, càrrecs polítics i el conjunt de la ciutadania de la importància les polítiques d'igualtat de gènere
Indicadors d'avaluació	Publicació del Pla Intern d'Igualtat o Un resum a l'espai web municipal.
Àrea responsable	Secretaria/Comunicació
Calendari	Curt termini: novembre 2019
Recursos extraordinaris	No són necessaris
ACCIÓ 2: REGISTRAR PÚBLICAMENT EL PLA INTERN D'IGUALTAT	
Línia estratègica 1	CULTURA I POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE
Descripció	Registrar el Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Sant Joan de les Abadeses 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	Secretaria

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

Calendari	Curt termini: setembre de 2019
Recursos extraordinaris	No són necessaris
ACCIÓ 3: DIFONDRE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE INTERNES I EXTERNES	
Línia estratègica 1	CULTURA I POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE
Descripció	Difondre entre les treballadores i treballadors, a més del Pla Intern d'Igualtat, les polítiques públiques d'igualtat que es portin a terme des de l'Ajuntament, ja siguin internes com externes.
Objectiu	Fomentar i sensibilitzar el personal de l'Ajuntament, càrrecs polítics i el conjunt de la ciutadania de la importància les polítiques d'igualtat de gènere
Indicadors d'avaluació	Publicacions realitzades. Correus electrònics informatius.
Àrea responsable	Regidoria que tracta temes de Polítiques d'Igualtat/Comunicació
Calendari	De manera periòdica i permanent.
Recursos extraordinaris	No són necessaris
ACCIÓ 4: OFERIR FORMACIONS EN PERSPECTIVA DE GÈNERE AL PERSONAL	
Línia estratègica 1	CULTURA I POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE
Descripció	Oferir formació en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes i polítiques públiques amb perspectiva de gènere a través de píndoles formatives a la plantilla. 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	Nombre d'ofertes formatives fetes. Nombre de persones participants amb dades desagregades per sexe Grau de canvis en la percepció de la igualtat de gènere segon el personal
Àrea responsable	Regidoria que tracta temes de Polítiques d'Igualtat
Calendari	Curt termini: Inici octubre 2019
Recursos extraordinaris	< 1.000 euros
ACCIÓ 5: CONSTITUIR UNA COMISSIÓ D'IGUALTAT	
Línia estratègica 1	CULTURA I POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE
Descripció	Constituir una comissió d'igualtat 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.
Indicadors d'avaluació	Document constitutiu de la comissió d'igualtat. Número de reunions o Actes de les comissions realitzades.
Àrea responsable	Representació política, municipal i del personal
Calendari	Curt termini (desembre 2019): - Constitució de la comissió d'igualtat.
Recursos extraordinaris	No són necessaris
ACCIÓ 6: SEGUIMENT I AVALUACIÓ DE LES ACCIONS DEL PLA	
Línia estratègica 1	CULTURA I POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE

Descripció	Seguiment anual 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	Informe de seguiment anual portat a terme 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	<p>Introduir la perspectiva de gènere a tots els plecs de clàusules de les contractacions externes (obres, serveis, etc.) tal com recomana la normativa vigent.</p> <p>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>.</p>
Objectiu	Promoure que les empreses que treballen amb l'administració pública treballin per garantir la igualtat efectiva entre dones i homes

Indicadors d'avaluació	Mesures incloses en els plec de clàusules de cessió de gestió, obres, serveis i subministrament.
Àrea responsable	Secretaria
Calendari	A partir del proper plec de clàusules que es facin des de l'Ajuntament
Recursos extraordinaris	No són necessaris
ACCIÓ 7: BASES REGULADORES PER SUBVENCIONS AMB CRITERIS D'IGUALTAT	
Línia estratègica 1	CULTURA I POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE
Descripció	<p>Introduir 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 valoració del millor mitjà per a aconseguir la incorporació de la perspectiva de gènere"</i>. Igualment incloure en les bases que, en compliment de l'article 11.1 de la mateixa llei, es denegará 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.</p>
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 dades internes desagregades per sexes Tipologia de dades internes desagregades per sexes Nombre de dades externes desagregades per sexes Tipologia de dades externes desagregades per sexes
Àrea responsable	Comissió d'Igualtat
Calendari	Mig termini: juny 2021
Recursos extraordinaris	No són necessaris
ACCIÓ 9: 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	<p>Nombre de sessions portades a terme</p> <p>Nombre de persones assistents i percentatge respecte al conjunt del personal amb dades desagregades per sexe</p>
Àrea responsable	Regidoria que tracta temes de Polítiques d'Igualtat
Calendari	Mig termini: Gener 2020
Recursos extraordinaris	< 1.000 euros
ACCIÓ 10: CONSENSUAR UN CRITERI COMÚ PER GARANTIR UNA COMUNICACIÓ IGUALITÀRIA	
Línia estratègica 2	COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE
Descripció	Redacció d'un document propi o ús d'un document ja existent que reculli els criteris consensuats per garantir la comunicació igualitària i inclusiva.
Objectiu	Garantir la comunicació inclusiva i no sexista
Indicadors d'avaluació	Document redactat o consensuat i fet públic.
Àrea responsable	Regidoria que tracta temes de Polítiques d'Igualtat
Calendari	Mig termini: Gener 2020
Recursos extraordinaris	No són necessaris
ACCIÓ 11: REVISIÓ DEL LLENGUATGE ANDROCÈNTRIC EN LA COMUNICACIÓ EXTERNA	
Línia estratègica 2	COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE

Descripció	Revisar el llenguatge de l'Ajuntament en els mitjans de comunicació municipals 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	Acta de la comissió d'igualtat sobre la revisió elaborada 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	Comissió d'Igualtat
Calendari	Anualment en el marc de la revisió del Pla
Recursos extraordinaris	No són necessaris
ACCIÓ 12: REVISIÓ DEL LLenguATGE ANDROCÈNTRIC EN LA DOCUMENTACIÓ INTERNA	
Línia estratègica 2	COMUNICACIÓ, IMATGE I LLenguATGE
Descripció	Revisar el llenguatge de la documentació interna de l'Ajuntament, perquè doni visibilitat a les dones i que no sigui discriminatòria ⁴ . En cas que es donin dades, sempre desagregades per sexes.
Objectiu	Garantir la comunicació interna inclusiva i no sexista
Indicadors d'avaluació	Acta de la comissió d'igualtat sobre la revisió elaborada 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	Comissió d'Igualtat

⁴ Guia d'usos no sexistes de la llengua en els textos de l'administració de la Generalitat de Catalunya: <http://llengua.gencat.cat/permalink/c2f7c918-5382-11e4-8f3f-000c29cdf219>

Calendari	Anualment en el marc de la revisió del Pla
Recursos extraordinaris	No són necessaris
ACCIÓ 13: 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
Calendari	Mig termini : Desembre 2020
Recursos extraordinaris	No són necessaris
ACCIÓ 14: GARANTIR QUE EL TRIBUNAL TINGUI FORMACIÓ EN GÈNERE	
Línia estratègica 4	SELECCIÓ DE PERSONAL, AVALUACIÓ DEL RENDIMENT, FORMACIÓ, DESENVOLUPAMENT I PROMOCIÓ DEL PERSONAL

Descripció	-Elaborar un document en què l'Ajuntament es compromet a què en qualsevol procés de selecció o promoció de personal com a mínim una persona del jurat tingui formació en gènere i es tendeixi a què el jurat sigui paritari.
Objectiu	Garantir la igualtat de gènere en la provisió i promoció del personal
Indicadors d'avaluació	-Persones del tribunal que tenen formació acreditable en gènere en cada procés de selecció o promoció
Àrea responsable	Secretaria
Calendari	Mig termini : Desembre 2020
Recursos extraordinaris	No són necessaris
Recursos extraordinaris	A determinar per la comissió d'igualtat > 1.000 euros
ACCIÓ 15: 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. Una vegada elaborat, es farà difusió del protocol i el seu funcionament entre el personal, així com també dels compromisos de l'Ajuntament per garantir que es vetlla d'un ambient de treball lliure d'actituds sexistes.
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
Calendari	Mig termini: Gener 2021
Recursos extraordinaris	<1.000 euros
ACCIÓ 16: PERSPECTIVA DE GÈNERE AL PLA DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS	
Línia estratègica 7	SALUT LABORAL I CONDICIONS FÍSiques DE L'ENTORN DE TREBALL
Descripció	Incloure de manera efectiva la perspectiva de gènere al Pla de Prevenció de Riscos Laborals (PRL). Igualment, cal garantir que es compleix el Protocol per a la protecció de la salut durant la maternitat i la lactància i prevenció específica en riscos 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
Persona responsable	Secretaria- Administració
Calendari	Mig termini: Octubre 2019
Recursos extraordinaris	A determinar per la comissió d'igualtat <1.000 euros
ACCIÓ 17: RECOLLIR INICIATIVES I OPINIONS DEL PERSONAL EN RELACIÓ A LES SEVES NECESSITATS DE CONCILIACIÓ	
Línia estratègica 8	EQUILIBRI DE LA VIDA PERSONAL I PROFESSIONAL
Descripció	Obrir un procés participatiu per debatre i millorar la conciliació del personal.

Objectiu	Facilitar la possibilitat de conciliar la vida professional i laboral
Indicadors d'avaluació	-Nombre i tipus d'accions de participació portades a terme
Àrea responsable	A determinar per la Comissió d'Igualtat
Calendari	Mig termini: Desembre 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 Joan de les Abadesses. 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 (2019)			
	MIG TERMINI (2020-2021)			
	LLARG TERMINI (2022)			
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 Joan de les Abadesses
<https://www.santjoandelelabadesses.cat/>

9. ÍNDEX DE TAULES I GRÀFICS

9.1. Taules

TAULA 1. Persones que han respost el formulari

TAULA 2. Nombre de dones i homes en plantilla

TAULA 3. Edat de la plantilla

TAULA 4. Categories laborals

TAULA 5. Àmbit de treball

TAULA 6. Representació municipal

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. Tipus de tasca laboral dins el consistori

TAULA 12. Diferències salarials dona-home (retribucions salarials bàsiques)

TAULA 13. Nivells salarials home-dona per categories professionals (salari base)

TAULA 14. Diferències salarials dona-home en un 100% de jornada (plus i complements inclosos)

TAULA 15. Diferències salarials dona-home 100% de jornada (plusos i complements inclosos)

TAULA 16. Tipus de tasca laboral dins el consistori

TAULA 17. Diferències salarials dona-home 100% (retribucions salarials bàsiques)

TAULA 18. Nivells salarials home-dona per categories professionals (salari base)

TAULA 19. Complementos i plusos

TAULA 20. Diferències salarials dona-home (complement de Destinació)

TAULA 21. Diferències salarials dona-home (complement Específic)

TAULA 22. Diferències salarials dona-home (Altres complement)

TAULA 23. Equipaments municipals

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. Representació personal

GRÀFIC 8. Composició del Ple Municipal

GRÀFIC 9. En la seva àrea de treball s'utilitza un llenguatge no sexista?

GRÀFIC 10. Considera que els criteris de promoció de l'Ajuntament afavoreixen per igual dones i homes?

GRÀFIC 11. Tipus de contracte

GRÀFIC 12. Hi ha igualtat retributiva entre dones i homes?

GRÀFIC 13. Sabria on dirigir-se en cas de patir assetjament sexual o per raó de sexe?

GRÀFIC 14. A l'Ajuntament es garanteix un entorn de treball lliure d'assetjament sexual o per raó de sexe?

GRÀFIC 15. Ha viscut o vist alguna situació de sexisme a l'Ajuntament?

GRÀFIC 16. Ha viscut o vist alguna situació d'assetjament sexual o per raó de sexe a l'Ajuntament?

GRÀFIC 17. Considera que les instal·lacions del seu lloc de treball són adequades?

GRÀFIC 18. Amb el seu horari laboral pot compaginar vida personal i professional?

GRÀFIC 19. 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 s 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.