



PLA D'IGUALTAT INTERN DE L'AJUNTAMENT DE BANYOLES



Ajuntament de Banyoles

Codi Segur de Verificació: e44c8b35-605b-4ecd-af41-ce5eaf01adc7
Origen: Ciutadà
Identificador document original: ES_L01170157_2019_739155
Data d'impressió: 01/10/2019 12:52:37
Pàgina 2 de 159

SIGNATURES

Cap signatura aplicada

COORDINACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT:

AJUNTAMENT DE BANYOLES

AUTORIA:

CRISTINA VILA PEÑUELAS I MIREIA SELVA MONFORT

IGUALTAT CREATIVA



Índex

ÍNDEX	3
PRESENTACIÓ	4
MARC CONCEPTUAL: ELS PLANS INTERNS PER A LA IGUALTAT DE GÈNERE A L'ADMINISTRACIÓ LOCAL 5	
ELS PLANS INTERNS EN EL MARC DE LES POLÍTIQUES DE GÈNERE	5
MARC LEGAL	6
AVANTATGES DE TREBALLAR LA IGUALTAT DE GÈNERE	12
ÀMBITS DE LA IGUALTAT	13
INDICADORS	14
OBJECTIUS	15
OBJECTIU GENERAL.....	15
OBJECTIUS ESPECÍFICS	15
METODOLOGIA	16
RELACIÓ DE PERSONES ENTREVISTADES.....	16
FASES PER A L'ELABORACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT	17
DIAGNOSI	18
ANÀLISI DELS ÀMBITS D'INTERVENCIÓ	19
ÀMBIT 1. POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS	19
ÀMBIT 2. POLÍTIQUES D'IMPACTE EN LA SOCIETAT I DE RESPONSABILITAT SOCIAL	34
ÀMBIT 3. COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE	39
ÀMBIT 4. REPRESENTATIVITAT DE DONES I HOMES I DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL.....	48
ÀMBIT 5. POLÍTICA DE RECURSOS HUMANS: ACCÉS, SELECCIÓ, PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT	65
ÀMBIT 6. RETRIBUCIÓ	79
ÀMBIT 7. VIOLÈNCIA MASCLISTA, PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT, ACTITUDS SEXISTES, PERCEPCIÓ DE DISCRIMINACIÓ	87
ÀMBIT 8. CONDICIONS LABORALS, SALUT I PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE.....	96
ÀMBIT 9. USOS DELS TEMPS I DELS ESPAIS (CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR)	111
PLA D'ACCIÓ	119
ÀMBIT 1: CULTURA I POLÍTICA D'IGUALTAT DE GÈNERE	120
ÀMBIT 2: REPRESENTATIVITAT DE DONES I HOMES I DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL.....	127
ÀMBIT 3: COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE	131
ÀMBIT 4: PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT, ACTITUDS SEXISTES I DISCRIMINACIÓ	135
ÀMBIT 5: RECURSOS HUMANS, DESENVOLUPAMENT I DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL	138
ÀMBIT 6: USOS DELS TEMPS I CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL.....	141
ÀMBIT 7: CONDICIONS I SEGURETAT LABORAL.....	148
PLA D'ACCIÓ CALENDARITZAT	151
GLOSSARI	154
BIBLIOGRAFIA	159



Presentació

La igualtat d'oportunitats entre dones i homes és un principi jurídic universal reconegut en diversos textos internacionals sobre drets humans i és també un principi fonamental de la Unió Europea. En el cas de l'Estat espanyol, la Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes, aprovada l'any 2007 és una aposta per avançar cap a la plena igualtat en drets i oportunitats en tots els àmbits de la vida. Tanmateix, la igualtat efectiva entre dones i homes, així com la prohibició de qualsevol discriminació per raó de sexe, estan recollides en la normativa comunitària, en la Constitució espanyola i en l'Estatut d'autonomia de Catalunya.

Els Plans d'Igualtat d'oportunitats interns són una estratègia per intentar assolir la igualtat real entre dones i homes en les polítiques internes dels ajuntaments. El Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Banyoles és una eina estratègica de treball per tal d'assolir la igualtat efectiva entre dones i homes dins l'organització i eliminar els possibles estereotips, actituds i obstacles que puguin dificultar a les dones accedir a les professions i llocs en igualtat de condicions que els homes. En definitiva, el pla d'igualtat intern, és un pla perquè les persones que treballen a l'Ajuntament de Banyoles gaudeixin de majors nivells d'equitat, millorin les condicions de treball i la qualitat d'aquest, a més d'incorporar la perspectiva de gènere en totes les accions.

El present Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Banyoles parteix d'una diagnosi de gènere de la situació de l'Ajuntament que permet identificar els punts forts i punts febles de l'organització en termes d'igualtat de gènere. Recollir, produir i analitzar dades així com comprendre les diferents percepcions i discursos del personal de l'Ajuntament és imprescindible per tal de realitzar una diagnosi acurada de l'organització i comprendre la realitat del consistori en termes d'igualtat de gènere. Aquesta eina estratègica forma part del conjunt de polítiques d'igualtat de gènere impulsades des del consistori i és, per tant, fruit de la seva dilatada trajectòria en aquest àmbit.

Només a partir d'aquesta diagnosi de gènere es poden dissenyar i posar en marxa mesures adequades per corregir els possibles obstacles i punts febles detectats i reforçar-ne els punts forts. Implementar un pla d'acció, per tant, suposa dur a terme un conjunt ordenat de mesures que permetin afavorir l'assoliment de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes dins l'Ajuntament.

Això requereix compromís i voluntat de canvi i de millora per a la implementació de les accions que contingui aquest pla. Amb la seva aprovació pel Ple de la Corporació es referma el compromís institucional de l'Ajuntament de Banyoles amb la igualtat de gènere, tant pel que fa a polítiques internes de personal com la cultura organitzativa i la voluntat de fomentar la sensibilització del personal vers les polítiques de gènere, i continuar impulsant unes condicions laborals no discriminatòries; incorporar la perspectiva de gènere en la cultura de treball intern de l'Ajuntament de Banyoles, mantenir i promoure actuacions per prevenir l'assetjament sexual i garantir que l'Ajuntament de Banyoles projecti una imatge no sexista, tenint cura del llenguatge i la comunicació en tots els nivells.

Banyoles, 28 d'agost de 2019.

Marc conceptual: els plans interns per a la igualtat de gènere a l'Administració Local

Els Plans Interns en el marc de les polítiques de gènere

Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes estableix, en l'article 46 que un Pla d'Igualtat és un conjunt de mesures ordenades de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de la situació, tendents a assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i eliminar la discriminació de sexe. En aquest sentit, la finalitat de fer una planificació amb perspectiva de gènere és aconseguir la igualtat d'oportunitats real entre dones i homes respectant les seves diversitats. Aquest Pla Intern d'Igualtat, per tant, guiarà l'actuació municipal en matèria de gènere i serà la base per poder implementar accions concretes de gènere en el si de l'Ajuntament de Banyoles i en la seva projecció cap a la ciutadania.

Un dels conceptes clau que hem intentat que fos el fil conductor en tot moment és la "Transversalitat de Gènere", fonamental quan volem dur a terme polítiques d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en qualsevol àmbit. La transversalitat és la traducció de paraula anglesa "Mainstreaming" que significa la incorporació de la perspectiva de gènere en la corrent principal d'un procés d'una organització. La Comissió sobre la integració de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el conjunt de polítiques i accions comunitàries afirma que *"no n'hi ha prou amb aplicar mesures positives centrades amb les dones, sinó més aviat recórrer a totes les polítiques i mesures generals amb la finalitat d'aconseguir la igualtat (...). La dimensió de la igualtat i de la dimensió de gènere s'ha de tenir en compte en totes les accions i activitats, des de la fase de planificació, estudiant-ne els efectes en les situacions respectives de dones i homes quan s'apliquen, supervisen i avaluen."*¹

Aquest pla intern d'igualtat, per tant, conté una sèrie de característiques. En primer lloc, manté la idea de la transversalitat de gènere, en segon lloc, s'ha realitzat amb la voluntat que sigui útil per donar respostes concretes a curt, mig i llarg termini, i finalment, i que sigui flexible, modificable i adaptable en el temps.

El Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Banyoles (2019-2022) s'ha iniciat amb els següents 7 punts:

- Una Diagnosi amb Perspectiva de Gènere, a través del disseny previ d'una graella d'indicadors, per conèixer i reflectir la situació i la percepció de dones i homes en el Consistori. Els àmbits analitzats han estat:
 - o *la política d'igualtat d'oportunitats,*
 - o *polítiques d'impacte en la societat i de responsabilitat social,*
 - o *comunicació, imatge i llenguatge,*
 - o *representació de dones i homes i distribució del personal,*
 - o *accés, selecció, promoció, desenvolupament i retribució,*
 - o *assetjament, actituds sexistes i percepció de la discriminació,*
 - o *condicions laborals,*
 - o *usos dels temps i dels espais (conciliació de la vida personal, laboral i familiar),*
 - o *prevenció dels riscos laborals amb perspectiva de gènere i condicions del lloc de treball*

¹ Gelambí, M. *Les polítiques públiques i els drets de les dones* (2007).



- o *violència masclista.*

- Assenyalar les problemàtiques i necessitats que afecten de forma diferenciada a homes i dones.
- Fer una anàlisi exhaustiva de cada àmbit i de cada indicador que s'ha avaluat.
- El disseny d'un Pla d'Acció per corregir, modificar o introduir la transversalitat de gènere en l'administració local de Banyoles, amb la finalitat de revertir i erradicar les desigualtats identificades.

El document final són un conjunt de pàgines que recullen l'anàlisi de la realitat de l'Ajuntament de Banyoles que permet conèixer principalment tres aspectes: a) de quina manera es troben dones i homes en el Consistori; b) el nivell d'integració de la perspectiva de gènere en les polítiques que dissenya i implementa l'Ajuntament i c) el nivell de sensibilitat cap a les desigualtats de gènere.

Per tant, aquest Pla Intern d'Igualtat hauria de ser la base sobre la qual planificar i dissenyar accions i polítiques d'igualtat d'oportunitats dins i fora del Consistori. Així, l'anàlisi de la realitat del Consistori és imprescindible per conèixer des de quin punt partim i així poder fer propostes, per implementar un pla d'acció, adaptades a la realitat i a les necessitats de l'Ajuntament de Banyoles.

Marc legal

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.

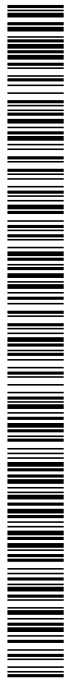
Aquest reconeixement formal ha permès un progrés en el cos legislatiu i també en el context institucional, amb el desenvolupament de polítiques públiques d'igualtat de gènere i d'estructures i organitzacions específiques. Hi ha un important desplegament normatiu, en els diferents nivells institucionals, 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.

Nivell Internacional

A nivell internacional, la Declaració dels Drets Humans l'any 1948 de les Nacions Unides va esdevenir el document principal pel desenvolupament de les normatives i les polítiques públiques d'igualtat. Tots els pobles de les nacions unides ratificarien en la seva carta la fe en els drets humans i en la igualtat.

D'altra banda, s'han celebrat quatre conferències mundials sobre la dona: a Ciutat de Mèxic (1975), Copenhaguen (1980), Nairobi (1985) i Beijing (1995). En la Conferència de Mèxic es definia un pla d'acció mundial per dur a terme els objectius de l'Any de la Dona, entre els quals hi havia directrius pel progrés de les dones fins l'any 1985. En la Conferència mundial sobre la dona a Copenhaguen es van analitzar els avenços realitzats en temes d'ocupació, salut i educació i es van adoptar mesures nacionals per tal de garantir l'apropiació i el control de la propietat per part de les dones així com la incorporació de millores en la protecció dels drets d'herència, custòdia i nacionalitat de les dones. A Nairobi s'aprovava un mandat per tenir mesures concretes que ajudessin a superar els obstacles per a l'assoliment dels objectius del Decenni. En aquest sentit, els governs van adoptar les Estratègies de Nairobi, orientades al progrés de la dona per tal que s'aconseguis la igualtat de gènere a l'àmbit nacional i promoure la participació de les dones en la pau i el desenvolupament. Però, sens dubte, serà la IV Conferència de Beijing la que marcarà un punt d'inflexió en el desenvolupament de les polítiques d'igualtat, amb l'aprovació per unanimitat de la Plataforma d'Acció i la incorporació del *mainstreaming* de gènere o transversalitat de gènere com a mecanisme d'actuació.





Nivell comunitari

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 Tractat de la Unió Europea (TUE) 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 10 TUE).

Per l'altra, l'article 157 TUE 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 de garantir en la pràctica la plena igualtat entre homes i dones en la vida laboral, 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".

Nivell estatal

A l'Estat espanyol, la Constitució Espanyola (CE) 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 tota una sèrie de mesures concretes a implantar tant en les empreses com en les administracions públiques. La llei es refereix "a la generalitat de les polítiques públiques a Espanya, tant estatals com autonòmiques i locals".

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

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

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

Art 11: dona 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

Codi Segur de Verificació: e44c8b35-605b-4ecd-af41-ce5eaf01adc7
 Origen: Ciutadà
 Identificador document original: ES_L01170157_2019_739155
 Data d'impressió: 01/10/2019 12:52:37
 Pàgina 8 de 159

SIGNATURES

Cap signatura aplicada

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 informará, amb caràcter transversal, l'actuació de tots els Poders Públics. Les Administracions públiques l'integraran, de forma activa, en l'adopció i execució de les seves disposicions normatives, en la definició i finançament de les polítiques públiques en tots els àmbits i en el desenvolupament del conjunt de totes les seves activitats".*

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

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

Art 46: estableix els continguts d'un Pla d'Igualtat, que es poden resumir en:

Mesures d'accés al treball, mesures de Classificació professional, mesures de Promoció i formació, mesures en la retribució, mesures en l'ordenació del temps de treball, mesures de conciliació de la vida laboral i personal o familiar i prevenció de l'assetjament sexual.

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

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

- *Esmenar els obstacles que impliquin el manteniment de qualsevol tipus de discriminació amb la finalitat d'oferir condicions d'igualtat efectiva entre dones i homes en l'accés a l'ocupació pública i en el desenvolupament de la carrera professional.*
- *Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, sense menystenir la promoció professional.*
- *Fomentar la formació en igualtat, tant en l'accés a l'ocupació pública com al llarg de la carrera professional.*
- *Promoure la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de selecció i valoració.*
- *Establir mesures efectives de protecció enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.*
- *Establir mesures efectives per a eliminar qualsevol discriminació retributiva, directa o indirecta, per raó de sexe.*
- *Avaluar periòdicament l'efectivitat del principi d'igualtat en el seus respectius àmbits d'actuació"*

Per la seva banda el Text Refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (TREBEP), aprovat per real 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 7d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.*
2. *Sense perjudici del que es disposa en l'apartat anterior, les Administracions Públiques hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes previstos en el mateix.*



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

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

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

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

Nivell autonòmic (Catalunya)

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 sexes. 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.

També 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.*



Avantatges de treballar la igualtat de gènere

La implementació d'un Pla Intern d'Igualtat presenta un conjunt d'avantatges que van més enllà de comprometre formalment l'organització amb la igualtat de gènere. Un Pla d'Igualtat és un instrument per assolir la igualtat. Per què hem de treballar per assolir la Igualtat?

Perquè la igualtat d'oportunitats és un dret

La igualtat és un principi jurídic universal que es treballa i es consolida dia a dia i, l'aplicació d'aquest resulta necessari i positiu, tant per a l'organització com per a la plantilla i la ciutadania.

Perquè acomplim amb la normativa vigent en matèria d'igualtat de gènere

Disposem d'un marc normatiu entorn a la Igualtat Efectiva entre Homes i Dones (Llei 3/2007 d'Igualtat Efectiva entre Dones i Homes i Llei Catalana 17/2015 d'Igualtat Efectiva entre Dones i Homes).

Perquè les dades i les estadístiques ens mostren que encara hi ha desigualtat de gènere.

Un Pla Intern d'igualtat permet obtenir una radiografia i un coneixement actualitzat i sistemàtic de la situació de dones i homes a l'Ajuntament a partir del qual definir una fulla de ruta per avançar.

Perquè encara persisteixen estereotips i obstacles que esdevenen una discriminació per a les dones i col·lectius que es troben fora de l'heteronormativitat.

Encara perviuen moltes idees i creences generalment acceptades sobre com han de ser o comportar-se les dones i quines ocupacions o rols han d'exercir. Els estereotips han sobreviscut al pas dels anys i estan instal·lats en la nostra organització. Aprendre a detectar-los, ens permetrà emprar eines per superar-los i augmentar les oportunitats de participació de les dones a l'àmbit públic i dels homes en àmbits considerats tradicionalment femenins.

Perquè encara hem de fer un treball important per permetre que dones i homes puguin participar de tots els àmbits de la vida i que sigui real la conciliació de la vida personal i personal.

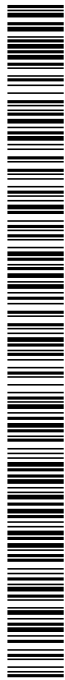
Analitzar i conèixer les necessitats específiques de dones i homes en diferents matèries relacionades amb l'ocupació, les condicions del lloc de treball, la prevenció de la salut laboral, la situació personal i familiar, etc. ens permet definir unes línies i mesures per assolir la igualtat real.

Perquè la igualtat d'oportunitats forma part dels valors de les organitzacions socialment responsables.

Aprofundir en el compromís per a la igualtat de gènere dins l'organització municipal i també amb les relacions contractuals amb tercers.

Perquè igualtat és sinònim d'atracció de talent i d'un treball cooperatiu i menys competitiu.

És necessari un canvi de model competitiu on les persones siguin el centre.



Àmbits de la igualtat

L'estructura de la Diagnosi amb perspectiva de gènere i del Pla d'Acció es basa en els àmbits de treball que preveu l'article 15 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

ÀMBIT 1.

POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

ÀMBIT 2.

POLÍTIQUES D'IMPACTE EN LA SOCIETAT I DE RESPONSABILITAT SOCIAL

ÀMBIT 3.

COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE

ÀMBIT 4.

REPRESENTATIVITAT DE DONES I HOMES I DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL

ÀMBIT 5.

ACCÉS, SELECCIÓ, PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT

ÀMBIT 6.

RETRIBUCIÓ

ÀMBIT 7.

VIOLÈNCIA MASCLISTA, PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT, ACTITUDS SEXISTES, PERCEPCIÓ DE DISCRIMINACIÓ

ÀMBIT 8.

CONDICIONS LABORALS, SALUT I PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

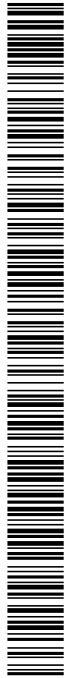
ÀMBIT 9.

USOS DELS TEMPS I DELS ESPAIS (CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR)

Indicadors

ÀMBIT D'ACTUACIÓ	
ÀMBIT	OBJECTIUS
1. Política d'Igualtat d'Oportunitats.	Grau d'integració de la igualtat d'oportunitats en l'estratègia i en la cultura de l'Ajuntament, i la incorporació sistemàtica de la perspectiva de gènere en totes les polítiques, en la presa de decisions i en les activitats portades a terme en l'organització.
2. Polítiques d'impacte en la societat i de responsabilitat social.	Valorar com es contribueix a assolir la igualtat d'oportunitats en la societat i fer sensibilització en aquest tema. La incorporació de la igualtat d'oportunitats en el tracte amb el seu entorn: serveis, programes i projectes que desplega, clientela, empreses proveïdores, empreses externes o subcontractades, franquícies, etc.
3. Comunicació, imatge i llenguatge.	<p>Valorar si la política d'igualtat d'oportunitats i els seus objectius, principis i valors es comunica a totes les persones de l'organització i si tot el personal està informat correctament de les accions portades a terme en matèria d'igualtat d'oportunitats.</p> <p>Valorar com l'organització fa visibles les dones i la seva contribució als resultats i èxits organitzatius.</p> <p>Valorar el llenguatge i l'ús d'imatges inclusives que projecta l'Ajuntament, tant en l'àmbit intern com extern, i la neutralitat del llenguatge utilitzat en la comunicació escrita i oral.</p>
4. Representativitat de les dones i distribució del personal.	Veure en quina mesura les dones estan representades en tots els àmbits, categories i nivells de l'organització.
5. Accés, selecció, desenvolupament i promoció.	Comprovar si es compleix el principi d'igualtat d'oportunitats en la selecció del personal (promoció interna o externa), en la formació del personal i en l'avaluació del rendiment.
6. Retribució.	Comprovar el compliment el principi d'igualtat retributiva, que estableix que, a llocs de treball iguals o d'igual valor els correspon igual retribució.
7. Violència masclista, prevenció de l'assetjament, actituds sexistes i percepció de discriminació.	Comprovar la no-existència d'actituds sexistes, de tracte discriminatori i d'assetjament de cap tipus i l'existència de mecanismes per detectar, prevenir i actuar davant d'aquests comportaments.
8. Condicions laborals, salut Prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere i condicions de l'entorn de treball.	Comprovar que no hi ha discriminació per raó de gènere en el tipus de contracte i de jornada que fan les persones. Comprovar la incorporació de perspectiva de gènere en la política de prevenció de riscos laborals: tenir en compte l'especificitat de gènere en l'assignació d'espais i de recursos i l'adequació dels llocs de treball i dels espais a les característiques i necessitats de les dones.
9. Usos dels temps i dels espais (Conciliació de la vida personal, laboral i familiar).	Comprovar si les persones de tots els departaments, categories i nivells de l'organització (no només del nivell jeràrquic més alt) tenen la possibilitat de conciliar la feina amb la vida personal i familiar.





Objectius

L'objectiu d'aquest Pla d'Igualtat Intern 2019-2022 és esdevenir una eina per assolir la igualtat efectiva entre dones i homes a través de potenciar les capacitats i el talent de totes les persones que treballen a la institució.

Per assolir aquests objectius és necessari un canvi organitzatiu que elimini els obstacles existents per raó de gènere, les desigualtats i els desequilibris entre homes i dones.

Objectiu General

L'objectiu general és generar un canvi tant en l'organització formal com a l'organització informal de l'Ajuntament, a través de mesures que afavoreixin la incorporació, permanència i el desenvolupament professional de les persones i garanteixin una participació equilibrada de dones i homes en tots els llocs de treball i nivell de responsabilitats.

Objectius específics

- Assolir el compromís polític envers la igualtat de gènere, incorporar el principi d'igualtat de gènere en l'organització interna de la corporació.
- Assignar els recursos econòmics i humans necessaris per a aquesta finalitat.
- Creació d'estructures i formes de treballar que realment potenciïn la transversalitat i la horitzontalitat en l'organització.
- Identificar els elements informals i formals, propis de l'organització que obstaculitzin i dificultin l'equitat entre els homes i les dones que hi treballen.
- Contribuir a l'eliminació de les desigualtats que puguin existir en els rols, responsabilitats, formes d'accés i control dels recursos, i en la participació i en la presa de decisions d'homes i dones.
- Promoure l'equitat entre dones i homes en tots els àmbits de l'organització i el funcionament de l'Ajuntament de Banyoles.
- Aprofundir en la coherència entre el funcionament intern de la corporació i les polítiques públiques que promou en l'àmbit de l'equitat entre dones i homes.



Metodologia

La metodologia que hem escollit per a fer el Pla Intern d'Igualtat ha consistit en seleccionar eines que ens permetessin mesurar la realitat des de la perspectiva de gènere. Hem volgut fugir de punts de vista tradicionals i androcèntrics a través d'eines que facin emergir i visualitzar diferències i desigualtats associades al gènere.

A la vegada, hem fet una tasca de sensibilització d'alguns dels i les agents municipals que duen una tasca política i tècnica a l'Ajuntament de Banyoles, i que tenen capacitat de decidir i realitzen accions. Per tant, en el procés d'elaboració del Pla Intern d'Igualtat s'ha afavorit la sensibilització.

La voluntat d'introduir la visió de gènere, tant en el plantejament com en el desenvolupament dels instruments d'anàlisi i en la interpretació, ens ha portat a posar especial atenció a certs indicadors que ajudin a fer visibles desigualtats que sovint són subtils.

Des del moment que es pren la decisió política i tècnica per part de l'Ajuntament de dur a terme el pla d'igualtat, el Departament de Recursos Humans lidera el procés de comunicació i suport a l'elaboració d'aquest. Des del Departament de Recursos Humans es comunica a tota la plantilla a través d'un correu electrònic que s'iniciarà un Pla Intern d'Igualtat, en què consisteix un pla d'igualtat i es demana la col·laboració de la plantilla per respondre el qüestionari (veure Annexes) i també es convoca una reunió dels i les caps d'àrea i de personal polític per tal d'explicar també els objectius del Pla Intern d'Igualtat.

RELACIÓ DE PERSONES ENTREVISTADES

Informants per les entrevistes

1. Tècnic de Medi Ambient
2. Interventora
3. Cap de l'Àrea de Seguretat Pública (Policia Local)
4. Cap del Servei de Promoció Econòmica
5. Cap de l'Àrea de Serveis a les Persones
6. Cap de Recursos Humans
7. Tècnic informàtic
8. Secretari
9. Cap de Serveis Jurídics, Participació i Comunicació.
10. Cap d'Urbanisme

Fases per a l'elaboració del pla d'igualtat

Compromís de la institució	Moment de la decisió política i tècnica de posar en marxa un Pla Intern d'Igualtat a l'Ajuntament.
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 emet tota la informació i documentació necessària per a la diagnosi de gènere.
Formulari	Es realitza un formulari en línia, adreçat a tot el personal de l'ens, per tal de conèixer la percepció que tenen de la igualtat de dones i homes.
Diagnosi de Gènere	<p>En aquesta fase tracta de recollir i tractar la informació, tant quantitativa com qualitativa. Amb la diagnosi de gènere, es busca obtenir un mapa de les característiques de l'Ajuntament, els processos i les pràctiques que hi tenen lloc. Aquesta fase pretén valorar un conjunt d'indicadors per a l'assoliment de la igualtat d'oportunitats real de les dones i els homes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establiment d'una bateria d'indicadors² que ens permetin recollir exhaustivament aspectes de diferents àmbits. • Procés de recopilació de dades estadístiques desagregades per sexe facilitades per l'Àrea de Recursos Humans sobre les condicions laborals de la plantilla, documentació sobre condicions laborals (contractes, accés, selecció, promoció, formació, convenis...). • Realització d'entrevistes en profunditat per recollir la informació necessària i detectar percepcions sobre la igualtat d'oportunitats així com possibles accions a dur a terme. • Qüestionari adreçat al personal de la plantilla per tal de recollir informació per a la diagnosi. L'objectiu és copsar les percepcions de les persones que treballen a l'Ajuntament sobre la igualtat entorn a diferents aspectes: condicions laborals, conciliació de la vida personal, familiar i laboral, etc. • Valoració de cada indicador a través de tota la informació obtinguda: dades estadístiques, entrevistes, enquestes i revisió de documentació facilitada.
Pla d'Acció	<p>Tenint en compte els resultats de la diagnosi, es realitza el Pla d'Acció en un procés participatiu i un posterior procés de negociació col·lectiva de les accions que contindrà el Pla d'Acció, que esdevé la planificació de les accions en matèria d'igualtat de gènere que s'impulsaran des de l'Ajuntament.</p> <p>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.</p>
Validació i aprovació del document	<p>L'és qui fa la validació final del document.</p> <p>L'aprovació definitiva del document es farà per part de l'òrgan competent.</p>

² Un indicador és una mesura, un número, un fet, una opinió o una percepció que assenyalava una situació o condició específica i que mesura canvis en aquesta situació o condició a través del temps. Els indicadors són una representació del fenomen que estem estudiant i ens permeten mostrar total o parcialment una realitat. Els indicadors han de ser verificables objectivament, fàcils d'obtenir, han de ser sensibles a les variacions, fàcils d'entendre i d'interpretar i ens han de proporcionar una visió de la situació del consistori.



Diagnosi

La diagnosi ens ofereix una fotografia de la situació de la igualtat de gènere en els àmbits que es defineixen prèviament. La finalitat és analitzar cada un dels àmbits amb perspectiva de gènere. Cada àmbit es treballarà a través dels següents punts:

Què s'analitza en aquest àmbit

Aquest primer apartat presentarà una contextualització i un marc conceptual per tal de comprendre del que estem parlant i el que volem analitzar i definirem els conceptes que s'analitzaran posteriorment.

Presentació dels indicadors

Els indicadors són els instruments que ens permeten avaluar cada àmbit a través de la informació quantitativa i qualitativa recollida.

Anàlisi de l'Ajuntament de Banyoles

S'analitza cada àmbit de la corporació en relació al marc legal i als conceptes que s'hagin descrit a través de les dades quantitatives i qualitatives recollides a través dels diferents instruments: **enquestes, entrevistes i de la revisió de dades i documental** facilitades per l'Ajuntament.

Valoració dels indicadors

Avaluarem cada indicador que ens permetran conèixer l'estat de l'Ajuntament en matèria d'igualtat de gènere.

Síntesi de resultats

Es presentarà quadre sintètic de cada àmbit amb objectius a assolir i aspectes a millorar. És a dir, finalitzarem recollint el que seria desitjable d'assolir en cada àmbit i amb unes primeres propostes d'accions per arribar als objectius.

Anàlisi dels àmbits d'intervenció

Tot seguit presentem els resultats obtinguts de cada un dels àmbits on caldrà una intervenció. Aquests s'han obtingut a partir de les dades extretes de les entrevistes, enquestes d'igualtat, de la Relació de Llocs de Treball (RLT) i la revisió documental.

ÀMBIT 1. POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

Què s'analitza en aquest àmbit?

En aquest àmbit s'analitza en quina mesura la corporació ha adoptat la perspectiva de gènere en les polítiques, plans o actuacions dels seus serveis o accions. Analitzarem la sensibilització de la plantilla en la perspectiva de gènere, la percepció de la cultura i les polítiques d'igualtat de gènere i les mesures d'igualtat que ha realitzat l'organització.

Marc legal i conceptual

Tal com hem indicat, en aquest primer punt valorarem en quina mesura s'introdueix la igualtat d'oportunitats en el si de l'Ajuntament. Les Administracions Públiques han de garantir la igualtat de tractament i no discriminació per raó de sexe quan actuen com a ocupadores, dotant-se d'instruments que els permeti treballar en aquest sentit com pot ser elaborant i aplicant mesures i plans d'igualtat. Per això, és imprescindible conèixer els conceptes bàsics i el marc normatiu regulador d'igualtat i no discriminació entre dones i homes.

- **Discriminació directa:** és la situació en què es troba una persona que és tractada, per raó de sexe, d'identitat, orientació sexual o altres raons relacionades amb la seva condició, d'una manera menys favorable que una altra en una situació anàloga. Per exemple, seria una discriminació directa per raó de sexe un tractament desfavorable cap a les dones relacionat amb la maternitat o embaràs.
- **Discriminació indirecta:** una situació en què una pràctica o un criteri que són aparentment neutres i objectius causen un perjudici o desavantatge a les persones d'un dels sexes.
- **Mesures d'acció positiva (discriminació positiva):**
 - En l'article 11 de la Llei Orgànica 3/2007 s'explicita que, amb la finalitat de fer efectiu el dret a la igualtat, els poders públics adoptaran mesures específiques en favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte dels homes. Aquestes mesures, que seran aplicables mentre segueixin aquestes situacions desiguals, hauran de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu que s'estableixi en cada situació.
 - En l'article 17.4 de l'Estatut dels Treballadors, vinculat a l'àmbit laboral, diu: "en igualtat de condicions d'idoneïtat, preferència de les persones del gènere menys representat per a ser contractades o per a afavorir el seu accés en el grup, categoria professional o lloc de treball de que es tracti (és una mesura potestativa per a la negociació col·lectiva). Cal dir també, que preferència no vol dir que afavoreixi automàticament a les dones, sinó al gènere menys representat.
 - En la jurisprudència comunitària es diu que "no és admissible concedir una preferència absoluta, automàtica i incondicional en una contractació o promoció a les candidates



dones en els sectors en els quals estan infrarrepresentades (STJCE 17-10-1995 *Kalanke*) (STJCE 11-11-1997 *Marschall*) preferència en condicions Idoneïtat.

Principis d'igualtat de tracte i no discriminació:

- **Igualtat de tracte entre dones i homes i no discriminació:** suposa l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raons de sexe.
- **Igualtat d'oportunitats:** es fonamenta en el principi d'igualtat de tracte i no discriminació i fa referència a la necessitat de corregir les desigualtats entre dones i homes en diferents àmbits de la societat a través de l'eliminació de qualsevol barrera sexista i discriminatòria.
- **Perspectiva de gènere/transversalitat:** implica la necessitat d'integrar i tenir en compte, de manera sistemàtica, la situació de dones i homes i les seves necessitats específiques en totes les polítiques amb la finalitat de promoure una igualtat real i efectiva de dones i homes.
- **Presència o composició equilibrada:** és la presència de dones i homes de forma equilibrada. Es considera que és un valor proper a la paritat quan hi ha un 60% i un 40%.

El marc normatiu bàsic en el que ens movem és:

- Normes supranacionals:
 - Tractat de la UE (articles 2 i e) i Tractament UE (articles 8, 10, 153 i 157).
 - Carta dels drets fonamentals UE 2000 (arts. 21 i 23).
 - Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell
- Normes internacionals:
 - Consell d'Europa (Conveni Europeu Drets Humans, Carta Social Europea)
 - Organització internacional del treball
- Normes internes:
 - Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. (LO3/2007).
 - Llei Estatut Bàsic Empleat/da Públic/a
 - Estatut dels Treballadors
 - Article 19 Estatut Autonomia Catalunya,
 - La Llei 17/2015 d'Igualtat efectiva entre dones i homes.

Tal com hem recollit, existeix un gran nombre de normes supranacionals, internacionals i internes que reconeixen formalment la igualtat entre dones i homes així com la no discriminació, s'estableixen mecanismes administratius i judicials per tal d'eradicar les discriminacions, però encara es produeixen desigualtats per diverses causes:

- La bretxa salarial i altres desigualtats laborals que s'expliquen en base a causes "objectives" com les diferències en el tipus d'educació, en el tipus de feina/ocupació, en l'experiència en el mercat de treball/antiguitat, en les hores de treball, el tipus de contracte, el sector econòmic, etc.
- Persistència d'estereotips i desigualtats de gènere a l'econòmica i a la societat (orientació professional i elecció d'ocupacions, infravaloració del treball de les dones, de les seves capacitats i competències, desigualtat en l'assumpció de càrregues domèstiques i familiars, etc.

Per tant, hi ha un clar reconeixement del principi d'igualtat entre dones i homes i el dret a la no discriminació però això no és suficient perquè la majoria de diferències entre dones i homes en molts àmbits de la vida es deriven de la desigualtat estructural de gènere a nivell social, econòmic, polític, familiar.

Els poders públics tenen dues dimensions:

1. **Com a dispensadores de serveis a la ciutadania:** han de realitzar polítiques públiques de foment de la igualtat real de dones i homes.





- 2 **Com a ocupadores:** han de promoure la igualtat en l'ocupació pública, mesures i plans d'igualtat i protocols de prevenció i abordatge de l'assetjament.

I, per tant, s'han de dotar dels instruments necessaris per desenvolupar aquesta tasca.

Llei Orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. (LO3/2007).

suposa un reconeixement explícit de les desigualtats existents a la nostra societat i, per tant, la necessitat d'implicar tots els poders públics per combatre-les i promoure la igualtat real. La llei posa l'accent en la importància de les accions preventives i en la consideració de la dimensió transversal de la igualtat com a principi fonamental del text normatiu, tot i que reconeix també la necessitat d'adoptar accions positives per part dels poders públics a l'empareda de la licitud constitucional.

Aquesta llei suposa un punt d'inflexió en la política antidiscriminatòria a Espanya: es passa d'un reconeixement formal de la igualtat entre dones i homes al foment de la igualtat real.

Pel que fa a l'àmbit competencial de les Administracions Públiques, la LO3/2007, de 22 de març, estableix com a criteris d'actuació:

- Garantir la igualtat efectiva 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 que afecti a la promoció professional.
- Fomentar la formació en igualtat.
- Presència equilibrada en els òrgans de selecció i valoració.
- Mesures efectives de protecció davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- Eliminar qualsevol discriminació retributiva directa o indirecta.

Les principals mesures i àmbits d'actuació de la Llei 3/2007 són:

a) Pautes generals d'actuació dels poders públics

- Principi de transversalitat.
- Principi de presència equilibrada a les llistes electorals i en els nomenaments.
- Elaboració de Pla estratègic Igualtat d'oportunitats per part de l'administració General de l'Estat que inclogui un informe d'impacte de gènere.
- Les entitats locals integraran el dret d'igualtat en l'exercici de les seves competències.

b) Foment de la igualtat en el principals àmbits socials

- Incorporació de la perspectiva de gènere en: Educació, cultura, salut, societat de la informació, esports, desenvolupament rural, polítiques d'ordenació del territori i habitatge, cooperació per al desenvolupament.
- Mesures de foment de la igualtat en els mitjans de comunicació i instruments de control per la publicitat no sexista.

c) Garantia del dret al treball en igualtat d'oportunitats

- Mesures d'acció positiva a través de la negociació col·lectiva.
- Discriminació directa/ indirecta i mesures de tutela judicial efectiva.
- Accés a l'ocupació: dones com a grup prioritari en les polítiques actives d'ocupació.
- Formació i promoció professional.
- Protecció davant l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
- Obligació per les empreses de més de 250 treballadors/es d'aprovar Plans d'igualtat.



- Conciliació de la vida personal, familiar i laboral:
 - Ampliació del permís de maternitat (a fer ús qualsevol dels progenitors) en cas de fill/a amb discapacitat.
 - Permís de maternitat de 16 setmanes³.
 - Permís de paternitat de 5 setmanes⁴.
 - Reconeixement de treballadors/es autònoms/es i altres règims de la seguretat social.
 - Reducció de jornada: s'amplia l'edat del menor a 8 anys i es redueix a 1/8 de la jornada el límit mínim de reducció.
 - Excedència voluntària: es redueix 4 mesos durada mínima.
 - Excedència per cura de familiars: s'amplia 2 anys durada màxima i es reconeix el gaudiment de forma fraccionada.
- Modificacions de la Seguretat Social:
 - Flexibilització cotització prèvia per accedir prestació maternitat.
 - Nou subsidi pel cas de que no es compleixin els requisits mínims.
 - Prestació econòmica paternitat.
- Ocupació pública: Presència equilibrada d'homes i dones en òrgans de selecció i valoració, eliminar la discriminació retributiva directa o indirecta per raó de sexe i altres mesures en sentit anàleg amb el sector privat.

Estatut Bàsic de l'Empleat/da Públic/a (RD Legislatiu 5/2015)

Recull els drets dels empleats/des públics/ques

h) respecte a la seva intimitat, orientació sexual, pròpia imatge i dignitat en el treball, especialment davant l'assetjament sexual i per raó de sexe i moral

i) a la no discriminació per raó de naixement, origen racial o ètnic, gènere, sexe o orientació sexual, religió o conviccions, opinió, discapacitat, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

També s'inclouen els Plans d'Igualtat

- 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 adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes,
- Hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcional que sigui aplicable.

Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes (Catalunya)

Aquesta llei completa la normativa relativa a la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes. I, respecte als poders públics de Catalunya:

³ Permís de maternitat de 16 setmanes ininterrompudes, ampliable en diferents períodes en casos de part, adopció o acolliment múltiple, de discapacitat i d'hospitalització del nadó. Les 6 primeres són obligatòries per a la mare, la resta es poden compartir amb el pare o també renunciar-hi. Font: <https://web.gencat.cat/ca/tramits/que-cal-fer-si-neix-un-fill/baixa-per-maternitat-de-la-mare/index.html>

⁴ A partir del 5 de juliol de 2018, els pares (o bé l'altre progenitor, en cas de parelles del mateix sexe) tenen dret a un període de descans de 5 setmanes, ampliables a 2 dies a partir del segon/a fill/a. El període també s'amplia en casos de part, adopció, acolliment múltiple, discapacitat o hospitalització del nadó. Font: <https://web.gencat.cat/ca/tramits/que-cal-fer-si-neix-un-fill/baixa-per-maternitat-de-la-mare/index.html>

- Defineix principis d'actuació i competències de poders públics en matèria de polítiques de gènere, regula l'organització administrativa de la Generalitat i contempla actuacions i polítiques concretes per a promoure la igualtat efectiva de gones i homes en tots els àmbits de la vida;
- Estableix actuacions específiques en l'àmbit del sector públic per a assolir la igualtat efectiva: contractació de béns i serveis, representació paritària en òrgans col·legiats i directius, i ocupació pública (accés funció pública, plans igualtat, protocols antiassetjament, etc.).

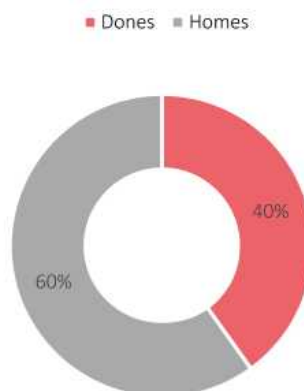
Indicadors

1. Existència d'una cultura a l'ajuntament on es fomenti la igualtat entre dones i homes, la paritat entre els sexes i la no-discriminació.
2. Existència d'un pla d'igualtat de gènere.
3. Existència d'un departament, d'una comissió o d'una persona responsable de la igualtat de gènere en l'organització.
4. Es fan activitats informatives per comunicar al personal tècnic i polític el pla d'igualtat i la seva implantació.
5. Es fan accions de sensibilització a la plantilla sobre igualtat de gènere.
6. Integra l'ajuntament la transversalitat de gènere en les polítiques internes i de personal i en la presa de decisions i actuacions de la pràctica diària.
7. L'Ajuntament té un pressupost assignat per dur a terme el conjunt d'accions previstes al pla d'igualtat d'oportunitats.
8. Existència de mesures de sensibilització i formació en matèria d'igualtat d'oportunitats.

Anàlisi de l'Ajuntament de Banyoles

Iniciem aquest punt amb l'anàlisi de la composició del consistori: l'Equip de Govern i el Ple Municipal. Aquesta primera taula mostra la composició de la Junta del Govern Local, la qual està formada per 2 dones i 3 homes i es troba sota la Presidència de l'Alcaldia. Per tant, podem dir que és un Equip de Govern equilibrat quant a la presència de dones i homes (40%/60%).

Gràfic 1. Junta de Govern Local



Font. Elaboració pròpia a partir de la pàgina web de l'Ajuntament de Banyoles, 2019.

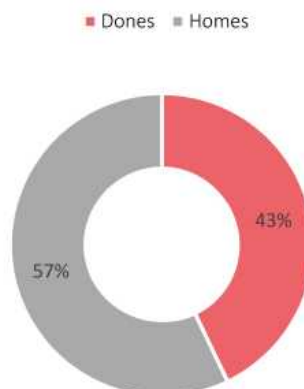
La següent taula mostra la distribució de les diferents regidories repartides entre les 8 persones que formen l'Equip de Govern local. En aquest sentit, les dones es responsabilitzaran de 7 àrees: Educació, Joventut, Benestar Social, Promoció Econòmica, comerç, consum, turisme i fires i Hisenda, i pel que fa als homes s'ocupen de 5 àrees: Alcaldia, Urbanisme i activitats, Medi ambient i batlle d'aigües, Via Pública i Recursos Humans i Cultura i Patrimoni.

Taula 1. Regidors i regidores de l'Equip de Govern

Regidors i regidores	Dona	Home
Alcaldia i coordinació de totes les àrees d'actuació		1
Habitatge, Programes de barris, Recursos Humans i Esports		1
Educació i Benestar social	1	
Cultura i patrimoni cultural i Festes		1
Comerç, Consum, Turisme, Fires i Promoció econòmica	1	
Via Pública, Policia i Sancions		1
Urbanisme i activitats, Medi ambient i batlle d'aigües		1
Administració, Comunicació, Participació, Noves Tecnologies i Oficina d'Atenció Ciutadana	1	
Joventut, Hisenda i Serveis econòmics	1	
Total Equip de Govern	4	5
Total Equip de Govern (%)	44,44%	55,55%

Font. Elaboració pròpia a partir de la pàgina web de l'Ajuntament de Banyoles, 2019.

Gràfic 2. Dones i homes en les diferents regidories



Font. Elaboració pròpia a partir de la pàgina web de l'Ajuntament de Banyoles, 2019.

Tot seguit es mostren els regidors i les regidores responsables de cada àrea d'actuació. Llegint les dades, podem veure com els homes duen a terme les atribucions de gestió dels assumptes de 3 àrees: Àrea de Serveis a les Persones, Àrea de Serveis territorials i Àrea de Seguretat Pública i les dones són responsables de 2 àrees: Àrea de Serveis Econòmics i Àrea de Serveis Generals.

Taula 2. Regidors/es responsables de les àrees d'actuació

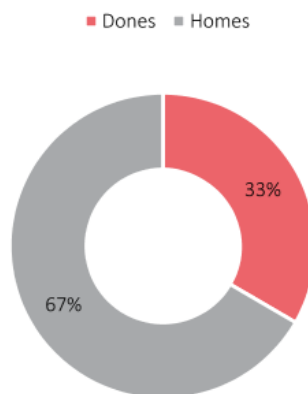
Equip de Govern	Home	Dona
-----------------	------	------



ÀREA D'ALCALDIA	1	
Alcaldia i coordinació de totes les àrees d'actuació		
ÀREA DE SERVEIS A LES PERSONES	1	
Esports, Educació, Joventut, Festes, Benestar Social, Comerç, Turisme, Fires i Promoció econòmica		
ÀREA DE SERVEIS TERRITORIALS	1	
Urbanisme i activitats, Medi ambient i batlle d'aigües, Habitatge i programes de barris, Via Pública		
ÀREA DE SEGURETAT PÚBLICA	1	
Polícia i Sancions		
ÀREA DE SERVEIS ECONÒMICS		1
Hisenda i serveis econòmics		
ÀREA DE SERVEIS GENERALS		1
Administració, Recursos Humans, Comunicació, Participació, Noves tecnologies, Oficina d'Atenció Ciutadana		
TOTAL	4 (66,66%)	2 (33,33%)

Font. Elaboració pròpia a partir de la pàgina web de l'Ajuntament de Banyoles, 2019.

Gràfic 3. Homes i dones en les diferents àrees d'actuació



Font. Elaboració pròpia a partir de la pàgina web de l'Ajuntament de Banyoles, 2019.

A continuació es mostren els regidors i les regidores adjuntes amb delegacions específiques dins de les Àrees d'actuació. Tot i que hi ha més homes que són responsables d'àrees d'actuació, dins de cada una s'ha delegat cada regidoria a una regidora o regidor. En aquest sentit, el 69,23% de les regidories queden delegades a dones regidores i el 30,76% de regidories queden delegades a homes regidors.

Taula 3. Àrees i regidories d'àrees de l'Equip de Govern

Equip de Govern	Home	Dona
ÀREA DE SERVEIS A LES PERSONES (regidor)	1	
Regidora delegada d'Educació		1
Regidora delegada de Joventut		1
Regidora delegada de Benestar Social		1
Regidora delegada de Promoció Econòmica, comerç, consum, turisme i fires		1
Regidors/es d'àrea		4
ÀREA DE SERVEIS TERRITORIALS (regidor)	1	
Regidor delegat d'Urbanisme i activitats	1	
Regidor delegat de Medi ambient i batlle d'aigües	1	
Regidor delegat de Via pública	1	
Regidors/es	3	
ÀREA DE SERVEIS ECONÒMICS (regidora)		1
Regidora delegada d'Hisenda		1
Regidors/es		2
ÀREA DE SERVEIS GENERALS (regidora)		1
Regidora delgada de l'Administració		1
Regidor delegat de Recursos Humans	1	
Regidora delegada de Comunicació, Participació ciutadana, noves tecnologies, OAC		1
Regidors/es	1	3
TOTAL	4 (30,76%)	9 (69,23%)

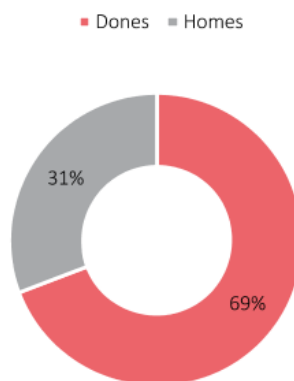
Font. Elaboració pròpia a partir de la pàgina web de l'Ajuntament de Banyoles, 2019.

Si analitzem en detall cada àrea, veiem com l'Àrea de Serveis a les persones –d'on n'és responsable un regidor-, hi ha les regidores d'Educació, Joventut, Benestar Social i Promoció Econòmica, comerç, consum, turisme i fires. Pel que fa a l'Àrea de Serveis Territorials –d'on n'és responsable un regidor-, està ocupada per homes: el regidor d'Urbanisme i activitats, el regidor de Medi ambient i batlle d'aigües i el regidor de Via pública. L'Àrea de Serveis Econòmics té una regidora responsable i una regidora d'hisenda. Finalment, l'Àrea de Serveis Generals –d'on n'és responsable una regidora- hi ha un regidor de Recursos Humans, una regidora de l'Administració i una regidora de Comunicació, Participació ciutadana, noves tecnologies i OAC. El resultat final d'aquesta anàlisi reflecteix que s'han distribuït 9 regidories entre les 4 dones i 4 homes que formen part del Govern Local i, per tant, alguns regidors i regidores, duen més d'una regidoria.

També volem destacar el fet que hi ha àrees ocupades només per homes, com l'Àrea de Serveis Territorials o l'Àrea de Seguretat Pública i àrees que només està composta per dones com l'Àrea de Serveis Generals i l'Àrea de Serveis Econòmics. Des d'una anàlisi amb perspectiva de gènere podem confirmar que es dona una clara segregació sobretot en l'Àrea de Serveis a les persones, un àmbit associat tradicionalment al rol femení de cura i atenció a les persones. I, en aquest sentit, a l'Ajuntament de Banyoles, són les dones regidores les que s'ocupen d'aquestes regidories que tenen a veure amb les persones: Benestar Social, Educació, Joventut, etc. I, d'altra banda, l'Àrea de Serveis Territorials, que es troba ocupat només per homes, també s'ha vinculat social i culturalment al rol masculí que té a veure amb l'espai públic: Urbanisme o medi ambient.

En el gràfic que hi ha a continuació, reflecteix les regidores i els regidors de l'Equip de Govern, el qual queda compost per un 69% de regidories formades per dones i un 31% de regidories formades per homes.

Gràfic 4. Regidories formades per dones i regidories formades per homes



Font. Elaboració pròpia a partir de la pàgina web de l'Ajuntament de Banyoles, 2019.

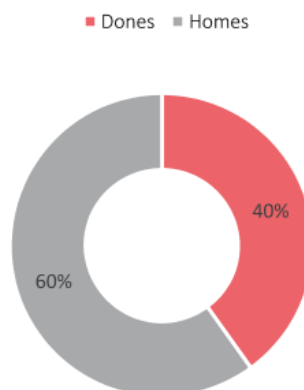
En relació a la les Tinències d'Alcaldia, podem observar a la taula com hi ha 3 homes (60%) que tenen una Tinència d'Alcaldia (1a, 3a i 4a) i 2 dones (40%) que té la 2a i 5a Tinència d'Alcaldia.

Taula 4. Tinències d'alcaldia

	Home	Dona
Alcalde	1	
1r Tinent d'Alcalde	1	
2a Tinent d'Alcalde		1
3r Tinent d'Alcalde	1	
4t Tinent d'Alcalde	1	
5a Tinent d'Alcalde		1
Total	3	2
Total (%)	60,00%	40,00%

Font. Elaboració pròpia a partir de la pàgina web de l'Ajuntament de Banyoles, 2019.

Gràfic 5. Tinències d'alcaldia



Font. Elaboració pròpia a partir de la pàgina web de l'Ajuntament de Banyoles, 2019.

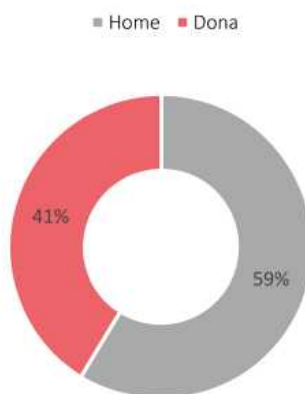
Finalment, hem fet un quadre per veure el nombre de regidores i regidors a l'oposició i la composició amb perspectiva de gènere del Ple Municipal. En aquest sentit, hi ha més homes (5) que dones (3) que estan a l'oposició i, en total, el Ple Municipal queda compost per 7 dones (41%) i 10 homes (59%). Tot i haver més homes, podem concloure que són uns valors bastant propers als valors considerats paritaris (40/60).

Taula 5. Regidores i regidors del Ple Municipal

Regidores i regidors del Ple Municipal	Dona	Home
Total Equip de Govern	4	5
Total Equip de Govern (%)	44%	56%
Regidors/es a l'oposició	3	5
Total regidors/es a l'oposició (%)	38%	63%
Total Ple Municipal	7	10
Total Ple Municipal (%)	41%	59%

Font: Elaboració pròpia a partir de la pàgina web de l'Ajuntament de Banyoles, 2019.

Gràfic 6. Ple Municipal



Font: Elaboració pròpia a partir de la pàgina web de l'Ajuntament de Banyoles, 2019.

Taula 6. Representació del Comitè d'Empresa per gènere.

Sindicat	Dones	Homes	% Dones	% Homes
CCOO	8	6	51,14%	42,86%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de Recursos Humans, 2019

Quant a la representació sindical, podem observar com els valors mostren un equilibri entre dones i homes, formant part del Comitè d'empresa 8 dones (51,14%) i 6 homes (42,86%).

Revisió documental

En aquest apartat s'ha tingut en compte la pàgina web de l'Ajuntament de Banyoles i no s'identifica clarament el servei d'igualtat. No obstant, en l'espai dedicat als serveis es descriu que la igualtat es treballa des del Servei de Benestar social i salut i en la descripció del Servei s'especifica que *"es pretén promoure el benestar social, la promoció, la igualtat i la qualitat de vida dels ciutadans i ciutadanes, especialment*

*d'aquelles persones amb risc d'exclusió social. Vetllar per una correcta intervenció moguda pel principi de la **coresponsabilitat** i el desig de trobar nous models de partenariat i de participació en el treball comunitari. Crear espais i fomentar mesures que permetin compartir recursos i experiències que serveixin pel millor desenvolupament de les activitats i projectes que es porten a terme”.*

Ara bé, en el recull de gestions o tasques que es desenvolupa en aquesta àrea, no especifica un treball específic amb perspectiva de gènere.

Entrevistes

De l'anàlisi qualitativa de les entrevistes destaquem dos sub-àmbits: la cultura i política d'igualtat de gènere a l'àmbit de la direcció de l'Ajuntament de Banyoles i la cultura i acció d'igualtat de gènere de la plantilla.

En relació al primer sub-àmbit s'ha exposat que de cares a la ciutadania es realitzen accions de gènere, com les activitats que sorgeixen de l'Àrea de Benestar Social adreçades al foment de la igualtat de gènere i en dates senyalades com el 8 de març o el 25 de novembre. Algunes de les actuacions van dirigides a la població en general i d'altres a una població més específica.

Pel que fa a la cultura i acció d'igualtat de gènere de la plantilla, les persones entrevistades han explicat que no es tenen mesures concretes, però no es limita ja que és una obligació legal, un precepte a complir i a seguir. Quan es parla d'igualtat, algunes persones ho associen a la perspectiva de gènere en les ofertes de feina per mostrar que no es discrimina a les persones per motiu de sexe, ja que les ofertes són genèriques i les opcions són per a tothom, tant per a homes com dones. D'altra banda, es considera que la igualtat està superada ja que, fins i tot, l'Administració és un àmbit sobrerrepresentat per dones. D'altres han exposat que a nivell intern de l'ajuntament hi ha igualtat de tracte, tot i que de vegades hi ha subtileses, alguns comentaris i bromes que encara es troben presents així com la presència d'estereotips que encara dificulten que associem un gènere amb un tipus de feina.

Enquestes

Els següents gràfics expressen la sensibilització de la plantilla en la perspectiva de gènere, la percepció de la cultura i les polítiques d'igualtat de gènere i les mesures d'igualtat que ha realitzat l'organització.

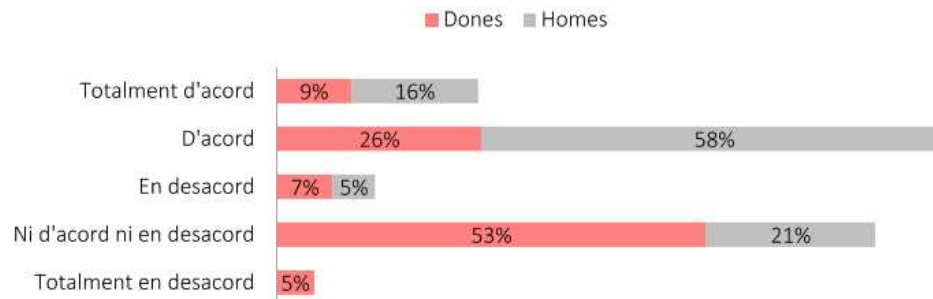
En general, les persones enquestades no s'havien plantejat aquesta qüestió tal com es demostra en un ampli 53% de dones i un 21% d'homes que respon amb un "Ni d'acord ni en desacord". Ara bé, el 35% de les dones i el 74% dels homes està d'acord amb l'afirmació que **"L'Ajuntament té en compte la igualtat entre dones i homes a tots els nivells"**. El 12% de les dones i el 5% dels homes no està d'acord amb aquesta frase.

Quan es pregunta si **"L'Ajuntament incorpora la perspectiva de gènere en totes les accions que realitza"**, la plantilla que ha contestat l'enquesta ha dit majoritàriament que "No està ni d'acord ni en desacord" amb aquesta afirmació i es correspon amb un 51% de dones i un 47% d'homes. Per tant, sembla que no es té coneixement de si es treballa aquesta qüestió en el si de l'organització. Destaquem també un 26% de dones i un 47% dels homes que creu que sí es té en compte la perspectiva de gènere.

Un 47% de les dones i un 74% dels homes creu que el fet de realitzar **"Un pla Intern d'Igualtat aportarà un canvi cap a la millora de la igualtat entre dones i homes"**. La segona xifra a destacar és el 30% de les dones i el 16% dels homes que està "Ni d'acord ni en desacord" amb aquesta qüestió. I, finalment, hi ha un 10% de dones i d'homes que no estan d'acord amb el fet que aquest estudi amb perspectiva de gènere suposi un canvi cap a la igualtat entre dones i homes.

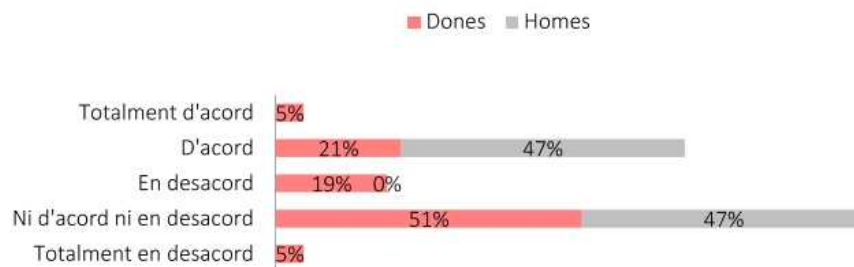


Gràfic 7. L'Ajuntament té en compte la igualtat entre dones i homes a tots els nivells



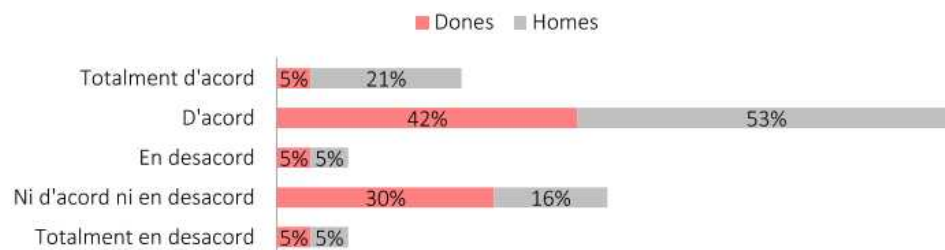
Font. Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat, 2019.

Gràfic 8. L'Ajuntament incorpora la perspectiva de gènere en totes les accions que realitza



Font. Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat, 2019.

Gràfic 9. Un Pla Intern d'igualtat aporta un canvi cap a la millora de la igualtat entre dones i homes?



Font. Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat, 2019.

Síntesi de resultats

Anàlisi dels indicadors

1. Existència d'una cultura a l'ajuntament on es fomenti la igualtat entre dones i homes, la paritat entre els sexes i la no-discriminació

La informació per tal d'avaluar si es duu a terme aquest indicador l'hem extret dels qüestionaris *online*⁵ realitzats a tota la plantilla de l'Ajuntament però sobretot a partir d'una sèrie d'entrevistes realitzades a persones responsables de diferents àrees. En general hi ha un cert acord en afirmar que es fomenta la igualtat entre dones i homes en el dia a dia, a través de la no-discriminació i de l'aplicació de la legislació en matèria d'igualtat. Així, el següent pas després d'una diagnosi, seria el d'incorporar la perspectiva de gènere en el disseny d'accions concretes com poden ser accions positives.

2. Existència d'un pla d'igualtat d'oportunitats

La Llei catalana 17/2015 especifica que els plans interns d'igualtat de gènere s'han de registrar i que, una vegada estigui elaborat, hauria de ser una de les accions a desplegar⁶.

L'Ajuntament de Banyoles no disposa encara d'un Pla d'igualtat d'oportunitats intern. Per aquest motiu, en l'actualitat s'està realitzant la fase de diagnosi del Pla Intern d'igualtat, que serà vigent des del 2019 i fins al 2022.

3. Existència d'un departament, d'una comissió o d'una persona responsable de la igualtat d'oportunitats en l'organització

Arran de l'elaboració del Pla Intern d'igualtat es proposarà la creació d'una Comissió d'igualtat, malgrat encara falta elaborar un Decret de nomenament formal de les persones membres així com establir el reglament de funcionament de la Comissió d'igualtat.

Dins l'estructura governamental de l'Ajuntament no existeix una regidoria sota el títol Igualtat, tot i que les activitats que es realitzen entorn a la commemoració de dates es fan des de l'Àrea de Benestar Social, que té encomanats els objectius de *"treballar per a millorar la qualitat de vida de la ciutadania i ajudar a les persones i a les famílies en les seves problemàtiques socials: protecció i promoció de la família, la infància, la vellesa, les persones amb disminució i les persones amb problemes de toxicomanies, així com l'ajut a situacions d'emergència social i marginació"*⁷.

4. Es fan activitats informatives per comunicar al personal tècnic i polític el pla d'igualtat i la seva implantació

Dins del marc de realització del Pla Intern d'igualtat, s'ha informat al personal polític i a la plantilla de l'Ajuntament sobre el procediment i l'execució d'aquest Pla. No obstant, cal treballar en aquest sentit perquè tota la plantilla conegui el treball que s'està realitzant en aquesta matèria i pugui participar del procés. La comunicació del que s'està realitzant, en tot el procés és important.

5. Es fan accions de sensibilització a la plantilla sobre igualtat de gènere

⁶ Aquesta és la pàgina web per fer el tràmit:
<http://treball.gencat.cat/ca/ambits/igualtat/plans/registre/>

La posada en marxa d'una acció d'igualtat, com és la diagnosi pel pla d'igualtat, afavoreix que els conceptes d'igualtat de gènere s'incorporin en les reunions i en converses diàries. Dins l'àmbit intern de la plantilla de l'Ajuntament, no s'han realitzat mesures de sensibilització sobre igualtat de gènere o formacions específiques per al personal.

6. Integra l'ajuntament la transversalitat de gènere en les polítiques internes i de personal i en la presa de decisions i actuacions de la pràctica diària

Per dur a terme una transversalitat de gènere en les polítiques internes i de personal, en la presa de decisions i, en definitiva, en la pràctica diària, cal una estructura, recursos humans i un pressupost. En aquest sentit, pensem que l'Ajuntament de Banyoles haurà de treballar per formar al personal tècnic a vetllar per tal que s'incorpori la perspectiva de gènere i poder desenvolupar polítiques de forma transversal. Per assolir aquest objectiu seria oportú incorporar una regidoria específica d'igualtat ja que esdevé un factor determinant per al desenvolupament d'aquest tipus de polítiques.

Una de les maneres d'anar introduint el *mainstreaming de gènere*⁸ seria, per exemple, a través de valorar la possibilitat d'ubicar en l'organigrama una regidoria d'igualtat. Aquesta posició és clau perquè determinarà tant el concepte d'igualtat com el tipus de polítiques de gènere i d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el conjunt del consistori. En aquest sentit, la proposta que fem és que, mica en mica, les polítiques amb perspectiva de gènere es desvinculin de l'àmbit dels serveis socials pel fet que els hi traiem el tarannà de polítiques assistencials adreçades al col·lectiu de dones, perquè les polítiques de gènere i d'igualtat són molt més àmplies. En aquest sentit, seria recomanable—tant per l'estructura com pel funcionament jeràrquic que caracteritza les administracions públiques— si la regidoria encarregada de liderar aquest procés i les polítiques d'igualtat d'oportunitats depenguessin directament de l'àrea d'Alcaldia. Des d'aquest àmbit seria molt més fàcil que totes les àrees o departaments s'impliquessin per assolir aquest objectiu. Tot i que cal dir que, des de la perspectiva de gènere, el model jeràrquic no és un model ideal ni està en la línia del desenvolupament de polítiques d'igualtat. Ara bé, hem de tenir en compte que, com que és el model que més predomina en les Administracions Públiques, si hem de plantejar o desenvolupar accions o estratègies dins d'aquest model, en un primer moment creiem que és la manera més eficaç de dur-ho a terme. El marc ideal i el canvi que es proposa des de la perspectiva de gènere és una organització horitzontal i un treball transversal.

7. L'Ajuntament té un pressupost assignat per dur a terme el conjunt d'accions previstes al pla d'igualtat d'oportunitats

Enguany s'ha apostat per dur a terme el Pla Intern d'igualtat de l'Ajuntament de Banyoles i, per tant, s'ha reservat una partida destinada a l'elaboració de la diagnosi i del pla d'acció. Per tant, aquest pas és molt important a tenir en compte, perquè mostra el grau de compromís de l'Ajuntament a voler conèixer la realitat al consistori i tenir un punt de partida per dissenyar accions d'igualtat.

8. Existència de mesures de sensibilització i formació en matèria d'igualtat d'oportunitats

En general a l'Ajuntament no es realitzen accions de sensibilització sobre igualtat de gènere per al personal intern com formacions, tallers, cursos o altres accions de sensibilització enfocats cap a aquest aspecte.

⁸ El terme *mainstreaming* de gènere és sinònim de transversalitat de gènere, i fa referència a la responsabilitat de tots els poders públics en l'avenç de la igualtat entre dones i homes.





A l'enquesta a la plantilla i al personal polític, es va preguntar sobre aquesta qüestió. El gràfic mostra una clara necessitat d'incorporar formació sobre igualtat de gènere. Només dues persones van contestar haver tractat en alguna formació el llenguatge no sexista i aspectes jurídics de la Llei integral contra la violència masclista.

Per altra banda, dins el Pla d'Igualtat es proposa crear una Comissió per realitzar la implementació, el seguiment i l'avaluació del Pla Intern d'Igualtat i, per tant, pot ser l'inici d'un treball transversal per introduir la mirada de gènere a l'Ajuntament. Aquesta Comissió s'hauria de començar a reunir de forma continuada per dur a terme aquest treball així com rebre les primeres sessions formatives per començar a treballar conceptes bàsics d'igualtat de gènere, llenguatge inclusiu i transversalitat de gènere.

Objectius a assolir

- Treballar per incloure la perspectiva de gènere i la igualtat d'oportunitats com a eix transversal, i que es visualitzi a l'hora de treballar en l'organització.
- Fer difusió interna i externa del pla intern d'igualtat.
- Disposar de recursos humans per reforçar el Pla Intern d'Igualtat i poder desenvolupar les accions i el pla d'igualtat municipal.
- Creació de la Comissió d'Igualtat, amb la participació de la representació de la part social i la representació de l'organització, amb una composició paritària en relació a la presència de dones i homes, amb els sindicats també participant.

Aspectes a millorar

- Revisar i incloure de forma més clara la perspectiva de gènere i el compromís del consistori amb la igualtat de gènere.
- Dur a terme un pla de comunicació i difusió interna del pla d'igualtat: taulell d'anuncis, intranet, correu electrònic, reunions i presentacions, també en publicacions, butlletins, etc.
- Presentació del Pla d'Igualtat en el Ple Municipal.
- Augmentar els recursos humans per tal que implantin el pla d'acció i vetllar perquè es duguin a terme les accions.

ÀMBIT 2. POLÍTIQUES D'IMPACTE EN LA SOCIETAT I DE RESPONSABILITAT SOCIAL

Què s'analitza en aquest àmbit?

En aquest apartat s'analitza en quina mesura l'Ajuntament incorpora la perspectiva de gènere i la transversalitat de gènere en les polítiques, plans o actuacions dels seus serveis o actuacions. En aquest sentit avaluem la sensibilització de la plantilla en la mirada de gènere, la percepció de la cultura i polítiques d'igualtat de gènere de l'ens i les mesures realitzades.

Marc legal i conceptual

En la major part dels països inclosos a la Unió Europea s'observa com els governs han anat assumint el compromís formal d'implementar la perspectiva de gènere en les seves polítiques. Aquest fet es deu a les campanyes de promoció i difusió que s'han fet des de la Unió Europea, el Consell Europeu i l'Organització de les Nacions Unides. A Catalunya, a partir de l'aprovació de la Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes, totes les administracions públiques han de treballar amb perspectiva de gènere.

La definició més coneguda de les "Polítiques transversals de gènere" (*gender mainstreaming*) és la següent:

«El mainstreaming de gènere és l'organització (la re-organització), la millora, el desenvolupament i l'avaluació dels processos polítics, de manera que una perspectiva d'igualtat de gènere, s'incorpori en totes les polítiques, en tots els nivells i en totes les etapes, pels actors normalment involucrats en l'adopció de mesures polítiques»⁹.

L'Estatut d'Autonomia de Catalunya del 2006 estableix en el títol preliminar que els poder públics han de promoure els valors de la llibertat, la democràcia, la igualtat, el pluralisme, la pau, la justícia, la solidaritat, la cohesió social, l'equitat de gènere i la sostenibilitat. També, a l'article 19 del títol I del nou Estatut admet la igualtat d'oportunitats i la no discriminació com drets de les dones. I en l'article 41 reconeix l'obligació legal dels poders públics a implementar el principi de la transversalitat de gènere en totes les polítiques públiques.

Article 3. Principis d'actuació dels poders públics. En compliment del principi de perspectiva de gènere a què fa referència l'article 41 de l'Estatut d'autonomia i per a assolir la igualtat efectiva entre dones i homes, sense cap tipus de discriminació per raó de sexe o de gènere, la interpretació de les disposicions d'aquesta llei i totes les polítiques i actuacions dels poders públics s'han de regir pels principis següents:

Primer. Transversalitat de la perspectiva de gènere i de les polítiques d'igualtat de gènere: els poders públics han d'aplicar la perspectiva de gènere i la perspectiva de les dones en les actuacions, a tots els nivells i a totes les etapes, reconeixent el valor que aporten dones i homes i aplicant de manera positiva els canvis necessaris per a millorar la societat i respondre a les realitats, les oportunitats, les necessitats i les expectatives dels dos sexes.

Article 2. DEFINICIONS

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

⁹ Grup d'especialistes en *mainstreaming* del Consell d'Europa 1999: 26. Verloo.





f) **Equitat de gènere:** la distribució justa dels drets, els beneficis, les obligacions, les oportunitats i els recursos sobre la base del reconeixement i el respecte de la diferència entre dones i homes en la societat.

g) **Igualtat de gènere:** la condició d'ésser iguals homes i dones en les possibilitats de desenvolupament personal i de presa de decisions, sense les limitacions imposades pels rols de gènere tradicionals, per la qual cosa els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i d'homes són igualment considerats, valorats i afavorits.

Per tant, un dels reptes és portar el discurs teòric que recull la normativa a la vida quotidiana dins el si de l'administració i qüestionar-nos:

- Per què el fet de dissenyar una política "suposadament neutra" adreçada a tota la ciutadania pot implicar consolidar desigualtats de gènere o fins i tot crear discriminacions de gènere?
- Encara existeixen desigualtats estructurals de gènere que no situen a totes les persones en igualtat de condicions?

La resposta es troba en el fet que les polítiques s'han dissenyat sense tenir en compte la importància del món de la cura, un àmbit associat tradicionalment a les dones.

Finalment, la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, en l'article 6 del text recull les funcions dels ens locals de Catalunya en matèria de polítiques d'igualtat de gènere.

- En el punt 6.d. diu: Crear i adequar els mecanismes necessaris per a integrar la transversalitat de la perspectiva de gènere en llurs actuacions polítiques.
- En el punt 6.f. parla d'elaborar, aprovar, executar i avaluar els plans d'igualtat interns i en el 6.g. esmenta els plans d'igualtat de ciutadania.
- El punt 6.k parla d'adequar i mantenir les estadístiques actualitzades que permetin un coneixement de la situació diferencial de dones i homes en els diferents àmbits d'intervenció local i
- finalment, en el punt 6.l. es contempla dissenyar i aplicar polítiques destinades a eradicar les desigualtats i les explotacions de les dones en tots els àmbits locals d'intervenció.

Així com en l'anterior àmbit, de "**Política d'igualtat d'oportunitats**" analitzàvem el nivell de compromís polític i tècnic de l'ajuntament: a nivell intern, les "**Polítiques d'impacte en la societat**" són aquelles polítiques municipals que es fan a nivell extern i valorarem en quina mesura incorporen la perspectiva de gènere:

- En veure si es realitzen polítiques i accions que tenen la finalitat de sensibilitzar i aconseguir la igualtat de gènere en el municipi;
- Fixar-se amb si l'ajuntament té en compte que les empreses a qui contracte serveis o projectes són socialment responsables i compleixen els principis d'igualtat i no-discriminació;
- Tenir en compte que l'ajuntament prengui en consideració la perspectiva de gènere en les relacions que estableix amb associacions, entitats ciutadanes i altres institucions.
- Valorar el grau d'incorporació de la mirada de gènere en els projectes i actuacions municipals: en el disseny de serveis, en la diagnosi de problemàtiques, a l'hora de proposar solucions, en l'assignació de recursos, així com el grau en què totes les àrees del consistori ho incorporen en els seus serveis i programes¹⁰.

¹⁰ Guia per al disseny i per a la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats als ajuntaments. Generalitat de Catalunya. Institut Català de les Dones (2007).



Indicadors

- L'ajuntament treballa amb dades desagregades per sexe.
- Es realitzen actuacions de sensibilització i per a l'assoliment de la igualtat de gènere.
- Incorpora l'ajuntament la perspectiva de gènere en les actuacions municipals, en el disseny de serveis, en la identificació de problemàtiques, en les propostes de solucions i també en l'assignació de recursos.
- L'ajuntament té en compte en les seves relacions amb empreses proveïdores i contractades, ETT, externes i franquícies que siguin socialment responsables i compromeses amb els principis d'igualtat i no discriminació.
- L'ajuntament té en compte la perspectiva de gènere en les seves relacions amb associacions, entitats i altres institucions amb qui hi estableix relacions i activitat.

Anàlisi de l'Ajuntament de Banyoles

Entrevistes

En aquest àmbit, s'han recollit percepcions de tot tipus. Des del fet que es creu que s'ha de treballar per la igualtat però hi ha la idea que s'estan portant a l'extrem certes accions on no hi ha problemes. Al contrari, hi ha persones que afirmen que existeix en cara una invisibilitat de les desigualtats de gènere i que, en el lloc de feina, encara es donen petites subtileses tot i que sovint l'interlocutor no n'és conscient i de vegades mostren un caràcter paternalista davant aquest tema.

Quant a la necessitat de recollir les dades desagregades per gènere, no s'acostuma a fer, a no ser que des d'alguna eina o institució es demani fer-ho d'aquesta manera. En general, es desconeix la funcionalitat de tenir en compte les dades desagregades.

Síntesi dels resultats

Anàlisi dels indicadors

1. L'ajuntament treballa amb dades desagregades per sexe

En general el personal tècnic i polític de l'Ajuntament no té per costum treballar amb dades desagregades per gènere en tots els departaments i àrees per una qüestió que no s'ha considerat fins ara rellevant o que fos necessària tenir en compte. Per tant, una mesura d'igualtat a implementar per començar a introduir la mirada de gènere seria començar a treballar amb programes que permetin l'opció de distingir entre homes i dones, així com introduir una casella en els formularis que recullin identitats no binàries. És important recollir les dades desagregades per tal de poder valorar l'impacte de les accions i programes que es duen a terme des del consistori. Una de les àrees on s'ha detectat més consciència a l'hora de recollir les dades separades per sexe és la de Recursos Humans.

2. Es realitzen actuacions de sensibilització i per a l'assoliment de la igualtat de gènere

Des de la regidoria de Serveis Socials es programen activitats per commemorar dies concrets a l'any. Per exemple, durant els 8 de març (Dia Internacional de les Dones) i 25 de novembre (Dia Internacional per a l'eliminació de la violència envers les dones)¹¹.

¹¹ Enllaç del manifest del dia 25 de Novembre, Dia Internacional per a l'eliminació de la violència envers les dones (<https://bit.ly/2LimSLz>).

3. Incorpora l'ajuntament la perspectiva de gènere en les actuacions municipals, en el disseny de serveis, en la identificació de problemàtiques, en les propostes de solucions i també en l'assignació de recursos

En les diverses àrees del consistori, la inclusió de la perspectiva ha de ser un dels objectius a anar introduint ja que les polítiques públiques amb aquesta visió és encara relativament recent. És a dir, en general existeix la idea que no és necessària aquesta mirada perquè la igualtat de gènere ja està pràcticament assolida, sobretot en l'Administració Pública. De mica en mica es pot anar modulant aquesta percepció, a través d'accions de sensibilització. És a dir, tot i que s'ha aconseguit un reconeixement i valoració de la igualtat formal, emprada per la legislació en favor de la igualtat d'oportunitats dona-home i la seva prioritització en els sistemes de valoració política, la desigualtat *de facto* continua persistint en moltes situacions de la vida quotidiana, fenòmens socials que afecten especialment a les dones i que requereixen un canvi estructural que modifiqui la posició i els rols de dones i homes en la societat. Per tant, per tal de corregir o compensar les situacions de desigualtat i de discriminació, fa falta desenvolupar una estratègia que incorpori la perspectiva i que vagi més enllà de l'estricta reconeixement i la garantia normativa.

L'administració, a través de les polítiques públiques, pot vetllar per tal de mantenir o restablir un equilibri que sovint es trenca o trontolla per l'efecte de les dinàmiques del sistema i que es poden produir tant dins com fora de l'ajuntament. Per tant, incorporar la igualtat d'oportunitats com a principi orientador en la gestió diària de l'ajuntament li permetrà prendre consciència i dissenyar polítiques que afavoreixin tant homes com dones. Adquirir la consciència de gènere permetrà suavitzar algunes resistències que es puguin produir per part del personal polític i tècnic i ens permetrà visibilitzar que, encara avui, el factor sexe/gènere és un factor discriminatori i, per tant, es veurà la necessitat d'introduir aquesta perspectiva en la praxi política municipal.

En resum, l'Administració local esdevé un escenari ideal per a dur a terme polítiques d'igualtat de gènere. I és que són les administracions més properes a la ciutadania, les que poden conèixer millor les seves problemàtiques i necessitats, i per tant, les que poden donar una resposta més eficaç i efectiva a les demandes de les persones del municipi.

4. L'ajuntament té en compte en les seves relacions amb empreses proveïdores i contractades, ETT, externes i franquícies que siguin socialment responsables i compromeses amb els principis d'igualtat i no discriminació

- La Llei catalana 17/2015 indica en el seu article 10 i la Disposició addicional segona indica:
- Incloure la perspectiva de gènere en les ofertes de contractació pública.
- Incloure condicions d'igualtat en l'execució dels treballs objectes del contracte per part de l'empresa adjudicatària.
- Introduir barems de puntuació addicionals per a les empreses que disposin de plans d'igualtat, en cas que no estiguin obligades per llei i distintiu català d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat.

En aquest sentit, l'Ajuntament té en compte que les empreses amb qui contracta un servei siguin socialment responsables però no s'ha tingut en compte que aquestes estiguin també compromeses amb els principis d'igualtat de gènere. A més, també es valoren altres estàndards, com ara que l'empresa sigui competent en aquells àmbits pels quals ha estat contractada. Per tant, les accions que s'inclouran en el pla d'acció aniran en consonància amb aquesta obligació.

5. L'ajuntament té en compte la perspectiva de gènere en les seves relacions amb associacions, entitats i altres institucions amb qui hi estableix relacions i activitat

En aquest punt, s'ha de posar atenció al contingut de la llei catalana 17/2015, la qual especifica en el seu article 11 el següent:





Denegar l'atorgament de subvencions, beques i altres tipus d'ajut públics a empreses i entitats sol·licitants sancionades o condemnades perquè han exercit o tolerat pràctiques laborals discriminatòries per raó de sexe o gènere.

Les bases reguladores de subvencions, beques i altre tipus d'ajut públic han de tendir a incloure la perspectiva de gènere. Les bases reguladores de beques han d'incloure la indicació específica del dret de les dones beneficiàries a absentar-se per motius de maternitat o paternitat, sense que això impliqui la pèrdua de condició de persona beneficiària.

Les regidories que tenen més contacte amb les entitats del municipi, com la regidoria de Benestar Social, Promoció Econòmica i Cultura treballen conjuntament i caldrà treballar en aquesta línia per tenir en compte aquestes obligacions de cares a les entitats del municipi.

Objectius a assolir

- Incloure pressupostos i recursos per a dur a terme accions d'igualtat i el pla d'acció del pla.
- Recollir les dades desagregades per sexe i incorporar en els formularis les identitats no binàries.

Aspectes a millorar

- Assignar un pressupost a la implantació del pla d'igualtat i dur a terme les propostes d'accions que quedaran recollides en el Pla d'Acció.
- Incloure en el pressupost de polítiques d'igualtat en la distribució del pressupost de les diferents àrees de l'ajuntament per poder fer algunes accions.
- Realitzar accions de sensibilització en igualtat d'oportunitats.
- Incloure la perspectiva de gènere en les polítiques municipals (més enllà de disposar un pressupost...).
- Incloure la perspectiva de gènere en les ofertes de contractació pública¹² (incloure condicions d'igualtat en els serveis i treballs contractats a empreses com plans d'igualtat o un distintiu empresarial en matèria d'igualtat).

¹² Article 10. Disposició addicional segona de la Llei 17/2015 d'Igualtat Efectiva entre Dones i Homes: Clàusules socials en les bases de la contractació del sector públic.

ÀMBIT 3. COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE

Què s'analitza en aquest àmbit?

En aquesta part valorarem els aspectes que fan referència a la comunicació, la imatge i el llenguatge que s'empra dintre i des de l'Ajuntament. Per a la seva difusió pública, és d'una gran rellevància la imatge que s'ofereix des de l'Ajuntament, ja sigui a través dels seus canals de comunicació i difusió (web municipal, xarxes socials, ràdio municipal, butlletins municipals, etc.) com també a través del llenguatge que s'empra. Tanmateix, també és important tenir cura de totes aquestes qüestions a un nivell intern, donat que la imatge de la plantilla i del seu entorn acaba tenint un gran impacte cap enfora d'una manera instantània.

Per tant, farem una anàlisi de diferents textos interns de l'Ajuntament per detectar frases o textos que continguin una redacció no inclusiva i proposarem una redacció que visibilitzi les dones de manera adequada.

Analitzarem el llenguatge emprat en la documentació interna i externa de l'Ajuntament. Utilitzarem diferents recursos com taules que recullin en una columna esquerra frases amb contingut sexista i una proposta lingüística a la columna de la dreta. Analitzarem diferents fonts:

Marc legal i conceptual

En aquest context, els textos de les administracions públiques han d'estar lliures d'usos discriminatoris, evitant els usos sexistes i androcèntrics de la llengua. Entenem per **usos sexistes** els que menystenen o desvaloren un dels dos sexes, habitualment les dones; i entenem per **usos androcèntrics** els que no fan visibles o fan difícil imaginar en un àmbit determinat la presència o l'actuació de les dones.

El 19 de març de 2010 a la Universitat de Barcelona es va celebrar una jornada "Visibilitzar o marcar" del que en va sorgir un grup de treball format per representants de diferents organismes per treballar per un acord sobre l'ús no sexista de la llengua. Formava part del grup:

- Servei d'Assessorament Lingüístic del Parlament de Catalunya
- Secretaria de Política Lingüística de la Generalitat de Catalunya
- Institut Català de les Dones de la Generalitat de Catalunya
- Departament de Filologia Catalana de la Universitat de Barcelona
- Departament de Lingüística General de la Universitat de Barcelona
- Serveis Lingüístics de la Universitat de Barcelona
- Grup d'Estudi de Llengües Amenaçades

I a continuació plasmem "L'acord sobre l'ús no sexista de la llengua" que en va sorgir d'aquest treball:

"Les administracions catalanes des de fa anys treballen en l'elaboració i la difusió de criteris i orientacions per evitar aquests usos sexistes i androcèntrics. L'experiència acumulada en aquest àmbit i l'anàlisi dels textos que actualment produeixen diversos organismes públics han permès consensuar els principis generals següents:

***Primer.** És evident que en català i altres llengües el gènere dels substantius no té cap relació directa amb el sexe dels referents. Malgrat això, l'assimilació de la categoria gramatical de gènere a la noció biològica de sexe és a l'origen de moltes confusions relacionades amb aquests conceptes. Cal partir de la consideració que la llengua catalana, com a sistema lingüístic, té el masculí com a categoria gramatical no marcada pel que fa al gènere. Això no obstant, la progressiva presència de les dones en molts àmbits socials i de responsabilitat, i la tendència a relacionar gènere i sexe en els casos en què els referents són animats, han fet que cada vegada més es pugui percebre que el masculí pot ser excloent, encara que la referència no es faci a cap persona específica.*





Segon. Tenint cura de no traïr el funcionament genuí del català, les administracions públiques han de promoure uns usos lingüístics que permetin fer visibles les dones en els textos institucionals, sobretot en les referències genèriques a professions, oficis, càrrecs o funcions, particularment en singular. I òbviament, quan un text fa referència a una persona determinada, o a un grup de persones del mateix sexe, s'ha d'adaptar el discurs al gènere que correspon.

Tercer. Cal afavorir la claredat i la simplicitat dels textos administratius i respectar-hi els principis de neutralitat i concisió. Per aquest motiu, cal donar preferència, en general, als recursos que no comporten l'ús de formes dobles, com ara noms col·lectius i epicens, i expressions impersonals.

Quart. Alguns recursos poden funcionar en uns textos i contextos, però no pas en uns altres. Per exemple, adjuntar la terminació femenina a la forma masculina després d'una barra inclinada pot anar bé en textos breus i esquemàtics, com ara formularis, llistes, taules i gràfics; en canvi, no és adequat en textos llargs o d'estil més cohesionat.

Cinquè. En les referències fetes en plural a col·lectius que poden ser constituïts tant per homes com per dones, s'entén que el masculí té valor genèric, llevat que s'especifiqui expressament (o es dedueixi inequívocament del context) el contrari. Aquestes referències, per tant, en pro dels principis d'economia i de simplicitat, habitualment no es dupliquen. Si hi ha una voluntat de precisar o d'emfasitzar la referència a dones i homes dins del text, es poden fer servir formes dobles

Sisè. Les guies o directrius d'estil i de redacció de textos, especialment les que inclouen recomanacions per evitar els usos sexistes i androcèntrics, no es poden aplicar d'una manera mecànica. Cal tenir en compte el tipus de text, el significat i el context lingüístic i comunicatiu (a qui ens adreçem i amb quina intenció comunicativa ho fem).

Setè. Si bé evitar un llenguatge amb usos androcèntrics o sexistes és una qüestió de base social, cal tenir en compte que la major part d'elements per dur-ho a terme són de tipus lingüístic. Per aquest motiu, a l'hora d'utilitzar una llengua lliure d'aquests usos, especialment quan es proposen solucions noves, o en cas de dubtes i dificultats, és important la intervenció de lingüistes amb vista a garantir que les solucions siguin correctes des del punt de vista gramatical."

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. (LO3/2007) en el Títol II de Polítiques Públiques para la Igualdad, en l'article 14. Criterios generales de actuació de los Poderes Públicos preveu en el punt 11 la implantació d'un llenguatge no sexista en l'àmbit administratiu i el seu foment en la totalitat de les relacions socials, culturals i artístiques.

Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes, quant la comunicació també contempla l'ús d'un llenguatge inclusiu tal com recollim de forma resumida en els següents punts:

- Garantir la no difusió de continguts sexistes que justifiquin o banalitzin la violència contra les dones o incitin a practicar-la,
- Defugir els estereotips sexistes sobre les funcions que exerceixen dones i homes en els diferents àmbits de la vida i, especialment,
- Garantir una participació activa de les dones, la presència paritària de dones i homes i una imatge plural de tots dos sexes en tots els àmbits, amb una atenció especial als espais de coneixement i generació d'opinió,
- Fer un ús no sexista ni androcèntric del llenguatge,

- Garantir la difusió de les activitats polítiques, socials i culturals promogudes per dones o destinades a dones en condicions d'igualtat, i també les que n'afavoreixin l'apoderament,
- Promoure l'autoria femenina mitjançant mecanismes d'acció positiva,
- Mostrar la diversitat d'òrgens, les realitats i les expectatives de les dones, i garantir la visibilitat de les aportacions de les dones al progrés social al llarg de la història,
- Reparar el dèficit de reconeixement que pateixen les dones incorporant-ne en qualitat d'expertes, de protagonistes i com a persones de referència en els diferents mitjans de comunicació gestionats o subvencionats per les administracions públiques,
- Promoure el desenvolupament i la formació d'un esperit crític amb relació als continguts i biaixos sexistes,
- Els mitjans de comunicació social han d'adoptar codis de conducta amb la finalitat d'assumir i transmetre principi d'igualtat de gènere,
- Així mateix, han de col·laborar en les campanyes institucionals adreçades a fomentar la igualtat de dones i homes i promoure l'eradicació de la violència vers les dones, es prohibeixen la realització, l'emissió i l'exhibició d'anuncis publicitaris que presentin les persones com a inferiors o superiors en dignitat humana en funció del sexe, o com a mers objectes sexuals, i també els que justifiquin o banalitzin la violència contra les dones o incitin a practicar-la.

La llei 11/2014 per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, en l'art. 15 diu que el Consell de l'Audiovisual de Catalunya (CAC) ha de vetllar per tal que els continguts dels mitjans i la publicitat siguin respectuosos amb les persones LGBTI i perquè els mitjans tractin amb normalitat la diversitat d'opcions afectives i sexuals, de models de família i d'identitat o expressió de gènere, de maneres que s'afavoreixi la visibilitat de referents positius.

El reconeixement dels drets de les dones és quelcom relativament nou. Arrosseguem patrons culturals i imaginaris que no es corresponen amb la realitat (estereotips). Aquests imaginaris, si no s'és conscient, es reproduïxen i reflecteixen quan comuniquem.

En aquest àmbit del llenguatge inclusiu, és important conèixer també alguns conceptes per tal d'entendre l'anàlisi que realitzarem.

Expressió despersonalitzada

És l'expressió que no té un referent personal. Per exemple: en un formulari o en un tríptic, en comptes de *Col·laboradors*, podem utilitzar la construcció *Amb la col·laboració de*, que no fa referència a cap persona concreta.

Forma doble

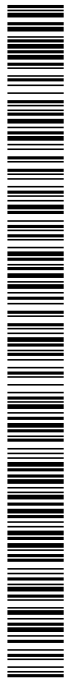
Repetició dels noms i/o els adjectius en tots dos gèneres gramaticals. Aquest recurs que es pot aplicar de dues maneres: amb les formes senceres (el director o la directora, els consellers i les conselleres) i amb les formes abreujades (benvolgut/uda).

Forma genèrica

Quan no volem referir-nos a una persona determinada i volem fer servir recursos inclusius, és a dir, que incloguin tots dos sexes, utilitzem formes genèriques, com ara els mots col·lectius, les expressions formades a partir de la paraula persona, els noms d'unitats administratives, les expressions despersonalitzades, etc. Aquestes formes tenen l'avantatge que permeten evitar les marques de gènere gramatical en la redacció i per tant l'especificació de sexe.

Gènere gramatical





El gènere gramatical de les formes genèriques pot ser femení o masculí, i aquest fet no té cap relació amb el sexe del referent. Per exemple: la ciutadania (femení), l'alumnat (masculí).

Indicadors

1. Analitzar llenguatge que empra l'ajuntament, tant internament com externament, en la comunicació oral i escrita.
2. Veure si hi ha alguna persona amb les funcions de donar eines i facilitar que la documentació interna i externa no sigui sexista.
3. Recollir si hi ha alguna guia de llenguatge inclusiu i si se n'ha fet difusió.
4. Analitzar si la imatge de l'ajuntament és acurada amb la perspectiva de gènere, a través dels diferents canals de comunicació: web, xarxes socials, intranet, revistes internes, documentació institucions, mitjans de comunicació, actes, etc.
5. Veure si es fa una comunicació interna i externa del fet que s'està elaborant un pla d'igualtat.

Anàlisi de l'Ajuntament de Banyoles

Revisió documental

Bases, sol·licituds i altres documents administratius

A continuació presentem una revisió del llenguatge inclusiu i del principi d'igualtat en la comunicació institucional a nivell intern. S'han analitzat documents i textos de diversa índole com:

- Bases de concursos, subvencions, processos de selecció, etc.
- Sol·licituds
- Conveni col·lectiu
- Actes del Ple Municipal

La selecció de la mostra ha sigut de caràcter aleatori en el cas de les bases, subvencions i processos de selecció. S'han analitzat un total de 9 documents d'acord amb els indicadors presentats anteriorment. El criteri per a determinar si s'empra un llenguatge inclusiu és el següent: 'SI' per a documents on l'ús del llenguatge inclusiu sigui absolut, 'NO' per a documents amb un o més usos no inclusius. A continuació, es presenten els resultats:

Taula 7. Anàlisi del llenguatge inclusiu

Enllaç o imatge de l'imprès	Ús inclusiu del llenguatge (POSITIU/A MILLORAR)	Exemple
Sol·licitud d'admissió a processos de selecció	SI	Admès o admesa; interessat/da
Conveni col·lectiu	Sí	(...) representació legal dels treballadors/es
Bases reguladores	No	Requisits dels candidats; controlador de la via pública; els que desitgin; admissió dels aspirants
Subvencions	NO	Els beneficiaris; els organitzadors
Instància general	SI	Persona sol·licitant
Conveni col·lectiu	SI	Les parts signants; assessors/

Font. Elaboració pròpia a partir de la pàgina web de de l'Ajuntament de Banyoles, 2019.



Cal destacar que alguns dels documents que no presenten un llenguatge inclusiu de forma global, si ho fan puntualment. És el cas de les bases reguladores que empen el masculí i femení simultàniament en els càrrecs que presenten (p. ex. Tècnic/a o Controlador/a). Sobta, per exemple algunes errades entre títols de secció i descripcions, on, per exemple el títol és 'Requisits dels candidat' però a continuació es parla de 'persones candidates'.

Seguidament mostrem la revisió del llenguatge inclusiu i del principi d'igualtat en la comunicació institucional a nivell extern. En aquest cas s'han analitzat els següents àmbits:

- Pàgina web
- Butlletins digitals de l'Ajuntament de Banyoles
- Xarxes socials (twitter, facebook, instagram...)

Pàgina WEB

En aquest apartat hem analitzat el llenguatge emprat al web de l'ajuntament a través de les pestanyes principals i els continguts que hi apareixen. La revisió ha sigut exhaustiva en el cas de la pestanya 'Serveis' on s'han analitzat les diferents àrees.

En general, tot i que s'aprecia l'esforç d'incorporar el llenguatge inclusiu en la comunicació de l'ajuntament, encara hi trobem forces elements a revisar. És el cas de les pestanya "Atenció al ciutadà" o la subpestanja "inspector de la via pública". Pel que fa als continguts i textos que trobem en les diferents pestanyes destaquen positivament la incorporació del femení i masculí simultàniament (p.ex. voluntaris i voluntàries; ciutadà/na) o l'ús de llenguatge neutre (p.ex. alguna persona; la ciutadania). Com a elements negatius a revisar destaquem l'ús reiterat del masculí en els serveis promoció econòmica; urbanisme i via pública on es fa referència a "emprenedors i empresaris", "propietaris", o "els contribuents". Fem notar, també, que cal una revisió d' incompatibilitats. És el cas de l'OAC que apareix indistintament en diferents pestanyes com a 'oficina d'atenció ciutadana' o 'oficina d'atenció al ciutadà'.

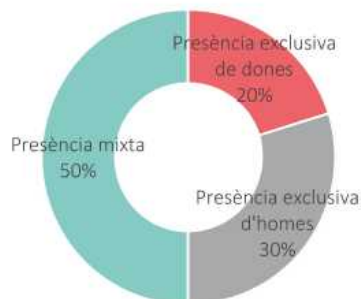
Finalment destaquem com a exemple a replicar la incorporació -en el cas de l'àrea de Benestar social- de recursos documentals i pedagògics que visibilitzen la tasca de les dones al poble: és el cas dels enllaços a "teixidores d'història" o "dones pageses".

Butlletins digitals de l'ajuntament de Banyoles

En aquest apartat s'ha analitzat un total de 20 notícies seguint el criteri cronològic i triant una de cada dues. Els resultats són els següents:

- Ús inclusiu del llenguatge: 9 (45%) si, 11(55%) no.
- Anàlisi de les imatges.
 - Presència exclusiva d'homes: 5 (25%)
 - Presència exclusiva de dones: 1 (5%)
 - Mixtes: 10 (50%)
 - Altres (paisatges, carrers, etc): 4 (20%)

Gràfic 10. Presència de dones i homes en els butlletins digitals



Font. Elaboració pròpia a partir de dades extretes de la pàgina web de l'Ajuntament de Banyoles, 2019.

Pel que fa a l'ús del llenguatge inclusiu veiem que cal millorar substancialment la redacció de les notícies e incorporar-lo progressivament. Destaquem l'ús reiterat del masculí genèric en moltes notícies (p.ex "els joves músics", "els usuaris", "els triatletes", "els intèrprets", etc).

Per altra banda, com podem observar en el cas de les imatges que acompanyen les notícies hi ha un biaix important entre la presència exclusiva de dones i d'homes i només la meitat del total de les imatges són mixtes).

Xarxes socials

En aquest apartat hem analitzat la presència d'homes i dones en les xarxes socials. La mostra, després de constatar que tant a Facebook com a Twitter es repliquen, s'ha basat en l'anàlisi de la comunicació a Instagram. En total s'han analitzat 99 imatges de les quals 25 han estat descartades degut a que no hi figura cap persona. Del total de les 74 imatges restants, el resultat és el següent

- Presència exclusiva d'homes: 22 (29%)
- Presència exclusiva de dones: 15 (20%)
- Presència mixta 37 (50%)

Gràfic 11. Presència de dones i homes en les xarxes socials



Font. Elaboració pròpia a partir de dades extretes de la pàgina web de l'Ajuntament de Banyoles, 2019.



Podem observar que la presència d'homes i dones a la xarxa és bastant equilibrada. Per una banda el 50% dels continguts són mixtes i, per l'altra, no hi ha una diferència significativa entre els percentatges que es refereixen respectivament a la presència exclusiva d'homes i de dones. Destaquem molt positivament el fet que el consistori aposti a les xarxes socials per visibilitzar les principals campanyes en clau de gènere: dia de la dona, dia contra les violències sexuals o el dia contra l'homofòbia i la transfòbia.

Pel que fa a la cartelleria i al text adjunt a les imatges, tret d'algun cas aïllat, en general el llenguatge s'empra de manera inclusiva.

Entrevistes

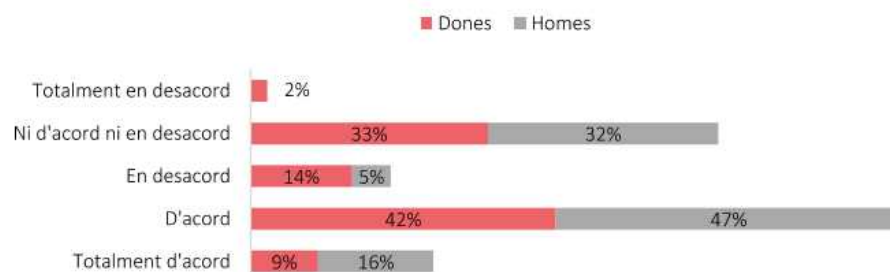
La valoració respecte a l'àmbit de la comunicació, la imatge i el llenguatge s'ha centrat en dos sub-àmbits: la comunicació que es fa de forma externa i les mesures de comunicació inclusiva que s'empra en el si del consistori. De cares enfora, les persones entrevistades coincideixen a dir que es fa un esforç per utilitzar un llenguatge correcte, tot i que desconeixen l'ús de les imatges que es mostren, si contenen o no estereotips de gènere. A nivell intern, les persones entrevistades van comentar que fa temps es va fer alguna formació relacionada i es van passar pautes que s'havien d'utilitzar, però no s'ha fet un seguiment d'aquesta acció. Algunes persones mostren sensibilitat amb el llenguatge inclusiu, però d'altres consideren que el llenguatge sexista no és un problema i que el seu ús esdevé problemàtic i, fins i tot, es va expressar que era carregós.

Enquestes

En els gràfics obtinguts de les enquestes, podem observar diverses dades que són d'especial interès. En primer lloc veiem que la percepció que tenen homes i dones respecte a la imatge corporativa varia significativament en els casos menys centrals: en el cas de 'en desacord' podem observar que la diferència entre homes i dones és de nou punts. Per altra banda, podem fer notar que en aquesta matèria l'ajuntament aprova just: si contem els vots en els àmbits de 'd'acord' i 'totalment d'acord' sumen 51% les dones i 63% els homes. És una suma baixa si tenim en compte que el 33% d'homes i dones entrevistades es posiciona en la indeterminació 'ni d'acord ni en desacord'.

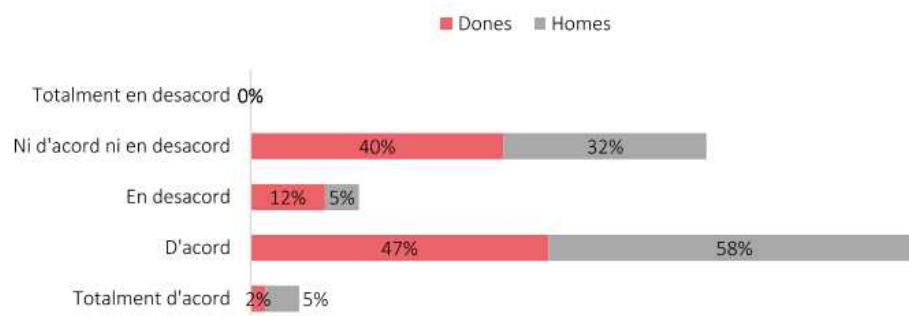
I en el segon gràfic podem observar que es replica la tendència anterior respecte al posicionament mitjà: si sumem els 'd'acord' i els 'totalment d'acord' l'ajuntament no aprova en el cas de les dones (49%) i aprova amb molt poc marge en el cas dels homes (63%). La dada més característica d'aquest gràfic és el percentatge de dones (40%) que es posicionen en la indeterminació.

Gràfic 12. L'Ajuntament projecta una imatge corporativa no-discriminatòria en temes d'igualtat de gènere.



Font. Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat, 2019.

Gràfic 13. L'Ajuntament s'expressa amb un llenguatge verbal i escrit incliusiu a nivell intern i extern



Font. Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat, 2019.

Síntesi dels resultats

Anàlisi dels indicadors

1. Anàlitzar llenguatge que emprava l'ajuntament, tant internament com externament, en la comunicació oral i escrita.

L'anàlisi a través dels indicadors ens ha servit per identificar la situació actual en matèria de comunicació, imatge i llenguatge.

En matèria de llenguatge incliusiu, la línia és positiva i s'hi poden observar els esforços. Tot i així, cal una revisió exhaustiva sobretot dels continguts escrits de la pàgina WEB i la documentació administrativa ja que s'hi han detectat forces dèficits. En aquest cas, a més, podem observar que les dades aportades a través de l'anàlisi es corresponen amb la percepció subjectiva del personal de la corporació, recollida a les enquestes: es constata la necessitat d'una revisió i un treball en la línia de millorar la comunicació escrita via WEB.

2. Veure si hi ha alguna persona amb les funcions de donar eines i facilitar que la documentació interna i externa no sigui sexista.

L'Ajuntament no ha nomenat cap persona que s'encarregui ni de manera total ni parcial d'oferir eines a la resta de la plantilla per tal que no es produeixi documentació, tant interna com externa, de tipus sexista. Aquesta és una tasca que, es realitza de manera individual dins la plantilla depenent de la sensibilitat de cada persona amb el tema. Per tal d'incorporar aquesta visió del llenguatge a la resta d'àrees, seria bo que hi hagués una persona que treballés transversalment i s'encarregués de revisar tota la producció de documentació.

3. Recollir si hi ha alguna guia de llenguatge incliusiu i si se n'ha fet difusió.

Tot i que algunes persones de la plantilla han manifestat un elevat interès de participar en formacions de llenguatge no sexista, des de l'Ajuntament no s'ha creat ni s'ha distribuït cap guia de llenguatge incliusiu perquè el personal tingui algunes pautes al respecte.

4. Analitzar si la imatge de l'ajuntament és acurada amb la perspectiva de gènere, a través dels diferents canals de comunicació: web, xarxes socials, intranet, revistes internes, documentació institucions, mitjans de comunicació, actes, etc.



Pel que fa a la imatge de l'ajuntament podem determinar a través de l'anàlisi de xarxes socials que és acurada amb la perspectiva de gènere i que funciona com a amplificador per a visibilitzar la heterogeneïtat present en el municipi de Banyoles. Marca també de forma manifesta el compromís de la corporació en matèria de reconeixement a la diversitat sexual i la no-tolerància a la discriminació ni a les violències sexuals.

5. Veure si es fa una comunicació interna i externa del fet que s'està elaborant un pla d'igualtat.

En matèria de comunicació interna, constatem que la percepció general sobre la imatge que projecta l'ajuntament és insuficient i cal apostar per figures que treballin exclusivament per a renovar els continguts del consistori i revisar les dinàmiques que es donen internament en clau de gènere. Per altra banda, creiem que una figura amb aquestes competències ajudaria a visibilitzar i materialitzar el compromís de l'ajuntament amb la igualtat real i contribueix a millorar la percepció actual.

Objectius a assolir

- Visibilitzar a través de les xarxes socials i altres vies de comunicació externa la homogeneïtat present en el municipi.
- Explicitar el compromís en matèria de defensa dels drets LGTBI i el rebuig a les violències sexuals.
- Redefinició dels serveis amb llenguatge inclusiu (OAC com a Oficina d'Atenció a la Ciutadania).

Aspectes a millorar

- Cal una revisió del llenguatge discriminatori i no inclusiu tant en les comunicacions internes com externes
- Buscar alternatives a fórmules que emprin el masculí genèric o desdoblin el sexe, per exemple:
 - a. En comptes de "en cas de ser admès o admesa"
 - i. "en els casos d'admissió"
 - b. En comptes de "ciutadà/ciudadana"
 - emprar "La ciutadania"
 - c. En comptes de "els candidats",
 - "les persones aspirants (a la candidatura)"
- En el cas de les dones i homes que apareixen a les xarxes, vigilar la actitud o actituds que mostren i parar atenció als valors que transmeten.
- Introduir una figura laboral dins del consistori encarregada de les millores en matèria d'igualtat efectiva

ÀMBIT 4. REPRESENTATIVITAT DE DONES I HOMES I DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL

Què s'analitza en aquest àmbit?

En aquest àmbit s'analitza la representació i la distribució de dones i homes a l'Ajuntament, per tal de veure quins llocs de treball es troben dones i homes dins de l'organisme. Els indicadors que es valoraran seran: la segregació horitzontal, la segregació vertical, els càrrecs de representació de la plantilla, la vinculació laboral (personal laboral o funcionariat), tipus de contracte (duració determinada o indefinida) i grup laboral.

Marc conceptual

Dones i homes estem presents a l'activitat laboral. Ara bé, aquesta presència pot ser diferent per a unes i altres. Actualment és freqüent que les dones tinguin una feina remunerada, però la divisió sexual del treball, segons la qual ha fet que siguin les dones les principals responsables del treball domèstic i de cura de la família i la llar, mentre que els homes són els encarregats de proveir els recursos econòmics, explica per què la presència de les dones al mercat de treball és menor que la dels homes o gaudeixen de diferents situacions quan es troben dins aquest. Per tant, tot i que les dones també tinguin un treball remunerat, l'activitat femenina encara es considera secundària o complementària de la masculina¹³. Aquesta participació diferent de dones i homes en el treball remunerat pot desencadenar desigualtats quant a l'accés a l'ocupació, la promoció professional, les condicions de treball (tipus de contracte, jornada laboral, pitjors remuneracions¹⁴, etc.).

Per tal d'analitzar millor quina és la situació de les dones en el mercat de treball, hem d'identificar les principals fons i característiques de desigualtat de les dones en el mercat laboral:

- **Antiguitat:** Veurem com és la distribució de la plantilla per antiguitat. I si hi ha diferències entre dones i homes a les diferents franges d'antiguitat.
- **Àrees de treball:** Es pretén veure la distribució de la plantilla per departaments o àrees i analitzar si hi ha equilibri d'homes i dones en les diferents àrees, si hi ha infrarrepresentació o una representació important d'homes i dones en determinats sectors.
- **Lloc de treball:** Veurem la distribució de la plantilla per lloc de treball i esbrinar si hi ha desequilibris pel que fa a la presència de dones i homes als diferents llocs de treball i veure'n els motius des d'una perspectiva de gènere.
- **Segregació ocupacional:** En aquest àmbit, analitzarem, sobretot aquest punt. Els estereotips de gènere sobre les diferents capacitats i habilitats de dones i homes tenen una clara influència en molts aspectes i també en el tipus d'activitat laboral que es considera socialment adequada per a cada gènere. Existeixen un conjunt de característiques que s'associen al gènere binari (home/dona). Així, socialment i culturalment es considera per exemple, que la força física, capacitat de comandament... són capacitats i habilitats pròpies d'homes i la submissió, l'empatia, la paciència... són més pròpies en dones. I aquestes creences condicionen la percepció d'una activitat com a masculina (enginyeria, cos policial, vigilància...) o femenina (administrativa, educadora d'escola bressol, etc.).

El fet d'identificar a les dones com a responsables del treball domèstic i familiar propicia el fet de pensar que determinades tasques les pugui fer millor una dona, com per exemple les que

¹³ Pardell, Agnès (2007). *La política de empleo y su gestión desde la perspectiva de género*. Màster on line: Agents d'Igualtat d'Oportunitats per a les dones a l'àmbit rural. UdL (inèdit).

¹⁴ Les dades sobre la Bretxa salarial entre dones i homes es poden consultar a: <https://www.idescat.cat/indicadors/?id=ue&n=10128>



relacionades amb la cura i l'atenció a les persones (atenció al públic) o el treball domèstic. Rere aquestes associacions hi ha la idea que les dones no necessiten cap preparació especial ja que només pel fet de ser dona ja es tenen interioritzades certes habilitats considerades innates. Són tasques etiquetades com a femenines o masculines (enginyers, brigada...).

I el que en resulta d'aquests estereotips de gènere és una **divisió sexual de les ocupacions** que es reflecteix en el fet que les dones i els homes s'ocupen generalment en feines diferents i a, més **ocupen posicions jeràrquiques diferents** dins les organitzacions. És en aquest sentit que parlem de la segregació ocupacional i aquests són els motius pels quals es plantegen actuacions per aconseguir una participació de dones i homes equilibrada en totes les ocupacions. La segregació ocupacional pot ser:

- **Segregació ocupacional horitzontal:** és la distribució no uniforme de dones i homes en un sector i en un tipus d'activitat. La segregació ocupacional horitzontal fa que les dones es concentrin en llocs de treball que gaudeixen de menor valor social i, per tant, menor remuneració. També és interessant destacar que, sovint, les activitats associades a la feminitat són una prolongació del treball domèstic i de cura i atenció (mestres, treballadores socials, netejadores, gerontòlogues, etc.). Els estereotips exerceixen una influència en l'elecció d'estudis i també de la branca professional així com en els processos de selecció de personal.
- **Segregació ocupacional vertical:** És la distribució no uniforme de dones i homes a nivell jeràrquic. És a dir, fa referència al lloc que ocupen dones i homes en el si d'una organització, empresa o institucions econòmiques, socials o polítiques. Els estudis ens mostren com estadísticament les dones es concentren en llocs de treball de menys responsabilitat i tenen menys accés a llocs de decisió i poder ja que s'entén que tenen menys disponibilitat laboral que exigeix un lloc de responsabilitat. Per tant, les dones es continuen situant en llocs administratius i no en càrrecs professionals de gestió.
- **Grup professional:** S'analitzarà en quina proporció estan representades les dones a l'equip directiu o al col·lectiu de comandaments intermedis; si hi ha presència de dones i homes als diferents grups; si hi ha algun grup en què hi hagi algun percentatge important de dones o homes i, en cas que sigui així, descobrir el per què. També veurem si les dones o els homes es concentren en determinats grups i, en cas que sigui així, quines accions o mesures podem fer per corregir-ho.

Indicadors

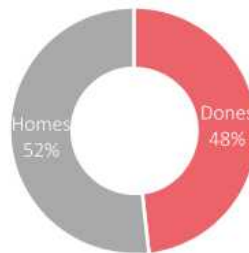
1. Quina és la distribució de dones i homes per departaments i àrees municipals, categories professionals, nivells organitzatius, nivell de responsabilitat tècnica i política, per edat i per nivell de formació.
2. Distribució de dones i homes per tipus de contractació: personal funcionari/laboral, temporal/indefinit.
3. Jornada laboral de la plantilla per sexe: horari laboral, total d'hores anuals i hores setmanals, distribució horària per categories.
4. Incorporacions i abandonaments per sexes a la plantilla de l'Ajuntament en els darrers 2 anys.
5. Accions positives per a promocionar dones en càrrecs on estan infrarrepresentades.



Anàlisi de l'Ajuntament de Banyoles

La plantilla de l'Ajuntament de Banyoles està formada per 156 persones, entre les quals hi ha 75 dones (48%) i 81 homes (52%). Per tant, hi ha equilibri en la presència de dones i homes.

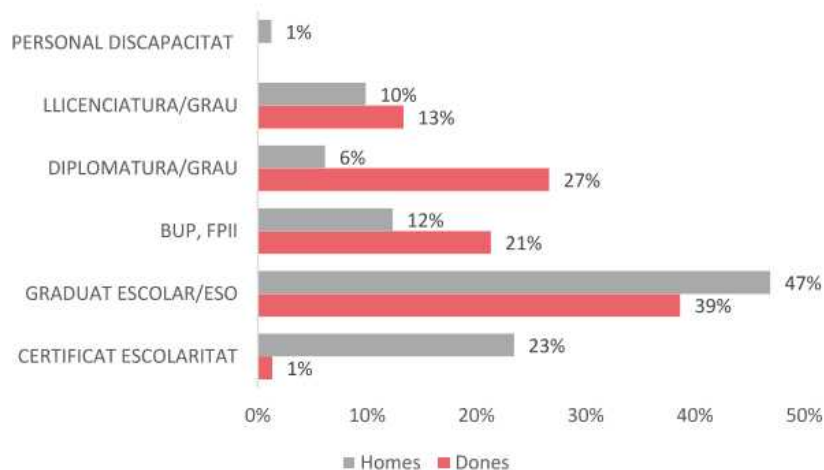
Gràfic 14. Composició de la plantilla per gènere



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de Recursos Humans de l'Ajuntament de Banyoles, abril de 2019.

La majoria de dones tenen el Graduat Escolar/ESO (39%), seguit de les dones que tenen una Diplomatura o Grau (27%). Un 21% de les dones que tenen estudis fins a BUP i FP II i, finalment, hi ha un 13% de dones que tenen una Llicenciatura o Grau i un 1% Certificat d'Escolaritat. El gruix més gran d'homes tenen Graduat Escolar (47%), seguit del grup d'homes que té el Certificat Escolar (23%). El 10% dels homes que treballen a l'Ajuntament de Banyoles tenen una Llicenciatura o Grau, un 12% han fet BUP o un FPII i, finalment un 6% té una Diplomatura/Grau. Destaca un 1% de la plantilla que és personal amb discapacitat.

Gràfic 15. Nivell d'estudis de la plantilla desagregada per gènere



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de Recursos Humans de l'Ajuntament de Banyoles, abril de 2019.

Analtzant la taula i el gràfic següents, podem veure l'evolució de l'antiguitat de dones i homes a l'Ajuntament. Destaca el fet que els percentatges més es troben amb els homes que tenen més antiguitat que les dones: hi ha 17 homes i 6 dones que tenen una antiguitat de més de trenta anys. I, a l'altra punta de la gràfica, entre les persones que tenen menys antiguitat, hi trobem 20 dones i 10 homes. Per tant, l'anàlisi amb perspectiva històrica ens mostra com fa més de 30 anys, els homes eren qui més

s'incorporaven a l'Ajuntament. És a partir de l'any 1995 que comencen a treballar de forma continuada a l'Ajuntament dones, tot i que a principis dels anys 90 hi ha una davallada important de dones sobretot, on només comença a treballar una dona

ANTIGUITAT

Taula 8. Antiguitat de la plantilla per gènere

Antiguitat	Dones	Homes
Més de 30	6	17
De 25 a 30	6	8
De 20 a 25	5	6
De 15 a 20	9	15
De 10 a 15	15	5
De 5 a 10	1	8
D'1 a 5	13	12
Menys d'1	20	10

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de Recursos Humans de l'Ajuntament de Banyoles, abril de 2019.

Gràfic 16. Antiguitat



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de Recursos Humans de l'Ajuntament de Banyoles, abril de 2019.

El comportament de la gràfica que mostra l'antiguitat de dones i homes reflecteix quatre moments:

- 1) Les dones abans dels anys 90 s'incorporaven menys que els homes.
- 2) Pels volts del 1994, comencen a augmentar les dones exponencialment fins l'any 2004 que es percep una davallada important i podríem situar en un moment de crisi econòmica.
- 3) Un tercer moment el situaríem 10 anys enrere, el 2009, quan la corba de les dones torna a augmentar (de 5 a 10 anys s'incorpora 1 dona; hi ha 13 dones que tenen una antiguitat d'1 a 5 anys).
- 4) Finalment destaquem que hi ha 20 dones amb una antiguitat d'1 any.

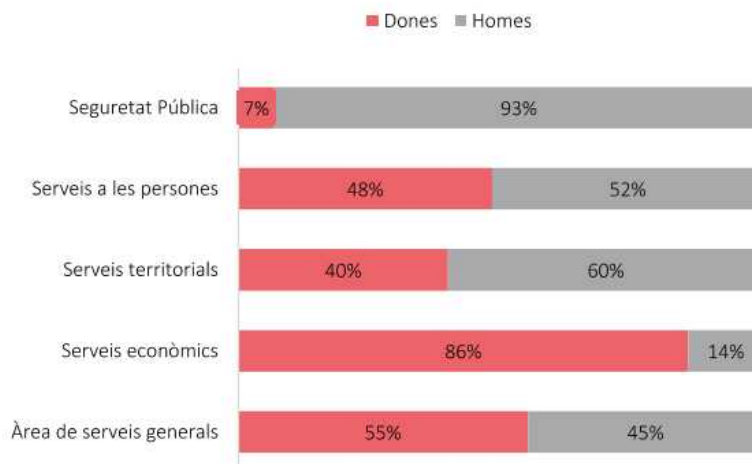
Pel que fa als homes, la seva evolució és diferent:

- 1) Hi ha més homes amb una antiguitat de més de 30 anys, per tant, aquests 17 homes s'havien incorporat a l'Ajuntament a treballar abans de l'any 1989.
- 2) A partir d'aquí, podem veure una davallada dels homes mentre van entrant mica en mica les dones. Així, de 14 persones que tenen una antiguitat de 25 a 30 anys, hi ha 6 dones i 8 homes i d'11 persones que tenen una antiguitat de 20 a 25 anys hi ha 5 dones i 6 homes. Per tant, podríem dir que és quan es comença a equilibrar la presència per raons de gènere al consistori.
- 3) Un tercer punt a destacar es troba entre els anys 2004 i 2009 que s'incorporen 15 homes i 9 dones.
- 4) I de l'any 2009 al 2014, només trobem 5 homes davant 15 dones.
- 5) A partir d'aquests anys, els homes es van incorporant al consistori de manera continuada (5, 8, 12, 10).

LLOC DE TREBALL

Veurem la distribució de la plantilla per lloc de treball i esbrinar si hi ha desequilibris pel que fa a la presència de dones i homes als diferents llocs de treball i veure'n els motius des d'una perspectiva de gènere. Volem indicar que mostrarem la distribució de dones i homes en els diferents llocs de treball desglossada per àrees per fer més aclaridor l'anàlisi. En cada àrea, mostrarem una valoració amb perspectiva de gènere de quins són els llocs de treballs que fan homes i dones i anirem indicant si es produeix la segregació horitzontal o vertical.

Gràfic 17. Distribució de dones i homes en les diferents àrees



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de Recursos Humans de l'Ajuntament de Banyoles, abril de 2019.

El gràfic mostra quines són les àrees ocupades majoritàriament per homes i dones. En el cas de les dones, es troben principalment a l'àrea de Serveis Econòmics (86%), seguida de l'Àrea de serveis generals (55%), l'Àrea de Serveis a les persones (48%) i hi ha un 40% de dones en l'Àrea de Serveis territorials. L'àrea on les dones estan menys representades és la de Seguretat Pública (només un 7%) que es correspon amb l'àrea més masculinitzada on hi ha un 94% d'homes. Destaquem també que hi ha un 60% d'homes a l'Àrea de Serveis Territorials, un 52% a l'Àrea de Serveis a les persones, un 45% a l'Àrea de serveis generals. Finalment, l'àrea amb menys representació masculina és la de Serveis Econòmics (14%).



ÀREA DE SERVEIS GENERALS

L'àrea de Serveis Generals està formada per 29 persones, 16 dones i 13 homes. Per tant, podem afirmar que es tracta d'una àrea molt paritària en quant a la igualtat de gènere. En aquesta àrea hi ha 2 homes i 2 dones que són caps d'alguna àrea o servei (cap d'àrea Secretari, Cap de Servei de TIC) i 2 dones que també desenvolupen la seva feina com a caps (Cap de Serveis Jurídics i comunicació i Cap de Servei de RRHH). Aquests quatre llocs de treball esmentats es corresponen amb un grup A1 que queda repartit en 2 homes i 2 dones.

Taula 9. Llocs de treball de l'Àrea de Serveis Generals

LLOC DE TREBALL	DONA	HOME
Cap d'àrea-Secretari/ària		1
Cap de Serveis Jurídics i comunicació	1	
Cap de Servei de RRHH	1	
Cap de Servei de TIC		1
Tècnic/a de Contractació	1	
Tècnic/a Informàtica		1
Gestor/a administratiu/va	1	
Tècnic/a Auxiliar Alcaldia		1
Tècnic/a auxiliar Informàtica		2
Auxiliar Informàtica		1
Tècnic/a auxiliar comunicació i participació		1
Director/a Ràdio Municipal		1
Administratiu/va de gestió	1	
Auxiliar de Comunicació	1	1
Auxiliar tècnic atenció al ciutadà	7	
Auxiliar de gestió administrativa	2	
Auxiliar de serveis	1	2
Ordenança		1
TOTAL	16	13
TOTAL (%)	55%	46%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de Recursos Humans de l'Ajuntament de Banyoles, abril de 2019.

També destaquem el fet que els llocs de treball d'auxiliars recauen majoritàriament a dones i es corresponen a un grup C2, és el grup on es troben majoritàriament les dones (32%). Ens referim als llocs de feina d'Auxiliar de Comunicació, Auxiliar tècnic atenció al ciutadà, Auxiliar de gestió administrativa i auxiliar de serveis on hi ha un total d'11 dones i 3 homes.

ÀREA DE SERVEIS ECONÒMICS

L'Àrea de Serveis Econòmics, tal com es pot veure en aquesta taula, el 86% dels llocs de treball estan ocupats per dones (6) i només hi ha un home que està en aquesta àrea, tot i ocupar un dels càrrecs més alts (tresorer). Tant la cap d'àrea-Interventora com el tresorer es troben realitzant un lloc de treball que es correspon a un A1. En una categoria laboral molt propera, trobem la tècnica de Serveis Econòmics, que es troba en el grup d'A1/A2.

Taula 10. Llocs de treball de l'Àrea de Serveis Generals

LLOC DE TREBALL	DONA	HOME
Cap d'àrea-Interventor/a	1	
Tresorer/a		1
Tècnic/a Serveis Econòmics	1	
Gestor/a administratiu/va	1	
Administratiu/va de gestió	1	
Tècnic/a auxiliar serveis econòmics	1	
Auxiliar de gestió administrativa	1	
TOTAL	6	1
TOTAL (%)	86%	14%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de Recursos Humans de l'Ajuntament de Banyoles, abril de 2019.

En aquesta àrea ens podem fixar amb el fet que els llocs de treballs vinculats a tasques administratives són desenvolupades majoritàriament per dones (gestora administrativa, administrativa de gestió), i també hi trobem dues dones desenvolupant una tasca de tècnica auxiliar administrativa (C1) i una auxiliar de gestió administrativa (C2).

ÀREA DE SERVEIS TERRITORIALS

L'Àrea de Serveis Territorials es dediquen a temes d'Urbanisme i Medi Ambient.

Des d'una perspectiva de gènere, l'Àrea de Serveis Territorials s'ha caracteritzat per ser un sector força masculinitzat. I, analitzant la presència de dones i homes en aquesta àrea, es pot veure com efectivament el 60% dels llocs de treball estan ocupats per homes i un 40% per dones. No obstant, podem constatar que és una àrea que s'apropa al que definiríem com una àrea amb paritat de gènere. Destaquem el fet que hi ha 1 dona i 1 home que són caps de serveis: 1 dona com a Cap de servei d'Urbanisme i Habitatge i 1 home com a Cap de servei de Medi Ambient i Via pública. Ambdós tenen una categoria laboral A1.

D'altra banda, també hem de destacar el fet que hi ha dues arquitectes, ambdues pertanyen al grup A1, una professional com a personal funcionari i l'altra com a personal laboral.

Taula 11. Llocs de treball de l'Àrea de Serveis Territorials

LLOC DE TREBALL	DONA	HOME
Cap de servei d'Urbanisme i Habitatge	1	
Cap de servei de Medi Ambient i Via pública		1
Arquitecte/a	1	
Arquitecte/a Tècnic/a	1	
Enginyer/a Tècnic/a		1
Tècnic/a d'Habitatge	1	
Tècnic/a auxiliar urbanisme	1	
Cap de Manteniment de Via pública	1	
Tècnic/a Medi Ambient i Via Pública		1
Tècnic/a Medi Ambient		1
Gestor/a administratiu/va	1	
Administratiu/va de gestió	1	
Auxiliar de gestió administrativa	1	
Auxiliar de gestió administrativa	1	
Encarregat/a Brigada		1
Supervisor Via Pública		1
Oficial serveis múltiples		7
Operari serveis múltiples		2
TOTAL	10	15
TOTAL (%)	40%	60%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de Recursos Humans de l'Ajuntament de Banyoles, abril de 2019.

En aquesta àrea, els llocs de treball d'Oficials de serveis múltiples estan ocupats tots per homes. En aquest sentit, també hi ha un conjunt de professions on es produeix una clara segregació ocupacional. És a dir, es tracta de treballs relacionats amb la brigada i serveis de la via pública que es relacionen amb professions tradicionalment masculinitzades. Així, en aquestes ocupacions hi ha 11 dels 15 homes d'aquesta àrea. Un altre lloc de treball on es produeix una clara segregació ocupacional però, en aquest cas, feminitzat, és l'àrea administrativa. I, en aquest sentit, hi ha 4 de les 10 dones d'aquesta àrea fent una feina en un lloc de treball administratiu.



ÀREA DE SERVEIS A LES PERSONES

Al contrari del que dèiem a l'Àrea de Serveis Territorials, l'Àrea de Serveis a les persones s'ha vinculat tradicionalment a les dones perquè s'hi duen a terme unes professions relacionades amb la cura i l'atenció als diferents col·lectius, sobretot els més vulnerables. No obstant, llegint les dades que hem recollit a la taula, podem veure com a l'Ajuntament de Banyoles, la presència de dones i homes en aquest àmbit és molt equitativa. De fet, el percentatge d'homes (52%) és lleugerament superior al percentatge de dones (48%). En total hi treballen 31 persones, 15 dones i 16 homes. També hem de mostrar el fet que hi ha 1 Directora de Biblioteca i 1 Director de Museus i Patrimoni Local. Per tant, una vegada més, hi ha una distribució paritària dels llocs de treball i del nivell de responsabilitat. La cap d'àrea és 1 dona i el cap de Servei de Promoció Econòmica i Desenvolupament és 1 home. En aquest àmbit trobem molt personal tècnic que s'encarrega de les àrees d'Esports, Educació, Cultura, Arxiu, Museu, Festes, Joventut, etc. Finalment destaquem que, tal i com ha succeït en altres àrees, les tasques auxiliars de serveis d'equipaments esportius i educatius estan ocupats totalment per homes (9 homes) en un grup AP. Les dones que ocupen una categoria més baixa es troben en un C2 desenvolupant tasques administratives.

Taula 12. Llocs de treball de l'Àrea de Serveis a les persones

LLOC DE TREBALL	DONA	HOME
Cap d'àrea	1	
Cap de servei de Promoció econòmica i desenvolupament		1
Director/a Museus i Patrimoni Local		1
Director/a Biblioteca	1	
Tècnic/a d'Esports		1
Tècnic/a d'Educació	1	
Tècnic/a de Cultura	1	
Tècnic/a Arxiver		1
Conservador/a Museu	2	
Conservador/a Museu		
Tècnic/a Desenvolupament Local	2	
Tècnic mig bibliotecari/ària		1
Tècnic Auxiliar Festes		1
Tècnic Auxiliar Joventut	1	
Tècnic Auxiliar biblioteca	1	
Tècnic Auxiliar biblioteca	1	
Administratiu/va de gestió	1	
Administratiu/va de gestió TP	1	
Auxiliar tècnic/a de turisme	1	
Auxiliar de gestió administrativa	1	
Auxiliars de serveis museus		2
Auxiliars de serveis equipaments esportius		2
Auxiliars de serveis equipaments esportius TP		1
Auxiliars de serveis equipaments educatius		5
TOTAL	15	16
TOTAL (%)	48%	52%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de Recursos Humans de l'Ajuntament de Banyoles, abril de 2019.



ÀREA DE SEGURETAT PÚBLICA

Aquesta és l'última àrea que analitzarem. Es tracta d'una de les àrees més masculinitzades i té a veure amb la Seguretat Pública. Els llocs de treball d'aquesta àrea estan ocupats majoritàriament per homes (93%) i només hi ha un 7% de dones. Per tant, podem afirmar que es hi té lloc una clara **segregació ocupacional horitzontal**, ja que no hi ha una distribució uniforme de dones i homes. En aquest cas, hi ha una clara concentració d'homes en una activitat associada normalment amb el model hegemònic de masculinitat, de vetllar per la seguretat ciutadana.

Lògicament, si és una àrea formada sobretot per homes, també comporta una clara **segregació ocupacional vertical** en tant que tampoc hi ha un equilibri a nivell jeràrquic. És a dir, els homes es troben realitzant els treballs de més responsabilitat: 1 cap d'àrea-Inspector de la Policia local, 2 Sergents, 3 caporals de la Policia Local. No obstant, hem de destacar el fet que hi ha 1 dona Caporal de la Policia local.

Taula 13. Llocs de treball de l'Àrea de Seguretat Pública

LLOC DE TREBALL	DONA	HOME
Cap d'àrea-Inspector de la Policia local		1
Sergent		2
Caporal de la Policia local	1	3
Agent de Policia local	1	20
Auxiliar de gestió administrativa	1	
Auxiliar de gestió administrativa		1
TOTAL	3	27
TOAL (%)	10%	90%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de Recursos Humans de l'Ajuntament de Banyoles, abril de 2019.

CATEGORIES LABORALS

En aquest apartat analitzarem també en quina proporció estan representades les dones a l'equip directiu o al col·lectiu de comandaments intermedis; si hi ha presència de dones i homes als diferents grups; si hi ha algun grup on hi hagi algun percentatge important de dones o homes i, en cas que sigui així, descobrir el per què. També veurem si les dones o els homes es concentren en determinats grups i, en cas que sigui així, quines accions o mesures podem fer per corregir-ho.

Les categories professionals del personal treballador de l'administració pública segueixen la classificació marcada per la Llei 3/2012, del 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral a partir del qual s'estableixen categories i subcategories en funció de la titulació exigida:

Grup A, titulació superior, dividit en dos subgrups A1 i A2.

Grup C, titulació tècnica o Educació Secundària Obligatòria, dividida en dos subgrups C1 i C2.

Grup AP, agrupacions professionals.



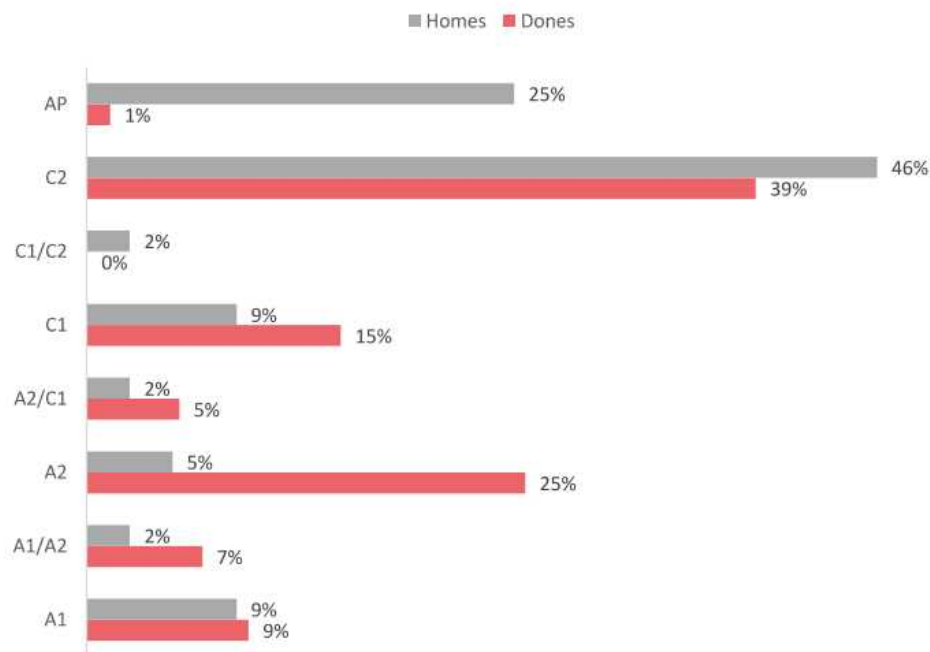
Taula 14. Grup professional de la plantilla de l'Ajuntament per gènere

	A1	A1/A2	A2	A2/C1	C1	C1/C2	C2	AP
Dones	7	5	19	4	11	0	29	1
Homes	7	2	4	2	7	2	37	20
TOTAL	14	7	23	6	18	2	66	21

A continuació, presentem les categories laborals de l'Ajuntament de Banyoles formades per més persones:

- 1) La categoria C2 amb 66 persones: 37 homes i 29 dones.
- 2) La categoria A2 amb 23 persones: 19 dones i 4 homes.
- 3) La categoria AP amb 21 persones: 21 homes i 1 dones.
- 4) La categoria C1 amb 18 persones: 11 dones i 7 homes.
- 5) La categoria A1 amb 14 persones: 7 dones i 7 homes.
- 6) La categoria A1/A2 amb 7 persones: 5 dones i 2 homes.
- 7) La categoria A2/C1 amb 6 persones: 5 dones i 1 homes.
- 8) La categoria C1/C2 amb 2 persones: 2 homes i 0 dones.

Gràfic 18. Categories laborals per gènere



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de Recursos Humans de l'Ajuntament de Banyoles, abril de 2019.

En la taula i el gràfic es mostra de forma desglossada la distribució de dones i homes en les diferents categories laborals. Si analitzem amb detall com es distribueixen dones i homes en les diferents categories laborals, observem que les dones es troben majoritàriament a les categories C2 (39%), A2 (25%) i C1 (15%). Pel que fa als homes, hi ha un gruix important (46%) que es troben a la categoria C2, seguida d'un 25% d'homes que té una categoria AP. Destaca una dada i és que només hi ha un 1% de dones en la categoria AP, on es troben majoritàriament auxiliars de serveis i equipaments i peons.



Taula 15. Alta direcció segons gènere

Categoria laboral	Dona	Home
Cap d'àrea-Interventor/a	1	
Cap d'àrea-Secretari/ària		1
Tresorer/a	0	1
Total	1	2
Total %	33%	67%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de Recursos Humans de l'Ajuntament de Banyoles, abril de 2019.

Aquesta taula mostra la **distribució d'alts càrrecs per gènere** de la plantilla de l'Ajuntament, i veiem que els 2 homes ocupen les categories amb més responsabilitat (cap d'àrea/secretari i tresorer) i una dona ocupa la categoria de cap d'àrea interventora.

Hem elaborat unes taules per mostrar de forma agregada llocs de treball amb un perfil similar per veure com es distribueixen dones i homes.

Taula 16. Caps d'àrea i comandaments intermedis

LLOCS DE TREBALL	DONA	HOME
Cap d'àrea-Secretari/ària		1
Cap de Serveis Jurídics i comunicació	1	
Cap de Servei de RRHH	1	
Cap de Servei de TIC		1
Cap d'àrea-Interventor/a	1	
Cap de servei de Medi Ambient i Via pública		1
Cap de Manteniment de Via pública	1	
Encarregat/a Brigada		1
Supervisor Via Pública		1
Cap d'àrea	1	
Cap de servei de Promoció econòmica i desenvolupament		1
Cap d'àrea-Inspector de la Policia local		1
Sergent		2
Caporal de la Policia local	1	3
TOTAL	6	12
TOTAL (%)	33%	67%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de Recursos Humans de l'Ajuntament de Banyoles, abril de 2019.

Aquesta taula recull la plantilla que ocupa un lloc de treball com a cap d'àrea o bé desenvolupant un comandament intermedi i es pot veure clarament com hi ha 18 persones que ocupen un treball amb aquestes característiques. D'aquestes, 12 (un 67%) són homes i 6 dones (un 33%). Per tant, es pot observar

un clar desequilibri en clau de gènere. Per tant, podríem afirmar que es produeix una segregació vertical quant a aquest tipus de llocs de treball.

Taula 17. Llocs de treball tècnics.

LLOCS DE TREBALL	DONA	HOME
Tècnic/a de Contractació	1	
Tècnic/a Informàtica		1
Tècnic/a Auxiliar Alcaldia		1
Tècnic/a auxiliar Informàtica		2
Tècnic/a auxiliar comunicació i participació		1
Tècnic/a Serveis Econòmics	1	
Tècnic/a d'Habitatge	1	
Tècnic/a auxiliar urbanisme	1	
Tècnic/a Medi Ambient i Via Pública		1
Tècnic/a Medi Ambient		1

Tècnic/a d'Esports		1
Tècnic/a d'Educació	1	
Tècnic/a de Cultura	1	
Tècnic/a Arxiver		1
Conservador/a Museu	2	
Conservador/a Museu		
Tècnic/a Desenvolupament Local	2	
Tècnic mig bibliotecari/ària		1
TOTAL	10	10
TOTAL (%)	50%	50%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de Recursos Humans de l'Ajuntament de Banyoles, abril de 2019.

Quant a les ocupacions tècniques, a l'Ajuntament de Banyoles es dona una clara paritat ja que hi ha el mateix nombre de dones (10) que homes (10) en un lloc de treball tècnic, que es correspon en un grup A1 i A2.

Taula 18. Llocs de treball relacionats amb l'àrea administrativa

LLOCS DE TREBALL	DONA	HOME
Administratiu/va de gestió	1	
Gestor/a administratiu/va	1	
Administratiu/va de gestió	1	
Gestor/a administratiu/va	1	
Administratiu/va de gestió	1	
Administratiu/va de gestió	1	
Administratiu/va de gestió TP	1	
Auxiliar de gestió administrativa	1	
Auxiliar de gestió administrativa		1
Auxiliar de gestió administrativa	1	
Auxiliar de gestió administrativa	1	
Auxiliar de gestió administrativa	1	
Auxiliar de gestió administrativa	2	
Auxiliar de gestió administrativa	1	
TOTAL	14	1
TOTAL (%)	93%	7%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de Recursos Humans de l'Ajuntament de Banyoles, abril de 2019.

Aquesta taula és rellevant mostrar-la perquè es reflecteix amb molta claredat el concepte de la **segregació ocupacional horitzontal**, en tant que hi desenvolupen la seva feina 14 dones i només 1 home. Si comparem la taula relacionada amb la Seguretat Pública, observem que succeeix el mateix: hi ha una clara sobrerrepresentació d'un gènere, el femení perquè ens trobem davant una professió absolutament feminitzada i que té a veure amb el rol vinculat a les dones de fer tasques administratives. La categoria laboral associada a aquest tipus de feina administrativa acostuma a ser un C1 o un C2.

Enquesta

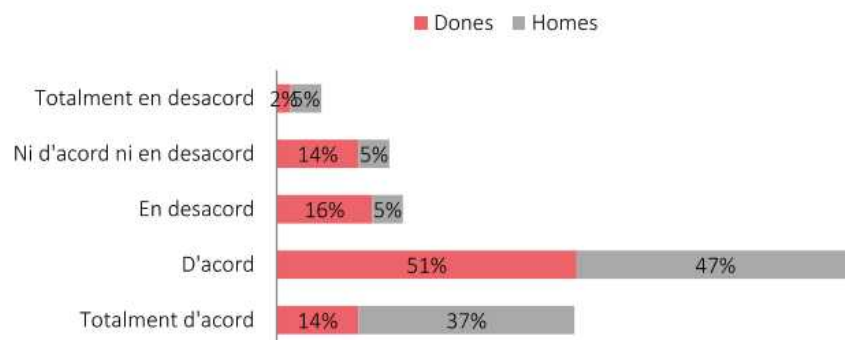
El 65% de les dones i el 84% dels homes està "d'acord o totalment d'acord" amb el fet que els **"càrrecs superiors o caps estan ocupats per persones capacitades, independentment de quin sigui el seu gènere**. Un 16% de dones i un 10% no està d'acord amb l'afirmació. També hi ha un ampli 51% de dones i un 47% d'homes que considera que no està "Ni d'acord ni en desacord" amb aquesta pregunta.

El 65% de les dones i el 79% dels homes està "d'acord" amb l'afirmació que **"Les dones a l'Ajuntament tenen un paper rellevant i notable"**. També destaquem un 16% de dones que està en desacord amb aquesta qüestió.



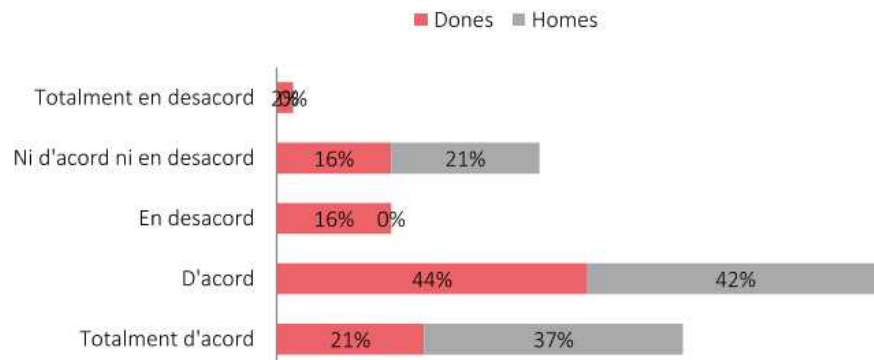
La qüestió de si "L'Ajuntament ha impulsat mesures per tal d'evitar la segregació de gèneres tant verticalment (jeràrquicament) com horitzontalment (per àrees o seccions)" ha obtingut majoritàriament un "Ni d'acord ni en desacord" tant per part de dones (65%) com d'homes (53%) possiblement pel fet que es desconeix si han tingut lloc aquestes mesures.

Gràfic 19. Els càrrecs superiors o caps estan ocupats per persones capacitades, independentment de quin sigui el seu gènere



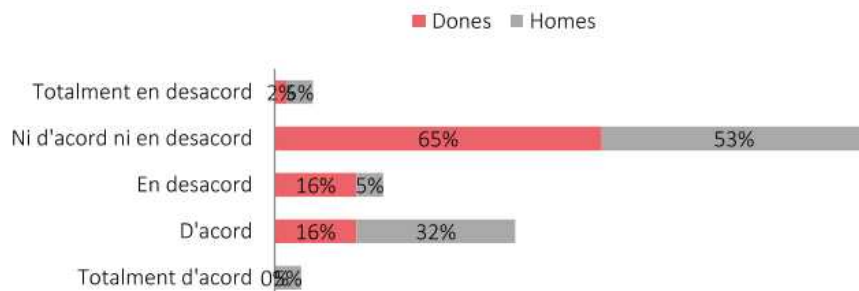
Font. Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat, 2019.

Gràfic 20. Les dones a l'Ajuntament tenen un paper rellevant i notable



Font. Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat, 2019.

Gràfic 21. L'Ajuntament ha impulsat mesures per tal d'evitar la segregació de gèneres tant verticalment (jeràrquicament) com horitzontalment (per àrees o seccions)



Font. Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat, 2019.

Síntesi de resultats

Anàlisi dels indicadors

1. Distribució de dones i homes per departaments i àrees municipals, categories professionals, nivells organitzatius, nivell de responsabilitat tècnica i política, per edat i per nivell de formació.

PLANTILLA

La plantilla de l'Ajuntament de Banyoles la formen 156 persones, de les quals 75 són dones i 81 són homes. Per tant, podem afirmar que és un nombre equilibrat quant a la presència de dones, que suposen el 48% de la plantilla i dels homes, que en són el 52%.

ANTIGUITAT

Les dones que treballen a l'Ajuntament tenen majoritàriament una antiguitat de 10 a 15 anys i d'1 a 5. Quant als homes, n'hi ha 17 (11%) que fa més de 30 anys que treballen al consistori davant de 6 dones, fet que indica que la incorporació de les dones va ser més tardana, malgrat no ha deixat de créixer.

CATEGORIES PROFESSIONALS

Les dones es troben majoritàriament a les categories C2 (39%), A2 (25%) i C1 (15%). Pel que fa als homes, hi ha un gruix important (46%) que es troben a la categoria C2, seguida d'un 25% d'homes que té una categoria AP. Destaca una dada i és que només hi ha un 1% de dones en la categoria AP, on es troben majoritàriament auxiliars de serveis i equipaments i peons.

ÀREES

Les dones treballen principalment a l'àrea de Serveis Econòmics (86%), a l'Àrea de serveis generals (55%), l'Àrea de Serveis a les persones (48%) i a l'Àrea de Serveis territorials (40%). Hem de destacar el fet que hi ha àrees que mostren clarament una **segregació horitzontal**, tal com succeeix en l'àrea de Seguretat Pública que és l'àrea amb més presència d'homes (94%) i només hi ha un 7% de dones. Aquesta àrea també s'ha detectat una clara **segregació vertical** en tant que no hi ha un equilibri a nivell jeràrquic. És a dir, els homes es troben realitzant els treballs de més responsabilitat: 1 cap d'àrea-Inspector de la Policia local, 2 Sergents, 3 caporals de la Policia Local. També hem de mencionar que hi ha 1 dona Caporal de la Policia local.

Una àrea que podem descriure com a molt feminitzada i, per tant, també es dona aquesta segregació ocupacional horitzontal és la de Serveis Econòmics, on es troben el 86% de les dones.

2. Accions positives per a promocionar dones en càrrecs on estan infrarrepresentades.



A l'Ajuntament de Banyoles no ha realitzat cap tipus d'acció positiva per tal d'equilibrar algunes de les àrees que mostren una infrarrepresentació o una sobrerrepresentació d'homes o de dones.

Objectius a assolir

- Seguir treballant per assolir valors propers a la paritat de gènere (40/60).
- Equilibrar la proporció de dones i homes a les diferents categories professionals.
- Equilibrar la proporció de dones i homes en grups professionals.
- Recollir les dades desagregades per sexe i incorporar en els formularis les identitats no binàries.

Aspectes a millorar

- Desglossar per sexe les dades de la plantilla i dels càrrecs per edat, nivell d'estudis, antiguitat, entre altres variables.
- Equilibrar la proporció de dones i homes en càrrecs de responsabilitat, de direcció i comandaments intermitjos.
- Elaborar un organigrama per sexes per tal de visualitzar proporció de dones i homes en cada àrea, unitat, nivell jeràrquic, etc. per tenir en compte a l'hora de dissenyar una acció.
- Fer monogràfics per conscienciar a les forces polítiques de la importància de la igualtat i de presentar llistes paritàries.



ÀMBIT 5. POLÍTICA DE RECURSOS HUMANS: ACCÉS, SELECCIÓ, PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT

Aquest apartat és la continuació del punt anterior, en el que s'explicava des d'un punt de vista més descriptiu, la distribució de dones i en aquest s'explicarà quins són els factors que poden causar l'estat actual. Comprovarem si es compleix el principi d'igualtat d'oportunitats en la selecció del personal (promoció interna o externa), en la formació del personal i en l'avaluació de l'acompliment.

Què s'analitza en aquest àmbit?

En aquest àmbit es comprovarà si es compleix el principi d'igualtat d'oportunitats en la selecció del personal (promoció interna o externa), en la formació del personal i en l'avaluació de l'acompliment.

Marc legal i conceptual

Un procés de selecció té per objectiu ocupar una vacant amb la incorporació d'una o més persones candidates amb les capacitats, habilitats i competències necessàries per tal de desenvolupar les tasques d'un lloc de treball a cobrir. Es tracta d'un procés que acull diferents estratègies amb la finalitat de trobar el perfil laboral més adient per a cobrir una plaça vacant. Degut a la creixent importància que s'atorga a la igualtat d'oportunitats dins el món laboral, les seleccions de personal estan canviant i s'han anat incorporant noves estratègies adaptades en funció d'una perspectiva de gènere. La incorporació de la dona en el mercat laboral és un dels elements principals que dibuixen el nou funcionament del món del treball per posar fi a les segregacions horitzontals i verticals. Existeixen diferents principis sociològics que destaquen la incorporació de la dona com el principal element del canvi: 1) l'accés de les dones a la universitat ha propiciat la seva entrada a categories laborals que tradicionalment han estat ocupades per homes; 2) tot i la rapidesa de la incorporació de la dona al mercat laboral, encara es produeix una divisió sexual dins l'entorn laboral, on el sexe determina les oportunitats laborals; 3) la segmentació laboral ha de desaparèixer, ja que les dones s'estan començant a formar en professions tradicionalment concebudes per a homes.

En les últimes dècades la realitat laboral a un nivell més global ha sofert múltiples canvis. Les dones han treballat a les fàbriques des de la revolució industrial rebent sous inferiors als homes. La segregació de tasques, sectors i professions va més enllà de les darreres dècades i ho trobem encara quan analitzem els llocs de treball, també dins l'Administració Pública. D'aquest fet se'n deriva que hi hagi ocupacions considerades com a femenines o com a masculines i que les primeres tinguin menys prestigi que les segones. També hi ha sectors tradicionalment masculins, i d'aquest fet en resulta que les jerarquies ocupacionals més baixes generalment estiguin sovint cobertes per les dones. Aquesta situació de desavantatge configura una realitat amb necessitat de canvis. Per tant, quan hi ha la necessitat d'incorporar una persona, abans de començar la selecció, s'ha d'analitzar i definir correctament el lloc de treball a cobrir. Així doncs, convé detectar les necessitats del lloc de treball tant a nivell competencial com de coneixements i identificar si el lloc de treball és de nova creació o si la persona que cobria el lloc ha abandonat l'empresa. Quan la vacant a cobrir és de nova creació es desconeixen les habilitats que haurà de tenir la persona per a desenvolupar les tasques. Per aquest motiu, la persona encarregada de la selecció és la responsable d'analitzar i definir les característiques a nivell competencial que ha de presentar la persona interessada en el lloc a cobrir. En canvi, quan el lloc de treball no és de nova creació, s'ha d'analitzar les tasques que desenvolupen les persones que cobreixen un lloc similar o igual, i s'ha de descriure amb el màxim de precisió possible. La descripció del lloc de treball és l'instrument que permet establir les dades i competències mínimes amb les quals la persona ha de comptar per tal de desenvolupar les seves funcions,



les responsabilitats i coneixements necessaris per al bon desenvolupament de les seves tasques professionals. Així, els criteris de la gestió de l'oferta es realitzen de la següent manera:

- L'oferta de treball es redacta utilitzant un llenguatge no sexista i sense imatges estereotipades.
- S'identifiquen els canals òptims de difusió de l'oferta segons el lloc de treball, que han de ser d'igual accés per als homes com per a les dones.
- En l'oferta no s'escriuen paraules que puguin ocasionar discriminacions indirectes (per exemple: "només persones solteres i sense càrregues familiars").
- En el cas que sigui necessari, s'especifica que seran ben rebudes les candidatures tant dels homes com de les dones, o bé es pot animar explícitament a què es presentin dones sobretot en llocs de treball on aquestes estan menys representades, o a l'inrevés, homes en llocs de treball on estan menys representats¹⁵.

L'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP) conté diferents articles que regulen l'accés, selecció, promoció i desenvolupament del personal funcionari: selecció de personal interí (Art. 10), accés a l'ocupació pública (Art. 55 i 62), ordenació de llocs de treball, cossos i escales, grups (Art. 74 i 76), provisió de llocs de treball i mobilitat (Art. 78 i 84), carrera professional i promoció interna (Art. 16 i 19) i avaluació de l'acompliment (Article 20). L'Art. 18 en relació amb l'article 16 del mateix text legal, especifica que la promoció interna del personal s'ha de fer mitjançant processos selectius que han de garantir els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat. L'EBEP, a més, regula la promoció interna vertical i la promoció interna horitzontal. La promoció interna vertical consisteix en l'accés des d'un cos o una escala d'un subgrup a d'altres del subgrup immediatament superior. En canvi, la promoció interna horitzontal es basa en l'accés a cossos o escales del mateix subgrup professional. Tant en un tipus de promoció com en l'altra, és elemental que hi hagi una igualtat d'oportunitats entre homes i dones, i com a conseqüència, que es cerqui una proporció equitativa d'aquests i d'aquestes en les diferents àrees que componen una empresa o organització¹⁶.

D'altra banda, cal tenir en consideració l'Art. 16 de la Llei catalana d'igualtat que parla d'ocupació pública que indica el següent:

- Les administracions públiques han d'impulsar la representació paritària de dones i homes en la composició dels tribunals o òrgans tècnics de selecció.
- Els temaris han d'incloure continguts relatius a la normativa sobre igualtat i sobre violència masclista.
- Formació bàsica, progressiva i permanent en matèria d'igualtat adreçada a tot el personal.
- Anàlisi de llocs de treball, periòdica, per a valorar el grau de compliment del principi d'igualtat de retribució de dones i homes, i prendre les mesures correctores per a eradicar les diferències salarials.

A continuació analitzarem si aquests imperatius legals s'han tingut en compte en l'Ajuntament de Banyoles.

¹⁵ http://www.cecot.org/gestiorh/diptic_rh_disseny.pdf

¹⁶ http://sac.gencat.cat/sacgencat/AppJava/servei_fitxa.jsp?codi=14039



Indicadors

1. Veure si la definició d'instruments i tècniques de selecció neutres.
2. Analitzar la neutralitat en el nom i en la descripció dels llocs de treball.
3. Identificar la incorporació de la perspectiva de gènere en la política de desenvolupament del personal
4. Veure si es realitzen campanyes o mesures positives per a fomentar la participació de dones en processos de promoció i formació.
5. Analitzar la proporció de dones i homes entre les persones que es presenten a processos de selecció i entre les que guanyen el lloc de treball.
6. Analitzar la participació de dones en l'avaluació del procés de selecció.
7. Analitzar les accions de promoció interna de dones

Anàlisi de l'Ajuntament de Banyoles

Revisió documental

El Conveni Col·lectiu del Personal Laboral de l'Ajuntament de Banyoles recull en l'article 29 la Selecció de Personal:

La selecció de personal s'ha de fer d'acord amb el règim jurídic aplicable en cada cas, i s'han de respectar sempre els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

Les proves de selecció de personal han de ser sempre equivalents, tant per a personal subjecte a contracte laboral com per a personal funcionari.

Un membre del Comitè d'Empresa ha de formar part del tribunal de les proves que es realitzin i ha de participar en la seva valoració sempre que tingui titulació igual o superior a l'exigida per la plaça convocada i hi pot assistir un delegat de cadascuna de les seccions sindicals amb representació a l'Ajuntament.

Article 30. Promoció Interna

El personal municipal té dret a la promoció interna, consistent en canvi de grup, sempre que es compleixi les condicions inherents a les places a què aspira i superi les proves corresponents. El sistema que s'ha d'utilitzar, amb caràcter general, és el concurs oposició.

A través de la formació contínua s'han d'establir barems de puntuació que poden integrar-se en la valoració de la formació en la fase de concurs dels processos de promoció interna. Els continguts i la valoració d'aquesta formació s'han de desenvolupar en el marc de la Comissió de Seguiment.

Taula 19. Dones i homes presentats en els processos de selecció (2017).

2017

Plaça convocada	Dones presentades	Homes presentats	Persona seleccionada
Auxiliars administratius/ves	46	13	Borsa de treball
Administratiu/va Programa Singulars	18	2	Dona
Agent Cívic	1	2	-
Auxiliar administratiu/va Casa d'Oficis	1	2	Home
2a borsa de treballs auxiliars	29	4	Borsa de treball
Formadors/dores Casa d'Oficis	0	4	Home
Agents de Policia	7	65	Borsa treball
Sergent/a	0	2	Home
Garantia Juvenil	4	1	4 dones- 1 home
Oficial 1a relleu	0	1	Home
Peó CTE Relleu	0	5	Home
Servei Proximitats	3	0	Dona
Tècnic/a auxiliar informàtica	0	2	Home
Tècnic/a auxiliar informàtica (2n procés)	0	2	-
Tècnic/a auxiliar joventut	4	4	Home
Tècnic desenvolupament	2	9	Dona
Tècnic/a desenvolupament foment activitat	2	0	Dona
Tècnic/a habitatge i barris	1	0	Dona
Tècnic/a dispositiu	4	2	Dona
Tècnic/a mig medi ambient	15	30	Home
Tècnic/a orientador/a laboral	7	1	Dona
Agent auxiliar de mediació	0	2	Home
Formador/a complementària	2	9	Home
TOTAL	146	162	11 dones i 10 homes
TOTAL (%)	47.40%	52.60%	52,38% dones 47,61% homes

Del total de places convocades l'any 2017, es van presentar 146 dones (47,40%) i 162 homes (52,60%), per tant, van participar dels processos de selecció 16 homes més que dones. D'aquestes persones presentades, van ser seleccionades 11 dones i 10 homes.

Taula 20. Dones i homes presentats en els processos de selecció (2018).

2018

Plaça convocada	Dones presentades	Homes presentats	Persona seleccionada
Agent cívic	1	5	Home
Agent cívic 2	1	1	Dona
AODL paes	5	2	Dona
Arquitecte/a tècnic/	5	12	Home
Aux. equipaments	1	13	Borsa
Aux. Turisme	2	0	Dona
Borsa agents de policia	6	37	Borsa
Borsa auxiliars	33	7	Borsa
Enfeinat auxiliar	11	1	4 dones
Enfeinat operaris	0	2	1 home
Garantia Juvenil	4	2	3 dones-1 home
Peons treball als barris	0	4	2 homes
Agent auxiliar de mediació	0	1	Home
Tècnic auxiliar d'habitatge	6	0	Dona
Tècnic auxiliar servei de proximitat	3	0	Dona
Tècnic de contractació	6	4	Dona
Insertor/a dispositiu	7	0	Dona
Orientador/a Marmi	6	1	Dona
Prospector/a Marmi	1	1	Dona
Tècnic SOM i SECE	6	2	Dona
Formador/a Complementària	6	0	Dona
Formador/a Específica	0	3	Home
Promoció interna administratiu/va	1	0	Dona
Promoció Interna TSE	1	0	Dona
TOTAL	112	98	20 dones 8 homes
TOTAL (%)	53,33%	46,66%	71,42% dones 28,57% homes

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de Recursos Humans de l'Ajuntament de Banyoles, abril de 2019.

L'any 2018 es van convocar 24 places, entre aquestes dues de promoció interna, i es van presentar 112 (53,33%) dones i 98 homes (46,66%). D'aquestes persones, van ser seleccionades 20 dones i 8 homes. Per tant, es van seleccionar un nombre molt més elevat de dones (71,42%) que homes, que van suposar un 28,57% de les contractacions de 2018.

Tal com mostra la taula que ve a continuació, del 2017 al 2018 hi van haver un total de 31 contractes a dones i 18 a homes. En percentatges, aquests valors indiquen que s'han contractat un 63,26% de dones i un 36,73% d'homes.



Taula 21. Contractacions noves sorgides dels processos de selecció (de 2017 al 2018)

Any	Dona	Home
2018	20	8
2017	11	10
Total de contractacions	31	18
Total contractacions %	63,26%	36,73%

Taula 22. Any 2017

Tribunals Plaça convocada	President/a		Vocals		Secretari/ària	
	Home	Dona	Home	Dona	Home	Dona
Auxiliars administratius/ves	1		1	1		1
Administratiu/va Programa Singulars		1	1	1		1
Agent Cívic	1		2			1
Auxiliar administratiu/va Casa d'Oficis		1	1	1		1
2a borsa de treballs auxiliars	1		1	1		1
Formadors/dores Casa d'Oficis		1	1	1		1
Agents de Policia	1		5			1
Sergent/a	1		5			1
Garantia Juvenil	1		1	1		1
Oficial 1a relleu	1		1	1		1
Peó CTE Relleu	1		1	1		1
Servei Proximitats	1			1		1
Tècnic/a auxiliar informàtica	1		1	1		1
Tècnic/a auxiliar informàtica A2	1		1	1		1
Tècnic/a auxiliar joventut	1		1	1		1
Tècnic desenvolupament	1		1	1		1
Tècnic/a desenvolupament foment activitat	1		1	1		1
Tècnic/a habitatge i barris	1		1	1		1
Tècnic/a dispositiu	1		1	1		1
Tècnic/a mig medi ambient	1		3			1
Tècnic/a orientador/a laboral	1		1	1		1
Agent auxiliar de medicació	1		1	1		1
Formador/a complementària	1		1	1		1
TOTAL	20	3	33	19		23
Total (%)	87%	13%	63%	37%		100%



Codi Segur de Verificació: e44c8b35-605b-4ecd-af41-ce5eaf01adc7
 Origen: Ciutadà
 Identificador document original: ES_L01170157_2019_739155
 Data d'impressió: 01/10/2019 12:52:37
 Pàgina 71 de 159

SIGNATURES
 Cap signatura aplicada

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades
 de Recursos Humans de l'Ajuntament de
 Banyoles, abril de 2019.

Taula 23. Any 2018

Tribunals	President/a		Vocals		Secretari/ària	
	Home	Dona	Home	Dona	Home	Dona
Plaça convocada						
Agent cívic	1		2			1
Agent cívic 2	1		2			1
AODL paes	1		1	1		1
Arquitecte/a tècnic/	1		2	2		1
Aux. equipaments	1		1	1		1
Aux. Turisme	1		1	1		1
Borsa agents de policia	1		4	1		1
Borsa auxiliars	1		1	1		1
Enfeinat auxiliar	1		1	1		1
Enfeinat operaris	1		1	1		1
Garantia Juvenil	1		1	1		1
Peons treball als barris	1		1	1		1
Agent auxiliar de mediació	1		1	1		1
Tècnic auxiliar d'habitatge	1		1	1		1
Tècnic auxiliar servei de proximitat	1		1	1		1
Tècnic de contractació	1			4		1
Insertor/a dispositiu	1		1	1		1
Orientador/a Marmi	1		1	1		1
Prospector/a Marmi	1		1	1		1
Tècnic Sim i Sece	1		1	1		1
Formador/a Complementària	1		1	1		1
Formador/a Específica	1		1	1		1
Promoció interna administratiu/va	1			3		1
Promoció Interna TSE	1			3		1
TOTAL	24		27	30		24
Total (%)	100%		47%	53%		100%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de Recursos Humans de l'Ajuntament de Banyoles, abril de 2019.

Tal com mostren les taules dels tribunals presents en els diferents processos de selecció, la titularitat de la presidència en tots els processos selectius de 2018 va ser un home. L'any 2017 hi va haver un 13% de dones com a presidentes de tribunal i un 87% d'homes. Si observem les dades que fan referència a vocals, podem veure com està més equilibrat: l'any 2017 hi van haver un 63% d'homes i un 37% de dones i a l'any 2018, en canvi, el 53% de les vocals van ser dones i el 47% van ser homes. La titularitat de secretària l'ha realitzat



al 100% una dona. Ara bé, també considerem rellevant mostrar la segregació horitzontal que es produeix en algunes places. Així, les "d'Agent de Policia, Sergent i Tècnic/a mig de Medi Ambient" han estat 100% homes i, en canvi, les places de "Tècnic/a de contractació, Promoció interna administratiu/va i Promoció interna TSE" han estat dones.

Taula 24. Nombre d'hores de formació de dones i homes

Dones	Homes	Total
76	19	95
80%	20%	100%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de Recursos Humans de l'Ajuntament de Banyoles, abril de 2019.

Taula 25. Nombre de formacions

Àmbits	Nombre de cursos	Total (%)
AUXILIAR TÈCNICA TURISME	1	1%
ADMINISTRATIVA DE GESTIÓ	1	1%
TÈCNICA DESENVOLUPAMENT LOCAL	2	2%
TÈCNICA AUXILIAR BIBLIOTECA	1	1%
GESTORA ADMINISTRATIVA	2	2%
AUXILIAR DE GESTIÓ ADMINISTRATIVA	1	1%
ARQUITECTA	1	1%
GESTORA ADMINISTRATIVA	5	5%
TÈCNICA DE PROGRAMES	1	1%
CONSERVADORA MUSEU	1	1%
CAP DE MANTENIMENT DE LA VIA PÚBLICA	2	2%
TÈCNICA DE SERVEIS ECONÒMICS	4	4%
GESTORA ADMINISTRATIVA	1	1%
AUXILIAR DE GESTIÓ ADMINISTRATIVA	1	1%
CAP D'ÀREA DE SERVEIS A LES PERSONES	2	2%
AUXILIAR DE GESTIÓ ADMINISTRATIVA	1	1%
AUXILIAR DE GESTIÓ ADMINISTRATIVA	1	1%
TÈCNICA AUXILIAR URBANISME	2	2%
TÈCNICA AUXILIAR DE JOVENTUT	1	1%
CAP DE SERVEIS JURÍDICS I COMUNICACIÓ	8	8%
CAP DE SERVEI D'URBANISME I HABITATGE	11	12%
INTERVENTORA	4	4%

TÈCNICA D'HABITATGE	5	5%	
AUXILIAR DE GESTIÓ ADMINISTRATIVA	1	1%	
TÈCNICA DE PROGRAMES	2	2%	
TÈCNICA DE CONTRACTACIÓ	2	2%	
AUXILIAR DE GESTIÓ ADMINISTRATIVA	1	1%	
TÈCNICA AUXILIAR SERVEIS ECONÒMICS	2	2%	
ADMINISTRATIVA DE GESTIÓ	5	5%	
CAP DE SERVEI DE RECURSOS HUMANS	4	4%	TOTAL DONES 76
AGENT POLICIA LOCAL	2	2%	
SECRETARI	2	2%	
TÈCNIC MEDI AMBIENT I VIA PÚBLICA	2	2%	
AUXILIAR DE COMUNICACIÓ	1	1%	
TRESORER	2	2%	
SERVENT	1	1%	
TÈCNIC AUXILIAR DE JOVENTUT	1	1%	
AUXILIAR DE GESTIÓ ADMINISTRATIVA	1	1%	
TÈCNIC DE PROGRAMES	1	1%	
TÈCNIC INFORMÀTICA	1	1%	
CAP D'ÀREA DE SEGURETAT PÚBLICA	1	1%	
ENGINYER TÈCNIC	1	1%	
CAP DE SERVEI DE TIC	1	1%	
CAP DE SERVEI DE MEDI AMBIENT I VIA PÚBLICA	1	1%	
ARQUITECTE TÈCNIC	1	1%	TOTAL HOMES 19
TOTAL	95	100%	
TOTAL DONES (%)	80%		
TOTAL HOMES (%)	20%		

Font. Elaboració pròpia a partir dades de Recursos Humans de l'Ajuntament de Banyoles, 2019.

El recull de dades relacionades amb la formació mostren com les dones es formen molt més que els homes. En total es van realitzar 95 cursos formatius durant l'any 2017. D'aquests, 76 els han realitzat dones i 19 els homes. En percentatges es tradueix en què el 80% de les formacions les han fet les dones davant un 20% dels homes.

L'àrea que ha participat de més formacions és la d'Urbanisme i habitatge, amb un 12% les activitats formatives, seguida de l'àrea de Serveis Jurídics i Comunicació i de Gestió Administrativa, amb un 5% dels cursos.



Entrevistes

La distribució de dones i homes ve donada per la política de recursos humans. En relació a les substitucions s'ha exposat que s'haurien de tenir en compte criteris de paritat a l'hora de substituir un lloc de treball temporalment vacant. Per exemple, si es tracta d'una àrea o servei feminitzat, intentar no donar per descomptat que el lloc ha de ser cobert per una dona. Sobre les contractacions, les persones entrevistades afirmen que s'empren criteris de l'oferta pública d'ocupació.

Enquestes

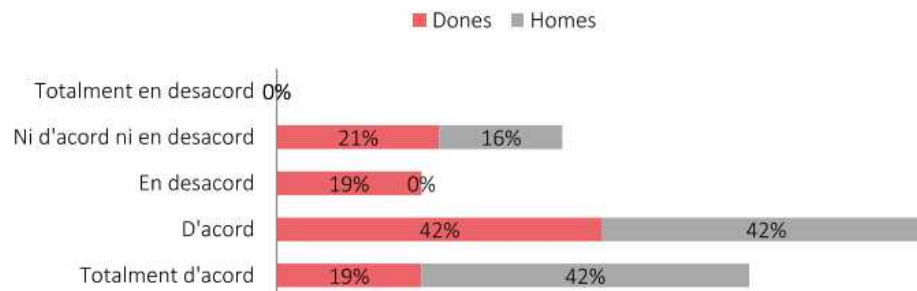
Davant la qüestió de si la plantilla creu que **"Si una dona treballadora de l'Ajuntament tingués la voluntat i la capacitat per ascendir fins als càrrecs superiors no trobaria cap impediment pel fet de ser dona"**, una àmplia majoria de dones (61%) i d'homes (84%) està "D'acord i totalment d'acord" amb l'afirmació. Ara bé un 19% de dones esta en desacord amb l'afirmació.

La majoria de persones (93% de dones i 79% d'homes) està d'acord amb el fet que **"Els anuncis de les ofertes de feina de l'Ajuntament es dirigeixen tant a dones com a homes"**.

El 53% de les dones i el 74% dels homes han **participat en alguna formació de l'Ajuntament** i un 47% de dones i un 26% d'homes no ho ha fet. Quan es demana per la formació per compte propi, el nombre de dones i homes decreix en 21 punts en els homes, situant-se en un 53% i les dones només disminueix 4 punts.

El 47% de les dones i el 26% dels homes que van contestar a l'enquesta van **pujar de categoria professional des que van entrar a l'Ajuntament**. En aquest sentit, hi ha un percentatge més alt d'homes (74%) que de dones (49%) que no ha ascendit de categoria laboral.

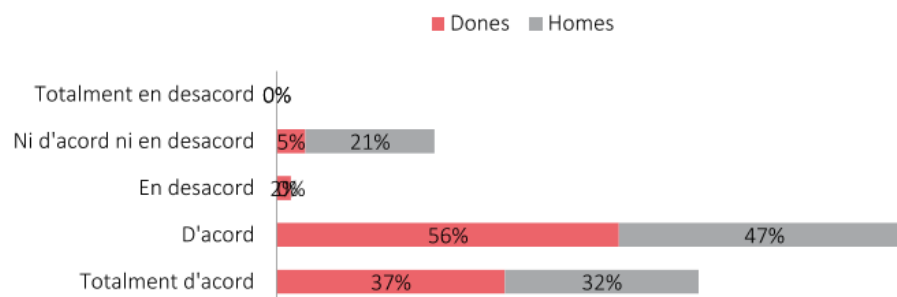
Gràfic 22. Si una dona treballadora de l'Ajuntament tingués la voluntat i la capacitat per ascendir fins als càrrecs superiors no trobaria cap impediment pel fet de ser dona



Font. Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat, 2019.



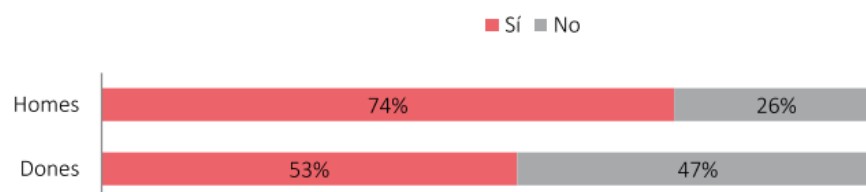
Gràfic 23. Els anuncis de les ofertes de feina de l'Ajuntament es dirigeixen tant a dones com a homes



Font. Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat, 2019.

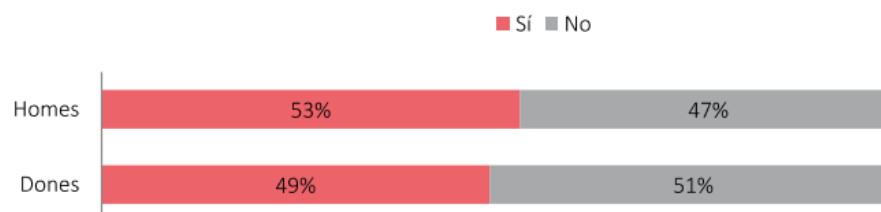
Font. Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat, 2019.

Gràfic 24. En els darrers 12 mesos has participat en alguna formació de l'Ajuntament?



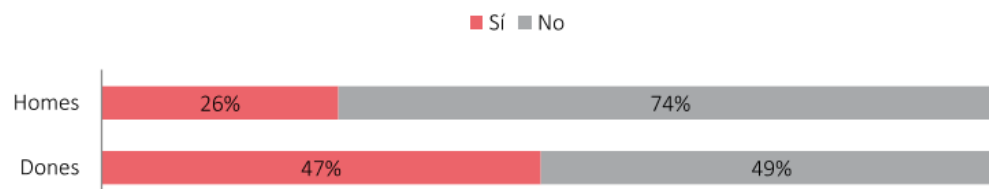
Font. Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat, 2019.

Gràfic 25. En els darrers 12 mesos has realitzat alguna formació pel teu compte?



Font. Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat, 2019.

Gràfic 26. Des que vas entrar a l'Ajuntament has pujat de categoria professional?



Font. Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat, 2019.

Síntesi dels resultats

Anàlisi d'indicadors

1. Definició d'instruments i tècniques de selecció neutres.

Art. 16 de la Llei 17/2015 parla de quines han de ser algunes de les polítiques d'igualtat efectiva de dones i homes en la funció pública. Així, indica el següent:

- 1) El departament competent en matèria de funció pública, en col·laboració amb l'Institut Català de les Dones, ha de fixar els criteris generals sobre igualtat efectiva de dones i homes que els departaments, organismes autònoms i entitats públiques han d'observar per a l'elaboració de les bases de les convocatòries d'accés a l'ocupació pública.
- 2) Les administracions públiques de Catalunya han d'impulsar la representació paritària de dones i homes en la composició dels tribunals o òrgans tècnics de selecció.
- 3) Els temaris per a l'accés a l'ocupació pública han d'incloure els continguts relatius a la normativa sobre igualtat efectiva de dones i homes i sobre violència masclista que s'han d'aplicar en l'activitat administrativa i en el desenvolupament de les polítiques d'igualtat efectiva.

En aquest sentit, l'Ajuntament de Banyoles, en relació amb els processos selectius de personal aplica el sistema d'accés tal com s'estableix en la legislació vigent i als principis d'igualtat, publicitat, mèrit i capacitat. Per tant, els principis no incorren en discriminacions i es seleccionen els perfils més idonis tenint en compte el lloc de treball, les capacitats i els mèrits. Les actes de les diferents proves selectives realitzades per a persones aspirants mostren la neutralitat en els instruments i en les tècniques de selecció: inclou una fase de concurs de mèrits, un examen o prova sobre les funcions a desenvolupar en relació a la plaça vacant i una entrevista. Ara bé, per a properes convocatòries s'haurien de tenir en compte els criteris que estableix l'Art. 16 de la Llei catalana, en les bases de les convocatòries i en la composició dels tribunals i així com incloure els continguts relatius a la normativa sobre igualtat efectiva de dones i homes i sobre violència masclista en els temaris per a l'accés a l'ocupació pública.

2. Neutralitat en el nom i en la descripció dels llocs de treball.

Per tal d'analitzar la neutralitat en el nom i en la descripció del lloc de treball s'han analitzat algunes de les convocatòries d'oferta de treball pública.

- Plaça de controlador/supervisor de la via pública
- Plaça de tècnic/a especialista d'informàtica
- Plaça d'auxiliar tècnic informàtica
- Plaça d'auxiliar de serveis equipament-conserge
- Places d'auxiliar administratiu d'administració general
- Plaça de tècnic/a Oficina de Turisme
- Places d'agent de Policia Local

Hem seleccionat alguns exemples i, en general, s'observa un intent de fer un tracte igualitari, fent referència explícita a dones i homes, emprant les formes dobles abreujades. No obstant, alguna descripció s'ha fet en masculí "Plaça de controlador/supervisor de la via pública", "Auxiliar tècnic d'informàtica" i "Auxiliar administratiu d'administració general".

En la documentació de convocatòries de selecció i bosses de treball, s'ha procurat apostar per un llenguatge generalment inclusiu, neutral, i s'intenten evitar imatges estereotipades. No obstant, sovint es remet a les persones presentades com a "els aspirants".

Il·lustració . Bases de la convocatòria de selecció d'una plaça de controlador/supervisor de la via pública





Primera. Condicions dels aspirants

A més de les condicions generals exposades a la base general segona, els aspirants han d'estar en possessió del títol en graduat en educació secundària obligatòria o titulacions equivalents.

Segona. Procés selectiu

1. El procediment de selecció és el de concurs-oposició, que es regirà per la base general setena, llevat de l'estructura de la fase d'oposició que serà la que es detalla en aquesta base específica.
2. La fase d'oposició consta de quatre proves. La puntuació màxima d'aquesta fase serà de 30 punts.

Per altra banda, en les descripcions dels llocs de treball s'han evitat discriminacions positives que puguin afectar a qualsevol dels dos gèneres. Tot i això, no s'ha tingut en compte la possibilitat de realitzar accions positives que animin tant homes com dones a participar en proves selectives d'àmbits en què estan menys representades. No per això significa que l'Ajuntament propiciï discriminacions entre gèneres, sinó que no ha incorporat, encara, aquest tipus d'accions que pretenen que algunes àrees no estiguin tan masculinitzades o feminitzades.

3. Incorporació de la perspectiva de gènere en la política de desenvolupament del personal.

L'Art. 16 de la Llei 17/2015 cita que caldrà fer una anàlisi de llocs de treball periòdica per valorar el grau de compliment del principi d'igualtat de retribució de dones i homes i prendre les mesures correctores per a eradicar les diferències salarials. En general podem dir que no s'ha tingut en compte la perspectiva de gènere en el desenvolupament i la formació de la plantilla de l'Ajuntament. En aquest sentit, els criteris per escollir l'oferta formativa per al personal intern de l'Ajuntament s'escullen en funció de les necessitats formatives que detecten. D'altra banda, la formació s'ha establert en funció dels diferents llocs de treball i la participació de dones i homes, tal com es pot veure en la taula de la formació, ha estat de 76 (80%) dones i 19 homes (20%). Per tant, hi ha una diferència important en la formació entre dones i homes, beneficiant clarament el col·lectiu femení de la plantilla.

La informació recollirà apunta al fet que la plantilla dona suport a incorporar criteris de paritat en la gestió de recursos humans, és a dir, que es tingui en compte una igual representació de dones i homes a la plantilla, però no han mostrat massa recolzament a les quotes de paritat, és a dir, les que per normativa s'estableixi uns percentatges mínims o màxims de dones o homes en determinats grups laborals, llocs de treball o en el conjunt de la plantilla.

4. Desenvolupament de campanyes o mesures positives per a fomentar la participació de dones en processos de promoció i formació.

La Llei 17/2015, en el seu Art. 16 indica que s'haurà de fer formació bàsica, progressiva i permanent en matèria d'igualtat adreçada a tot el personal. I, en aquest sentit, no s'han realitzat campanyes o mesures positives concretes per fomentar la participació de dones, ni tampoc homes, en processos de promoció i formació on per inèrcia unes i altres estan poc representats.

5. Proporció de dones i homes entre les persones que es presenten a processos de selecció i entre les que guanyen el lloc de treball.

L'any 2017 es van convocar 23 places a l'Ajuntament i es van presentar 146 dones i 162 homes. D'aquestes persones presentades, es van seleccionar 11 dones i 10 homes. L'any 2018, es van convocar 24 places (2 en forma de promoció interna) i es van presentar 112 dones i 98 homes i van ser seleccionades 20 dones i 8 homes.



6. Participació de dones en l'avaluació del procés de selecció.

En aquest punt hem de mencionar, una vegada més un dels articles de la Llei 17/2015. Concretament fem referència a l'Art. 16 que diu que les administracions públiques han d'impulsar la representació paritària de dones i homes en la composició dels tribunals o òrgans tècnics de selecció. De les convocatòries de 2017, el 87% dels processos de selecció hi va haver 1 home com a president del tribunal i el 13% 1 dona. Quant a les persones vocals, el 63% van ser homes i el 37% dones. Finalment, tots els processos de selecció va haver 1 dona de secretària. En relació a les places convocades l'any 2018 observem com en el 100% dels casos, el president va ser 1 home. Quan mirem el percentatge de dones i homes com a vocals podem observar un canvi respecte l'any anterior (2017) i és que el 53% dels casos van ser dones i el 47% van ser homes. I, una vegada més, en tots els processos de selecció, 1 dona exerceix al funció de secretària.

7. Accions de promoció interna de dones

Tot i no haver-se establert cap tipus d'acció per a fomentar la promoció interna de dones, les dades ens han mostrat com a l'any 2018 es van convocar dues places de promoció interna d'administratiu/va i de Promoció interna TSE. Es va presentar una dona a cada placa i les dues dones presentades van obtenir aquesta plaça.

Objectius a assolir

- Seguir treballant per assolir valors propers a la paritat.

Aspectes a millorar

- Detectar necessitats formatives de les dones i els homes i equilibrar, així, els percentatges d'accés a tota la formació.
- Es pot començar a treballar per fer accions que garanteixin la presència equilibrada de dones i homes en processos de selecció o en l'accés a càrrecs de responsabilitat. Una vegada comptem amb les dades desagregades per gènere que ens mostren les diferències, dissenyar accions correctores prèvies al procés (com campanyes de promoció, de sensibilització, formació...) per animar a homes i dones a presentar-se en sectors tradicionalment associats a l'altre sexe.
- Fixar criteris d'igualtat efectiva de dones i homes en l'elaboració de les bases de les convocatòries d'accés a l'ocupació pública.
- Impulsar la representació paritària de dones i homes en la composició dels tribunals o òrgans tècnics de selecció.
- Incloure continguts relatius a la normativa sobre igualtat efectiva de dones i homes i sobre violència masclista en els temaris per a l'accés a l'ocupació pública.
- Adoptar mesures per a una formació bàsica, progressiva i permanent en matèria d'igualtat de dones i homes, dirigida a tot el personal i impartida per personal expert, amb la finalitat de fer efectives les disposicions d'aquesta llei i de garantir el coneixement pràctic suficient que permeti la integració efectiva de la perspectiva de gènere en les actuacions públiques.
- Realitzar periòdicament una anàlisi de llocs de treball per a valorar el grau de compliment del principi d'igualtat de retribució de dones i homes, i prendre les mesures correctores per a eradicar les diferències salarials.

ÀMBIT 6. RETRIBUCIÓ

Què s'analitza en aquest àmbit?

En aquest àmbit es comprova el compliment del principi d'igualtat retributiva, que estableix que, a llocs de treball igual o d'igual valor els correspon igual retribució.

Marc legal i conceptual

Dins del marc d'un Pla d'Igualtat de Gènere, un dels punts per analitzar és el de les retribucions de la plantilla. El fet de desagregar els salaris anuals del personal per sexe i per categoria laboral pot donar indicis de qualsevol factor discriminatori entre homes i dones, o bé justament tot el contrari, pot confirmar la igualtat retributiva per gèneres dins d'una mateixa organització. Amb aquest propòsit, a continuació es detallen algunes dades referents a les retribucions de la plantilla de l'Ajuntament de Banyoles.

En aquest apartat, mostrarem l'anàlisi de les dades salarials obtingudes a través del Departament de Recursos Humans de l'Ajuntament. També reflectirem la percepció de les persones que van respondre al qüestionari adreçat a la plantilla de l'Ajuntament. Les desigualtats salarials o les diferències retributives entre dones i homes són, sens dubte, una de les manifestacions de les desigualtats de gènere de l'àrea de l'ocupació, juntament amb la dels usos del temps. L'article 28 de l'Estatut dels treballadors/es reconeix el principi d'igualtat salarial per feines d'igual valor.

L'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic fa referència als drets retributius del personal funcionari i del personal laboral de les administracions públiques des de l'article 21 al 30. Determinació de les quantitats globals i increments retributius (Art. 21), retribucions del personal funcionari (Art. 22), retribucions bàsiques (Art. 23), retribucions complementàries (Art. 24), retribucions del personal funcionari interí (Art. 25), retribucions del personal funcionari en pràctiques (Art. 26), retribucions del personal laboral (Art. 27), indemnitzacions (Art. 28), retribucions diferides (Art. 29) i deducció de retribucions (Art. 30).

També cal dir que les retribucions es calculen a partir del concepte de retribucions bàsiques i complementàries. Les retribucions bàsiques s'associen al grup professional o categoria que ocupa la persona, és a dir, si és A1, A2, C1, C2 o E. En relació amb les complementàries, són les que retribueixen les característiques específiques del lloc de treball, la carrera professional o bé el rendiment. I, pel que fa l'antiguitat, aquesta va lligada a la persona i no al lloc de treball. I, és per això que en les taules hem restat el valor del trienni (antiguitat).

En aquest àmbit estudiarem les retribucions mitjanes per tal d'aconseguir una anàlisi més rigorosa tenint en compte els següents conceptes: 1) sou base (que no inclou complements de destí o específics inclosos en el salari final) i 2) el salari final.

Per observar les retribucions de la plantilla de l'Ajuntament de Banyoles, el que farem és comparar les mitjanes. Així, sempre ens estem referint a mitjanes i és important aclarir que en cap cas estem dient que pel mateix lloc de treball dones i homes percebin un salari diferent. Per tant, el que fem és analitzar les mitjanes de retribució per sexe.

També presentem el desglossament de les percepcions econòmiques mensuals i anuals, entre dones i homes així com la bretxa salarial. Per fer aquest anàlisi, hem fet servir les dades relatives a salaris anuals bruts, inclosos complements i amb jornada completa. És a dir, hem calculat el sou que cobrarien totes les treballadores i treballadors en cas que fessin el 100% de la jornada laboral i treballessin 12 mesos de l'any.

Retribucions bàsiques

Val a dir que les retribucions bàsiques a l'Ajuntament són iguals per a totes les persones treballadores tal i com estableixen les taules salarials dels Pressupostos Generals de l'Estat de l'Administració. I el personal

funcionari s'ha assimilat al personal laboral. D'altra banda, les retribucions del personal laboral venen recollides en el conveni col·lectiu.

Retribucions complementàries

Algunes diferències salarials es poden explicar a través de l'anàlisi dels complements aplicats damunt les retribucions bàsiques. En termes globals, els complements salarials són un dels principals punts de desigualtat salarial, perquè els criteris per al cobrament d'alguns d'aquests complements poden ser arbitraris o bé respondre a pautes de treball encara androcèntriques. Així, entre els complements salarials que se sumen a la retribució que ve fixada pels Pressupostos Generals de l'Estat per a cada categoria professional es troben els complements pel treball nocturn, en diumenges i festius, a torns o en jornades laborals de tarda o partida. Aquests també estan vinculats a l'antiguitat, a l'assoliment d'objectius o de beneficis empresarials. Per tant, estem analitzant complements que van molt lligats a l'exercici de cert tipus de treballs en àrees d'activitat més masculinitzades. I, és per aquests motius que considerem adequat realitzar una distinció entre retribucions bàsiques i retribucions complementàries.

Complement de destí

El complement destí (article 10 del Conveni Col·lectiu) és el concepte que retribueix el lloc de treball desenvolupat en funció del grup de titulació, la responsabilitat de direcció o comandament, especialització i complexitat que requereix la tasca. El grau personal recull la progressió assolida per la persona dins del sistema de carrera vertical municipal. I el que determina el nivell de cada lloc de treball es troba en el catàleg de lloc de treball atenen a criteris de qualificació i de rang jeràrquic i en funció dels intervals que per a cada grup de classificació i per a cada tipologia de llocs d'acord amb els intervals de nivell màxim i mínims que mostrem a continuació:

- Grup A1: de 22 a 30
- Grup A2: de 20 a 26
- Grup C1: de 14 a 18
- Grup E: de 12 a 14

El complement específic

El complement específic està recollit en l'article 11 del Conveni Col·lectiu de l'Ajuntament de Banyoles i es refereix a les condicions particulars del lloc de treball segons consti en el catàleg de llocs de treball tenint en compte els factors com responsabilitat i dificultat tècnica que s'atribueix als llocs de treball en funció de l'esforç intel·lectual i les habilitats necessàries per a la resolució de problemes derivats de les tasques encomanades al lloc i els coneixements i competències exigides per a la seva execució. També es valora la responsabilitat determinada en funció de l'impacte de les decisions, la responsabilitat sobre els recursos gestionats, siguin econòmics, humans o d'altre tipus, interns o externs a l'organització. Els criteris de valoració dels llocs de treball són per exemple:

- Competència: tècnica o especialitzada, gerencial o directiva, i interacció humana.
- Solució de problemes: marc de referència i exigència dels problemes.
- Responsabilitat: llibertat per actuar, magnitud i impacte.
- Aquest complement també s'atribueix en tant que valora els següents aspectes:
- Especial dedicació: s'atribueix als llocs de treball que requereixen de manera regular una jornada superior a l'establerta amb caràcter general.
- Emergències socials: s'atribueix als llocs que exigeixen de manera regular una disponibilitat fora de la seva jornada per activar-se en cas d'emergències de ciutat.
- Perillositat: s'atribueix als llocs que exigeixen la prestació regular d'activitats d'especial i clara perillositat.
- Incompatibilitat: s'atribueix als llocs que de manera regular estiguin afectats per una incompatibilitat de caràcter especial.



- Distribució de jornada: s'atribueix als llocs que exigeixen de manera regular una prestació horària continuada de 24 hores per respondre al servei.
- Dedicació o rotació de cossos especials: s'atribueix als llocs dels cossos especials que de manera regular estiguin sotmesos a jornades superiors a les establertes amb caràcter general o que la seva jornada inclogui rotacions pel cobriment del servei.

El complement de productivitat

Tal com indica l'article 12 del Conveni Col·lectiu de l'Ajuntament per Personal Laboral i Funcionari, la distribució individual del complement de productivitat la realitza l'òrgan municipal que tingui atribuïda la competència esmentada, d'acord amb la valoració que efectua prèviament la Comissió de Seguiment, la qual ha de contemplar, entre d'altres, els criteris següents:

- A) Especial rendiment del personal
- B) Activitat extraordinària
- C) Interès i iniciativa pròpia

Aquest article però, es va deixar sense efecte per acord de Ple de 13 de novembre de 2017.

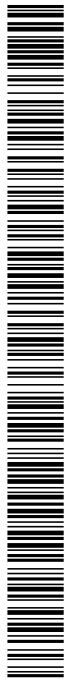
Per tant, pensem que aquestes dades indiquen, no que les dones cobrin menys que els homes per al mateix lloc de treball, però sí que de mitjana poden estar ocupant llocs de treball amb menys remuneració. Per tant, les diferències salarials que es poden percebre vindran donades pels complements salarials així com pel fet que algunes de les ocupacions més ben remunerades corresponen a homes.

Indicadors

1. Retribució anual mitjana de les dones i dels homes.
2. Proporció de dones i homes per categoria i nivells retributius.

Anàlisi de l'Ajuntament de Banyoles

En aquesta primera taula es mostra el desglossament de les percepcions mensuals i anuals, entre dones i homes i la bretxa salarial. Les xifres mostren com homes i dones perceben una retribució equitativa, tal com ho mostra la bretxa salarial, la qual és gairebé inapreciable: el salari anual brut de les dones és de 28.125,90 euros i els dels homes és 72,63 € més situant-se a 28.197,53 € de mitjana anual. També podem veure com els homes reben 84,65 € més de que les dones en el complement específic. La darrera bretxa salarial publicada per l'IDESCAT és del 2016, i se situa a Catalunya al voltant del 14,9%. En aquest sentit, l'Ajuntament de Banyoles es situa en un 0,26%. Per tant, podem concloure clarament com, en termes retributius, l'Ajuntament de Banyoles és equitatiu.



Taula 26. Percepcions salarials segons sexe i bretxa salarial

	Sou base	Destinació	Específic	Altres complements	Total Mensual	Total Anual
Dones	776,38 €	430,88 €	741,39 €	168,90 €	2.009,05 €	28.125,90 €
Homes	775,88 €	434,53 €	826,04 €	153,40 €	2.032,59 €	28.198,53 €
Diferencial	0,50 €	-3,65 €	-84,65 €	15,50 €	-23,54 €	-72,63 €
Bretxa salarial					1,16%	0,26%

Font. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel Departament de Recursos Humans, 2019.

Cal explicar que no es calcula la bretxa salarial tenint en compte igual jornada i lloc de treball atès que aquest creuament de variables no permetria realitzar mitjanes per la dimensió de la plantilla, per tant s'ha calculat una bretxa salarial de caràcter general, on es calcula per igual salaris de persones amb categories professionals i jornades diferents.

És en l'aplicació dels complements salarials quan es poden detectar algunes desigualtats salarials. El complement específic, per exemple, s'elabora en base a la puntuació que en resulta de cada lloc de treball i s'hi sumen els riscos associats. Aquest fet explica les distàncies retributives en algunes categories. Per exemple, en la C1 es troben principalment el lloc de treball dels agents policials que fan tornos rotatius. En conseqüència, el salari associat a aquests llocs de treball venen incrementats pels complements específics, els complements de destí i altres complements que es vinculen amb la tipologia de jornades com són els tornos rotatius, condicions especials de treball, etc. que coincideix, precisament, amb ocupacions amb més presència d'homes. En aquesta categoria laboral, les dones ocupen majoritàriament llocs de treball corresponent a auxiliars administratives o administratives.

Taula 27. Mitjana dels complements destí, complements específic i altres complements.

	Destinació	Específic	Altres complements
Dones	430,88 €	741,39 €	168,90 €
Homes	434,53 €	826,04 €	153,40 €
Diferencial	-3,65 €	-84,65 €	15,50 €

Font. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel Departament de Recursos Humans, 2019.

Analtzant la taula en la qual es troba la mitjana de complements per gènere, observem que les dones tenen una xifra mitjana superior en altres complements (168,09 €) respecte a 153,4 € de mitjana dels homes. Ara bé, hem de tenir en compte que només hi ha 1 dona que cobra a aquest complement davant de 34 homes que ho perceben i que, per tant, se suma al seu salari base.

Quan ens fixem amb el *complement destí* i *complement específic*, el valor dels homes és lleugerament superior al de les dones. Quant al *complement destí* és de només 3,65 € més i el *complement específic* dels homes és 84,65 € més que el de les dones. Tot seguit s'analitzen les mitjanes del sou mensual segons grup laboral segons sexe i bretxa salarial.



Taula 28. Mitjana salarial anual, segons grup laboral i gènere

	A1	A1/A2	A2	A2/C1	C1	C2	AP
Dones	3.913,08	2.647,55	2.087,87	2.019,11	1.871,45	1.461,61	1.335,58
Homes	3.963,60	2.474,30	2.883,74	2.017,74	2.278,35	1.900,34	1.335,58
Bretxa salarial €	50,52	-173,25	795,87	-1,37	406,90	438,73	0,00
Bretxa salarial %	1,27%	-7,00%	27,60%	-0,07%	17,86%	23,09%	0,00%

Font. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel Departament de Recursos Humans, 2019.

Aquesta taula mostra les mitjanes del sou mensual segons grup laboral, gènere i bretxa salarial. En aquest sentit, la bretxa salarial al grup A2 suposa el 27,60% en detriment de les dones amb una diferència monetària de 795,87 €, en el grup C1 es percep una bretxa salarial del 17,86% en detriment de les dones amb una diferència salarial de 406,90 € i el grup A1/A2 amb una diferència del 7,00% en detriment dels homes amb una diferència monetària de 173,25 €. La diferència monetària es deu, principalment, al fet que hi ha uns llocs de treball del grup A2 i C1 que produeixen un biaix ja que es corresponen al salari de l'inspector i dels sergents i fan que augmenti la bretxa salarial entre aquests grups. Per tant, a continuació reflectim una taula traient aquests dos llocs de treball.

Sense inspector (grup A2) i sergents (C1)

Taula 29. Mitjana salarial anual, segons grup laboral i sexe (sense inspector i sergent)

	A1	A1/A2	A2	A2/C1	C1	C2	AP
Dones	3.913,08	2.647,55	2.087,87	2.019,11	1.871,45	1.461,61	1.335,58
Homes	3.963,60	2.474,30	2.317,25	2.017,74	1.948,46	1.900,34	1.335,58
Bretxa salarial €	50,52	-173,25	229,38	-1,37	77,01	438,73	0,00
Bretxa salarial %	1,27%	-7,00%	9,90%	-0,07%	3,95%	23,09%	0,00%

Font. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel Departament de Recursos Humans, 2019.

Si ens fixem especialment amb la categoria A2 i C1, veiem que la bretxa salarial s'ha reduït significativament, tot i que al grup A2 encara es manté una diferència salarial de 229,38 € en detriment de les dones.



Taula 30. Comparativa de la mitjana mensual

	Mitjana	Dones	Comparativa mitjana general i dones	Homes	Comparativa mitjana general i dones
A1	3.838,29	3.913,08	74,79	3.963,60	125,31
A1/A2	2.598,05	2.647,55	49,50	2.474,30	127,75
A2	2.226,28	2.087,87	-138,41	2.883,74	657,46
A2/C1	2.018,65	2.019,11	0,46	2.017,74	0,91
C1	2.029,62	1.871,45	-158,17	2.278,35	248,73
C2	1.707,56	1.461,61	-245,95	1.900,34	192,78
AP	1.119,85	1.335,58	215,73	1.335,58	215,73

Font. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel Departament de Recursos Humans, 2019.

En aquesta taula hem introduït la mitjana salarial general i l'hem comparat amb les dones i els homes, per tal de veure si els diferents grups laborals creuats amb el gènere s'allunyen o s'apropen a la mitjana. Els resultats mostren com les dones cobren més que la mitjana salarial en la categoria C2, percebent 215,73 € més, en l'A1 –obtenint 74,79 € mensuals més que la mitjana general- i en la categoria A1/A2, que cobren 49,50 € més que la mitjana general. Ara bé, La categoria C2 és on la mitjana de les dones s'allunya negativament de la mitjana general en 245,95 € menys, seguida de la categoria C1, percebent 158,17 € menys i la mitjana del grup A2, percebent 138,41 € menys que la mitjana general.

Pel que fa als homes, en tots els grups laborals cobren més que la mitjana, destacant el grup A2 que perceben 657,46 € més que la mitjana general, seguida de la C1 (2.278,35%) on obtenen 248,73 € més de mitjana que la general que es situa a 2.029,62 €.

La taula de sota pretén ajudar a comprendre quins segments ocupen dones i dones en una escala salarial.

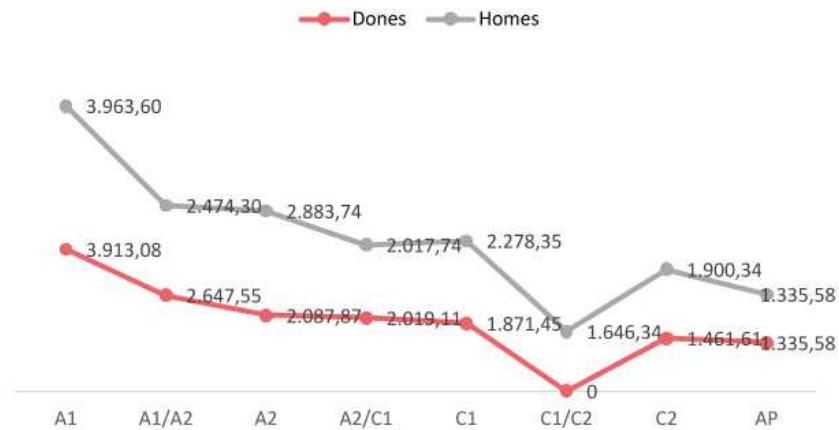
Taula 31. Distribució de dones i homes en escales salarials

	Dones	Homes
Menys de 1000 €	3%	3%
De 1000 € a 1500 €	10%	13%
De 1500 € a 2000 €	21%	10%
De 2000 € a 2500 €	8%	17%
De 2500 € a 3000 €	3%	3%
De 3000 € a 4000 €	2%	4%
De 4000 € a 6000 €	2%	1%

Font. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel Departament de Recursos Humans, 2019.

La taula i el gràfic que hem elaborat pretenen mostrar en quina escala salarial es troben majoritàriament representades dones i homes. En aquest sentit, el 21% de les dones es troba en la forquilla de 1.500 a 2.000 € mensuals, mentre que el gruix d'homes més important es troba en la franja de 2.000 a 2.500 €. Quant a la franja de 1.000 a 1.500 € hi ha un 13% dels homes i un 10% de les dones. Quant al gràfic, podem veure com en totes les categories laborals, els homes cobren més que les dones.

Gràfic 27. Distribució de dones i homes en segments salarials



Font. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel Departament de Recursos Humans, 2019.

El gràfic ens indica que, en la majoria de les categories laborals, el salari mitjà dels homes és lleugerament superior al de les dones.



Síntesi dels resultats

Indicadors

1. Retribució anual mitjana de les dones i dels homes.

Les dades analitzades mostren com homes i dones perceben una retribució equitativa. En aquest sentit, la bretxa salarial és gairebé inapreciable: el salari anual brut de les dones és de 28.125,90 euros i els dels homes és 72,63 € més situant-se a 28.197,53 € de mitjana anual. L'última bretxa salarial publicada per l'IDESCAT és del 2016, i se situa a Catalunya al voltant del 14,9%. En aquest sentit, l'Ajuntament de Banyoles es situa en un 0,26%. Per tant, podem afirmar que, en termes retributius, a l'Ajuntament de Banyoles hi ha igualtat retributiva.

2. Proporció de dones i homes per categories i nivells retributius.

Ara bé, quan es fa la mitjana salarial anual, segons grup laboral i gènere, observem bretxes salarials en alguns grups:

- En el grup A2 s'ha calculat una bretxa salarial del 27,60% en detriment de les dones amb una diferència monetària de 795,87 €,
- El grup C1 reflecteix una bretxa salarial del 17,86% també en detriment de les dones amb una diferència salarial de 406,90 €
- I el grup A1/A2 amb una diferència del 7,00% en detriment dels homes amb una diferència monetària de 173,25 €.

La diferència monetària es pot deure al fet que en aquestes categories laborals s'hi troben inclosos llocs de treball A2 i C1 que poden produir un biaix ja que es corresponen al salari de l'inspector i dels sergents. Això fa, per tant, que la bretxa salarial entre aquests grups sigui destacable. Per tant, quan es calcula la mitjana salarial en aquests grups, traient aquests llocs de treball esmentats, a les categories A2 i C1 la bretxa salarial es redueix significativament, tot i que al grup A2 encara es manté una diferència salarial de 229,38 € en detriment de les dones.

El que podem concloure és, en la majoria de les categories laborals, el salari mitjà dels homes és lleugerament superior al de les dones, especialment en la categoria A2, on els homes cobren de mitjana, 795,87€ més que les dones, en la categoria C2, on els homes cobren 438,73€ més de mitjana que les dones i en el grup C1, on les dones cobren de mitjana 406,90€ menys que els homes. La categoria A1/A2 és l'única on les dones de mitjana cobren 173,25 € més que els homes.

Objectius a assolir

- Vetllar per tal que hi hagi un equilibri salarial entre dones i homes.

Aspectes a millorar

- Assolir una bretxa salarial entre dones i homes en totes les categories laborals del 0%.
- Incloure el criteri de paritat en les polítiques de recursos humans de l'Ajuntament de Banyoles, promovent una major igualtat de gènere.
- Cal analitzar detingudament i actualitzar les dades de forma sistemàtica de dones i homes en cada categoria i nivell retributiu.

ÀMBIT 7. VIOLÈNCIA MASCLISTA, PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT, ACTITUDS SEXISTES, PERCEPCIÓ DE DISCRIMINACIÓ

Què s'analitza en aquest àmbit?

L'Àmbit 7 està enfocat en la valoració de l'existència de possibles casos d'assetjament, actituds sexistes i la percepció del tracte discriminatori entre el personal polític i treballador. Es tindrà en compte l'existència de comitès o comissions responsables per a prevenir i abordar casos d'assetjament, el grau de sensibilització de l'organització i el coneixement dels mecanismes d'actuació, així com s'intentarà, en cas que així hagi estat, de recollir situacions d'assetjament o discriminatòries que hagin tingut lloc en el si de l'Ajuntament.

Marc legal i conceptual

Els continguts d'aquest apartat es corresponen amb els conceptes de violència masclista, assetjament sexual i per raó de sexe i les obligacions i responsabilitats que l'Ajuntament hi té en aquest tema i en l'elaboració del protocol.

A continuació tractarem els següents punts:

- Distingirem i identificarem violència masclista, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe i altres tipus d'assetjament que es poden donar en el si d'una organització;
- Parlarem del protocol i dels deures i obligacions de l'Ajuntament en aquesta matèria segons la normativa vigent.

L'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit laboral, la violència masclista en l'àmbit de la parella i totes les violències que s'exerceixen contra les dones només pel fet de ser dones són el resultat de la desigualtat i la discriminació per raó de sexe i de gènere que encara avui recau sobre les dones en tots els àmbits on viuen, treballen i es desenvolupen socialment al llarg de tot el seu cicle vital; per tant, l'espai de les relacions laborals no n'està exempt. Per tant, la violència contra les dones es produeix en molts àmbits, entre els quals hi ha l'àmbit laboral. L'assetjament sexual i per raó de sexe en aquest espai té lloc entre persones que treballen en el mateix entorn laboral. L'organització i la seva direcció té certes responsabilitats i obligacions i, a la vegada, pot desenvolupar accions de sensibilització comparties amb les persones treballadores i amb la representació sindical.

L'abordatge de la violència masclista a la feina requereix una acció que compti amb eines adients per poder garantir els drets de les dones davant les situacions de violència masclista que es donen en l'àmbit laboral com a situacions que, tot i que es poden generar fora de les empreses, impliquen mesures i accions de suport i protecció adreçades a les dones que pateixen violència per part de companys de feina, de parelles o exparelles.

Les lleis amb les quals abordarem la problemàtica de la violència de gènere en l'àmbit laboral són, fonamentalment, quatre:

- Llei orgànica 1/2004, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.
- Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei 5/2008, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.
- Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

Per a la prevenció de possibles casos d'assetjament, actituds sexistes i discriminacions entre el personal intern, la sensibilització conforma el primer pas. L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe conformen un fenomen social que adopten múltiples rostres i dimensions, una forma de discriminació motivada pel sexe d'una persona i absolutament contrària al principi d'igualtat entre dones i homes. Són





un atemptat al dret a la dignitat i a la intimitat de les persones, una manifestació de la violència de gènere i un risc psicosocial per a la salut i la seguretat en el treball. Si bé en l'actualitat es troben casos d'assetjament que afecten tant homes com dones, són les dones les que esdevenen per gran majoria les víctimes. L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe ha estat, doncs, un dels problemes que tradicionalment les dones han hagut d'afrontar en el mercat de treball i un fenomen que atempta contra un nombre significatiu de drets fonamentals bàsics de la persona: a la intimitat i a la dignitat; a la llibertat sexual; a la no discriminació per raó de sexe, a la seguretat i a la integritat física i moral.

En la darrera dècada, paral·lelament a una creixent consciència i sensibilitat envers la gravetat del problema, s'han produït avenços significatius en l'establiment de mesures per prevenir i abordar casos d'assetjament. I si això ha estat així ha estat gràcies a la legislació vigent. L'any 2007 es va aprovar la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, en la qual es declara l'obligació de les empreses d'implementar mesures concretes envers l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i liderar procediments específics que permetin trobar solucions als possibles casos que es puguin esdevenir dintre les empreses o organitzacions. L'article 48 recull:

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

En aquesta direcció, també cal destacar la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, donat que menciona per primera vegada la presència de la violència de gènere dins l'àmbit laboral a través de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. Totes les recomanacions internacionals i europees coincideixen en afirmar que la definició i implantació d'una política contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a través d'un protocol d'actuació acordat amb la representació de les persones treballadores, és un instrument clau per a l'abordatge i tractament del problema.

Nogensmenys, l'existència d'un Protocol d'assetjament en una organització empresarial no suposa una eradicació real de l'assetjament sexual o d'un tracte sexista o discriminatori per raó de sexe. La realitat ens mostra que continuen produint-se casos al respecte i que, conseqüentment, existeix encara una marcada desigualtat en la nostra societat. Per això mateix, és matèria urgent emprendre accions per sensibilitzar el personal d'una empresa, des dels alts càrrecs fins als més baixos, per prendre consciència i desenvolupar el radar de detecció d'assetjament o tracte discriminatori de manera immediata per definitivament eradicar-los.

El protocol en matèria d'assetjament sexual a l'organització

La implantació de mesures per prevenir situacions d'assetjament sexual és obligatori per als supòsits d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe i es recull en l'Article 48.1 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. És important tenir present que aquesta obligació afecta a totes les organitzacions o empreses, independentment del nombre de persones que es tinguin en plantilla. I aquesta obligació es deriva de la llei mencionada i esdevé una mesura exigible des de l'entrada en vigor, el mes de març de 2007.

L'article 48.1 de la Llei 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes preveu que *"les empreses i organitzacions han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per prevenir-los i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular les qui n'han estat objecte".*



Pel que fa a la Llei catalana 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes es prescriu que *"les administracions públiques han de vetllar per promoure les condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i, alhora, arbitrar procediments específics per a prevenir i per a donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular les persones que n'hagin estat objecte"*.

En l'Article 18 de la Llei 17/2015 es recull per al Sector Públic que les institucions de la Generalitat, l'Administració de la Generalitat i els organismes públics vinculats o que en depenen han d'aprovar un **protocol de prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe**. A més, s'estableix que el termini és de 2 anys de l'entrada en vigor de la llei (11 d'agost de 2017).

D'altra banda, la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, estableix a l'Article 5 Tercer que l'àmbit laboral és un dels entorns on la violència masclista es pot manifestar i afegeix que consisteix en la *"violència física, sexual o psicològica que es pot produir en el centre de treball i durant la jornada laboral, o de fora del centre de treball i de l'horari laboral si té relació amb la feina, i que pot adoptar dues tipologies:*

1. *Assetjament per raó de sexe*
2. *Assetjament sexual*

En aquest sentit, el Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa que ha elaborat el Consell de Relacions Laborals de Catalunya¹⁷, conjuntament amb organitzacions patronals i sindicals, esdevé un marc de referència per al desenvolupament d'aquest mecanisme de prevenció i atenció en les organitzacions i empreses.

Fins aquí hem descrit el marc normatiu en l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe. A continuació, considerem que és molt important definir de què estem parlant, recollint alguns conceptes:

Violència de gènere o masclista

Aquest concepte és clau i va ser definida per les Nacions Unides en la Convenció sobre l'Eliminació de tota forma de discriminació envers la dona (CEDAW) el 1979 i ratificada per 187 països, i ratificada per Espanya en el BOE del 21 d'abril de 1984. La Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista i la Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell del 5 de juliol de 2006 sobre l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes en termes de treball i ocupació.

Hi ha moltes definicions de la violència masclista, però potser la més coneguda és la de l'any 1995 de les Nacions Unides, en motiu de la IV Conferència Mundial sobre la Dona: *"Tot acte basat en el gènere que té com a resultat possible o real un dany físic, sexual o psíquic, incloses les amenaces, la coerció o la privació arbitrària de llibertat, que tant es dona en la vida pública com en la privada [...] és una manifestació de les relacions de poder històricament desiguals entre homes i dones, que han conduït a la dominació de la dona per l'home, la discriminació de la dona i la interposició d'obstacles contra el seu ple desenvolupament."*

Riscos psicosocials a l'àmbit laboral

Els riscos psicosocials a l'àmbit laboral esdevenen una dimensió quan es produeix un cas d'assetjament sexual i per raó de sexe. En l'article 115.2 de la Llei General de Seguretat Social es *"consideren accidents de treball les malalties que la persona treballadora adquireixi amb motiu de la realització del seu treball, sempre que es demostrï que la malaltia ha estat ocasionada exclusivament per l'execució del treball*. La llei 31/1995 de 8 de novembre de prevenció de riscos laborals regula en l'article 14 l'obligació empresarial de prevenir els riscos laborals i de garantir una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball.

¹⁷ Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa http://treball.gencat.cat/web/contenut/13_-_consell_relacions_laborals/documents/04_-_recursos/publicacions/protocol_assetjament/Protocol-per-a-la-prevencio-i-abordatge-de-lassetjament-sexual-i-per-rao-de-sexe-a-empresa_DEF.pdf

A continuació descriurem els tipus d'assetjament:

Assetjament sexual

Fa referència a qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidador, degradant o ofensiu (Article 7.1. de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. (LO3/2007). També vulnera l'article 4.2. de l'Estatut dels Treballadors:

"En la relació de treball, els treballadors tenen dret: (...) Al respecte de la seva intimitat i a la consideració a la seva dignitat, inclosa la protecció davant ofenses verbals i físiques de naturalesa sexual i davant l'assetjament per raons d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual".

Assetjament per raó de sexe

La Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista ofereix dues maneres d'assetjament que es basen en el sexe/gènere de les persones treballadores:

Assetjament per raó de sexe (Article 5a)

Es tracta d'un comportament no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de les dones i de crear-los un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

- Assetjament sexual (Article 5b): parlem de qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'indole sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una dona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

Treballadores víctimes de violència masclista

Quant a la violència masclista, la Llei 17/2015 contempla en els seus objectius i finalitats descrites en l'article 1 f) que les administracions hauran "d'abordar, prevenir i eradicar, d'acord amb el que disposa la normativa vigent en la matèria, tot tipus de violència masclista contra dones i infants."

L'article 3 recull els principis d'actuació dels poders públics i afirma que, per tal de complir amb el principi de perspectiva de gènere per assolir la igualtat efectiva entre dones i homes, sense cap tipus de discriminació per raó de sexe o de gènere, les actuacions dels poders públics s'han de regir per diferents principis. Entre aquests, el tercer fa una referència directa a l'eradicació de la violència masclista: "els poders públics han de garantir que s'afrontin de manera integral totes les formes de violència masclista, especialment la violència contra les dones i els actes sexistes, misògins i discriminatoris".

En l'article 15, s'especifica que els Plans d'igualtat de dones i homes del sector públic han de complir diferents requisits, com 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.

A l'article 16 de Polítiques d'igualtat efectiva de dones i homes en la funció pública s'especifica que 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.



A l'article 54 sobre Justícia i Seguretat es diu que l'Administració de la Generalitat ha de garantir els mitjans humans i materials necessaris, i també la formació necessària del personal, en l'àmbit judicial i penitenciari, per a la prevenció de totes les manifestacions de violència masclista i la protecció de les víctimes, i també generar serveis i assegurar el tractament integral de les internes que l'han patida.

Indicadors

1. Existència d'una persona, d'un comitè o d'una comissió responsable d'establir mesures per prevenir, detectar i actuar davant els casos d'assetjament.
2. Sensibilització per evitar l'assetjament, les actituds sexistes i el tracte discriminatori.
3. Existència i difusió de criteris per identificar l'assetjament. Existència i difusió de mecanismes per presentar i resoldre queixes i denúncies.
4. Nombre de queixes, consultes i denúncies rebudes anualment, per sexes.
5. L'Ajuntament posa els mitjans humans i materials necessaris per a la protecció de les treballadores víctimes de violència masclista.

Anàlisi de l'Ajuntament de Banyoles

Entrevistes

Una porció del personal creu que malgrat existeixen encara algunes actituds sexistes a nivell intern, fruit de la societat actual. Hi ha una consciència generalitzada que no hi ha tractes discriminatoris, encara que algunes dones han afirmat testimoniar algunes discriminacions en el tracte per raó de sexe.

Enquestes

El 86% de les dones i el 79% dels homes han afirmat que mai havien identificat a l'entorn laboral comentaris, bromes, difusió de rumors o altres fórmules verbals d'índole sexual cap a una altra persona de forma repetida. Ara bé, destaca el fet que hi ha un 9% de les dones i un 5% dels homes i un 11% de les dones han contestat que "només algunes vegades" i un 11% dels homes i un 5% de les dones han dit que "algunes vegades" han presenciat aquestes situacions. Finalment, un 5% dels homes ha afirmat que aquesta situació s'ha donat moltes vegades.

En relació a si a l'entorn laboral es realitzen mirades lascives, gestos obscens, ús d'imatges de contingut sexual o cartes, notes o missatges d'índole sexual cap a una altra persona de forma repetida, destaquem que un 5% dels homes i un 2% de les dones han dit que aquests fets han succeït "algunes vegades" i de forma puntual "només algunes vegades" ho ha dit un 5% d'homes i de dones. Ara bé, majoritàriament la plantilla de l'Ajuntament no ha presenciat aquestes situacions d'assetjament sexual.

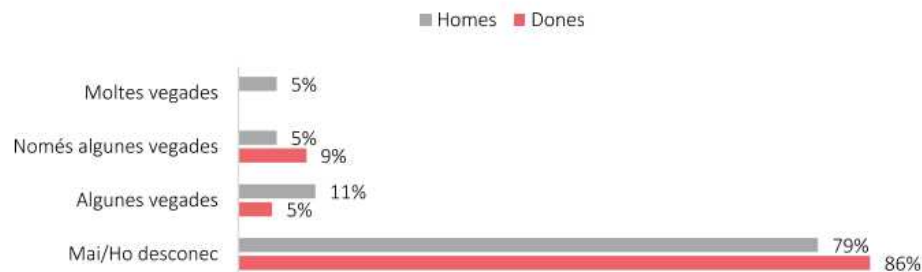
Un 2% de les dones i un 5% dels homes han contestat haver vist apropaments físics i excessius, arraconaments, contacte físic deliberat i no sol·licitat d'índole sexual cap una altra persona de forma repetida.

Quan es demana si, en primera persona, s'ha presenciat alguna d'aquestes situacions d'assetjament sexual, hi ha un 5% dels homes i un 2% de les dones que ha contestat que "algunes vegades".

I, quan es demana amb més detall si la persona ha viscut personalment una d'aquestes situacions d'assetjament sexual, hi ha hagut un 2% de les dones (1) que ha contestat haver-la patit.



Gràfic 28. A l'entorn laboral es realitzen comentaris, bromes, difusió de rumors o altres fórmules verbals d'índole sexual cap a una altra persona de forma repetida?



Font. Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat, 2019.

Gràfic 29. A l'entorn laboral es realitzen mirades lascives, gestos obscens, ús d'imatges de contingut sexual o cartes, notes o missatges d'índole sexual cap a una altra persona de forma repetida?

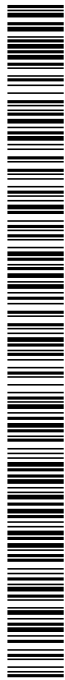


Font. Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat, 2019.

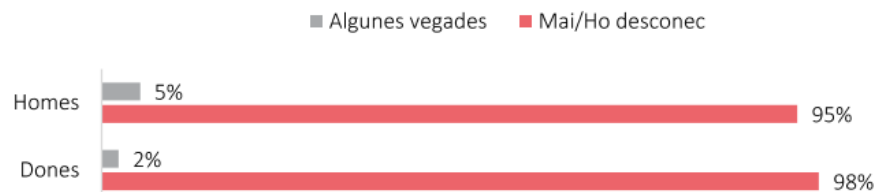
Gràfic 30. A l'entorn laboral es realitzen apropaments físics excessius, arraconaments, contacte físic deliberat i no sol·licitat d'índole sexual cap a una altra persona de forma repetida?



Font. Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat, 2019.

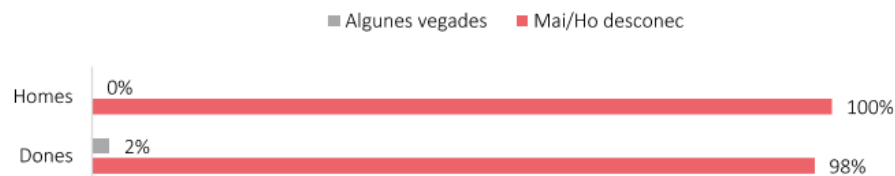


Gràfic 31. Has presenciat personalment alguna d'aquestes situacions d'assetjament sexual?



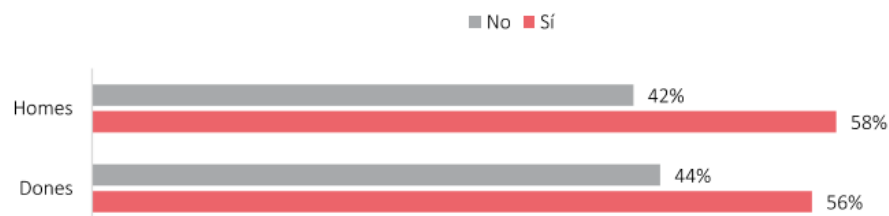
Font. Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat, 2019.

Gràfic 32. Has patit personalment alguna d'aquestes situacions d'assetjament sexual?



Font. Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat, 2019.

Gràfic 33. Si patissis o presenciessis un assetjament sexual sabries qui són les persones de referència o les vies de resolució?



Font. Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat, 2019.



Síntesi de resultats

1. Existència d'una persona, d'un comitè o d'una comissió responsable d'establir mesures per prevenir, detectar i actuar davant els casos d'assetjament.

Dins l'estructura de l'Ajuntament de Banyoles, les mesures de prevenció, detecció i actuació davant de casos d'assetjament són competència de Recursos Humans. Dins d'aquesta àrea, s'aborden els temes d'assetjament. Arran de l'aprovació del Protocol d'assetjament sexual, es va crear una comissió formada per un grup de persones de la plantilla. Tot i que s'hauria de revisar i actualitzar, aquesta comissió és la responsable d'establir mesures per a prevenir, detectar i actuar en cas que es produeixin casos com aquests.

2. Sensibilització per evitar l'assetjament, les actituds sexistes i el tracte discriminatori.

La majoria de les persones entrevistades de la plantilla de l'Ajuntament considera que no es produeixen casos d'assetjament, actituds sexistes ni tractes discriminatoris per raó de sexe, malgrat que s'han recollit algunes respostes que evidencien que s'ha produït en algun moment alguna d'aquestes situacions d'assetjament sexual. A la pregunta sobre si havien patit en la pròpia pell una situació d'assetjament sexual a l'ajuntament, una dona va contestar que havia patit aquest tipus de violència masclista, tot i que no es va comunicar a l'Ajuntament i, per tant, no es va sol·licitar l'activació del protocol d'assetjament davant casos d'assetjament sexual.

3. Existència i difusió de criteris per identificar l'assetjament. Existència i difusió de mecanismes per presentar i resoldre queixes i denúncies.

Tenir la informació adequada sobre com denunciar i on trobar suport en cas de ser víctima d'un cas d'assetjament sexual és imprescindible davant un cas d'assetjament sexual. Només així es pot garantir una adequada actuació. I d'aquí es deriva la pregunta que vam fer en el qüestionari a la plantilla i aquestes són les respostes obtingudes:

Un 56% de les dones i un 58% dels homes sabrien on acudir si es trobessin amb algun cas tot i que també cal destacar un important 44% de dones i un 42% d'homes que no tenen coneixement d'on haurien d'acudir.

4. Nombre de queixes, consultes i denúncies rebudes anualment, per sexes.

No s'han rebut queixes, consultes ni denúncies en el darrer any.

5. L'Ajuntament recull mesures a disposició de dones que formen part de la plantilla en el cas que pateixin violència masclista.

Des de Recursos Humans es té en consideració la posada en marxa de totes les mesures que contempla la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere. A més, l'Ajuntament de Banyoles disposa del Protocol d'actuació per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe que es troba penjat a la Intranet de l'Ajuntament.



Objectius a assolir

- Avançar per tal de prevenir possibles casos d'assetjament sexual i laboral i oferir els instruments necessaris per eliminar els que es coneguin o no, s'hagin produït o puguin haver.
- Dur a terme un correcte tractament dels casos i l'aplicació de mesures correctores adequades a cada cas.
- Actualitzar i fer difusió del protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual, i identitat de gènere.

Aspectes a millorar

- Segons l'enquesta, no hi ha hagut persones que hagin conegut o viscut algun cas, tot i que a l'enquesta una dona ha afirmat haver-ho patit. Per tant, l'Ajuntament ha de tenir un protocol per la detecció i tractament d'aquests casos i realitzar un treball de comunicació d'aquest protocol així com de formació en matèria d'assetjament laboral.
- Es recomanen fer accions de sensibilització i difusió dels protocols d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere, per tal que no quedin casos sense denunciar.
- Establir també canals de comunicació per tal que totes les persones treballadores en tinguin coneixement.

ÀMBIT 8. CONDICIONS LABORALS, SALUT I PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

Què s'analitza en aquest àmbit?

L'àmbit de les condicions i seguretat laboral, analitza les condicions laborals, la seguretat laboral, la salut laboral, la prevenció i els riscos psicosocials.

En relació a les condicions laborals analitzarem els següents aspectes:

- **Tipus de contracte:** Es mostrarà un anàlisi de la distribució dels treballadors i treballadores en funció del tipus de contracte, tenint sempre en compte la situació de dones i homes pel que fa a la **temporalitat** i observant si homes i dones es concentren en determinats tipus de contracte i, en cas afirmatiu, veure en quins.
- **Tipus de jornada/horaris:** Es recollirà la distribució de la plantilla per tipus de jornada i s'analitzarà des d'una mirada que permeti veure si hi ha diferències entre dones i homes en els tipus de jornada i els horaris.
- **Extincions i motius de les extincions de la relació laboral:** Es tindran en compte les extincions de les relacions laborals dels últims quatre anys, per analitzar si hi ha diferències entre dones i homes.
- **Balxes laborals:** Es pretén veure la distribució anual de les extincions de relació laboral i conèixer-ne el motiu i comprovar si hi ha diferències entre dones i homes pel que fa al motiu de l'extinció. També voldrem saber si homes i dones tenen la mateixa estabilitat a l'organització

En relació a la seguretat i salut laboral, analitzarem si s'aplica la perspectiva de gènere, ja que aquest aspecte és un tema clau en tant que per fer efectiu aquest principi, s'han de tenir en compte les necessitats específiques de les dones i llurs característiques anatòmiques, fisiològiques, culturals i psicosocials en el disseny de polítiques, estratègies i programes de seguretat i de salut, i establir les mesures necessàries per a abordar-ho adequadament.

La Llei 17/2015 inclou el fet que *"les polítiques públiques han de visualitzar i augmentar la conscienciació sobre les desigualtats de gènere en l'àmbit laboral, i garantir l'establiment de programes de formació específica destinats als treballadors, a l'empresariat i als serveis de prevenció en matèria de seguretat i salut laboral des d'una perspectiva de gènere, que fomentin l'ús de metodologies d'avaluació i d'intervenció sobre les condicions de treball que siguin sensibles a les qüestions de gènere."* A més, inclou que els *"departaments competents en matèria de salut i seguretat i de salut laboral han de registrar, degudament desglossats per sexe, edat i ocupació, els processos d'incapacitat temporal, tant per contingències comunes com per contingències professionals, a fi d'identificar dades poblacionals rellevants sobre les malalties que afecten les treballadores."*

L'article 15 també diu que *"Els departaments competents en matèria de salut i seguretat i de salut laboral han de fomentar la recollida i el tractament de la informació existent als centres d'atenció primària i a les mútues d'accidents de treball i malalties professionals, desglossada per sexes, a fi d'identificar riscos específics en les treballadores a causa de llur activitat laboral."*

L'article 44. Prevenció de riscos laborals a l'empresa diu: *"D'acord amb la normativa vigent sobre prevenció de riscos laborals i en aplicació del principi primer de l'article 3, és obligació de les empreses tenir en compte, en la valoració dels riscos laborals i en l'adopció de mesures preventives, la diferent exposició als factors de risc de dones i homes, i prestar una atenció especial als factors de risc per a la fertilitat i per a l'embaràs i la lactància. 2. Les empreses han de formar el personal sobre la diferent exposició als factors de risc segons el sexe, i també sobre els riscos per a la fertilitat, l'embaràs i la lactància"*.





Indicadors

1. Percentatge de dones i homes en els diferents tipus de contracte i jornada.
2. Distribució de dones i homes per tipus de contractació: personal funcionari/laboral indefinit.
3. Jornada laboral de la plantilla per sexe.
4. Incorporacions per sexes a la plantilla de l'Ajuntament en els darrers 2 anys.
5. Percentatge de baixes i acomiadaments per sexe.
6. Criteris utilitzats en l'assignació d'horaris a persones.
7. Flexibilitat d'horaris i de jornada per part del treballador o de la treballadora.
8. S'ha fet una valoració dels llocs de treball amb perspectiva de gènere.
9. Es fa un registre desglossat per sexe, edat i ocupació dels processos d'incapacitat temporal, tant per contingències comunes com per contingències professionals, a fi d'identificar dades poblacionals rellevants sobre les malalties que afecten les treballadores.

Anàlisi de l'Ajuntament de Banyoles

Revisió documental

L'Ajuntament de Banyoles recull el Conveni Col·lectiu pel Personal Laboral i pel Personal Funcionari.

El Conveni Col·lectiu del Personal Laboral recull en el Capítol 3 les Condicions de Treball.

Article 15. Organització del treball.

Article 16. Jornada laboral: distribució. La jornada setmanal ordinària ha de ser de com a màxim de 37,30 h, fent un còmput anual de 1.647 h treballades en 215 dies treballats. S'estableix un horari especial en jornada ordinària pel període estacional d'estiu (del 21 de juny al 21 de setembre), que ha de ser de 8.00h a 15.00h.

Article 17. Major dedicació. La major dedicació es computa d'acord amb la diferència d'hores que realitza el personal amb jornada de treball especial respecte de la jornada ordinària.

Article 18. Reduccions de jornades i pauses. El personal que per raó de guarda legal té l'atenció directa d'un finant de menys de 6 anys, o d'una persona disminuïda psíquica, física o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, i també els que tenen l'atenció directa d'un familiar, fins al 2n grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda de més del 65% que en depèn i en requereix una de dedicació especial tenen dret a una reducció d'1 terç o de la meitat de la jornada de treball, amb una percepció del 80% o del 60% de la retribució íntegra, respectivament.

Article 22. Calendari laboral. El calendari laboral per a cada any de vigència d'aquest Conveni és el que estableix la Generalitat de Catalunya, a més de 2 dies de festa local de Banyoles i 1 dia de festa patronal.

Els torns de treball només es fan a la Policia Municipal, no obstant hi ha altres equipaments municipals en els quals el personal adscrit té jornades de treball diferents de la jornada seguida que fa la majoria del personal municipal. Els serveis que té diferents jornades de treball són els següents: Biblioteca municipal, els Museus Darder i MACB, les cinc Escoles Públiques d'Educació Infantil i Primària, els tres pavellons esportius i els conserges de l'Ajuntament.

TIPUS DE CONTRACTE

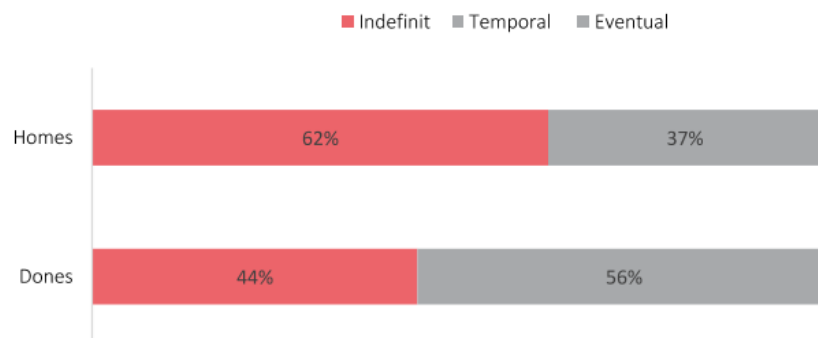
A continuació recollim la distribució dels treballadors i treballadores en funció del tipus de contracte, posant èmfasi a si es tracta de personal funcionari, laboral o conjuntural i a la temporalitat i mirant si homes i dones es concentren en determinats tipus de contracte i veurem en quins.

Taula 32. Tipus de contracte

Tipus de contractes ¹	Tipus de contracte			
	Indefinit	Temporal	Eventual	No consta
Dones	33 (44%)	42 (56%)	0	1 (1%)
Homes	50 (62%)	30 (37%)	1 (1%)	

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de Recursos Humans de l'Ajuntament de Banyoles, abril de 2019.

Gràfic 34. Tipus de contracte



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de Recursos Humans de l'Ajuntament de Banyoles, abril de 2019.

El gràfic mostra com el 56% de les dones tenen un contracte temporal i un 44% indefinit. Pel que fa als homes, el 62% tenen un contracte indefinit i un 37% tenen un contracte temporal. Per tant, aquestes dades ens fan concloure que les dones estan més subjectes a contractes temporals que els homes.

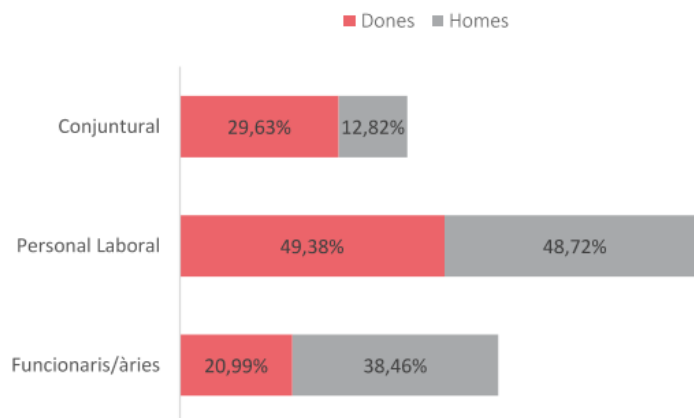
Taula 33. Tipus de contracte (funcionariat, laboral i conjuntural)

Tipus de contracte	Dones	Homes
Funcionaris/àries	17	30
Personal Laboral	40	38
Conjuntural	24	10

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de Recursos Humans de l'Ajuntament de Banyoles, abril de 2019.

Tal com mostra la taula i el gràfic, hi ha un percentatge més alt d'homes (38,46%) que de dones (20,99%) que gaudeixen d'un contracte de funcionariat. On hi ha menys diferències és en el Personal Laboral, ja que hi ha un percentatge molt similar de dones (49,38%) i homes (48,72%) que tenen aquest tipus de contracte. Finalment, hi ha més dones que estan contractades en un contracte conjuntural (29,63%) que homes (12,82%).

Gràfic 35. Tipus de contracte (funcionariat, laboral i conjuntural)



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de Recursos Humans de l'Ajuntament de Banyoles, abril de 2019.

JORNADA LABORAL

Taula 34. Tipus de jornada (completa/parcial)

Tipus de jornada	Dones	% Dones	Homes	% Homes
Jornada completa	76	93,82%	75	96,15%
Jornada a temps parcial	5	6,18%	3	3,85%
Total	81	100%	78	100%





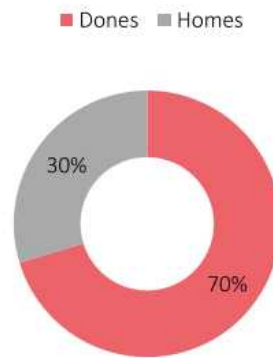
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de Recursos Humans de l'Ajuntament de Banyoles, abril de 2019.

Pel que fa al tipus de jornada laboral, observem com els valors mostren un clar equilibri entre dones i homes que treballen a jornada completa: el 93,82% de dones i el 96,15% d'homes. I, si analitzem la jornada a temps parcial, observem que la diferència és molt minsa: un 6,18% de dones i un 3,85% d'homes.

LLOCS DE TREBALL SUBJECTES A SUBVENCIONS

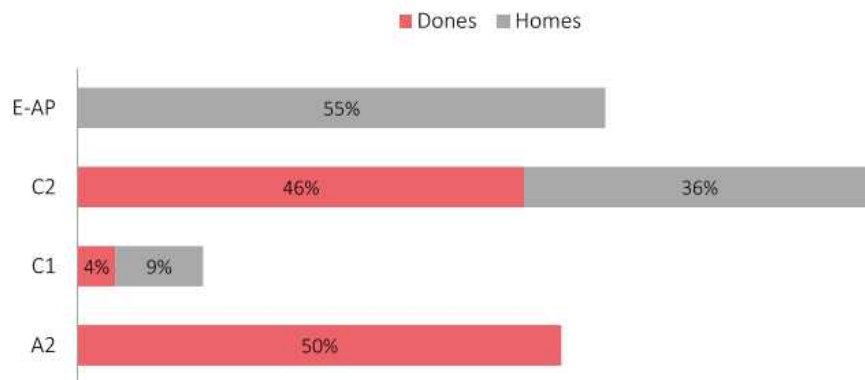
Els llocs de treball subjectes a subvencions estan formats per un 70% de dones i un 30% d'homes. El 50% de les dones es troben a la categoria A2, seguit d'un 46% que els correspon un contracte del grup laboral C2 i un 4% al grup C1. Els homes es troben majoritàriament (55%) ocupant un lloc de treball que es correspon amb una categoria E-AP, un 36% es troben a la categoria laboral C2 i un 9% a la categoria C1.

Gràfic 36. Dones i homes en contractes subjectes a subvencions

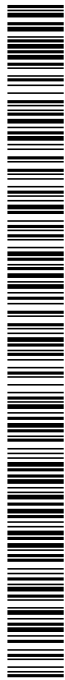


Font: Elaboració pròpia a partir de dades de Recursos Humans de l'Ajuntament de Banyoles, 2019

Gràfic 37. Grup laboral dels contractes subjectes a subvencions per gènere



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de Recursos Humans de l'Ajuntament de Banyoles, 2019



CONTRACTACIONS DELS DARRERS 3 ANYS

En els últims 3 anys, hi ha hagut un total de 40 contractacions temporals. D'aquestes, un 60% (24 contractes) han correspost a homes i un 40% a dones (16 contractes).

Taula 35. Incorporacions de dones i homes en els darrers 3 anys

Any	Dones	Homes
2016	1	1
2017	4	3
2018	11	20
Total	16	24
Total (%)	40%	60%

Font. Elaboració pròpia a partir de dades de Recursos Humans, 2019.

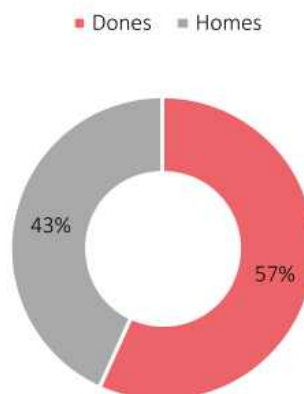
EXTINCIONS I MOTIUS DE LES EXTINCIONS DE LA RELACIÓ LABORAL

Es tindran en compte les extincions de les relacions laborals dels últims dos anys, per analitzar si hi ha diferències entre dones i homes. Es pretén veure la distribució anual de les extincions de relació laboral i conèixer-ne el motiu i comprovar si hi ha diferències entre dones i homes pel que fa al motiu de l'extinció. També voldrem saber si homes i dones tenen la mateixa estabilitat a l'organització.

Any 2017

L'any 2017, les extincions de contractes es van correspondre en un 57% dones i un 43% d'homes. Les dones es trobaven en un 80% en un contracte laboral temporal, un 15% estaven fent pràctiques i un 5% (1 dona) era funcionària. Quant als homes, un 53% tenia un contracte per formació i aprenentatge, un 26% tenien un contracte laboral temporal, un 15% estaven en un contracte de pràctiques.

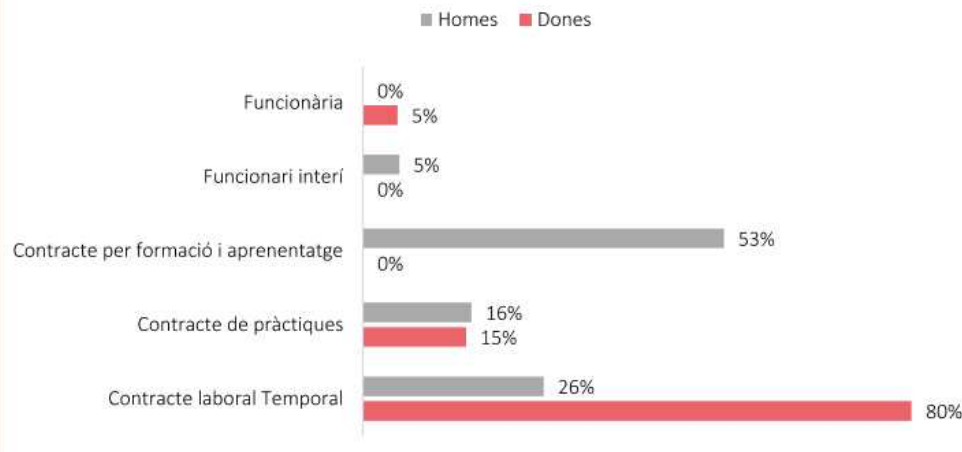
Gràfic 38. Extincions de contractes 2017



Font. Elaboració pròpia a partir de dades de Recursos Humans, 2019.



Gràfic 39. Extincions de contractes 2017

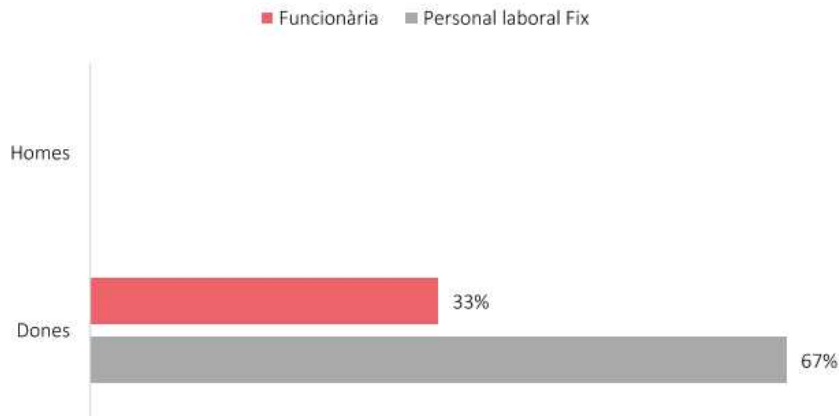


Font. Elaboració pròpia a partir de dades de Recursos Humans, 2019.

2018

L'any 2018 només es van extingir 3 contractes de treball de tres dones: el 67% tenien un contracte laboral fix i un 33% eren funcionàries.

Gràfic 40. Extinció de contractes 2018



Font. Elaboració pròpia a partir de dades de Recursos Humans, 2019.

Enquesta

CONDICIONS DEL LLOC DE TREBALL

El 46% de les dones i el 53% dels homes **considera que les condicions del seu lloc de treball són les adequades**. Hem de destacar un 35% de dones i un 26% dels homes està en "desacord" o "totalment en desacord" amb aquesta afirmació. I, finalment, indiquem un 19% de dones i un 21% d'homes que diuen no "estar ni d'acord ni en desacord".



En la pregunta de si **“Les exposicions ambientals no són perjudicials (agents químics, contaminants, biològic)”** majoritàriament s’ha contestat que, efectivament, no són perjudicials per a la seva salut. Ho han expressat el 81% de les dones i el 58% dels homes. En aquesta pregunta, els homes mostren més el seu desacord amb l’afirmació: un 21% dels homes expressen que les exposicions ambientals no són bones per a la seva salut davant un 12% de les dones.

Quan exposem a la plantilla la pregunta de si **“La càrrega física de treball (moviments repetitius, càrregues pesades, postures cansades) no suposen un problema”**, responen el següent:

- un 67% de les dones i un 58% diu estar d’acord o totalment d’acord amb la frase.
- Un 23% de les dones i un 10% dels homes diuen que hi estan en desacord.

L’anàlisi de les enquestes en relació a si **“L’exigència de treball és assolible”**, obtenim que el 65% de les dones i 58% dels homes creuen que sí és raonable, mentre que un 25% de les dones i un 5% dels homes considera que no és assolible. Per tant, les dones mostren més el seu desacord amb les exigències de treball que es demanen.

El 46% de les dones i el 48% dels homes que han contestat l’enquesta han afirmat que **“Els i les caps distribueixen correctament la feina, resolen bé el conflictes i donen instruccions coherents i clares”**. El 14% de les dones i el 17% dels homes, en canvi, han mostrat el seu desacord amb l’afirmació.

D’altra banda, el 59% de les dones i el 47% dels homes considera que **“Entre els companys i les companyes hi ha suport, ajut i cohesió de grup”** davant un 12% de les dones i un 5% dels homes que creu al contrari. També destaca un 30% de dones i un 47% d’homes que han contestat amb un **“Ni d’acord ni en desacord”** amb l’afirmació proposada.

Un 37% de les dones i un 27% dels homes considera que **“No es reconeix la feina ben feta”**. En canvi, un ha un 32% de les dones i d’homes que creu que sí es reconeix.

PERCEPCIÓ DE LA SALUT

A continuació, entrarem a les valoracions personals de la salut. La majoria de les persones de la plantilla considera que **“La seva salut és bona”**. Ho diuen el 44% de les dones i el 53% dels homes. El 37% de les dones i el 42% dels homes creu que és molt bona i un 19% de les dones i un 5% dels homes creu que és **“Regular”**.

Un 49% de les dones i un 63% dels homes ha contestat que **“Algunes vegades”** s’ha sentit **esgotat a nivell general**, davant un 28% de dones que afirma haver-se sentit esgotada en general **“Moltes vegades”**. Per tant, podem concloure que la percepció d’esgotament a nivell general és més alt en el cas de les dones que dels homes.

S’ha formulat la pregunta de si **“Ha sentit esgotament físic”** per diferenciar-la de l’esgotament emocional. En aquest sentit, hem obtingut els següents resultats:

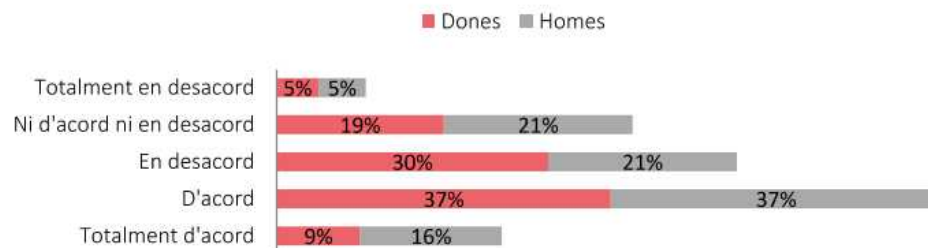
- El 29% de les dones i el 65% dels homes ha sentit esgotament físic **“Algunes vegades”**.
- El 26% de les dones i el 21% dels homes ha sentit esgotament físic **“Només alguna vegada”**.
- El 14% de les dones ho ha sentit **“Moltes vegades”**

Abans ens hem referit a l’esgotament físic i ara anotarem les respostes en relació a l’esgotament emocional:

- El 47% de les dones i el 32% dels homes n’ha sentit **“Algunes vegades”**.
- El 26% de les dones i el 16% dels homes n’ha sentit **“Moltes vegades”**.
- Un 16% d’homes no n’ha sentit **mai**.

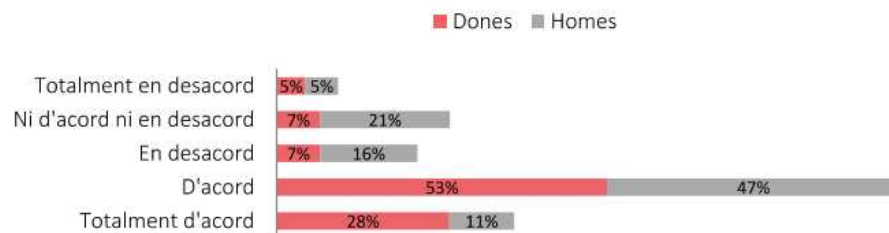
Com a conclusió, podem dir que en general, els homes senten més esgotament físic i les dones més esgotament emocional derivat de les condicions dels seus llocs de treball.

Gràfic 41. Les condicions del teu lloc de treball són les adequades (ergonomia, il·luminació, soroll, etc.).



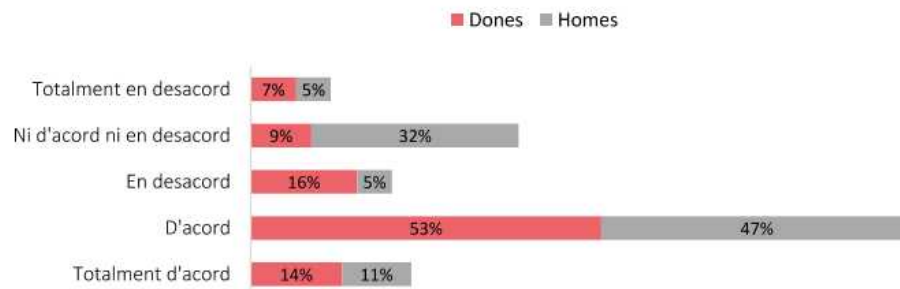
Font. Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla sobre percepció d'igualtat, 2019..

Gràfic 42. Les exposicions ambientals no són perjudicials (agents químics, contaminants biològics)



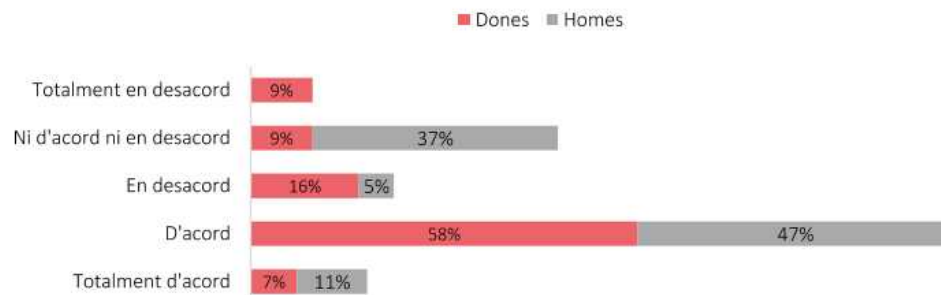
Font. Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla sobre percepció d'igualtat, 2019.

Gràfic 43. La càrrega física de treball (moviments repetitius, càrregues pesades, postures cansades) no suposen un problema



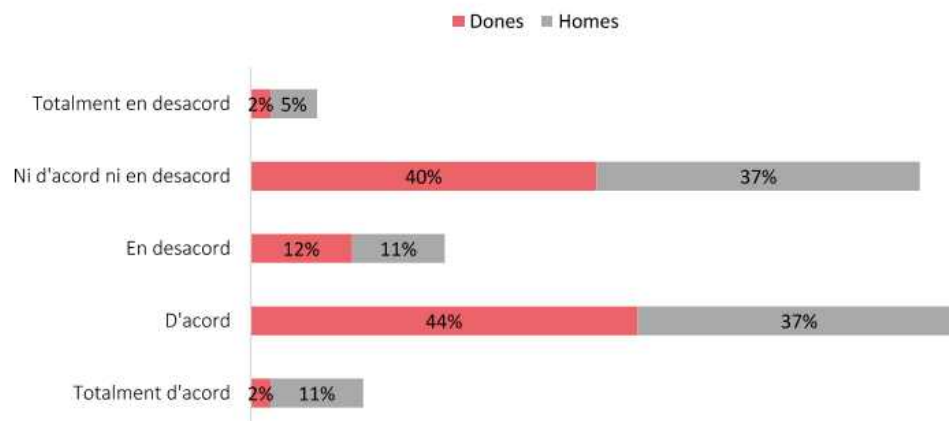
Font. Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla sobre percepció d'igualtat, 2019.

Gràfic. 44 L'exigència de treball és assolible



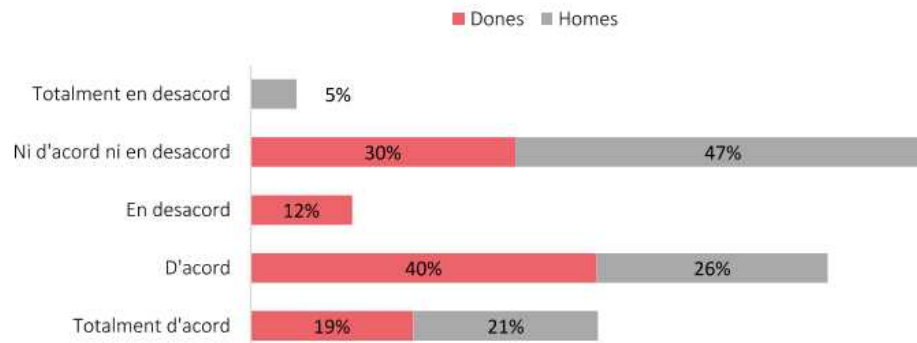
Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla sobre percepció d'igualtat, 2019.

Gràfic 45. Els i les caps distribueixen correctament la feina, resolen bé els conflictes i donen instruccions coherents i clares



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla sobre percepció d'igualtat, 2019.

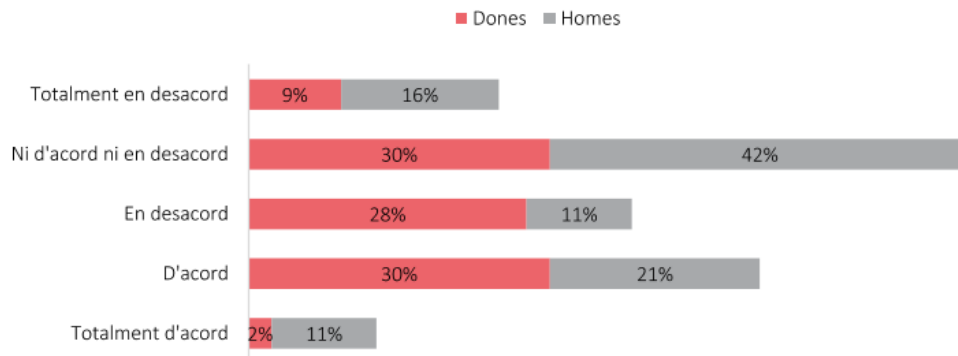
Gràfic 46. Entre els i les companyes hi ha suport, ajut i cohesió de grup



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla sobre percepció d'igualtat, 2019.

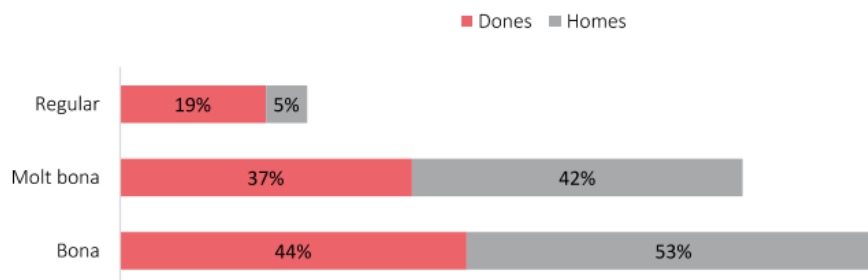


Gràfic 47. Es reconeix la feina ben feta



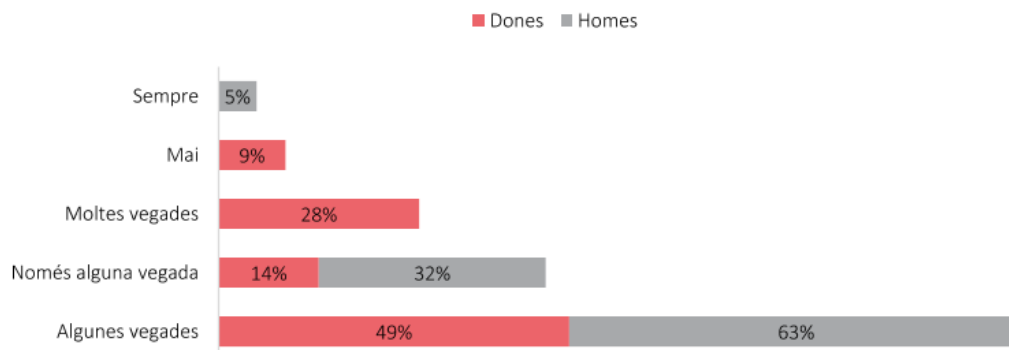
Font. Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla sobre percepció d'igualtat, 2019.

Gràfic 48. En general, diries que la teva salut és:



Font. Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla sobre percepció d'igualtat, 2019.

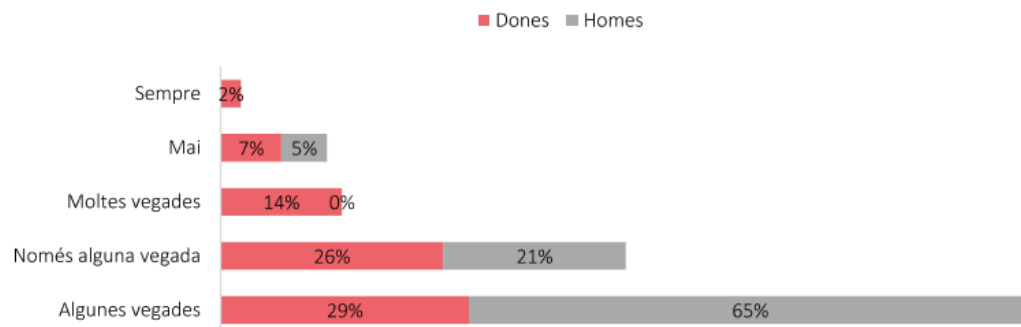
Gràfic 49. Has sentit esgotament a nivell general.



Font. Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla sobre percepció d'igualtat, 2019.

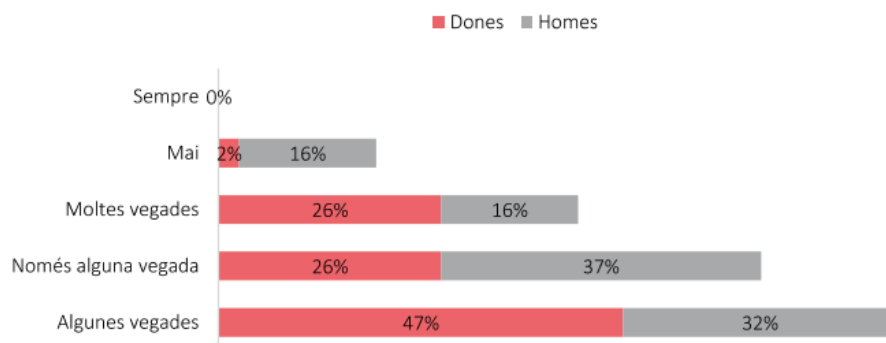


Gràfic 50. Has sentit esgotament físic.



Font. Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla sobre percepció d'igualtat, 2019.

Gràfic 51. Has sentit esgotament emocional.



Font. Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla sobre percepció d'igualtat, 2019.



Síntesi de resultats

Anàlisi d'indicadors

1 i 2. Percentatge de dones i homes en els diferents tipus de contracte i jornada. Distribució de dones i homes per tipus de contracte: personal funcionari/laboral indefinit.

A l'Ajuntament de Banyoles hi ha un 44% de dones i un 62% d'homes que tenen contracte indefinit. Per tant, els homes gaudeixen de més estabilitat laboral llegint les dades del tipus de contracte, que també ens indiquen que les dones es troben més ocupades en contractes temporals. Així ho mostren les dades que situen a les dones en un 56% de contractes temporals i als homes en un 37%.

D'altra banda, el 38,46% d'homes i el 20,99% de dones tenen un contracte de funcionariat, 12 punts més per sobre que les dones. On hi ha més equilibri és entre el personal laboral, on trobem el 49,38% de les dones i el 48,72% dels homes. I quant al contracte conjuntural, és a dir, que no forma part de l'estructura ocupacional de l'Ajuntament, també afecta més a les dones, situant-les en un 29,63% a elles i a un 12,82% a ells.

3. Jornada laboral de la plantilla per sexe.

Les dades desagregades per gènere ens mostren que hi ha més dones que es troben en un contracte temporal (56%) que els homes (37%). El 62% dels homes té un contracte indefinit i les dones es troben 18 punts per sota, situant-se en un 44%.

4. Incorporacions per sexes a la plantilla de l'Ajuntament en els darrers 2 anys.

En els darrers dos anys, s'han contractat 15 dones i 23 homes. En percentatge suposen un 39,47% de dones i un 60,52% d'homes.

5. Percentatge de baixes i acomiadaments per sexe.

En els anys que s'estan estudiant, no s'han produït acomiadaments.

L'any 2017, hi van haver 44 extincions de contracte, dels quals van ser 25 dones (57%) i 19 homes (43%). D'aquestes persones treballadores a qui se'ls va extingir el contracte, el 80% de les dones tenien un contracte laboral temporal, un 15% un contracte de pràctiques i un 5% era funcionària. Quant als homes, el 53% tenia un contracte per formació i aprenentatge, un 26% tenien un contracte laboral temporal, un 16% un contracte de pràctiques i un 5% era funcionari interí.

6. Criteris utilitzats en l'assignació d'horaris a persones.

Els criteris utilitzats per assignar els horaris de la plantilla venen condicionats per les condicions i necessitats dels llocs de treball.

7. Flexibilitat d'horaris i de jornada per part del treballador o de la treballadora.

El Conveni Col·lectiu que afecta al Personal Laboral i Funcionari recull les condicions de treball que tenen caràcter genèric i resten condicionades als sectors i llocs de feina concrets. La jornada setmanal ordinària de treball és de 37 hores i 30 minuts de treball efectiu de mitjana setmanal distribuïda de dilluns a divendres a raó d'un mínim de sis hores i mitja diàries.

S'estableix que la jornada ordinària i, dins aquesta hi poden haver, segons Conveni, 20 minuts de flexibilitat a l'entrada, que s'han de recuperar el mateix dia. Excepcionalment es poden compensar durant 1 mes natural, prèvia notificació a la Unitat de Personal.

Les persones que tinguin a càrrec seu una criatura menor de 12 anys, o una persona disminuïda psíquica, física o sensorial, o que hagin de tenir cura directa d'un dels familiars (...) poden distribuir el seu horari posposant l'hora d'entrada fins a les 9.00h i recuperant dins de la mateixa jornada el temps de treball fins a

les 16.00h.

D'altra banda, es contempla un període - que es correspon amb el juliol i l'agost – en què es pot fer jornada intensiva. Ara bé, alguns llocs de treball estan subjectes a torns i a horaris rotatius per tal de garantir que l'horari quedi cobert. Aquests llocs de treball es corresponen amb "Vigilants Municipals" on són tots homes. A més, els horaris dels serveis de "Vigilància Municipal" es configuren d'acord a les necessitats que requereix el servei.

També hem de mencionar que actualment als PGE del 2018 es preveuen altres mesures de conciliació entre la vida personal i laboral. En concret, la possibilitat de fer una bossa d'hores per afavorir la conciliació¹⁸.

8. S'ha fet una valoració dels llocs de treball amb perspectiva de gènere.

S'ha realitzat una valoració dels llocs de treball per part d'una empresa externa però no s'ha tingut en compte la perspectiva de gènere.

9. Es fa un registre desglossat per sexe, edat i ocupació dels processos d'incapacitat temporal, tant per contingències comunes com per contingències professionals, a fi d'identificar dades poblacionals rellevants sobre les malalties que afecten les treballadores.

Efectivament, tots els processos d'incapacitat temporal, tant per contingències comunes com professionals, es recullen amb les dades desagregades per gènere.

Objectius a assolir

- Assolir unes condicions de treball positives.
- Aconseguir que no hi hagi accidents laborals.
- Treballar per tal que hi hagi paritat en els tipus de contractes i jornades.
- Existeix una avaluació de riscos adaptada a cada lloc de treball.

Aspectes a millorar

- Millorar l'organització del treball en la comunicació a nivell organitzatiu, impuls de formes de gestió que potenciïn la cohesió a l'Ajuntament i distribució de la feina.
- Adequar els llocs de treball a les necessitats de totes les persones, tenint en compte les diferències de gènere.
- Incorporar la perspectiva de gènere en els processos d'avaluació de llocs de treball i de riscos i en tot el Pla de Prevenció.

¹⁸ Veure **Disposición adicional centésima cuadragésima cuarta**. Jornada de trabajo en el Sector Público. **Cinco**. Cada Administración Pública, previa negociación colectiva, podrá regular una bolsa de horas de libre disposición acumulables entre sí, de hasta un 5 % de la jornada anual, con carácter recuperable en el periodo de tiempo que así se determine y dirigida de forma justificada a la adopción de medidas de conciliación para el cuidado y atención de mayores, discapacitados, e hijos menores, en los términos que en cada caso se determinen. La Administración respectiva deberá regular el periodo de tiempo en el que se generará la posibilidad de hacer uso de esta bolsa de horas, los límites y condiciones de acumulación de la misma, así como el plazo en el que deberán recuperarse.



Codi Segur de Verificació: e44c8b35-605b-4ecd-af41-ce5eaf01adc7
Origen: Ciutadà
Identificador document original: ES_L01170157_2019_739155
Data d'impressió: 01/10/2019 12:52:37
Pàgina 110 de 159

SIGNATURES

Cap signatura aplicada



- Fer una revisió dels llocs de treball i de les condicions de treball per tal que s'adaptin al màxim a les necessitats i característiques de dones i homes de la plantilla. Tenir en especial consideració les dones embarassades i les persones amb necessitats especials.

ÀMBIT 9. USOS DELS TEMPS I DELS ESPAIS (CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR)

Què s'analitza en aquest àmbit?

En aquest àmbit es pretén analitzar els usos dels temps i la conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal del consistori de Banyoles. Per tant, analitzarem la flexibilitat horària segons les necessitats, les jornades laborals, els horaris, els torns i intentarem recollir les mancances o aspectes a millorar en relació a la conciliació dels temps personals i laborals.

Marc legal i conceptual

Les polítiques de gestió del temps (conciliació, equilibri) també són molt importants, des de la perspectiva de gènere i tenen una base normativa que mencionem tot seguit:

- 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.
- Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (Art. 56, 57 i 58)
- L'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (Art. 49)
- Els Pressupostos Generals de l'Estat, en la disposició final trigèsima octava es fa referència a l'ampliació del permís de paternitat i a la disposició adicional centèsima quadragèsima quarta, es dedica a la bossa d'hores per afavorir la conciliació de la vida personal i laboral.

Indicadors

1. Existència de mesures per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
2. Facilitats que ofereix el consistori per demanar permisos o excedències i condicions de la reincorporació.
3. Horaris de les reunions que afavoreixen la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
4. Percentatge de dones i d'homes que sol·liciten la baixa per maternitat/paternitat i excedència després d'un naixement.

Anàlisi de l'Ajuntament de Banyoles

Per tal de dur a terme l'anàlisi d'aquest àmbit, ens basarem en les enquestes realitzades a la plantilla de l'Ajuntament i a les entrevistes i en les dades facilitades per l'Àrea de Recursos Humans com és la taula que inclou el nombre i el tipus de mesures de conciliació familiar concedides en els darrers tres anys que mostrem a continuació:

Taula 36. Nombre i tipus de mesures de conciliació familiar concedides en els darrers dos anys.

Tipus de mesura	Homes	Dones
Lactància	1	3
Lactància compactada	0	4
Reducció 100% sou (maternitat/paternitat)	0	0
Reducció compactada (maternitat/paternitat)	0	0
Reducció amb menys sou (maternitat/paternitat)	0	0
Flexibilitat per cura de fills/es	2	6
Flexibilitat per cura de familiars	0	0
Llicència per maternitat	0	7
Llicència per paternitat	4	0
Total	7	20
Total %	4,37%	12,5%

Font. Elaboració pròpia a partir de dades de Recursos Humans de l'Ajuntament de Banyoles, 2019.

En els darrers dos anys, s'han concedit un total de 27 mesures de conciliació familiar, 20 a dones (12,5%) i 7 a homes (4,3%). D'aquestes mesures destaquem les mesures de flexibilitat per cura de familiars, on s'hi ha acollit 5 dones i 2 homes.

Taula 37. Reduccions de jornada per cura de fills/es

Any	Dona	Home
2016		
2017	3	
2018		

Font. Elaboració pròpia a partir de dades de Recursos Humans de l'Ajuntament de Banyoles, 2019.



L'any 2017 tres dones van demanar una reducció de jornada per cura de fills/es. Quant a les excedències per cura de fills o filles, 1 home en va agafar una l'any 2016 i una dona a l'any 2018 .

Taula 38. Excedències per cura de fills/es

Any	Dona	Home
2016		1
2017		
2018	1	

Font. Elaboració pròpia a partir de dades de Recursos Humans de l'Ajuntament de Banyoles, 2019.

Taula 39. Baixes laborals (del 2016 al 2018)

Baixa C.C.		Baixa Accident	
Dones	Homes	Dones	Homes
55	72	4	20
43,30%	56,69%	16,66%	83,33%

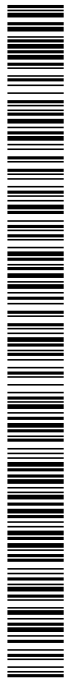
Font. Elaboració pròpia a partir de dades de Recursos Humans de l'Ajuntament de Banyoles, 2019.

L'anàlisi amb perspectiva de gènere de les baixes laborals, ens informen que hi ha més homes (56,69%) que dones (43,30%) que es demanen una baixa per contingències comunes però, sobretot, hi ha una gran diferència entre les dones que s'acullen a una baixa per accident que homes. Hi ha un 66,67% més d'homes que dones que han estat de baixa per accident.

Entrevistes

S'han detectat 4 sub-àmbits estretament vinculats: reunions, hores més enllà de la jornada laboral, flexibilitat horària per conciliació i baixes de maternitat/paternitat o reduccions horàries. Pel que fa a les reunions s'ha exposat que normalment s'estableixen les reunions en l'horari laboral, llevat d'alguns casos excepcionals. S'ha afegit que, per tal de minimitzar les hores de treball fora de l'horari laboral, s'hauria de treballar per tal de tenir més previsió de la càrrega de feina i els terminis de lliurament o realització de tasques. El marge de la flexibilitat horària de la mitja hora en l'entrada i sortida al centre de treball està regulat pel conveni. Els i les persones entrevistades argumenten que en algunes ocasions les baixes no han estat degudament cobertes, tal fet fa que o bé la càrrega de feina s'acumuli o bé repercuteixi en els i les companyes del servei, fent que la persona de baixa no se senti còmode. També cal mencionar que es percep que en ocasions les reduccions horàries no són compatibles amb la càrrega de treball, fent que les persones retornin a la jornada horària original per tal de no veure reduïts els seus ingressos, ja que es considera que realitzen les mateixes tasques i/o càrregues de feina.





En general, les persones entrevistades consideren que la conciliació a l'Administració és més fàcil d'aconseguir que a l'empresa privada i, en aquest sentit, sempre s'ha facilitat la conciliació entre la plantilla. Ara bé, algunes persones consideren que encara no estan ben vistes certes mesures de conciliació, ja que encara es troba present la mentalitat que s'ha de treballar com més hores millor.

Enquestes

El 79% de les dones i el 74% dels homes té responsabilitats familiars.

Quan es pregunta si creuen que "L'Ajuntament ofereix les suficients mesures de flexibilitat horària per poder conciliar vida laboral i personal", la majoria respon que efectivament és així: un 44% de dones i un 47% d'homes estan d'acord amb l'afirmació, un 30% de dones i un 21% d'homes hi estan totalment d'acord. Ara bé, hem de destacar un 23% de dones i un 26% d'homes que responen amb un "Ni d'acord ni en desacord".

La meitat de les dones 51% i el 63% dels homes està d'acord amb el fet que "Pot saber almenys amb suficient temps d'antelació els canvis d'hora d'entrada i sortida per tal d'organitzar-te amb les teves responsabilitats fora de l'àmbit laboral". Hi ha un ampli 30% de dones i un 16% d'homes que hi estan totalment d'acord amb què poden disposar d'aquesta informació per organitzar-se. Un 5% de dones hi està en desacord.

Es va preguntar "Quantes hores reals dediques de mitjana diàriament a la feina". Les dones van respondre en un 37% que hi dediquen 7,5 hores, seguit d'un 30% que hi dedica 7 hores, un 23% que hi dedica unes 8 hores i un 5% que va indicar que hi dedica entre 7 i 9 hores. Pel que fa als homes, el 21% hi dedica 7,5 hores, seguit d'un 16% que en dedica 7 i un altre 16% que en dedica entre 8 i 9. Finalment, un 11% d'homes hi dediquen més de 9 hores i un altre 11% dedica 6 hores pel fet que fan reducció de jornada.

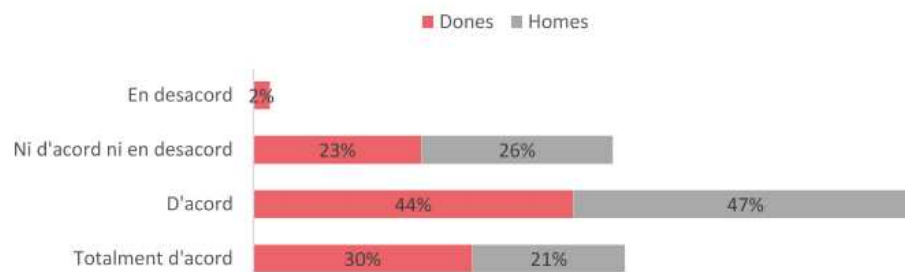
Es va també voler esbrinar el nombre d'hores que dediquen dones i homes a la feina domèstica i familiar. La xifra que més destaca és la d'un 53% de dones que afirma dedicar-hi unes 8 hores diàries, seguit d'un 37% de dones també que dedica 3 hores cada dia a aquestes tasques. Si seguim analitzant les dades desagregades, observem com un 26% de dones dedica 4 hores i un altre 26% dedica 5 hores diàries a les tasques domèstiques i familiars. Quant als homes, destaca un 24% d'aquests que afirmen dedicar-hi entre 4 i 5 hores, seguit d'un 21% que diu dedicar-hi unes 2 hores. Per tant, les dades ens mostren com les dones que treballen a l'Ajuntament de Banyoles, dediquen de mitjana (3,9 hores) més hores al treball domèstic i familiar que els homes (2,6 hores).

Gràfic 52. Tens responsabilitats familiars?



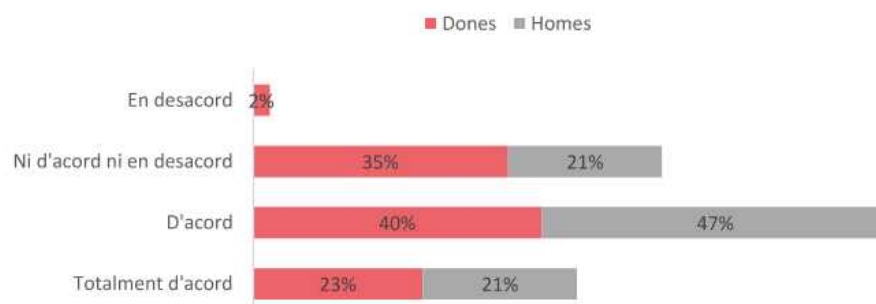
Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla sobre percepció d'igualtat, 2019.

Gràfic 53. L'Ajuntament ofereix les suficient mesures de flexibilitat horària per poder conciliar vida laboral i personal?



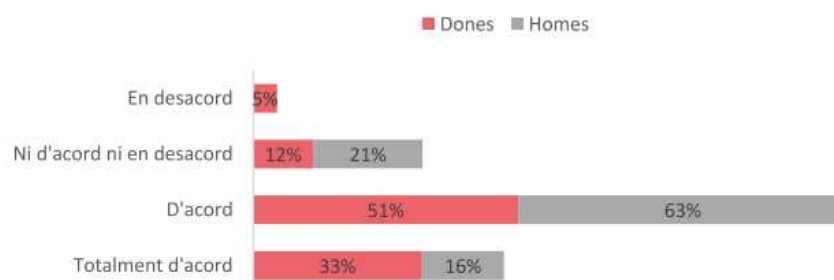
Font. Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla sobre percepció d'igualtat, 2019.

Gràfic 54. L'Ajuntament ofereix les suficient mesures de reduccions de jornada per poder conciliar vida personal i laboral?



Font. Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla sobre percepció d'igualtat, 2019.

Gràfic 55. Pots saber almenys amb suficient temps d'antelació els canvis d'hora d'entrada i sortida per tal d'organitzar-te amb les teves responsabilitats fora de l'àmbit laboral.



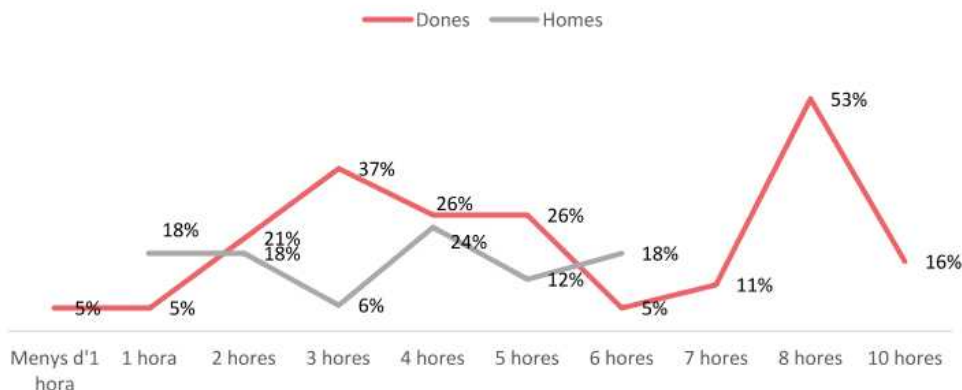
Font. Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla sobre percepció d'igualtat, 2019.

Gràfic 56. Quantes hores reals dediques de mitjana diàriament a la feina?



Font. Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla sobre percepció d'igualtat, 2019.

Gràfic 57. Quantes hores dediques diàriament a la feina domèstica i familiar?



Font. Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla sobre percepció d'igualtat, 2019.

Síntesi dels resultats

Indicadors

La conciliació de la vida laboral amb la personal i familiar és un dels factors més importants a considerar quan es tracta de tenir en compte els treballadors i les treballadores. En aquest apartat es valoren les mesures de conciliació que s'apliquen des del consistori, les facilitats per sol·licitar permisos o excedències, els horaris de les reunions, així com el percentatge de dones i homes que sol·liciten la baixa per maternitat/paternitat i/o una excedència després del naixement de fills/es.

1. Existència de mesures per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Les mesures per tal que la plantilla pugui compaginar els seus temps i espais (conciliació) es troben establerts en la normativa vigent en matèria de funció pública d'aplicació al personal funcionari de les administracions locals de Catalunya, sent la Generalitat de Catalunya l'administració de referència d'acord amb allò previst a l'article 136 de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya, permisos que tenen afectació a nivell





de la Seguretat social, de la Llei Municipal i de Règim Local de Catalunya. Per tant, aquestes mesures han quedat recollides en el conveni, el qual recull la jornada laboral, el calendari laboral¹⁹, les vacances, permisos i llicències, reduccions de jornada, excedències²⁰, etc.

2. Facilitats que ofereix el consistori per demanar permisos o excedències i condicions de la reincorporació.

En general, totes les persones que han demanat permisos o excedències han estat facilitades.

3. Horaris de les reunions que afavoreixen la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

En les entrevistes s'ha coincidit a afirmar que les reunions es realitzen en horari laboral –llevat d'alguns casos excepcionals– i, per tant, permeten a totes les persones treballadores distribuir la seva dedicació en la vida privada i laboral.

Els diferents gràfics extrets de les enquestes fetes al personal de l'Ajuntament, s'ha contestat al voltant d'un 74% de dones i un 68% d'homes que es pot participar de la vida laboral i familiar.

4. Percentatge de dones i d'homes que sol·liciten la baixa per maternitat/paternitat i excedència després d'un naixement.

En els darrers dos anys, s'han concedit un total de 27 mesures de conciliació familiar, 20 a dones (12,5%) i 7 a homes (4,3%). D'aquestes mesures destaquem les mesures de flexibilitat per cura de familiars, on s'hi ha acollit 5 dones i 2 homes.

Actualment, a l'Ajuntament de Banyoles, en els darrers 3 anys s'han acollit 3 dones a una reducció de jornada i 1 home i una dona s'han acollit a una excedència per a cura d'infants.

Quant a les baixes laborals entre 2016 i 2018, s'ha analitzat que els homes han tingut més baixes per contingències comunes (72) que les dones (55) i també hem de destacar el fet que els homes (20) s'acullen a moltes més baixes per accident que les dones (4).

¹⁹ La nova Llei de PGE del 2018 té incidència en la jornada laboral i el nombre d'hores anuals.

²⁰ A l'EBEP es recullen. El EBEP del 2015 (refosa) ha quedat modificat també pels PGE del 2018.



Objectius a assolir

- Gaudir de les mesures de conciliació que recull la Llei 7/2007, la llei 8/2006 de mesures de conciliació, l'EBEP (2015 i la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat).
- Ampliar el nombre de dones i homes que es beneficien de les mesures de conciliació de la vida laboral, familiar i personal.

Aspectes a millorar

- Fomentar el coneixement de totes les mesures de conciliació que existeixen a l'ajuntament. Pot ser a través de la creació d'un espai en la Intranet explicant les mesures.
- Fomentar i promocionar les mesures de conciliació com és l'horari flexible i altres mesures com és el teletreball davant situacions familiars que requereixin la cura de persones dependents.
- Fomentar l'ús de mesures de conciliació relacionades amb les tasques reproductives i de cura de la família en els homes.



Pla d'acció

Una vegada finalitzada la diagnosi del Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Banyoles basada en la revisió de dades i documentació, en l'enquesta i en els grups de discussió, és moment de redactar el Pla d'Acció.

El Pla d'Acció és l'operativització de les mesures que es proposen per corregir les necessitats i les desigualtats que s'han detectat.

Àmbit d'intervenció: Fa referència als 10 àmbits on s'ha realitzat la diagnosi de gènere. En aquest cas, s'han unit alguns 8 àmbits amb diverses accions.

Línia estratègica: Està relacionada amb els resultats que es busquen en cada un dels àmbits i estableix els objectius generals o les línies a seguir en cada un d'aquests.

Objectiu específic: Pretenen ser la concreció d'objectius a partir de les línies d'acció.

Accions: Ens referim a l'operativització dels objectius a partir d'accions o mesures concretes que, en la mesura possible, donaran resposta a les problemàtiques detectades en la diagnosi.

Objectiu general del Pla Intern d'Igualtat

L'objectiu d'aquest Pla d'Acció és construir una organització igualitària a través d'accions de promoció de la igualtat de gènere i mesures de discriminació positiva que garanteixin la igualtat efectiva entre dones i homes a l'Ajuntament de Banyoles.

La implantació i vigència d'aquest Pla Intern d'Igualtat té una durada de 4 anys, a partir de la data de la seva aprovació.

Objectius específics del Pla d'Acció

A continuació es marquen com a objectius prioritaris les accions que vagin encaminades a:

- Actuar davant l'assetjament sexual i assetjament laboral a través de mecanismes que facilitin la prevenció, detecció i la denúncia de tots els casos i l'aplicació de protocols.
- Promoure i cercar la innovació en mesures que permetin els usos dels temps i la conciliació de la vida laboral, personal i familiar.
- Reduir la segregació horitzontal i vertical i eradicar qualsevol tipus de discriminació indirecta que es produeixi en les retribucions salarials.
- Incloure una política comunicativa inclusiva i lliure d'estereotips sexistes.
- Dur a terme formació amb perspectiva de gènere a la plantilla.
- Facilitar la informació i dur a terme una comunicació del Pla d'Igualtat, mesures de conciliació, protocols.

Línies estratègiques

El Pla d'Acció s'ha programat perquè tingui una durada de quatre anys i anirà des del darrer trimestre de 2019 al 2022. Durant aquest temps, les accions es duran a terme de manera flexible i dinàmica. Les accions que ja estiguin iniciades, es continuaran al llarg dels anys d'implementació del Pla Intern d'Igualtat.

A continuació presentem cada àmbit d'intervenció amb les corresponents **línies estratègiques**, objectiu específic i les accions dissenyades.

ÀMBIT D'INTERVENCIÓ

ÀMBIT 1: CULTURA I POLÍTICA D'IGUALTAT DE GÈNERE

Línia estratègica

Aplicar la transversalitat de gènere en les polítiques de l'Ajuntament de Banyoles

Objectiu específic

Identificar en quina mesura les diferents àrees impulsen mesures amb perspectiva de gènere

Accions

Acció 1.1.	Formalitzar el Pla d'Igualtat en el Ple Municipal
Acció 1.2.	Registrar públicament el Pla Intern d'Igualtat
Acció 1.3.	Difusió del Pla Intern d'Igualtat
Acció 1.4.	Constitució formal de la Comissió d'Igualtat
Acció 1.5.	Incorporar la transversalitat de gènere com a principi orientador de la gestió del consistori
Acció 1.6.	Plec de clàusules de contractació de serveis o obres amb criteris de gènere

ÀMBIT 1: CULTURA I POLÍTICA D'IGUALTAT DE GÈNERE.

Acció 1.1		Formalitzar el Pla d'Igualtat en el Ple Municipal		
Descripció de l'acció		Aquesta acció consisteix en establir formalment el compromís de l'Ajuntament en relació a la igualtat de gènere a través de l'aprovació del Pla d'Igualtat en el Ple Municipal.		
Resultats		El resultat previst és fer explícit a través d'un document de compromís el compromís polític de l'Ajuntament amb la igualtat de gènere i fer pública la voluntat d'incorporar la transversalitat de gènere en el consistori. A més, també pretén incorporar les accions dissenyades després de realitzar la diagnosi de gènere en les accions i polítiques del govern local. Finalment, cal fer una publicació en els mitjans de comunicació.		
Recursos				
Humans		Comissió d'Igualtat i Recursos Humans		
Estructurals				
Econòmics				
Activitats/processos				
1		Aprovació del Pla d'Igualtat en el Ple Municipal		
Calendari	2019	2020	2021	2022
Disseny	Setembre			
Implementació	Octubre			
Avaluació				
Persones destinatàries				
Personal de l'Ajuntament				
Avaluació (Indicadors)				
Aprovació del Pla Intern d'Igualtat				



ÀMBIT 1: CULTURA I POLÍTICA D'IGUALTAT DE GÈNERE.

Acció 1.2.		Registrar públicament el Pla Intern d'Igualtat		
Descripció de l'acció		Realitzar el registre del Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Banyoles en el registre del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies.		
Resultats		Fer efectiu el registre del Pla Intern d'Igualtat.		
Recursos				
Humans		Comissió d'Igualtat i Recursos Humans		
Estructurals				
Econòmics				
Activitats/processos				
1		Fer efectiu el registre del Pla Intern d'Igualtat.		
Calendari	2019	2020	2021	2022
Disseny	Novembre			
Implementació	Desembre			
Avaluació				
Persones destinatàries				
Personal de l'Ajuntament.				
Avaluació (Indicadors)				
Registre del Pla Intern d'Igualtat				

ÀMBIT 1: CULTURA I POLÍTICA D'IGUALTAT DE GÈNERE.

Acció 1.3.		Difusió del Pla Intern d'Igualtat		
Descripció de l'acció	Realitzar un procediment de difusió i comunicació del Pla d'Igualtat tant a nivell intern com extern, així com les accions d'Igualtat que es realitzaran.			
Resultats	Comunicar a la plantilla i a la ciutadania l'existència del Pla Intern d'Igualtat.			
Recursos				
Humans	Recursos humans i la resta de regidories.			
Estructurals				
Econòmics	Recursos externs de publicitat per fer difusió externa			
Activitats/processos				
1	Difusió del Pla Intern d'Igualtat			
2	Difusió de les Polítiques Públiques que es vagin elaborant i aplicant.			
Calendari	2019	2020	2021	2022
Disseny	Octubre			
Implementació	Novembre			
Avaluació	Desembre	Desembre	Desembre	Desembre
Persones destinatàries				
Personal de l'Ajuntament i ciutadania.				
Avaluació (Indicadors)				

Nombre d'accions de difusió i comunicació del Pla d'Igualtat.

ÀMBIT 1: CULTURA I POLÍTICA D'IGUALTAT DE GÈNERE.

Acció 1.4.		Constitució formal de la Comissió d'Igualtat		
Descripció de l'acció	Constitució d'una Comissió d'Igualtat per tal de fer un seguiment de les accions i polítiques d'igualtat que es fan a l'Ajuntament.			
Necessitats que cobreix	Garantir la implementació, seguiment i avaluació del Pla Intern d'Igualtat.			
Resultats	Creació de la Comissió d'Igualtat.			
Recursos				
Humans	Recursos Humans, Comitè d'Empresa i de les persones representants de cada àrea.			
Estructurals				
Econòmics				
Activitats/processos				
1	Constitució de la Comissió d'Igualtat.			
2	Establir calendari de treball.			
Calendari	2019	2020	2021	2022
Disseny	Novembre			
Implementació	Desembre			
Avaluació		Desembre	Desembre	Desembre
Persones destinatàries				
Personal de l'Ajuntament.				
Avaluació				
Document constitutiu de la Comissió d'Igualtat.				
Convocatòria de la comissió.				
Actes de les reunions realitzades.				

ÀMBIT 1: CULTURA I POLÍTICA D'IGUALTAT DE GÈNERE.

Acció 1.5.		Incorporar la transversalitat de gènere com a principi orientador de la gestió del consistori		
Descripció de l'acció	Definir una acció o projecte per a oferir orientació i assessorament a responsables polítics i personal tècnic de les diferents àrees municipals, en relació a com poder aplicar i avaluar la perspectiva de gènere en els programes, projectes i polítiques que es duguin a terme en el municipi.			
Resultats	Formar i capacitar el personal polític i tècnic per a incorporar la visió transversal d'igualtat. Es tracta de portar a terme una acció en què col·laborin les diferents àrees de l'Ajuntament i que es vagi introduint la perspectiva de gènere i es posin en pràctica accions que incloguin la perspectiva de gènere.			
Recursos				
Humans	Personal tècnic i polític i assessorament extern.			
Estructurals				
Econòmics				
Activitats/processos				
1	Dissenyar un pla de sensibilització anual			
2	Calendaritzar les sessions			
3	Seguiment i avaluació			
Calendari	2019	2020	2021	2022
Disseny		Gener	Gener	Gener
Implementació		Març	A establir	A establir
Avaluació		Desembre	Desembre	Desembre
Avaluació				

Nombre d'àrees que participen en el projecte.

Nombre de persones beneficiades desagregades per sexe.

Accions que es duen a terme

ÀMBIT 1: CULTURA I POLÍTICA D'IGUALTAT DE GÈNERE.

Acció 1.6.	Plec de clàusules de contractació de serveis o obres amb criteris de gènere			
Descripció de l'acció	Aquesta acció pretén incloure la perspectiva de gènere a través de la redacció del plec de clàusules de les contractacions externes (obres, serveis, etc.) tal i com s'estableix en la normativa vigent. La Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes, en l'article 33, referent als contractes de les administracions públiques exposa que <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 del sector públic"</i> .			
Resultats	Incorporar la perspectiva de gènere en el plec de clàusules de les contractacions externes.			
Recursos				
Humans	Secretaria			
Estructurals				
Econòmics				
Activitats/processos				
1	Redacció de les clàusules			
2	Seguiment i avaluació			
Calendari	2019	2020	2021	2022
Disseny		Febrer		
Implementació		Març-des	Gen-Des	Gen-Des
Avaluació		Desembre	Desembre	Desembre
Avaluació (Indicadors)				

Nombre de de clàusules de contractació de serveis o obres.

ÀMBIT D'INTERVENCIÓ

ÀMBIT 2: REPRESENTATIVITAT DE DONES I HOMES I DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL

Línia estratègica

Fomentar la igualtat de gènere a l'Ajuntament de Banyoles

Objectiu específic

Fomentar la paritat entre dones i homes en tots els àmbits, categories i nivells de l'organització.

Accions

Acció 2.1.	Desglossar les dades de la plantilla per sexe
Acció 2.2.	Disposar de l'organigrama per sexe

ÀMBIT 2: REPRESENTATIVITAT DE DONES I HOMES I DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL

Acció 2.1.		Desglossar les dades de la plantilla per gènere		
Descripció de l'acció	Aquesta acció pretén incloure a totes les àrees, departaments, regidories i serveis municipals la incorporació de la segregació per gènere, així com recollir les identitats no binàries en els formularis, de manera que es recullin de forma sistemàtica les dades. La Llei 3/2007, de 22 de març, d'igualtat efectiva entre dones i homes, en l'Art. 20, recullen la necessitat que les administracions elaborin els seus estudis i estadístiques incloent de forma sistemàtica la variable gènere.			
Resultats	<p>Garantir el compliment de la normativa legal vigent.</p> <p>Disposar de la informació actualitzada que permeti assolir resultats efectius en matèria d'igualtat de gènere.</p> <p>Incloure la variable de gènere en la definició, implantació i avaluació de les polítiques de recursos humans.</p>			
Recursos				
Humans	Recursos humans			
Estructurals	Aplicacions informàtiques adequades per la generació de les bases de dades desglossades per sexes a totes les àrees i serveis.			
Econòmics				
Activitats/processos				
1	Modificar les aplicacions informàtiques actuals o crear les noves aplicacions que permetin l'extracció de dades (2020).			
2	Continuar l'acció i valorar els resultats (2020-2021)			
3	Continuar l'acció i valorar els resultats (2021-2022)			
Calendari	2019	2020	2021	2022
Disseny		Gener		
Implementació		Març		
Avaluació			Desembre	Desembre
Persones destinatàries				
Personal de l'Ajuntament.				
Avaluació (Indicadors)				



Codi Segur de Verificació: e44c8b35-605b-4ecd-af41-ce5eaf01adc7
Origen: Ciutadà
Identificador document original: ES_L01170157_2019_739155
Data d'impressió: 01/10/2019 12:52:37
Pàgina 129 de 159

SIGNATURES

Cap signatura aplicada



Nombre de serveis, departaments i regidories amb dades segregades per sexe.

Nombre de memòries, estudis, projectes amb dades segregades per sexe.

ÀMBIT 2: REPRESENTATIVITAT DE DONES I HOMES I DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL

Acció 2.2.		Disposar de l'organigrama per gènere		
Descripció de l'acció		Es tracta de presentar l'organigrama municipal per gèneres en cada àrea, àmbit, servei, oficina i unitat de l'organització.		
Resultats		Fer visible la proporció de dones i homes en cada àmbit, àrea, servei, oficina i unitat. Aplicar mesures correctores per equilibrar la paritat en els diferents serveis de l'organització.		
Recursos				
Humans		Recursos humans i Organització		
Estructurals				
Econòmics				
Activitats/processos				
1		Elaborar i publicar l'organigrama a intranet		
2		Actualització anual		
Calendari	2019	2020	2021	2022
Disseny		Gener		
Implementació		Gen-Des		
Avaluació		Desembre	Desembre	Desembre
Avaluació (Indicadors)				

Proporció de dones i homes per àrees, serveis, unitats i oficines.

ÀMBIT D'INTERVENCIÓ

ÀMBIT 3: COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE

Línia estratègica

Assolir una política comunicativa i no estereotipada

Objectiu específic

Establir quins són els principis d'una comunicació inclusiva i no estereotipada.

Accions

Acció 3.1.	Incloure la perspectiva de gènere en el Pla de Comunicació de l'Ajuntament.
Acció 3.2.	Crear una guia d'estil per a una comunicació inclusiva
Acció 3.3.	Crear una guia d'estil per a una comunicació inclusiva

ÀMBIT 3: COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE

Acció 3.1.		Incloure la perspectiva de gènere en el Pla de Comunicació de l'Ajuntament.		
Descripció de l'acció	Aquesta acció consisteix en incloure la perspectiva de gènere en el Pla de Comunicació: en el llenguatge, en els continguts i en les imatges.			
Resultats	Assolir una comunicació amb llenguatge inclusiu. Oferir una imatge de l'Ajuntament que procuri per una comunicació inclusiva i no estereotipada.			
Recursos				
Humans	Comunicació			
Estructurals				
Econòmics				
Activitats/processos				
1	Fer una anàlisi de la comunicació del consistori.			
2	Elaborar una pauta que pugui servir de guia per anar incorporant la comunicació inclusiva.			
Calendari	2019	2020	2021	2022
Disseny		Gener		
Implementació		Abril	Gen-Des	Gen-Des
Avaluació		Des	Des	Des
Avaluació (Indicadors)				

Nombre de notícies que parlen d'homes i de dones.

Nombre d'imatges que representin homes i dones en diferents rols, trencant estereotips de gènere.

Llenguatge inclusiu

ÀMBIT 3: COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE

Acció 3.2.		Crear una guia d'estil per a una comunicació inclusiva			
Descripció de l'acció	Aquesta acció consisteix en incloure la perspectiva de gènere en el Pla de Comunicació: en el llenguatge, en els continguts i en les imatges.				
Resultats	Assolir una comunicació amb llenguatge inclusiu. Ofertir una imatge de l'Ajuntament que procuri per una comunicació inclusiva i no estereotipada.				
Recursos					
Humans	Comunicació				
Estructurals	Ajuntament de Banyoles				
Econòmics	Contractació d'un agent extern per a la realització de la guia i de la formació				
Activitats/processos					
1	Dissenyar una guia d'estil de llenguatge inclusiu				
2	Fer difusió de la guia				
3	Realitzar formació en llenguatge inclusiu per a tota la plantilla				
4	Revisar la documentació de totes les àrees				
Calendari	2019	2020	2021	2022	
Disseny		Març			
Implementació		Setembre	Gener-Des	Gener-Des	
Avaluació		Desembre	Desembre	Desembre	
Avaluació (Indicadors)					

Edició de la guia

Canals de difusió de la guia

Nombre de formacions

Detectar els usos del llenguatge no inclusiu en la comunicació verbal, escrita i figurativa a partir dels principis que s'estableixen en la guia d'estil i l'ús de llenguatge inclusiu a partir de la selecció d'una mostra aleatòria de documents.



ÀMBIT 3: COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE

Acció 3.3.		Realitzar formació en llenguatge inclusiu a tota la plantilla			
Descripció de l'acció	Formació breu i pràctica adreçada a tota la plantilla i més extensa a les persones clau de les diferents àrees per formalitzar l'ús de la comunicació inclusiva i no sexista.				
Resultats	Incloure una comunicació inclusiva. Utilitzar un llenguatge no sexista a tots els documents de l'Ajuntament. Projectar una imatge de l'Ajuntament compromès amb la igualtat.				
Recursos					
Humans	Comunicació				
Estructurals	Ajuntament de Banyoles				
Econòmics	Contractació d'un servei extern especialitzat en llenguatge no sexista				
Activitats/processos					
1	Dissenyar la formació				
2	Realitzar la formació				
3	Continuació de l'acció i valoració de resultats				
Calendari	2019	2020	2021	2022	
Disseny		Febrer	Febrer	Febrer	
Implementació		Set-Des	Set-Des	Set-Des	
Avaluació		Des	Des	Des	
Avaluació (Indicadors)					

Increment de l'ús del llenguatge i comunicació inclusiva i no androcèntrica a l'organització.

Nombre d'accions formatives i nombre d'assistents en rebre la formació sobre llenguatge inclusiu.

ÀMBIT D'INTERVENCIÓ

ÀMBIT 4: PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT, ACTITUDS SEXISTES I DISCRIMINACIÓ

Línia estratègica

Prevenió de l'assetjament, actituds sexistes i discriminació

Accions

Acció 4.1.	Actualitzar el Protocol d'assetjament, actituds sexistes i discriminació.
Acció 4.2.	Realitzar accions de sensibilització i comunicació del protocol d'actuació per assetjament sexual i assetjament laboral.

ÀMBIT 4: PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT, ACTITUDS SEXISTES I DISCRIMINACIÓ

Acció 4.1.	Actualitzar el Protocol d'assetjament, actituds sexistes i discriminació.			
Descripció de l'acció	Actualitzar el Protocol en relació a les discriminacions o assetjaments per raó d'orientació sexual i incorporar les modificacions pertinents segons aquelles discriminacions o assetjaments per raó d'identitat o expressió de gènere així com d'orientació sexual.			
Resultats	Disposar d'un protocol actualitzat que incorpori les discriminacions o assetjament per raó de sexe o orientació sexual per a sensibilitzar a la plantilla en matèria d'assetjaments, actituds sexistes i discriminacions a partir de la creació del Protocol d'assetjament, actituds sexistes i discriminació.			
Recursos				
Humans	Comissió d'Igualtat			
Estructurals	Ajuntament de Banyoles			
Econòmics	Contractació de la redacció del Protocol			
Recursos				
Humans	Recursos Humans i Comissió d'Igualtat			
Estructurals				
Econòmics	Contractació d'un servei extern per a la redacció del Protocol.			
Activitats/processos				
1	Redacció del Protocol.			
2	Implementació, seguiment i avaluació			
Calendari	2019	2020	2021	2022
Disseny		Set-Oct	Set-Oct	Set-Oct
Implementació		Set-Oct	Set-Oct	Set-Oct
Avaluació		Desembre	Desembre	Desembre
Avaluació (Indicadors)				

Disposar del Protocol d'assetjament, actituds sexistes i discriminació.



ÀMBIT 4: VIOLÈNCIA MASCLISTA, PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT, ACTITUDS SEXISTES I DISCRIMINACIÓ

Acció 4.2.		Realitzar accions de sensibilització i comunicació del protocol d'actuació per assetjament sexual i assetjament laboral		
Descripció de l'acció	Es tracta d'una acció de sensibilització i formació sobre els continguts i l'aplicació del protocol d'assetjament sexual i/o per raó de sexe i el d'assetjament laboral. La informació es penjarà a un lloc visible i accessible.			
Resultats	<p>Informar i formar sobre els protocols d'assetjament sexual i laboral a totes les persones treballadores.</p> <p>Promoure entre la plantilla la detecció de casos d'assetjament i les vies per actuar.</p> <p>Contribuir a la denúncia dels casos d'assetjament i a la posterior resolució.</p>			
Recursos				
Humans	Personal dels diferents serveis			
Estructurals				
Econòmics				
Activitats/processos				
1	Elaborar la informació			
2	Actualització trimestral d'actualització de continguts, seguiment i valoració de resultats.			
Calendari	2019	2020	2021	2022
Disseny		Set-Oct	Set-Oct	Set-Oct
Implementació		Set-Oct	Set-Oct	Set-Oct
Avaluació		Desembre	Desembre	Desembre
Avaluació (Indicadors)				

Nombre d'accions de sensibilització i comunicació del protocol

Recull de casos d'assetjament

Nombre de denúncies

ÀMBIT D'INTERVENCIÓ

ÀMBIT 5: RECURSOS HUMANS, DESENVOLUPAMENT I DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL

Línia estratègica

Fomentar la igualtat de gènere a l'Ajuntament de Banyoles

Objectiu específic

Fomentar la paritat i les promocions internes amb perspectiva de gènere

Accions

Acció 5.1.	Incorporar la perspectiva de gènere al Pla de Formació intern
Acció 5.2.	Paritat entre dones i homes i promocions internes

ÀMBIT 5: RECURSOS HUMANS, DESENVOLUPAMENT I DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL

Acció 5.1.		Incorporar la perspectiva de gènere al Pla de Formació intern		
Descripció de l'acció	Realitzar un programa formatiu que inclogui el temari sobre igualtat de gènere en les diferents formacions i un altre específicament d'igualtat de gènere en format de <i>píndoles formatives</i> .			
Resultats	<p>Millorar els nivells de sensibilitat i coneixements bàsics sobre igualtat de gènere de tota la plantilla.</p> <p>Incorporar la perspectiva de gènere en el conjunt de serveis, àrees i polítiques municipals.</p> <p>Modificar la percepció de les polítiques de gènere.</p>			
Recursos				
Humans	Comissió d'Igualtat i Recursos Humans			
Estructurals	Ajuntament			
Econòmics	Cost de la formació per part d'un servei extern			
Activitats/processos				
1	Dissenyar les accions formatives			
2	Implementació			
3	Continuïtat i valoració dels resultats			
Calendari	2019	2020	2021	2022
Disseny		Gener		
Implementació		Setembre	Gen-Des	Gen-Des
Avaluació		Desembre	Desembre	Desembre
Avaluació (Indicadors)				

Realització del pla formatiu en matèria d'igualtat

Nombre d'accions formatives sobre igualtat de gènere

Nombre de participants

Valoracions de les formacions

ÀMBIT 5: RECURSOS HUMANS, DESENVOLUPAMENT I DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL

Acció 5.2.		Paritat entre dones i homes i promocions internes		
Descripció de l'acció		Impulsar les promocions internes i la paritat entre dones i homes en les diferents àrees, departaments i serveis, tant de les promocions internes com de les noves incorporacions.		
Resultats		Més paritat entre dones i homes a tots els nivells		
Recursos				
Humans		Recursos humans i Comissió d'Igualtat		
Estructurals		Ajuntament		
Econòmics				
Activitats/processos				
1		Incorporar la paritat com a aspecte a valorar en les incorporacions i promocions internes		
2		Fomentar les promocions internes		
Calendari	2019	2020	2021	2022
Disseny		Gener		
Implementació		Gen-Des	Gen-Des	Gen-Des
Avaluació		Des	Des	Des
Avaluació (Indicadors)				

Disposar de la relació de llocs de treball

Nombre de promocions internes desagregades per sexe

ÀMBIT D'INTERVENCIÓ

ÀMBIT 6: USOS DELS TEMPS I CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

Línia estratègica

Assolir uns usos del temps igualitaris, adaptats a les necessitats de les persones que treballen a l'Ajuntament i respectuosos amb la vida personal.

Objectiu específic

Facilitar el màxim possible la conciliació de la vida laboral, personal i familiar.

Accions

Acció 6.1.	Crear un espai a la intranet amb la informació relacionada amb les mesures de conciliació amb una bústia que permeti recollir dubtes i suggeriments
Acció 6.2.	Flexibilitat en els marges d'entrada i sortida de la jornada laboral
Acció 6.3.	Valoració i descripció dels llocs de treball
Acció 6.4.	Adaptació de les càrregues de treball a les descripcions del lloc de feina
Acció 6.5.	Campanya de sensibilització sobre coresponsabilitat i cura de fills/es
Acció 6.6.	Fomentar que els permisos de maternitat siguin coberts amb contractes d'interinitat o substitucions



ÀMBIT 6: USOS DELS TEMPS I CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

Acció 6.1.	Crear un espai a la intranet amb la informació relacionada amb les mesures de conciliació amb una bústia que permeti recollir dubtes i suggeriments
------------	---

Descripció de l'acció	Fer un recull del conjunt de mesures de conciliació establertes a l'organització, sobretot les que van adreçades a la cura de persones dependents. Tota aquesta informació es penjarà a la intranet de l'Ajuntament. També es crearia una bústia amb suggeriments, dubtes i consultes per tal de millorar l'accés a les mesures, a resoldre els dubtes sobre conciliació i a incorporar i planificar noves mesures de conciliació.
-----------------------	--

Resultats	<p>Millorar el coneixement de totes les mesures de conciliació i, sobretot, les que tenen a veure amb la cura de persones dependents.</p> <p>Facilitar l'accés a les mesures de conciliació de tota la plantilla.</p> <p>Promoure la participació de la plantilla a consolidar les mesures que ja existeixen i a dissenyar-ne de noves adequades a les necessitats de totes les persones.</p>
-----------	---

Recursos	
----------	--

Humans	Recursos humans, Organització, Comissió d'Igualtat
--------	--

Estructurals	Ajuntament
--------------	------------

Econòmics	
-----------	--

Activitats/processos	
----------------------	--

1	Elaborar la informació i la proposta de la bústia.
---	--

2	Implementació
---	---------------

3	Valoració dels resultats
---	--------------------------

Calendari	2019	2020	2021	2022
Disseny	Gen-Feb			
Implementació	Març			
Avaluació	Desembre	Desembre	Desembre	Desembre

Avaluació (Indicadors)				
------------------------	--	--	--	--

Nombre de visites a la Intranet

Nombre de suggeriments i dubtes sobre mesures de conciliació

ÀMBIT 6: USOS DELS TEMPS I CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

Acció 6.2.		Flexibilitat en els marges d'entrada i sortida de la jornada laboral			
Descripció de l'acció		Mantenir els marges d'entrada i sortida per aquelles persones que necessitin conciliar la vida laboral i personal.			
Resultats		Millores en la conciliació de la vida laboral i familiar			
Recursos					
Humans		Gerència, Recursos Humans i Delegats/des sindicals			
Estructurals		Ajuntament			
Econòmics					
Activitats/processos					
1		Dur a terme la negociació per acordar les característiques de l'ampliació horària.			
2		Aplicar els marges d'entrada i sortida			
3		Aplicació de les mesures			
4		Seguiment i avaluació de les mesures			
Calendari	2019	2020	2021	2022	
Disseny					
Implementació		Gen-Des	Gen-Des	Gen-Des	
Avaluació		Desembre	Desembre	Desembre	
Avaluació (Indicadors)					

Sistemes de fitxatge de la jornada laboral de la plantilla

Valoració de la mesura

ÀMBIT 6: USOS DELS TEMPS I CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

Acció 6.3.	Valoració i descripció dels llocs de treball			
Descripció de l'acció	Aquesta acció pretén adaptar les càrregues de treball a les descripcions dels llocs de treball. Si es valora i es descriu cada un dels llocs de treball de l'Ajuntament es poden estipular les tasques que desenvolupa cada persona			
Resultats	Un document que reculli els llocs de treball, la descripció de les tasques, responsabilitats, etc.			
Recursos				
Humans	Recursos humans i caps de servei			
Estructurals	Ajuntament			
Econòmics				
Activitats/processos				
1	Descripció dels llocs de treball			
2	Valoració i càrregues de treball de cada lloc de treball			
3	Elaboració d'un document final			
Calendari	2019	2020	2021	2022
Disseny		Gen-Feb		
Implementació		Març		
Avaluació		Desembre	Desembre	Desembre
Avaluació (Indicadors)				

Elaboració del document final

ÀMBIT 6: USOS DELS TEMPS I CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

Acció 6.4.		Adaptació de les càrregues de treball a les descripcions del lloc de feina		
Descripció de l'acció		Aquesta acció parteix de les descripcions i valoracions dels llocs de treball de l'anterior acció.		
Resultats		Equiparació de les jornades laborals reals en relació a les càrregues de treball		
Recursos				
Humans		Recursos humans i caps de servei		
Estructurals		Ajuntament		
Econòmics				
Activitats/processos				
1		Difusió del document citat en l'anterior acció (descripció dels llocs de treball)		
2		Aplicació de les descripcions dels llocs de treball i les tasques assumides al treball quotidià.		
Calendari	2019	2020	2021	2022
Disseny		Març		
Implementació		Març-Des	Gen-Des	Gen-Des
Avaluació		Desembre	Desembre	Desembre
Avaluació (Indicadors)				

Difusió del document de "descripció dels llocs de treball

Aplicació de les descripcions dels llocs de treball i feines assumides en el treball diari

ÀMBIT 6: USOS DELS TEMPS I CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

Acció 6.5.		Campanya de sensibilització sobre coresponsabilitat i cura de fills/es		
Descripció de l'acció	Realitzar una campanya interna sobre coresponsabilitat per tal de conscienciar al personal de l'Ajuntament de l'igual repartiment del treball domèstic i de cura. En aquesta acció es tractarien conceptes com la Càrrega Total de Treball (CTT), que es correspon a la suma del treball domèstic, de cura, familiar i laboral i les conseqüències que pot tenir una major càrrega per a la persona.			
Resultats	Augment del coneixement sobre coresponsabilitat i drets de reducció de jornada per cura de fills/es. Assolir una repartiment del CTT més igualitari en l'àmbit privat, amb la finalitat que les dones i els homes de l'Ajuntament puguin participar equilibradament dels diferents àmbits.			
Recursos				
Humans	Recursos humans i caps de servei			
Estructurals	Ajuntament			
Econòmics	Cost de la producció d'algun material (exposició, díptic)			
Activitats/processos				
1	Dissenyar la campanya de sensibilització.			
2	Elaborar materials (díptic i/o exposició) sobre usos dels temps i dels espais i coresponsabilitat.			
4	Sessions informatives sobre coresponsabilitat			
5	Avaluació i seguiment			
Calendari	2019	2020	2021	2022
Disseny		Set - Des		
Implementació		Gen-Març		
Avaluació		Desembre	Desembre	Desembre
Avaluació (Indicadors)				

En el següent Pla Intern d'Igualtat, recollir informació sobre el TDC

Valoració dels materials elaborats i valoracions de la campanya



ÀMBIT 6: USOS DELS TEMPS I CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

Acció 6.6.	Fomentar que els permisos de maternitat siguin coberts amb contractes d'interinitat o substitucions			
Descripció de l'acció	Aquesta acció parteix de les descripcions i valoracions dels llocs de treball de l'anterior acció.			
Resultats	Aquesta acció pretén fomentar que els permisos de maternitat i altres permisos quedin coberts amb contractes d'interinitat o substitució. Caldria portar a negociació per formalitzar els acords que es prenguin.			
Recursos				
Humans	Recursos humans i caps de servei			
Estructurals	Ajuntament			
Econòmics	Despeses de substitució anuals			
Activitats/processos				
1	Analitzar els permisos de maternitat i altres permisos anteriors i detectar possibles factors que hagin suposat un augment de la càrrega d'altres companys/es del servei o a la mateixa persona un cop s'ha incorporat en el lloc de treball.			
2	A partir dels resultats, dissenyar mesures per corregir aquestes situacions.			
3	Aplicació de les mesures			
4	Seguiment i avaluació de les mesures			
Calendari	2019	2020	2021	2022
Disseny		Març		
Implementació		Març-Des	Gen-Des	Gen-Des
Avaluació		Desembre	Desembre	Desembre
Avaluació (Indicadors)				

Relació del temps de permís i temps en el qual s'ha cobert la plaça

Valoració de les mesures

ÀMBIT D'INTERVENCIÓ



ÀMBIT 7: CONDICIONS I SEGURETAT LABORAL

Línia estratègica

Millorar les condicions de seguretat laboral

Objectiu específic

Reduir els riscos físics, psíquics i socials associats al treball

Accions

Acció 7.1.

Incloure la perspectiva de gènere en el pla de prevenció de riscos laborals

ÀMBIT 7: CONDICIONS I SEGURETAT LABORAL

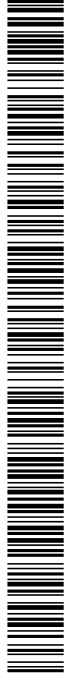
Acció 7.1.		Incloure la perspectiva de gènere en el pla de prevenció de riscos laborals		
Descripció de l'acció	Revisar el Pla de prevenció que, segons la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, estableix que les Administracions Públiques han de considerar les variables relacionades amb el sexe en matèria de prevenció de riscos laborals. L'objectiu és detectar i prevenir possibles situacions en què els danys que es puguin derivar del treball apareguin vinculats al sexe de les persones treballadores.			
Resultats	Complir el marc legal existent. Incloure millores en la prevenció de la salut laboral de dones i homes de l'Ajuntament de Banyoles.			
Recursos				
Humans	Personal del servei			
Estructurals				
Econòmics				
Activitats/processos				
1	Elaborar les dades del servei de PRL segregades per sexe			
2	Fer una memòria del servei amb les dades segregades per sexe			
3	Valorar els resultats i continuar l'acció			
Calendari	2019	2020	2021	2022
Disseny		Març		
Implementació		Setembre		
Avaluació		Desembre	Desembre	Desembre
Avaluació (Indicadors)				

Nombre de mesures que incorporen la perspectiva de gènere en el pla de prevenció

Codi Segur de Verificació: e44c8b35-605b-4ecd-af41-ce5eaf01adc7
Origen: Ciutadà
Identificador document original: ES_L01170157_2019_739155
Data d'impressió: 01/10/2019 12:52:37
Pàgina 150 de 159

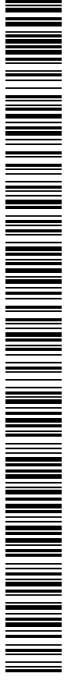
SIGNATURES
Cap signatura aplicada





Pla d'acció calendaritzat

Àmbit	Número	Accions	Calendarari			
			2019	2020	2021	2022
ÀMBIT 1: CULTURA I POLÍTICA D'IGUALTAT DE GÈNERE	Acció 1.1.	Formalitzar el Pla d'Igualtat en el Ple Municipal				
	Acció 1.2.	Registrar públicament el Pla Intern d'Igualtat				
	Acció 1.3.	Difusió del Pla Intern d'Igualtat				
	Acció 1.4.	Constitució formal de la Comissió d'Igualtat				
	Acció 1.5.	Incorporar la transversalitat de gènere com a principi orientador de la gestió del consistori				
	Acció 1.6.	Plec de clàusules de contractació de serveis o obres amb criteris de gènere				
ÀMBIT 2: REPRESENTATIVITAT DE DONES I HOMES I DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL	Acció 2.1.	Desglossar les dades de la plantilla per sexe				
	Acció 2.2.	Disposar de l'organigrama per sexe				



ÀMBIT 3: COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE	Acció 3.1.	Incloure la perspectiva de gènere en el Pla de Comunicació de l'Ajuntament			
	Acció 3.2.	Crear una guia d'estil per a una comunicació inclusiva			
	Acció 3.3.	Realitzar formació en llenguatge inclusiu a tota la plantilla			
ÀMBIT 4: VIOLÈNCIA MASCLISTA, PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT, ACTITUDS SEXISTES I DISCRIMINACIÓ	Acció 4.1.	Redactar un Protocol d'assetjament, actituds sexistes i discriminació.			
	Acció 4.2.	Realitzar accions de sensibilització i comunicació del protocol d'actuació per assetjament sexual i assetjament laboral			
	Acció 5.1.	Incorporar la perspectiva de gènere al Pla de Formació intern			
ÀMBIT 5: RECURSOS HUMANS, DESENVOLUPAMENT I DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL	Acció 5.2.	Paritat entre dones i homes i promocions internes			
	Acció 6.1.	Crear un espai a la intranet amb la informació relacionada amb les mesures de conciliació amb una bústia que permeti recollir dubtes i suggeriments			
ÀMBIT 6: USOS DELS TEMPS I CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL	Acció 6.2.	Flexibilitat en els marges d'entrada i sortida de la jornada laboral			
	Acció 6.3.	Valoració i descripció dels llocs de treball			



Codi Segur de Verificació: e44c8b35-605b-4ecd-af41-ce5eaf01adc7
Origen: Ciutadà
Identificador document original: ES_L01170157_2019_739155
Data d'impressió: 01/10/2019 12:52:37
Pàgina 153 de 159

SIGNATURES
Cap signatura aplicada

		Adaptació de les càrregues de treball a les descripcions del lloc de feina				
Acció 6.4.		Campanya de sensibilització sobre coresponsabilitat i cura de fills/es Fomentar que els permisos de maternitat siguin coberts amb contractes d'interinitat o substitucions				
Acció 6.5.						
Acció 6.6.						
Acció 7.1.		Incloure la perspectiva de gènere en el pla de prevenció de riscos laborals				
22 accions						
ÀMBIT 7: CONDICIONS I SEGURETAT LABORAL						
NOMBRE D'ACCIONS						



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 diferents fonts:

- 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,
- Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes,
- Recomendacions para unha linguaxe non discriminatoria na administración pública. Zona Edició. Servicio Galego de Igualdade.
- Vocabulari "Dones i món de treball" del Servei Lingüístic de les Dones, Diversitats i Polítiques LGTBI amb la col·laboració de Termcat, centre de Terminologia i amb el suport del Departament de Cultura de la Generalitat de Catalunya (2018).

Acció positiva

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.

Androcentrisme

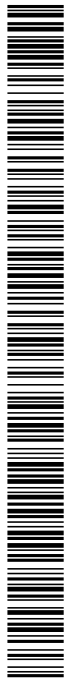
Enfocament de la recerca i els estudis des d'una perspectiva del gènere masculí. Una societat androcèntrica el masculí pren com a model referent que cal imitar.

Anàlisi de Gènere

Estudi de les diferències en les condicions, necessitats, índexs de participació, accés als recursos, control d'actius, poder en la pressa de decisions, etc. entre homes i dones, degut als rols que tradicionalment se'ls hi assignen.

Apoderament

Concepte que té una doble dimensió, una d'individual de recuperació de la pròpia dignitat de cada dona com a persona; i una altra de col·lectiva, de caràcter polític, que pretén que les dones estiguin presents en els llocs on es prenen les decisions, és a dir, que exerceixin el poder



Assetjament sexual

És la conducta verbal o física de caire sexual o altres comportaments fonamentats en el sexe, que vulnereu 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.

Barreres Invisibles

Actitud resultant de les expectatives, les normes i els valors tradicionals que impedeixen la capacitació de la dona per als processos de presa de decisions i/o per a la seva plena participació en la societat.

Bones Pràctiques

Conjunt de mesures de gènere que poden ser referents positius per al desenvolupament de polítiques de dones i d'igualtat de gènere.

Bretxa de gènere

Disparitat que existeix a qualsevol àrea entre les dones i els homes quant al seu nivell de participació, l'accés als recursos, els drets, el seu poder i la seva influència, la remuneració i els guanys.

Capacitació

Procés d'accés a recursos i desenvolupament de les capacitats personals per a poder participar activament i modelar la pròpia vida i la de la comunitat en termes socials, polítics i econòmics.

Coeducació = Educació en igualtat

Una educació centrada en els i les alumnes considerant a ambdós grups en igualtat de drets i oportunitats.

Conciliació de la vida laboral, familiar i personal

Possibilitat d'una persona de comptabilitzar l'espai personal amb el familiar, el laboral i el social, i poder desenvolupar-se en els diferents àmbits.

Democràcia paritària

Concepte societat integrada a parts iguals per homes i dones en la qual la representació equilibrada d'ambdós gèneres en les tasques decisòries de la política és una condició prèvia per a l'aprofitament ple i en igualtat de la ciutadania.

Discriminació directa

Situació en la qual es tracta una persona (en raó del seu sexe) de manera desfavorable.

Discriminació indirecta

Situació en la qual una llei, política o acció aparentment neutral, té un impacte desproporcionadament advers per als membres d'un o altre gènere.

Discriminació múltiple



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.

Feminització de la pobresa

Tendència a l'augment de la incidència i la permanència de la pobresa entre les dones.

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

Situació en què totes les persones son lliures de desenvolupar les seves capacitats personals i prendre decisions, sense les limitacions degudes als rols tradicionals. Tenir en compte, valorar i potenciar d'igual manera, les diferents conductes, aspiracions i necessitats dels homes i les dones. Es pot tracta d'igualtat en el tracte o d'un tracte diferent, però que suposa una equivalència en termes de drets, beneficis, obligacions i oportunitats.

Igualtat d'oportunitats entre dones i homes

Absència de tota barrera sexista en la participació econòmica, política i social.

Igualtat de tracte entre dones i homes

Absència de tota discriminació per raó de sexe, tant directa com indirecta.

Integració de la perspectiva de gènere en el conjunt de les polítiques / Transversalitat



Integrar sistemàticament les situacions, prioritats i necessitats dels homes i les dones en totes les polítiques, amb l'objectiu de promoure la seva igualtat recorrent a totes les accions polítiques i mesures adequades.

Mainstreaming

Relatiu a la organització, millora, desenvolupament i avaluació dels processos polítics de manera que la igualtat de gènere s'incorpori a totes les polítiques, en tots els nivells i en totes les etapes per part de persones involucrades en l'adopció de decisions.

Paritat

Representació equitativa dels homes i les dones en tots els àmbits socials, fonamentalment els polítics. (*veure Democràcia paritària*).

Perspectiva de Gènere

Tenir en consideració i fixar-se en les diferències entre dones i homes en qualsevol activitat o àmbit d'una política promotora de la igualtat d'oportunitats.

Polítiques d'igualtat

Marc referencials d'actuació política que contemplen el principi d'igualtat de tracte, a través de la elaboració de estratègies basades en el dret de les dones a ser tractades com a ciutadanes i proposen solucions per resoldre les desigualtats per raó de sexe.

Quota de gènere

Proporció dels càrrecs, escons o recursos que han de ser atribuïts a un col·lectiu específic. Amb aquesta mesura es pretén corregir un desequilibri anterior, generalment en posicions que comporten pressa de posicions, en quant a l'accés a les oportunitats de formació i als llocs de treball.

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.

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.



Sexe/Gènere

El concepte de gènere fa referència a les diferències socials per oposició a les biològiques entre homes i dones (sexe). Aquestes diferències muten amb el temps i presenten grans variacions tant entre diverses cultures com dins d'una mateixa cultura.

Sexisme en el llenguatge

Conjunt de mètodes integrats en el si de la societat androcèntrica que determinen una situació d'inferioritat, subordinació i explotació del col·lectiu femení o masculí. El sexisme abarca tots els àmbits de la vida i de les relacions humanes; el llenguatge és un factor important de la seva superació.

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.

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. Incorporació del principi d'igualtat d'oportunitats a tot tipus de projectes públics o privats en diferents àmbits: educatiu, econòmic, cultural, polític, social...

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.

Visibilitzar/Visualitzar

Fer visibles les dones i les seves aportacions a la cultura i a la ciència en el àmbit educatiu.



Bibliografia

Agents d'Igualtat de Gènere. Una nova professió. Col·lecció-Documents de Treball. Sèrie Igualtat i Ciutadania. Diputació de Barcelona (2007).

Bones pràctiques i auditoria de gènere. Instruments per a polítiques locals, Barcelona: Diputació de Barcelona. Diputació de Barcelona (2013).

Diseño y evaluación de planes, programas y proyectos de igualdad con perspectiva de género. Espais per la Igualtat (2006).

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.

Les polítiques de gènere en els ajuntaments catalans: en procés de construcció. Barcelona: Institut de Ciències Polítiques i Socials. Gelambí, M. (2005).

Planificant. Propostes metodològiques d'elaboració de plans d'igualtat locals. Col·lecció Guies Metodològiques, 5. Diputació de Barcelona (2006).

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 Banyoles

www.banyoles.cat