

PLA D'IGUALTAT INTERN

AJUNTAMENT DE
SARRIÀ DE TER
2024-2027



COORDINACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT:

AJUNTAMENT DE SARRIÀ DE TER

2024

AUTORIA:

Mireia Selva Monfort

Cristina Vila Peñuelas



Í N D E X

P R E S E N T A C I Ó	1
M A R C C O N C E P T U A L : e l s p l a n s i n t e r n s p e r a l a i g u a l t a t d e g è n e r e a l ' A d m i n i s t r a c i ó L o c a l	2
M A R C L E G A L	4
Nivell Internacional	4
Nivell comunitari	4
Nivell estatal	5
Nivell autonòmic (Catalunya)	7
A V A N T A T G E S D E L A I G U A L T A T	10
À M B I T S D E L P L A D ' I G U A L T A T	11
I N D I C A D O R S	12
O B J E C T I U S	13
Objectiu General	13
Objectius Específics	13
M E T O D O L O G I A	14
F A S E S D E L P L A D ' I G U A L T A T	14
D I A G N O S I	15
À M B I T 1 . C O M P R O M Í S P O L Í T I C	19
A N À L I S I D E L ' A J U N T A M E N T D E S A R R I À D E T E R	23
À M B I T 2 . P O L Í T I Q U E S D ' I M P A C T E	41
A N À L I S I D E L ' A J U N T A M E N T D E S A R R I À D E T E R	44
À M B I T 3 . C O M U N I C A C I Ó I N C L U S I V A	56
A N À L I S I D E L ' A J U N T A M E N T D E S A R R I À D E T E R	58
À M B I T 4 . R E P R E S E N T A T I V I T A T	73
A N À L I S I D E L ' A J U N T A M E N T D E S A R R I À D E T E R	76
À M B I T 5 . P O L Í T I C A D E R E C U R S O S H U M A N S	113
À M B I T 6 . R E G I S T R E R E T R I B U T I U	137
A N À L I S I D E L ' A J U N T A M E N T D E S A R R I À D E T E R	140
À M B I T 7 . V I O L È N C I A M A S C L I S T A	195
A N À L I S I D E L ' A J U N T A M E N T D E S A R R I À D E T E R	199

ÀMBIT 8. CONDICIONS LABORALS, SALUT I	
PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS	217
ANÀLISI DE L'AJUNTAMENT SARRIÀ DE TER	218
ÀMBIT 9. USOS DELS TEMPS I DELS ESPAIS	237
ANÀLISI DE L'AJUNTAMENT SARRIÀ DE TER	238
PLA D'ACCIÓ	252

PRESENTACIÓ

L'Ajuntament de Sarrià de Ter treballa de manera prioritària per la igualtat entre dones i homes en tots els àmbits, etapes i circumstàncies.

Per avançar cap a una societat igualitària que deixi enrere el model sexista i patriarcal endocèntric que encara ens envolta. Cal fer esforços, no només promovent la igualtat entre les veïnes i veïns, empreses i demés institucions del municipi, sinó també a nivell intern, donant exemple en la pròpia organització interna de l'Ajuntament. És en aquesta finalitat en que s'elabora el Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes de l'Ajuntament de Sarrià de Ter, i que presentem en aquest document.

Sabem que encara queden pendents assoliments en diferents àmbits de societat que vivim, però a nivell d'institució pública hem de ser exemple en la igualtat real, la integració de l'enfocament de gènere en el model de gestió de les persones, la prevenció dels riscos laborals i la comunicació inclusiva. Aquest Pla ens permetrà avançar i millorar aquestes qüestions, així com la lluita contra l'assetjament sexual i per raó de sexe i, en convertir l'Ajuntament en una institució referent en la visualització i reducció de la bretxa salarial de gènere.

Aquest Pla referma l'aposta de l'Ajuntament per la igualtat efectiva entre els homes i dones de l'Ajuntament de Sarrià de Ter.

Equip de Govern de l'Ajuntament de Sarrià de Ter.

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 del Consistori 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.*"⁴

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 I Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Sarrià de Ter s'ha iniciat amb els següents 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 l'Ajuntament de Sarrià de Ter. 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,*

⁴ Gelambí, M. *Les polítiques públiques i els drets de les dones* (2007).

- *usos dels temps i dels espais (conciliació de la vida personal, laboral i familiar),*
 - *prevenció dels riscos laborals amb perspectiva de gènere i condicions del lloc de treball*
 - *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 comarcal, amb la finalitat de revertir i eradicar les desigualtats identificades.

El document final són un conjunt de pàgines que recullen l'anàlisi de la realitat de l'Ajuntament de Sarrià de Ter que permet conèixer principalment tres aspectes:

- a) de quina manera es troben dones i homes a l'Ajuntament;
- b) el nivell d'integració de la perspectiva de gènere en les polítiques que dissenya i implementa el Pla d'Igualtat;
- 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 de l'Ajuntament de Sarrià de Ter. 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'ens.

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'aconseguís 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 adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso".

Art 15: consagra el principi de transversalitat de gènere, en afirmar que *"el principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes 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: modificat pel Reial Decret-Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació introdueix modificacions en quant als continguts del diagnòstic de situació i dels Pla d'Igualtat, estableix les següents matèries d'anàlisi:

- Processos de selecció i contractació.
- Classificació professional.
- Formació.
- Promoció professional.
- Condicions de treball, incloent-hi una auditoria salarial entre dones i homes.
- Exercici corresponsable dels drets a la vida personal, familiar i laboral.
- Infrarrepresentació femenina.
- Retribucions.
- Prevenció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de gènere.

Com a novetat, aquest Reial Decret-Llei 6/2019, crea un Registre dels Plans d'Igualtats com part del Registre de convenis i acords col·lectius de treball dependents de la Direcció General de Treball del Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social i del es Autoritats Laborals de les Comunitats Autònomes, i estableix l'obligatorietat de registrar els plans d'igualtat. Totes aquestes modificacions es regulen reglamentàriament a través de dos nous reials decrets aprovats a l'octubre de 2020, posteriorment a l'elaboració d'aquest pla d'igualtat.

El Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball desenvolupa reglamentàriament l'elaboració dels diagnòstics de situació i dels plans d'igualtat. En aquest reial decret es defineix tant el procediment de negociació dels plans d'igualtat con el contingut dels diagnòstics i dels plans i el registre dels mateixos. Aquesta norma entra en vigor tres mesos després de la seva publicació al BOE, és a dir, el 13 de gener de 2021.

El Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes regula el principi de transparència retributiva i estableix les normes generals sobre el registre retributiu i l'auditoria salarial. Aquest reial decret entra en vigor sis mesos després de la seva publicació al BOE, és a dir, el 13 d'abril de 2021.

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 reial decret legislatiu 5/2015 de 30 d'octubre, obliga als governs locals a elaborar plans d'igualtat, en la seva disposició addicional vuitena:

1. *Les Administracions Públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.*
2. *Sense perjudici del que es disposa en l'apartat anterior, les Administracions Públiques hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes previstos en el mateix.*

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

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

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

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

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 LA IGUALTAT

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 de Sarrià de Ter 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 DEL PLA D'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.

ÀMBITS D'ANÀLISI	
ÀMBIT 1	CULTURA I POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS
ÀMBIT 2	POLÍTIQUES D'IMPACTE EN LA SOCIETAT I DE RESPONSABILITAT SOCIAL
ÀMBIT 3	COMUNICACIÓ, IMATGE I ÚS DEL LLENGUATGE
ÀMBIT 4	REPRESENTATIVITAT DE DONES I HOMES I DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL
ÀMBIT 5	POLÍTIQUES D'ACCÉS, SELECCIÓ, CONTRACTACIÓ I RETRIBUCIÓ DEL PERSONAL
ÀMBIT 6	REGISTRE RETRIBUTIU I AUDITORIA SALARIAL
ÀMBIT 7	VIOLÈNCIA MASCLISTA, PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT, ACTITUDS SEXISTES, PERCEPCIÓ DE DISCRIMINACIÓ
ÀMBIT 8	CONDICIONS DE L'ENTORN DE TREBALL I DE SALUT LABORAL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE
ÀMBIT 9	USOS DEL 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	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

perspectiva de gènere i condicions de l'entorn de treball	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 2024-2027 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 Sarrià de Ter.
- 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 Sarrià de Ter, 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.

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	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.
	<ul style="list-style-type: none">Establiment d'una bateria d'indicadors² que ens permetin recollir exhaustivament aspectes de diferents àmbits.

² Un indicador és una mesura, un número, un fet, una opinió o una percepció que assenyalen 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

- 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 i grups de discussió 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	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. Totes les accions tenen l'objectiu de corregir les desigualtats de gènere identificades i van acompanyades d'una descripció, d'indicadors d'avaluació, de les àrees responsables i calendari per dur-les a terme.
Validació i aprovació del document	L'és qui fa la validació final del document. L'aprovació definitiva del document es farà per part de l'òrgan competent.

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 Sarrià de Ter

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, grups de discussió i revisió de dades i documentació** facilitades per l'Ajuntament.

- Valoració dels indicadors

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.

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.

DIAGNOSI

À M B I T



COMPROMÍS POLÍTIC AMB
LA IGUALTAT DE GÈNERE

ÀMBIT 1. COMPROMÍS POLÍTIC

En aquest àmbit s'analitza en quina mesura l'ens 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.

Tal com hem indicat, en aquest primer punt valorarem en quina mesura s'introdueix la igualtat d'oportunitats en el si de l'Ajuntament. Per això, és imprescindible conèixer els conceptes bàsics i el marc normatiu regulador d'igualtat i no discriminació entre dones i homes.

MARC CONCEPTUAL I LEGAL

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.

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

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.

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 els 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.

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>

- 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:

- 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 dones 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	Existeix una cultura a l'Ajuntament on es fomenti la igualtat entre dones i homes, la paritat entre els gèneres i la no-discriminació.
2	Existeix un pla d'igualtat entre dones i homes.
3	Existeix un departament, d'una comissió o d'una persona responsable de la igualtat de gènere a l'ens.
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	Es duen a terme mesures de sensibilització i formació en matèria d'igualtat d'oportunitats.

ANÀLISI DE L'AJUNTAMENT DE SARRIÀ DE TER

ANÀLISI QUANTITATIU A TRAVÉS DE LA REVISIÓ DOCUMENTAL I DE LES DADES DEL PERSONAL

Iniciem aquest anàlisi amb perspectiva de gènere revisant la composició del Consistori a nivell polític.

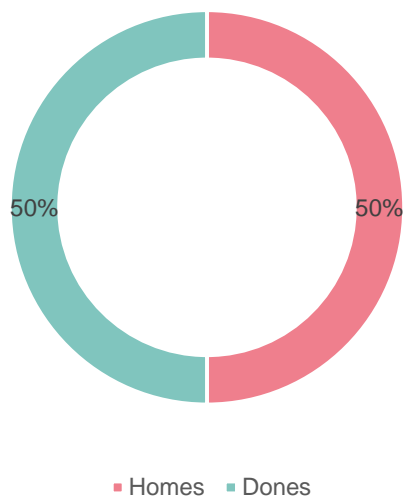
ÀREES DE GOVERN/REGIDORIES

Les àrees de govern/regidories de l'Ajuntament de Sarrià de Ter està format per 8 persones: 4 dones i 4 homes.

Taula 1. Govern Municipal

Regidors/es	DONES	% DONES	HOMES	% HOMES
	4	50%	4	50%

Gràfic 1. Govern municipal per gènere.



Font: Elaboració pròpia a partir de la pàgina web de l'Ajuntament de Sarrià de Ter

ÀREES DE GOVERN I GÈNERE

Taula 2. Àrees de govern i gènere

	DONES	HOMES
ALCALDIA		
Regidor de Seguretat Ciutadana		1
Promoció Econòmica		1
Desenvolupament Local i Ocupació		1
Urbanisme		1
Mobilitat		1
Serveis Tècnics		1
Joventut		1
1er TINENT D'ALCALDE		
Regidor d'Esports		1
Urbanisme		1
Mobilitat		1
Serveis Tècnics		1
Transparència		1
2a TINENT D'ALCALDE		
Regidora de Cultura	1	
Educació No Formal	1	

Comunicació	1	
3a Tinent d'Alcalde		
Regidora de Recursos Humans	1	
Hisenda i Bona Administració	1	
Igualtat i Feminisme	1	
4rt Tinent d'Alcalde		
Regidor d' Educació		1
Medi Ambient		1
Regidor		
Regidor de Associacions de Veïns i Participació	1	
Regidora		
Regidora de Serveis Socials		1
Gent Gran		1
Regidora		
Regidora de Joventut	1	
Salut	1	
Benestar Animal	1	
Comunicació	1	
TOTAL	11	16

Font: Elaboració pròpia a partir de la pàgina web de l'Ajuntament de Sarrià de Ter.

Les dones es responsabilitzen dels àmbits de:

- Cultura
- Educació No Formal
- Comunicació
- Recursos Humans
- Hisenda i Bona Administració
- Igualtat i Feminisme
- Serveis Socials
- Gens Gran
- Joventut
- Salut
- Benestar Animal
- Comunicació

Els homes es responsabilitzen dels àmbits de:

- Seguretat Ciutadana
- Promoció Econòmica
- Desenvolupament Local i Ocupació
- Urbanisme
- Mobilitat
- Serveis Tècnics
- Joventut
- Esports
- Urbanisme
- Mobilitat
- Serveis Tècnics
- Transparència
- Educació
- Medi Ambient
- Associació de Veïns i Participació

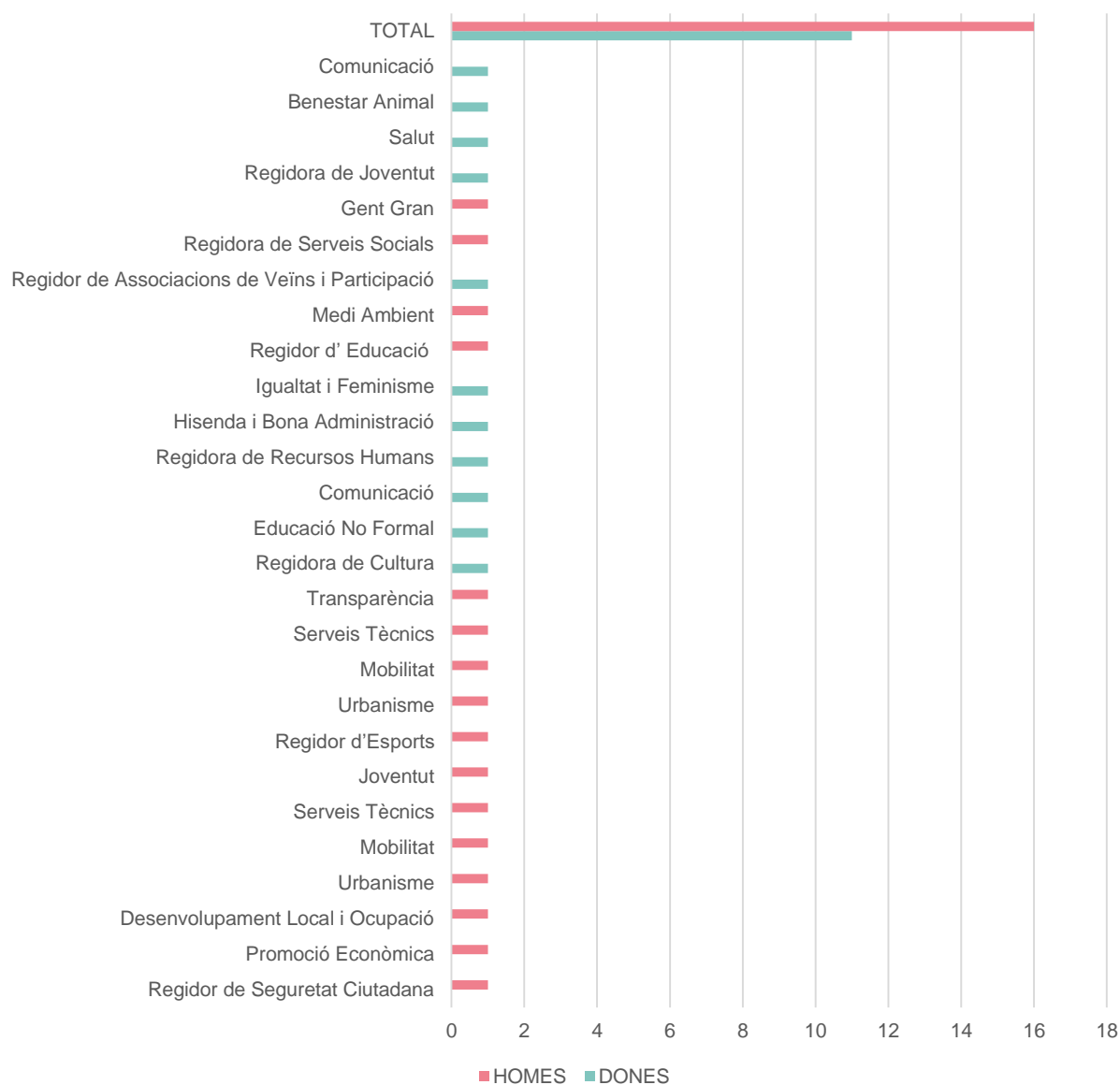
Per tant, podem observar com es produeix certa segregació pel fet que les dones porten àrees tradicionalment associades a les dones i que tenen a veure amb l'atenció a les persones (Serveis Socials, Gent Gran, Salut) o el treball més directe amb la ciutadania, com podria ser àrees com Joventut o Educació No Formal.

Ara bé, també cal posar en valor el fet que una àrea tradicionalment encapçalada per homes, com podrien ser Hisenda i Bona Administració, Recursos Humans o Comunicació, en el cas del Consistori de Sarrià de Ter està sota la responsabilitat d'una dona.

Per la seva banda, els homes es responsabilitzen d'àrees associades al rol masculí com Urbanisme, Mobilitat, Promoció Econòmica, Seguretat Ciutadana, Esports, Serveis Tècnics i Medi Ambient

No obstant, també de nou hi ha altres àrees que trenquen amb l'assignació tradicional de gènere, com Educació.

Gràfic 2. Àrees de govern segons sexe



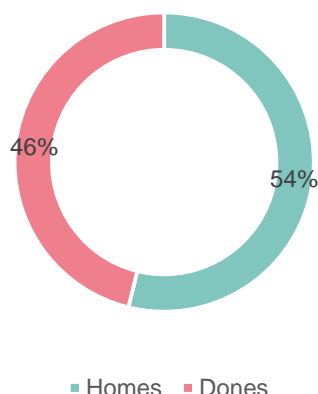
Font: Elaboració pròpia a partir de la pàgina web de l'Ajuntament de Sarrià de Ter.

CONSISTORI

El Ple Municipal està format per l'Equip de Govern i els regidors i regidores de l'oposició format per 7 homes i 6 dones.

Regidors/es	DONES	% DONES	HOMES	% HOMES
	6	46%	7	54%

Gràfic 3. Composició del Consistori per gènere.



Font: Elaboració pròpia a partir de la pàgina web de l'Ajuntament de Sarrià de Ter

ANÀLISI QUALITATIU A TRAVÉS DEL QÜESTIONARI A LA PLANTILLA, ENTREVISTES I GRUPS DE DISCUSSIÓ

ENTREVISTES I GRUPS DE DISCUSSIÓ

En el grup de discussió realitzat es va mostrar cert coneixement sobre les idees bàsiques sobre igualtat de gènere, tot i que en alguns casos no sempre van saber relacionar les situacions viscudes amb situacions de desigualtat i relacions de poder.

Hi hagué un consens generalitzat en la importància de poder implementar aquest Pla i de donar a conèixer els seus resultats, ja que consideren que la transparència és un factor clau.

A partir de les entrevistes que es varen fer a diverses persones integrants de la plantilla, es va fer palesa la voluntat de començar a incorporar la perspectiva de gènere a l'Ajuntament, tal com ho demostra la realització d'aquest pla d'igualtat, el primer que realitza el Consistori.

En aquest sentit, l'Ajuntament compta amb una regidora d'igualtat, element que és un clar indicador del compromís del Consistori amb aquesta qüestió. El fet de disposar d'una àrea encarregada de vetllar per aquest aspecte, implica diferents qüestions que són rellevants a l'hora de complir amb la igualtat de gènere. En primer lloc, l'Ajuntament hauria de comptar amb personal polític i tècnic (regidora i tècnic/a) que s'encarregués de dur a terme accions en aquest àmbit. El fet de disposar d'una persona formada en igualtat, permet marcar unes accions d'acord amb uns objectius plantejats i, per tant, es fa un treball de planificació d'un pressupost destinat a desenvolupar les accions o projectes marcats.

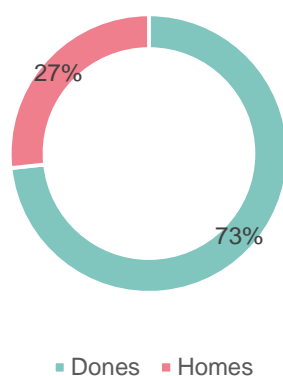
Fruit de les entrevistes i el grup de discussió, es mostren un seguit de necessitats com és la de disposar d'aquest Pla Intern i d'un Protocol d'Assetjament Sexual. I, per avançar cap a aquesta direcció, s'evidencia la necessitat de realitzar formacions en qüestions d'igualtat: valoració dels llocs de treball amb perspectiva de gènere, llenguatge no sexista i inclusiu, atenció a les violències, etc.

QÜESTIONARI

Per tal de conèixer la percepció de la plantilla en relació a la perspectiva de gènere i les polítiques d'igualtat, es va fer una enquesta que es va passar a tot el personal (plantilla i càrrecs polítics). El primer que cal ressaltar és que varen respondre **45 persones, 33 dones, 12 homes, d'una plantilla conformada per 65 persones i 8 càrrecs polítics.**

En la següent taula, mostrem la participació en percentatges que inclou dones i homes independentment de si estan en plantilla o tenen un càrrec polític.

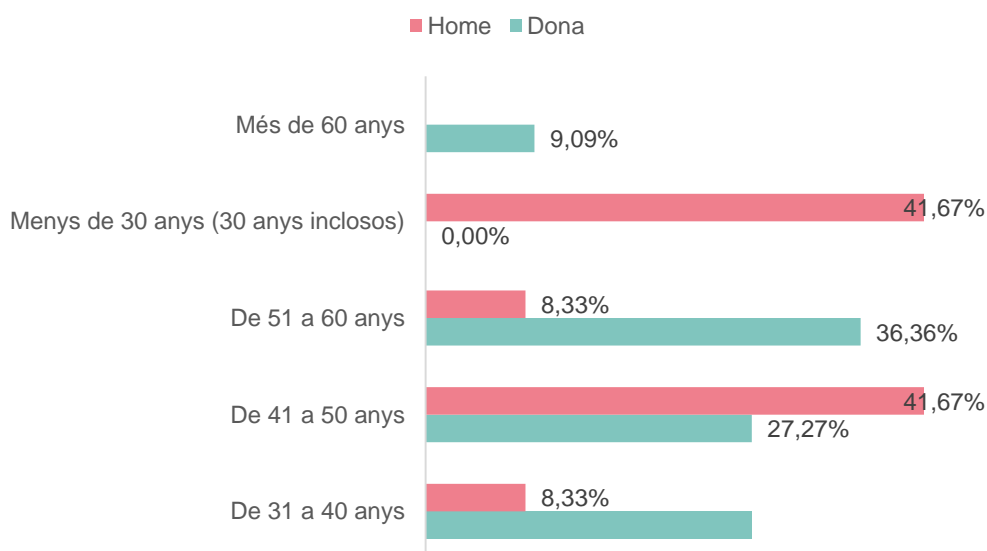
Gràfic 1. Participació de dones i homes al qüestionari de percepció sobre igualtat de gènere.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari sobre igualtat de gènere, 2023.

La majoria de dones es troben a la franges de 51 a 60 anys, i els homes de 41 a 50 i menys de 30 anys (un 41,67%). Pel que fa a persones de més de 60 anys i que han respost el qüestionari, un 9,09% són dones.

Gràfic 2. Edats de les persones participants per sexe



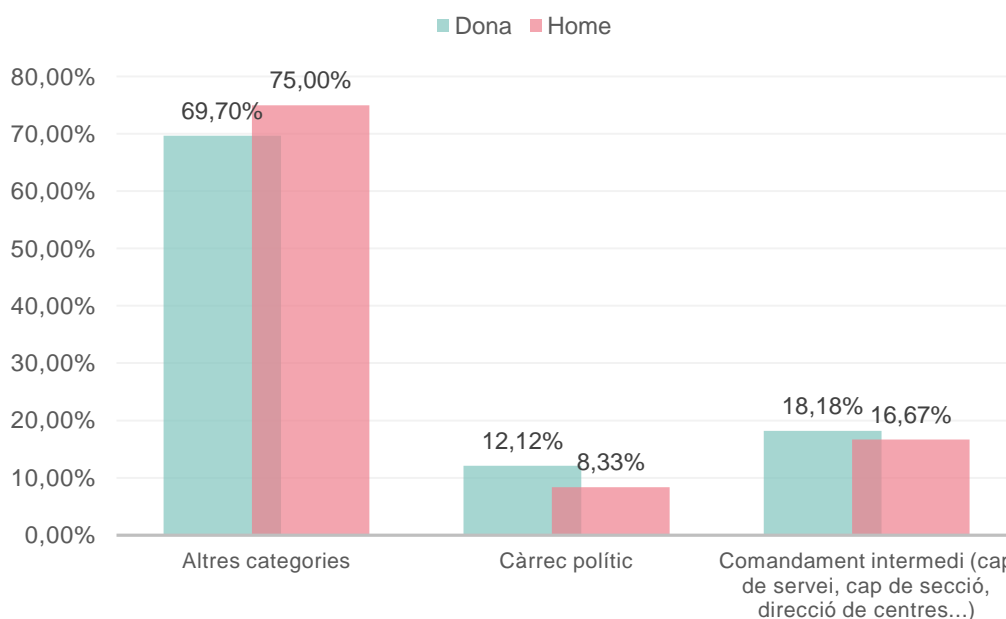
Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari sobre igualtat de gènere, 2023.

Pel que fa a la participació de la plantilla i càrrecs polítics en el qüestionari, observem que pel que fa aquests últims, la participació és relativament alta, tenint en compte que hi ha 8 càrrecs polítics. En el qüestionari han respost 4 dones i 1 home.

La participació més elevada la trobem sota la denominació "altres categories" on la majoria de dones, 23, que han respost el qüestionari pertanyen a aquesta opció. Pel que fa als homes, 9 han escollit aquesta opció.

6 dones i 1 home ocupen posicions de comandament intermedi, com ara cap de servei, cap de secció, etc.

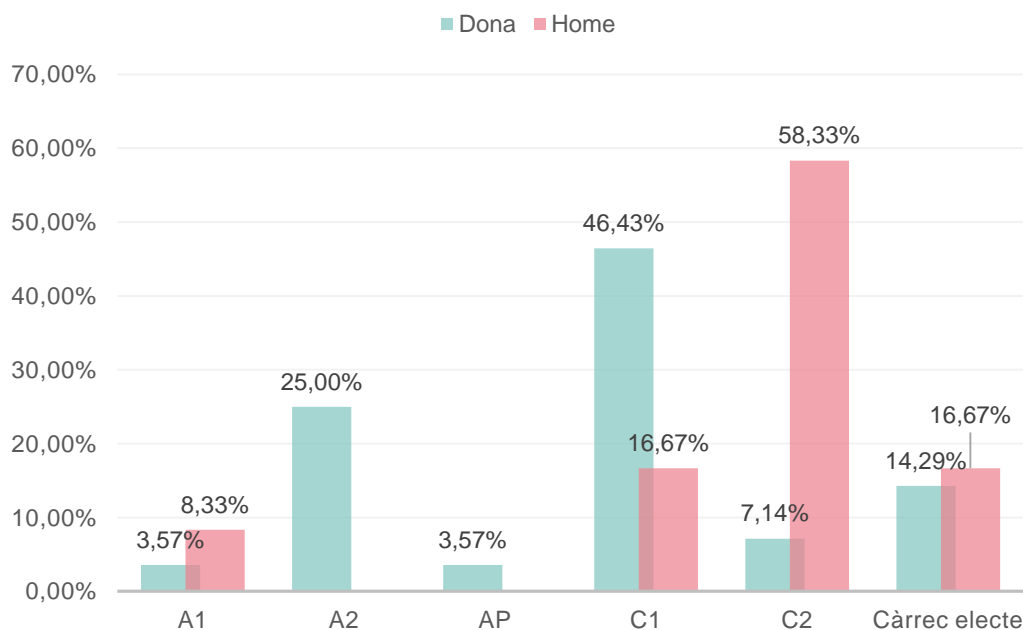
Gràfic 3. Participació de la plantilla, comandaments intermedis i càrrecs polítics.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari sobre igualtat de gènere, 2023.

La majoria de dones que han respost el qüestionari pertanyen a la categoria C1 (46,43%), A2 i C2. Pel que fa als homes, majoritàriament formen part de la categoria C2 (58,335) i C1.

Gràfic 4. Categoria laboral de les persones participants i gènere.

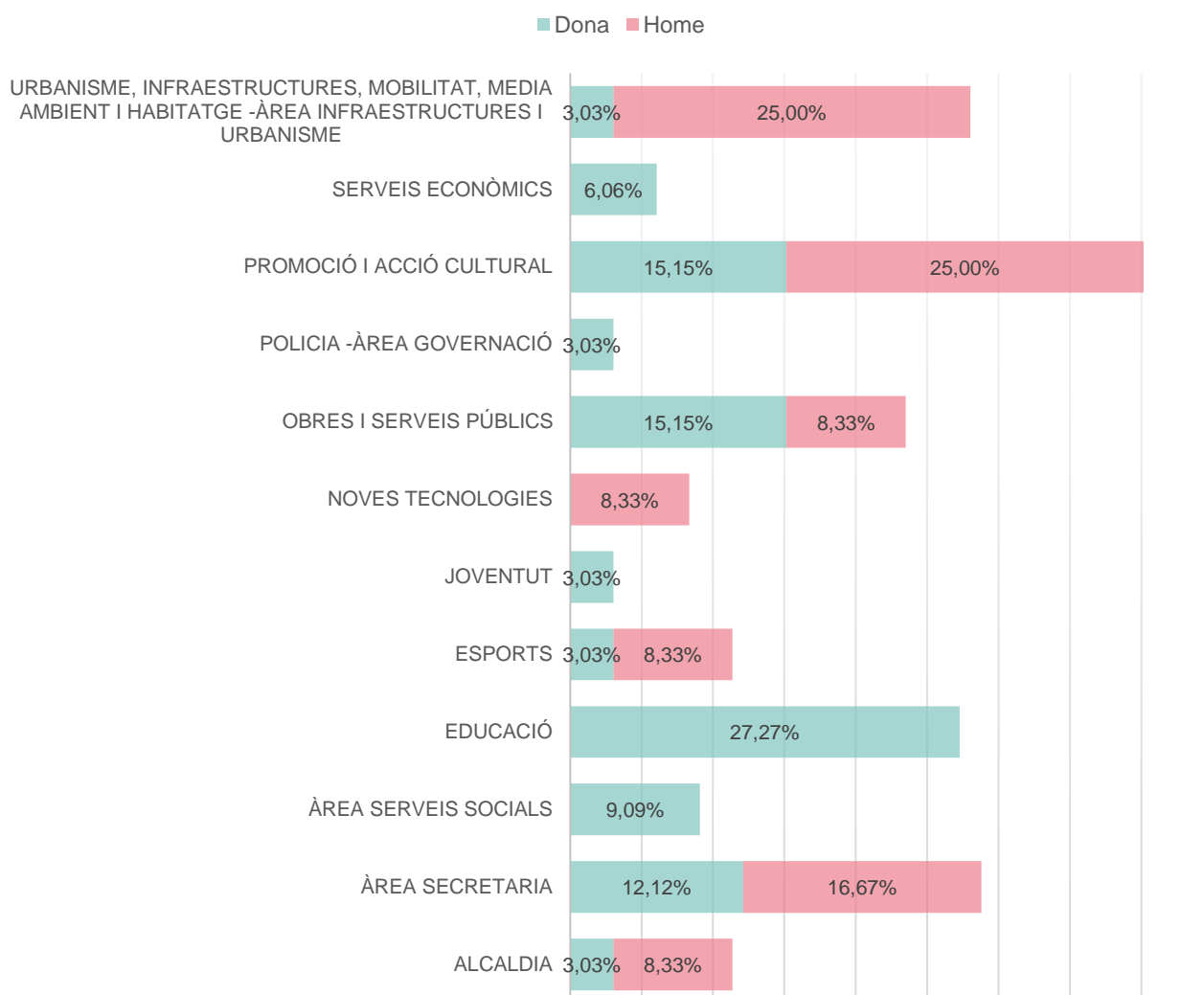


Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari sobre igualtat de gènere, 2023.

Tal i com es pot veure en el gràfic, les dones que més han participat del qüestionari formen part **d'Educació (9), promoció i acció cultural (5), obres i serveis públics (5) i secretaria (4).**

Pel que fa als homes, **3 formen part de l'àrea d'urbanisme, infraestructures, mobilitat, etc., 3 a l'àrea de promoció i acció cultural i 2 pertanyen a l'àrea de secretaria**

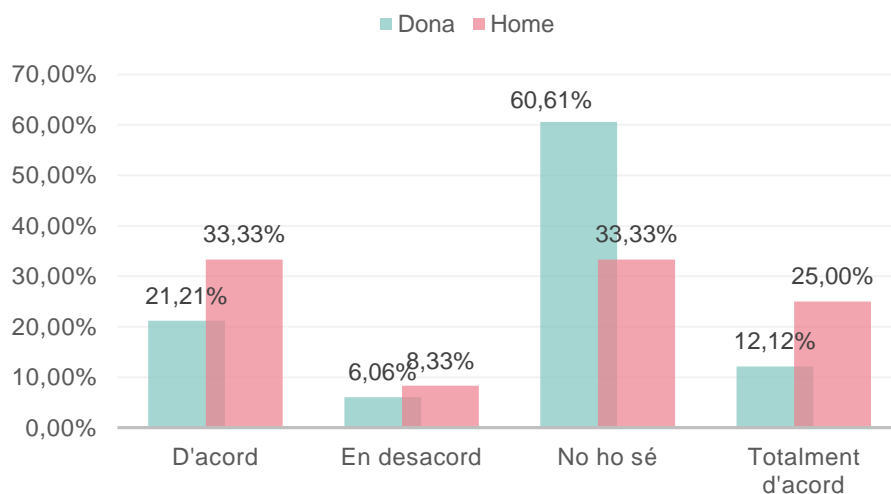
Gràfic 5. Àrea de treball de les persones enquestades



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari sobre igualtat de gènere, 2023.

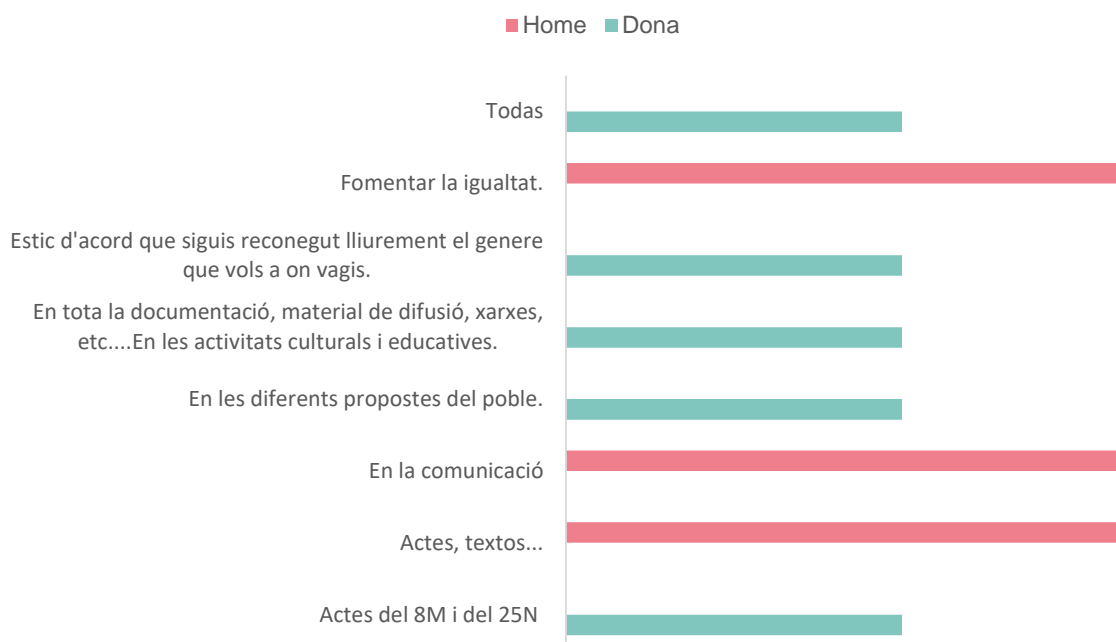
En relació a l’afirmació **“El Consistori incorpora la perspectiva de gènere i LGTBIQ* en totes les accions que realitza”**, observem com un percentatge força elevat de persones han respost que ho desconeixen: el 60,61% de les dones i el 33,333% dels homes. Ara bé, també observem com el 33,33% dels homes responen estar d’acord amb l’afirmació i el 25% totalment d’acord, percentatges més elevats que els de les dones, pel que fa a les respostes afirmatives.

Gràfic 6. El Consistori incorpora la perspectiva de gènere i LGTBIQ* en totes les accions que realitza.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari sobre igualtat de gènere, 2023.

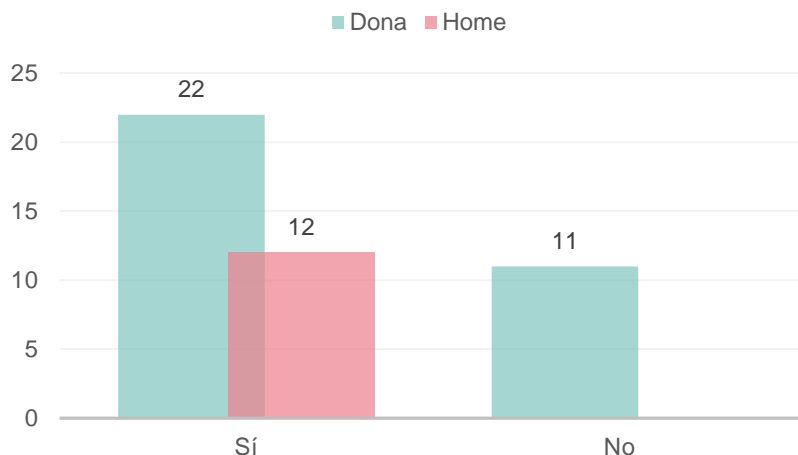
I, quan preguntem quin tipus d'accions coneixen, les respostes són les següents:



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari sobre igualtat de gènere, 2023.

A la pregunta **“Abans de rebre aquest qüestionari, tenies coneixement que s'estava realitzant aquest Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament?”**, la majoria de les persones han respost afirmativament: 22 dones i 12 homes, i només han respost negativament les dones: 11. Resposta que evidencia que en aquest aspecte hi ha una bona política comunicativa interna.

Gràfic 7. Abans de rebre aquest qüestionari, tenies coneixement que s'estava realitzant aquest Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament?

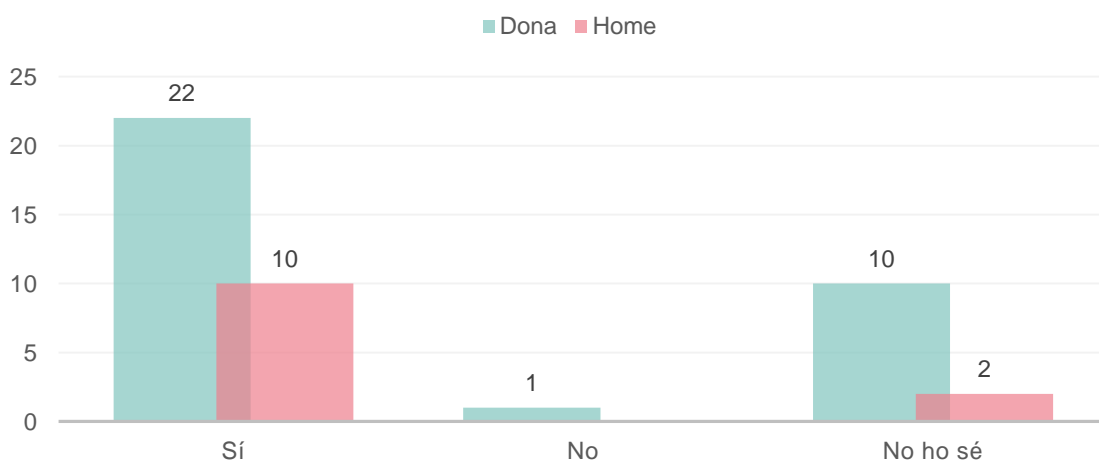


Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari sobre igualtat de gènere, 2023.

A la següent pregunta **“Creus que el Pla Intern d'Igualtat aportarà un canvi cap a la millora de la igualtat?”**, el nombre de respostes és significativament superior a les negatives o a les que responen desconèixer-ho. El 66,67% de les i el 83,33% dels homes afirmen que el Pla aportarà un canvi cap a la millora de la igualtat.

El fet que el 3,03% de les dones hagi respost negativament, segueix la mateixa línia que les preguntes anteriors, on s'observa que les dones que han respost el qüestionari mostren un cert escepticisme respecte al Pla i a les millores que pugui aportar.

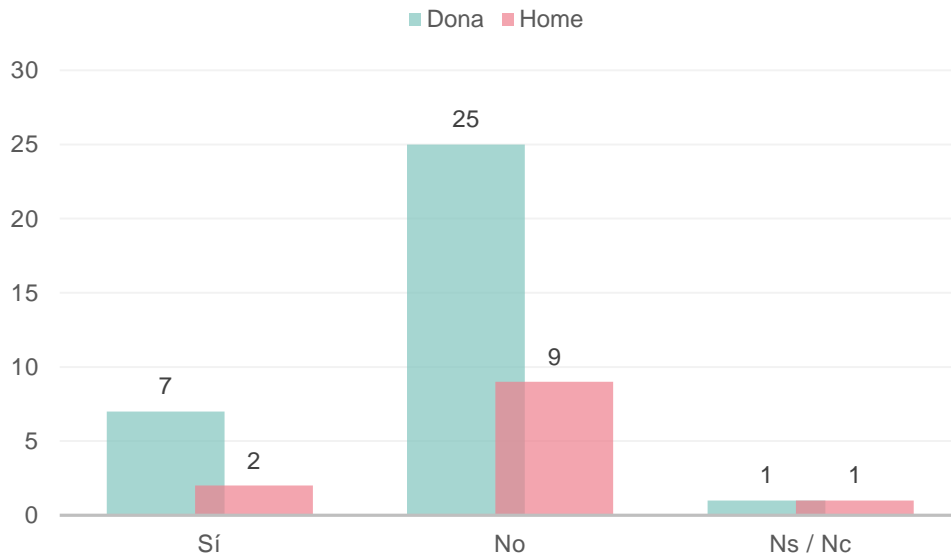
Gràfic 8. Creus que el Pla Intern d'Igualtat aportarà un canvi cap a la millora de la igualtat?



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari sobre igualtat de gènere, 2023.

Finalment, a la pregunta **“Has rebut formació en matèria d'igualtat de gènere i LGTBIQ*?”**, la majoria de les persones que han respost el qüestionari han contestat que “no”: el 25 dones i 9 homes. Per tant, aquest és un altre aspecte a contemplar de cara al Pla d'Acció ja que és un element clau a l'hora de tenir les eines per poder implementar les accions.

Gràfic 9. Has rebut formació en matèria d'igualtat de gènere i LGTBIQ*?



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari sobre igualtat de gènere, 2023.

SÍNTESI DELS RESULTATS

ANÀLISI D'INDICADORS

INDICADOR	ANÀLISI
1. Existència d'una cultura a l'ens on es fomenti la igualtat entre dones i homes, la paritat entre els gèneres i la no-discriminació.	<p>A partir dels resultats dels qüestionaris i de les entrevistes podem afirmar que el treball per consolidar una cultura política dins el Consistori s'està iniciant però de forma lenta. A nivell intern encara manca un treball més profund per veure com es pot introduir la transversalització de la perspectiva de gènere en les diferents àrees de l'Ajuntament i en les Polítiques Públiques. Però és positiu el fet que es vulgui entomar aquest tema i iniciar un treball en aquesta línia.</p> <p>Un 83,33% dels homes que han respost el qüestionari i el 66,67% de les dones, confia en que aquest Pla d'igualtat suposarà una millora cap a la igualtat entre dones i homes. Tot i que el 30,30% de les dones ha respost que Ns/Nc.</p>
2. Existència d'un pla d'igualtat de gènere.	<p>Aquest és el primer Pla Intern d'Igualtat que es realitza a l'Ajuntament de Sarrià de Ter. Per tant, l'equip de govern i la plantilla confia en el fet que serà l'inici de la incorporació de la transversalitat de gènere en el si del Consistori. De fet, aquest és el primer pas per articular les polítiques i les accions per incorporar la perspectiva de gènere de forma transversal i tant a nivell intern (adreçada a la plantilla) com extern (de cares a la ciutadania del municipi).</p>
3. Existència d'un departament, d'una comissió o d'una persona responsable de la igualtat de gènere en l'organització.	<p>Existeix una àrea pròpiament d'igualtat en el Consistori. Ara bé, els Plans Interns d'Igualtat cal que s'impulsin amb des de Recursos Humans.</p>
4. Es fan activitats informatives per comunicar al personal la realització del pla d'igualtat i la seva implantació.	<p>Des de l'inici del Pla Intern d'Igualtat, es va comunicar a la plantilla de la realització d'aquest treball amb la convocatòria de la primera Comissió d'Igualtat. A continuació, es va comunicar a la plantilla que es realitzarien les entrevistes, un grup de discussió i es</p>

	passaria el qüestionari a la plantilla per recollir les percepcions entorn a la igualtat de gènere.
5. Es fan accions de sensibilització a la plantilla sobre igualtat de gènere i LGBTIQ*.	De caràcter intern una bona part de les persones que han respost el qüestionari afirma no haver rebut formació sobre aquesta qüestió.
6. Integra la corporació 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. I aquest treball comença per realitzar formació adreçada al personal tècnic per tal que vetlli per aquesta finalitat i es puguin desenvolupar polítiques de forma transversal. Per tant, el Pla d'Igualtat marcarà les accions a realitzar dins l'ens. El marc ideal i el canvi que es proposa des de la perspectiva de gènere és una organització horitzontal i un treball transversal i això s'aconseguirà quan totes les àrees o departaments introdueixin aquesta perspectiva en el treball diari.
7. La corporació té un pressupost assignat per dur a terme el conjunt d'accions previstes al pla d'igualtat d'oportunitats.	Enguany, el Consistori va reservar una partida pressupostària per a la redacció del Pla Intern d'Igualtat. A partir del pla d'acció, el Consistori podrà tenir desglossades les accions a implementar per incloure-les en el pressupost de l'any vinent.
8. Existència de mesures de sensibilització i formació en matèria d'igualtat d'oportunitats.	El Pla d'Acció inclou el conjunt d'accions a realitzar i inclourà mesures de sensibilització i formació en matèria d'igualtat d'oportunitats per tal d'iniciar la implementació d'aquest treball.

SÍNTESI I VALORACIÓ DE L'ÀMBIT 1

ÀMBIT	VARIABLES I INDICADORS DE GÈNERE	PUNT FORT	PUNT A MILLORAR	EN PROCÉS
1.1.	L'ens fomenta i facilita la igualtat entre dones i homes, la paritat i la no-discriminació.			X
1.2.	Existeix un Pla Intern d'Igualtat entre dones i homes a l'ens.			X
1.3.	Existència d'un departament, d'una comissió o d'una persona responsable de la igualtat de gènere en l'organització.	X		
1.4.	Es realitzen activitats informatives per informar tant al personal tècnic com polític de l'existència i evolució del pla d'igualtat.			X
1.5.	Es fan accions tant informatives com formatives a la plantilla relacionada amb la igualtat.		X	
1.6.	S'integra la transversalitat de gènere en les polítiques internes i de personal i en la presa de decisions i actuacions de la pràctica diària.		X	
1.7.	Es té un pressupost assignat per dur a terme el conjunt d'accions previstes al pla d'igualtat d'oportunitats.	X		
1.8.	Existència de mesures de sensibilització i formació en matèria d'igualtat de gènere.		X	

ASPECTES A ASSOLIR I A MILLORAR

Aspectes a mantenir

- 1. Consolidar un treball continuat 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.
- 2. Disposar de recursos humans per reforçar el Pla Intern:** seguir treballant per iniciar, promoure i visibilitzar el treball entorn a la igualtat de gènere que es realitza a l'Ajuntament (caràcter intern) i fer-lo visible a la pàgina web.

Aspectes a millorar

- 1. Vetllar perquè la Comissió d'Igualtat** implantí el pla d'acció i elabori informes periòdics de seguiment i avaluació del procés de desplegament del Pla.
- 2. Incloure l'aplicació de la perspectiva de gènere dins l'ens:** aconseguir un clar lideratge en l'aplicació de la perspectiva de gènere i LGBTIQ* en la política institucional de l'Ajuntament de Sarrià de Ter per tal que es faci extensiu en tots els serveis i àrees.
- 3. Dissenyar i reforçar les accions per al foment de la igualtat de gènere de forma interna:** una oferta de formacions sobre igualtat de gènere per les diferents àrees.

À M B I T

2

POLÍTIQUES D'IMPACTE
EN LA SOCIETAT

ÀMBIT 2. POLÍTIQUES D'IMPACTE EN LA SOCIETAT

En aquest apartat s'analitza en quina mesura l'Ajuntament de Sarrià de Ter incorpora la perspectiva de gènere i la transversalitat de gènere en les seves polítiques, plans o actuacions dels seus serveis i actuacions. Alhora, 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 CONCEPTUAL I LEGAL

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.

L'Estatut d'Autonomia de Catalunya del 2006 estableix en **l'article 41 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.

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.

Així com en l'anterior àmbit, de "**Política d'igualtat d'oportunitats**" analitzàvem el nivell de compromís polític i tècnic de l'Ajuntament de Sarrià de Ter 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'ens 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 la corporació 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: 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 de l'Ajuntament de Sarrià de Ter ho incorporen en els seus serveis i programes.

INDICADORS

1.	L'ens treballa amb dades desagregades per sexe/gènere
2	Es realitzen actuacions de sensibilització i per a l'assoliment de la igualtat de gènere.
3	S'incorpora la perspectiva de gènere en les actuacions, en el disseny de serveis, en la identificació de problemàtiques, en les propostes de solucions i també en l'assignació de recursos.
4	L'ens 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.
5	Es té en compte la perspectiva de gènere en les seves relacions amb associacions, entitats i altres institucions amb qui hi estableix relacions i activitat.
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 SARRIÀ DE TER

ANÀLISI QUALITATIU A TRAVÉS DEL QÜESTIONARI A LA PLANTILLA, ENTREVISTES I GRUPS DE DISCUSSIÓ

Per tal d'analitzar aquest àmbit ens hem basat en informació qualitativa: anàlisi de les entrevistes, grups de discussió i les percepcions del personal de les enquestes. El que pretenem és veure si el l'Ajuntament de Sarrià de Ter inclou la perspectiva de gènere en l'activitat política en l'àmbit intern però també extern, és a dir, dirigit a la ciutadania, amb el tracte amb entitats, empreses i institucions.

GRUPS DE DISCUSSIÓ

L'anàlisi amb perspectiva de gènere d'aquest grup de discussió sobre les polítiques d'impacte en la societat revela diversos aspectes rellevants:

- **Canvi d'Actitud:** Les persones participants reconeixen que les coses han millorat recentment i estan esperançades en els canvis positius que s'estan donant en el Consistori. Però encara saben que encara és recent i que cal tenir paciència.
- **Rols de Gènere i Cures:** Es destaca com els rols de gènere tradicionals han dut a una divisió del treball on les dones han estat responsables de les tasques de cura. Això afecta les percepcions i les oportunitats professionals de les dones.
- **Divisió sexual del treball:** Es va mencionar que hi ha una divisió sexual del treball a l'Ajuntament, amb determinades tasques tradicionalment associades a homes i altres a dones. Aquesta divisió sembla persistir en àrees com la neteja i les brigades. Això reflecteix la desigualtat de gènere en el repartiment de les funcions laborals i suggereix que encara hi ha molta feina per fer per aconseguir la igualtat de gènere.
- **Educació i socialització:** Les persones que van participar van destacar com l'educació i la socialització poden influir en les eleccions professionals de les persones. Els estereotips de gènere i les expectatives socials poden limitar les opcions de les persones, especialment les dones. Això destaca la importància de promoure una educació que fomenti la igualtat i elimini els estereotips de gènere.
- **Pla d'igualtat d'oportunitats:** Es va mencionar la importància del pla d'igualtat d'oportunitats com a eina per promoure la igualtat de gènere. Tot i que es veu com una oportunitat per a la conscienciació i la formació, també es va assenyalar la necessitat de seguir-lo amb accions concretes i un seguiment efectiu per garantir que s'implementi amb èxit.
- **Comunicació:** Es posà èmfasi en les dificultats comunicatives en el sí del Consistori, en la manca de reunions de coordinació, en la dificultat que la informació circuli i arribi a qui hagi d'arribar. La percepció és la de treballar aïlladament i resoldre els problemes un cop te'ls trobes davant, per tant, la sensació és d'improvisació i sovint, de falta de professionalitat de cares a la ciutadania.
- **Violència masclista i protocols d'actuació:** Es va parlar sobre la normalització de certs comentaris, actituds, etc., i com aquest hauria de ser un aspecte que s'hauria de treballar a través de diverses formacions perquè no es tenen eines sobre com abordar aquesta qüestió. També és destacable el fet que pràcticament cap participant dels grups

de discussió coneix l'existència del Protocol de prevenció i sensibilització sobre l'assetjament sexual i per raó de sexe, o a on localitzar-lo.

- **Manca de Formació en Gènere:** Es va destacar que no s'han realitzat formacions específiques en llenguatge inclusiu o perspectiva de gènere. Això podria indicar una manca de sensibilització i consciència sobre la importància de la igualtat de gènere en l'Ajuntament.

En resum, de les converses es pot deduir que l'Ajuntament té una consciència sobre la importància de la igualtat de gènere i les qüestions relacionades amb aquesta, però encara hi ha àrees en les quals es podrien prendre més accions específiques i mesures concretes per aconseguir una major igualtat de gènere i abordar els indicadors mencionats de manera més sistemàtica. És fonamental continuar treballant en la implementació de polítiques i pràctiques que promoguin la igualtat de gènere i la inclusió a tots els nivells de l'Ajuntament.

ENTREVISTES

Tot seguit fem una anàlisi amb perspectiva de gènere de l'àmbit municipal basada en les entrevistes realitzades i en podem extreure les següents consideracions:

- **Manca de Plans d'Igualtat Concrets:** Tot i que s'ha comunitat que recentment s'ha començat el Pla d'Igualtat, sembla que aquest encara no ha tingut un impacte significatiu a la plantilla. L'acollida d'aquest pla ha estat escèptica, ja que encara no s'han definit de manera concreta les activitats i serveis relacionats amb la igualtat de gènere.
- **Manca de Formació en Gènere:** Es va destacar que no s'han realitzat formacions específiques en llenguatge inclusiu o perspectiva de gènere. Això podria indicar una manca de sensibilització i consciència sobre la importància de la igualtat de gènere en l'Ajuntament.
- **Dades Desagregades per Sexe:** Es va esmentar que no en tots els serveis se segreguen les dades per sexe (empadronaments, impostos...). Aquesta és una pràctica positiva que pot ajudar a avaluar les desigualtats de gènere i prendre decisions basades en dades concretes.
- **Violència masclista i protocols d'actuació:** s'exposen alguns casos d'assetjament per raó de sexe que s'ha donat a l'Ajuntament i que no es varen resoldre correctament. Alhora, incideixen en el fet que el Protocol no es va activar, per tant, hi havia molta sensació de desprotecció per part de les víctimes.

En resum, les entrevistes reflecteixen una situació a l'Ajuntament en la qual es reconeix la igualtat de gènere com un principi, però les accions concretes per promoure-la i combatre les bretxes de gènere semblen ser limitades i manquen de cohesió. Les polítiques i les pràctiques actuals no han establert un canvi significatiu en la segregació ocupacional de gènere i no han generat un ambient que fomenti activament la igualtat de gènere a la plantilla. Això ressalta la importància de desenvolupar i implementar polítiques i plans d'acció més eficaces i específics per abordar les qüestions de gènere a nivell municipal.

QÜESTIONARI

En aquest apartat coneixerem les percepcions de la plantilla per valorar l'impacte de les polítiques del Consistori amb la igualtat de gènere.

L'objectiu de la recollida de dades desagregades per sexe/gènere és la de conèixer com, una activitat o acció, pot afectar de forma diferent a les dones i als homes per la diferent socialització rebuda. I, per tant, aquestes dues preguntes que formaven part del qüestionari pretenien veure si la plantilla té interioritzada la mirada de gènere a l'hora d'aplicar qualsevol programa, activitat o política. Així doncs, a la pregunta **"Es recullen dades separades per gènere: dones, homes, persones no binàries?"**

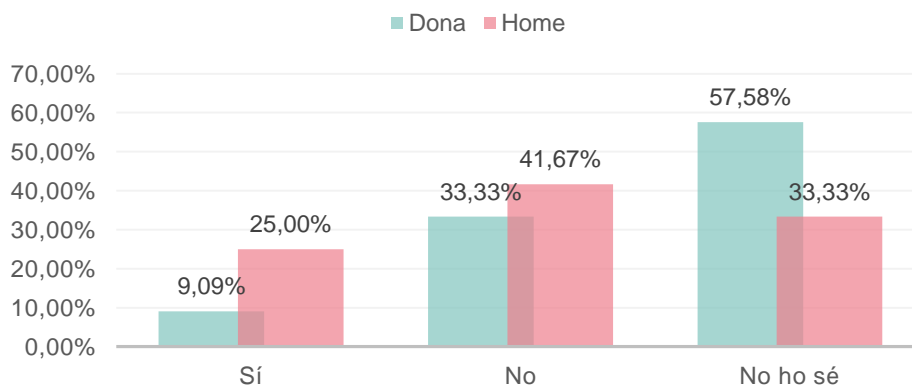
Aquestes dades ofereixen una oportunitat per a una anàlisi amb perspectiva de gènere i interseccional en relació amb les percepcions de la plantilla sobre les polítiques d'igualtat de gènere i la recollida de dades desagregades per sexe/gènere a l'Ajuntament. Aquí està una anàlisi:

Els resultats indiquen que molts empleats i empleades no estan ben informats sobre les accions en matèria d'igualtat a l'Ajuntament. S'observa un elevat nombre de persones que han respost que no ho desconeixen. Això podria ser atribuïble a una manca de transparència en la comunicació de les polítiques d'igualtat de gènere o una falta de formació en aquest àmbit. És crucial millorar la comunicació i l'accés a aquesta informació.

Alhora, tal i com hem exposat en l'anàlisi de les entrevistes, en no totes les àrees o serveis es recullen les dades segregades per identitat de gènere, per tant, això fa que els resultats del qüestionari mostrin dades similars tant pel que fa al Sí, com pel que fa al No.

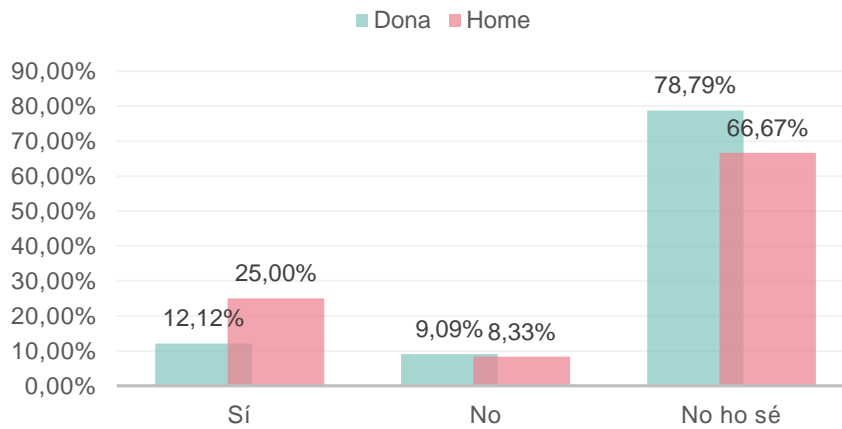
En resum, aquesta anàlisi revela la necessitat d'abordar la manca de coneixement i consciència sobre les polítiques d'igualtat de gènere i la recollida de dades desagregades per sexe/gènere a l'Ajuntament.

Gràfic 1. Saps si es realitza alguna de les següents accions en matèria d'igualtat a l'Ajuntament? [Es recullen dades separades per gènere: dones, homes, persones no binàries]



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari sobre igualtat de gènere, 2023

Gràfic 2. Saps si es realitza alguna de les següents accions en matèria d'igualtat a l'Ajuntament? [Inclou la perspectiva de gènere en els pressupostos i en el disseny d'accions o polítiques]



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari sobre igualtat de gènere, 2023

Aquestes dades de l'enquesta proporcionen una visió interessant sobre com la plantilla percep la consideració de la perspectiva de gènere a l'hora de planificar i realitzar activitats o accions a les diferents àrees de treball de l'Ajuntament. L'anàlisi d'aquestes dades revela com els homes tenen una percepció més elevada (25%) de la inclusió de la mirada de gènere en el disseny de les polítiques públiques respecte a la percepció de les dones, on només un 12,12% han respost afirmativament. És destacable el percentatge tan elevat de Ns/Nc, especialment pel que fa a les dones: un 78,79%.

A partir d'aquestes dades, es poden extreure algunes conclusions:

Hi ha una manca de consideració de la perspectiva de gènere. En general, una proporció significativa de la plantilla (tant homes com dones) indica que desconeix si es té en compte la perspectiva de gènere en la planificació i realització d'activitats o accions. Això suggereix una manca de consciència o d'integració sistemàtica d'aquesta perspectiva en la feina diària.

També observem diferències de gènere en la percepció: Les dones tendeixen a percebre una consideració més baixa de la perspectiva de gènere que els homes. Una major proporció de dones indica que "mai" es té en compte aquesta perspectiva en comparació amb els homes que ho afirmen. Això pot indicar una manca de sensibilització i formació en aquesta qüestió.

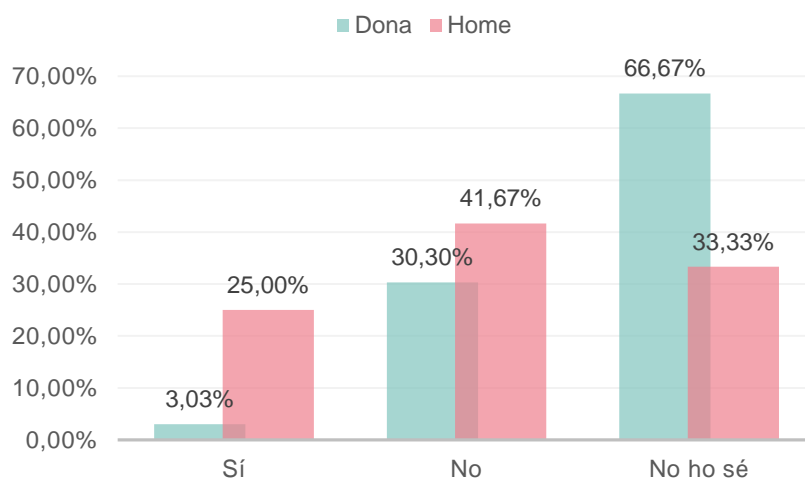
En resum, aquestes dades mostren la necessitat d'una major consciència i integració de la perspectiva de gènere en les activitats diàries de l'Ajuntament. Cal abordar aquesta manca de consideració i incloure totes les identitats de gènere per garantir una implementació efectiva de les polítiques d'igualtat.

Les accions que varen esmentar les persones que varen respondre al qüestionari i que consideren que incorporen la perspectiva de gènere, són les següents:

- *Accions polítiques: nous espais públics amb nom de dones, projectes educatius, recuperació memòria històrica, etc.*
- *Hi ha una partida d'accions d'igualtat i una comissió de treball per anar rectificant i inclouent petites accions en actuacions públiques.*

- *S'ha creat la Regidoria d'Igualtat i Feminisme.*
- *S'intenta que les notificacions o escrits que es penguin a la web municipal incorporin aquest llenguatge.*
- *Es té en compte l'ús d'una terminologia no sexista.*

Gràfic 3. Saps si es realitza alguna de les següents accions en matèria d'igualtat a l'Ajuntament? [S'ha realitzat algun programa o formació d'igualtat d'oportunitats]



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari sobre igualtat de gènere, 2023

L'anàlisi d'aquestes dades sobre la percepció de la plantilla en relació amb els programes o formacions d'igualtat d'oportunitats a l'Ajuntament revela els següents punts d'interès: de nou són les dones les que mostren una percepció més baixa de la implementació de programes, accions i formacions en igualtat d'oportunitats. Ara bé, tant homes com dones han respost de forma majoritària que ho desconeixen. Això indica una manca de coneixement i informació sobre aquesta qüestió.

A partir d'aquestes dades, podem extreure les següents observacions:

Sembla que hi ha una manca de coneixement general, ja que la majoria de la plantilla no té coneixement sobre si ha rebut formació en matèria d'igualtat d'oportunitats. Això podria indicar que manca informació o comunicació clara sobre els programes de formació disponibles.

La proporció de la plantilla que no ha rebut formació en igualtat d'oportunitats encara és considerable. Això suggereix que hi ha una oportunitat d'augmentar la difusió i l'accessibilitat de programes de formació en aquesta qüestió per assegurar que més membres de la plantilla puguin accedir-hi.

SÍNTESI DELS RESULTATS

ANÀLISI D'INDICADORS

Indicador 1: L'Ajuntament treballa amb dades desagregades per sexe/gènere.

ANÀLISI	RECOMANACIONS
<p>1. Manca de Dades Desagregades: Les dades mostren que hi ha una manca de coneixement i aplicació de la recollida de dades desagregades per sexe/gènere a l'Ajuntament. Això suggereix una manca d'atenció a les diferències de gènere dins de l'organització.</p>	<p>1. Formació en Dades Desagregades: Establir programes de formació obligatoris per a tot el personal sobre la importància de recopilar dades desagregades per sexe/gènere i com fer-ho correctament.</p>
<p>2. Impacte en les Polítiques d'Igualtat: La manca de dades desagregades dificulta l'avaluació precisa de l'impacte de les polítiques d'igualtat de gènere. Sense dades, és difícil mesurar el progrés i identificar les àrees on es necessita millora.</p>	<p>2. Protocols de Recollida de Dades: Desenvolupar protocols clars i estàndards per a la recollida, emmagatzematge i anàlisi de dades desagregades per sexe/gènere per assegurar la seva consistència i qualitat.</p>
<p>3. Consciència i Formació: Cal millorar la consciència i la formació sobre la importància de les dades desagregades per sexe/gènere. Això pot ser un obstacle per a la igualtat de gènere i la presa de decisions basades en dades objectives.</p>	<p>3. Transparència i Comunicació: Promoure la transparència en l'ús de dades desagregades i comunicar com s'utilitzen per millorar les polítiques i les pràctiques d'igualtat de gènere. Aquesta comunicació pot millorar la confiança i la comprensió entre la plantilla.</p>

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

ANÀLISI	RECOMANACIONS
<p>1. Presència d'Actuacions de Sensibilització: L'existència d'actuacions de sensibilització en dates rellevants com el 8 de març o el 25 de novembre és un indicador positiu. Aquestes dates serveixen per conscienciar la ciutadania sobre qüestions d'igualtat de gènere i la violència masclista.</p>	<p>1. Avaluació de l'Impacte: Realitzar avaluacions regulars de l'impacte de les actuacions de sensibilització per mesurar la seva eficàcia i fer les modificacions necessàries.</p>
<p>2. Compromís amb la Sensibilització: Les actuacions de sensibilització demostren un compromís inicial amb la promoció de la igualtat de gènere. No obstant això, cal avaluar la seva efectivitat i l'impacte real que tenen aquestes campanyes en la comunitat local.</p>	<p>2. Ampliar l'Abast: Assegurar-se que aquestes actuacions arribin a totes les comunitats, incloent les més marginades i les persones amb diverses identitats de gènere.</p>
	<p>3. Col·laboració i Inclusió: Col·laborar amb organitzacions i grups de la comunitat que treballen en qüestions d'igualtat de gènere per</p>

3. Potencial per a la Millora: Encara que es realitzin actuacions, és important revisar-les i millorar-les contínuament per assegurar-se que siguin efectives i que arribin a tota la població.

aconseguir una perspectiva més completa i inclusiva en les actuacions de sensibilització.

Indicador 3. S'incorpora 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.

ANÀLISI	RECOMANACIONS
<p>1. Llei 17/2015 i Objectius de Desenvolupament Sostenible: Aquest indicador està alineat amb els objectius i les exigències de la Llei 17/2015 sobre igualtat efectiva de dones i homes a Espanya. A més, coincideix amb els ODS, com l'ODS 5 que promou la igualtat de gènere i l'apoderament de les dones.</p>	<p>1. Revisió de Polítiques i Protocols: L'Ajuntament ha de revisar les seves polítiques, protocols i procediments interns per assegurar que incorporin plenament la perspectiva de gènere. Això pot requerir l'actualització i l'adaptació de documents i guies existents.</p>
<p>2. Compliment Normatiu: Per a assegurar el compliment de la llei i altres referències normatives, és essencial que l'Ajuntament segueixi treballant en la incorporació de la perspectiva de gènere en totes les seves actuacions. Això no només és un requeriment legal, sinó que també és fonamental per abordar les desigualtats de gènere.</p>	<p>2. Recursos Específics per a Igualtat: Destinar recursos específics i un pressupost adequats per dur a terme accions d'igualtat de gènere és crucial. Això inclou finançament per a programes d'educació, formació i sensibilització en aquest àmbit.</p>
<p>3. Integració de la Perspectiva de Gènere: La incorporació de la perspectiva de gènere en totes les àrees de l'Ajuntament és fonamental per abordar les desigualtats i garantir la igualtat d'oportunitats. Aquest indicador suggereix una intenció d'aplicar aquest enfocament.</p>	<p>3. Monitoratge i Informació Transparent: Establir un sistema de monitoratge i informació transparent sobre la incorporació de la perspectiva de gènere en les actuacions municipals. Això permetrà avaluar el progrés i identificar àrees d'ampliació.</p>
<p>4. Implementació Efectiva: Malgrat les bones intencions, cal assegurar-se que aquesta perspectiva de gènere es tradueixi en canvis tangibles i pràctics en la gestió municipal i els serveis que es presten.</p>	

Indicador 4: Es 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

ANÀLISI	RECOMANACIONS
<p>Segons la Llei 17/2015 d'igualtat efectiva entre dones i homes, l'Ajuntament ha de garantir que les empreses proveïdores i contractades compleixin amb les disposicions de la Llei 17/2015, que estableix la igualtat salarial entre homes i dones i promou la igualtat d'oportunitats en els llocs de treball.</p> <p>1. Contractació Pública: La Llei 17/2015 també afecta la contractació pública, ja que les empreses que vulguin optar a contractes públics han de demostrar el seu compromís amb els principis d'igualtat de gènere i no discriminació. Això s'alinea amb l'indicador, ja que implica considerar la responsabilitat social i de gènere de les empreses proveïdores.</p> <p>3. Sancions i Mesures Correctores: En cas de no complir amb les disposicions de la llei, les empreses poden estar subjectes a sancions i mesures correctores. Aquestes mesures podrien incloure la revisió de les relacions contractuals amb l'Ajuntament.</p>	<p>1. Integració de la Llei 17/2015: L'Ajuntament ha de vetllar perquè les empreses que contracta compleixin amb la Llei 17/2015 i pugui ser transparent respecte als seus esforços per aconseguir la igualtat de gènere.</p> <p>2. Formació i Consciència: Promoure la formació i la consciència entre les empreses proveïdores i contractades sobre els requisits de la Llei 17/2015 i l'obligació de garantir la igualtat de gènere.</p> <p>3. Monitoratge i Auditoria: Establir un sistema de monitoratge i auditoria per avaluar regularment el compliment de les empreses amb els principis d'igualtat de gènere i prendre mesures correctores en cas de desviacions.</p>

Indicador 5. La corporació 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	RECOMANACIONS
<p>1. Compliment Normatiu: Aquest indicador és fonamental per al compliment de la Llei 17/2015. La llei requereix que les administracions públiques promoguin la igualtat de gènere en totes les seves actuacions, inclosos els acords i relacions amb altres entitats.</p> <p>2. Col·laboracions Basades en Igualtat: Incorporar la perspectiva de gènere en les</p>	<p>1. Revisió de Convenis i Acords: L'Ajuntament hauria de revisar els seus convenis i acords amb associacions i altres institucions per assegurar que incorporin clàusules relacionades amb la igualtat de gènere. Això pot incloure la incorporació d'objectius d'igualtat i la necessitat de realitzar accions de sensibilització en aquest àmbit.</p>

relacions amb associacions i altres institucions implica assegurar que aquestes col·laboracions estiguin basades en principis d'igualtat i no discriminació. Això pot incloure la promoció d'objectius d'igualtat i la revisió de les pràctiques de les altres entitats en aquest àmbit.

2. Formació i Sensibilització: Proporcionar formació i sensibilització als membres de l'Ajuntament i de les altres entitats amb les quals es col·labora sobre qüestions de gènere. Aquesta formació pot ajudar a assegurar una millor comprensió i aplicació de la perspectiva de gènere en les relacions.

3. Seguiment i Avaluació: Establir mecanismes de seguiment i avaluació per a les col·laboracions amb altres entitats en relació amb la igualtat de gènere. Això pot incloure l'avaluació de l'impacte de les col·laboracions en la promoció de la igualtat de gènere.

4. Promoció de la Igualtat: Actuar com a model de promoció de la igualtat de gènere en les relacions amb altres entitats. Això pot incloure la promoció activa de les pràctiques d'igualtat i l'adopció de polítiques de no discriminació.

La incorporació de la perspectiva de gènere en les relacions amb associacions i altres institucions no només és un requeriment legal, sinó que també és fonamental per a promoure la igualtat de gènere i prevenir la discriminació en totes les esferes de la vida pública i social.

SÍNTESI I VALORACIÓ DE L'ÀMBIT 2

ÀMBIT	VARIABLES I INDICADORS DE GÈNERE	PUNT FORT	PUNT A MILLORAR	EN PROCÉS
2.1.	Es treballa amb dades desagregades per sexe/gènere		X	
2.2.	Es realitzen actuacions de sensibilització i per a l'assoliment de la igualtat de gènere.			X
2.3	S'incorpora la perspectiva de gènere en les actuacions, en el disseny de serveis, en la identificació de problemàtiques, en les propostes de solucions i també en l'assignació de recursos.		X	
2.4.	Es 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.		X	
2.5.	Es té en compte la perspectiva de gènere en les seves relacions amb associacions, entitats i altres institucions amb qui hi estableix relacions i activitat.			X
2.6.	Participació en campanyes, esdeveniments i projectes per promoure la igualtat d'oportunitats.		X	

ASPECTES A ASSOLIR I A MILLORAR

Aspectes a mantenir

1. Compromís amb la Igualtat de Gènere: L'Ajuntament mostra un compromís amb la igualtat de gènere a través de l'elaboració del Pla d'Igualtat, el Protocol de prevenció i sensibilització de l'assetjament sexual i per raó de sexe i la consolidació de la Comissió d'Igualtat i les seves tasques. Aquest és un punt fort que reflecteix la voluntat de promoure la igualtat de gènere a tots els nivells.

2. Consciència de la Necessitat de Formació: La plantilla ha exposat a través del qüestionari, les entrevistes i els grups de discussió la necessitat de rebre més formació en matèria d'igualtat d'oportunitats. Això reflecteix una consciència de la importància de la formació per comprendre i aplicar la perspectiva de gènere.

Aspectes a millorar

1. Dades Desagregades per Sexe/Gènere: Malgrat la importància de treballar amb dades desagregades per sexe/gènere, no totes les àrees de l'Ajuntament està recopilant aquestes dades de manera sistemàtica. És crucial implementar aquesta pràctica per comprendre millor com les polítiques afecten diferentment a homes i dones.

2. Difusió i Transparència de les Accions d'Igualtat: Hi ha una manca d'informació clara sobre les accions d'igualtat que l'Ajuntament realitza en relació amb la sensibilització i la formació en matèria d'igualtat d'oportunitats. Cal millorar la comunicació i la transparència perquè la plantilla i la ciutadania estiguin informades sobre aquestes accions.

3. Integració Efectiva de la Perspectiva de Gènere: Malgrat l'intent d'incorporar la perspectiva de gènere en diverses àrees, cal assegurar-se que aquesta perspectiva es tradueixi en canvis tangibles i pràctics en la gestió municipal i els serveis que es presten. Això requereix un seguiment i una avaluació constants per garantir la implementació efectiva de la igualtat de gènere.

4. Relacions amb Altres Entitats: Encara que es reconeix la importància de tenir en compte la perspectiva de gènere en les relacions amb altres entitats, manca una estratègia clara per garantir que aquesta perspectiva es compleixi de manera efectiva en totes les col·laboracions. S'han de revisar els convenis i acords i proporcionar formació als col·laboradors externs per garantir que es promogui la igualtat de gènere.

5. Pressupost per Accions d'Igualtat: No es fa referència específica a si l'Ajuntament disposa d'un pressupost assignat per dur a terme el conjunt d'accions previstes al pla d'igualtat d'oportunitats. És essencial assegurar una assignació de recursos adequada per aquestes accions.

En resum, l'Ajuntament mostra un compromís amb la igualtat de gènere. No obstant això, hi ha àmbits com la recopilació de dades, la comunicació de les accions i la integració efectiva de la perspectiva de gènere que necessiten millorar per aconseguir una implementació més completa i eficaç de les polítiques d'igualtat de gènere.

À M B I T



3

COMUNICACIÓ, IMATGE I
LLENGUATGE

ÀMBIT 3. COMUNICACIÓ INCLUSIVA

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.

MARC CONCEPTUAL I LEGAL

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.

La Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes, quan a 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'orígens, 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 emprava 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 SARRIÀ DE TER

ANÀLISI QUANTITATIU A TRAVÉS DE LA REVISIÓ DOCUMENTAL

PÀGINA WEB

L'aplicació de la perspectiva de gènere en aquesta pàgina web pot ser eficaç per aconseguir una comunicació més inclusiva i no sexista. A continuació, analitzarem alguns punts específics tenint en compte aquests aspectes:

1. **Ús de paraules genèriques i dobles formes:** La pàgina fa un ús predominantment genèric en el seu llenguatge, és a dir, formes que no tenen marca de gènere. No obstant això, en els diferents apartats de la pàgina web hi trobem diversos usos del genèric masculí i hem observat com sovint es combinen expressions inclusives amb d'altres que no ho són en una mateixa frase. O en d'altres casos observem una certa contradicció en el missatge. Alguns exemples:

"**OFICINA D'ATENCIÓ AL CIUTADÀ**", on l'ús del masculí podria ser millorat utilitzant termes més inclusius com "Ciutadania". Dins d'aquest apartat, es pot accedir a "Registre Civil" i, de nou s'utilitza el genèric masculí en utilitzar l'expressió "**els progenitors**" o "**El menor d'edat**".

A l'apartat **OCUPACIÓ** es parla "el professional" en masculí genèric.

CULTURA I FESTES: Combinació d'expressions no inclusives i inclusives en una mateixa frase: "(..) a la total disposició de la **ciutadania** en vistes a l'objectiu primordial d'acostar la cultura **als veïns** de Sarrià de Ter (...)".

ESPORT: "(...) millora el rendiment dels esportistes (...)".

- Subapartat "PISCINA MUNICIPAL": Valorem positivament l'ús estès de l'expressió inclusiva "infants", però en alguna ocasió observem la combinació d'aquesta seguida d'una no inclusiva: "curset de natació per a **infants**, una activitat destinada per a tots **aquells petits**". Un altre exemple: "Des de l'Ajuntament procurem que **els més petits** s'ho passin d'allò més bé aprenent i és per a aquest motiu que enguany es realitzaran dos grups, sempre respectant la ràtio per **monitor**".
- "GIMNÀSTICA RÍTMICA": "Estimula l'afany de superació **entre els** qui la practiquen. **És per això que és un esport molt adequat per a les nenes**, que s'hi poden iniciar des de ben petites.". Pel que fa a aquesta frases s'observen dos elements: Per una banda, s'utilitza el genèric masculí essent un esport practicat essencialment per nenes. I per l'altra, volem fer un incís en el missatge que es transmet al dir que la gimnàstica rítmica "és un esport molt adequat per a les nenes", especialment con un dels objectius de la regidoria és el promoure un esport inclusiu i trencar molt estereotips de gènere i barreres que dificulten l'accés de nenes a esports més masculinitzats i de nens a esports més feminitzats.
- "WOLVES SARRIÀ": "un segon equip **sènior femení** format per **els jugadors més veterans del Club**."

GENT GRAN: En aquesta ocasió veiem com es parla de "cuidadors" en el títol de l'apartat, però seguidament trobem "cuidadors/es". En aquest cas és especialment rellevant perquè moltes de les persones que tenen cura de familiars dependents són dones.

*Oferim temps lliure a familiars i/o **cuidadors**.*

- *Suport emocional a **usuaris** i famílies.*
- *Grups de suport de **cuidadors/es**.*

A continuació observem com la descripció de les persones professionals que integren l'equip de treball està descrit en un llenguatge principalment no inclusiu.

Equip de treball

***Psicòlegs, Fisioterapeutes, Educadors Socials, Dinamitzadors, Auxiliars de Geriatria i talleristes especialitzats** pels diferents cursos i tallers formatius.*

SALUT: "benestar dels seus ciutadans"

AJUTS I SUBVENCIONS:

DOCUMENT 1: Ajuts persones autònomes.

Expressions No Sexistes i Inclusives

- "Ajuts persones autònomes".
- "(...) el personal de la regidoria".
- "(...) el jovent"

Expressions Sexistes / No Inclusives

- “Ja l'han començat a realitzar **els tècnics** de l'àrea.”
- “Malauradament, hem de fer palès que la majoria **d'autònoms** i empreses”

DOCUMENT 2: Ajuts i prestacions per empreses i autònoms

Expressions Sexistes / No Inclusives

- Títol: “Ajuts i prestacions per empreses i **autònoms**”.
- “En aquest apartat es recullen una sèrie de mesures que afecten a empreses i **autònoms**.” Alternativa: Persona treballadora independent, persona per compte propi.
- “(...) donar suport als autònoms”.

2. Imatges i representació de la diversitat: En conjunt, les imatges que es troben presents en la pàgina web, són equilibrades, neutres i no mostren una predominança d'un gènere sobre l'altre. Es en general una pàgina web amb poc ús d'imatges.

En resum, mentre que la pàgina web sembla utilitzar un llenguatge genèric en gran part, hi ha alguns espais que es podrien millorar en termes d'un ús més inclusiu i no sexista: dobles formes, ús de genèrics inclusius, canvis en el redactat, etc. Incorporar aquests canvis pot millorar la comunicació i fer que la pàgina web sigui més respectuosa i inclusiva per a totes les persones.

NOTÍCIES DIGITALS

En aquest apartat hem analitzat l'ús inclusiu del llenguatge i les imatges utilitzades en les diverses notícies relacionades amb la ciutat o amb el Consistori.

Focalitzarem l'anàlisi en les notícies que es troben a la pàgina inicial del web de l'Ajuntament de Sarrià de Ter, totes elles actuals.

El criteri per a determinar si s'empra un llenguatge inclusiu és el següent:

- “**Sí**” per a documents on l'ús del llenguatge inclusiu sigui absolut.
- “**Sovint**” per a documents amb entre un i cinc usos no inclusius.
- “**No**” per a documents amb més de cinc usos no inclusius.

I pel que fa a les imatges, l'observació es basarà en plasmar quin és el gènere suposat preponderant:

- Cap/Neutre
- Equilibrat
- Dona
- Home

S'han seleccionat un total de 12 notícies, seguint un criteri cronològic i triant-ne una de cada dues, des del 25 de setembre fins al 8 de novembre de 2023.

A continuació, us presentem els resultats d'aquest anàlisi:

Font de la imatge	Gènere suposat preponderant	Ús de llenguatge inclusiu	Exemples
1	Neutre	Sí	Esmena: s'utilitza l'expressió "nens i nenes", però per tal de fer el redactat més inclusiu, recomanem utilitzar paraules com "mainada", "criatures", etc.
2	Neutre	Sí	Esmena: s'utilitza l'expressió "nens i nenes", però per tal de fer el redactat més inclusiu, recomanem utilitzar paraules com "mainada", "criatures", etc.
3	Neutre	Sí	Esmena: s'utilitza l'expressió "nens i nenes", però per tal de fer el redactat més inclusiu, recomanem utilitzar paraules com "mainada", "criatures", etc.
4	Neutre	Sí	
5	Neutre	Sovint	"Els propietaris o conductors d'animals..." "Els propietaris o conductors d'animals..." "Els propietaris o posseïdors"
6	Neutre	Sí	
7	Dues dones	Sí	
8	Neutre	Sí	
9	Neutre	Sí	
10	Neutre Equilibrat	Sí	Esmena: Seria recomanable mostrar també altres tipologies de famílies per tal de projectar una imatge més

			inclusiva i respectuosa amb la diversitat d'opcions familiars.
11	Una dona	Sí	Esmena: s'utilitza l'expressió "nens i nenes", però per tal de fer el redactat més inclusiu, recomanem utilitzar paraules com "mainada", "criatures", etc.
12	Equilibrat (il·lustració)	Sí	

Cal valorar positivament el resultat d'aquest anàlisi, ja que pràcticament la totalitat de les notícies analitzades, les imatges eren equilibrades o neutres. Hem analitzat també el protagonisme de dones i homes en els diferents esdeveniments i podem afirmar que és equilibrat. En els diferents tallers o activitats programades, les persones que ho conduïen eren tant dones com homes.

Pel que fa a l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista, aquest és present de forma general a totes les notícies, malgrat que en aquella notícia on hi ha més text (Llei de Benestar Animal), hem identificat 3 expressions no inclusives. Per altra banda, a la taula també hem mostrat alternatives a l'ús binari d'algunes expressions per tal de projectar una imatge més inclusiva i respectuosa amb la diversitat de persones.

A continuació es presenta una taula i un gràfic amb aquestes dades:

Taula. Percentatge de presència segons sexe a les imatges de les notes de premsa

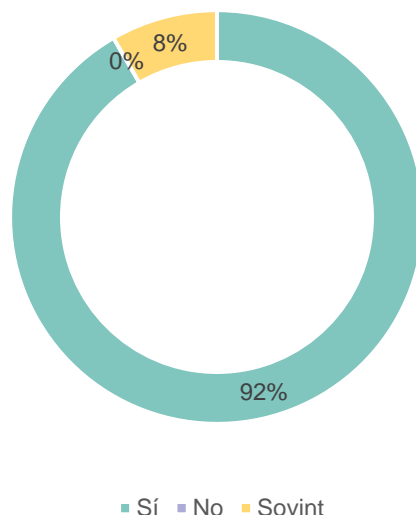
Presència Dona/Home	Nombres absoluts	Percentatge (%)
Dona	4	23,52%
Home	2	11,7%
Equilibrat	2	11,7%
Neutre/ Cap (paisatges, carrers...)	9	52,94%
Total	17	100,00%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades extretes de notícies digitals de Sarrià de Ter, 2024.

Respecte a l'ús inclusiu del llenguatge, tal i com es pot veure a la següent gràfica, cal valorar molt positivament el fet que la gran majoria de les notícies, el 92%, no s'ha detectat un ús no sexista del llenguatge (sí), utilitzant el redactat de tot el text. Ara bé, cal fer un incís en el fet que els articles poques vegades contenen formes genèriques amb la voluntat d'incloure el conjunt de la ciutadania, en la seva diversitat.

El 8% dels textos utilitzen "sovint" un ús inclusiu i no sexista, on es detecten algunes formes masculines per referir-se a les persones.

Gràfic. Ús inclusiu del llenguatge a les notícies



Font. Elaboració pròpia a partir de l'anàlisi d'imatges de premsa de l'Ajuntament de Sarrià de Ter, 2024.

ANÀLISI QUALITATIU A TRAVÉS DEL QÜESTIONARI A LA PLANTILLA, ENTREVISTES I GRUPS DE DISCUSSIÓ

ENTREVISTES I GRUP DE DISCUSSIÓ

Pel que fa a les entrevistes i el grup de discussió realitzats a la plantilla del Consistori, la majoria de les persones afirma que el llenguatge administratiu/tècnic és molt neutre i s'intenta al màxim que sigui inclusiu i no sexista. Però per altra banda, també manifesten les ganes de realitzar o ampliar els coneixements sobre aquesta qüestió ja que admeten tenir-ne un cert desconeixement i massa sovint s'associa en doblar paraules o en l'ús de la barra.

Una bona part de les persones entrevistades desconeixen que hi hagi una guia d'estil i creuen que si en tinguessin una, les podria ajudar en molts moments de dubtes.

També hi ha consciència que cal una revisió dels documents ja que sovint s'empra el masculí per referir-se a tota la població. Algunes persones van demanar una orientació en aquest sentit, ja que trobaven a faltar recursos formatius o criteris recollits en una guia.

Tant en les entrevistes com en el grup de discussió, afirmen que en la comunicació informal no utilitzen el llenguatge inclusiu.

"Utilitzem molt poc el llenguatge inclusiu." (Membre Grup de Discussió)

"Intentem que s'utilitzi. Vàrem demanar que canviessin sala de regidor per regidoria, atenció al ciutadà per ciutadania. Fa quinze anys diria que va ser la regidora de ciutadania que va començar a impartir Benvinguts/es, però no hem rebut formació." (Membre Grup de Discussió)

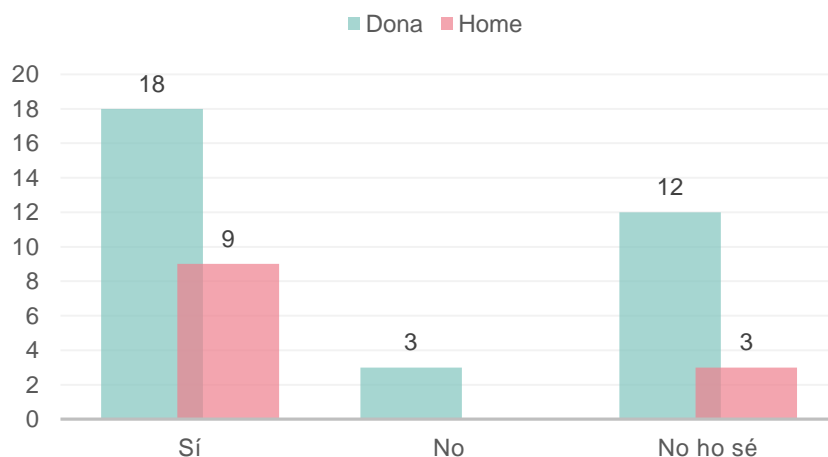
"A vegades t'esforces a redactar-ho i acabes sense fer-ho. Fa poc vaig escriure un escrit on posava tots i totes i tot i així la gent es va queixar que no calia fer-ho així i que poses totes directament. Ja no saps què fer." (Membre Grup de Discussió)

En resum, tant les persones entrevistades com les integrants dels grups de discussió reflecteixen un cert grau de consciència i pràctiques relacionades amb el llenguatge no sexista i inclusiu. Tot i això, hi ha una manca de formació específica i de mesures sistemàtiques com l'anàlisi d'informes d'impacte de gènere i la recopilació de dades desagregades per sexe.

QÜESTIONARI

De cares a la ciutadania, 18 dones i 9 homes van respondre que s'utilitza un llenguatge inclusiu, mentre que 3 dones varen respondre que no. Creiem rellevant destacar que 12 dones i 3 homes han contestat amb un "No ho sé".

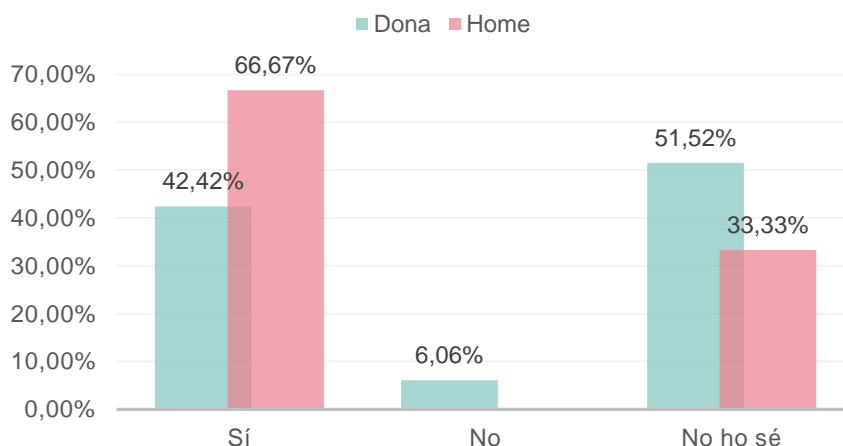
Gràfic 1. A nivell EXTERN, l'Ajuntament s'expressa amb un llenguatge verbal i escrit inclusiu (no sexista i estereotipat).



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari sobre igualtat de gènere, 2023.

Pel que fa a l'ús d'imatge no estereotipades o sexistes, també de cares a la ciutadania, llegim resultats força similars. En aquesta ocasió el 66,67% dels homes han respost afirmativament, mentre que ho han fet el 42,42% de les dones. Però de nou, també són les dones les úniques que han respost negativament en un 6%. I observem altre cop un percentatge molt rellevant de respostes que afirmen que ho desconeixen.

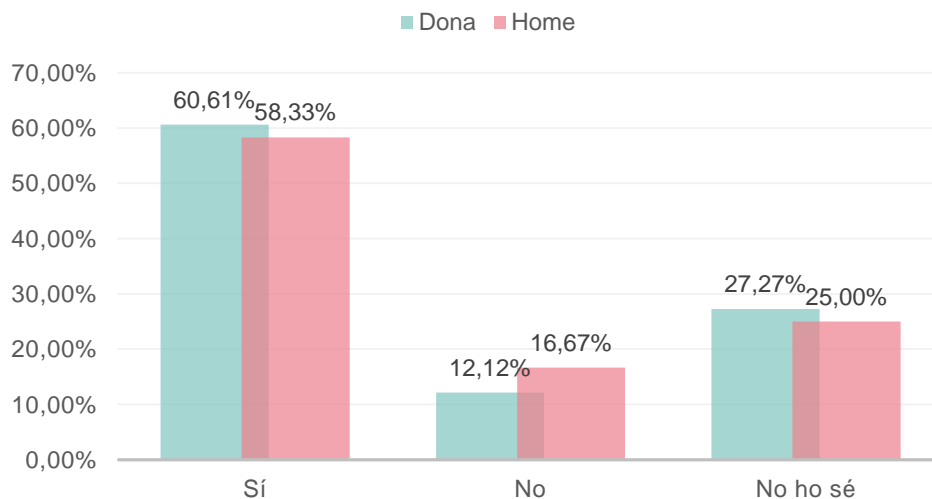
Gràfic 2. A nivell EXTERN, s'utilitzen imatges inclusives (no estereotipades i sexistes).



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari sobre igualtat de gènere, 2023.

A la pregunta de si a nivell intern l'Ajuntament s'expressa amb un llenguatge verbal i escrit inclusiu (no sexista i estereotipat), observem un elevat percentatge de respostes positives: el 60,61% de les dones i el 58,33% dels homes. Tal i com varen afirmar en les entrevistes i grups de discussió, el llenguatge utilitzat en els documents interns, llenguatge administratiu, acostuma a ser molt neutre.

A nivell INTERN, l'Ajuntament s'expressa amb un llenguatge verbal i escrit inclusiu (no sexista i estereotipat)



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari sobre igualtat de gènere, 2023.

SÍNTESI DELS RESULTATS

ANÀLISI D'INDICADORS

Indicador 1. Analitzar llenguatge que s'empra a l'Ajuntament, tant internament com externament, en la comunicació oral i escrita.

ANÀLISI	RECOMANACIONS
<p>L'anàlisi realitzat sobre l'ús del llenguatge a l'Ajuntament, tant en la seva pàgina web com en les notícies digitals, revela un compromís amb la inclusió i la no discriminació, tot i que hi ha àmbits que podrien millorar per aconseguir una comunicació més respectuosa i equitativa.</p> <p>Pàgina web: Es destaca que, en general, s'utilitza un llenguatge genèric que no marca gènere, la qual cosa és un pas positiu cap a la inclusió. No obstant això, es podrien realitzar algunes millores específiques.</p> <p>Notícies digitals: El reconeixement de la presència equilibrada de dones i homes en les imatges o aquelles on no hi ha representat cap dels dos gèneres, és un pas molt positiu cap a la representació de gènere. Pel que fa a l'ús del llenguatge, la majoria dels textos analitzats mostren un intent d'inclusió. Ara bé, també cal tenir present que són redactats molt breus.</p>	<p>L'anàlisi positiu demostra que l'Ajuntament està en la direcció correcta cap a una comunicació més inclusiva i no sexista. Per aconseguir-ho de manera més efectiva, es podrien aplicar les següents recomanacions:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Revisió constant: Establir una pràctica de revisar periòdicament els continguts de la pàgina web i les notícies digitals per assegurar-se que segueixen les directrius d'ús inclusiu del llenguatge.2. Formació: Proporcionar formació a les persones que redacten i comuniquen de cares a la ciutadania sobre l'ús del llenguatge inclusiu i les formes de representació equitativa en les imatges.3. Revisió d'encapçalaments i títols: Avaluar i ajustar els encapçalaments, títols i termes utilitzats a la pàgina web i les notícies per garantir que siguin inclusius i respectuosos.4. Dobles formes i barres: Continuar utilitzant dobles formes, la barra (/), canvis en el redactat, formes impersonals, etc., per indicar gèneres alternatius quan sigui necessari.5. Diversitat d'imatges: Treballar per aconseguir una major diversitat de gènere en les imatges, incloent persones de diferents identitats de gènere i orígens.6. Coherència: Assegurar-se que l'ús del llenguatge inclusiu sigui consistent en tots els àmbits de comunicació, incloent documents administratius i altres publicacions oficials.

Mitjançant l'aplicació d'aquestes recomanacions, l'Ajuntament pot continuar avançant cap a una comunicació més inclusiva i no sexista, millorant la representació i la percepció d'igualtat i respecte per a totes les persones.

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

ANÀLISI	RECOMANACIONS
<p>L'anàlisi de la presència i les funcions d'una persona encarregada de garantir un ús no sexista i inclusiu del llenguatge a la documentació interna i externa dins de l'Ajuntament seria un element clau per promoure una comunicació respectuosa i equitativa.</p> <p>L'existència d'una persona amb funcions específiques per supervisar i facilitar l'ús no sexista i inclusiu del llenguatge és un pas positiu cap a una comunicació més respectuosa. Aquesta persona podria estar encarregada d'assegurar que la documentació, tant interna com externa, compleixi amb les directrius d'ús del llenguatge inclusiu. A més, aquest rol podria implicar la sensibilització i la formació del personal per promoure aquesta pràctica.</p>	<p>1. Clarificació de les funcions: Definir clarament les funcions i responsabilitats d'aquesta persona, incloent la supervisió de tota la documentació que surti de l'Ajuntament.</p> <p>2. Formació i sensibilització: Proporcionar formació periòdica sobre l'ús del llenguatge inclusiu i la importància de la comunicació respectuosa i no sexista. Això podria incloure tallers, materials didàctics i recursos en línia.</p> <p>3. Revisió sistemàtica: Establir un procés regular de revisió de la documentació interna i externa per part d'aquesta persona o equip, identificant i corregint expressions o formulacions sexistes o no inclusives.</p> <p>4. Guies i referències: Elaborar una guia o documents de referència interns que ofereixin exemples concrets d'ús inclusiu del llenguatge, perquè el personal tingui una guia pràctica durant el procés de redacció.</p> <p>5. Retroalimentació i consulta: Fomentar un diàleg obert amb el personal, oferint un espai per fer preguntes i rebre orientació sobre com millorar l'ús del llenguatge inclusiu.</p>

Indicador 3: Recollir si hi ha alguna guia de llenguatge inclusiu i si se n'ha fet difusió

ANÀLISI	RECOMANACIONS
No hi ha cap guia de comunicació no sexista i inclusiva. La falta d'una guia específica per monitorar i avaluar l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista a l'Ajuntament és una omisió que pot afectar la qualitat de la comunicació i la imatge de l'organització. La falta d'un sistema de seguiment pot conduir a expressions sexistes involuntàries i a la manca d'inclusió en la comunicació.	<p>1. Establir Indicadors: És fonamental desenvolupar indicadors específics que permetin avaluar l'ús del llenguatge inclusiu en la comunicació interna i externa de l'Ajuntament.</p> <p>2. Quantitat i Qualitat: L'indicador hauria de mesurar no només la quantitat d'expressions sexistes o no inclusives detectades, sinó també la seva naturalesa, com la presència en documents oficials, pàgines web, anuncis, etc.</p> <p>3. Seguiment Regular: Realitzar seguiments periòdics per avaluar si s'han millorat les pràctiques d'ús del llenguatge inclusiu. Això permetrà veure les tendències i implementar canvis si és necessari.</p> <p>4. Revisió de Resultats: Analitzar els resultats de l'avaluació i determinar les àrees o les comunicacions que requereixen més millora en termes d'ús del llenguatge inclusiu.</p> <p>5. Formació Continuada: Utilitzar els resultats de l'avaluació per identificar les necessitats de formació i ofereixi capacitació continuada al personal per millorar l'ús del llenguatge inclusiu.</p>

Indicador 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.

ANÀLISI	RECOMANACIONS
La imatge que l'Ajuntament transmet a través dels diferents canals de comunicació sembla mostrar consciència de la importància de la perspectiva de gènere, però encara hi ha àrees en què es podrien millorar les pràctiques per assegurar que sigui més inclusiva i no sexista. A continuació, s'analitza l'observació feta en relació amb els diferents canals:	<p>1. Establir Indicadors: És fonamental desenvolupar indicadors específics que permetin avaluar l'ús del llenguatge inclusiu en la comunicació interna i externa de l'Ajuntament.</p> <p>2. Quantitat i Qualitat: L'indicador hauria de mesurar no només la quantitat d'expressions sexistes o no inclusives</p>

<p>1. Pàgina Web: Malgrat que el llenguatge inclusiu i no sexista no està present de manera generalitzada en tots els textos, és positiu que l'Ajuntament sigui conscient de la seva importància. És crucial revisar i adaptar els continguts de la pàgina web per assegurar que siguin inclusius i respectuosos de totes les identitats de gènere.</p>	<p>detectades, sinó també la seva naturalesa, com la presència en documents oficials, pàgines web, anuncis, etc.</p> <p>3. Seguiment Regular: Realitzar seguiments periòdics per avaluar si s'han millorat les pràctiques d'ús del llenguatge inclusiu. Això permetrà veure les tendències i implementar canvis si és necessari.</p>
<p>2. Xarxes Socials: Els missatges i les publicacions a les xarxes socials són conscients de la perspectiva de gènere i eviten l'ús de llenguatge sexista o no inclusiu.</p>	<p>4. Revisió i Edició: Establir procediments de revisió i edició per assegurar que tots els continguts comunicatius siguin coherents amb la perspectiva de gènere abans de ser publicats.</p>
<p>3. Mitjans de Comunicació i Actes: Els mitjans de comunicació relacionats amb l'Ajuntament i els actes públics són coherents amb la perspectiva de gènere i utilitzen un llenguatge inclusiu i respectuós.</p>	
<p>4. Documentació Institucional: La documentació institucional, com bases de subvencions, procura utilitzar un llenguatge inclusiu i no sexista per reflectir els valors d'igualtat i respecte, malgrat cal millorar algunes redaccions.</p>	

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

ANÀLISI	RECOMANACIONS
<p>La comunicació interna i l'adopció de diverses mesures per informar a la plantilla de l'elaboració d'un Pla d'Igualtat a l'Ajuntament.</p> <p>- Comunicació a la Plantilla: El fet que s'hagi comunicat a tota la plantilla sobre l'inici del pla d'igualtat és essencial. Això permet a la plantilla estar conscients dels esforços de l'organització per aconseguir la igualtat i poden implicar-se i donar suport a aquestes iniciatives.</p>	<p>1. Canals de Comunicació Interna: A més de la comissió d'igualtat, es podrien utilitzar altres canals de comunicació interna, com ara correus electrònics, reunions de personal o intranet, per mantenir la plantilla encara més informada sobre el desenvolupament del pla d'igualtat.</p> <p>2. Feedback i Participació: Fomentar la retroalimentació i la participació activa de la plantilla pot millorar la comunicació. Les seves aportacions poden ser valuoses per a la creació i implementació efectiva del pla.</p>

- Comissió d'Igualtat: La informació que es manté a través de la comissió d'igualtat és una bona manera de mantenir la plantilla informada sobre els avenços i desenvolupaments del pla d'igualtat. Això ajuda a crear un canal de comunicació intern consistent.

3. Implicació del personal polític:

Assegurar que el personal polític i persones amb responsabilitats dins l'organització estiguin involucrats/des en la comunicació sobre el pla d'igualtat. Això transmet un missatge d'importància i compromís amb l'objectiu d'igualtat.

4. Comunicació Externa Continuada:

A més de la nota de premsa inicial, és important continuar informant a la ciutadania sobre els resultats del pla d'igualtat. Això manté la transparència i mostra la dedicació contínua a aquesta qüestió.

SÍNTESI I VALORACIÓ DE L'ÀMBIT 3

ÀMBIT	VARIABLES I INDICADORS DE GÈNERE	PUNT FORT	PUNT A MILLORAR	EN PROCÉS
3.1.	Es fa servir un llenguatge inclusiu en la comunicació oral i escrita.			X
3.2.	Existeix alguna persona amb funcions de donar eines i facilitar que la documentació interna i externa no sigui sexista.		X	
3.3.	Existeix alguna guia de llenguatge inclusiu.		X	
3.4.	És la imatge de l'Ajuntament acurada amb la perspectiva de gènere.	X		
3.5.	S'està fent una comunicació interna i externa de l'elaboració del pla d'igualtat.			X

ASPECTES A MANTENIR I A MILLORAR

Aspectes a mantenir

- 1. Consciència:** Tant les enquestes com les entrevistes revelen una consciència generalitzada de la importància del llenguatge no sexista i inclusiu. Aquesta consciència és un bon punt de partida per a la millora contínua.
- 2. Pràctiques de Documentació:** Hi ha un esforç visible en l'ús de llenguatge inclusiu en documents formals i registres, indicant que l'Ajuntament està prenent passos per adoptar un llenguatge respectuós i inclusiu.

Aspectes a millorar

- 1. Formació:** Les enquestes, entrevistes i grups de discussió indiquen que hi ha una manca de formació específica sobre llenguatge inclusiu i perspectiva de gènere. Això subratlla la necessitat de proporcionar recursos i formació als membres del personal.
- 2. Implementació:** Malgrat els esforços individuals, hi ha una manca de consistència en l'ús de llenguatge no sexista en totes les comunicacions i documents, i això requereix una millora en l'aplicació pràctica.
- 3. Comunicació Externa:** És important establir directrius clares per a la comunicació externa.
- 4. Sensibilització Interna:** Algunes persones mostren manca de sensibilització envers la importància de l'ús de llenguatge no sexista i inclusiu, especialment en el context intern de l'Ajuntament. La sensibilització interna és essencial per al canvi cultural.
- 5. Recursos i Monitoratge:** S'observa una necessitat de disposar de recursos addicionals i guies pràctiques per a l'ús efectiu de llenguatge no sexista.

À M B I T

4

REPRESENTATIVITAT DE
DONES I HOMES I DISTRIBUCIÓ
DEL PERSONAL

ÀMBIT 4. REPRESENTATIVITAT DE DONES I HOMES

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.

En aquest àmbit s'analitzaran els següents indicadors: 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 I LEGAL

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 gaudeixin 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 masculina. 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 remuneracions, 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 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	Distribució de dones i homes per tipus de contractació: personal funcionari/laboral, temporal/indefinit.
2	Quina és la distribució de dones i homes per grups professionals, àrees municipals, llocs de treball.
3	Jornada laboral de la plantilla per sexe: horari laboral.
4	Edat i antiguitat de la plantilla.
5	Representativitat de les dones i els homes. Proporció per sexe en els càrrecs directius.
6	Accions positives per a promocionar dones en càrrecs on estan infrarrepresentades.

ANÀLISI DE L'AJUNTAMENT DE SARRIÀ DE TER

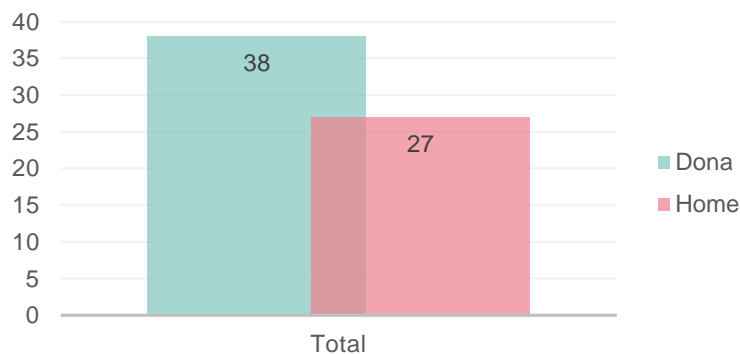
COMPOSICIÓ DE LA PLANTILLA

Taula. Representativitat de les dones i els homes a la plantilla

DONES	% DONES	HOMES	% HOMES	TOTAL
38	58%	27	42%	65

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, octubre de 2023.

Gràfic. Composició de la plantilla. Dades segregades per sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, octubre de 2023.

La composició de la plantilla de l'Ajuntament de Sarrià de Ter a octubre de 2023 es presenta com una situació amb un cert desequilibri des del punt de vista de gènere. Amb 38 dones i 27 homes, la plantilla mostra una representativitat poc paritària, amb un 58% de dones i un 42% d'homes.

Aquesta distribució de gènere pot ser considerada un punt positiu, ja que reflecteix una aproximació a la igualtat entre dones i homes dins de l'organització, malgrat que en aquesta ocasió podríem dir amb una major representativitat de les dones.

Tot i això, és important tenir en compte que la simple igualtat numèrica no sempre reflecteix una igualtat completa en termes d'oportunitats i condicions laborals. És essencial continuar amb l'anàlisi per comprendre com es distribueixen les dones i els homes en diferents àrees de treball, nivells jeràrquics i tipus de contracte. Això ajudarà a identificar si hi ha segregació ocupacional o vertical i si existeixen desigualtats en altres aspectes com ara la remuneració, les oportunitats de promoció i les condicions laborals.

En resum, és important continuar l'anàlisi per assegurar-se que aquesta igualtat es tradueix en igualtat d'oportunitats i tractament per a totes les persones dins de l'organització.

EDAT DE LA PLANTILLA

A continuació presentem la composició de la plantilla en funció de l'edat.

Taula. Mitjana d'edat per sexe

Mitjana d'edat	Dona	Home	Total general
	47	40	44

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH corresponent al mes d'octubre de 2023.

Taula. Nombre de persones per franja d'edat i sexe

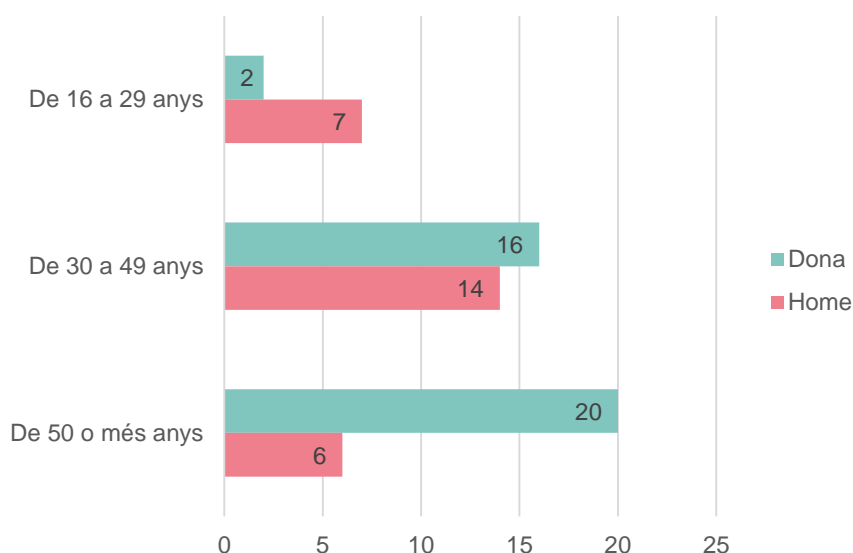
Compte de persones	Dona	Home	Total general
De 16 a 29 anys	2	7	9
De 30 a 49 anys	16	14	30
De 50 o més anys	20	6	26
Total general	38	27	65

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH corresponent al mes d'octubre de 2023.

En aquest quadre es poden veure les franges d'edat del personal de l'Ajuntament: **el gruix més important de dones es troba entre els 50 o més anys, on hi ha un total de 20 dones.** També hem de destacar que hi ha 16 dones d'entre 30 i 49 anys, i només 2 dones entre 16 i 29 anys.

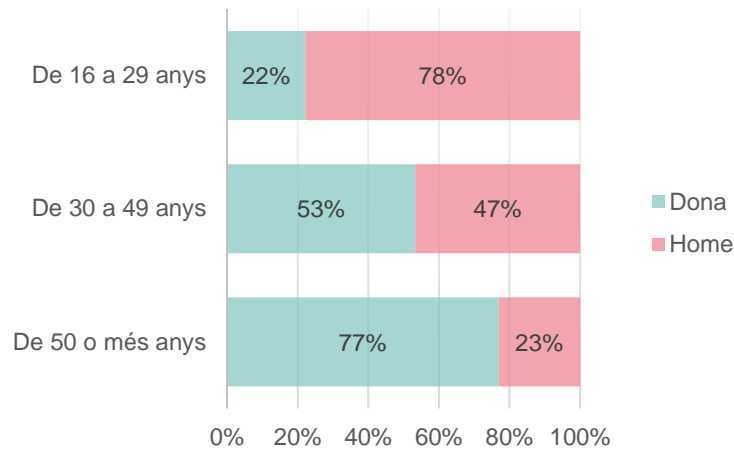
Pel que fa als homes, veiem que el grup més nombrós té entre 30 i 49 anys, on n'hi ha 14. La resta s'ubiquen 7 en el grup d'edat de 16 a 29 anys i 6 a 50 o més anys.

Gràfic. Composició plantilla per sexe i franja d'edat



Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH corresponent al mes d'octubre de 2023.

Gràfic. Percentatge de la composició de la plantilla per sexe i franja d'edat

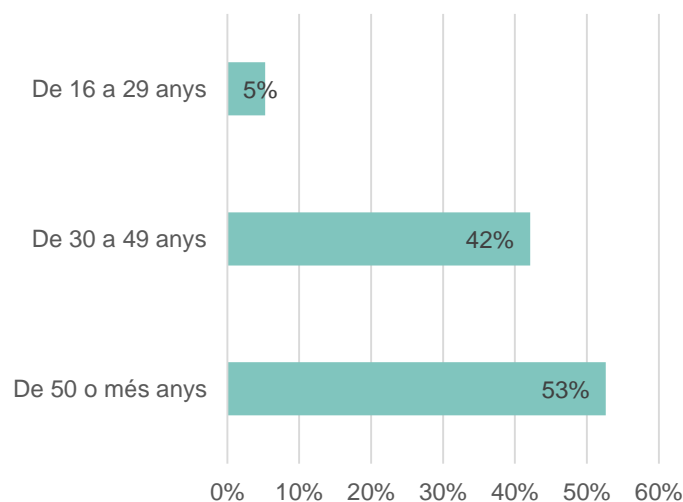


Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH corresponent al mes d'octubre de 2023.

La distribució d'edats mostra que on hi ha més equilibri en les franges d'edat és en el grup de 30 a 49 anys, on hi ha un 53% de les dones i el 47% dels homes. Observem també com el grup de dones té una major representació en la franja d'edat de 50 o més anys, un 77%, en comparació al 23% de presència masculina en aquesta franja. En canvi, pel que fa a la franja d'edat més jove, de 16 a 29 anys, s'hi concentra el 78% dels homes i el 22% de dones.

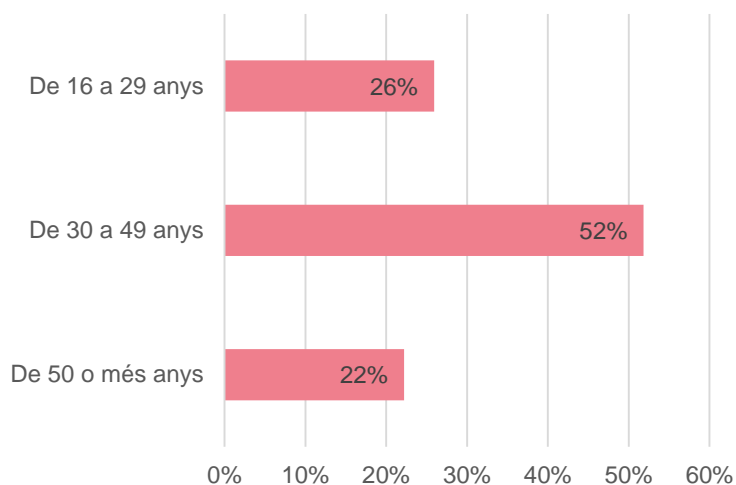
Aquesta distribució pot reflectir diferents patrons de carrera i experiència laboral en les dones i els homes a l'Ajuntament. És important notar que les diferències d'edat poden influir en altres aspectes com l'antiguitat i les oportunitats de promoció. Per tant, aquesta informació podria ser útil per a futures anàlisis i polítiques d'igualtat de gènere, per assegurar-se que totes les persones tinguin igualtat d'oportunitats al llarg de les seves carreres professionals, independentment de l'edat o el gènere.

Gràfic. Percentatge de dones sobre el col·lectiu de dones. Dades segregades per franja d'edat



Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH corresponent al mes d'octubre de 2023.

Gràfic. Percentatge d'homes sobre el col·lectiu d'homes. Dades segregades per franja d'edat



Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH corresponent al mes d'octubre de 2023.

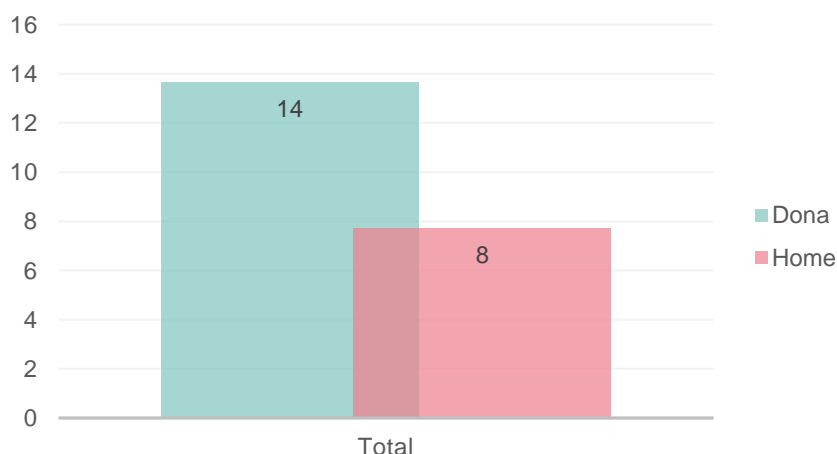
ANTIGUITAT DE LA PLANTILLA

Taula . Mitjana d'antiguitat per sexe

Mitjana d'antiguitat	Dona	Home	Total general
	14	8	11

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH corresponent al mes d'octubre de 2023.

Gràfic. Mitjana d'antiguitat per sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH corresponent al mes d'octubre de 2023.

Si observem l'antiguitat de la plantilla, veiem com de mitjana les dones formen part del Consistori una mitjana de 14 anys i els homes 8.

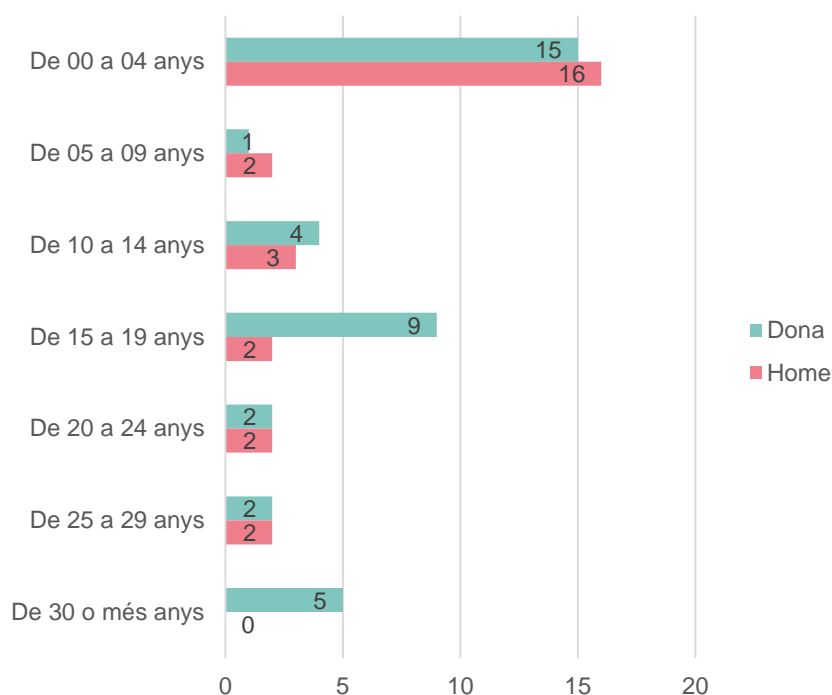
Si entrem al detall per franja d'antiguitat, veiem com el grup més nombrós, tant de dones com d'homes és el de 0 a 4 anys d'antiguitat, on s'hi concentren 31 persones, 15 dones i 16 homes. Seguit del grup de 15 a 19 anys, en el qual hi ha una significativa presència de dones, 9, i només 2 homes. La resta de franges mostren una presència força equilibrada d'ambdós gèneres.

Taula. Composició de la plantilla per sexe i franja d'antiguitat

Compte de persones	Dona	Home	Total general
De 00 a 04 anys	15	16	31
De 05 a 09 anys	1	2	3
De 10 a 14 anys	4	3	7
De 15 a 19 anys	9	2	11
De 20 a 24 anys	2	2	4
De 25 a 29 anys	2	2	4
De 30 o més anys	5	0	5
Total general	38	27	65

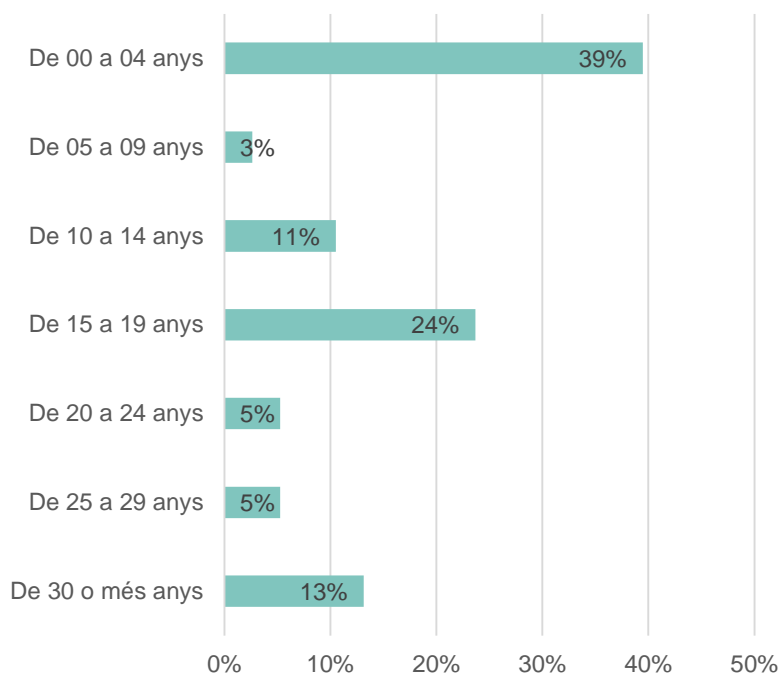
Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH corresponent al mes d'octubre de 2023.

Gràfic. Composició de la plantilla per sexe i franja d'antiguitat



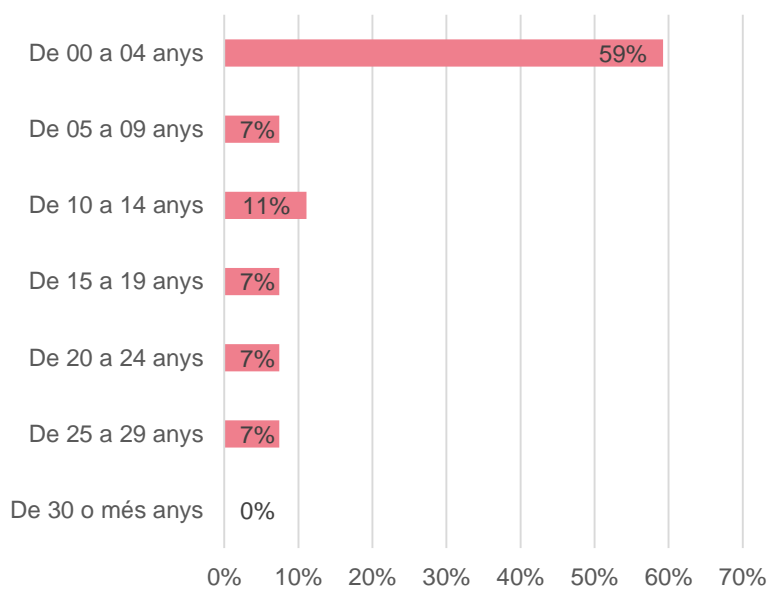
Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH corresponent al mes d'octubre de 2023.

Gràfic. Percentatge de dones sobre el col·lectiu de dones, per sexe i franja d'antiguitat



Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH corresponent al mes d'octubre de 2023.

Gràfic. Percentatge d'homes sobre el col·lectiu d'homes, per sexe i franja d'antiguitat



Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH corresponent al mes d'octubre de 2023.

L'anàlisi de l'antiguitat de la plantilla de l'Ajuntament de Sarrià de Ter en funció del gènere revela diverses tendències:

De 0 a 4 anys: En aquest rang d'antiguitat, hi ha una distribució poc equilibrada de dones i homes: 39% de dones i un 59% d'homes. El fet que sigui el grup més nombrós pot reflectir un flux més recent de persones a l'organització amb un nombre significativament superior d'homes.

De 15 a 19 anys: Les dones tenen una majoria en aquest rang, un 24%, i els homes, un 7%. Això indica una continuïtat en la tendència de les dones a tenir una major antiguitat en l'organització.

De 30 o més anys: Hi trobem un 13% de les dones situades en aquesta franja, i cap home. Això indica que, en aquest grup, les dones han mantingut una relativa estabilitat en l'organització.

En general, es pot observar que en la majoria dels grups d'antiguitat, les dones tenen una presència majoritària a la dels homes. Això podria ser indicatiu d'una tendència a llarg termini en què les dones han mantingut una relativa estabilitat en les seves posicions laborals a l'Ajuntament, o bé podria reflectir canvis en les polítiques d'ocupació que han afavorit la permanència de les dones a l'organització. No obstant això, seria útil realitzar més anàlisis per comprendre les raons d'aquestes tendències i assegurar-se que les dones i els homes gaudeixin d'igualtat d'oportunitats i tractament en termes d'antiguitat i oportunitats professionals.

TIPUS DE CONTRACTE

L'anàlisi del tipus de contracte i gènere ens proporciona una visió més detallada de la distribució de gènere en els diferents tipus de contracte a l'Ajuntament de Sarrià de Ter l'any 2023. A continuació, es detallen les principals troballes:

Taula. Composició plantilla en nombres absoluts i percentatge, per sexe i tipologia de contracte

Tipus de contracte	Dona	% Dones	Home	% Homes	Total general
FUNCIONARI DE CARRERA	7	54%	6	46%	13
FUNCIONARI INTERÍ	2	33%	4	67%	6
INDEFINIT	1	17%	5	83%	6
LABORAL	0	0%	1	100%	1
LABORAL INDEFINIT	24	86%	4	14%	28
LABORAL TEMPORAL	4	44%	5	56%	9
RELLEVISTA	0	0%	2	100%	2
Total general	38	58%	27	42%	65

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH corresponent al mes d'octubre de 2023.

a. Tipus de Contracte i Gènere:

El personal **laboral indefinit** representa el percentatge més alt de dones, un 86%, respecte al 14% d'homes.

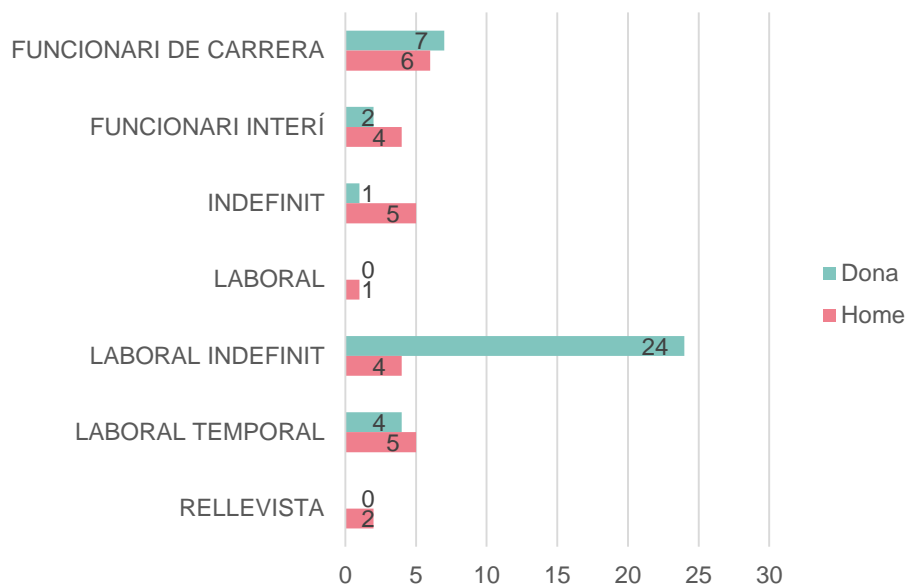
El personal funcionari de carrera és la tipologia de contracte on hi ha el nombre més equilibrat de dones i homes, un 54% i un 46% de dones i homes respectivament.

Pel que fa al funcionariat interí, hi trobem 2 dones (33%) i 4 homes (67%).

El contracte indefinit hi ha 1 dones i 5 homes i el laboral, només hi ha 1 home.

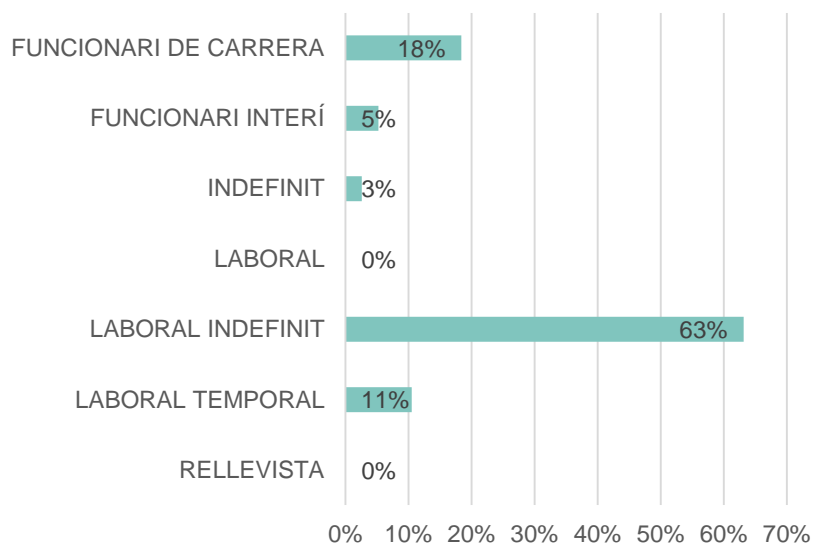
Finalment, observem com aquells contractes més vinculats a la temporalitat, com és el personal laboral temporal i el rellevista, hi ha una major presència masculina.

Gràfic. Composició plantilla per sexe i tipus de contracte



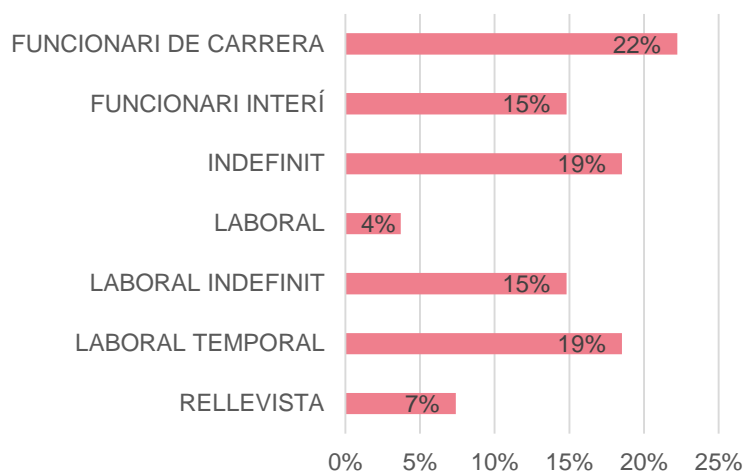
Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH corresponent al mes d'octubre de 2023.

Gràfic. Percentatge de dones sobre el col·lectiu de dones. Dades segregades per tipus de contracte



Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH corresponent al mes d'octubre de 2023.

Gràfic. Percentatge d'homes sobre el col·lectiu d'homes. Dades segregades per tipus de contracte



Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH corresponent al mes d'octubre de 2023.

b. Estabilitat Laboral:

Es pot destacar que l'estabilitat laboral és una qüestió important en aquest anàlisi. El funcionariat proporciona una major estabilitat laboral, ja que les persones funcionàries no poden ser acomiadades del seu lloc de treball, excepte en casos greus. D'altra banda, el personal laboral té una major variabilitat en les condicions de treball i pot ser cessat més fàcilment.

c. Diferències de Gènere:

Les dones estan més representades en els llocs de treball de personal laboral indefinit. 24 dones, respecte a 4 homes. És a dir, el 63% de les dones de la plantilla estan sota aquest contracte, mentre que ho estan el 15% dels homes, tot i ser una plantilla on les dones gaudeixen de més anys d'antiguitat que els homes.

Per contra, els homes són més presents en la situació laboral de funcionariat. Pel que fa al funcionariat de carrera hi trobem 6 homes i 7 dones, i funcionariat interí 4 homes i 2 dones. Però si ho analitzem a nivell de col·lectius, el 22% dels homes són funcionaris de carrera i el 15% funcionaris interins. Mentre ho són el 18 i 5% de dones respectivament.

Pel que fa al contracte indefinit, formen part d'aquesta tipologia de contracte el 19% dels homes i el 3% de dones.

D'altra banda, els homes tenen una major presència en els contractes laborals temporals. Ho són el 19% dels homes que estan sota un contracte laboral temporal i un 7% en un contracte rellevista.

En general, aquesta anàlisi posa de manifest les diferències de gènere en els tipus de contracte i l'estabilitat laboral a l'Ajuntament de Sarrià de Ter. Les dones tenen una major presència en els rols de personal laboral indefinit, mentre que els homes tenen una major representació en els rols de funcionariat i contractes laborals temporals. Ara bé, els homes són presents a tota la diversitat de contractes que hi ha al Consistori, però les dones es concentren de forma significativa en un contracte laboral indefinit. Això pot ser un indicador de les dinàmiques de gènere en l'accés als diferents tipus de llocs de treball i les seves característiques associades.

TIPUS DE JORNADA

Fixant-nos en la tipologia de jornada, **veiem com la plantilla es concentra principalment en la realització d'un contracte de jornada completa**: 33 dones i 25 homes.

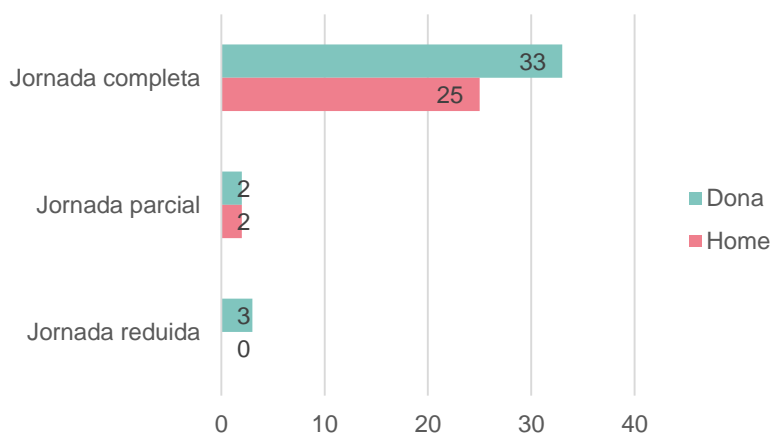
Pel que fa a la jornada parcial, la presència és equilibrada: 2 dones i 2 homes. I, finalment, al contracte de jornada reduïda hi trobem 3 dones i cap home.

Taula. Composició plantilla per sexe i tipus de jornada

Tipus de jornada	Dona	Home	Total general
Jornada completa	33	25	58
Jornada parcial	2	2	4
Jornada reduïda	3	0	3
Total general	38	27	65

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH corresponent al mes d'octubre de 2023.

Gràfic. Composició plantilla per sexe i tipus de jornada



Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH corresponent al mes d'octubre de 2023.

Taula. Percentatge de persones per sexe i tipus de jornada

Tipus de jornada	Dona	Home	Total general
Jornada completa	57%	43%	100%
Jornada parcial	50%	50%	100%
Jornada reduïda	100%	0%	100%
Total general	58%	42%	100%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH corresponent al mes d'octubre de 2023.

TIPUS DE CONTRACTE I JORNADA LABORAL

En aquesta anàlisi amb perspectiva de gènere basada en el tipus de contracte, podem observar les següents tendències:

- Percentatge de Jornada:

Tant homes com dones tenen principalment una jornada laboral al 100%, cosa que indica que molts treballen a temps complet, independentment del tipus de contracte.

b. Reducció de Jornada:

Hi ha 3 casos de reducció de jornada. Aquesta és una indicació de les responsabilitats de cura que podrien recaure més sovint en les dones, la qual cosa podria influir en la seva decisió de reduir la jornada.

Malgrat les dones dominin en tots dos tipus de contracte, no hi ha evidència de discriminació en el percentatge de jornada o el tipus de jornada laboral, ja que tant homes com dones tenen principalment jornades al 100% i a temps complet. No obstant això, la raó de la reducció de jornada per cura de menors és un element que posa de manifest les desigualtats de gènere en les responsabilitats familiars.

Cal recordar que aquesta anàlisi es basa en les dades proporcionades i que podrien ser necessàries més dades i un seguiment a llarg termini per aprofundir en les tendències i les possibles qüestions de gènere en el lloc de treball.

Per obtenir una imatge completa de la situació, seria útil disposar de més dades i analitzar-ne les tendències al llarg del temps per identificar qualsevol canvi en els patrons de contractació i jornada laboral.

DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA EN EL DEPARTAMENT (ÀREA)

La distribució de la plantilla en relació al Departament o Àrea Funcional queda reflectida en aquesta taula i els següents gràfics.

Taula. Composició de la plantilla segons departament per sexe

Tipus de jornada	Dona	Home	Total general
Àrea d'Esports	0	3	3
EMB Confetti	12	1	13
Policia Local	2	5	7
Serveis a les persones	13	3	16
Serveis Generals	8	5	13
Serveis Tècnics	3	10	13
Total general	38	27	65

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH corresponent al mes d'octubre de 2023.

L'anàlisi de la segregació horitzontal en l'Ajuntament de Sarrià de Ter revela importants qüestions relacionades amb els estereotips de gènere, la divisió sexual del treball i la distribució de dones i homes en diferents àrees funcionals. Aquesta anàlisi es realitza des d'una perspectiva de gènere per comprendre millor les dinàmiques de gènere dins de l'organització.

La segregació horitzontal es refereix a la distribució desigual de dones i homes en diferents àrees o departaments d'una organització. Aquesta distribució reflecteix sovint els estereotips de gènere i la percepció social de quines habilitats i competències són associades a cada gènere. Aquí es presenten algunes observacions.

Àrea d'Esports: Habitualment gestionada per homes i, per tant, podria reflectir la percepció social dels homes i la seva estreta vinculació amb el món de l'esport. És doncs, una àrea que només està integrada per homes, en aquest cas, 3.

EMB Confetti: La cura i l'educació està estretament relacionada amb la feminitat, per la qual cosa, és una àrea exclusivament integrada per dones: 12 educadores de l'escola bressol i 1 cuiner.

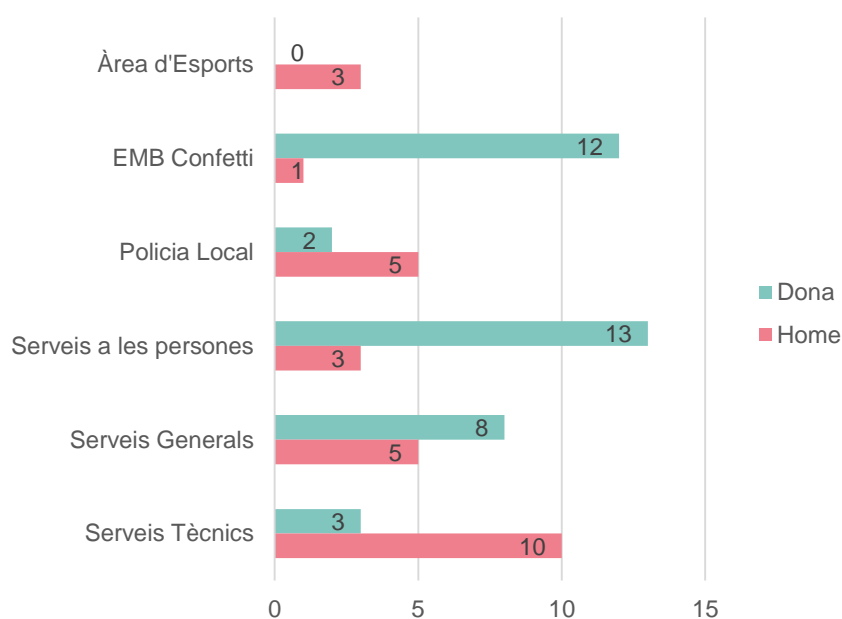
Policia Local: 5 homes i 3 dones.

Serveis a les persones: 13 dones i 3 homes. Àrea tradicionalment relacionada amb les dones per estar associada a tasques d'atenció a les persones, la cultura, l'educació, la cura, etc.: auxiliars administratives, netejadores, bibliotecària, etc.

Serveis Generals: 8 dones i 5 homes. És una àrea més diversa, però principalment està integrada per dones, també perquè és un Consistori molt feminitzat.

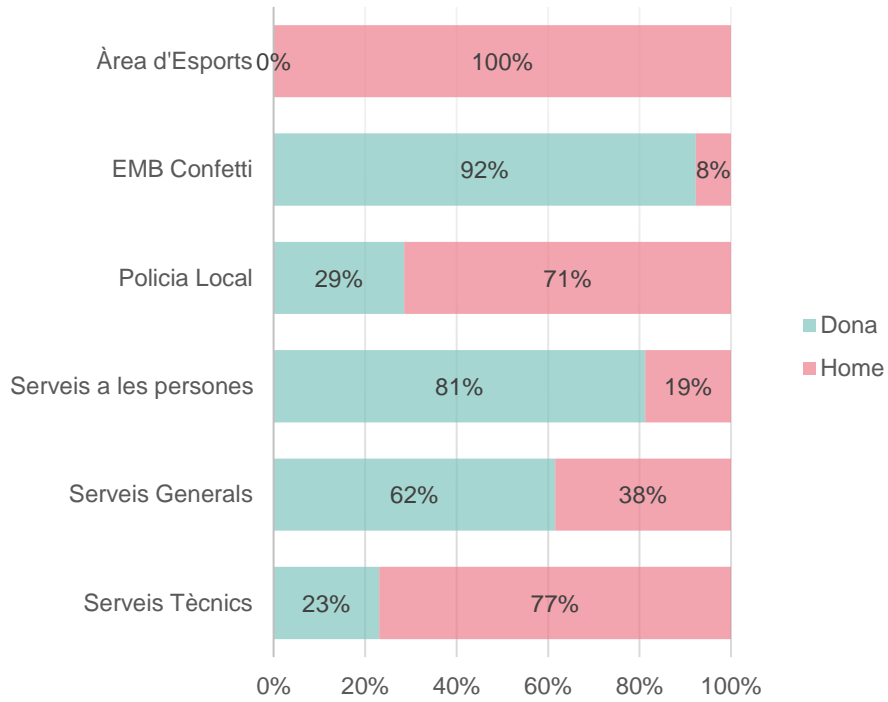
Serveis Tècnics: 10 homes i 3 dones. Àrea tradicionalment més associada amb els homes on hi trobem els oficials de la brigada, l'enginyer, l'arquitecta i l'aparelladora, i una persona administrativa.

Gràfic. Composició plantilla per sexe i departament



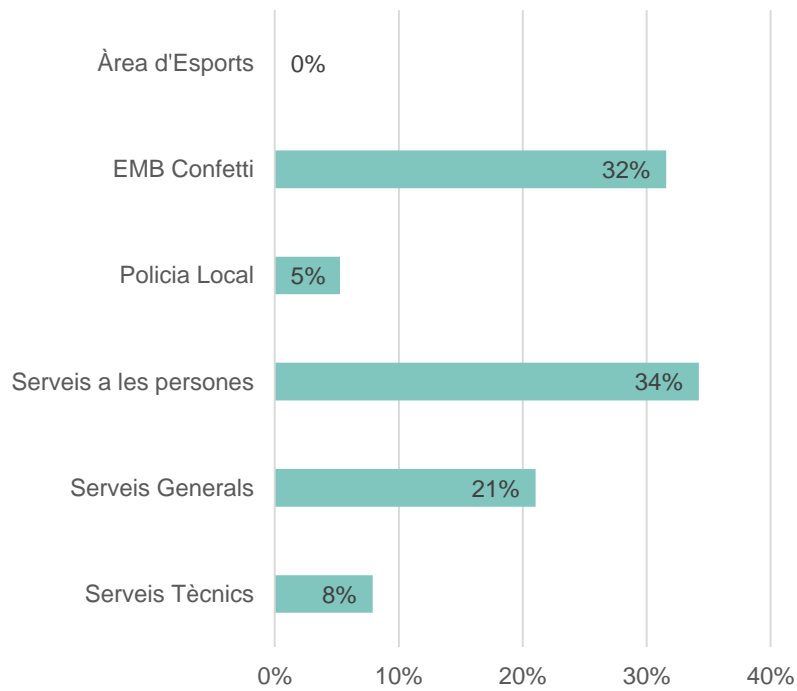
Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH corresponent al mes d'octubre de 2023.

Gràfic. Percentatge de persones per sexe i departament



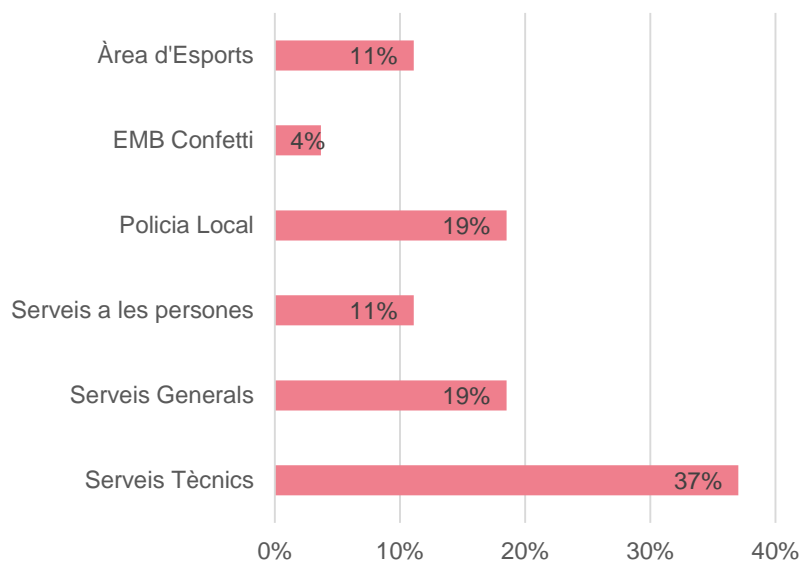
Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH corresponent al mes d'octubre de 2023.

Gràfic. Percentatge de dones sobre el col·lectiu de dones, per sexe i departament o àrea funcional



Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH corresponent al mes d'octubre de 2023.

Gràfic. Percentatge d'homes sobre el col·lectiu d'homes, per sexe i departament o àrea funcional



Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH corresponent al mes d'octubre de 2023.

CATEGORIA PROFESSIONAL

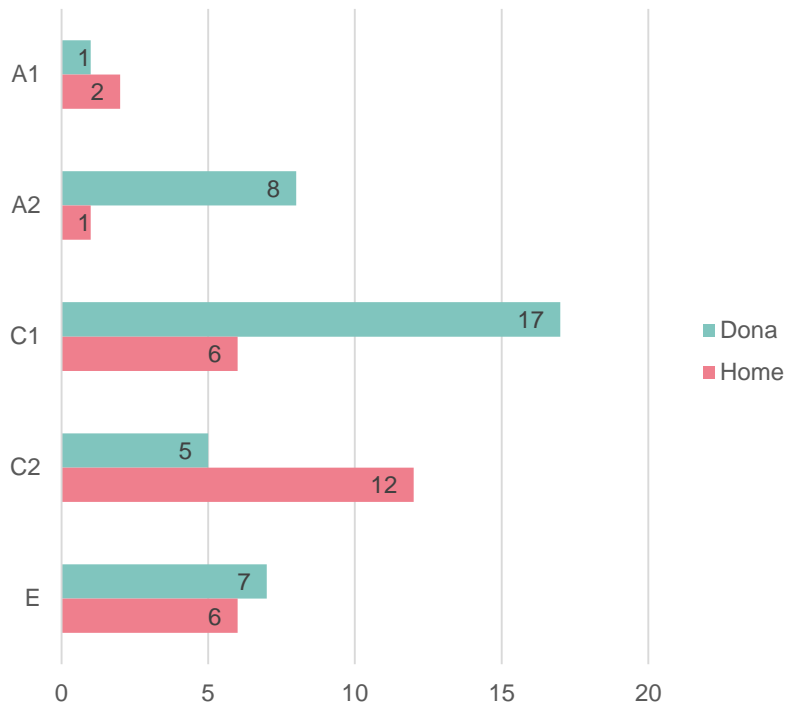
Taula. Composició de la plantilla per sexe i categoria professional

Categoria professional	Dona	Home	Total general
A1	1	2	3
A2	8	1	9
C1	17	6	23
C2	5	12	17
E	7	6	13
Total general	38	27	65

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH corresponent al mes d'octubre de 2023.

Si ens fixem en la distribució d'homes i dones en les diferents categories professionals veiem com en la categoria A2 i C1 hi ha una significativa presència de dones. En canvi, els homes es concentren especialment en la categoria C2.

Gràfic. Composició plantilla per sexe i categoria professional



Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH corresponent al mes d'octubre de 2023.

LLOC DE TREBALL

A continuació analitzem la distribució en els diferents llocs de treball:

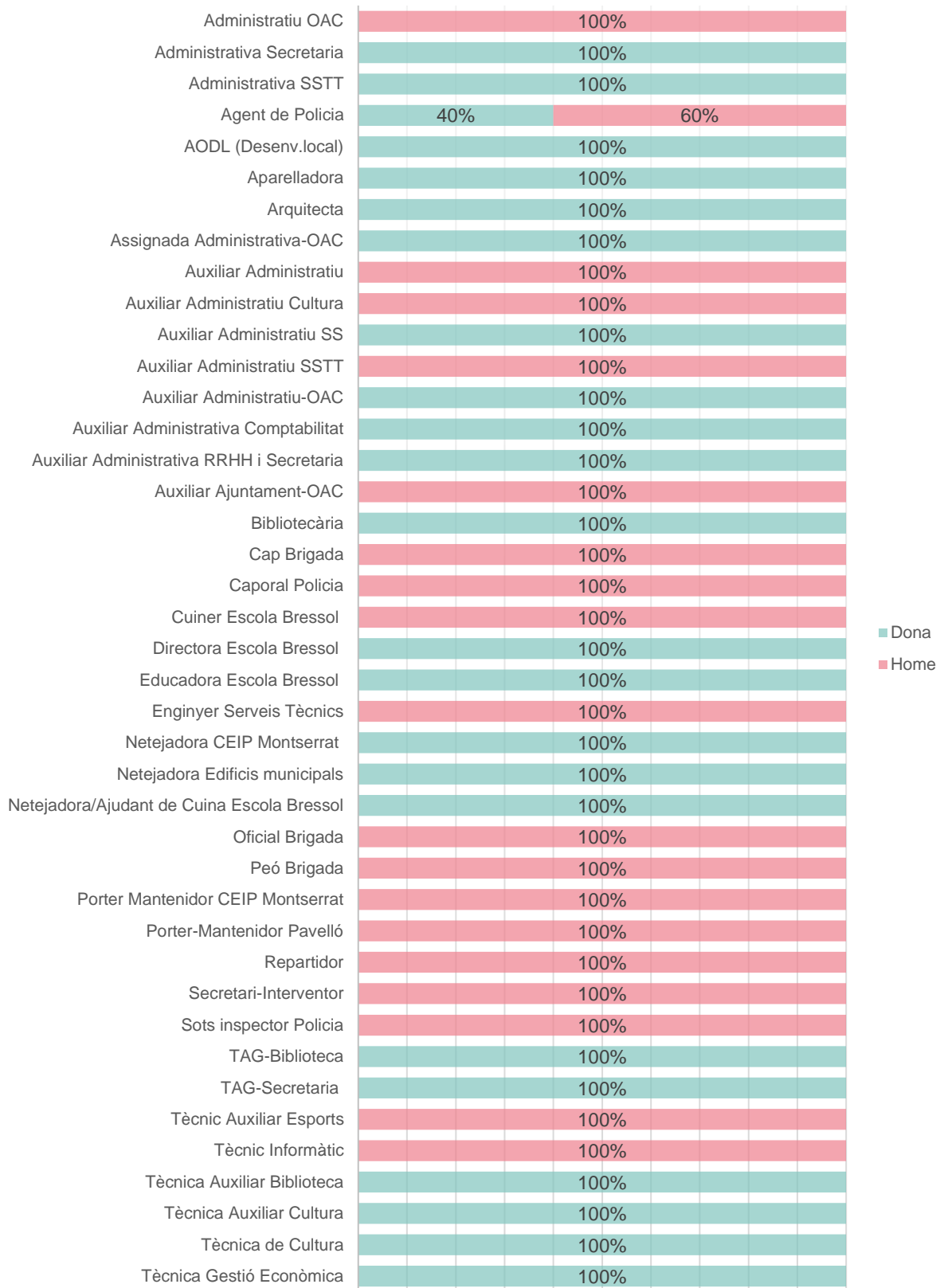
Taula. Composició de la plantilla per sexe i lloc de treball

Lloc de treball	Dona	Home	Total general
Administratiu OAC	0	1	1
Administrativa Secretaria	1	0	1
Administrativa SSTT	1	0	1
Agent de Policia	2	3	5
AODL (Desenv. local)	1	0	1
Aparelladora	1	0	1
Arquitecta	1	0	1
Assignada Administrativa-OAC	1	0	1
Auxiliar Administratiu	0	1	1
Auxiliar Administratiu Cultura	0	1	1
Auxiliar Administratiu SS	1	0	1
Auxiliar Administratiu SSTT	0	2	2
Auxiliar Administratiu-OAC	1	0	1
Auxiliar Administrativa Comptabilitat	1	0	1
Auxiliar Administrativa RRHH i Secretaria	1	0	1
Auxiliar Ajuntament-OAC	0	1	1
Bibliotecària	1	0	1

Cap Brigada	0	1	1
Caporal Policia	0	1	1
Cuiner Escola Bressol	0	1	1
Directora Escola Bressol	1	0	1
Educadora Escola Bressol	10	0	10
Enginyer Serveis Tècnics	0	1	1
Netejadora CEIP Montserrat	2	0	2
Netejadora Edificis municipals	4	0	4
Netejadora/Ajudant de Cuina Escola Bressol	1	0	1
Oficial Brigada	0	5	5
Peó Brigada	0	1	1
Porter Mantenedor CEIP Montserrat	0	1	1
Porter-Mantenedor Pavelló	0	2	2
Repartidor	0	1	1
Secretari-Interventor	0	1	1
Sots inspector Policia	0	1	1
TAG-Biblioteca	1	0	1
TAG-Secretaria	1	0	1
Tècnic Auxiliar Esports	0	1	1
Tècnic Informàtic	0	1	1
Tècnica Auxiliar Biblioteca	2	0	2
Tècnica Auxiliar Cultura	1	0	1
Tècnica de Cultura	1	0	1
Tècnica Gestió Econòmica	1	0	1
Total general	38	27	65

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH corresponent al mes d'octubre de 2023.

Gràfic. Percentatge de persones per sexe i lloc de treball



Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH corresponent al mes d'octubre de 2023.

A continuació, analitzarem les dades de categoria laboral, lloc de treball i gènere amb una perspectiva de gènere.

CATEGORIA A1:

CATEGORIA A1- HOMES
Enginyer Serveis Tècnics
Secretari-Interventor

CATEGORIA A1- DONES
Arquitecta

CATEGORIA A2:

CATEGORIA A2- HOMES
Sots Inspector de Policia

CATEGORIA A2- DONES
Aparelladora
Tècnica de Cultura
TAG-Biblioteca
Bibliotecària
AODL (Desenvolupament Local)
Tècnica de Gestió Econòmica
TAG-Secretaria
Directora de l'Escola Bressol

CATEGORIA C1:

CATEGORIA C1- HOMES
Caporal Policia
Agent de Policia
Agent de Policia
Tècnic Auxiliar d'Esports
Administratiu OAC

Tècnic Informàtic

CATEGORIA C1- DONES
Tècnica Auxiliar Cultura
Tècnica Auxiliar Biblioteca
Tècnica Auxiliar Biblioteca
Administrativa Secretaria
Assignada Administrativa-OAC
Educadora Escola Bressol
Educadora Escola Bressol
Educadora Escola Bressol
Educadora Escola Bressol
Educadora Escola Bressol
Educadora Escola Bressol
Educadora Escola Bressol
Educadora Escola Bressol
Educadora Escola Bressol
Educadora Escola Bressol
Educadora Escola Bressol
Educadora Escola Bressol
Agent de Policia
Administrativa SSTT

CATEGORIA C2:

CATEGORIA C2- HOMES
Agent de Policia
Auxiliar Administratiu SSTT
Auxiliar Administratiu SSTT
Cap Brigada

Oficial Brigada
Oficial Brigada
Oficial Brigada
Oficial Brigada
Oficial Brigada
Auxiliar Administratiu Cultura
Auxiliar Administratiu
Cuiner Escola Bressol

CATEGORIA C2- DONES
Agent de Policia
Auxiliar Administratiu SS
Auxiliar Administratiu-OAC
Auxiliar Administrativa Comptabilitat
Auxiliar Administrativa RRHH i Secretaria

CATEGORIA E:

CATEGORIA E- HOMES
Peó Brigada
Porter-Mantenidor Pavelló
Porter-Mantenidor Pavelló
Repartidor
Auxiliar Ajuntament-OAC
Porter Mantenidor CEIP Montserrat

CATEGORIA E- DONES
Netejadora Edificis municipals

Netejadora Edificis municipals
Netejadora Edificis municipals
Netejadora Edificis municipals
Netejadora CEIP Montserrat
Netejadora CEIP Montserrat
Netejadora/Ajudant de Cuina Escola Bressol

D'acord amb aquestes dades, podem veure que en algunes categories laborals, com A1 i A2, hi ha una major presència d'homes en llocs de treball de responsabilitat i en conseqüència, amb retribucions més elevades.

La categoria C1 està ocupada principalment per dones, la majoria educadores de l'escola bressol i auxiliars administratives. Els homes ocupen càrrecs com agents de policia local, tècnic d'esports i informàtica, etc. Pel que fa a la categoria C2 les dones estan ocupades en places d'auxiliars administratives i una agent de policia. I els homes en les places d'oficials de brigada, auxiliars administratius, agent de policia i el cuiner de l'escola bressol.

La categoria E mostra com totes les places de servei de neteja estan ocupades per dones, i els homes formen part de llocs de feina com porter-mantenidor, peó, repartidor i auxiliar de l'OAC.

Aquesta distribució de gènere en les diferents categories laborals reflecteix les dinàmiques de segregació ocupacional de gènere i estereotips tradicionals que encara poden existir en l'àmbit laboral. Per promoure la igualtat de gènere, és important promoure polítiques que fomentin la diversitat i la igualtat d'oportunitats dins de l'organització, així com abordar els possibles obstacles que poden impedir que les dones accedeixin a llocs de treball de més alta categoria i responsabilitat.

L'anàlisi de la segregació horitzontal en l'Ajuntament de Sarrià de Ter revela importants qüestions relacionades amb els estereotips de gènere, la divisió sexual del treball i la distribució de dones i homes en diferents àrees funcionals. Aquesta anàlisi es realitza des d'una perspectiva de gènere per comprendre millor les dinàmiques de gènere dins de l'organització.

La segregació horitzontal es refereix a la distribució desigual de dones i homes en diferents àrees o departaments d'una organització. Aquesta distribució reflecteix sovint els estereotips de gènere i la percepció social de quines habilitats i competències són associades a cada gènere. Aquí es presenten algunes observacions:

Aquesta distribució de gènere en les diferents categories laborals pot reflectir les dinàmiques de segregació ocupacional de gènere i estereotips tradicionals que encara poden existir en l'àmbit laboral. Per promoure la igualtat de gènere, és important promoure polítiques que fomentin la diversitat i la igualtat d'oportunitats dins de l'organització, així com abordar els possibles obstacles que poden impedir que les dones accedeixin a llocs de treball de més alta categoria i responsabilitat. L'anàlisi una sèrie de dinàmiques de segregació ocupacional de gènere i atribució de categories laborals associades a més o menys remuneració i reconeixement. Aquestes dinàmiques reflecteixen estereotips tradicionals de gènere i desigualtats en l'entorn laboral. A continuació, proporcionem una anàlisi més detallada:

1. Segregació Ocupacional de Gènere: En la plantilla de l'Ajuntament de Sarrià, es pot observar una segregació ocupacional de gènere en moltes categories laborals. Això significa que les dones i els homes estan concentrats en diferents tipus de feines. Per exemple, les categories C1 o la categoria E en són un exemple força il·lustratiu.

2. Estereotips de Gènere: Aquesta segregació ocupacional està influïda per estereotips de gènere que han existit durant molt de temps. La segregació ocupacional de gènere abans esmentada també influeix en les diferències salarials. Les categories més remunerades estan associades tradicionalment a rols i responsabilitats que sovint s'han percebut com "masculins,": Enginyer Tècnic i Sots Caporal de Policia. Malgrat que hi hagi dos llocs de feina ocupats per dues dones (habitualment associats a la masculinitat) i amb una alta retribució, la diferència entra la retribució més elevada masculina i la femenina, és de 7.828,03€ anuals.

D'altra banda, les categories laborals amb una remuneració més baixa estan associades a rols considerats tradicionalment com "femenins," com educadores, equips de neteja o auxiliars administratives.

3. Diferències de Remuneració: Les categories laborals relacionades amb la direcció i àrees de serveis tècnics, tendeixen a tenir una remuneració més alta i un major prestigi social. D'acord amb les dades, i tal i com hem esmentat anteriorment, aquestes categories en el Consistori de Sarrià de Ter estan ocupades tant per dones com per homes. A l'altre extrem, les categories laborals més associades a tasques administratives i de suport, d'educació i serveis de neteja, tenen una remuneració més baixa i estan majoritàriament ocupades per dones. Ara, també cal posar en valor que en el Consistori malgrat que les feines administratives estan ocupades principalment per dones, també hi ha una presència força rellevant d'homes.

4. Reconeixement i Oportunitats: La segregació ocupacional també pot afectar el reconeixement i les oportunitats professionals. Les persones en categories laborals més remunerades i de major prestigi tendeixen a tenir més oportunitats de desenvolupament professional i més visibilitat dins de l'organització. Aquestes oportunitats poden ser limitades per a les dones en l'àmbit laboral quan es concentren en categories menys reconegudes i remunerades.

5. Promoció de la Paritat Salarial: Les organitzacions poden promoure la paritat salarial assegurant que els salaris es basen en les responsabilitats i les competències dels treballadors, sense tenir en compte el seu gènere. Això implica eliminar els biaixos de gènere en les decisions de contractació, promoció i salaris.

En resum, les diferències salarials i les desigualtats de gènere en l'àmbit laboral són una qüestió important que cal abordar mitjançant polítiques i pràctiques més equitatives. És fonamental que les organitzacions treballin activament per eliminar les desigualtats de gènere i assegurar que totes les persones rebin la remuneració que mereixen pel seu treball, independentment del seu gènere o la categoria professional que ocupin.

Per abordar aquestes dinàmiques, és important implementar polítiques d'igualtat de gènere i promoure la diversitat en totes les categories laborals. Això pot incloure l'establiment de quotes de gènere, la formació en igualtat de gènere, i la revisió de processos de selecció per garantir que es considerin les competències i capacitats en lloc d'estereotips de gènere. L'objectiu és crear un entorn laboral més equitatiu on homes i dones tinguin igualtat d'oportunitats per a tots els rols i categories professionals.

"No. Però fa anys n'hi havia hagut (dones a la Brigada)." (Membre Grup de Discussió)

"A la convocatòria nova de la borsa va venir un home i es va presentar també per neteja, va dir que ell també sabia netejar i va presentar-se." (Membre Grup de Discussió)

GRUP PROFESSIONAL

Els grups professionals defineixen les tasques, les funcions, les responsabilitats i les especialitats laborals pròpies d'un determinat lloc. Cada grup professional sol anar associat a una sèrie de qualificacions professionals o titulacions. La classificació dels grups professionals de l'Ajuntament de Sarrià de Ter s'ha basat a partir dels següents criteris:

Grup 1: Personal enginyer, llicenciades i d'alta direcció

Grup 2: Personal enginyer tècnic, perits i ajudants amb titulació

Grup 3: Prefectura administrativa i de taller

Grup 4: Ajudants sense titulació

Grup 5: Personal oficial administratiu

Grup 6: Personal subalterna

Grup 7: Personal auxiliar administratiu

Grup 8: Oficials de primera i segona

Grup 9: Oficials de tercera i especialistes

Grup 10: Peons

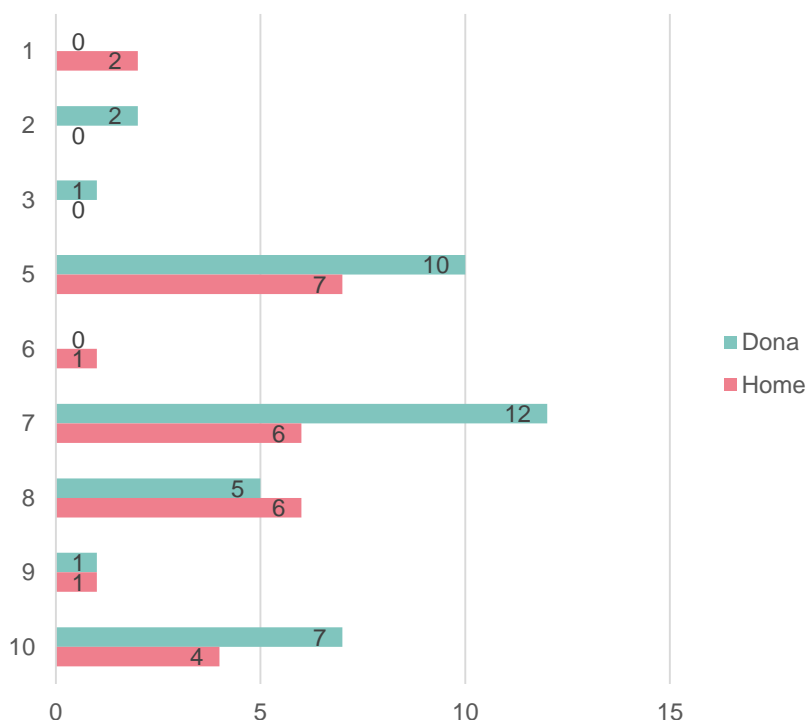
Grup 11: Menors de 18 anys

Taula. Composició de la plantilla per sexe i grup professional

Grup professional	Dona	Home	Total general
1	0	2	2
2	2	0	2
3	1	0	1
5	10	7	17
6	0	1	1
7	12	6	18
8	5	6	11
9	1	1	2
10	7	4	11
Total general	38	27	65

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH corresponent al mes d'octubre de 2023.

Gràfic. Composició plantilla per sexe i grup professional



Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH corresponent al mes d'octubre de 2023.

Observant la taula, els grups significativament més presents a la plantilla són el 5 i el 7. Ara bé, cal tenir en compte, però, que són agrupacions molt genèriques i que un sol grup pot incloure una gran diversitat de llocs de treball.

El 5 "Personal oficial administratiu" hi trobem 10 dones i 7 homes. I el grup 7 "Personal auxiliar administratiu" hi ha 12 dones i 6 homes.

GRUP 5: La distribució del personal al grup professional 5 fa palesa la segregació horitzontal que la categories professionals també han mostrat.

GRUP 5- HOMES
Caporal Policia
Agent de Policia
Agent de Policia
Agent de Policia
Enginyer Serveis Tècnics
Administratiu OAC
Tècnic Informàtic

GRUP 5- DONES
Arquitecta
Tècnica de Cultura
TAG-Biblioteca
Bibliotecària
Administrativa Secretaria
TAG-Secretaria
Assignada Administrativa-OAC
Directora Escola Bressol
Educadora Escola Bressol
Educadora Escola Bressol

GRUP 7:

GRUP 7- HOMES
Auxiliar Administratiu SSTT
Auxiliar Administratiu SSTT
Auxiliar Administratiu Cultura
Auxiliar Administratiu
Tècnic Auxiliar Esports
Auxiliar Ajuntament-OAC

GRUP 7- DONES
Agent de Policia
Administrativa SSTT
Auxiliar Administratiu SS
Tècnica Auxiliar Cultura
Tècnica Auxiliar Biblioteca
Tècnica Auxiliar Biblioteca

Auxiliar Administratiu-OAC
Auxiliar Administrativa Comptabilitat
Auxiliar Administrativa RRHH i Secretaria
Educadora Escola Bressol
Educadora Escola Bressol
Educadora Escola Bressol

El **GRUP 10** és el tercer més nombrós i està integrat en la seva majoria per dones:

GRUP 10- HOMES
Porter-Mantenidor Pavelló
Porter-Mantenidor Pavelló
Repartidor
Porter Mantenidor CEIP Montserrat

GRUP 10- DONES
Netejadora Edificis municipals
Netejadora Edificis municipals
Netejadora Edificis municipals
Netejadora Edificis municipals
Netejadora CEIP Montserrat
Netejadora CEIP Montserrat
Netejadora/Ajudant de Cuina Escola Bressol

El **GRUP 1** està integrat per dos llocs de treball ocupats per homes:

GRUP 1- HOMES
Sots inspector Policia
Secretari-Interventor

ANÀLISI QUALITATIU A TRAVÉS DEL QÜESTIONARI A LA PLANTILLA, ENTREVISTES I GRUPS DE DISCUSSIÓ

GRUPS DE DISCUSSIÓ

L'anàlisi de les converses del grup focus proporciona una visió enriquidora de les perspectives i les experiències de les persones que hi participen. Algunes de les temàtiques i punts rellevants que podem destacar d'aquests:

- **Canvis en la Igualtat de Gènere:** Hi ha un consens entre les persones participants que, en els últims trenta anys, s'han produït canvis significatius en la igualtat de gènere. Aquests canvis inclouen una major igualtat salarial i un canvi en la percepció dels rols de gènere tradicionals.
- **Estereotips de gènere:** Es va parlar de com els estereotips de gènere influeixen en les eleccions professionals i en els rols socials, i com aquests estereotips poden ser nocius.
- **Discriminació Indirecta:** Encara que les persones que van participar no perceben una discriminació directa de gènere a l'Ajuntament, hi ha consciència d'una discriminació indirecta en àrees que històricament han estat més feminitzades. Tot i això, també s'esmenta la presència de dones en àrees que tradicionalment han tingut més presència masculina i que aquest canvi de rol mai ha suposat cap inconvenient.
- **Homosociabilitat masculina:** Els espais de presa de decisions estan integrats exclusivament per homes, creant un cercle tancat de complicitat i presa de decisions on la resta de persones (especialment dones) se'n veuen excloses.
- **Quotes de gènere:** Es va debatre sobre la utilització de quotes per aconseguir la paritat de gènere en diferents àmbits, com la política i els llocs de treball. Algunes persones estan a favor d'aquestes quotes com a mesura temporal per corregir desigualtats històriques, mentre que altres les consideren polèmiques.
- **Educació i inculcació de rols de gènere:** Es va destacar com l'educació i les expectatives socials poden influir en les eleccions professionals i els rols de gènere.
- **Desigualtats de gènere persistents:** Malgrat els esforços per aconseguir la igualtat de gènere, es va considerar que encara es perceben desigualtats en molts àmbits de la societat.
- **Discriminació de gènere a la societat i a l'Ajuntament:** En tots els grups de discussió es va afirmar que hi ha discriminació a la societat, però en un dels grups s'incidí en el fet que aquesta discriminació també es percebia a l'Ajuntament.

En general, les discussions dels tres grups posen de manifest la importància de seguir treballant en la promoció de la igualtat de gènere i la diversitat a l'Ajuntament, així com la necessitat de combatre els estereotips de gènere, promoure la formació i sensibilització, i incloure altres dimensions de diversitat en les polítiques i protocols. També suggereixen la importància de l'educació i el canvi social per aconseguir canvis duradors en aquest àmbit.

ENTREVISTES

En les entrevistes realitzades, es va analitzar la situació de la igualtat de gènere dins de l'organització. Les entrevistades van coincidir en diversos punts importants. En primer lloc, van afirmar que l'Ajuntament no està activament obstaculitzant la igualtat de gènere, però tampoc està implementant (fins ara) polítiques concretes per promoure-la de manera proactiva. Ara bé, en relació a aquest punt, també subratllen el fet que recentment hi ha hagut un canvi de govern,

per tant, pot ser que les noves directrius vagin en una línia totalment diferent de la implementada fins ara.

Pel que fa a la discriminació de gènere, les persones entrevistades van expressar que no perceben una presència significativa d'aquesta problemàtica a l'Ajuntament, tot i que també comentaren que en la seva majoria, els càrrecs de lideratge i les posicions d'autoritat estan ocupats per homes.

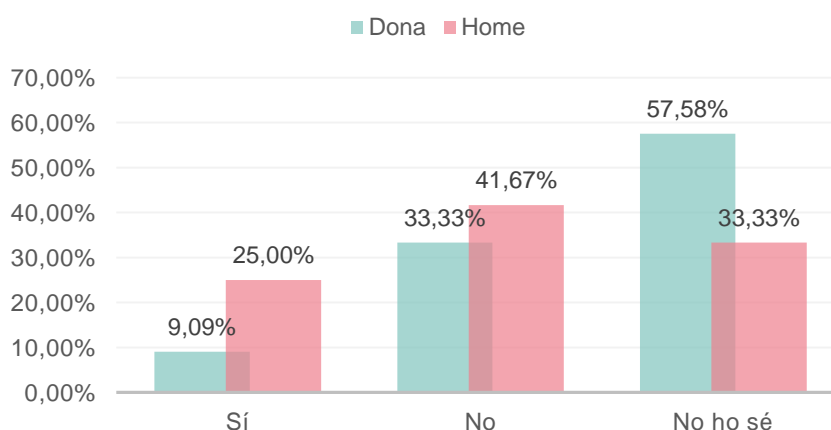
En aquest sentit, doncs, reconegueren que encara hi ha feina a fer per millorar la igualtat de gènere en diversos àmbits: incloure la representació de dones en rols de lideratge dins de l'organització, així com la implementació de programes específics per abordar les necessitats de les dones en l'àmbit laboral. Tot i que no han percebut discriminació directa (tot i que sí indirecte), reconeixen que cal continuar treballant per eliminar les barreres invisibles que podrien limitar el progrés de les dones dins de l'Ajuntament.

En resum, les entrevistes indiquen que si bé no hi ha una presència evident de discriminació de gènere a l'Ajuntament, encara existeixen reptes i àmbits en els quals es pot millorar la promoció de la igualtat de gènere, especialment en el que fa referència a la representació de les dones en càrrecs de lideratge, en la promoció i millores salarials i la implementació de polítiques específiques d'igualtat.

QÜESTIONARI

A la pregunta "**Saps si es realitza alguna de les següents accions en matèria d'igualtat a l'Ajuntament? (Es recullen dades separades per gènere: dones, homes, persones no binàries)**" el percentatge de respostes més elevat el trobem en les persones que afirmen desconèixer-ho: un 57,58% de les dones i un 33,33% dels homes. Seguit de les respostes negatives, amb un 33,33% de les dones i un 41,67% dels homes. Pel que fa al "Sí", els homes són els que han escollit aquesta opció per sobre de les dones: un 25% respecte al 9%.

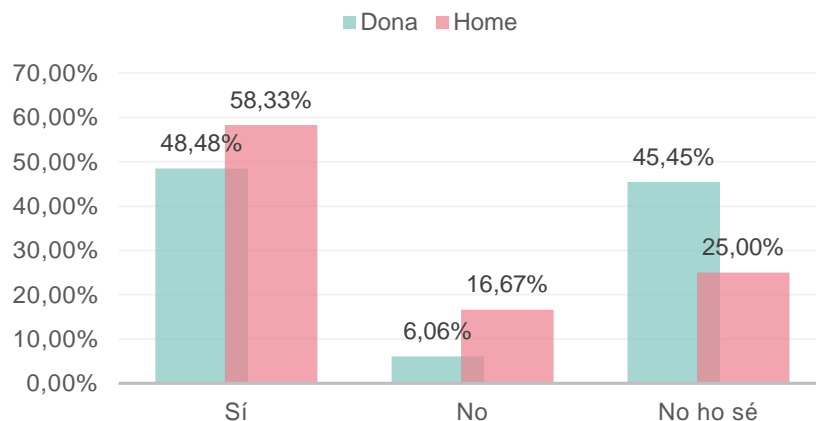
Gràfic 1. Saps si es realitza alguna de les següents accions en matèria d'igualtat a l'Ajuntament? (Es recullen dades separades per gènere: dones, homes, persones no binàries)



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari sobre igualtat de gènere, 2023.

Observem un **percentatge força elevat de persones responen que es té en compte el llenguatge no sexista en la documentació**, tot i que també hi ha un nombre força significatiu que respon que ho desconeix, element que cal tenir en compte en el disseny del Pla d'Acció.

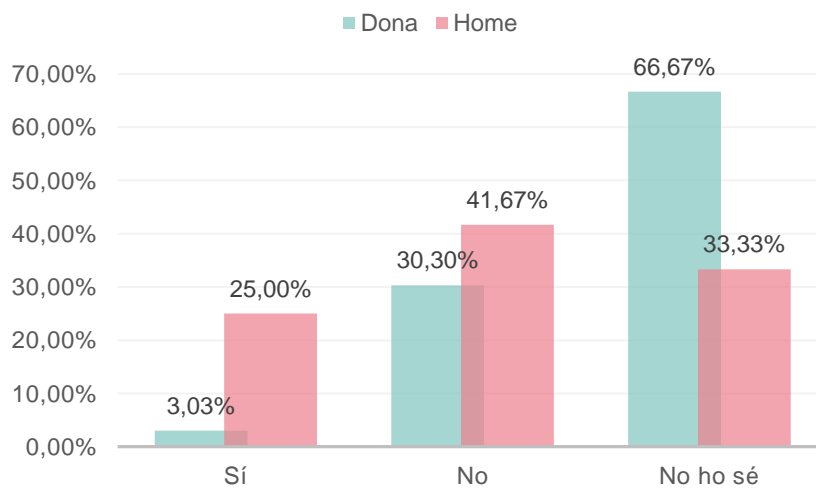
Gràfic 2. Saps si es realitza alguna de les següents accions en matèria d'igualtat a l'Ajuntament? (Es té en compte el llenguatge no sexista en la documentació interna i externa)



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari sobre igualtat de gènere, 2023.

Pel que fa a la pregunta **"S'ha realitzat algun programa o formació d'igualtat d'oportunitats"**, de forma majoritària s'ha respost que no, o que es desconeixia. El percentatge més elevat el trobem en les dones que en un 66,67% afirma que no ho sap.

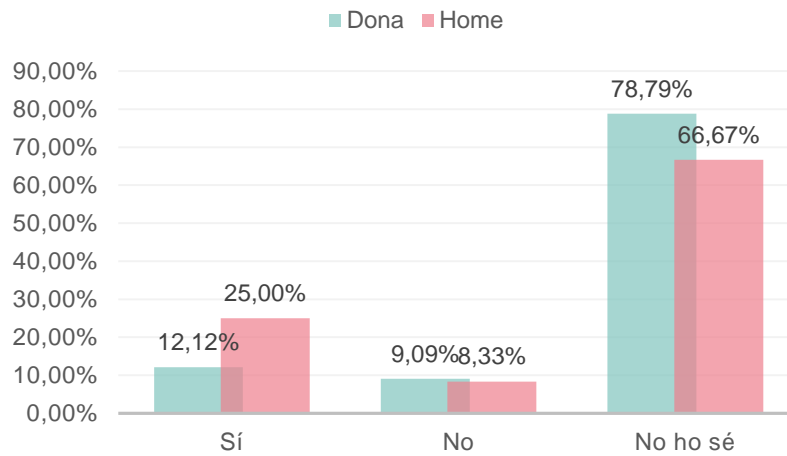
Gràfic 3. Saps si es realitza alguna de les següents accions en matèria d'igualtat a l'Ajuntament? (S'ha realitzat algun programa o formació d'igualtat d'oportunitats)



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari sobre igualtat de gènere, 2023.

Quan preguntem si **s'inclou la perspectiva de gènere en els pressupostos i en el disseny d'accions o polítiques**, el 78,79% de les dones i el 66,67% dels homes responen que ho desconeixen.

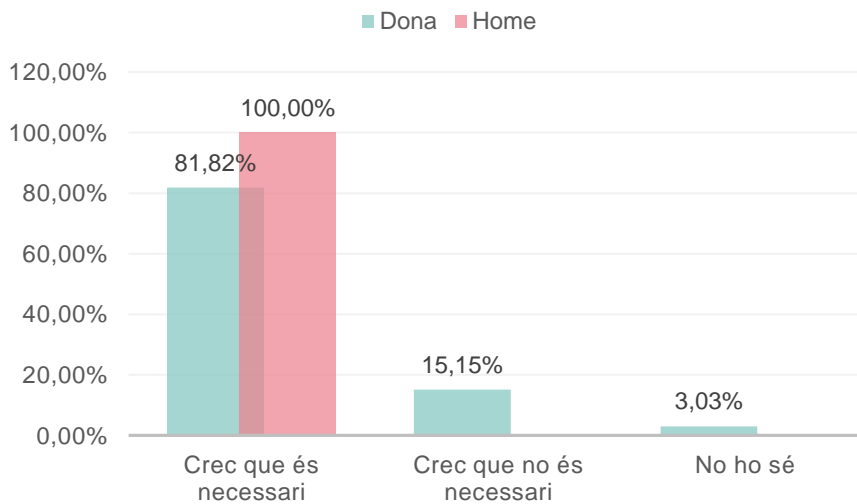
Gràfic 4. Saps si es realitza alguna de les següents accions en matèria d'igualtat a l'Ajuntament? (Inclou la perspectiva de gènere en els pressupostos i en el disseny d'accions o polítiques)



Font. Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat de gènere, 2023.

Finalment, un **100% dels homes i un 81,82% de les dones consideren que és necessari que es realitzin accions perquè les dones ocupin llocs de treball tradicionalment ocupats per l'altre gènere**. Ara bé, també convé destacar que el 15,15% de les dones que han respost que no creuen que sigui un acció important o necessària.

Gràfic 5. Indica si creus que és important que l'Ajuntament desenvolupi accions perquè dones i homes ocupin llocs de treball tradicionalment ocupats per l'altre gènere.



Font. Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat de gènere, 2023.

SÍNTESI DELS RESULTATS

ANÀLISI D'INDICADORS

Indicador 1: Distribució de dones i homes per tipus de contractació: personal funcionari/laboral, temporal/indefinit.

ANÀLISI	RECOMANACIONS
<p>L'anàlisi de la distribució de dones i homes per tipus de contractació a l'Ajuntament no revela diferències significatives en termes de gènere i tipus de contractació.</p> <p>1. Personal Funcionari vs. Laboral: Tant dones com homes són presents en la tipologia de contracte de "Funcionari/a", tant funcionari/a de carrera, com d'interinatge.</p> <p>2. Contractació Temporal vs. Indefinida: Pel que fa al contracte "Laboral Indefinit" hi ha una presència molt significativa de dones, però en el format "Laboral Temporal" la presència dels dos gènere és pràcticament paritària.</p>	<p>1. Equitat Salarial: Garantir que les dones contractades temporalment rebin salaris i beneficis iguals als homes en la mateixa situació. Això és fonamental per a la igualtat i pot requerir revisar les polítiques salarials.</p> <p>2. Transparència i Rendició de Comptes: Mantenir un seguiment regular i transparent de les estadístiques de contractació, incloent dades desglossades per gènere, i fer-les públiques. Això pot augmentar la responsabilitat i la pressió per aconseguir canvis.</p> <p>A més de les recomanacions específiques, cal recordar constantment l'obligació de l'Ajuntament de complir amb la Llei 17/2015 i altres lleis relacionades amb la igualtat de gènere i la no-discriminació en la contractació pública. Es necessita un compromís continu amb aquests principis per assegurar una contractació justa i igualitària.</p>

Indicador 2: Quina és la distribució de dones i homes per grups professionals, àrees municipals, llocs de treball i categoria.

ANÀLISI	RECOMANACIONS
<p>Distribució per Grups Professionals, Àrees Municipals, Llocs de Treball i Categoria: Un exemple clar d'aquesta distribució és la presència de dones en l'àrea de "Serveis a les Persones", on representen 81% del total, mentre que en la "Policia Local" només constitueixen el 29%, així com en els Serveis Tècnics, on representen el 23%.</p>	<p>1. Anàlisi de Gènere Continu: Basant-se en les dades recollides, l'Ajuntament pot examinar de manera més detallada les àrees on es produeixen les bretxes de gènere més grans i prendre mesures específiques per abordar aquestes disparitats.</p> <p>2. Promoció de la Formació i Capacitació: Com es va esmentar anteriorment, la formació i la capacitació</p>

Aquesta variació pot explicar-se per la naturalesa dels rols en aquestes àrees, però és important recordar que la Llei 17/2015 exigeix que els processos de selecció i promoció siguin objectius i basats en mèrits, sense discriminació de gènere. Això significa que, independentment de l'àrea, es deuen proporcionar iguals oportunitats per a homes i dones i evitar bretxes de gènere injustes.

podrien ser essencials per garantir que les dones tinguin igualtat d'oportunitats per accedir a tots els àmbits de l'Ajuntament, independentment de l'àrea o la categoria.

3. Establir Objectius d'Igualtat de Gènere: Es poden establir objectius quantificables d'igualtat de gènere per a àrees i categories específiques. Per exemple, si es detecta una manca de dones en una àrea particular, es podrien fixar objectius per augmentar la seva presència en un determinat termini.

4. Fomentar la Promoció Interna: És important promoure la promoció interna en tots els àmbits per garantir que les dones tinguin oportunitats de progressar en les seves carreres, ja sigui en posicions de lideratge o en àrees que històricament han estat dominades per homes.

5. Transparència i Rendició de Comptes: La informació sobre les decisions i criteris de selecció i promoció ha de ser transparent i accessible. Les dones i els homes de l'Ajuntament han de saber com es prenen les decisions relacionades amb el seu desenvolupament professional.

En resum, els exemples de distribució de gènere en àrees i categories específiques indiquen que s'han de prendre mesures per assegurar que es compleixin els principis d'igualtat d'oportunitats i no discriminació establerts per la Llei 17/2015.

Indicador 3. Jornada laboral de la plantilla per sexe: jornada completa o parcial i horari laboral.

ANÀLISI	RECOMANACIONS
<p>Jornada Laboral de la Plantilla per Sexe/Gènere: Les dades mostren una distribució diferent en termes de jornada laboral completa i reduïda, on el 100% de les persones que s'acullen a la jornada reduïda són dones. Ara bé, sí que s'observa una presència equilibrada en la jornada parcial (50%).</p> <p>Les dones tenen una major representació en la jornada laboral reduïda potser relacionat amb les seves responsabilitats familiars i de cura no remunerades. Aquesta situació pot ser vista com una forma de discriminació indirecta, ja que podria limitar les oportunitats de desenvolupament professional i progressió per a les dones.</p>	<p>1. Educació i Consciència de Gènere: Es podria implementar programes d'educació i consciència de gènere per a tota la plantilla per promoure la igualtat d'oportunitats i reduir estereotips de gènere que poden influir en les decisions de jornada laboral i horaris.</p> <p>2. Transparència i Rendició de Comptes: Garantir que les decisions sobre jornades laborals i horaris es prenguin de manera transparent i objectiva, sense discriminació de gènere. La plantilla ha de tenir accés a informació clara sobre com es decideixen aquestes qüestions i quines opcions estan disponibles per a ells.</p> <p>L'objectiu és assegurar que les opcions de jornada laboral i horaris siguin accessibles per a totes les persones, independentment del seu sexe, i que es promogui una cultura de igualtat i inclusió dins l'Ajuntament.</p>

Indicador 4: Edat i antiguitat de la plantilla

ANÀLISI	RECOMANACIONS
<p>La Llei 17/2015 no estableix directament criteris d'edat o antiguitat com a indicadors de discriminació de gènere, però pot ser útil avaluar-los per identificar possibles desigualtats en l'ascens i la permanència en la plantilla.</p> <p>Es nota que les persones més joves, en particular les dones, podrien estar subrepresentades en posicions d'alt nivell jeràrquic. Això podria ser atribuït a diversos factors, incloent la manca d'oportunitats de promoció o les bretxes històriques de gènere en l'ocupació.</p>	<p>1. Seguiment i Anàlisi Continuat: Establir un sistema de seguiment i anàlisi continuats de les dades d'edat i antiguitat de la plantilla per detectar qualsevol tendència o patró de discriminació basat en l'edat o l'antiguitat.</p> <p>2. Promoció de la Diversitat Generacional: Fomentar la promoció de la diversitat generacional a l'Ajuntament, assegurant que les persones joves tinguin oportunitats de desenvolupament i promoció. Això pot incloure programes de formació.</p> <p>3. Polítiques de Promoció Equitatives: Assegurar que les polítiques de promoció dins de l'organització siguin equitatives i basades en el mèrit, sense discriminació per edat o</p>

antiguitat. Cal promoure la igualtat d'oportunitats per a totes les persones, independentment de la seva edat.

4. Programa de Sortides i Jubilació:

Implementar un programa de sortides i jubilació flexible que permeti al personal de la plantilla retirar-se gradualment si ho desitgen, això podria facilitar la promoció de persones més joves.

5. Formació en Gestió de la Diversitat Generacional: Proporcionar formació i sensibilització als líders i supervisors sobre com gestionar equitativament els equips amb membres de diferents generacions.

L'objectiu és assegurar que l'edat i l'antiguitat no siguin factors que limitin l'oportunitat de les persones dins de l'Ajuntament i promoure una cultura de diversitat i inclusió que valori les contribucions de totes les generacions.

Indicador 5 i 6: Proporció per sexe en els càrrecs directius i Accions positives per a promocionar dones en càrrecs on estan infrarrepresentades.

ANÀLISI	RECOMANACIONS
Es percep, tant a través de les dades quantitatives, com a través dels grups de discussió i entrevistes realitzades, la poca presència de dones en els espais importants de presa de decisions, manifestant-se una segregació vertical.	<p>Pla d'equitat organitzacional: que inclogui mesures concretes per promoure la igualtat de gènere en els processos de selecció, formació, avaluació i promoció del personal.</p> <p>Criteris objectius de contractació: establir criteris objectius i transparents per a la contractació i retenció de les dones en els càrrecs de responsabilitat, basats en el mèrit, la competència i la idoneïtat per a la funció.</p> <p>Formació i sensibilització: a tot el personal de l'Ajuntament sobre la importància de l'equitat de gènere i el valor afegit que aporta la diversitat en els equips de treball.</p>

SÍNTESI I VALORACIÓ DE L'ÀMBIT 4

ÀMBIT	VARIABLES I INDICADORS DE GÈNERE	PUNT FORT	PUNT A MILLORAR	EN PROCÉS
4.1.	Distribució de dones i homes per tipus de contractació: personal funcionari/laboral, temporal/indefinit.	X		
4.2.	Quina és la distribució de dones i homes per grups professionals, àrees municipals, llocs de treball.			X
4.3.	Jornada laboral de la plantilla per sexe.	X		
4.4.	Edat i antiguitat de la plantilla	X		
4.5.	Representativitat de les dones i els homes. Proporció per sexe en els càrrecs directius.		X	
4.6.	Accions positives per a promocionar dones en càrrecs on estan infrarrepresentades.		X	

ASPECTES A ASSOLIR I A MILLORAR

Aspectes a mantenir

- 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:** L'Ajuntament ha assolit una representació relativament equilibrada de dones i homes en alguns àmbits i categories professionals.
- Distribució de dones i homes per tipus de contractació:** L'Ajuntament ha assolit una representació relativament equilibrada de dones i homes en la contractació.
- Jornada laboral de la plantilla per sexe:** L'Ajuntament ha demostrat una bona flexibilitat en la jornada laboral per permetre una millor conciliació entre la vida laboral i personal, especialment per a les dones amb responsabilitats familiars.
- Accions positives per a promocionar dones en càrrecs on estan infrarrepresentades:** L'Ajuntament ha pres alguns passos per promoure dones en

càrrecs on estan infrarrepresentades, i això s'ha reflectit en un millor equilibri de gènere en alguns rols que tradicionalment han estat més masculinitzats.

Aspectes a millorar

- 1. Representativitat de les dones i els homes. Proporció per sexe en els càrrecs directius:** Es podrien continuar implementant accions positives per promoure la presència de dones en càrrecs on encara estan infrarrepresentades i assegurar la diversitat de gènere en tots els nivells de lideratge.

À M B I T

5

POLÍTICA DE RECURSOS HUMANS:
ACCÉS, SELECCIÓ, PROMOCIÓ I
DESENVOLUPAMENT

ÀMBIT 5. POLÍTICA DE RECURSOS HUMANS.

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.

MARC CONCEPTUAL I LEGAL

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.

En les últimes dècades la realitat laboral a un nivell més global ha sofert múltiples canvis. 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. 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. Convé detectar les necessitats del lloc de treball tant a nivell competencial com de coneixements i identificar si aquest 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 representants⁵.

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 organització⁶.

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 Sarrià de Ter.

⁵ http://www.cecot.org/gestiorh/diptic_rh_disseny.pdf

⁶ 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 SARRIÀ DE TER

ANÀLISI QUANTITATIU A TRAVÉS DE LA REVISIÓ DOCUMENTAL

Acord regulador de les condicions de treball dels empleats i empleades públiques de l'Ajuntament de Sarrià de Ter per a l'any 2009 (codi de conveni núm. 1702182).

L'Article 36, 38, 39 i 41 del conveni col·lectiu de l'Ajuntament de contenen disposicions relacionades amb l'accés, la selecció, la promoció, el desenvolupament i la formació del personal de l'Ajuntament. Aquestes disposicions estableixen les bases per garantir l'equitat i la igualtat d'oportunitats en l'administració pública. A continuació, es resumeixen les principals característiques d'aquests articles:

Article 36. Selecció de personal

La selecció de personal es farà d'acord amb el règim jurídic aplicable en cada cas, respectant-se sempre els principis d'igualtat, mèrits, capacitat i publicitat.

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

Els representants de personal tindran puntual coneixement del contingut de les bases de les seleccions de personal de qualsevol règim abans de ser considerades al Ple.

En els Tribunals qualificadors de proves per la selecció de personal es garantirà la presència d'un observador sindical amb veu i sense vot, nomenat per l'òrgan que convoqui les bases a proposta dels òrgans de representació sindical.

Article 38. Promoció interna

La promoció interna consisteix en l'ascens d'una categoria enquadrada en un grup professional a una categoria enquadrada en un grup professional superior. A tal efecte, l'empleat públic haurà de posseir la titulació requerida per l'ingrés en el grup professional i haver prestat serveis efectius, durant al menys dos anys, com a empleats públics en un grup de classificació inferior al que pretengui accedir, així com reunir els requisits i superar les proves que en cada cas s'estableixin. A l'efecte de promoció interna, l'ascens es farà pels sistemes de concurs o concurs-oposició, subjectes als principis d'igualtat, de mèrit i de capacitat.

L'accés a categories del grup C1 podrà efectuar-se, mitjançant la promoció interna des de categories de funcions semblants del grup C 2, i s'efectuarà pel sistema de concurs-oposició amb valoració en la fase de concurs dels mèrits relacionats amb la carrera professional i els llocs de treball desenvolupats, el nivell de formació i l'antiguitat. A aquests efectes, es requerirà la titulació establerta en l'article 25 de la Llei 30/84, de Mesures Urgents per a la Reforma de la Funció Pública o una antiguitat de deu anys en una categoria del grup C 2, o de cinc anys i la superació d'un curs específic de formació, al qual s'accedirà mitjançant criteris objectius.

Article 39. Pla de carrera

Aquest article serà desenvolupat en el sí de la Comissió per la implantació del Pla de Carrera que es crearà expressament i que estarà formada d'igual forma que la comissió paritària, per dos membres representants dels treballadors i dos membre representants de l'empresa. Podran assistir-hi, en aquest cas, dos assessors per cadascuna de les parts.

Article 41. Formació

Es reconeix la formació com a un dret i un deure dels treballadors i de les treballadores. L'Ajuntament proporcionarà i facilitarà la seva formació.

Aquests articles estableixen un marc per garantir la igualtat d'oportunitats i el desenvolupament professional de tot el personal de l'Ajuntament, i poden ser un bon punt de partida per a la implementació de polítiques d'igualtat de gènere en la selecció, promoció i desenvolupament del personal.

NOVES INCORPORACIONS/CONTRACTACIONS

A continuació, proporcionem una anàlisi de les contractacions/noves incorporacions en els darrers 4 anys (2020, 2021, 2022 i 2023) i les que van finalitzar amb perspectiva de gènere. Per fer-ho hem identificat les entrades d'aquests anys i les hem agrupat segons gènere. A continuació us presentem les dades:

Contractacions/Noves incorporacions:

Taula 1. Noves incorporacions/contractacions segregat per sexe

Plaça convocada	Dones presentades	Homes presentats	Persona seleccionada
Tècnic/a Informàtic/a	0	6	Home
Arquitecta/a Municipal	5	6	Dona
Enginyer/a	11	2	Home
Agents de Policia	40	121	1 Home i 2 Dones
Tècnic/a en Administració General (TAG)	8	11	Dona
Arquitecta/a Tècnic Municipal	4	5	Dona
Brigada (promoció interna)	0	2	2 Homes
TOTAL	68	153	5 homes / 5 dones

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sarrià de Ter, 2023.

Observem en aquesta primera taula com s'han presentat més del doble d'homes a les convocatòries que dones. És destacable la diferència d'aspirants per sexe pel que fa a la convocatòria de la plaça d'agent de policia.

Per altra banda, convé posar en valor com es presentaren 11 dones a la plaça d'enginyer/a tot i que finalment la persona seleccionada fos un home.

Ara bé, només es presentaren dos homes a les dues places de la brigada municipal, i 6 a la plaça de tècnic/a informàtic.

Com es pot observar a la taula 2, hi ha una gran desigualtat de gènere en els càrrecs de president/a i vocal ja que majoritàriament són ocupats per homes. En canvi, en el càrrec de

secretari/ària, hi ha una majoria de dones. Per tant, en cap dels casos es pot considerar que hi ha una representació equilibrada de gènere.

Així doncs, es pot concloure que els tribunals de selecció de personal no tenen una perspectiva de gènere adequada, ja que no reflecteixen la diversitat i la paritat de la societat. Per a millorar aquesta situació, seria necessari que es promoguéssin la participació de les dones en els càrrecs de presidència i vocal i que hi hagués una major representació d'homes en els de secretari/ària.

Taula 2. Persones integrants de tribunals de seleccionat segregat per sexe

Tribunals	President/a		Vocals		Secretari/ària	
	Home	Dona	Home	Dona	Home	Dona
Tècnic/a Informàtic	1		3			1
Arquitecta/a Municipal	1		2			1
Enginyer/a	1		1	2		1
Agents de Policia	1		4			1
Tècnic/a en Administració General (TAG)	1		1	1	1	
Arquitecta/a Tècnic Municipal	1		2			1
Brigada	1		2			1
TOTAL	7	0	15	3	1	6

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sarrià de Ter, 2023.

Pel que fa a les noves incorporacions, veiem com la majoria d'elles s'han realitzat en els últims 4 anys: 15 dones i 16 homes. Per tant, hi ha hagut un nombre significativament elevat de noves contractacions recentment.

Taula 3. Antiguitat de la plantilla segregat per sexe

Compte de persones	Dona	Home	Total general
De 00 a 04 anys	15	16	31
De 05 a 09 anys	1	2	3
De 10 a 14 anys	4	3	7
De 15 a 19 anys	9	2	11
De 20 a 24 anys	2	2	4
De 25 a 29 anys	2	2	4
De 30 o més anys	5	0	5
Total general	38	27	65

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sarrià de Ter, 2023.

FORMACIÓ DE LA PLANTILLA.

No disposem de dades relatives a aquesta informació.

PROMOCIONS

Pel que a les promocions, observem com s'han realitzat dues promocions a l'equip de Brigada, durant el període 2020-2024.

Taula 4. Nombre de persones promocionades segregat per sexe

Sexe	Data promoció	Categoria origen	Categoria destí	Grup professional origen	Grup professional destí	Lloc de treball origen	Lloc de treball destí	Increment retributiu
Home	11/06/2021	13	15	E	C2	Brigada	Brigada	SI
Home	11/06/2021	13	15	E	C2	Brigada	Brigada	SI

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sarrià de Ter, 2023.

ANÀLISI QUALITATIU A TRAVÉS DEL QÜESTIONARI A LA PLANTILLA, ENTREVISTES I GRUPS DE DISCUSSIÓ

GRUPS DE DISCUSSIÓ

A continuació fem un anàlisi del que es va comentar en els grups de discussió i entrevistes en relació a l'àmbit de les polítiques de Recursos Humans:

- **Control i revisió de les mesures d'igualtat:** Es va debatre sobre la importància de controlar i revisar les mesures d'igualtat per garantir que s'acompleixin els objectius establerts. És fonamental que les accions en matèria d'igualtat es supervisin per aconseguir progressos reals.
- **Recursos i Formació:** Es destaca la importància de la formació en temes d'igualtat i diversitat, especialment en l'àmbit del llenguatge inclusiu.
- **Tradicionalment masculinitzats i feminitzats:** Es van identificar àrees de treball que s'han considerat tradicionalment més masculinitzades o feminitzades, i es parla de com aquestes percepcions continuen afectant les opcions laborals. Pel que fa al Consistori, es parlà d'àrees com la Brigada i l'Escola Bressol i com els estereotips dificulten l'accés a aquests sectors laborals.
- **Igualtat d'oportunitats, promoció i millores salarials segons el gènere:** Es va qüestionar si hi ha igualtat d'oportunitats i promoció per a totes les persones, així com els processos de negociació salarials i la consegüent obtenció de millores.

ENTREVISTES

Quant a les entrevistes, destaquem els següents punts:

- **Manca de Promoció Activa de la Igualtat de Gènere:** En les entrevistes es va destacar que l'Ajuntament no realitza accions específiques per promoure la igualtat de gènere a la plantilla municipal. Hi ha una manca d'iniciatives o campanyes dirigides a fomentar la participació de dones en sectors tradicionalment masculinitzats, com la Brigada. Això suggereix que no es prenen mesures actives per combatre les bretxes de gènere en aquests àmbits. Encara que també es va mencionar que a la policia es prenen mesures per garantir la igualtat de gènere durant els processos de selecció, aquesta segregació continua existint, tot i que cada vegada més en menor mesura. Aquesta observació suggereix la necessitat de polítiques específiques per fomentar la diversificació ocupacional.

QÜESTIONARI

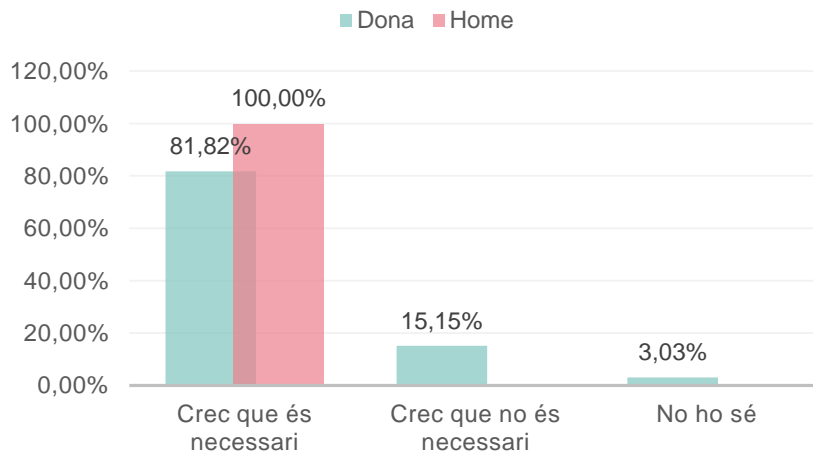
A continuació, farem una anàlisi amb perspectiva de gènere del qüestionari que es va facilitar a la plantilla:

ACCÉS A LLOCS DE TREBALL

Una de les preguntes en relació a aquest àmbit va consistir a que indiquessin el seu grau d'acord o desacord amb les següents afirmacions:

Indica si creus que és important que l'Ajuntament desenvolupi accions d'igualtat en els següents àmbits:

Gràfic 1. Dissenyar accions perquè homes i dones ocupin llocs de treball tradicionalment ocupats per l'altre gènere.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari sobre igualtat de gènere, 2023

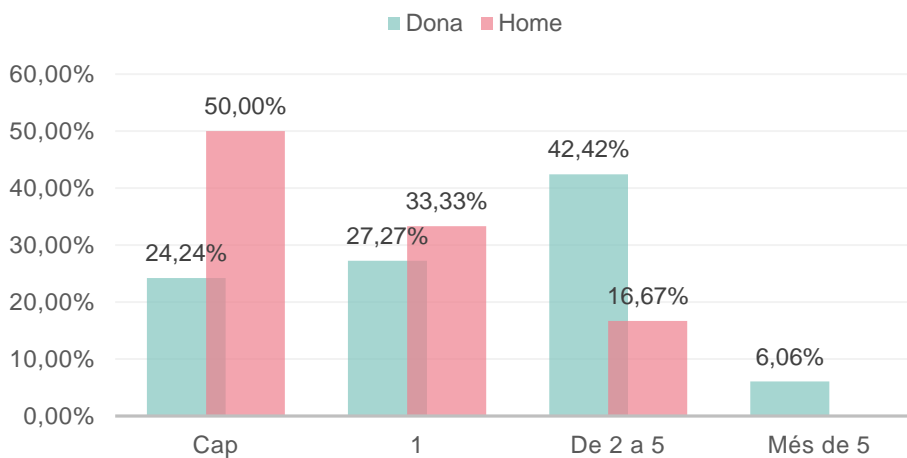
En aquest primer gràfic observem com de forma majoritària, tant homes com dones, **responen que és necessari promoure polítiques que facilitin la participació de dones i homes a llocs de treball tradicionalment ocupats per l'altre gènere**. Resultats molt similars al que es va comentar als grups de discussió i entrevistes.

"Brigada principalment si que són homes i de neteja són dones però a les convocatòries només es presenten a brigada homes i a neteja dones." (Membre grup de discussió)

"Associen aquesta feina (brigada) a esforç físic i si alguna cosa no es pot fer també es pot demanar ajuda." (Membre grup de discussió)

FORMACIÓ

Gràfic 2. Quantes formacions dins de l'àmbit laboral has fet en els darrers 12 mesos?

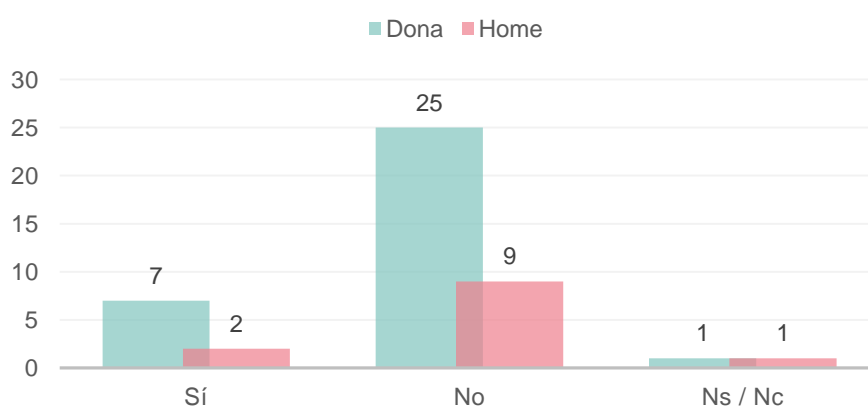


Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari sobre igualtat de gènere, 2023

Pel que fa al nombre de formacions realitzades els últims 12 mesos, observem com les dones han respost en un percentatge més elevat (42,42%) que n'han realitzat de 2 a 5. I un 50% dels homes han respost que "cap".

En general, es pot observar que les dones mostren una major disposició a invertir temps i esforços en la formació en l'àmbit laboral en comparació amb els homes. Les xifres dels homes indiquen una possible necessitat de fomentar més oportunitats de formació i consciència en aquest col·lectiu.

Gràfic 3. Has rebut formació en matèria d'igualtat de gènere i LGTBIQ*?



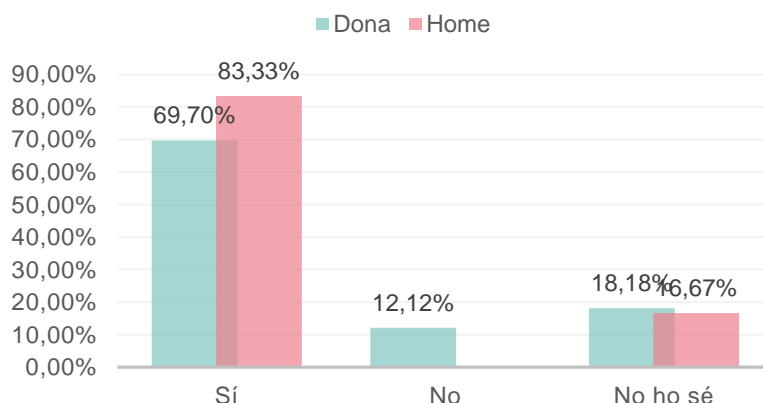
Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari sobre igualtat de gènere, 2023

I quan especifiquem si han rebut formació en matèria d'igualtat de gènere i LGTBIQ*, veiem com de forma majoritària han respost, tant homes com dones, que "no". Respostes que també van molt lligades amb les obtingudes en els grups de discussió i entrevistes on s'esmenta la necessitat de realitzar formació sobre aquestes qüestions.

Les persones que varen respondre afirmativament, algunes de les formacions que varen anomenar en el qüestionari són les següents:

- Formació sobre igualtat entre dones i homes.
- Perspectiva LGTBIQ* i Deure d'Intervenció.
- Violència de gènere (aspectes jurídics de la Llei Integral contra la Violència de Gènere).

Gràfic 4. Dones i homes accedeixen en igualtat de condicions a la formació

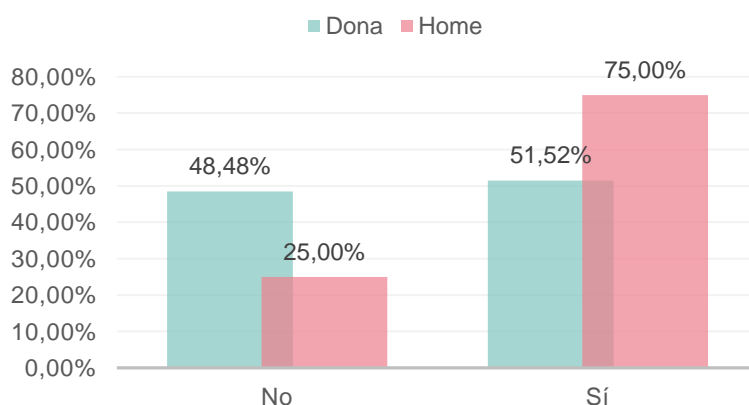


Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari sobre igualtat de gènere, 2023

Quan preguntem si dones i homes accedeixen en igualtat de condicions a la formació, de forma significativa ambdós gèneres responen afirmativament, tot i que un 12,12% de dones ha respost que "no".

PROMOCIONS

Gràfic 5. Des que vas entrar a treballar a l'Ajuntament, has evolucionat professionalment (noves funcions, responsabilitats, etc.)?



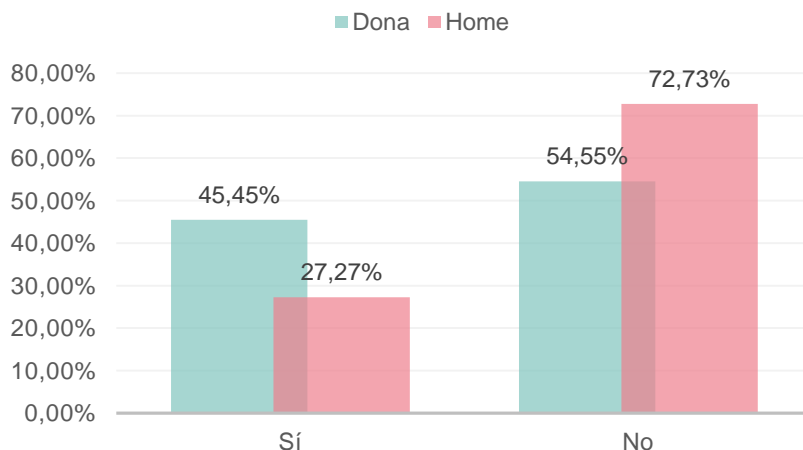
Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari sobre igualtat de gènere, 2023

L'anàlisi d'aquesta pregunta amb perspectiva de gènere i una mirada interseccional indica **que un 75% dels homes afirmen que han evolucionat professionalment des de que van entrar a l'Ajuntament, mentre que 51,52% de les dones diuen que no han evolucionat en aquest aspecte.** Això indica que la majoria dels homes perceben una evolució professional des de la seva entrada a l'Ajuntament.

Un 25% dels homes diuen que no han evolucionat professionalment, mentre que les dones ho han respost en un 48,48%. Així doncs, hi ha una diferència en la percepció de l'evolució professional entre homes i dones, amb un nombre més elevat d'homes que afirmen haver evolucionat en les seves funcions i responsabilitats.

En general, els homes perceben una major evolució professional des de la seva entrada a l'Ajuntament en comparació amb les dones, tot i que segons dades facilitades per Recursos Humans, les dones presenten un grau d'antiguitat molt major que els homes, per tant, poden acumular més experiència, coneixement, formació, etc.

Gràfic 6. En cas afirmatiu, aquesta evolució ha suposat una promoció laboral (categoria laboral, retribució, càrrec...)?

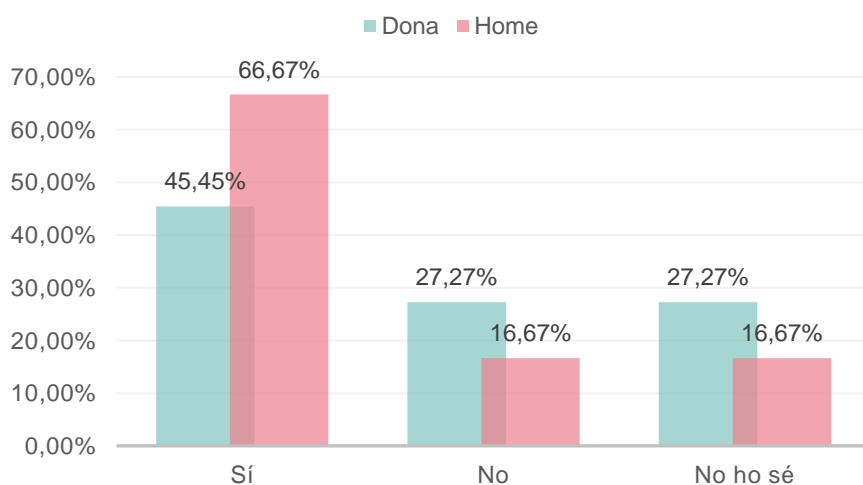


Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari sobre igualtat de gènere, 2023

Ara bé, no sempre aquesta percepció d'evolució professional va lligada a un augment de sou, categoria professional, etc., tal i com s'observa en el gràfic: un 72,73% dels homes i un 54,55% de les dones han respost que "no".

Malgrat que el nombre de dones que afirmen haver evolucionat professionalment és inferior al d'homes, moltes més dones, un 45,45%, diuen que aquesta evolució s'ha traduït en una promoció laboral. Només un 27,27% dels homes ha respost en aquest sentit.

Gràfic 7. Les promocions laborals es fan en base als mèrits professionals i capacitats.

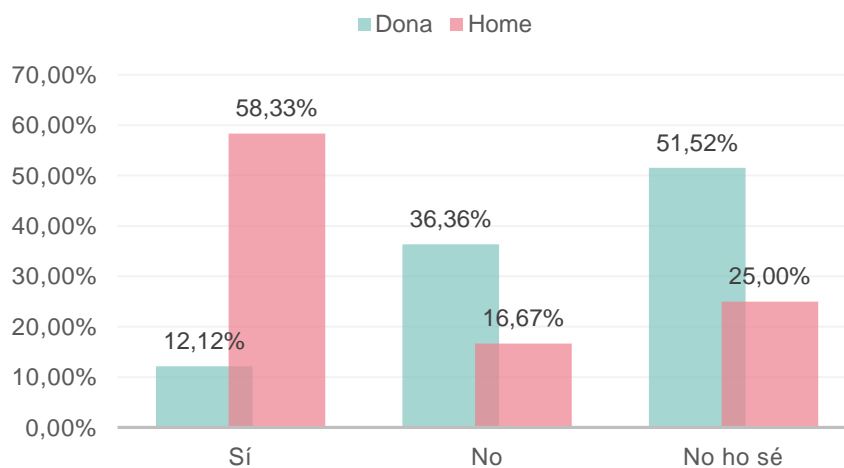


Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari sobre igualtat de gènere, 2023

A la pregunta de si **les promocions laborals es fan en base als mèrits i capacitats**, tot i que el "sí" té el percentatge de respostes més elevat, cal subratllar el 27,27% i el 16,67% de dones i homes respectivament que han respost que no. De la mateixa manera que també hi ha un nombre molt elevat de persones que han respost desconèixer-ho.

En general, les dones i els homes mostren una tendència similar en la creença que les promocions es basen en mèrits professionals i capacitats. Tot i això, hi ha una proporció significativa de persones, especialment dones, que discrepen d'aquesta afirmació, la qual cosa podria indicar percepcions de biaix de gènere en les promocions laborals. Això podria indicar que hi ha dones que tenen dubtes o preocupacions sobre si la promoció es realitza sempre de manera objectiva i justa. Aquesta desconfiança pot ser atribuïble a experiències passades o percepcions de discriminació de gènere en el món laboral. Pel que fa a l'alt percentatge de respostes afirmatives dels homes, pot reflectir una percepció de justícia en el món laboral.

Gràfic 8. Les promocions laborals es fan en base a la paritat de gènere.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari sobre igualtat de gènere, 2023

Finalment, **quan preguntem si les promocions es fan en base a la paritat de gènere**, de nou observem com els homes tenen una percepció més elevada pel que fa a les polítiques d'igualtat o a la sensació d'una pretesa igualtat. Un 58,33% dels homes ha respost afirmativament, mentre que ho ha fet un 12,12% de les dones, les quals han respost que "no" en un 36,36%. Ara bé, és significatiu com el 51,52% de les dones ha respost que ho desconeix, així com el 25% dels homes.

Aquesta variabilitat en les respostes pot indicar una manca de coneixement o de transparència sobre els criteris de selecció i la seva influència en la contractació de dones a l'Ajuntament. És una qüestió rellevant que suggereix la necessitat d'una major claredat i comunicació en aquest àmbit per assegurar la igualtat de gènere en els processos de selecció de personal.

SÍNTESI DELS RESULTATS

ANÀLISI D'INDICADORS

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

ANÀLISI	RECOMANACIONS
<p>A partir de les dades de qüestionaris i entrevistes, així com de les dades objectives sobre les convocatòries i tribunals de selecció, podem fer les següents observacions amb perspectiva de gènere:</p> <p>1. Participació en les Convocatòries: Les dades mostren que, en algunes convocatòries, la proporció de dones i homes que es presenten és desigual. Això podria indicar una manca de diversitat de gènere en certes àrees o categories laborals, cosa que pot ser problemàtica si es vol assegurar una representació equitativa de dones i homes en tots els àmbits de l'administració.</p> <p>2. Composició dels Tribunals: És important veure que en algunes convocatòries els tribunals estan compostats en gran part per homes, amb una manca de representació paritària. Això podria influir en la imparcialitat de les decisions de selecció i contribuir a biaixos de gènere involuntaris.</p> <p>3. Respostes a les Preguntes de l'Enquesta: Les respostes a les preguntes de les enquestes i entrevistes suggereixen que hi ha una manca de claredat i coneixement sobre les polítiques d'igualtat de gènere i les accions que es prenen en aquest sentit a l'Ajuntament. Això posa de manifest la necessitat d'informar i formar els empleats i les empleades en aquestes qüestions per millorar la sensibilització de gènere.</p>	<p>Basant-nos en aquesta anàlisi, podem fer les següents recomanacions específiques amb perspectiva de gènere:</p> <p>1. Promoció de la Participació Femenina: L'Ajuntament hauria de dur a terme campanyes de conscienciació i promoció per atraure una major participació de dones en les convocatòries d'accés a l'ocupació pública en àrees on hi ha una manca de representació de dones. Això podria incloure estratègies de màrqueting específiques i mesures per eliminar barreres d'accés.</p> <p>2. Garantir la Representació Paritària als Tribunals: És essencial assegurar la representació paritària de dones i homes en els tribunals de selecció. L'Ajuntament podria establir criteris explícits per a la composició dels tribunals que assegurin la diversitat de gènere.</p> <p>3. Formació Continuada en Igualtat de Gènere: L'Ajuntament hauria de proporcionar formació regular a la plantilla sobre igualtat de gènere i les polítiques d'igualtat efectiva de dones i homes. Això inclouria la informació sobre les lleis i els procediments específics que han d'aplicar-se en els processos de selecció per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats.</p> <p>4. Revisió de Bases de Convocatòria i Temaris: Les bases de les convocatòries i els temaris han de ser revisats per assegurar la inclusió explícita de criteris d'igualtat de gènere, com es requereix segons l'article 16 de la Llei 17/2015. Aquesta revisió hauria de ser realitzada en col·laboració amb l'Institut</p>

Català de les Dones per garantir que es compleixin les directrius legals.

Aquestes recomanacions tenen com a objectiu garantir que les polítiques i les pràctiques de selecció de l'Ajuntament compleixin amb la normativa legal i promoguin la igualtat de gènere en tots els àmbits de l'administració pública.

Indicador 2: Neutralitat en el Nom i Descripció dels Llocs de Treball.

ANÀLISI	RECOMANACIONS
<p>La majoria de les convocatòries d'accés a l'ocupació pública utilitzen una nomenclatura basada en "el fals masculí genèric," ja que molts dels noms de llocs de treball són expressats en la forma masculina per defecte.</p>	<p>Basant-nos en aquesta anàlisi, es poden fer les següents recomanacions amb perspectiva de gènere per a l'Ajuntament:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Revisió de les Convocatòries: L'Ajuntament hauria de revisar totes les convocatòries d'accés a l'ocupació pública per assegurar-se que els noms i les descripcions dels llocs de treball siguin neutrals en termes de gènere i compleixin amb els principis de la igualtat de gènere. S'hauria de garantir l'ús de expressions no sexistes i inclusives.2. Formació del Personal Responsable: És essencial proporcionar formació als responsables de la redacció de les convocatòries perquè coneguin les normatives i els principis de gènere que han de ser aplicats. Això ajudarà a evitar expressions sexistes i a promoure la neutralitat de gènere en els documents oficials.3. Promoció de la Igualtat de Gènere: L'Ajuntament podria considerar la incorporació d'un enfocament de gènere en la seva comunicació institucional i documents oficials per promoure la igualtat de gènere i sensibilitzar sobre aquesta qüestió. L'objectiu principal d'aquestes recomanacions és garantir que les pràctiques d'ocupació pública i les convocatòries siguin inclusives i promoguin la igualtat de gènere, evitant qualsevol tipus de discriminació de gènere en

els processos de selecció i ocupació a l'Ajuntament.

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

ANÀLISI	RECOMANACIONS
<p>L'Art. 16 de la Llei 17/2015 estableix la necessitat d'incorporar la perspectiva de gènere en la política de desenvolupament del personal. Basant-nos en la informació recollida, sembla que aquesta exigència no s'ha tingut en compte de manera adequada:</p> <p>1. Manca d'Anàlisi de Llocs de Treball amb Perspectiva de Gènere: L'Art. 16 de la Llei 17/2015 requereix que es realitzi una anàlisi periòdica dels llocs de treball per avaluar el compliment del principi d'igualtat entre dones i homes.</p> <p>2. Selecció de Formació Sense Perspectiva de Gènere: La formació i el desenvolupament professional són elements clau per garantir la igualtat de gènere. Si les decisions sobre les ofertes formatives es basen exclusivament en les necessitats detectades sense tenir en compte les desigualtats de gènere en la plantilla, es perd l'oportunitat de promoure l'equitat i el desenvolupament de les dones en l'organització.</p> <p>3. Falta de Sensibilització i Consciència de Gènere: Sembla que no hi ha una suficient sensibilització i consciència de gènere en el desenvolupament del personal. Això pot donar lloc a pràctiques i decisions que no aborden adequadament les necessitats i les oportunitats de les dones en l'organització.</p>	<p>Amb l'objectiu de millorar la incorporació de la perspectiva de gènere en la política de desenvolupament del personal, es podrien prendre les següents recomanacions:</p> <p>1. Realitzar Anàlisis de Llocs de Treball amb Perspectiva de Gènere: L'organització hauria de dur a terme una anàlisi sistemàtica dels llocs de treball per avaluar les possibles diferències salarials de gènere. Aquesta anàlisi hauria d'incloure la identificació de qualsevol desigualtat i la implementació de mesures correctores per abordar aquestes desigualtats.</p> <p>2. Incorporar Continguts de Gènere en la Formació: Les ofertes formatives per al personal intern haurien de ser seleccionades amb una perspectiva de gènere. Això significa incloure continguts relacionats amb la igualtat de gènere, la prevenció de la discriminació i la promoció de les dones en rols i àrees tradicionalment masculinitzades.</p> <p>3. Sensibilització i Formació Continua: És essencial proporcionar formació i sensibilització continua al personal sobre qüestions de gènere i igualtat. Això ajudarà a crear una cultura organitzativa que valoritzi la diversitat i l'equitat de gènere.</p> <p>4. Consultar amb les Treballadores: És fonamental incloure la perspectiva de les treballadores en les decisions relacionades amb el desenvolupament del personal. Es poden realitzar enquestes, grups de discussió o entrevistes per aconseguir una millor comprensió de les seves necessitats i reptes específics.</p>

5. Seguiment i Avaluació Continua: Cal realitzar un seguiment i avaluació constants de les polítiques i pràctiques relacionades amb la igualtat de gènere per assegurar que s'aconsegueixin resultats positius i es corregeixin les possibles desigualtats que puguin sorgir.

Aquestes recomanacions poden contribuir a una millor incorporació de la perspectiva de gènere en la política de desenvolupament del personal, promovent així la igualtat de gènere i l'equitat dins l'organització.

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

ANÀLISI	RECOMANACIONS
<p>Aquest indicador aborda la necessitat de promoure la participació de les dones en processos de promoció i formació dins de l'organització.</p> <p>1. Campanyes i Mesures Positives: Segons les dades i la informació proporcionades, no s'han desenvolupat campanyes específiques o mesures positives destinades a fomentar la participació de les dones en els processos de promoció i formació a l'Ajuntament de Sarrià de Ter.</p>	<p>A continuació presentem algunes recomanacions:</p> <p>1. Desenvolupar Campanyes de Consciència: L'Ajuntament de Sarrià de Ter podria desenvolupar campanyes específiques que posin èmfasi en la importància de la participació de les dones en els processos de promoció i formació. Aquestes campanyes podrien destacar els beneficis de la diversitat de gènere en la presa de decisions i en l'eficàcia organitzativa.</p> <p>2. Fomentar Models de Rol: Promoure models de rol positius de dones que han tingut èxit en processos de promoció i formació pot inspirar altres dones a participar. És important que les dones puguin identificar-se amb models a seguir i veure que tenen oportunitats reals d'avançar en les seves carreres.</p> <p>3. Avaluació de Barreres i Oportunitats: Realitzar una avaluació específica per identificar les barreres que poden impedir la participació de les dones en processos de promoció i formació. Això pot incloure la manca de flexibilitat en els programes de formació o l'absència de sistemes de suport específics.</p>

4. Formacions de Gènere: Introduir formacions de gènere que abordin les qüestions de biaix de gènere i promoguin la igualtat d'oportunitats en l'organització. Aquesta formació pot ser obligatòria per al personal de totes les àrees i nivells.

5. Supervisar i Avaluar: Establir un sistema de seguiment i avaluació per mesurar l'impacte de les mesures i campanyes implementades. Aquesta avaluació continuada permetrà fer ajustos i millores en el temps.

6. Promoció de la Formació: Fomentar la formació i el desenvolupament professional de les dones, especialment en àrees on estiguin poc representades. Això pot incloure programes de tutoria i capacitació específica.

En resum, l'Ajuntament de Sarrià de Ter hauria de prendre mesures significatives per a fomentar la participació de les dones en els processos de promoció i formació. Això implica la creació de campanyes de consciència, models de rol positius i formació específica, juntament amb una avaluació regular per garantir resultats positius. La igualtat d'oportunitats de gènere ha de ser una prioritat en la política de desenvolupament de personal.

Indicador 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.

ANÀLISI	RECOMANACIONS
<p>1. Dones i Homes que es Presenten:</p> <p>Segons les dades proporcionades, un total de 68 dones i 153 homes es van presentar als processos de selecció per a les diferents places convocades. Això reflecteix una major participació dels homes en aquests processos, amb un 30,7% de dones i un 69,2% d'homes.</p>	<p>En relació a aquest indicador, realitzem algunes recomanacions amb perspectiva de gènere:</p> <p>1. Fomentar la Participació en Àrees Tradicionalment Masculinitzades: És important promoure i fomentar la participació de les dones en àrees on històricament han estat sota-representades, com la de tècnic/a d'esports, informàtic/a i brigada. Això pot aconseguir-se mitjançant campanyes</p>
<p>2. Dones i Homes Seleccionats:</p>	

A partir de les dades s'observa que tot i haver-hi una major proporció d'homes que es presenten a la selecció d'una plaça, el resultat final és un resultat equitatiu: 5 dones i 5 homes. Aquesta és una tendència positiva cap a la igualtat de gènere en els processos de selecció.

3. Dones en Llocs Tradicionalment Dominats per Homes:

És destacable que en algunes places, com la d'enginyer/a, el nombre de dones presentades és superior. Altres places com arquitecte/a tècnic/a o arquitecte/a, la proporció d'homes és només d'una persona més presentada.

Pel que fa a les persones seleccionades, en la plaça d'enginyer/a la persona seleccionada fou un home i a la d'arquitecte/a i arquitecte/a tècnic/a, foren dues dones.

específiques per animar les dones a presentar-se i abordar els estereotips de gènere en aquestes àrees.

2. Seguir Supervisant la Selecció: Continuar supervisant els processos de selecció per assegurar-se que les dones tinguin igualtat d'oportunitats i que no hi hagi biaixos de gènere involuntaris. Això inclou la revisió i millora de les pràctiques de selecció i la promoció de la diversitat de gènere.

3. Anàlisi Periòdica: Realitzar anàlisis periòdiques de les dades de participació i selecció per garantir que es mantingui la igualtat de gènere i prendre mesures correctores si s'identifiquen desequilibris.

És important continuar promovent la igualtat de gènere, especialment en àrees tradicionalment dominades per homes, i supervisar de forma regular els processos de selecció per garantir una representació equitativa de dones i homes.

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

ANÀLISI	RECOMANACIONS
<p>1. Composició dels Tribunals de Selecció: Les dades mostren la composició de tribunals de selecció per a diferents places convocades. En aquest sentit, observem com la majoria dels tribunals estan formats per un major nombre d'homes que de dones. Això es pot apreciar en la "presidència" (tot homes=7) o "vocals" (6 homes).</p>	<p>Recomanacions amb Perspectiva de Gènere:</p> <p>1. Promoure la Paritat de Gènere en els Tribunals de Selecció: És fonamental que es promogui la paritat de gènere en la composició dels tribunals de selecció. Això implica assegurar que tant homes com dones tinguin la mateixa representació i oportunitats de formar part dels tribunals i exercir càrrecs importants com el de presidenta. Això pot ajudar a evitar biaixos de gènere en els processos de selecció.</p> <p>2. Formació i Sensibilització de Membres del Tribunal: És important proporcionar formació i sensibilització als membres del tribunal sobre la igualtat de gènere i la importància de prendre decisions objectives i imparcials en els processos de selecció. Això pot ajudar a prevenir prejudicis de gènere involuntaris.</p>

3. Promoció de Lideratge Femení:

Fomentar i promoure la presència de dones en rols de lideratge i autoritat, com el càrrec de presidenta de tribunal, pot ser essencial per canviar la dinàmica actual i augmentar la representació de dones en els tribunals de selecció.

4. Seguiment i Anàlisi Regular: Realitzar un seguiment regular de la composició dels tribunals de selecció i analitzar les dades per garantir que es mantingui la igualtat de gènere. Si es detecten desequilibris, prendre mesures correctores per corregir-los.

5. Política d'Igualtat de Gènere: És important que l'Ajuntament tingui una política d'igualtat de gènere clara i que es posi en pràctica a tots els nivells de l'organització, incloent-hi els tribunals de selecció.

En resum, les dades mostren un desequilibri en la composició dels tribunals de selecció, amb una major representació d'homes que de dones. És fonamental promoure la igualtat de gènere en aquest àmbit per garantir processos de selecció imparcials i l'oportunitat per a dones i homes de formar part dels tribunals i prendre decisions importants en aquests processos.

Indicador 7: Accions de promoció interna de dones.

ANÀLISI	RECOMANACIONS
<p>A continuació, realitzem una anàlisi d'aquest indicador:</p> <p>1. Accions de Promoció Interna de Dones: Segons les dades proporcionades, sembla que no s'han realitzat accions específiques de promoció interna de dones a l'Ajuntament de Sarrià de Ter. Això pot indicar una manca d'iniciatives per fomentar la progressió i el desenvolupament de carrera de les dones dins l'organització.</p>	<p>Aquestes són algunes de les recomanacions per aquest indicador:</p> <p>1. Establir Objectius de Gènere en la Promoció Interna: És important establir objectius específics relacionats amb la promoció de dones a rols de lideratge i responsabilitat dins l'organització. Aquests objectius poden ser part d'una política d'igualtat de gènere més àmplia i haurien de ser mesurables i controlables.</p> <p>2. Formació i Sensibilització: Proporcionar formació i sensibilització als membres de l'organització sobre les qüestions de gènere, les oportunitats i els reptes que enfronten les</p>

dones en el seu desenvolupament de carrera. Això pot contribuir a la creació d'una cultura d'igualtat de gènere.

3. Avaluació Regular: Realitzar avaluacions periòdiques de les pràctiques de promoció interna per assegurar que les dones tinguin oportunitats justes i iguals d'avançar dins l'organització. Si es detecten desigualtats, prendre mesures per corregir-les.

4. Fomentar la Confiança: Encoratjar i fomentar la confiança de les dones en les seves capacitats i habilitats per ocupar rols de responsabilitat i lideratge. Això pot ser fonamental perquè les dones es presentin per oportunitats de promoció.

6. Transparència en els Processos de Promoció: Assegurar que els processos de promoció siguin transparents i basats en mèrit i competències, sense discriminació de gènere. Això pot contribuir a assegurar que les dones tinguin igualtat d'oportunitats.

En resum, és essencial que l'Ajuntament de Sarrià de Ter desenvolupi i implementi programes i polítiques específiques per promoure la promoció interna de dones dins l'organització. Això no només contribuirà a la igualtat de gènere, sinó que també enriquirà la diversitat i la qualitat de la gestió i la presa de decisions a l'Ajuntament.

SÍNTESI I VALORACIÓ DE L'ÀMBIT 5

ÀMBIT	VARIABLES I INDICADORS DE GÈNERE	PUNT FORT	PUNT A MILLORAR	EN PROCÉS
5.1.	Definició d'instruments i tècniques de selecció neutres.			X
5.2.	Neutralitat en el nom i en la descripció dels llocs de treball.			X
5.3.	Incorporació de la perspectiva de gènere en la política de desenvolupament del personal.		X	

5.4.	Desenvolupament de campanyes o mesures positives per a fomentar la participació de dones en processos de promoció i formació.		X	
5.5.	Proporció de dones i homes entre les persones que es presenten a processos de selecció i entre les que guanyen el lloc de treball.	X		
5.6.	Participació de dones en l'avaluació del procés de selecció.		X	
5.7.	Accions de promoció interna de dones.		X	

ASPECTES A ASSOLIR I A MILLORAR

Aspectes a mantenir

- 1. Major Selecció de Dones:** En general, es pot observar que les dones han estat seleccionades en una proporció igual als homes. Això indica que tenen igualtat o millors oportunitats d'obtenir llocs de treball.
- 2. Reconeixement de la Necessitat d'Incorporar la Perspectiva de Gènere:** La presència de la Llei 17/2015 i l'atenció a la incorporació de la perspectiva de gènere en diversos àmbits de l'organització demostren el reconeixement de la importància de la igualtat de gènere.
- 3. Revisió de Convocatòries:** L'organització revisa les convocatòries per assegurar-se que siguin neutrals en termes de gènere i compleixin amb els principis d'igualtat de gènere.

Aspectes a millorar

- 1. Participació de les Dones en Processos de Selecció:** Un punt a enfortir és la major participació de les dones en els processos de selecció, amb una proporció més gran de dones que es presenten a les convocatòries en comparació amb els homes.
- 2. Manca de Diversitat de Gènere en Algunes Convocatòries:** Es pot millorar la diversitat de gènere en algunes àrees o categories laborals on hi ha una manca de representació de dones. És important assegurar una major participació de dones en aquestes convocatòries.

- 3. Composició dels Tribunals de Selecció:** Cal treballar per promoure la paritat de gènere en la composició dels tribunals de selecció, ja que en algunes convocatòries, els tribunals estan dominats per homes.
- 4. Manca de Campanyes de Foment de la Participació de Dones:** L'organització no ha desenvolupat campanyes específiques per fomentar la participació de les dones en els processos de promoció i formació. Això pot influir en la seva motivació per presentar-s'hi.
- 5. Manca d'Accions de Promoció Interna de Dones:** No s'han realitzat accions específiques per promoure la progressió i el desenvolupament de carrera de les dones dins l'organització.
- 6. Manca de Claredat i Coneixement sobre Polítiques d'Igualtat de Gènere:** Les respostes a les preguntes de les enquestes i entrevistes suggereixen que hi ha una manca de claredat i coneixement sobre les polítiques d'igualtat de gènere i les accions que es prenen en aquest sentit a l'Ajuntament. Això posa de manifest la necessitat d'informar i formar els empleats i les empleades en aquestes qüestions per millorar la sensibilització de gènere.
- 7. Manca de Formació en Igualtat de Gènere:** Cal proporcionar formació regular a la plantilla sobre igualtat de gènere i les polítiques d'igualtat efectiva de dones i homes. Això inclou la informació sobre les lleis i els procediments específics que han d'aplicar-se en els processos de selecció per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats.
- 8. Manca de Supervisió i Seguiment Continu:** Malgrat l'atenció a les polítiques d'igualtat de gènere, és necessari establir un seguiment continu per garantir que es compleixin les recomanacions i que es produeixin millores en el temps.

En conjunt, és essencial que l'Ajuntament de Sarrià de Ter continui treballant en la promoció de la igualtat de gènere, la diversitat i la inclusió dins l'organització, abordant els punts febles i reforçant els punts forts identificats en l'anàlisi dels indicadors.

À M B I T

6

REGISTRE
RETRIBUTIU

ÀMBIT 6. REGISTRE RETRIBUTIU

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 CONCEPTUAL I LEGAL

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 Sarrià de Ter.

En aquest apartat, mostrarem l'anàlisi de les dades salarials obtingudes a través del Departament de Recursos Humans. També reflectirem la percepció de les persones que van respondre al qüestionari adreçat a la plantilla del consistori. 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 (amb els complements de destí i específics).

Per observar les retribucions de la plantilla de l'Ajuntament, 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.

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

Cal tenir en compte que les retribucions bàsiques són iguals per a totes les persones treballadores tal i com estableixen les taules salarials dels Pressupostos Generals de l'Estat de l'Administració. D'altra banda, les retribucions del personal laboral venen recollides en el conveni col·lectiu.

Retribucions complementàries

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.

És en l'aplicació dels complements salarials quan comencem a 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 i, en conseqüència, el salari associat a aquests llocs de treball venen incrementats pels complements específics i els complements de destí que es vinculen amb la tipologia de jornades com són els *torns 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 tasques administratives.

Complement de destí

El complement destí 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 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.

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 mitja estan ocupant llocs de treball amb menys remuneració. Per tant, les diferències salarials venen donades pels complements salarials.

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 SARRIÀ DE TER

ANÀLISI QUANTITATIU A TRAVÉS DE LA REVISIÓ DOCUMENTAL

La revisió documental ha consistit en recollir les dades facilitades per l'àrea de Recursos Humans en relació als salaris per analitzar si es produeix una bretxa salarial al Consistori que és la diferència de sous entre homes i dones, a favor dels primers.

Aquest indicador es pot calcular utilitzant diverses dades d'ingressos i, segons quines utilitzem, podrem fer una lectura o una altra del resultat. Per aquest motiu **és fonamental utilitzar el salari brut anual mitjà, que permet prendre en consideració totes les diferències entre treballadors i treballadores.**

- Salari base, que és la retribució fixada per unitat de temps o d'obra i que constitueix la part fonamental del salari.
- I, si escau, complements salarials, definits com les retribucions que s'addicionen al salari base. Poden ser de diversos tipus i no solen tenir una terminologia uniforme, es poden denominar plusos, primes, complements o premis.

El registre retributiu que realitzem es base en el càlcul de mitjana i la mediana de la retribució que rep la plantilla i la bretxa corresponent.

La identificació de la bretxa passa necessàriament per fer càlculs sobre la base de les dades existents, de manera que puguem veure fàcilment les desigualtats salarials a l'Ajuntament. Es tracta de calcular la bretxa global, així com les mitjanes aritmètiques i les medianes dels salaris base, complements salarials i percepcions extrasalarials, per cada grup professional, categoria professional, nivell o lloc de treball, desglossades per sexe.

Si la bretxa és $>0\%$. Les dones cobren $X\%$ menys que els homes.

Si la bretxa és $=0\%$. Dones i homes cobren igual.

Si la bretxa és $<0\%$. Les dones cobren $X\%$ més que els homes.

El resultat d'aquest càlcul ens permetrà veure la diferència entre els ingressos mitjans de les dones i els homes com a percentatge dels ingressos dels homes.

Càlcul de la bretxa salarial a partir de la mitjana i la mediana:

Realitzarem el càlcul de la bretxa salarial a partir de la mitjana i la mediana a partir de dos models:

- **Retribució total anual.** Es recull la retribució total de l'any de referència. Aquest guany anual brut és l'utilitzat per a la comparació salarial per categoria, grup professional o lloc de treball.
- **Retribució total anual per hora o guany per hora.** El càlcul a partir de la retribució total anual/hora és necessari per a estudiar les retribucions de les persones amb diferents jornades (temps complet i parcial, jornades reduïdes, etc). La retribució per hora s'estima com el guany anual, dividit entre les hores reals treballades en l'any de referència

Per tant, en el present Registre Retributiu realitzarem dues tipologies d'anàlisi que intercalarem en els diferents apartats. Per una banda, i aquesta serà l'anàlisi principal, treballarem la bretxa salarial obtinguda a través del càlcul de la mitjana i la mediana provinents de la retribució total anual de la plantilla.

Però per tal de millorar aquest anàlisi, trobem recomanable la realització del càlcul de la mitjana i la mediana de la retribució percebuda a través de les hores reals treballades (anuals) i que és necessari per a estudiar les retribucions de les persones amb diferents jornades (temps complet i parcial, jornades reduïdes, etc.).

Inicialment realitzem un breu resum dels resultats obtinguts en el Registre Retributiu per tal de fer una primera aproximació a les dades obtingudes a partir de l'anàlisi més precisa que es mostra al llarg del document.

PERCEPCIONS SALARIALS I BRETXA SALARIAL DEL CÀLCUL DE LA MITJANA I LA MEDIANA

La diferència entre utilitzar la mitjana i la mediana per calcular la bretxa salarial radica en com es tracten els extrems atípics o els valors extrems en les dades salarials.

- **Mitjana (o promig):** La mitjana es calcula sumant tots els salaris i dividint pel nombre total de persones. Aquesta mesura és influïda per valors extrems (ja sigui alts o baixos) en les dades. Si hi ha uns pocs salaris molt elevats en un gènere concret, això pot elevar la mitjana en aquest grup, afectant la percepció de la bretxa salarial.

- **Mediana:** La mediana és el valor del mig quan les dades estan ordenades en ordre creixent o decreixent. No està influïda per valors extrems, ja que només es basa en el valor del punt central. Aquesta mesura és útil per avaluar la situació de la majoria de les persones, sense ser alterada per uns pocs valors extrems.

La diferència entre utilitzar la mitjana i la mediana en el càlcul de la bretxa salarial es deu al fet que la mitjana pot ser força alterada per uns pocs salaris molt alts o baixos, mentre que la mediana tendeix a ser una mesura més robusta davant d'aquest tipus de valors extrems.

En molts casos, les bretxes salarials es calculen utilitzant la mitjana perquè pot proporcionar una idea més completa de la situació salarial total, però és important tenir en compte que la mediana pot oferir una perspectiva més precisa de la situació de la majoria dels treballadors i treballadores, especialment quan hi ha discrepàncies importants entre els salaris.

Taula 1. Mitjana de la retribució total anual per sexe i bretxa salarial

	SALARI BASE ANUAL	COMPLEMENT DE DESTÍ	COMPLEMENT ESPECÍFIC	TOTAL RETRIBUCIÓ MENSUAL	TOTAL RETRIBUCIÓ ANUAL
Dones	11.259,88 €	5.900,11 €	7.690,85 €	1.775,05 €	24.850,83 €
Homes	9.375,87 €	5.063,43 €	10.089,13 €	1.752,03 €	24.528,43 €
Diferència	1.884,01 €	836,68 €	-2.398,28 €	23,01 €	322,4 €
Bretxa salarial	-20,1%	-16,5%	23,8%	-1,3%	-1,3%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sarrià de Ter, 2023.

Taula 2. Mediana de la retribució total anual per sexe i bretxa salarial

	SALARI BASE ANUAL	COMPLEMENT DE DESTÍ	COMPLEMENT ESPECÍFIC	TOTAL RETRIBUCIÓ MENSUAL	TOTAL RETRIBUCIÓ ANUAL
Dones	11.141,69 €	5.397,38 €	5.827,43 €	1.630,6 €	22.828,89 €
Homes	9.745,82 €	5.325,46 €	8.441,64 €	1.684,34 €	23.580,76 €
Diferència	1.395,87 €	71,92 €	-2.614,21 €	-53,74 €	-751,87 €
Bretxa salarial	-14,3%	-1,4%	31%	3,2%	3,2%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sarrià de Ter, 2023.

Taula 3. Comparativa de la bretxa salarial a Catalunya amb l'Ajuntament de Sarrià de Ter

Sarrià de Ter Dones	24.850,83 €
Catalunya Dones	22.289,90 €
Sarrià de Ter Homes	24.528,43 €
Catalunya Homes	28.640,20 €
Bretxa salarial Sarrià de Ter	-1,3%
Bretxa salarial Catalunya	22,20 %

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de Sarrià de Ter 2023, i de l'Observatori del Treball i Model Productiu.

1. ANÀLISI DE LA MITJANA I LA MEDIANA DE LA RETRIBUCIÓ TOTAL ANUAL PER SEXE

La bretxa salarial s'obté a través d'una mitjana del salari anual rebut per dones i per homes i, tal com indiquen les dades, aquesta és d'un **-1,3%**. Aquest percentatge indica que les dones cobren anualment de mitjana **322,4 €** més a l'any. Cal indicar que hem calculat la bretxa salarial disposant –tal com es veu a la taula- del salari amb tots els complements aplicats.

Aquesta anàlisi amb perspectiva de gènere es basa en les dades proporcionades per l'Ajuntament de Sarrià de Ter sobre la mitjana i la mediana de la retribució total anual per sexe. A continuació, es proporciona una anàlisi detallada:

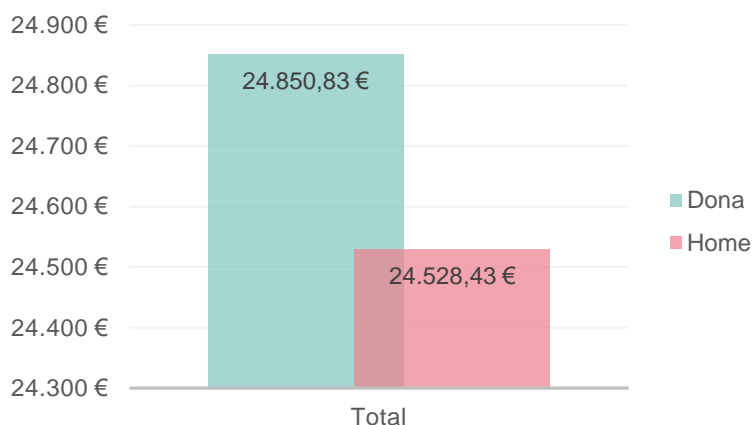
Taula. Mitjana de la retribució total anual per sexe

	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana de la retribució total anual	24.850,83 €	24.528,43 €	24.716,91 €	-1,3%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sarrià de Ter, 2023.

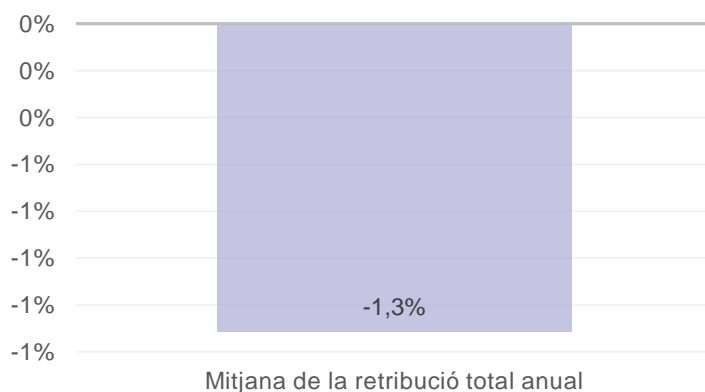
Aquesta bretxa salarial és una àrea que requereix una anàlisi més profunda i mesures per abordar qualsevol desigualtat de gènere existent en les diferents distribucions salarials a través dels diversos complements retributius.

Gràfic. Mitjana de la retribució total anual per sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sarrià de Ter 2023.

Gràfic. Bretxa salarial de la mitjana de la retribució total anual segons sexe



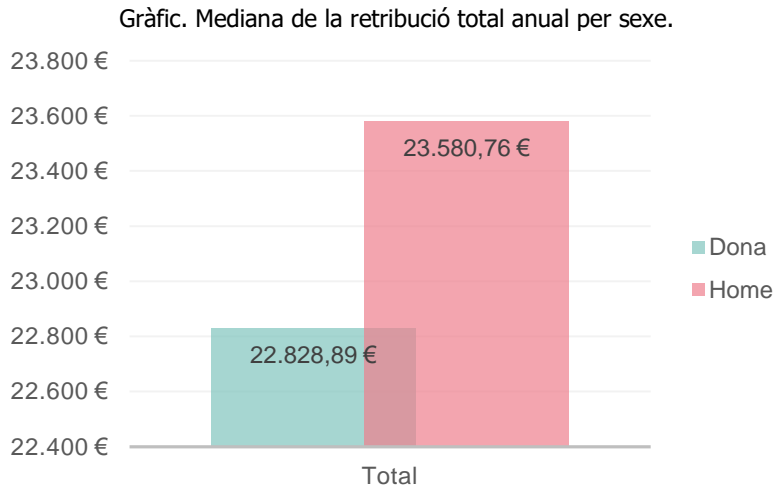
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sarrià de Ter 2023.

Ara bé, **si calculem la bretxa en base a la mediana** de la retribució anual, observem que el valor de la bretxa passa a ser positiva, essent del 3,2%, fet que indica que pel que fa a les retribucions de les dones, algunes estan situades a la banda baixa de la retribució.

Taula. Mediana de la retribució total anual. Dades segregades per sexe

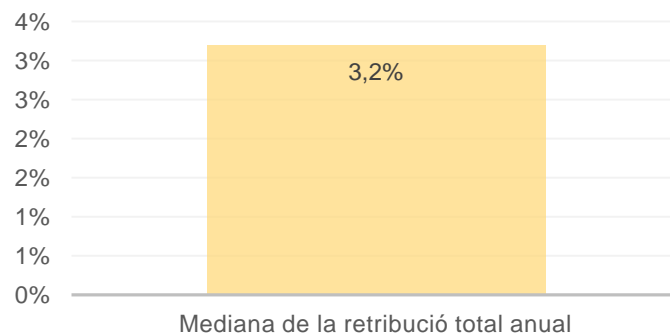
	Dona	Home	Bretxa
Mediana de la retribució total anual	22.828,89 €	23.580,76 €	3,2%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sarrià de Ter, 2023.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sarrià de Ter, 2023.

Gràfic. Bretxa salarial de la mediana de la retribució total anual segons sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sarrià de Ter, 2023.

MITJANA I MEDIANA DE LA RETRIBUCIÓ TOTAL PER HORA TREBALLADA:

Calculant la bretxa salarial a través de la mitjana de la retribució total per hora treballada **obtenim una baixa bretxa salarial del 5,5%**. Observem com les dones perceben 17,09€ de mitjana per hora treballada i els homes 18,08€. **Cal tenir present que és possible tenir una bretxa salarial anual en negatiu de l'1,3%** (és pràcticament zero) **i al mateix temps una bretxa salarial per hora treballada de 5,5%**.

La retribució total anual pot estar influenciada per factors com ara el nombre d'hores treballades, els complements salarials, les bonificacions o els permisos. Si les dones treballen més hores que els homes, o reben menys complements, bonificacions o permisos, això pot fer que la seva retribució total anual sigui més alta, però no la seva retribució per hora treballada.

Per això, és important utilitzar el càlcul de la retribució total anual per hora treballada, que és més ajustat a la realitat laboral. La dada obtinguda d'un 5,5% de bretxa salarial, on les dones ingressen 5,5% menys que els homes, podria ser degut a diversos elements:

- Les dones es concentren en ocupacions menys valorades o remunerades que els homes, com ara les tasques administratives, de neteja o d'atenció al públic.
- Poden tenir menys oportunitats de promoció o ascens que els homes, i per tant quedar-se en posicions de menor responsabilitat o lideratge.
- Les dones poden tenir més dificultats per conciliar la vida laboral i familiar que els homes, i per tant haver de reduir la seva jornada laboral, demanar excedències o renunciar al treball.

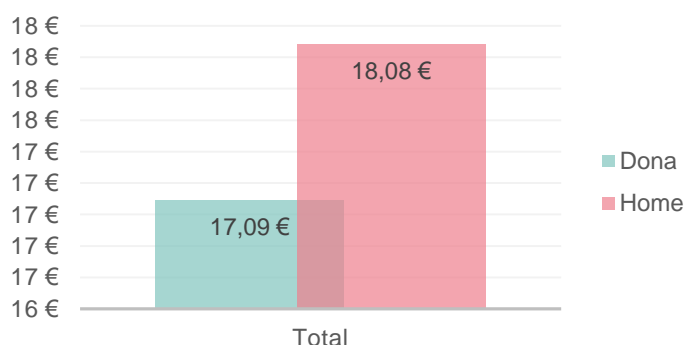
Tot i això, també convé destacar que en ambdós casos parlem de bretxes molt poc significatives i parlaríem quasi d'una igualtat retributiva dins l'Ajuntament de Sarrià de Ter.

Taula. Mitjana de la retribució total anual per hora treballada

	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana de la retribució total per hora treballada	17,09 €	18,08 €	17,50 €	5,5%

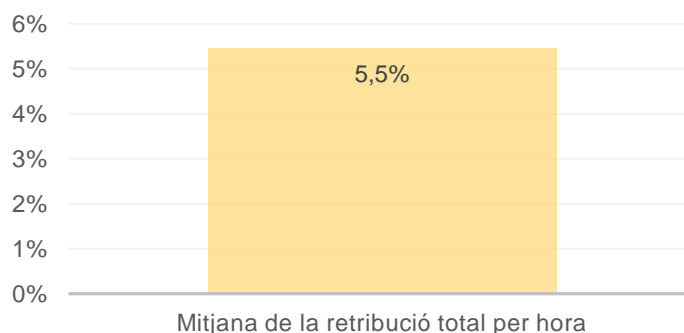
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sarrià de Ter, 2023.

Gràfic. Mitjana de la retribució total per hora, segregat per sexe.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sarrià de Ter, 2023.

Gràfic. Bretxa salarial de la mitjana de la retribució total per hora segregat per sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sarrià de Ter, 2023.

Recordem l'antiguitat de la plantilla per entendre aquests resultats, on podem observar que les dones presenten una major antiguitat en el Consistori que no pas els homes (14 anys de mitjana),

tot i que tant homes com dones es concentren en la franja dels 0 a 4 anys, on hi trobem 16 homes i 15 dones.

Taula. Mitjana d'antiguitat de la plantilla segregat per sexe

	Dona	Home	Total general
Mitjana d'antiguitat	14	8	11

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sarrià de Ter, 2023.

Taula. Composició de la plantilla segons antiguitat segregat per sexe

Compte de persones	Dona	Home	Total general
De 00 a 04 anys	15	16	31
De 05 a 09 anys	1	2	3
De 10 a 14 anys	4	3	7
De 15 a 19 anys	9	2	11
De 20 a 24 anys	2	2	4
De 25 a 29 anys	2	2	4
De 30 o més anys	5	0	5
Total general	38	27	65

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sarrià de Ter, 2023.

I pel que fa a la jornada laboral, 3 dones i cap home realitzen jornada reduïda. La jornada reduïda implica una disminució proporcional del salari, i per tant, afecta a la retribució total anual. Si les dones treballen menys hores que els homes, la seva retribució total anual serà menor, encara que la seva retribució per hora treballada sigui igual o superior.

Taula. Composició de la plantilla segons tipus de jornada segregat per sexe

Compte de persones	Dona	Home	Total general
Jornada completa	33	25	58
Jornada parcial	2	2	4
Jornada reduïda	3	0	3
Total general	38	27	65

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sarrià de Ter, 2023.

En aquest sentit, és clau tenir present que la mitjana aritmètica de la retribució per hora, és una bona mesura, però no sempre reflecteix les diferències entre homes i dones, ja que pot ser que persones treballadores es situïn en valors més baixos o més elevats. Per tant, convé observar els resultats obtinguts en el càlcul de la mediana.

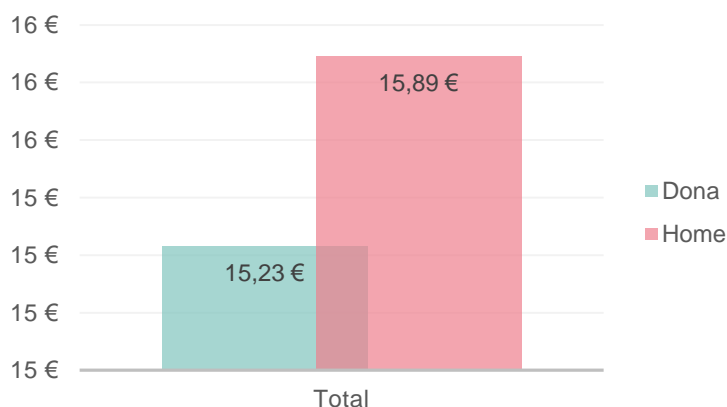
La bretxa salarial fruit de la mediana descendeix lleugerament fins al 4,1%, cosa que ens indica que pel que fa a la retribució per hora treballada no hi ha valors extrems en el rang retributiu, i, per tant, dones i homes perceben quantitats molt similars.

Taula. Mediana de la retribució total per hora treballada

	Dona	Home	Bretxa
Mediana de la retribució total per hora treballada	15,23 €	15,89 €	4,1%

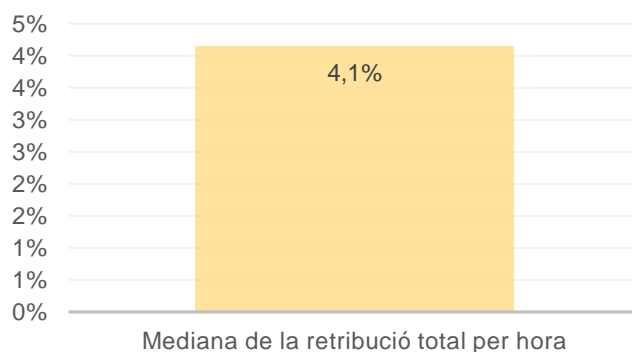
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sarrià de Ter, 2023.

Gràfic. Mediana de la retribució total per hora treballada segregat per sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sarrià de Ter, 2023.

Gràfic. Bretxa salarial de la mediana de la retribució total per hora treballada



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sarrià de Ter, 2023.

1.1. ANALISI DE LA RETRIBUCIÓ TOTAL ANUAL PER CATEGORIA PROFESSIONAL:

Fixant-nos la taula de la **mitjana de la retribució per categoria laboral**, observem que hi ha bretxa salarial en les categories A2 i C1. En la resta el resultat és una bretxa en negatiu, on la retribució de les dones de la plantilla del Consistori és superior als homes.

Cal posar l'accent en la bretxa obtinguda a la **categoria A2, la qual ascendeix al 26,5%**, fruit que les dones perceben 12.682,79€ menys anualment.

La categoria A2 està integrada per:

Homes: Sots Inspector Policia Local

Dones: Aparelladora, Tècnica de Cultura, TAG-Biblioteca, Bibliotecària, ADODL (Desenv. Local), TAG-Secretaria i la Directora de l'Escola Bressol.

La següent bretxa destacable és la que trobem a la **categoria C1, d'un 23%**. On les dones ingressen 6.593,41€ menys a l'any.

La categoria C1 està integrada per:

Homes: Caporal de Policia, Agent de Policia (2), Tècnic Auxiliar Esports, Administratiu OAC i Tècnic Informàtic.

Dones: Agent de Policia, Administrativa SSTT, Tècnica Auxiliar de Cultura, Tècnica Auxiliar Biblioteca (2), Administrativa Secretaria, Assignada Administrativa OAC, Educadora Escola Bressol (10)

Aquestes bretxes salarials es poden deure a diversos factors, com ara:

- Les dones poden estar concentrades en ocupacions menys valorades o remunerades que els homes, com ara les tasques administratives, de cultura, de biblioteca o d'educació infantil.
- Les dones poden tenir menys oportunitats de promoció o ascens que els homes, i per tant quedar-se en posicions de menor responsabilitat o lideratge.
-

Taula 6. Mitjana de la retribució total anual per categoria professional i sexe

Mitjana de la retribució total anual	Dona	Home	Total general	Bretxa
A1	52.843,46 €	52.500,27 €	52.614,66 €	-0,7%
A2	35.237,83 €	47.920,62 €	36.647,03 €	26,5%
C1	22.115,28 €	28.708,69 €	23.835,30 €	23,0%
C2	23.204,90 €	19.805,03 €	20.804,99 €	-17,2%
E	16.800,20 €	16.572,32 €	16.695,02 €	-1,4%
Total general	24.850,83 €	24.528,43 €	24.716,91 €	-1,3%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sarrià de Ter, 2023.

També convé destacar la bretxa en negatiu **(17,2%) de la categoria C2, on els homes perceben 3.399,87€ menys a l'any.**

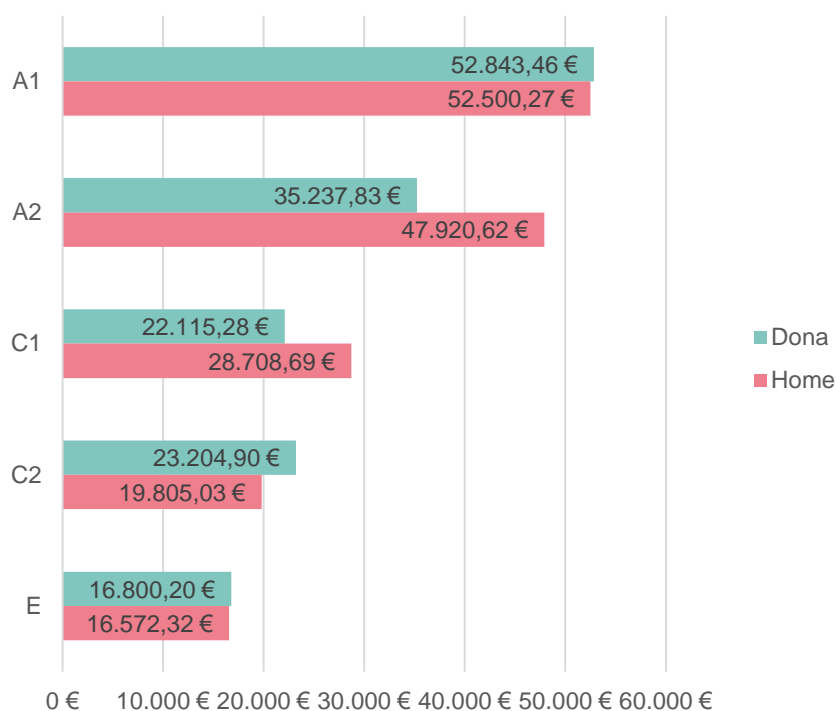
La categoria C2, està formada per:

Homes: Agent de Policia, Auxiliar Administratiu (SSTT), Cap de Brigada, Oficial de Brigada (5), Auxiliar Administratiu Cultura, Auxiliar Administratiu i Cuiner Escola Bressol.

Dones: Agent de Policia, Auxiliar Administrativa SS, Auxiliar Administrativa-OAC, Auxiliar Administrativa Comptabilitat i Auxiliar Administrativa RRHH i Secretaria.

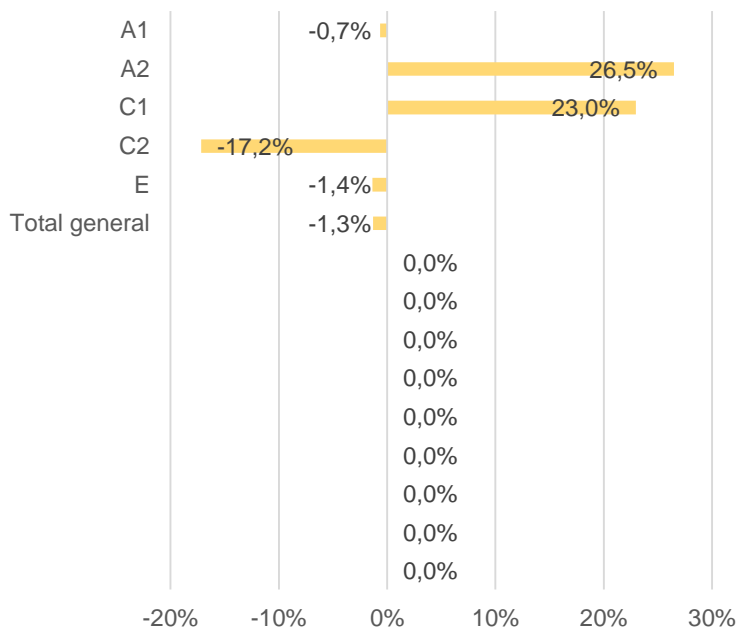
La resta de bretxes en negatiu o quasi zero indiquen que la remuneració d'homes i dones no se situa fora del rang de la retribució, és a dir, que no existeixen valors extrems.

Gràfic. Mitjana de la retribució total anual per categoria professional i sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sarrià de Ter, 2023.

Gràfic. Bretxa salarial de la mitjana de la retribució total anual per categorial laboral i sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sarrià de Ter, 2023.

Pel que fa a la **mediana**, observem com la **bretxa salarial de la categoria C2 passa del 17% al 3,3% en negatiu**, fet que indica que és una categoria professional on els sous d'homes i dones es mouen dins d'un rang retributiu molt similar.

És destacable, però, la bretxa de la **categoria E** que passa de ser una bretxa negativa en el càlcul de la mitjana, **a una bretxa salarial positiva que ascendeix fins al 20,9%**, cosa que indica que en aquesta categoria hi ha força dones situades en el rang més baix retributiu. A la categoria E hi trobem l'equip de neteja, en el cas de les dones, i els homes, porters-mantenidors de centres educatius i un repartidor.

Taula. Mediana de la retribució total anual per categoria laboral i sexe

Mediana de la retribució total anual	Dona	Home	Bretxa
A1	52.843,46 €	52.500,27 €	-0,7%
A2	35.702,38 €	47.920,62 €	25,5%
C1	22.622,50 €	28.171,76 €	19,7%
C2	21.762,02 €	21.063,67 €	-3,3%
E	15.574,37 €	19.682,17 €	20,9%

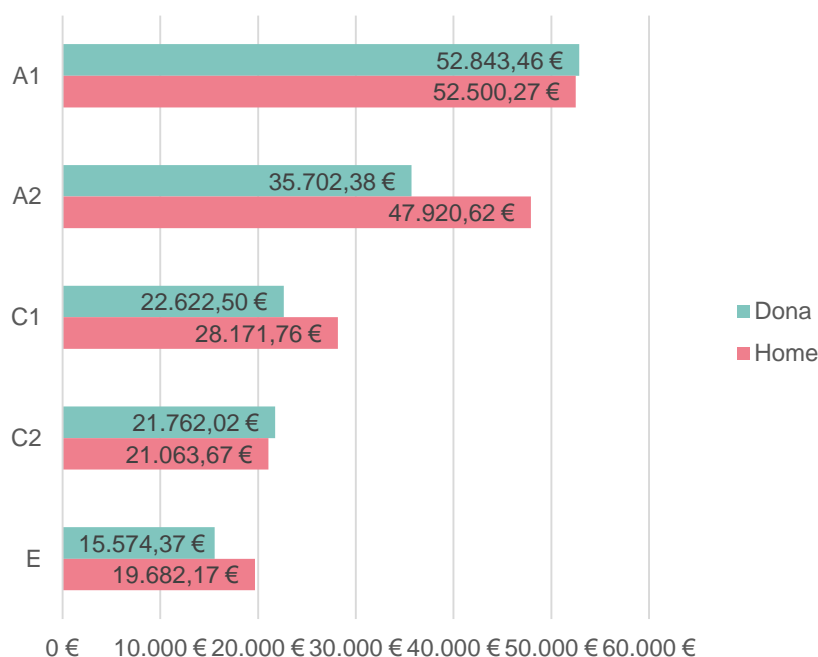
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sarrià de Ter, 2023.

Taula. Comparativa entre la mitjana i la mediana de la retribució total anual per categoria laboral i sexe

Categoria laboral	Mitjana	Mediana
A1	-0,7%	-0,7%
A2	26,5%	25,5%
C1	23,0%	19,7%
C2	-17,2%	-3,3%
E	-1,4%	20,9%

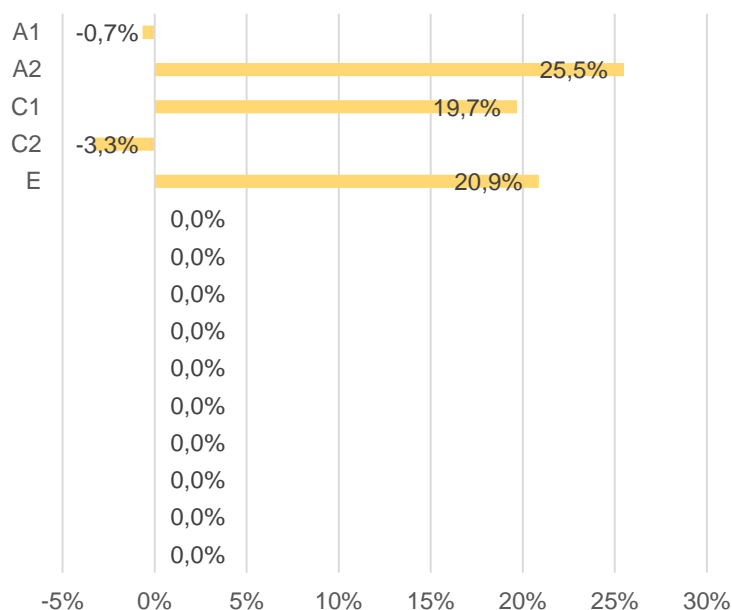
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sarrià de Ter, 2023.

Gràfic. Mediana de la retribució total anual per categoria laboral i sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sarrià de Ter, 2023.

Gràfic. Bretxa salarial de la mediana de la retribució total anual per categoria professional i sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sarrià de Ter, 2023.

RETRIBUCIÓ TOTAL ANUAL PER HORA TREBALLADA I CATEGORIA PROFESSIONAL:

Quan calculem la mitjana per hora treballada i categoria laboral, obtenim una bretxa salarial a les categories **A2 (26,7%)**, **C1 (18,9%)** i **E (15,7%)**. A les categories A1 i C2 la bretxa és negativa però és molt poc significativa essent pràcticament zero.

Taula. Mitjana de la retribució per hora, sexe i categoria professional

Mitjana de la retribució total per hora i categoria professional	Dona	Home	Total general	Bretxa
A1	35,61 €	35,38 €	35,45 €	-0,7%
A2	23,67 €	32,29 €	24,63 €	26,7%
C1	15,40 €	18,98 €	16,33 €	18,9%
C2	15,64 €	15,44 €	15,50 €	-1,3%
E	12,08 €	14,33 €	13,12 €	15,7%
Total general	17,09 €	18,08 €	17,50 €	5,5%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sarrià de Ter, 2023.

Les bretxes salarials fruit del càlcul de la mediana són força similars a la mitjana, tot i que en la categoria C2 la bretxa passa a ser positiva (7,7%) i en la categoria E descendeix del 15,7% al 3,4%.

Les bretxes més significatives (categories A2 i C1) ens indiquen que hi ha homes que per hora treballada reben una retribució força més elevada que les dones de la mateixa categoria professional.

Taula. Mediana de la retribució per hora, sexe i categoria professional

Mediana de la retribució total per hora treballada i categoria professional	Dona	Home	Bretxa
A1	35,61 €	35,38 €	-0,7%
A2	24,06 €	32,29 €	25,5%
C1	15,22 €	18,98 €	19,8%
C2	14,66 €	15,89 €	7,7%
E	12,24 €	12,68 €	3,4%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sarrià de Ter, 2023.

1.2. ANALISI DE LA RETRIBUCIÓ TOTAL ANUAL PER GRUP PROFESSIONAL

En relació a l'anàlisi de la retribució total anual per grup professional observem com en **el grup 9 és on hi ha la bretxa salarial més elevada, essent del -20,2%**, on la dona percep de mitjana 4.754,66€ més que l'home.

Home: Oficial de Brigada

Dona: Agent de Policia

També és rellevant la bretxa **del grup 10 (-8,9%)**, integrat pels següents llocs de treball:

Home: Porter-Mantenidor Pavelló (2), Porter-Mantenidor CEIP Montserrat i Repartidor

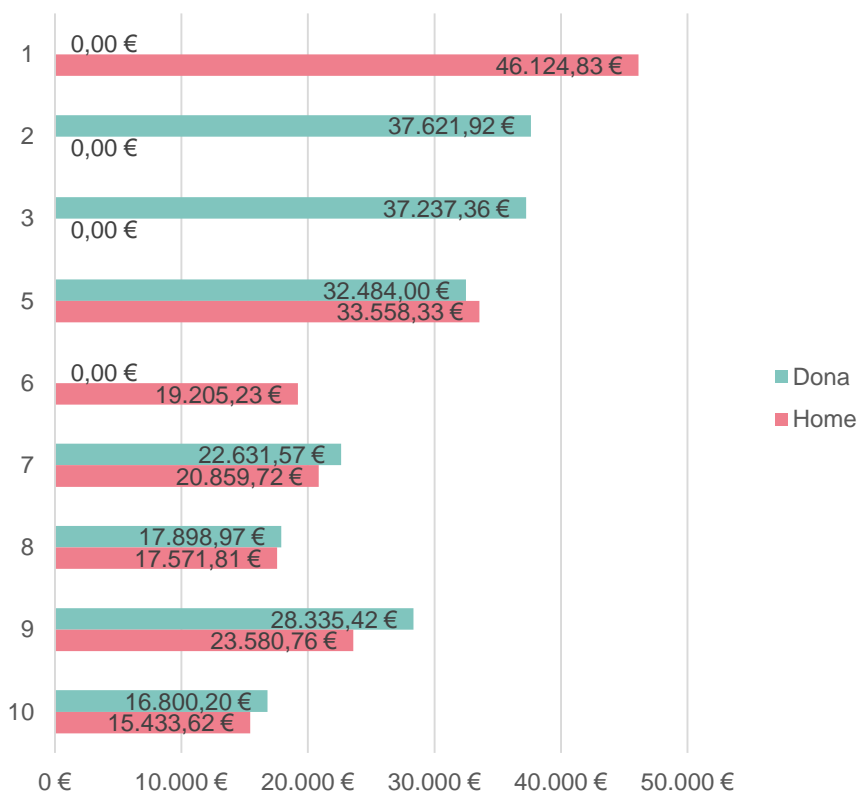
Dona: Servei de Neteja d'Edificis Municipals (4) i Netejadora CEIP (2) i Netejadora/Ajudant Cuina Escola Bressol.

Taula. Mitjana de la retribució total anual per grup professional i sexe

Mitjana de la retribució total anual per grup professional	Dona	Home	Total general	Bretxa
1	0,00 €	46.124,83 €	46.124,83 €	N/A
2	37.621,92 €	0,00 €	37.621,92 €	N/A
3	37.237,36 €	0,00 €	37.237,36 €	N/A
5	32.484,00 €	33.558,33 €	32.926,37 €	3,2%
6	0,00 €	19.205,23 €	19.205,23 €	N/A
7	22.631,57 €	20.859,72 €	22.040,95 €	-8,5%
8	17.898,97 €	17.571,81 €	17.720,52 €	-1,9%
9	28.335,42 €	23.580,76 €	25.958,09 €	-20,2%
10	16.800,20 €	15.433,62 €	16.303,26 €	-8,9%
Total general	24.850,83 €	24.528,43 €	24.716,91 €	-1,3%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sarrià de Ter, 2023.

Gràfic. Mitjana de la retribució total anual per grup professional i sexe.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sarrià de Ter, 2023.

Ara bé, convé senyalar com les dades canvien significativament un cop es **calcula la bretxa salarial a partir de la mediana**.

Cal posar l'accent en la bretxa del grup 10, que passa de ser negativa en un - 8,9% a una bretxa salarial positiva del 22,7%. Per la qual cosa, ens indica que tot i que el promig salarial de les dones és superior, algunes d'elles estan situades en el rang més baix de la retribució. **Fixem-nos com el valor central de les dones pertanyents al grup 10 és de 15.574,37€ i els homes 20.159,84€.**

També **és destacable el grup 8**, que ascendeix del -1,9% a una bretxa en positiu del 21%. En aquest grup hi trobem:

Homes: Cap de Brigada, Oficials Brigada (4) i Cuiner de l'Escola Bressol.

Dones: Educadores de l'Escola Bressol (4).

Aquesta dada ens indica l'exposat anteriorment: la retribució de les educadores de l'escola bressol està situada a la banda baixa respecte als homes del mateix grup.

El grup 5, en canvi, passa d'una bretxa en positiu d'un 3,2% a una en negatiu del -13%. El grup el conformen:

Homes: Caporal Policia, Agent de Policia (3), Enginyer Serveis Tècnic, Administratiu OAC i Tècnic Informàtic.

Dones: Arquitecta, Tècnica de cultura, TAG-Biblioteca, Bibliotecària, Administrativa Secretaria, TAG-Secretaria, Assignada Administrativa OAC, Directora Escola Bressol, Educadora Escola Bressol (2).

En aquesta ocasió, però, la bretxa en negatiu ens indica que en el grup 5 són alguns homes el salari dels quals està situat molt per sota del de les dones, per tant, a un extrem, fent que el seu valor (salari) central sigui 28.338,19€, a diferència dels 32.009,38€ de les dones.

Taula. Mediana de la retribució total anual per grup professional i sexe

Mediana de la retribució total anual per grup professional	Dona	Home	Bretxa
1	0,00 €	46.124,83 €	N/A
2	37.621,92 €	0,00 €	N/A
3	37.237,36 €	0,00 €	N/A
5	32.009,83 €	28.338,19 €	-13,0%
6	0,00 €	19.205,23 €	N/A
7	22.599,33 €	20.093,68 €	-12,5%
8	18.180,26 €	22.807,21 €	20,3%
9	28.335,42 €	23.580,76 €	-20,2%
10	15.574,37 €	20.159,84 €	22,7%

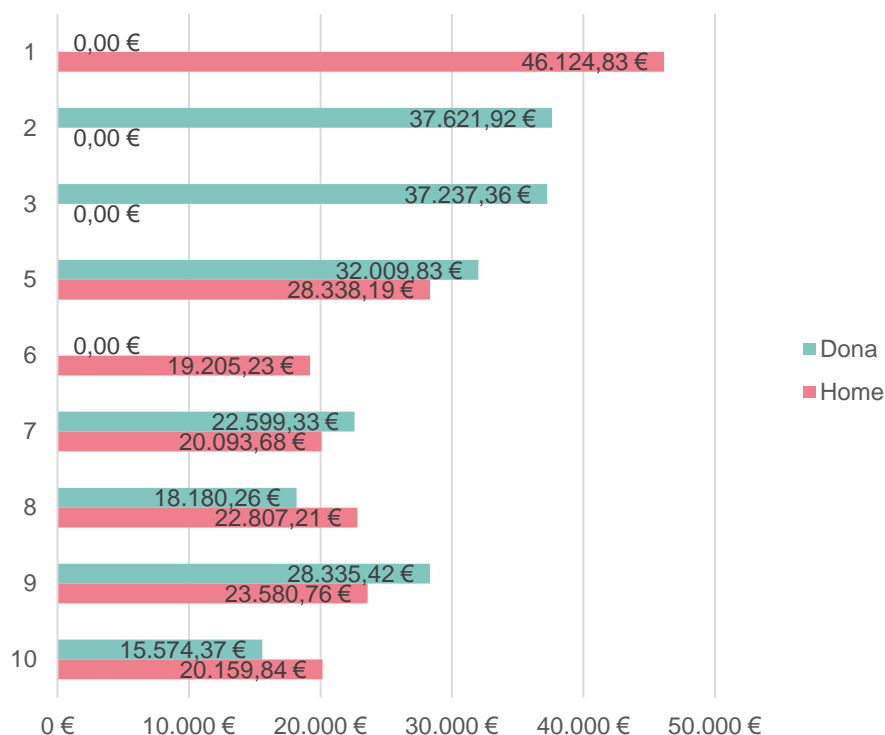
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sarrià de Ter, 2023.

Taula. Comparativa entre la mitjana i la mediana de la retribució total anual per grup professional i sexe

Categoria laboral	Mitjana	Mediana
1	N/A	N/A
2	N/A	N/A
3	N/A	N/A
5	3,2%	-13,0%
6	N/A	N/A
7	-8,5%	-12,5%
8	-1,9%	20,3%
9	-20,2%	-20,2%
10	-8,9%	22,7%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sarrià de Ter, 2023.

Gràfic. Mediana de la retribució total anual per grup professional i sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sarrià de Ter, 2023.

1.3. ANALISI DE LA RETRIBUCIÓ TOTAL ANUAL PER LLOC DE TREBALL

Fixant-nos en el càlcul de la bretxa salarial a partir de la mitjana de la retribució per lloc de treball, s'observa **una bretxa força baixa pel que fa al lloc de treball "d'agent de policia"** amb una diferència salarial de 612,32€ anuals.

Taula 12. Mitjana de la retribució total anual per lloc de treball i sexe

Mitjana de la retribució total anual per lloc de treball	Dona	Home	Total general	Bretxa
Administratiu OAC	0,00 €	28.005,32 €	28.005,32 €	N/A
Administrativa Secretaria	28.005,25 €	0,00 €	28.005,25 €	N/A
Administrativa SSTT	28.005,32 €	0,00 €	28.005,32 €	N/A
Agent de Policia	28.378,66 €	28.990,98 €	28.746,05 €	2,1%
AODL (Desenv. local)	37.237,36 €	0,00 €	37.237,36 €	N/A
Aparelladora	38.006,49 €	0,00 €	38.006,49 €	N/A
Arquitecta	52.843,46 €	0,00 €	52.843,46 €	N/A
Assignada Administrativa-OAC	28.005,25 €	0,00 €	28.005,25 €	N/A
Auxiliar Administratiu	0,00 €	20.093,69 €	20.093,69 €	N/A
Auxiliar Administratiu Cultura	0,00 €	20.032,32 €	20.032,32 €	N/A
Auxiliar Administratiu SS	23.035,28 €	0,00 €	23.035,28 €	N/A

Auxiliar Administratiu SSTT	0,00 €	20.093,68 €	20.093,68 €	N/A
Auxiliar Administratiu-OAC	21.762,02 €	0,00 €	21.762,02 €	N/A
Auxiliar Administrativa Comptabilitat	21.129,78 €	0,00 €	21.129,78 €	N/A
Auxiliar Administrativa RRHH i Secretaria	21.762,02 €	0,00 €	21.762,02 €	N/A
Auxiliar Ajuntament-OAC	0,00 €	18.494,20 €	18.494,20 €	N/A
Bibliotecària	32.306,56 €	0,00 €	32.306,56 €	N/A
Cap Brigada	0,00 €	6.758,69 €	6.758,69 €	N/A
Caporal Policia	0,00 €	33.051,62 €	33.051,62 €	N/A
Cuiner Escola Bressol	0,00 €	22.033,66 €	22.033,66 €	N/A
Directora Escola Bressol	31.713,10 €	0,00 €	31.713,10 €	N/A
Educadora Escola Bressol	19.990,37 €	0,00 €	19.990,37 €	N/A
Enginyer Serveis Tècnics	0,00 €	60.671,49 €	60.671,49 €	N/A
Netejadora CEIP Montserrat	18.579,75 €	0,00 €	18.579,75 €	N/A
Netejadora Edificis municipals	15.574,37 €	0,00 €	15.574,37 €	N/A
Netejadora/Ajudant de Cuina Escola Bressol	18.144,42 €	0,00 €	18.144,42 €	N/A
Oficial Brigada	0,00 €	20.043,85 €	20.043,85 €	N/A
Peó Brigada	0,00 €	19.205,23 €	19.205,23 €	N/A
Porter Mantenidor CEIP Montserrat	0,00 €	20.220,62 €	20.220,62 €	N/A
Porter-Mantenidor Pavelló	0,00 €	20.159,84 €	20.159,84 €	N/A
Repartidor	0,00 €	1.194,17 €	1.194,17 €	N/A
Secretari-Interventor	0,00 €	44.329,04 €	44.329,04 €	N/A
Sots inspector Policia	0,00 €	47.920,62 €	47.920,62 €	N/A
TAG-Biblioteca	33.997,00 €	0,00 €	33.997,00 €	N/A
TAG-Secretaria	37.237,36 €	0,00 €	37.237,36 €	N/A
Tècnic Auxiliar Esports	0,00 €	26.350,75 €	26.350,75 €	N/A
Tècnic Informàtic	0,00 €	26.206,94 €	26.206,94 €	N/A
Tècnica Auxiliar Biblioteca	17.806,46 €	0,00 €	17.806,46 €	N/A
Tècnica Auxiliar Cultura	28.005,32 €	0,00 €	28.005,32 €	N/A
Tècnica de Cultura	34.167,40 €	0,00 €	34.167,40 €	N/A
Tècnica Gestió Econòmica	37.237,36 €	0,00 €	37.237,36 €	N/A
Total general	24.850,83 €	24.528,43 €	24.716,91 €	-1,3%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sarrià de Ter, 2023.

En el càlcul de la mediana, però, la bretxa és pràcticament zero, fet que ens indica que no existeixen grups d'homes i de dones (agents de policia) que estiguin fora del rang, és a dir, no hi ha dispersió en les retribucions d'aquest lloc de treball.

Taula 13. Mediana de la retribució total anual per lloc de treball i sexe

Mediana de la retribució total anual per lloc de treball	Dona	Home	Bretxa
Administratiu OAC	0,00 €	28.005,32 €	N/A
Administrativa Secretaria	28.005,25 €	0,00 €	N/A

Administrativa SSTT	28.005,32 €	0,00 €	N/A
Agent de Policia	28.378,66 €	28.338,19 €	-0,1%
AODL (Desenv. local)	37.237,36 €	0,00 €	N/A
Aparelladora	38.006,49 €	0,00 €	N/A
Arquitecta	52.843,46 €	0,00 €	N/A
Assignada Administrativa-OAC	28.005,25 €	0,00 €	N/A
Auxiliar Administratiu	0,00 €	20.093,69 €	N/A
Auxiliar Administratiu Cultura	0,00 €	20.032,32 €	N/A
Auxiliar Administratiu SS	23.035,28 €	0,00 €	N/A
Auxiliar Administratiu SSTT	0,00 €	20.093,68 €	N/A
Auxiliar Administratiu-OAC	21.762,02 €	0,00 €	N/A
Auxiliar Administrativa Comptabilitat	21.129,78 €	0,00 €	N/A
Auxiliar Administrativa RRHH i Secretaria	21.762,02 €	0,00 €	N/A
Auxiliar Ajuntament-OAC	0,00 €	18.494,20 €	N/A
Bibliotecària	32.306,56 €	0,00 €	N/A
Cap Brigada	0,00 €	6.758,69 €	N/A
Caporal Policia	0,00 €	33.051,62 €	N/A
Cuiner Escola Bressol	0,00 €	22.033,66 €	N/A
Directora Escola Bressol	31.713,10 €	0,00 €	N/A
Educadora Escola Bressol	20.275,93 €	0,00 €	N/A
Enginyer Serveis Tècnics	0,00 €	60.671,49 €	N/A
Netejadora CEIP Montserrat	18.579,75 €	0,00 €	N/A
Netejadora Edificis municipals	15.574,37 €	0,00 €	N/A
Netejadora/Ajudant de Cuina Escola Bressol	18.144,42 €	0,00 €	N/A
Oficial Brigada	0,00 €	23.580,76 €	N/A
Peó Brigada	0,00 €	19.205,23 €	N/A
Porter Mantenedor CEIP Montserrat	0,00 €	20.220,62 €	N/A
Porter-Mantenedor Pavelló	0,00 €	20.159,84 €	N/A
Repartidor	0,00 €	1.194,17 €	N/A
Secretari-Interventor	0,00 €	44.329,04 €	N/A
Sots inspector Policia	0,00 €	47.920,62 €	N/A
TAG-Biblioteca	33.997,00 €	0,00 €	N/A
TAG-Secretaria	37.237,36 €	0,00 €	N/A
Tècnic Auxiliar Esports	0,00 €	26.350,75 €	N/A
Tècnic Informàtic	0,00 €	26.206,94 €	N/A
Tècnica Auxiliar Biblioteca	17.806,46 €	0,00 €	N/A
Tècnica Auxiliar Cultura	28.005,32 €	0,00 €	N/A
Tècnica de Cultura	34.167,40 €	0,00 €	N/A
Tècnica Gestió Econòmica	37.237,36 €	0,00 €	N/A

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sarrià de Ter, 2023.

2. ANÀLISI DE LA MITJANA I LA MEDIANA DEL SALARI BASE ANUAL PER SEXE

SALARI BASE ANUAL

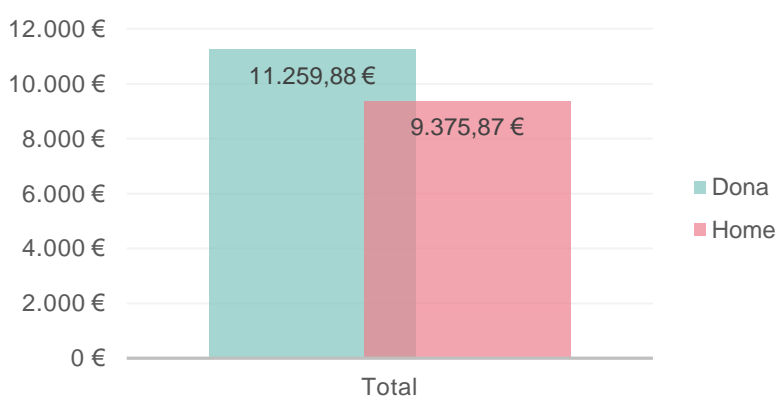
La bretxa salarial fruit del càlcul de la mitjana fins al -20,1%, per tant, les dones perceben 1.884,01€ més a l'any pel que fa al salari base.

Taula. Mitjana del salari base anual per sexe

	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana del salari base anual	11.259,88 €	9.375,87 €	10.477,29 €	-20,1%

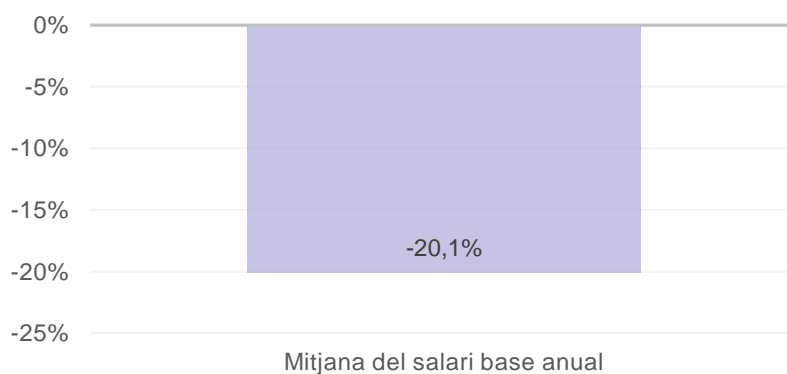
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sarrià de Ter, 2023.

Gràfic. Mitjana del salari base anual per sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sarrià de Ter, 2023.

Gràfic. Bretxa salarial de la mitjana del salari base anual per sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sarrià de Ter, 2023.

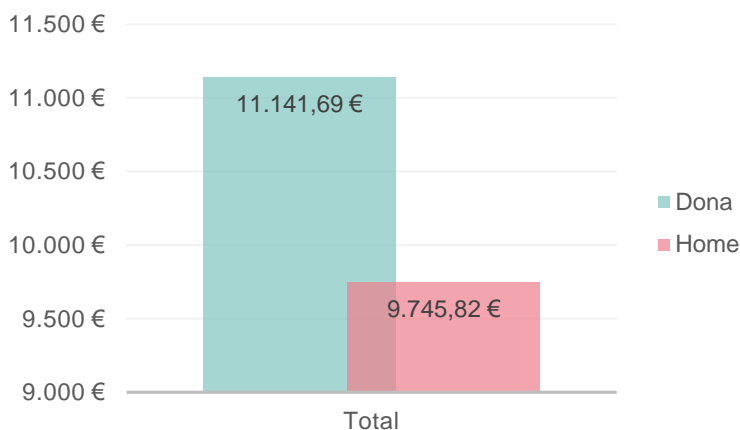
Observem com en **el càlcul de la mediana, la bretxa en negatiu disminueix**, malgrat ser encara prou significativa. Aquesta bretxa ens indica que pel que fa al salari base hi ha homes situats en el rang baix de la retribució.

Taula. Mediana del salari base anual per sexe

	Dona	Home	Bretxa
Mediana del salari base anual	11.141,69 €	9.745,82 €	-14,3%

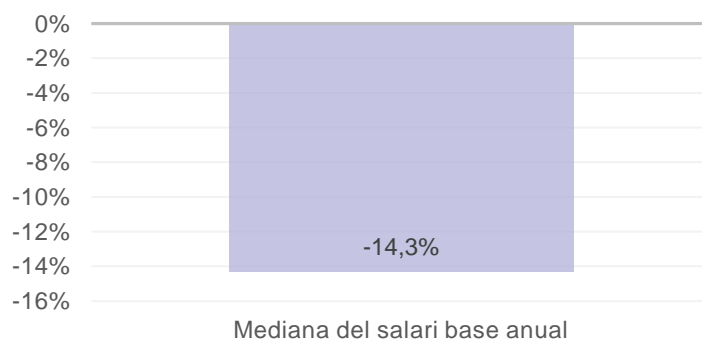
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sarrià de Ter, 2023.

Gràfic. Mediana del salari base anual per sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sarrià de Ter, 2023.

Gràfic. Bretxa salarial de la mediana del salari base anual per sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sarrià de Ter, 2023.

2.1. ANALISI DEL SALARI BASE ANUAL PER CATEGORIA PROFESSIONAL

Observant el càlcul de la mitjana, és significatiu observar com pel que fa al salari base anual, en la majoria de les categories s'observa una bretxa en negatiu, per tant, les dones perceben un salari base superior al dels homes, a excepció de la categoria C1.

És rellevant la bretxa de la categoria A1 amb un 70,7% en negatiu. Ara bé, convé fer un incís en aquest punt i explicar d'on sorgeix aquesta dada: els dos homes que integren la categoria A1 són un enginyer de serveis tècnics i l'interventor-secretari. Aquest últim percep com a salari base 220,90€ i l'enginyer 1.288,31€. La mitjana d'ambdós salaris és 10.564,47€. La dona,

per altra banda, és arquitecta i amb un salari base de 1.288,31€, la mateixa retribució que l'enginyer de serveis tècnics.

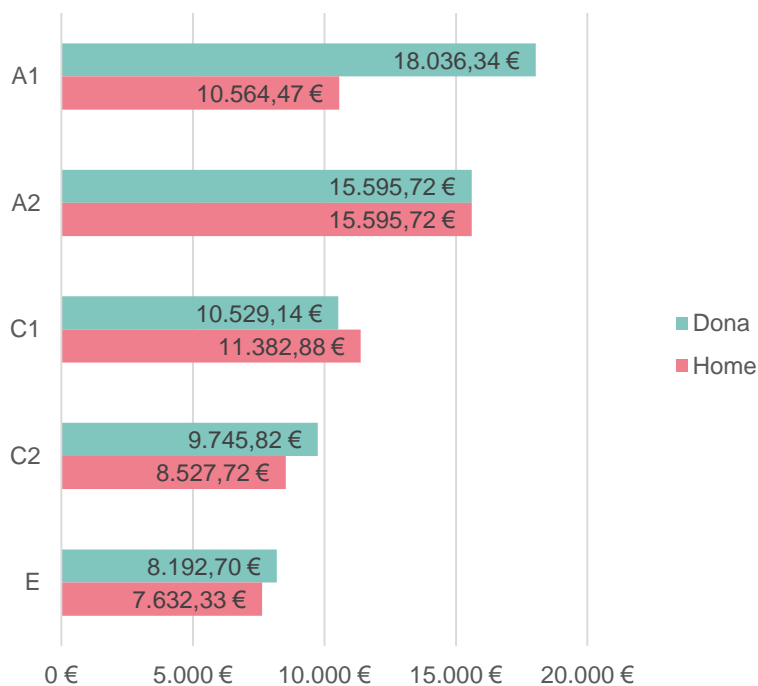
L'única bretxa en positiu, i poc significativa, l'observem a la **categoria C1 amb un 7,5%. I a la categoria A2 la bretxa és 0**, per tant, tant dones com homes perceben com a salari base la mateixa quantitat.

Taula. Mitjana del salari base per sexe i categoria professional

Mitjana del salari base anual per categoria professional	Dona	Home	Total general	Bretxa
A1	18.036,34 €	10.564,47 €	13.055,09 €	-70,7%
A2	15.595,72 €	15.595,72 €	15.595,72 €	0,0%
C1	10.529,14 €	11.382,88 €	10.751,85 €	7,5%
C2	9.745,82 €	8.527,72 €	8.885,98 €	-14,3%
E	8.192,70 €	7.632,33 €	7.934,07 €	-7,3%
Total general	11.259,88 €	9.375,87 €	10.477,29 €	-20,1%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sarrià de Ter, 2023.

Gràfic. Mitjana del salari base per sexe i categoria professional



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sarrià de Ter, 2023.

Pel que fa als resultats del càlcul de la mediana, aquesta ens mostra una dada interessant: tot i que la mitjana ens indica que de promig en algunes categories les dones perceben un salari base superior als homes, en ambdós casos el rang retributiu és el mateix, és

a dir, no hi ha extrems salarials: retribucions molt més elevades pel que fa a les dones o pel que fa als homes.

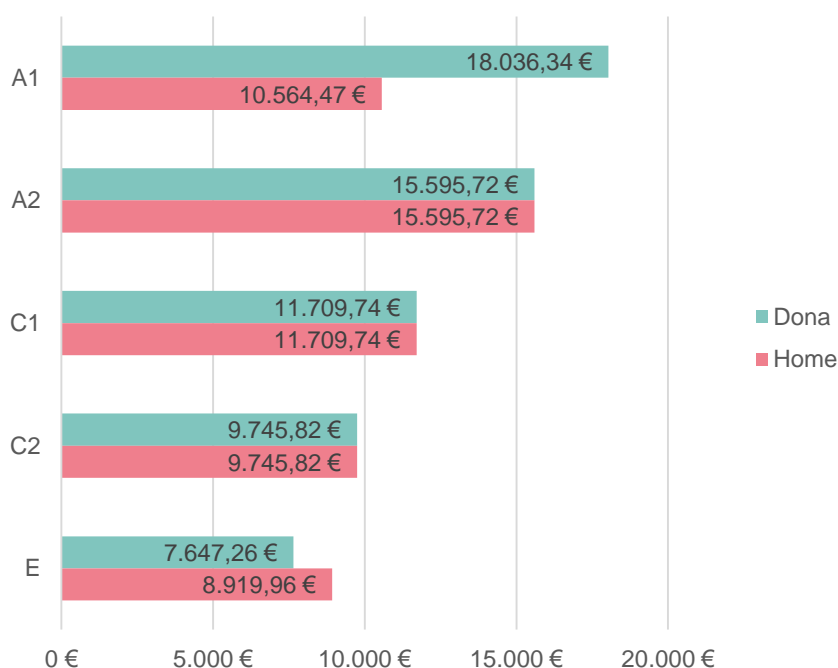
En canvi, sí que s'observa com a la categoria E, malgrat que les dones de mitjana tenen un salari base més elevat, alguns homes que formen part d'aquesta categoria professional tenen un salari base en el rang retributiu més elevat.

Taula. Mediana del salari base anual per sexe i categoria professional

Mediana del salari base anual per categoria professional	Dona	Home	Bretxa
A1	18.036,34 €	10.564,47 €	-70,7%
A2	15.595,72 €	15.595,72 €	0,0%
C1	11.709,74 €	11.709,74 €	0,0%
C2	9.745,82 €	9.745,82 €	0,0%
E	7.647,26 €	8.919,96 €	14,3%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sarrià de Ter, 2023.

Gràfic. Mediana del salari base anual per sexe i categoria professional



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sarrià de Ter, 2023.

2.2. ANALISI DEL SALARI BASE ANUAL PER GRUP PROFESSIONAL

Quan analitzem la bretxa fruit del càlcul de la mitjana en cada grup professional, els resultats són força similars als obtinguts en l'anàlisi de la categoria professional: diverses bretxes en negatiu en aquells grups on hi coincideixen homes i dones, obtenint una bretxa en negatiu en el total general d'un 20,1%.

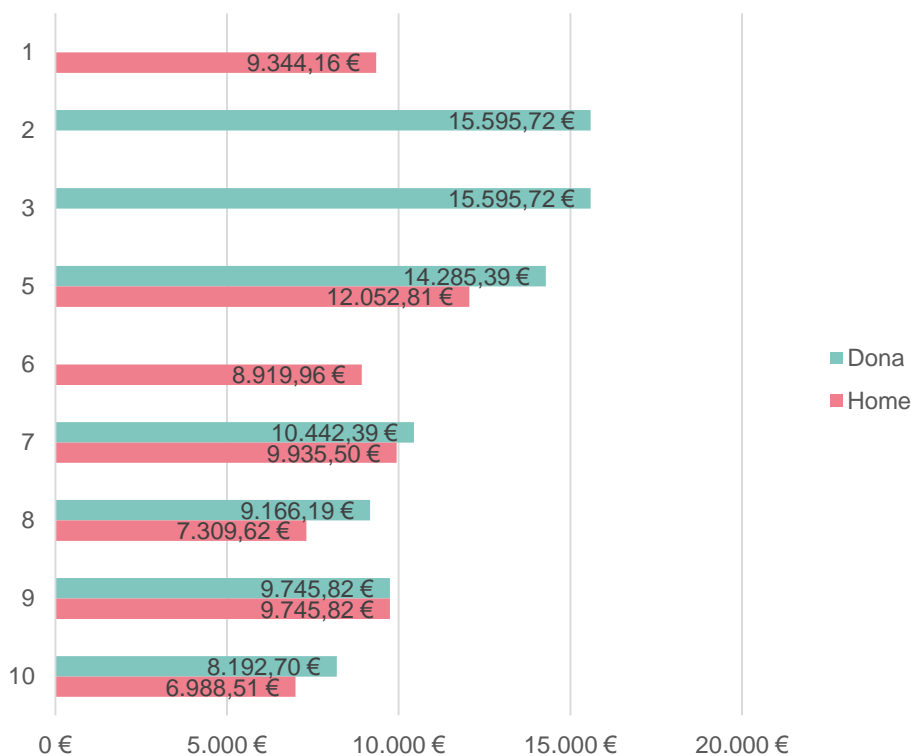
És significativa la bretxa en negatiu (25,4%) en el grup 8 on hi trobem, pel que fa als homes, el Cap de Brigada, Oficials de Brigada i el Cuiner de l'Escola Bressol. I, pel que fa a les dones: les Educadores de l'Escola Bressol.

Taula. Mitjana del salari base anual per sexe i grup professional

Mitjana del salari base anual per grup professional	Dona	Home	Total general	Bretxa
1	0,00 €	9.344,16 €	9.344,16 €	N/A
2	15.595,72 €	0,00 €	15.595,72 €	N/A
3	15.595,72 €	0,00 €	15.595,72 €	N/A
5	14.285,39 €	12.052,81 €	13.366,09 €	-18,5%
6	0,00 €	8.919,96 €	8.919,96 €	N/A
7	10.442,39 €	9.935,50 €	10.273,42 €	-5,1%
8	9.166,19 €	7.309,62 €	8.153,52 €	-25,4%
9	9.745,82 €	9.745,82 €	9.745,82 €	0,0%
10	8.192,70 €	6.988,51 €	7.754,82 €	-17,2%
Total general	11.259,88 €	9.375,87 €	10.477,29 €	-20,1%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sarrià de Ter, 2023.

Gràfic. Mitjana del salari base anual per sexe i grup professional



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sarrià de Ter, 2023.

La mediana, de nou, **ens mostra resultats que divergeixen de la mitjana, i ens indica com en el grup 10, on abans amb el càlcul de la mitjana obteníem una bretxa en negatiu 17,2%, ara obtenim una bretxa salarial positiva del 14,3%.** Aquesta bretxa ens indica

que en aquest grup hi ha algunes dones situades a la part més baixa del rang retributiu en comparació amb els homes. Recordem que en aquest grup les dones formen part del servei de neteja i els homes formen part del servei de consergeria i un repartidor.

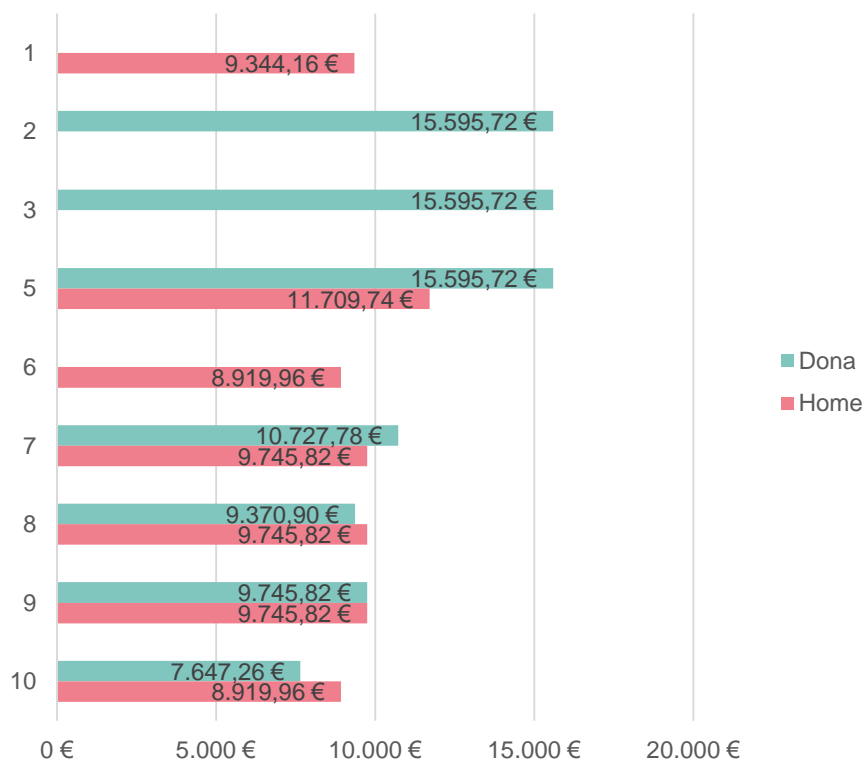
Observem també **una bretxa molt significativa en el grup 5 que ascendeix fins al 33,2% en negatiu**. Per tant, en aquest grup són les dones les que tenen un salari base que està situat en la part alta de la retribució, essent el valor central del rang retributiu, 15.595,72€, i els homes, 11.709,74€.

Taula. Mediana del salari base anual per sexe i grup professional

Mediana del salari base anual per grup professional	Dona	Home	Bretxa
1	0,00 €	9.344,16 €	N/A
2	15.595,72 €	0,00 €	N/A
3	15.595,72 €	0,00 €	N/A
5	15.595,72 €	11.709,74 €	-33,2%
6	0,00 €	8.919,96 €	N/A
7	10.727,78 €	9.745,82 €	-10,1%
8	9.370,90 €	9.745,82 €	3,8%
9	9.745,82 €	9.745,82 €	0,0%
10	7.647,26 €	8.919,96 €	14,3%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sarrià de Ter, 2023.

Gràfic. Mediana del salari base anual per sexe i grup professional



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sarrià de Ter, 2023.

2.3. ANALISI DEL SALARI BASE ANUAL PER LLOC DE TREBALL

En el càlcul de la mitjana del salari base anual per lloc de treball obtenim una sola bretxa salarial en negatiu en el lloc de treball d'agent de policia, un -3,2%. Una bretxa molt poc significativa.

Taula. Mitjana del salari base anual per sexe i lloc de treball

Mitjana del salari base anual per lloc de treball	Dona	Home	Total general	Bretxa
Administratiu OAC	0,00 €	11.709,74 €	11.709,74 €	N/A
Administrativa Secretaria	11.709,74 €	0,00 €	11.709,74 €	N/A
Administrativa SSTT	11.709,74 €	0,00 €	11.709,74 €	N/A
Agent de Policia	10.729,51 €	10.401,38 €	10.532,63 €	-3,2%
AODL (Desenv. local)	15.595,72 €	0,00 €	15.595,72 €	N/A
Aparelladora	15.595,72 €	0,00 €	15.595,72 €	N/A
Arquitecta	18.036,34 €	0,00 €	18.036,34 €	N/A
Assignada Administrativa-OAC	11.709,74 €	0,00 €	11.709,74 €	N/A
Auxiliar Administratiu	0,00 €	9.745,82 €	9.745,82 €	N/A
Auxiliar Administratiu Cultura	0,00 €	9.745,82 €	9.745,82 €	N/A
Auxiliar Administratiu SS	9.745,82 €	0,00 €	9.745,82 €	N/A
Auxiliar Administratiu SSTT	0,00 €	9.745,82 €	9.745,82 €	N/A
Auxiliar Administratiu-OAC	9.745,82 €	0,00 €	9.745,82 €	N/A
Auxiliar Administrativa Comptabilitat	9.745,82 €	0,00 €	9.745,82 €	N/A
Auxiliar Administrativa RRHH i Secretaria	9.745,82 €	0,00 €	9.745,82 €	N/A
Auxiliar Ajuntament-OAC	0,00 €	8.919,96 €	8.919,96 €	N/A
Biblioteària	15.595,72 €	0,00 €	15.595,72 €	N/A
Cap Brigada	0,00 €	2.437,22 €	2.437,22 €	N/A
Caporal Policia	0,00 €	11.709,74 €	11.709,74 €	N/A
Cuiner Escola Bressol	0,00 €	9.745,82 €	9.745,82 €	N/A
Directora Escola Bressol	15.595,72 €	0,00 €	15.595,72 €	N/A
Educadora Escola Bressol	10.204,08 €	0,00 €	10.204,08 €	N/A
Enginyer Serveis Tècnics	0,00 €	18.036,34 €	18.036,34 €	N/A
Netejadora CEIP Montserrat	8.919,96 €	0,00 €	8.919,96 €	N/A
Netejadora Edificis municipals	7.647,26 €	0,00 €	7.647,26 €	N/A
Netejadora/Ajudant de Cuina Escola Bressol	8.919,96 €	0,00 €	8.919,96 €	N/A
Oficial Brigada	0,00 €	8.284,10 €	8.284,10 €	N/A
Peó Brigada	0,00 €	8.919,96 €	8.919,96 €	N/A
Porter Mantenidor CEIP Montserrat	0,00 €	8.919,96 €	8.919,96 €	N/A
Porter-Mantenidor Pavelló	0,00 €	8.919,96 €	8.919,96 €	N/A
Repartidor	0,00 €	1.194,17 €	1.194,17 €	N/A
Secretari-Interventor	0,00 €	3.092,60 €	3.092,60 €	N/A

Sots inspector Policia	0,00 €	15.595,72 €	15.595,72 €	N/A
TAG-Biblioteca	15.595,72 €	0,00 €	15.595,72 €	N/A
TAG-Secretaria	15.595,72 €	0,00 €	15.595,72 €	N/A
Tècnic Auxiliar Esports	0,00 €	11.709,74 €	11.709,74 €	N/A
Tècnic Informàtic	0,00 €	11.709,74 €	11.709,74 €	N/A
Tècnica Auxiliar Biblioteca	9.201,16 €	0,00 €	9.201,16 €	N/A
Tècnica Auxiliar Cultura	11.709,74 €	0,00 €	11.709,74 €	N/A
Tècnica de Cultura	15.595,72 €	0,00 €	15.595,72 €	N/A
Tècnica Gestió Econòmica	15.595,72 €	0,00 €	15.595,72 €	N/A
Total general	11.259,88 €	9.375,87 €	10.477,29 €	-20,1%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sarrià de Ter, 2023.

En el càlcul de la mediana la bretxa en negatiu obtinguda en el lloc de treball d'agent de policia augmenta fins al 10,1%, ja que el valor central del rang retributiu del salari base de les dones que treballen com a agents de policia és de 10.729,51€ i els homes 9.748,57€.

Taula. Mediana del salari base anual per sexe i lloc de treball

Mediana del salari base anual per lloc de treball	Dona	Home	Bretxa
Administratiu OAC	0,00 €	11.709,74 €	N/A
Administrativa Secretaria	11.709,74 €	0,00 €	N/A
Administrativa SSTT	11.709,74 €	0,00 €	N/A
Agent de Policia	10.729,51 €	9.748,57 €	-10,1%
AODL (Desenv. local)	15.595,72 €	0,00 €	N/A
Aparelladora	15.595,72 €	0,00 €	N/A
Arquitecta	18.036,34 €	0,00 €	N/A
Assignada Administrativa-OAC	11.709,74 €	0,00 €	N/A
Auxiliar Administratiu	0,00 €	9.745,82 €	N/A
Auxiliar Administratiu Cultura	0,00 €	9.745,82 €	N/A
Auxiliar Administratiu SS	9.745,82 €	0,00 €	N/A
Auxiliar Administratiu SSTT	0,00 €	9.745,82 €	N/A
Auxiliar Administratiu-OAC	9.745,82 €	0,00 €	N/A
Auxiliar Administrativa Comptabilitat	9.745,82 €	0,00 €	N/A
Auxiliar Administrativa RRHH i Secretaria	9.745,82 €	0,00 €	N/A
Auxiliar Ajuntament-OAC	0,00 €	8.919,96 €	N/A
Bibliotecària	15.595,72 €	0,00 €	N/A
Cap Brigada	0,00 €	2.437,22 €	N/A
Caporal Policia	0,00 €	11.709,74 €	N/A
Cuiner Escola Bressol	0,00 €	9.745,82 €	N/A
Directora Escola Bressol	15.595,72 €	0,00 €	N/A
Educadora Escola Bressol	10.159,73 €	0,00 €	N/A
Enginyer Serveis Tècnics	0,00 €	18.036,34 €	N/A
Netejadora CEIP Montserrat	8.919,96 €	0,00 €	N/A
Netejadora Edificis municipals	7.647,26 €	0,00 €	N/A

Netejadora/Ajudant de Cuina Escola Bressol	8.919,96 €	0,00 €	N/A
Oficial Brigada	0,00 €	9.745,82 €	N/A
Peó Brigada	0,00 €	8.919,96 €	N/A
Porter Mantenidor CEIP Montserrat	0,00 €	8.919,96 €	N/A
Porter-Mantenidor Pavelló	0,00 €	8.919,96 €	N/A
Repartidor	0,00 €	1.194,17 €	N/A
Secretari-Interventor	0,00 €	3.092,60 €	N/A
Sots inspector Policia	0,00 €	15.595,72 €	N/A
TAG-Biblioteca	15.595,72 €	0,00 €	N/A
TAG-Secretaria	15.595,72 €	0,00 €	N/A
Tècnic Auxiliar Esports	0,00 €	11.709,74 €	N/A
Tècnic Informàtic	0,00 €	11.709,74 €	N/A
Tècnica Auxiliar Biblioteca	9.201,16 €	0,00 €	N/A
Tècnica Auxiliar Cultura	11.709,74 €	0,00 €	N/A
Tècnica de Cultura	15.595,72 €	0,00 €	N/A
Tècnica Gestió Econòmica	15.595,72 €	0,00 €	N/A

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sarrià de Ter, 2023.

3. ANÀLISI DE LA MITJANA I LA MEDIANA DEL COMPLEMENT SALARIAL DE DESTÍ PER SEXE

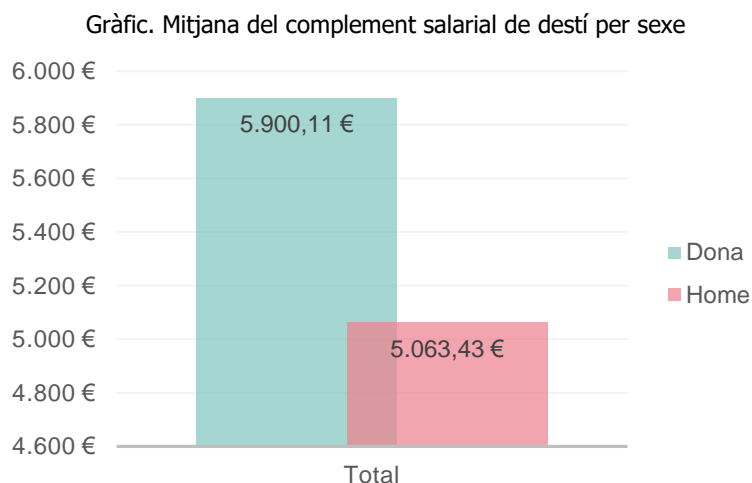
COMPLEMENT SALARIAL DE DESTÍ

Aquest complement va lligat a la idea de carrera del funcionari/a. **És un concepte retributiu referenciat al contingut de cada lloc de treball en relació amb l'organització i la seva estructura jeràrquica.** Així, el complement de destinació valora la progressió aconseguida pel funcionari/a dins del sistema de carrera administrativa. S'assigna d'acord amb el lloc de treball que exerceix i valora el seu desenvolupament professional en l'Administració, de tal manera que com més gran sigui la responsabilitat assignada el complement de destinació serà de més import. Es tracta d'un **concepte retributiu de naturalesa objectiva, directament vinculat al lloc de treball** i independent de la persona que l'exerceixi, i és un complement genèric, en el sentit que **s'assigna de forma general en la mateixa quantia per a tots els llocs de treball del mateix nivell**, pel que no té en compte les circumstàncies personal del funcionaris que els desenvolupen.

Taula. Mitjana del complement salarial de destí per sexe

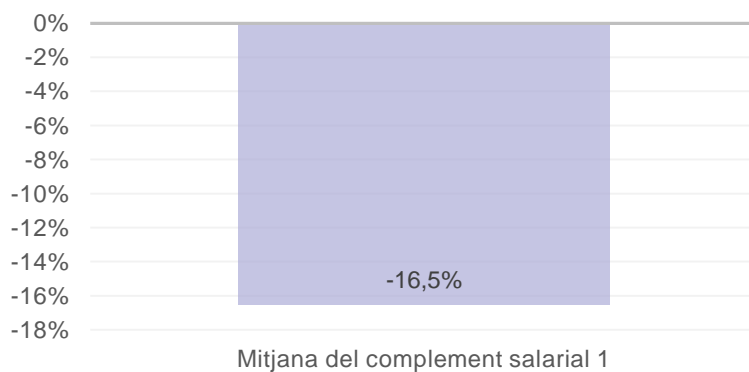
	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana del complement de destí	5.900,11 €	5.063,43 €	5.552,56 €	-16,5%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sarrià de Ter, 2023.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sarrià de Ter, 2023.

Gràfic. Bretxa salarial de la mitjana del complement salarial de destí per sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sarrià de Ter, 2023.

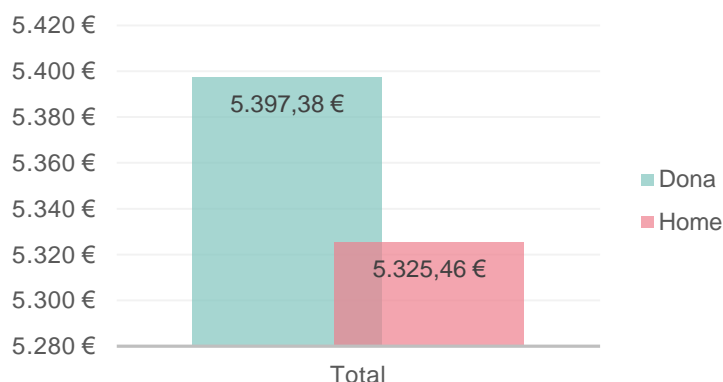
La bretxa salarial en el càlcul de la mediana disminueix fins a l'1,4%, essent pràcticament zero. Per tant, pel que fa a aquest complement, no s'observen grans diferències salarials ja que les dones reben una remuneració lleugerament superior als homes en aquest concepte salarial. Ara bé, això no implica que la bretxa salarial global sigui favorable a les dones, que ja cal tenir en compte el complement específic, que veurem més endavant.

Taula. Mediana del complement salarial de destí per sexe

	Dona	Home	Bretxa
Mediana del complement de destí	5.397,38 €	5.325,46 €	-1,4%

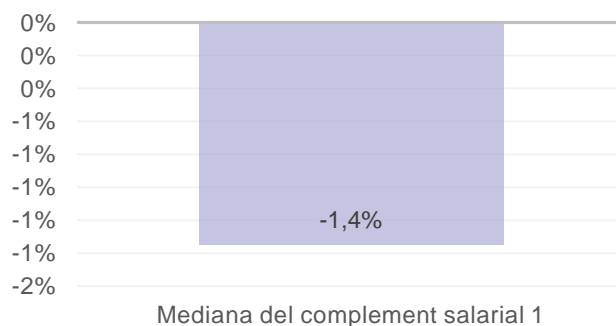
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sarrià de Ter, 2023.

Gràfic. Mediana del complement salarial de destí per sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sarrià de Ter, 2023.

Gràfic. Bretxa salarial de la mediana del complement salarial destí per sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sarrià de Ter, 2023.

3.1. ANALISI DEL COMPLEMENT SALARIAL DE DESTÍ PER CATEGORIAL PROFESSIONAL

De nou, trobem unes bretxes salarials poc significatives en 4 categories laborals. Dues són bretxes en negatiu i dues en positiu. **Pel que fa a la bretxa en positiu, és relativament significativa la que observem a la categoria A2 (12,5%)** on només hi ha un Sots Inspector de Policia Local (home), i pel que fa a les dones que pertanyen a aquesta categoria hi trobem 7 llocs de treball diferents: Aparelladora, Tècnica de Cultura, TAG-Biblioteca, Bibliotecària, ADODL (Desenv. Local), TAG-Secretaria i la Directora de l'Escola Bressol. Això pot indicar que hi ha una major diversitat i heterogeneïtat de llocs de treball assignats a les dones, mentre que els homes tendeixen a ocupar llocs més homogenis i estereotipats.

Aquesta bretxa salarial en positiu pot respondre a diversos factors, com ara el nombre de dones i homes que ocupen cada lloc de treball, el nivell de responsabilitat i qualificació que requereix cada lloc, o la valoració social i econòmica que se li atorga a cada lloc. A més, caldria analitzar si els llocs de treball ocupats per les dones tenen un major nivell de responsabilitat i qualificació que el lloc ocupat per l'home, o si estan relacionats amb àmbits que tradicionalment s'han considerat més feminitzats, com ara la cultura, la biblioteca, el desenvolupament local o l'educació

infantil, això podria explicar que el complement salarial de destí de l'home sigui superior al de les dones.

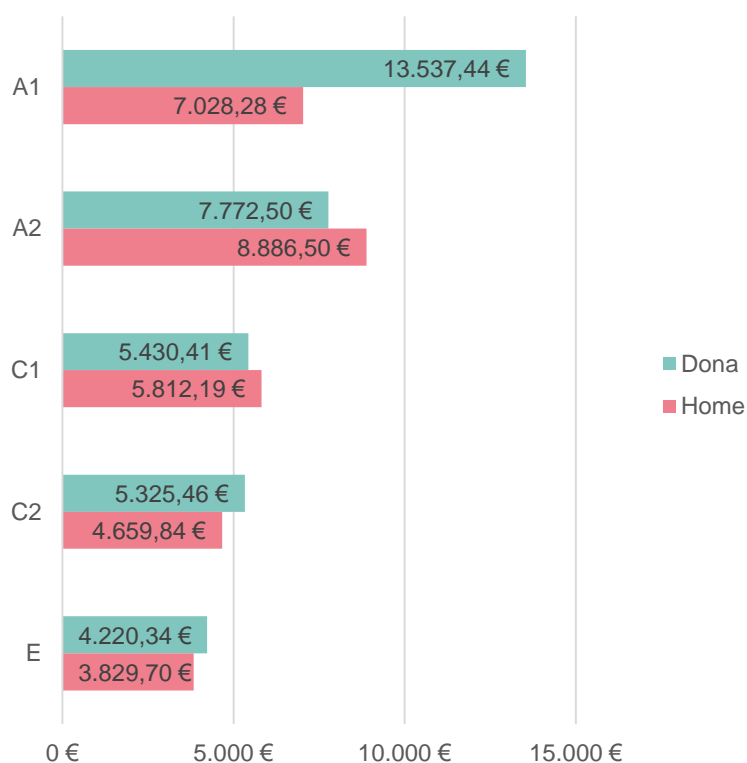
Pel que fa a la bretxa tan significativa de la categoria A1, de nou fa referència a la retribució que rep la persona que ocupa el lloc de treball d'Interventor/Secretari el qual percep anualment 2.701,44€, diferència molt rellevant respecte als 13.537,44 € de la dona que ocupa la plaça d'arquitecta.

Taula. Mitjana del complement de destí per sexe i categorial professional

Mitjana del complement de destí per categoria professional	Dona	Home	Total general	Bretxa
A1	13.537,44 €	7.028,28 €	9.198,00 €	-92,6%
A2	7.772,50 €	8.886,50 €	7.896,28 €	12,5%
C1	5.430,41 €	5.812,19 €	5.530,00 €	6,6%
C2	5.325,46 €	4.659,84 €	4.855,61 €	-14,3%
E	4.220,34 €	3.829,70 €	4.040,04 €	-10,2%
Total general	5.900,11 €	5.063,43 €	5.552,56 €	-16,5%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sarrià de Ter, 2023.

Gràfic. Mitjana del complement de destí per sexe i categoria professional



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sarrià de Ter, 2023.

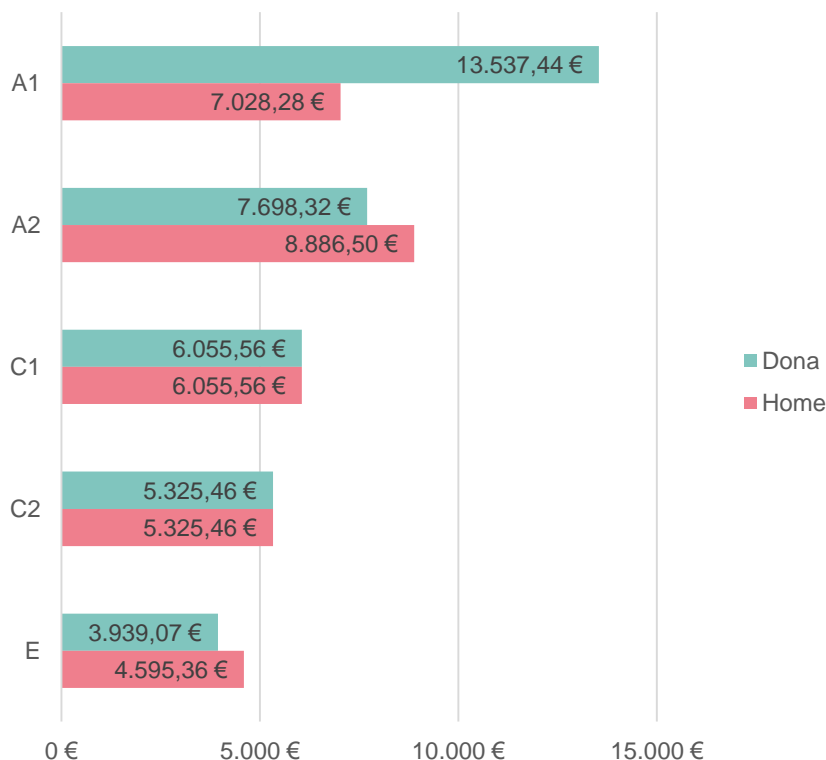
En calcular la mediana algunes bretxes passen a ser zero (categories C1 i C2), cosa que indica que no hi ha grans diferències retributives entre els dos sexes. Ara bé, lla categoria E passa d'una bretxa negativa de -10,2% a una bretxa en positiu del 14,3%, cosa que indica que tot i que les dones de promig perceben una retribució més alta pel que fa a aquest complement salarial, també indica que hi ha alguns homes que estan a la banda més alta de la retribució.

Taula. Mediana del complement salarial de destí per sexe i categoria professional

Mediana del complement de destí per categoria professional	Dona	Home	Bretxa
A1	13.537,44 €	7.028,28 €	-92,6%
A2	7.698,32 €	8.886,50 €	13,4%
C1	6.055,56 €	6.055,56 €	0,0%
C2	5.325,46 €	5.325,46 €	0,0%
E	3.939,07 €	4.595,36 €	14,3%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sarrià de Ter, 2023.

Gràfic. Mediana del complement salarial de destí per sexe i categoria professional



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sarrià de Ter, 2023.

3.2. ANALISI DEL COMPLEMENT SALARIAL DE DESTÍ PER GRUP PROFESSIONAL

Les dades obtingudes en el càlcul de la mitjana del complement salarial de destí no difereixen massa dels resultats obtinguts fins al moment en els quals s'observa una bretxa salarial en negatiu en 4 grups professionals.

És rellevant destacar com en el grup 9 en el càlcul de la retribució total anual obtenim una bretxa salarial negativa del 20,2%, però en el càlcul de la mitjana del complement de destí no existeix bretxa salarial cosa que indica que tant els homes com les dones integrants d'aquest grup perceben la mateixa retribució.

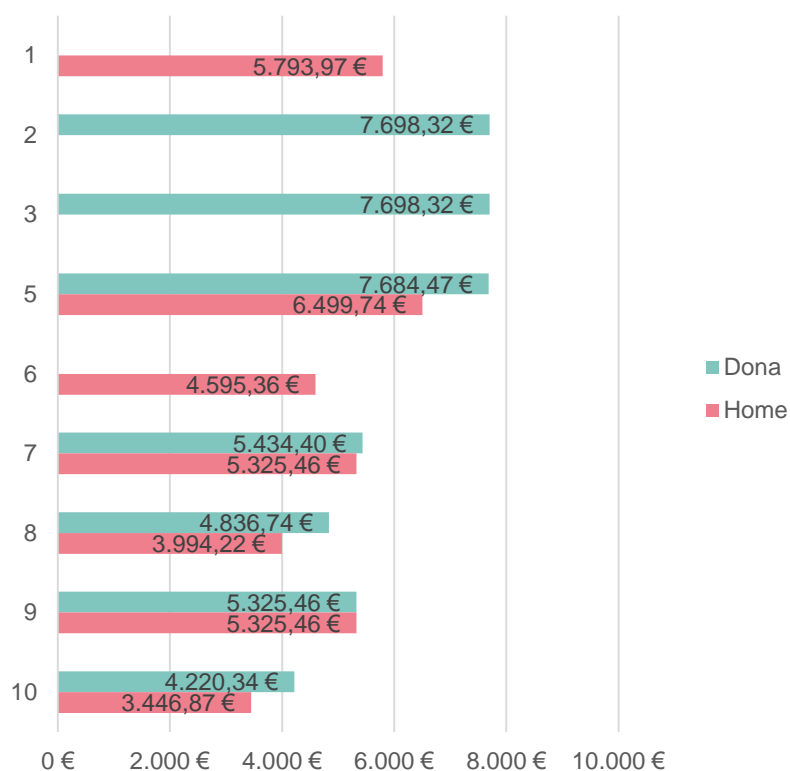
Però en canvi, en el grup 8 i en el grup 10 obtenim bretxes en negatiu del 21,1% i 22,4% respectivament.

Taula. Mitjana complement salarial de destí per sexe i grup professional

Mitjana del complement de destí per grup professional	Dona	Home	Total general	Bretxa
1	0,00 €	5.793,97 €	5.793,97 €	N/A
2	7.698,32 €	0,00 €	7.698,32 €	N/A
3	7.698,32 €	0,00 €	7.698,32 €	N/A
5	7.684,47 €	6.499,74 €	7.196,64 €	-18,2%
6	0,00 €	4.595,36 €	4.595,36 €	N/A
7	5.434,40 €	5.325,46 €	5.398,09 €	-2,0%
8	4.836,74 €	3.994,22 €	4.377,18 €	-21,1%
9	5.325,46 €	5.325,46 €	5.325,46 €	0,0%
10	4.220,34 €	3.446,87 €	3.939,08 €	-22,4%
Total general	5.900,11 €	5.063,43 €	5.552,56 €	-16,5%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sarrià de Ter, 2023.

Gràfic. Mitjana del complement salarial de destí per sexe i grup professional



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sarrià de Ter, 2023.

La mediana de nou ens indica que malgrat obtenir de promig una bretxa salarial en negatiu, també ens mostra com en aquell grup, el 10 concretament, alguns homes estan situats a la part alta de la retribució. I el mateix succeeix amb el grup 8.

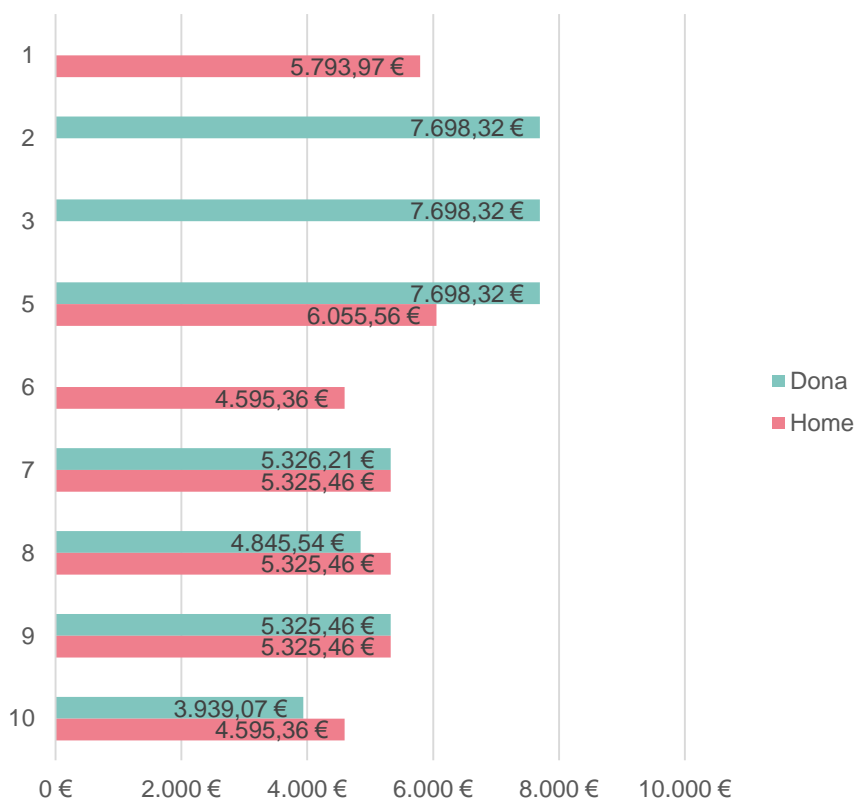
Pel que fa al grup 5, es manté una elevada bretxa salarial en negatiu, aquest cop del 27,1%, cosa que indica que en aquest grup les dones perceben un complement de destí significativament més alt que els homes.

Taula. Mediana del complement salarial de destí per sexe i grup professional

Mediana del complement de destí per grup professional	Dona	Home	Bretxa
1	0,00 €	5.793,97 €	N/A
2	7.698,32 €	0,00 €	N/A
3	7.698,32 €	0,00 €	N/A
5	7.698,32 €	6.055,56 €	-27,1%
6	0,00 €	4.595,36 €	N/A
7	5.326,21 €	5.325,46 €	0,0%
8	4.845,54 €	5.325,46 €	9,0%
9	5.325,46 €	5.325,46 €	0,0%
10	3.939,07 €	4.595,36 €	14,3%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sarrià de Ter, 2023.

Gràfic. Mediana del complement salarial de destí per sexe i grup professional



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sarrià de Ter, 2023.

3.3. ANALISI DEL COMPLEMENT SALARIAL DE DESTÍ PER LLOC DE TREBALL

L'anàlisi de la mitjana del complement salarial de destí ens mostra com en aquella plaça on hi ha tant homes com dones, com és el cas **d'agent de policia, ambdós sexes perceben la mateixa retribució.**

Taula. Mitjana del complement salarial de destí per lloc de treball

Mitjana del complement de destí per lloc de treball	Dona	Home	Total general	Bretxa
Administratiu OAC	0,00 €	6.055,56 €	6.055,56 €	N/A
Administrativa Secretaria	6.055,56 €	0,00 €	6.055,56 €	N/A
Administrativa SSTT	6.055,56 €	0,00 €	6.055,56 €	N/A
Agent de Policia	5.326,21 €	5.325,46 €	5.325,76 €	0,0%
AODL (Desenv. local)	7.698,32 €	0,00 €	7.698,32 €	N/A
Aparelladora	7.698,32 €	0,00 €	7.698,32 €	N/A
Arquitecta	13.537,44 €	0,00 €	13.537,44 €	N/A
Assignada Administrativa-OAC	6.055,56 €	0,00 €	6.055,56 €	N/A
Auxiliar Administratiu	0,00 €	5.325,46 €	5.325,46 €	N/A
Auxiliar Administratiu Cultura	0,00 €	5.325,46 €	5.325,46 €	N/A

Auxiliar Administratiu SS	5.325,46 €	0,00 €	5.325,46 €	N/A
Auxiliar Administratiu SSTT	0,00 €	5.325,46 €	5.325,46 €	N/A
Auxiliar Administratiu-OAC	5.325,46 €	0,00 €	5.325,46 €	N/A
Auxiliar Administrativa Comptabilitat	5.325,46 €	0,00 €	5.325,46 €	N/A
Auxiliar Administrativa RRHH i Secretaria	5.325,46 €	0,00 €	5.325,46 €	N/A
Auxiliar Ajuntament-OAC	0,00 €	4.595,36 €	4.595,36 €	N/A
Bibliotecària	8.291,78 €	0,00 €	8.291,78 €	N/A
Cap Brigada	0,00 €	1.331,74 €	1.331,74 €	N/A
Caporal Policia	0,00 €	6.055,56 €	6.055,56 €	N/A
Cuiner Escola Bressol	0,00 €	5.325,46 €	5.325,46 €	N/A
Directora Escola Bressol	7.698,32 €	0,00 €	7.698,32 €	N/A
Educadora Escola Bressol	5.325,15 €	0,00 €	5.325,15 €	N/A
Enginyer Serveis Tècnics	0,00 €	11.355,12 €	11.355,12 €	N/A
Netejadora CEIP Montserrat	4.595,36 €	0,00 €	4.595,36 €	N/A
Netejadora Edificis municipals	3.939,07 €	0,00 €	3.939,07 €	N/A
Netejadora/Ajudant de Cuina Escola Bressol	4.595,36 €	0,00 €	4.595,36 €	N/A
Oficial Brigada	0,00 €	4.526,72 €	4.526,72 €	N/A
Peó Brigada	0,00 €	4.595,36 €	4.595,36 €	N/A
Porter Mantenidor CEIP Montserrat	0,00 €	4.595,36 €	4.595,36 €	N/A
Porter-Mantenidor Pavelló	0,00 €	4.596,06 €	4.596,06 €	N/A
Repartidor	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
Secretari-Interventor	0,00 €	2.701,44 €	2.701,44 €	N/A
Sots inspector Policia	0,00 €	8.886,50 €	8.886,50 €	N/A
TAG-Biblioteca	7.698,32 €	0,00 €	7.698,32 €	N/A
TAG-Secretaria	7.698,32 €	0,00 €	7.698,32 €	N/A
Tècnic Auxiliar Esports	0,00 €	6.055,56 €	6.055,56 €	N/A
Tècnic Informàtic	0,00 €	6.055,56 €	6.055,56 €	N/A
Tècnica Auxiliar Biblioteca	4.758,12 €	0,00 €	4.758,12 €	N/A
Tècnica Auxiliar Cultura	6.055,56 €	0,00 €	6.055,56 €	N/A
Tècnica de Cultura	7.698,32 €	0,00 €	7.698,32 €	N/A
Tècnica Gestió Econòmica	7.698,32 €	0,00 €	7.698,32 €	N/A
Total general	5.900,11 €	5.063,43 €	5.552,56 €	-16,5%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sarrià de Ter, 2023.

I la mediana ens mostra la mateixa informació que la mitjana.

Taula. Mediana del complement salarial de destí per lloc de treball

Mediana del complement de destí per lloc de treball	Dona	Home	Bretxa
Administratiu OAC	0,00 €	6.055,56 €	N/A
Administrativa Secretaria	6.055,56 €	0,00 €	N/A
Administrativa SSTT	6.055,56 €	0,00 €	N/A

Agent de Policia	5.326,21 €	5.325,46 €	0,0%
AODL (Desenv. local)	7.698,32 €	0,00 €	N/A
Aparelladora	7.698,32 €	0,00 €	N/A
Arquitecta	13.537,44 €	0,00 €	N/A
Assignada Administrativa-OAC	6.055,56 €	0,00 €	N/A
Auxiliar Administratiu	0,00 €	5.325,46 €	N/A
Auxiliar Administratiu Cultura	0,00 €	5.325,46 €	N/A
Auxiliar Administratiu SS	5.325,46 €	0,00 €	N/A
Auxiliar Administratiu SSTT	0,00 €	5.325,46 €	N/A
Auxiliar Administratiu-OAC	5.325,46 €	0,00 €	N/A
Auxiliar Administrativa Comptabilitat	5.325,46 €	0,00 €	N/A
Auxiliar Administrativa RRHH i Secretaria	5.325,46 €	0,00 €	N/A
Auxiliar Ajuntament-OAC	0,00 €	4.595,36 €	N/A
Bibliotecària	8.291,78 €	0,00 €	N/A
Cap Brigada	0,00 €	1.331,74 €	N/A
Caporal Policia	0,00 €	6.055,56 €	N/A
Cuiner Escola Bressol	0,00 €	5.325,46 €	N/A
Directora Escola Bressol	7.698,32 €	0,00 €	N/A
Educadora Escola Bressol	5.396,63 €	0,00 €	N/A
Enginyer Serveis Tècnics	0,00 €	11.355,12 €	N/A
Netejadora CEIP Montserrat	4.595,36 €	0,00 €	N/A
Netejadora Edificis municipals	3.939,07 €	0,00 €	N/A
Netejadora/Ajudant de Cuina Escola Bressol	4.595,36 €	0,00 €	N/A
Oficial Brigada	0,00 €	5.325,46 €	N/A
Peó Brigada	0,00 €	4.595,36 €	N/A
Porter Mantenidor CEIP Montserrat	0,00 €	4.595,36 €	N/A
Porter-Mantenidor Pavelló	0,00 €	4.596,06 €	N/A
Repartidor	0,00 €	0,00 €	N/A
Secretari-Interventor	0,00 €	2.701,44 €	N/A
Sots inspector Policia	0,00 €	8.886,50 €	N/A
TAG-Biblioteca	7.698,32 €	0,00 €	N/A
TAG-Secretaria	7.698,32 €	0,00 €	N/A
Tècnic Auxiliar Esports	0,00 €	6.055,56 €	N/A
Tècnic Informàtic	0,00 €	6.055,56 €	N/A
Tècnica Auxiliar Biblioteca	4.758,12 €	0,00 €	N/A
Tècnica Auxiliar Cultura	6.055,56 €	0,00 €	N/A
Tècnica de Cultura	7.698,32 €	0,00 €	N/A
Tècnica Gestió Econòmica	7.698,32 €	0,00 €	N/A

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sarrià de Ter, 2023.

4. ANÀLISI DE LA MITJANA I LA MEDIANA DEL COMPLEMENT SALARIAL DE ESPECÍFIC PER SEXE

COMPLEMENT SALARIAL ESPECÍFIC

La bretxa salarial obtinguda del càlcul de la mitjana del complement salarial específic divergeix dels resultats obtinguts fins ara, tant en el càlcul del complement salarial de destí com en la retribució total anual, ja que obtenim una significativa **bretxa salarial del 23,8%: les dones perceben respecte a aquest complement 2.398,28 euros menys a l'any.**

Recordem que l'assignació d'aquest complement als diversos llocs de treball ha d'anar precedida d'una anàlisi i valoració de les funcions assignades i de les condicions particulars que concorren objectivament en el lloc de treball al marge del cos o escala al qual pertanyi el funcionari que l'exerceix.

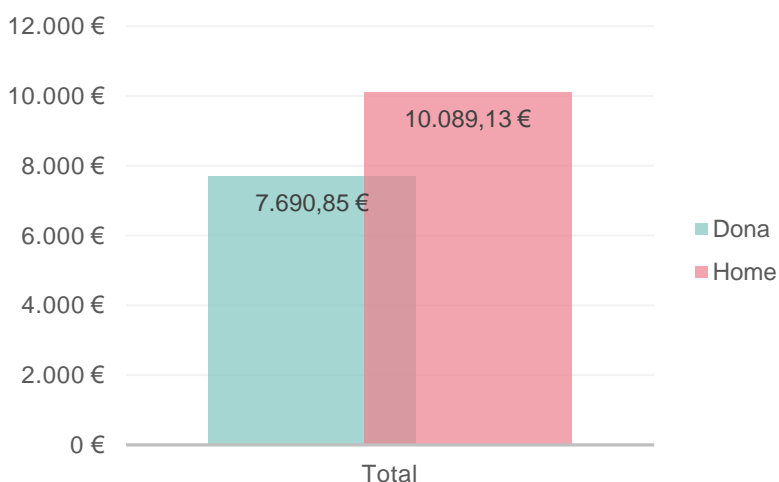
El fet que hi hagi una bretxa força elevada ens indica que pel que fa al complement específic, hi ha molts homes a la banda alta de la retribució respecte a aquest complement.

Taula. Mitjana del complement salarial específic per sexe

	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana del complement específic	7.690,85 €	10.089,13 €	8.687,06 €	23,8%

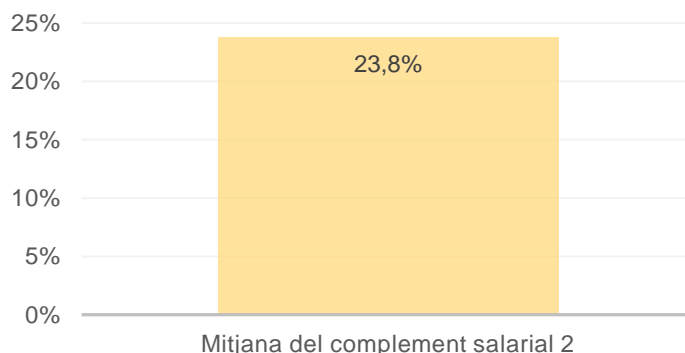
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sarrià de Ter, 2023.

Gràfic. Mitjana del complement salarial específic per sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sarrià de Ter, 2023.

Gràfic. Bretxa salarial de la mitjana del complement salarial específic



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sarrià de Ter, 2023.

I pel que fa a la bretxa salarial obtinguda a través del càlcul de la mediana, **aquesta augmenta significativament fins al 31%**. El que ens assenyala aquesta bretxa és que moltes de les dones que perceben el complement salarial específic, la quantitat rebuda és força més baixa que els homes.

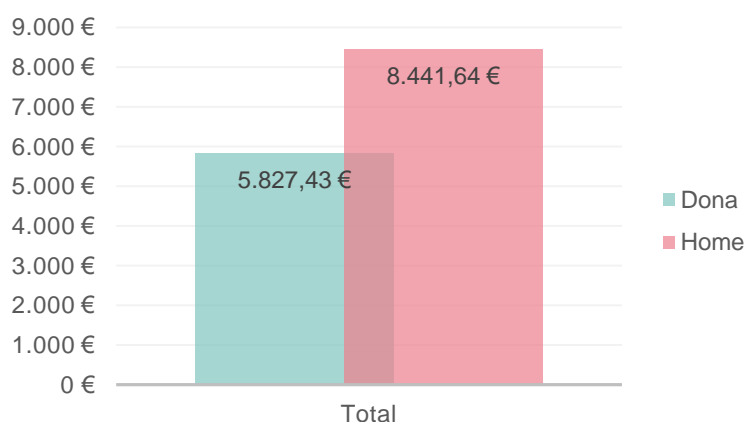
És important distingir entre la mediana i la mitjana en aquest context. La mediana representa el valor central en un conjunt de dades, de manera que la meitat de les dades són inferiors i l'altra meitat són superiors a aquest valor. Això la fa menys susceptible a valors extrems (anomalies) que podrien distorsionar la mitjana.

Taula. Mediana del complement salarial específic per sexe

	Dona	Home	Bretxa
Mediana del complement salarial específic	5.827,43 €	8.441,64 €	31,0%

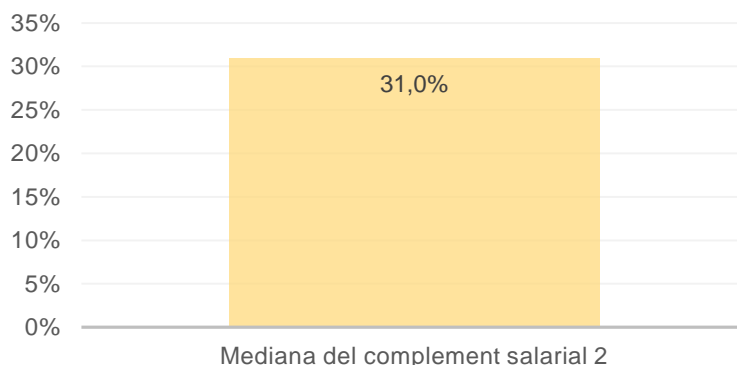
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sarrià de Ter, 2023.

Gràfic. Mediana del complement salarial específic per sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sarrià de Ter, 2023.

Gràfic. Bretxa salarial de la mediana del complement salarial específic per sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sarrià de Ter, 2023.

La mediana indica l'existència de bretxa salarial i evidencia que moltes de les dones que formen part de la plantilla, tot i percebre aquest complement, la quantitat ingressada és més baixa que la de l'home. Aquest anàlisi es tradueix en el fet que les dones s'ubiquen en els rangs més baixos de les retribucions fent que el global de les retribucions de dones no siguin superiors a les que perceben els homes.

MITJANA I MEDIANA DEL COMPLEMENT SALARIAL ESPECÍFIC PER HORA TREBALLADA:

Quan analitzem la mitjana del complement salarial específic per hora treballada, ens dona una bretxa salarial del 25,9%, ja que les dones ingressen per hora treballada 5,26€ i els homes 7,10€.

Taula. Mitjana del complement salarial específic per hora treballada i sexe

	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana del complement específic per hora treballada	5,26 €	7,10 €	6,02 €	25,9%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sarrià de Ter, 2023.

La mediana, en canvi, ens mostra una bretxa salarial força més elevada (31,1%), cosa que ens indica que pel que fa al complement específic hi ha més dones a la part baixa del rang retributiu, on la mediana per hora treballada de les dones és de 3,95€ i els homes 5,73€.

Taula. Mediana del complement salarial específic per hora treballada i sexe

	Dona	Home	Bretxa
Mediana del complement específic per hora treballada	3,95 €	5,73 €	31,1%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sarrià de Ter, 2023.

4.1. ANALISI DEL COMPLEMENT SALARIAL ESPECÍFIC PER CATEGORIA PROFESSIONAL

Si analitzem la mitjana del complement salarial específic percebut per categoria professional, veiem que hi ha bretxa salarial en pràcticament totes les categories. En 4 categories, A1, A2, C1 i E, la bretxa és positiva, és a dir, les dones perceben una retribució més baixa anualment. Però en canvi a la categoria C2 la bretxa és en negatiu, on les dones tenen un retribució respecte a aquest complement, un 22% més elevada.

Convé destacar la **significativa bretxa del 49,4% a la categoria A2**, on les dones ingressen **11.568,79 euros menys anualment**. Recordem que l'home que forma part d'aquesta categoria és el Sots Inspector de Policia Local i les dones són una Aparelladora, Tècnica de Cultura, TAG-Biblioteca, Bibliotecària, ADODL (Desenv. Local), TAG-Secretaria i la Directora de l'Escola Bressol.

Un Sots inspector de policia local és un funcionari públic que pertany al grup A, subgrup A2, i té com a funcions la direcció, la coordinació i el control dels serveis de la policia local del municipi. El complement específic depèn de les característiques del lloc de treball, com la dificultat, la penositat, la perillositat o la dedicació.

Si hi ha una bretxa salarial significativa entre el sots inspector de policia local i les altres professions, caldria analitzar les possibles causes i conseqüències d'aquesta desigualtat, i proposar mesures per corregir-la. Algunes de les possibles causes podrien ser la discriminació de gènere, la segregació ocupacional, la infravaloració del treball femení, la falta de conciliació laboral i familiar, o la menor presència de dones en càrrecs de responsabilitat. Algunes de les possibles mesures podrien ser la transparència salarial, la igualtat de retribució, la valoració objectiva dels llocs de treball, la promoció de la corresponsabilitat, o la formació i la sensibilització en matèria de gènere.

I ens trobem amb una situació similar pel que fa a la **categoria C1, amb un 46,5% de bretxa salarial i on les dones perceben una retribució anual de 5.357,89 euros menys anualment**. Els llocs de treball relatius a aquesta categoria i per sexe, són els següents:

Homes: Caporal de Policia, Agent de Policia (2), Tècnic Auxiliar Esports, Administratiu OAC i Tècnic Informàtic.

Dones: Agent de Policia, Administrativa SSTT, Tècnica Auxiliar de Cultura, Tècnica Auxiliar Biblioteca (2), Administrativa Secretaria, Assignada Administrativa OAC, Educadora Escola Bressol (10)

L'anàlisi tenint en compte que es tracta d'un complement salarial específic, relacionat amb la valoració de llocs de treball, afegeix una capa important de context. **Aquest tipus de complement pot estar vinculat a factors com l'antiguitat, la responsabilitat, les condicions de treball, o altres aspectes específics del rol.** Anem a analitzar-ho amb aquesta perspectiva:

Aquest complement pot reflectir diferències en com es valoren els llocs de treball ocupats per dones i homes. Per exemple, si els rols tradicionalment ocupats per homes són valorats com més exigents o de major responsabilitat, això podria explicar un complement més alt. **Sovint els llocs de treball ocupats per dones tenen menys oportunitats de promoció o ascens, o perquè treballen en àrees menys valorades o remunerades, o perquè tenen més dificultats a l'hora de negociar les condicions laborals degut a la discriminació, el**

masclisme o l'assetjament que poden patir les dones en alguns entorns laborals, i que poden dificultar o limitar les seves oportunitats de negociació.

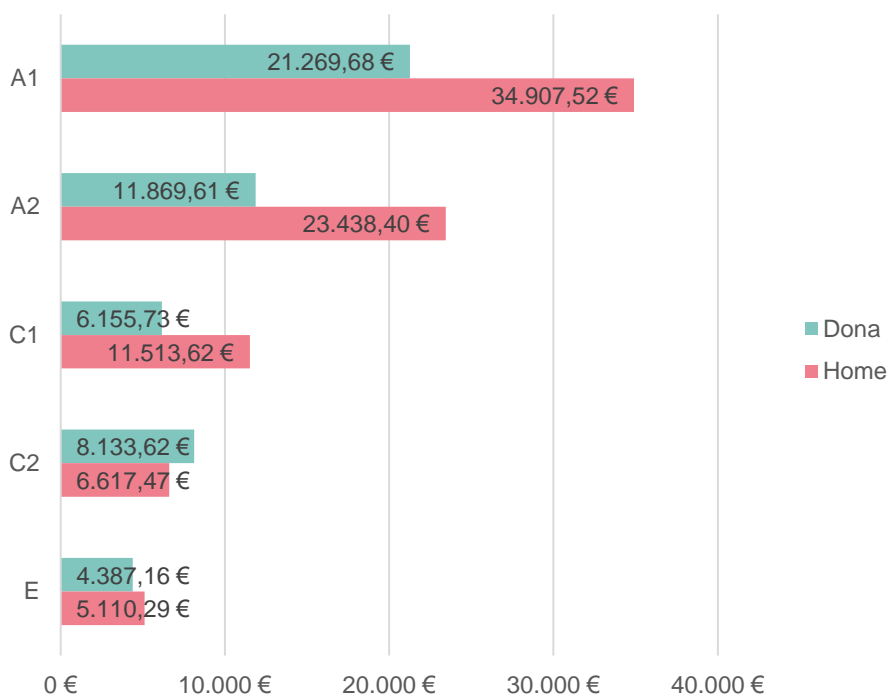
Indicar també que una persona del grup "home" i pertanyent a la categoria E no percep complement.

Taula. Mitjana del complement salarial específic per sexe i categoria professional.

Mitjana del complement específic per categoria professional	Dona	Home	Total general	Bretxa
A1	21.269,68 €	34.907,52 €	30.361,57 €	39,1%
A2	11.869,61 €	23.438,40 €	13.155,03 €	49,4%
C1	6.155,73 €	11.513,62 €	7.553,44 €	46,5%
C2	8.133,62 €	6.617,47 €	7.063,40 €	-22,9%
E	4.387,16 €	5.110,29 €	4.720,91 €	14,2%
Total general	7.690,85 €	10.089,13 €	8.687,06 €	23,8%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sarrià de Ter, 2023.

Gràfic. Mitjana del complement salarial específic per sexe i categoria professional



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sarrià de Ter, 2023.

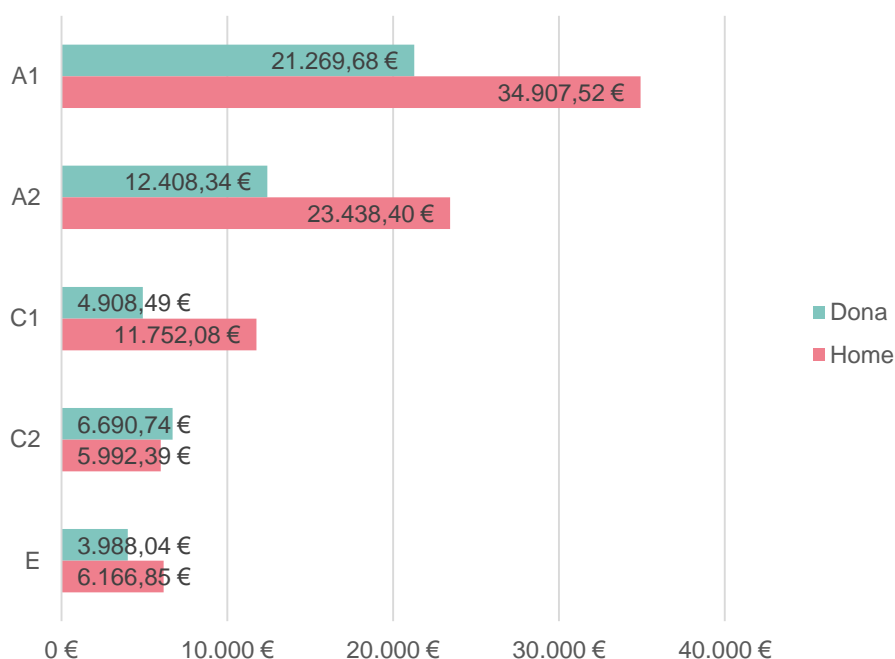
L'anàlisi de la mediana ens continua mostrant bretxes molt elevades, especialment a la categoria C1 (58,2%), cosa que ens indica que en aquesta categoria moltes de les dones estan situades a la banda baixa de la retribució. De fet, podem estendre aquest anàlisi a totes les categories, a excepció de la categoria C2, on de nou observem una bretxa salarial en negatiu de l'11,7%.

Taula. Mediana del complement salarial específic per sexe i categoria professional

Mediana del complement específic per categoria professional	Dona	Home	Bretxa
A1	21.269,68 €	34.907,52 €	39,1%
A2	12.408,34 €	23.438,40 €	47,1%
C1	4.908,49 €	11.752,08 €	58,2%
C2	6.690,74 €	5.992,39 €	-11,7%
E	3.988,04 €	6.166,85 €	35,3%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sarrià de Ter, 2023.

Gràfic. Mediana del complement salarial específic per sexe i categoria professional



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sarrià de Ter, 2023.

COMPLEMENT SALARIAL ESPECÍFIC PER HORA TREBALLADA I CATEGORIA PROFESSIONAL:

El càlcul de la mitjana per hora treballada i categoria professional que mostra unes bretxes salarials molt significatives en les categories A1 (39,1%), A2 (49,5%) i C2 (44,3%).

En les categories A2 i C1 hi trobem un Sots Inspector de Policia Local (A2), i un Caporal de Policia i 2 Agents de Policia. Aquests són llocs de treball que tenen una retribució més elevada pel que fa al complement específic, el qual té en compte les condicions de treball, la perillositat, la responsabilitat, la capacitat comunicativa, etc. Per la qual cosa, fa que la valoració d'aquest lloc de treball sigui més elevada en contraposició a les habilitats que es poden requerir com a educadora en una escola bressol o en les tasques d'atenció a la ciutadania.

Taula. Mitjana del complement salarial específic per hora treballada, sexe i categoria professional

Mitjana del complement específic per hora i categoria professional	Dona	Home	Total general	Bretxa
A1	14,33 €	23,52 €	20,46 €	39,1%
A2	7,98 €	15,79 €	8,85 €	49,5%
C1	4,25 €	7,64 €	5,14 €	44,3%
C2	5,48 €	5,31 €	5,36 €	-3,2%
E	3,15 €	3,22 €	3,18 €	2,1%
Total general	5,26 €	7,10 €	6,02 €	25,9%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sarrià de Ter, 2023.

L'anàlisi de la mediana reitera l'evidència de la diferència retributiva en aquestes categories en relació al complement específic, on per hora treballada els homes estan situats a la banda més alta de la retribució, obtenint en la categoria C1, una bretxa salarial del 55%.

Taula. Mediana del complement salarial específic per hora treballada, sexe i categoria professional

Mediana del complement específic per hora i categoria professional	Dona	Home	Bretxa
A1	14,33 €	23,52 €	39,1%
A2	8,36 €	15,79 €	47,1%
C1	3,56 €	7,92 €	55,0%
C2	4,51 €	5,73 €	21,4%
E	3,14 €	3,88 €	19,1%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sarrià de Ter, 2023.

4.2. ANALISI DEL COMPLEMENT SALARIAL ESPECÍFIC PER GRUP PROFESSIONAL

L'anàlisi de la mitjana del complement específic per grup professional ens mostra diverses bretxes, totes força rellevants, a excepció del grup 10, malgrat ser encara considerablement elevada.

Destacar la bretxa del grup 8, un 37,8%, integrat per el Cap de Brigada, Oficials de Brigada i el Cuiner de l'Escola Bressol. I pel que fa a les dones hi trobem les 4 educadores de l'Escola Bressol. Grup, per tant, caracteritzat per una marcada segregació horitzontal.

Però alhora també significa que hi ha una discriminació de gènere en aquest grup, que paga menys a les dones que als homes per la mateixa o similar qualificació laboral.

Aquesta bretxa salarial de gènere pot ser deguda a la segregació horitzontal, que situa les dones en ocupacions menys valorades o remunerades que els homes, com ara les educadores de l'escola bressol. Aquestes ocupacions solen estar relacionades amb la cura, l'educació o la cultura, que són àmbits tradicionalment feminitzats i infravalorats socialment. Els homes, en canvi, ocupen llocs de treball amb major responsabilitat, lideratge o dificultat tècnica, com ara el cap de brigada, els oficials de brigada o el cuiner de l'escola bressol.

Per tant, per reduir la bretxa salarial de gènere en el complement específic per grup professional, cal prendre mesures que garanteixin la igualtat d'oportunitats, la valoració objectiva dels llocs de treball, i la prevenció de la discriminació laboral.

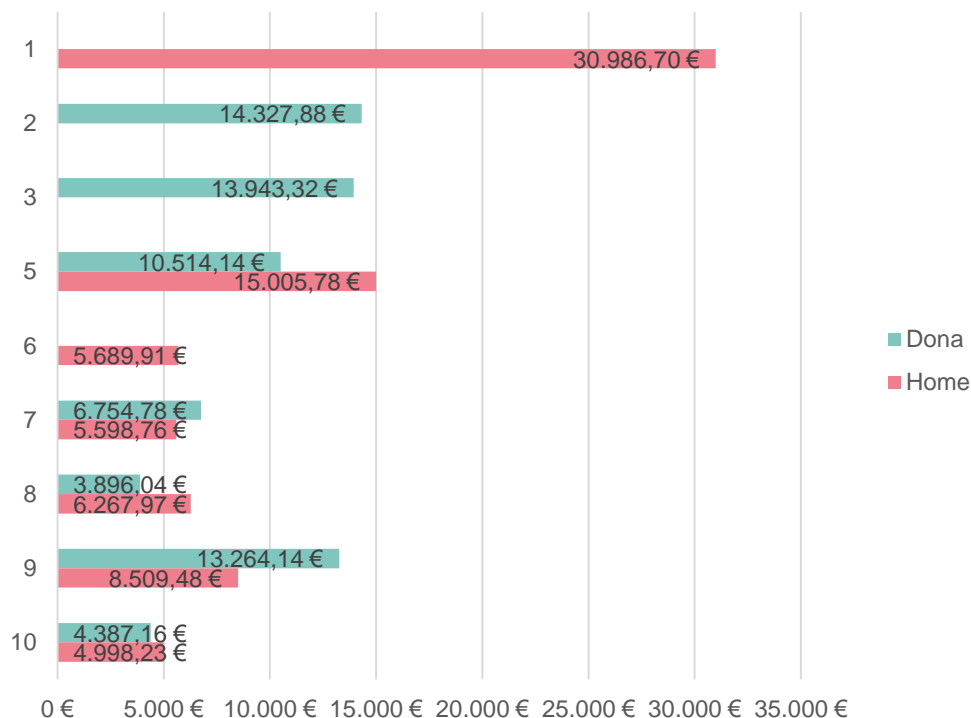
I a l'altre extrem observem una bretxa en negatiu del 55,9% en el grup 9 on hi ha un Oficial de Brigada i una Agent de Policia. En aquest cas, la segregació horitzontal desapareix i molt probablement el subfactor de perillositat, nocturnitat, torns laborals, etc., fan que el complement específic percebut per l'agent de policia sigui més alt.

Taula. Mitjana del complement específic per grup professional

Mitjana del complement específic per grup professional	Dona	Home	Total general	Bretxa
1	0,00 €	30.986,70 €	30.986,70 €	N/A
2	14.327,88 €	0,00 €	14.327,88 €	N/A
3	13.943,32 €	0,00 €	13.943,32 €	N/A
5	10.514,14 €	15.005,78 €	12.363,64 €	29,9%
6	0,00 €	5.689,91 €	5.689,91 €	N/A
7	6.754,78 €	5.598,76 €	6.369,44 €	-20,6%
8	3.896,04 €	6.267,97 €	5.189,82 €	37,8%
9	13.264,14 €	8.509,48 €	10.886,81 €	-55,9%
10	4.387,16 €	4.998,23 €	4.609,37 €	12,2%
Total general	7.690,85 €	10.089,13 €	8.687,06 €	23,8%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sarrià de Ter, 2023.

Gràfic. Mitjana del complement salarial específic per sexe i grup professional



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sarrià de Ter, 2023.

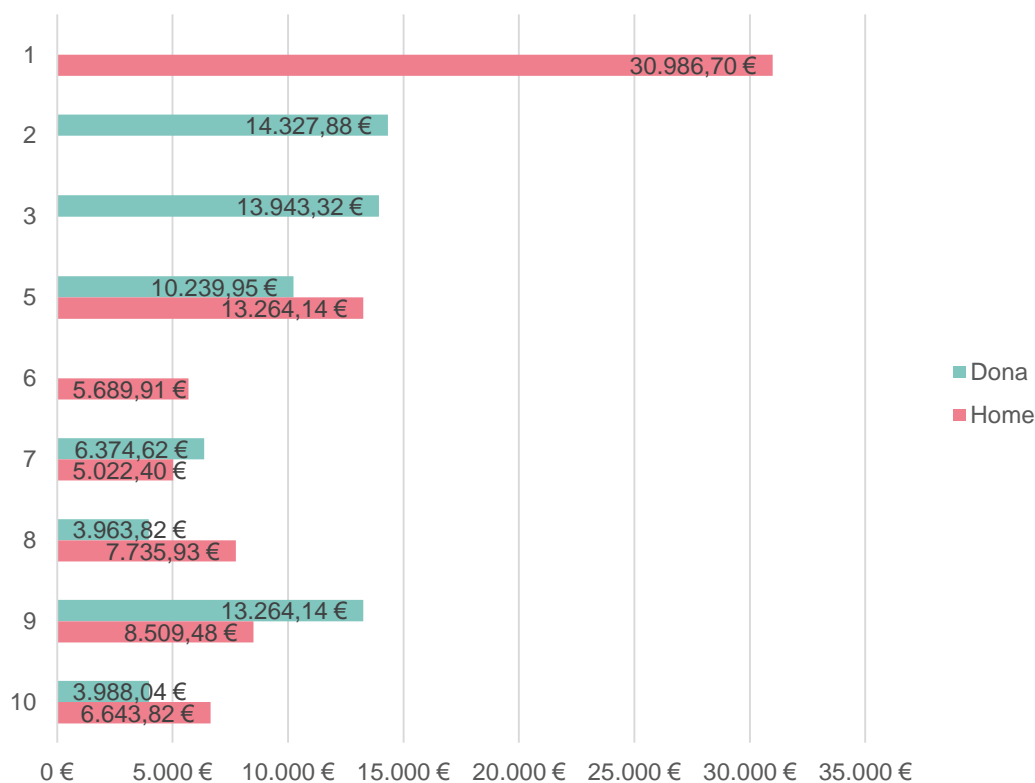
És destacable la bretxa del grup 10 que passa del 12,2% al 40%, fet que ens indica que hi ha moltes dones que formen part del rang més baix a nivell retributiu, fent que el valor central d'aquest rang sigui 3.988,04€, quan pel que fa als homes és de 6.643,82€. En aquest grup els homes ocupen places del servei de consergeria i les dones del servei de neteja i ajudant de cuina de l'escola bressol.

Taula. Mediana del complement salarial específic per sexe i grup professional

Mediana del complement específic per grup professional	Dona	Home	Bretxa
1	0,00 €	30.986,70 €	N/A
2	14.327,88 €	0,00 €	N/A
3	13.943,32 €	0,00 €	N/A
5	10.239,95 €	13.264,14 €	22,8%
6	0,00 €	5.689,91 €	N/A
7	6.374,62 €	5.022,40 €	-26,9%
8	3.963,82 €	7.735,93 €	48,8%
9	13.264,14 €	8.509,48 €	-55,9%
10	3.988,04 €	6.643,82 €	40,0%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sarrià de Ter, 2023.

Gràfic. Mediana del complement salarial específic per sexe i grup professional



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sarrià de Ter, 2023.

COMPLEMENT SALARIAL ESPECÍFIC PER HORA TREBALLADA I GRUP PROFESSIONAL

En l'anàlisi de la bretxa salarial obtinguda del càlcul de la mitjana en el complement específic per grup professional, observem diverses bretxes salarials molt destacades. Pel que fa al grup 9, obtenim una bretxa en negatiu del 55,9%, on hi trobem una dona com a agent de policia i un home com a oficial de brigada.

I al pol oposat observem la bretxa del 56,9% en el grup 8, marcat per una forta segregació horitzontal, on les dones treballen com a educadores de l'escola bressol i els homes són el cap de brigada, els oficials de brigada i el cuiner de l'escola bressol.

Taula. Mitjana del complement específic per hora, sexe i grup professional

Mitjana del complement específic per hora i grup professional	Dona	Home	Total general	Bretxa
1	0,00 €	20,88 €	20,88 €	N/A
2	9,65 €	0,00 €	9,65 €	N/A
3	9,40 €	0,00 €	9,40 €	N/A
5	7,05 €	10,11 €	8,31 €	30,3%
6	0,00 €	3,83 €	3,83 €	N/A
7	4,75 €	3,65 €	4,38 €	-30,0%
8	2,55 €	5,93 €	4,39 €	56,9%
9	8,94 €	5,73 €	7,34 €	-55,9%
10	3,15 €	3,03 €	3,10 €	-4,0%
Total general	5,26 €	7,10 €	6,02 €	25,9%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sarrià de Ter, 2023.

La mediana ens mostra com en el grup 10, tal i com ja hem vist en altres anàlisis, tot i haver de promig una retribució superior per part de les dones, també ens indica que dins d'aquest grup alguns dels homes estan a la part alta del rang retributiu.

Taula. Mediana del complement específic per hora, sexe i grup professional

Mediana del complement específic per hora i grup professional	Dona	Home	Bretxa
1	0,00 €	20,88 €	N/A
2	9,65 €	0,00 €	N/A
3	9,40 €	0,00 €	N/A
5	6,90 €	8,94 €	22,8%
6	0,00 €	3,83 €	N/A
7	4,30 €	3,38 €	-26,9%
8	2,60 €	5,73 €	54,7%
9	8,94 €	5,73 €	-55,9%
10	3,14 €	3,92 €	20,0%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sarrià de Ter, 2023.

4.3. ANALISI DEL COMPLEMENT SALARIAL ESPECÍFIC PER LLOC DE TREBALL

Quan observem el complement salarial específic per lloc de treball, només a la plaça d'agent de policia hi coincideixen homes i dones. En el complement de destí la bretxa salarial era zero, però en el complement específic veiem com aquesta ascendeix fins a un 7,1%. Caldria saber les condicions laborals d'aquest lloc de treball per analitzar l'origen d'aquesta diferència retributiva.

Taula. Mitjana del complement específic per sexe i lloc de treball

Mitjana del complement específic per lloc de treball	Dona	Home	Total general	Bretxa
Administratiu OAC	0,00 €	10.240,02 €	10.240,02 €	N/A
Administrativa Secretaria	10.239,95 €	0,00 €	10.239,95 €	N/A
Administrativa SSTT	10.240,02 €	0,00 €	10.240,02 €	N/A
Agent de Policia	12.322,93 €	13.264,14 €	12.887,66 €	7,1%
AODL (Desenv. local)	13.943,32 €	0,00 €	13.943,32 €	N/A
Aparelladora	14.712,45 €	0,00 €	14.712,45 €	N/A
Arquitecta	21.269,68 €	0,00 €	21.269,68 €	N/A
Assignada Administrativa-OAC	10.239,95 €	0,00 €	10.239,95 €	N/A
Auxiliar Administratiu	0,00 €	5.022,41 €	5.022,41 €	N/A
Auxiliar Administratiu Cultura	0,00 €	4.961,04 €	4.961,04 €	N/A
Auxiliar Administratiu SS	7.964,00 €	0,00 €	7.964,00 €	N/A
Auxiliar Administratiu SSTT	0,00 €	5.022,40 €	5.022,40 €	N/A
Auxiliar Administratiu-OAC	6.690,74 €	0,00 €	6.690,74 €	N/A
Auxiliar Administrativa Comptabilitat	6.058,50 €	0,00 €	6.058,50 €	N/A
Auxiliar Administrativa RRHH i Secretaria	6.690,74 €	0,00 €	6.690,74 €	N/A
Auxiliar Ajuntament-OAC	0,00 €	4.978,88 €	4.978,88 €	N/A
Bibliote cària	8.419,06 €	0,00 €	8.419,06 €	N/A
Cap Brigada	0,00 €	2.989,73 €	2.989,73 €	N/A
Caporal Policia	0,00 €	15.286,32 €	15.286,32 €	N/A
Cuiner Escola Bressol	0,00 €	6.962,38 €	6.962,38 €	N/A
Directora Escola Bressol	8.419,06 €	0,00 €	8.419,06 €	N/A
Educadora Escola Bressol	4.461,14 €	0,00 €	4.461,14 €	N/A
Enginyer Serveis Tècnics	0,00 €	31.280,03 €	31.280,03 €	N/A
Netejadora CEIP Montserrat	5.064,43 €	0,00 €	5.064,43 €	N/A
Netejadora Edificis municipals	3.988,04 €	0,00 €	3.988,04 €	N/A
Netejadora/Ajudant de Cuina Escola Bressol	4.629,10 €	0,00 €	4.629,10 €	N/A
Oficial Brigada	0,00 €	7.233,03 €	7.233,03 €	N/A
Peó Brigada	0,00 €	5.689,91 €	5.689,91 €	N/A
Porter Mantenidor CEIP Montserrat	0,00 €	6.705,30 €	6.705,30 €	N/A
Porter-Mantenidor Pavelló	0,00 €	6.643,82 €	6.643,82 €	N/A
Repartidor	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
Secretari-Interventor	0,00 €	38.535,00 €	38.535,00 €	N/A
Sots inspector Policia	0,00 €	23.438,40 €	23.438,40 €	N/A

TAG-Biblioteca	10.702,96 €	0,00 €	10.702,96 €	N/A
TAG-Secretaria	13.943,32 €	0,00 €	13.943,32 €	N/A
Tècnic Auxiliar Esports	0,00 €	8.585,45 €	8.585,45 €	N/A
Tècnic Informàtic	0,00 €	8.441,64 €	8.441,64 €	N/A
Tècnica Auxiliar Biblioteca	3.847,18 €	0,00 €	3.847,18 €	N/A
Tècnica Auxiliar Cultura	10.240,02 €	0,00 €	10.240,02 €	N/A
Tècnica de Cultura	10.873,36 €	0,00 €	10.873,36 €	N/A
Tècnica Gestió Econòmica	13.943,32 €	0,00 €	13.943,32 €	N/A
Total general	7.690,85 €	10.089,13 €	8.687,06 €	23,8%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sarrià de Ter, 2023.

Taula. Mediana del complement específic per sexe i lloc de treball

Mediana del complement específic per lloc de treball	Dona	Home	Bretxa
Administratiu OAC	0,00 €	10.240,02 €	N/A
Administrativa Secretaria	10.239,95 €	0,00 €	N/A
Administrativa SSTT	10.240,02 €	0,00 €	N/A
Agent de Policia	12.322,93 €	13.264,14 €	7,1%
AODL (Desenv. local)	13.943,32 €	0,00 €	N/A
Aparelladora	14.712,45 €	0,00 €	N/A
Arquitecta	21.269,68 €	0,00 €	N/A
Assignada Administrativa-OAC	10.239,95 €	0,00 €	N/A
Auxiliar Administratiu	0,00 €	5.022,41 €	N/A
Auxiliar Administratiu Cultura	0,00 €	4.961,04 €	N/A
Auxiliar Administratiu SS	7.964,00 €	0,00 €	N/A
Auxiliar Administratiu SSTT	0,00 €	5.022,40 €	N/A
Auxiliar Administratiu-OAC	6.690,74 €	0,00 €	N/A
Auxiliar Administrativa Comptabilitat	6.058,50 €	0,00 €	N/A
Auxiliar Administrativa RRHH i Secretaria	6.690,74 €	0,00 €	N/A
Auxiliar Ajuntament-OAC	0,00 €	4.978,88 €	N/A
Bibliotecària	8.419,06 €	0,00 €	N/A
Cap Brigada	0,00 €	2.989,73 €	N/A
Caporal Policia	0,00 €	15.286,32 €	N/A
Cuiner Escola Bressol	0,00 €	6.962,38 €	N/A
Directora Escola Bressol	8.419,06 €	0,00 €	N/A
Educadora Escola Bressol	4.670,75 €	0,00 €	N/A
Enginyer Serveis Tècnics	0,00 €	31.280,03 €	N/A
Netejadora CEIP Montserrat	5.064,43 €	0,00 €	N/A
Netejadora Edificis municipals	3.988,04 €	0,00 €	N/A
Netejadora/Ajudant de Cuina Escola Bressol	4.629,10 €	0,00 €	N/A
Oficial Brigada	0,00 €	8.509,48 €	N/A
Peó Brigada	0,00 €	5.689,91 €	N/A
Porter Mantenedor CEIP Montserrat	0,00 €	6.705,30 €	N/A
Porter-Mantenidor Pavelló	0,00 €	6.643,82 €	N/A
Repartidor	0,00 €	0,00 €	N/A
Secretari-Interventor	0,00 €	38.535,00 €	N/A
Sots inspector Policia	0,00 €	23.438,40 €	N/A

TAG-Biblioteca	10.702,96 €	0,00 €	N/A
TAG-Secretaria	13.943,32 €	0,00 €	N/A
Tècnic Auxiliar Esports	0,00 €	8.585,45 €	N/A
Tècnic Informàtic	0,00 €	8.441,64 €	N/A
Tècnica Auxiliar Biblioteca	3.847,18 €	0,00 €	N/A
Tècnica Auxiliar Cultura	10.240,02 €	0,00 €	N/A
Tècnica de Cultura	10.873,36 €	0,00 €	N/A
Tècnica Gestió Econòmica	13.943,32 €	0,00 €	N/A

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sarrià de Ter, 2023.

COMPLEMENT SALARIAL ESPECÍFIC PER HORA TREBALLADA I LLOC DE TREBALL

Tant la mitjana i la mediana obtinguda del complement salarial específic pel lloc de treball ens mostra una bretxa salarial del 7,1% en el lloc de treball d'agent de policia, resultat també obtingut en els anàlisis anteriors.

Taula. Mitjana del complement salarial específic per hora, sexe i lloc de treball

Mitjana del complement específic per lloc de treball	Dona	Home	Total general	Bretxa
Administratiu OAC	0,00 €	6,90 €	6,90 €	N/A
Administrativa Secretaria	6,90 €	0,00 €	6,90 €	N/A
Administrativa SSTT	6,90 €	0,00 €	6,90 €	N/A
Agent de Policia	8,30 €	8,94 €	8,68 €	7,1%
AODL (Desenv. local)	9,40 €	0,00 €	9,40 €	N/A
Aparelladora	9,91 €	0,00 €	9,91 €	N/A
Arquitecta	14,33 €	0,00 €	14,33 €	N/A
Assignada Administrativa-OAC	6,90 €	0,00 €	6,90 €	N/A
Auxiliar Administratiu	0,00 €	3,38 €	3,38 €	N/A
Auxiliar Administratiu Cultura	0,00 €	3,34 €	3,34 €	N/A
Auxiliar Administratiu SS	5,37 €	0,00 €	5,37 €	N/A
Auxiliar Administratiu SSTT	0,00 €	3,38 €	3,38 €	N/A
Auxiliar Administratiu-OAC	4,51 €	0,00 €	4,51 €	N/A
Auxiliar Administrativa Comptabilitat	4,08 €	0,00 €	4,08 €	N/A
Auxiliar Administrativa RRHH i Secretaria	4,51 €	0,00 €	4,51 €	N/A
Auxiliar Ajuntament-OAC	0,00 €	3,36 €	3,36 €	N/A
Bibliotecària	5,67 €	0,00 €	5,67 €	N/A
Cap Brigada	0,00 €	8,06 €	8,06 €	N/A
Caporal Policia	0,00 €	10,30 €	10,30 €	N/A
Cuiner Escola Bressol	0,00 €	4,56 €	4,56 €	N/A
Directora Escola Bressol	5,52 €	0,00 €	5,52 €	N/A
Educadora Escola Bressol	3,00 €	0,00 €	3,00 €	N/A
Enginyer Serveis Tècnics	0,00 €	21,08 €	21,08 €	N/A
Netejadora CEIP Montserrat	3,23 €	0,00 €	3,23 €	N/A
Netejadora Edificis municipals	3,14 €	0,00 €	3,14 €	N/A

Netejadora/Ajudant de Cuina Escola Bressol	3,03 €	0,00 €	3,03 €	N/A
Oficial Brigada	0,00 €	5,73 €	5,73 €	N/A
Peó Brigada	0,00 €	3,83 €	3,83 €	N/A
Porter Mantenidor CEIP Montserrat	0,00 €	4,28 €	4,28 €	N/A
Porter-Mantenidor Pavelló	0,00 €	3,92 €	3,92 €	N/A
Repartidor	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
Secretari-Interventor	0,00 €	25,97 €	25,97 €	N/A
Sots inspector Policia	0,00 €	15,79 €	15,79 €	N/A
TAG-Biblioteca	7,21 €	0,00 €	7,21 €	N/A
TAG-Secretaria	9,40 €	0,00 €	9,40 €	N/A
Tècnic Auxiliar Esports	0,00 €	5,06 €	5,06 €	N/A
Tècnic Informàtic	0,00 €	5,69 €	5,69 €	N/A
Tècnica Auxiliar Biblioteca	3,55 €	0,00 €	3,55 €	N/A
Tècnica Auxiliar Cultura	6,90 €	0,00 €	6,90 €	N/A
Tècnica de Cultura	7,33 €	0,00 €	7,33 €	N/A
Tècnica Gestió Econòmica	9,40 €	0,00 €	9,40 €	N/A
Total general	5,26 €	7,10 €	6,02 €	25,9%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sarrià de Ter, 2023.

Taula. Mediana del complement salarial específic per hora, sexe i lloc de treball

Mediana del complement específic per lloc de treball	Dona	Home	Bretxa
Administratiu OAC	0,00 €	6,90 €	N/A
Administrativa Secretaria	6,90 €	0,00 €	N/A
Administrativa SSTT	6,90 €	0,00 €	N/A
Agent de Policia	8,30 €	8,94 €	7,1%
AODL (Desenv. local)	9,40 €	0,00 €	N/A
Aparelladora	9,91 €	0,00 €	N/A
Arquitecta	14,33 €	0,00 €	N/A
Assignada Administrativa-OAC	6,90 €	0,00 €	N/A
Auxiliar Administratiu	0,00 €	3,38 €	N/A
Auxiliar Administratiu Cultura	0,00 €	3,34 €	N/A
Auxiliar Administratiu SS	5,37 €	0,00 €	N/A
Auxiliar Administratiu SSTT	0,00 €	3,38 €	N/A
Auxiliar Administratiu-OAC	4,51 €	0,00 €	N/A
Auxiliar Administrativa Comptabilitat	4,08 €	0,00 €	N/A
Auxiliar Administrativa RRHH i Secretaria	4,51 €	0,00 €	N/A
Auxiliar Ajuntament-OAC	0,00 €	3,36 €	N/A
Bibliotecària	5,67 €	0,00 €	N/A
Cap Brigada	0,00 €	8,06 €	N/A
Caporal Policia	0,00 €	10,30 €	N/A
Cuiner Escola Bressol	0,00 €	4,56 €	N/A
Directora Escola Bressol	5,52 €	0,00 €	N/A
Educadora Escola Bressol	3,18 €	0,00 €	N/A
Enginyer Serveis Tècnics	0,00 €	21,08 €	N/A

Netejadora CEIP Montserrat	3,23 €	0,00 €	N/A
Netejadora Edificis municipals	3,14 €	0,00 €	N/A
Netejadora/Ajudant de Cuina Escola Bressol	3,03 €	0,00 €	N/A
Oficial Brigada	0,00 €	5,73 €	N/A
Peó Brigada	0,00 €	3,83 €	N/A
Porter Mantenidor CEIP Montserrat	0,00 €	4,28 €	N/A
Porter-Mantenidor Pavelló	0,00 €	3,92 €	N/A
Repartidor	0,00 €	0,00 €	N/A
Secretari-Interventor	0,00 €	25,97 €	N/A
Sots inspector Policia	0,00 €	15,79 €	N/A
TAG-Biblioteca	7,21 €	0,00 €	N/A
TAG-Secretaria	9,40 €	0,00 €	N/A
Tècnic Auxiliar Esports	0,00 €	5,06 €	N/A
Tècnic Informàtic	0,00 €	5,69 €	N/A
Tècnica Auxiliar Biblioteca	3,55 €	0,00 €	N/A
Tècnica Auxiliar Cultura	6,90 €	0,00 €	N/A
Tècnica de Cultura	7,33 €	0,00 €	N/A
Tècnica Gestió Econòmica	9,40 €	0,00 €	N/A

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sarrià de Ter, 2023.

SÍNTESE DELS RESULTATS



ANÀLISI D'INDICADORS

INDICADOR	ANÀLISI
<p>1. Proporció de dones i homes per categories i nivells retributius.</p>	<p>- Categories Laborals: Hi ha una representació variada de dones i homes en diferents categories laborals. Per exemple, la categoria E mostra una bretxa negativa (-1,4%), suggerint una major igualtat en la remuneració entre gèneres. No obstant això, en altres categories com A2 i C1 existeixen bretxes salarials notables. Pel que fa a la categoria A1 la bretxa augmenta significativament alhora de comptabilitzar el complement específic. I la categoria C2 presenta una bretxa en negatiu del 17,2%.</p> <p>- Grups Professionals: Els grups professionals presenten en bona part una bretxa salarial en negatiu, on es especialment llevant la bretxa del grup 9, on hi trobem un Oficial de Brigada i una Agent de Policia.</p> <p>- Segregació Ocupacional: En diversos grups professionals, només un gènere està representat (grups 1, 2, 3 i 6), indicant una segregació significativa.</p> <p>- Especificitat del Lloc de Treball: Alguns rols, com "ENGINYER", "TÈCNIC INFORMÀTIC" i "BIBLIOTECÀRIA", "DIRECTORA ESCOLA BRESSOL" entre d'altres, són predominantment ocupats per un sol gènere, reflectint una segregació ocupacional notable.</p>
<p>2. Retribució anual mitjana de les dones i dels homes.</p>	<p>- Bretxa Salarial Total Anual: La bretxa salarial mitjana és del -1,3%, Però, quan s'utilitza la mediana, la bretxa passa a ser del 3,2%.</p>

- **Complement Salarial de Destí:** La bretxa en aquest complement és de -16,5%, indicant que els homes ingressen lleugerament menys que les dones.

- **Complement Salarial Específic:** Hi ha una significativa bretxa salarial del 23,8% en aquest complement, amb els homes guanyant significativament més que les dones, indicant potencials desigualtats en la valoració dels llocs de treball.

Aquesta anàlisi mostra que, mentre en alguns casos hi ha una tendència cap a la igualtat de remuneració, en altres àrees persisteixen desigualtats significatives, especialment en el complement salarial específic i en la representació de gènere en certs rols i categories.

SÍNTESI I VALORACIÓ DE L'ÀMBIT 6

ÀMBIT	VARIABLES I INDICADORS DE GÈNERE	PUNT FORT	PUNT A MILLORAR	EN PROCÉS
6.1.	Proporció de dones i homes per categories i nivells retributius.		X	
6.2.	Retribució anual mitjana de les dones i dels homes.	X		

ASPECTES A MANTENIR I ASPECTES A MILLORAR

Aspectes a mantenir

1. Equitat en el Salari Base: L'equitat en el salari base per sexe és un punt positiu, indicant que hi ha una política de remuneració base justa independentment del gènere.

2. Igualtat en Algunes Categories i Grups: En categories com la E i en certs grups professionals on la mediana de la remuneració és pràcticament igual per a dones i homes, aquesta pràctica d'equitat retributiva s'hauria de mantenir.

3. Transparència en les Dades Salarials: La disponibilitat de dades detallades sobre la remuneració per sexe, categoria i grup professional és clau per a l'anàlisi i la millora contínua en matèria de igualtat salarial.

Aspectes a millorar

- 1. Reducció de la Bretxa en els Complementos Salarials:** Si bé el salari base mostra equitat, el complement salarial específic mostren bretxes importants. Cal treballar per a assegurar que aquest complement sigui assignat de manera més equitativa, tenint en compte el gènere.
- 2. Revisió de la Valoració dels Llocs de Treball:** Realització d'una nova valoració de llocs de treball assegurant que els criteris de valoració no hi ha biaixos de gènere que afavoreixen rols típicament masculins.
- 3. Combatre la Segregació Ocupacional:** Implementar estratègies per reduir la segregació ocupacional, assegurant que els rols i les oportunitats professionals estiguin igualment accessibles per a totes les persones, independentment del seu gènere.
- 4. Promoció de la Diversitat en Posicions Superiors:** Fomentar una major representació de dones en posicions d'alta valoració, especialment en categories superiors on les bretxes són més grans.
- 5. Formació i Sensibilització sobre Igualtat de Gènere:** Realitzar formacions regulars i campanyes de sensibilització per a tots els empleats per promoure la comprensió i la importància de la igualtat de gènere en el lloc de treball.
- 6. Seguiment i Avaluació Continua:** Establir mecanismes de seguiment i avaluació regulars per a revisar l'efectivitat de les mesures implementades i fer ajustos quan sigui necessari

À M B I T



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

ÀMBIT 7. VIOLÈNCIA MASCLISTA I PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT

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 CONCEPTUAL I LEGAL

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.

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 o ens públics, impliquen mesures i accions de suport i protecció adreçades a les dones que pateixen violència per part de companys de feina, de parelles o ex parelles.

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 erradicar 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.

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.

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. 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

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 Catalunya^[1], conjuntament amb organitzacions patronals i sindicals, **esdevé un marc de referència per al desenvolupament d'aquest mecanismes 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

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.

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'índole 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."

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 SARRIÀ DE TER

ANÀLISI QUALITATIU A TRAVÉS DEL QÜESTIONARI A LA PLANTILLA, ENTREVISTES I GRUPS DE DISCUSSIÓ

L'àmbit d'intervenció de la prevenció de l'assetjament, actituds sexistes i discriminació analitza les possibles situacions d'assetjament sexual verbal, no verbal i físic, d'intercanvi, ambiental, horitzontal o vertical, així com també aborda l'existència de plans, protocols o mecanismes de prevenció de l'assetjament, actituds sexistes i discriminatoris.

GRUPS DE DISCUSSIÓ I ENTREVISTES

Tant les persones entrevistades com les participants en el grup de discussió coincidien en la necessitat de realitzar formació sobre la prevenció de l'assetjament sexual laboral o d'actituds i comentaris de caire sexista però que malauradament estan normalitzats. En algunes ocasions es poden donar situacions que es podrien considerar assetjament però les persones no tenen les eines suficients per saber-les identificar com a tal.

Per altra banda, també remarcaren que encara perviuen certes actituds titllades de "micromasclismes" en algunes persones del Consistori. De fet, algunes persones incidiren en que en algunes ocasions es donen actituds, burles o comentaris amb un deix molt sexista.

Respecte a l'existència d'un Protocol de prevenció d'assetjament sexual i per raó de sexe, part de les persones entrevistades i participants del grup de discussió no eren coneixedores de si el Consistori disposa d'un Protocol de sensibilització i prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe. I, per tant, tampoc sabien quins serien els passos a seguir en cas de viure o presenciar una situació d'assetjament sexual i per raó de sexe.

Pel que fa al grup de discussió de dones, algunes manifestaren conèixer alguna situació d'assetjament sexual o per raó de sexe. En conseqüència, subratllen la manca de prevenció o sensibilització sobre aquesta qüestió en el sí del Consistori, i, per tant, la necessitat formativa es va fer palesa, com també la d'elaborar un Protocol consensuat per tota la plantilla

Protocol i Formació: L'Ajuntament actualment disposa d'un protocol específic per abordar situacions d'assetjament o discriminació, però en els grups de discussió es manifestà que es desconeix la seva existència. Aquesta manca de coneixement s'associa amb la inexistència de formació en matèria d'assetjament sexual laboral. Tot i que les entrevistes assenyalen que les dones constitueixen la majoria del personal i que, per tant, la probabilitat d'ocurrència de casos pot ser menor, s'admet la possibilitat d'incidents en llocs de treball mixtes.

Dificultats en la Identificació i Denúncia: Es va destacar la importància de la formació i els protocols d'assetjament per abordar aquestes qüestions de manera efectiva i sensibilitzar a la gent.

I es destaca la importància de tenir clar amb qui contactar en cas de situacions d'assetjament. Tot i que inicialment es podrien buscar els companys i les companyes com a font de suport, es

considera que la persona de referència hauria de ser algú generés confiança i seguretat a tota la plantilla i que tingués coneixements sobre aquesta qüestió.

Assetjament i poder: Es va comentar com les dinàmiques de poder poden influir en la percepció d'assetjament, especialment quan es tracta de dones que es senten acorralades en l'entorn laboral.

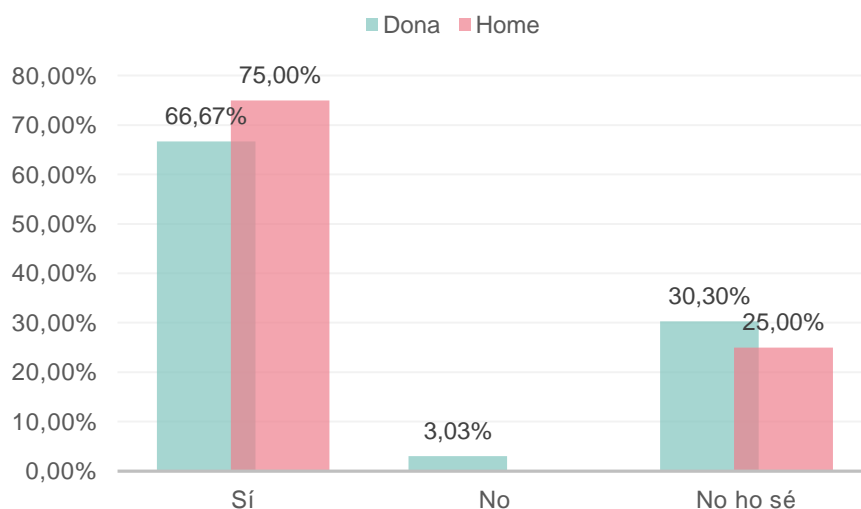
Normalització de Situacions: Comenten que es poden donar situacions o comentaris que massa sovint s'han normalitzat. També es posa de manifest la importància de diferenciar entre situacions que poden ser malenteses i aquelles que representen un veritable assetjament.

Formació Integral i Promoció de la Sensibilització: Les conclusions subratllen la necessitat d'implementar programes de formació que abordin la prevenció de l'assetjament sexual, les actituds sexistes i la discriminació, tenint en compte les perspectives de gènere i LGBTIQ*. A més, s'insisteix en la importància de campanyes de sensibilització per combatre els "micromasclismes" i les actituds sexistes normalitzades.

QÜESTIONARI

En l'enquesta dirigida a tota la plantilla de l'Ajuntament, s'ha recollit una varietat de respostes que revelen la percepció dels treballadors i les treballadores respecte a l'entorn de treball en relació a l'assetjament sexual o la discriminació de gènere. Els resultats mostren una imatge que requereix un enfocament amb perspectiva de gènere per a una anàlisi més detallada.

Gràfic 1. Creus que l'Ajuntament afavoreix un entorn de treball lliure d'assetjament sexual o per raó de sexe?



Font. Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat de gènere, 2023.

Quan hem preguntat "**Creus que l'Ajuntament afavoreix un entorn de treball lliure d'assetjament sexual o per raó de sexe?**", en primer lloc, cal notar que la majoria de les persones participants (**75% dels homes i un 66,67% de les dones**) consideren que l'Ajuntament afavoreix un entorn de treball lliure d'assetjament sexual o de discriminació de gènere. Aquesta xifra suggereix que una part significativa de la plantilla se sent satisfeta amb les

mesures i les polítiques implementades per l'Ajuntament per promoure la igualtat de gènere i prevenir problemes relacionats.

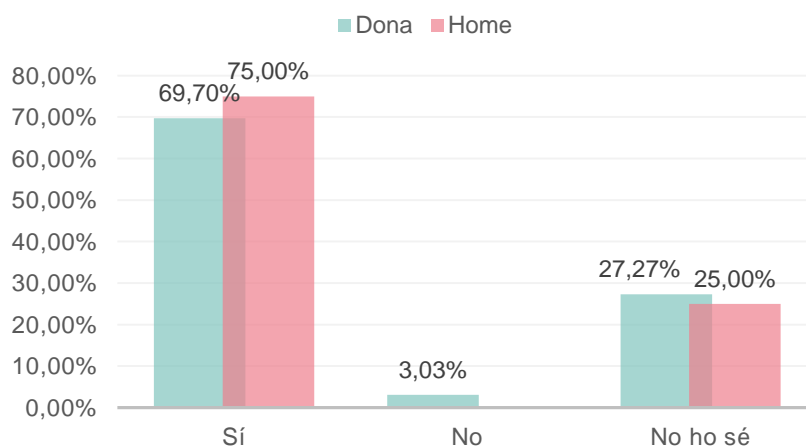
No obstant això, hi ha un grup minoritari que ha assenyalat una preocupació en aquest àmbit. Un **30,30%** de les dones participants ha assenyalat que "**no ho sap**", el que indica una manca de claredat o informació sobre les polítiques i pràctiques actuals. Aquesta manca de coneixement pot ser interpretada com una oportunitat per millorar la comunicació interna i fer que les mesures d'igualtat siguin més visibles i comprensibles per a tota la plantilla.

Una altra dada interessant és la diferència en les respostes segons el gènere de les persones participants. En aquest sentit, un percentatge una mica més alt d'homes que de dones perceben que l'entorn de treball és lliure d'assetjament sexual o discriminació de gènere. Aquesta discrepància podria indicar que alguns homes se senten més segurs i còmodes en l'entorn laboral actual, mentre que algunes dones podrien tenir inquietuds o preocupacions que necessiten ser adreçades.

En resum, l'anàlisi dels resultats amb una perspectiva de gènere revela que mentre una majoria de la plantilla considera que l'Ajuntament promou un entorn de treball lliure d'assetjament i discriminació, hi ha una part que no té claredat sobre aquesta qüestió. Aquesta anàlisi també assenjala una disparitat entre les percepcions de gènere, suggerint la importància d'enfortir les iniciatives d'igualtat i la comunicació per assegurar un entorn laboral just i inclusiu per a totes les persones.

Amb l'anàlisi de la percepció **sobre si l'Ajuntament afavoreix un entorn de treball lliure d'assetjament basat en l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere**, tenint en compte la perspectiva de gènere dels participants, es desvetllen patrons significatius.

Gràfic. 2. Creus que l'Ajuntament afavoreix un entorn de treball lliure d'assetjament per raó d'orientació, identitat o expressió de gènere?



Font. Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat de gènere, 2023.

Dones:

Un notable **69,70%** de les dones assegura que l'Ajuntament promou un entorn laboral sense assetjament per aquests motius. Això reflecteix una percepció positiva i indica que la majoria d'aquest grup es sent segur amb les mesures implementades.

Homes:

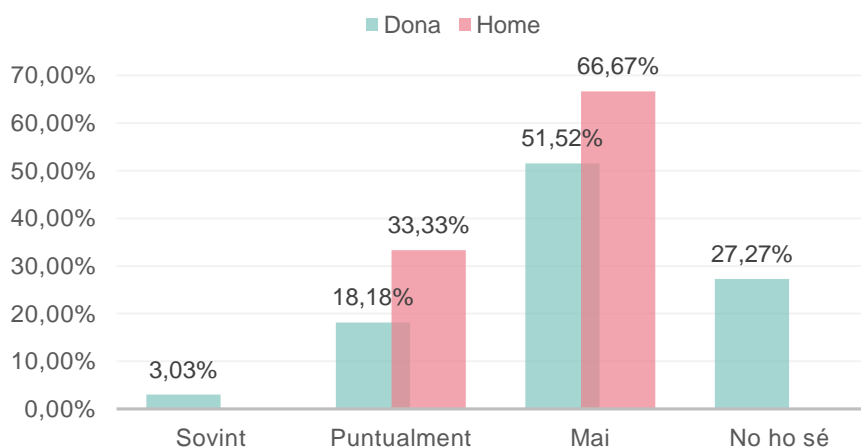
Pel que fa als homes, el **75%** concorda que l'Ajuntament fomenta un entorn lliure d'assetjament vinculat a l'orientació, identitat i expressió de gènere. Aquesta alta concordança reflecteix una percepció positiva dins d'aquest grup.

En general, totes les persones participants creu que l'Ajuntament afavoreix un entorn de treball lliure d'assetjament en relació a l'orientació, la identitat i l'expressió de gènere. Tot i que aquesta xifra és majoritària i indica una percepció positiva generalitzada, és important notar que un significatiu percentatge (**27,27% de les dones i un 25% d'homes**) expressa una percepció de no estar segur o segura ("no ho sé") sobre aquesta qüestió.

Les dades mostren la importància d'informar i sensibilitzar tots els grups de treballadors i treballadores, per tal que entenguin les polítiques i mesures vigents. Tot i que la majoria veu positivament les mesures existents, les respostes negatives i d'incertesa indiquen la necessitat d'assegurar una comprensió clara i una confiança plena en les iniciatives de prevenció de l'assetjament vinculat a aquests factors.

En relació a la pregunta sobre la freqüència de situacions d'assetjament a l'Ajuntament a través de la pregunta: "**Indica si en l'entorn laboral creus que existeixen aquest tipus de situacions d'índole sexual cap a alguna persona: Comentaris, bromes, difusió de rumors o altres fórmules verbals**", els resultats proporcionen una visió detallada quan es desglossen per gènere. És important examinar les respostes amb una perspectiva de gènere per comprendre les diferents percepcions i les necessitats de cada grup.

Gràfic: Indica si en l'entorn laboral creus que existeixen aquest tipus de situacions d'índole sexual cap a alguna persona: Comentaris, bromes, difusió de rumors o altres fórmules verbals.



Font. Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat de gènere, 2023.

Mai:

Dones: Un **51,52%** de les dones assegura que mai ha observat aquestes situacions. Això pot reflectir una millora en l'entorn laboral.

Homes: El **66,67%** dels homes tampoc ha vist mai aquestes situacions, una xifra similar a les dones.

No ho sé:

Dones: El **27,27%** de les dones admet que no sap amb seguretat si aquestes situacions ocorren. Això podria indicar la necessitat de més informació o sensibilització.

Homes: El **9,38%** dels homes es troba en la mateixa situació, també amb dubtes sobre la freqüència.

Persones No Binàries: Totes les persones no binàries (**100%**) assenyalen que no ho saben. Això destaca la necessitat d'incloure les seves perspectives en futurs estudis o enquestes.

Puntualment:

Dones: El **18,18%** de les dones assenyalen que de vegades ha observat aquestes situacions, indicant la possible existència d'àrees a millorar.

Homes: El **33,33%** dels homes, un percentatge força significatiu, indica que es poden donar aquestes situacions de forma puntual. Això podria reflectir que hi ha àmbits a millorar.

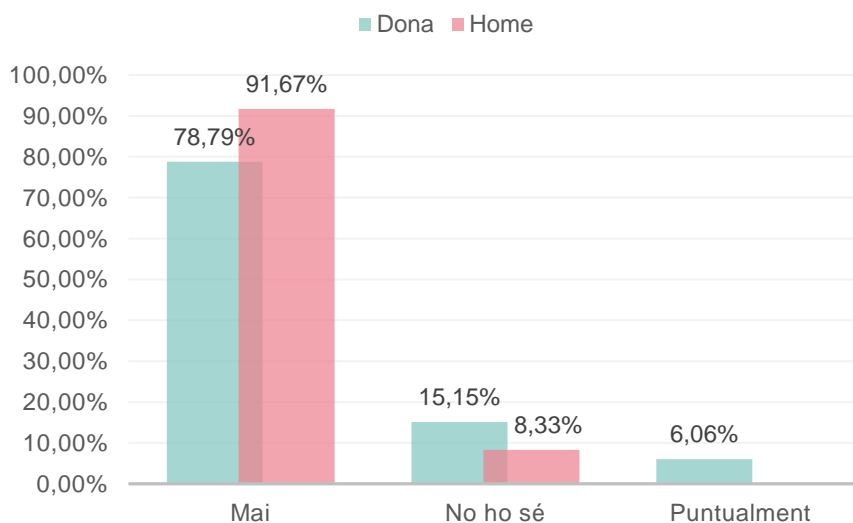
Sovint:

Les dones indiquen una freqüència molt baixa (**3%**).

L'aproximadament **82,22%** de totes les persones enquestades declaren **que mai han vist aquestes situacions d'assetjament a l'Ajuntament**. Tot i que aquesta xifra és majoritària, les respostes de "no ho sé" i "puntualment" (6% de respostes per part de les dones) destaquen la importància de continuar treballant en la prevenció de l'assetjament i la sensibilització per a totes les persones, independentment del seu gènere o identitat.

Continuant amb l'anàlisi, enfrontant la pregunta sobre la **percepció de la presència de situacions d'índole sexual a l'entorn laboral**, quan es desglossa per gènere, es poden extreure detalls rellevants que reflecteixen les percepcions diferents dels grups de la plantilla:

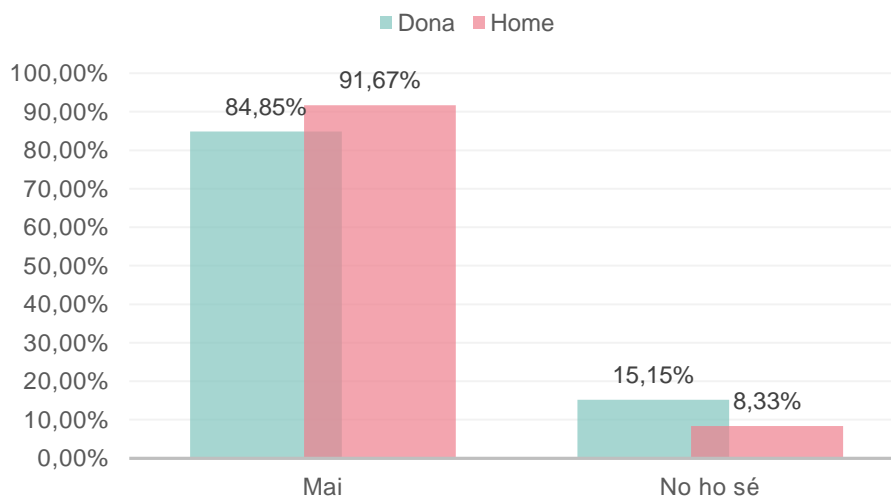
Gràfic: Indica si en l'entorn laboral creus que existeixen aquest tipus de situacions d'índole sexual cap a alguna persona: [Mirades lascives, gestos obscens, ús d'imatges de contingut sexual o cartes, notes o missatges]



Font. Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat de gènere, 2023.

Continuant amb l'anàlisi, enfrontant la pregunta sobre **la percepció de la presència de situacions d'índole sexual a l'entorn laboral que impliquen apropaments físics excessius, arraconaments o contactes físics no consentits**, quan es desglossa per gènere, es poden extreure observacions que ofereixen una visió més completa de les percepcions i les necessitats dels diferents grups de la plantilla.

Gràfic 3. Indica si en l'entorn laboral creus que existeixen aquest tipus de situacions d'índole sexual cap a alguna persona: [Apropaments físics excessius, arraconaments, contracte físic deliberat i no consentit].



Font. Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat de gènere, 2023.

Mai:

- Dones: Un **84,85%** de les dones declara que mai ha observat aquest tipus de situacions, indicant una percepció majoritària que aquestes conductes no són presents en l'entorn laboral.

- Homes: El **91,67%** dels homes també expressa que mai ha experimentat aquestes situacions, mostrant una percepció similar a les dones.

No ho sé:

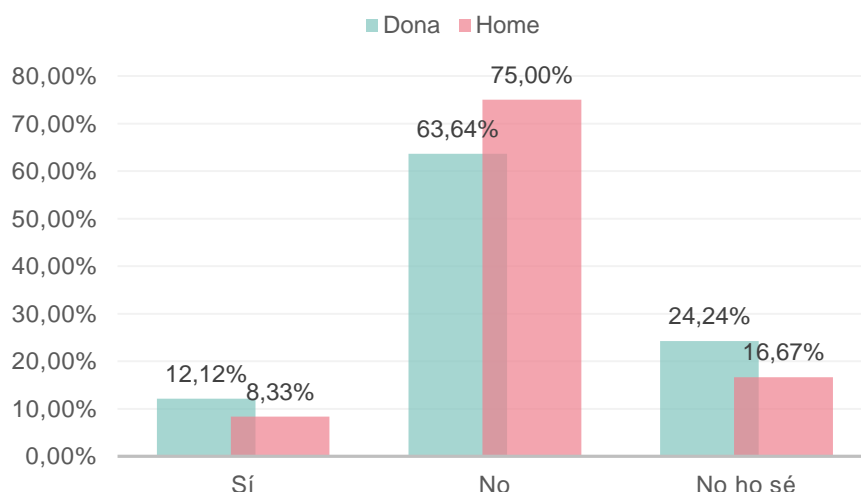
- Dones: Un **15,15%** de les dones admet que no sap amb seguretat si aquestes situacions ocorren. Aquesta incertesa pot indicar la necessitat d'una major claredat i informació.

- Homes: El **8,33%** dels homes també es troba en aquesta situació, mostrant una incertesa similar.

En general, el **86,67%** de totes les persones enquestades afirma que mai ha observat apropaments físics excessius, arraconaments o contractes físics no consentits a l'entorn laboral. Aquesta majoria suggereix una percepció positiva d'un entorn lliure d'aquest tipus de comportament. Tot i això, les respostes de "no ho sé" destaquen la importància de continuar treballant per sensibilitzar i assegurar que les persones tinguin informació clara sobre els processos de prevenció i les vies de suport en cas que aquestes situacions es presentin. Aquest anàlisi subratlla la necessitat d'assegurar un entorn laboral segur, respectuós i lliure d'assetjament sexual o comportament inapropiat.

Continuant amb l'anàlisi, observant la pregunta sobre **el coneixement de casos d'assetjament sexual que no s'hagin denunciat a l'Ajuntament**, quan es desglossa per gènere, s'obté una visió que posa de manifest les percepcions diferents dels grups de persones que treballen a l'Ajuntament:

Gràfic. Coneixes algun cas d'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual que s'hagi donat dins l'Ajuntament i que no s'hagi denunciat?



Font. Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat de gènere, 2023.

No:

- Dones: Un **63,64%** de les dones declara que no coneix casos d'assetjament sexual no denunciats. Això podria indicar que, en general, aquestes situacions no són visibles o conegudes entre elles.
- Homes: El **75%** dels homes també afirma que no té coneixement de casos no denunciats, mostrant una percepció similar a la de les dones.

No ho sé:

- Dones: Un alt percentatge (24,24%) respon que ho desconeix.
- Homes: El 16,67%, una dada també prou rellevant, també respon que ho desconeix.

Ambdues dades podrien reflectir la necessitat d'una major transparència i informació en aquest àmbit

Sí:

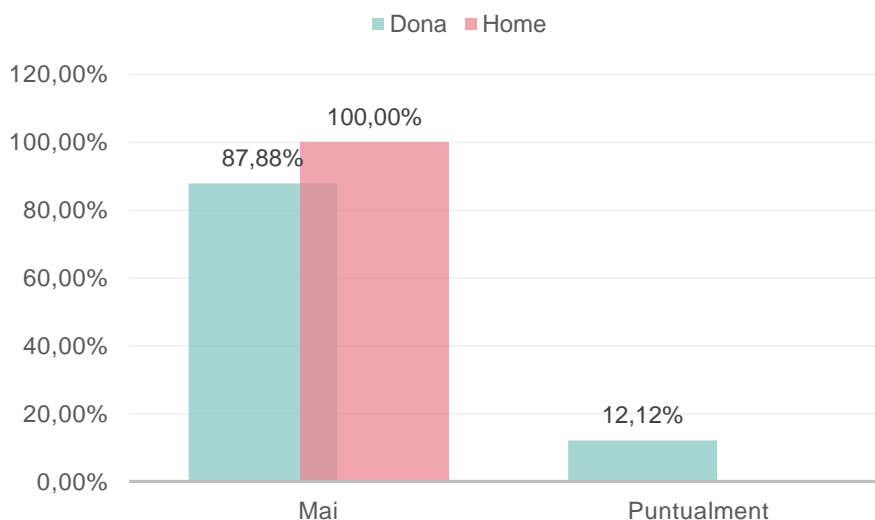
- Dones i Homes: Una dada prou important de dones, el 12,12%, ha respost afirmativament. Com també és significativa el percentatge d'homes, el 8,33%, que afirma ser coneixedors d'algun cas d'assetjament sexual i que no s'ha denunciat. Aquestes xifres podrien apuntar a la necessitat de fomentar la comunicació i la sensibilització dins dels equips de treball.

En general, un percentatge elevat de totes les persones enquestades declara que no coneix cap cas d'assetjament sexual no denunciat a l'Ajuntament. Aquesta dada indica una percepció general que aquestes situacions no són conegudes. Tot i això, les respostes de "no ho sé" i el significatiu nombre de respostes afirmatives posen de manifest la necessitat de més comunicació, transparència i sensibilització en aquest àmbit. Aquest anàlisi reafirma la importància d'assegurar que totes les persones tinguin accés a informació i vies de denúncia segures en cas d'assetjament i que existeixi un entorn que promogui l'obertura i la confiança per a totes les persones treballadores.

L'entorn laboral ha d'ésser un espai de seguretat, respecte i igualtat per a totes les persones. No obstant això, les problemàtiques com l'assetjament sexual i per raó de sexe poden amenaçar aquesta realitat. Amb l'objectiu de garantir un ambient laboral lliure d'aquestes situacions, és essencial comprendre les percepcions i experiències de les persones treballadores. Les preguntes formulades en aquesta enquesta han estat creades amb la finalitat de captar aquestes vivències, i d'aquesta manera identificar quines mesures són necessàries per a la prevenció, l'atenció i la recuperació. A través d'aquest anàlisi detallat, podrem traçar un camí cap a un entorn laboral més just, igualitari i segur per a tothom.

Desglossant les respostes per gènere en la pregunta "**Has patit personalment alguna d'aquestes situacions d'assetjament a l'Ajuntament?**", podem obtenir una visió més detallada de com aquestes situacions afecten diferents grups de persones treballadores:

Gràfic. Has patit personalment alguna d'aquestes situacions d'assetjament sexual a l'Ajuntament?



Font. Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat de gènere, 2023.

Mai:

- Dones: Un **87,88%** de les dones enquestades declara que mai ha patit aquest tipus de situacions d'assetjament a l'Ajuntament. Aquesta xifra suggereix que la gran majoria de dones enquestades no han estat objecte d'assetjament.

- Homes: El **100%** dels homes també diu que mai ha patit aquestes situacions, mostrant una percepció similar a la de les dones.

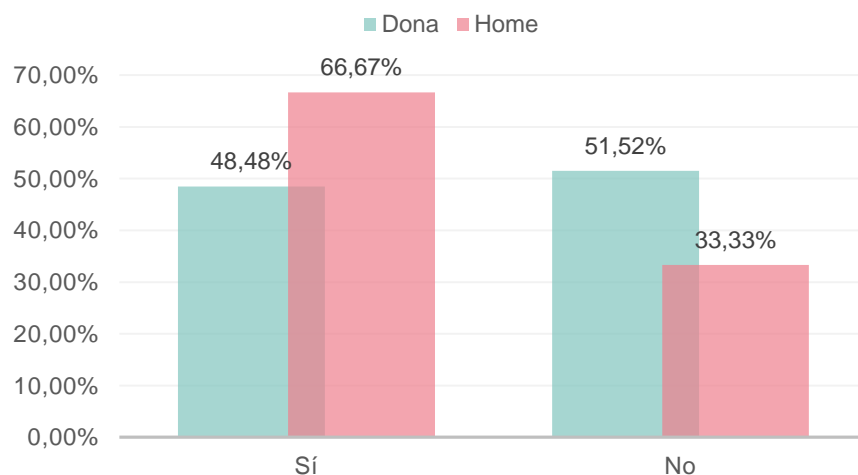
Puntualment:

- Dones: Un **12,12%** de les dones reconeix que ha patit aquestes situacions d'assetjament de manera puntual. Aquesta xifra, tot i ser baixa, indica que hi ha casos concrets d'assetjament entre les dones.

En resum, aquestes dades indiquen que la majoria de les persones enquestades no han patit aquestes situacions d'assetjament a l'Ajuntament. Tot i això, la presència d'alguns casos concrets, tot i ser petits en proporció, posa de manifest la necessitat de continuar treballant en la prevenció de l'assetjament i en l'establiment de mecanismes de denúncia i suport adequats. L'anàlisi d'aquestes respostes subratlla la importància de promoure un entorn laboral segur, lliure d'assetjament i respectuós amb totes les persones, independentment del seu gènere.

L'última pregunta, "**Si patissis o presenciessis un assetjament sexual i/o per raó de sexe/identitat/orientació, sabries quines són les persones de referència o les vies de resolució?**", és crucial per a la creació d'un entorn segur i d'ajuda en cas d'assetjament. Aquesta pregunta revela si les persones treballadores coneixen els recursos i les vies disponibles per abordar aquestes situacions delicades:

Gràfic. Si patissis o presenciessis un assetjament sexual sabries quines 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 de gènere, 2023.

No:

- Dones: Un **51,52%** de les dones enquestades declara que no sabia quines persones de referència o vies de resolució utilitzar en cas d'assetjament. Això podria indicar una manca de claredat en aquest tema entre aquest grup.

- Homes: El **33,33%** dels homes tampoc sabia quines són les persones de referència o vies de resolució, encara que en menor proporció que les dones.

Sí:

- Dones: Un **48,48%** de les dones enquestades afirma que sí sabia quines persones de referència o vies utilitzar en cas d'assetjament. Això és un pas positiu cap a la preparació per afrontar aquestes situacions.

- Homes: El **66,67%** dels homes assegura que sabia a qui recórrer o quines vies utilitzar en aquestes situacions.

Aquestes dades assenyalen que la majoria de les persones enquestades sap quines persones de referència o vies de resolució utilitzar en cas d'assetjament. No obstant això, encara hi ha un percentatge molt significatiu (pràcticament la meitat) que no n'està segur/a. Aquesta manca de coneixement subratlla la importància de proporcionar una informació clara i accessible sobre els recursos disponibles per afrontar aquestes situacions. Assegurar que les persones coneguin els canals adequats per denunciar i rebre suport és fonamental per a la creació d'un entorn de treball segur i respectuós.

Per tant, podem concloure que generalment no hi ha casos d'assetjament però sí que de forma puntual poden tenir lloc comentaris que poden resultar ofensius, que d'una forma conscient o inconscient denigren a les dones.

SÍNTESI DELS RESULTATS

ANÀLISI D'INDICADORS

Indicador 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.

ANÀLISI	RECOMANACIONS
<p>Segons les respostes obtingudes a les entrevistes i les enquestes, sembla que actualment l'Ajuntament no disposa d'una estructura formal o específica encarregada d'establir mesures per prevenir, detectar i actuar davant els casos d'assetjament. Aquesta manca d'una entitat clarament designada pot tenir diverses implicacions:</p> <p>1. Manca de Coordinació: Sense un punt de contacte o un comitè específic, podria haver una manca de coordinació i orientació en relació amb els casos d'assetjament. Això podria dificultar l'aplicació consistent de les polítiques de prevenció i actuació.</p> <p>2. Difícil Accés a Recursos: Les persones afectades podrien trobar difícil accedir als recursos i a l'ajuda necessària en cas d'assetjament. La manca d'una estructura clara podria generar confusió sobre a qui adreçar-se en moments crítics.</p> <p>3. Manca de Transparència: La manca d'una estructura específica podria generar inquietuds en les persones treballadores sobre com l'Ajuntament aborda els casos d'assetjament i promou un entorn segur.</p> <p>4. Possibles Oportunitats de Millora: L'absència d'una estructura dedicada podria ser una oportunitat per millorar l'organització mitjançant la creació d'un comitè o una comissió que estigui especialment enfocat en aquesta qüestió. Això podria garantir una millor prevenció i resposta a l'assetjament.</p>	<p>Creació d'una Estructura: Es podria considerar la creació d'una persona, un comitè o una comissió específica encarregada de desenvolupar i implementar mesures de prevenció, detecció i actuació davant els casos d'assetjament. Aquesta estructura hauria de tenir un paper clar i ser accessibles per a totes les persones treballadores.</p> <p>1. Formació i Sensibilització: Independentment de si s'implementa una nova estructura, és essencial proporcionar formació i sensibilització a tot el personal sobre l'assetjament i la manera de prevenir-lo i respondre-hi.</p> <p>2. Canals de Denúncia: Es podrien establir canals de denúncia clars i segurs per als casos d'assetjament. Aquests canals haurien de ser confidencials i estar ben comunicats a totes les persones treballadores.</p> <p>3. Polítiques Clara i Transparent: L'Ajuntament hauria de desenvolupar i comunicar clarament les seves polítiques en relació amb l'assetjament, perquè tothom en tingui coneixement i pugui confiar en les seves mesures de prevenció i resposta.</p> <p>En resum, l'establiment d'una estructura específica i la promoció de la formació i la sensibilització podrien millorar la capacitat de l'Ajuntament per abordar els casos d'assetjament i afavorir un entorn laboral segur i respectuós.</p>

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

ANÀLISI

Els resultats de l'enquesta reflecteixen una diversitat d'opinions en relació amb la sensibilització per evitar l'assetjament, les actituds sexistes i el tracte discriminatori. Aquesta diversitat pot ser influïda per factors com el gènere i la identitat de gènere de les persones enquestades.

1. Diferències de Gènere: Les dones poden ser més conscients i sensibles a aquestes qüestions, ja que estan més exposades als riscos d'assetjament i discriminació. Això podria explicar per què les dones podrien expressar més sovint la necessitat de sensibilització i accions preventives.

2. Diferències en Identitats de Gènere i Orientacions Sexuals: Les persones no binàries i aquelles que pertanyen a la comunitat LGBTIQ* podrien tenir perspectives úniques sobre aquesta qüestió. És important assegurar que les accions de sensibilització siguin inclusives i tinguin en compte les diverses identitats i realitats de gènere.

RECOMANACIONS

Per afavorir un entorn lliure d'assetjament, actituds sexistes i tracte discriminatori, es podrien prendre les següents mesures:

1. Sensibilització Inclusiva: L'Ajuntament hauria de desenvolupar programes de sensibilització i formació que siguin inclusius, considerant les diferents identitats de gènere i orientacions sexuals. Aquests programes han de promoure la comprensió i el respecte mutu.

2. Materials Educatius: Es podrien desenvolupar materials educatius que abordin temes d'igualtat de gènere, diversitat sexual i prevenció de l'assetjament. Aquests materials podrien ser utilitzats per a la formació del personal i la sensibilització dels treballadors.

3. Canals de Denúncia Inclusius: Assegurar-se que els canals de denúncia siguin accessibles i segurs per a totes les persones, independentment de la seva identitat de gènere o orientació sexual. Això pot fomentar la confiança en el procés de denúncia.

4. Promoció de la Igualtat: L'Ajuntament podria liderar iniciatives per promoure la igualtat de gènere i els drets LGBTIQ*. Això podria incloure campanyes de sensibilització, esdeveniments i col·laboracions amb organitzacions pertinents.

En resum, l'avanç cap a un entorn lliure d'assetjament, actituds sexistes i tracte discriminatori requereix una sòlida sensibilització i accions concretes. Aquestes accions haurien de ser adaptades per tenir en compte les diferents perspectives i realitats de gènere i orientacions sexuals presents a l'Ajuntament.

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

ANÀLISI	RECOMANACIONS
<p>Els resultats d'aquest indicador poden proporcionar una visió sobre la transparència i l'eficàcia dels processos establerts per tractar les situacions d'assetjament. Aquests processos poden ser crucials per garantir un entorn laboral segur i de confiança per a tothom, especialment per a les persones que puguin ser víctimes d'assetjament.</p> <p>1.Criteris d'Identificació: La presència de criteris clars per identificar l'assetjament és fonamental per assegurar que tothom a l'Ajuntament entengui què constitueix l'assetjament i quines accions són inacceptables. La seva difusió pot ajudar a educar tot el personal i fomentar una cultura de respecte i tolerància zero cap a l'assetjament.</p> <p>2.Mecanismes de Denúncia i Resolució: La presència de mecanismes efectius i accessibles per presentar i resoldre queixes i denúncies d'assetjament és crucial. Aquesta és una mesura clau per garantir que les persones afectades puguin buscar ajuda de manera segura i confidencial, i que els casos siguin abordats adequadament.</p>	<p>Per millorar la prevenció i la resposta a l'assetjament, es podrien prendre les següents mesures:</p> <p>1.Desenvolupament de Criteris: L'Ajuntament hauria de desenvolupar criteris clars i concisos per identificar l'assetjament. Aquests criteris poden abordar diferents tipus d'assetjament, com ara l'assetjament sexual, per raó de gènere i discriminació. Aquests criteris han de ser accessibles a tothom i difosos àmpliament.</p> <p>2. Creació de Canals de Denúncia: Es podrien establir canals de denúncia segurs i confidencials per a les persones que vulguin presentar queixes d'assetjament. Aquests canals haurien de garantir la confidencialitat i ser fàcils d'accedir.</p> <p>L'Ajuntament hauria de desenvolupar un procés de resolució just i transparent per abordar les denúncies d'assetjament. Aquest procés hauria de garantir que les investigacions es realitzin de manera imparcial i que les mesures disciplinàries siguin aplicades si és necessari.</p> <p>3. Formació Continuada: Tot el personal de l'Ajuntament hauria de ser format en els criteris d'identificació de l'assetjament, els mecanismes de denúncia i resolució, així com en la cultura de respecte i igualtat. Aquesta formació pot ser una part important de la prevenció de l'assetjament.</p> <p>En resum, garantir l'existència i difusió de criteris d'identificació de l'assetjament i de mecanismes efectius de denúncia i resolució és fonamental per assegurar un entorn laboral segur i respectuós per a totes les persones treballadores, independentment de la seva identitat de gènere i orientació sexual.</p>

Indicador 4: Nombre de queixes, consultes i denúncies rebudes anualment, per sexes, identitat, expressió i/o orientació sexual.

ANÀLISI	RECOMANACIONS
<p>Malgrat la importància d'aquest indicador per avaluar la resposta i l'eficàcia de les mesures de prevenció i atenció, l'absència de queixes, consultes o denúncies pot ser un resultat positiu. Aquesta situació podria indicar que les persones es senten segures i confiades en el seu entorn laboral i no han experimentat situacions d'assetjament, actituds sexistes o discriminació que hagin requerit accions de denúncia.</p>	<p>Tot i que l'absència de queixes és en principi un resultat favorable, és important tenir en compte les següents recomanacions:</p> <p>1.Continuar amb la Prevenció: Malgrat la falta de queixes, és crucial continuar amb les iniciatives de prevenció, sensibilització i formació en relació amb l'assetjament i la discriminació. Aquestes mesures poden mantenir un entorn segur i fomentar una cultura respectuosa.</p> <p>2.Accessibilitat dels Mecanismes: Tot i que no hi hagi queixes, és important assegurar-se que les persones coneguin i puguin accedir als mecanismes de denúncia i atenció en cas que necessitin presentar alguna queixa o consulta en el futur.</p> <p>3.Monitorització Constant: Malgrat la manca de queixes, és crucial continuar monitoritzant i recopilant dades en aquest àmbit. Això permetrà detectar possibles canvis en la situació i prendre mesures proactives en cas que sorgeixin situacions d'assetjament o discriminació en el futur.</p> <p>En resum, encara que la falta de queixes pot ser positiva, no implica necessàriament que no hi hagi riscos o necessitats d'atenció. És essencial mantenir una actitud proactiva en matèria de prevenció i sensibilització, assegurant-se que totes les persones treballadores es sentin segures i respectades en el seu entorn laboral.</p>

Indicador 5: L'Ajuntament posa els mitjans humans i materials necessaris per a la protecció de les treballadores víctimes de violència masclista.

ANÀLISI	RECOMANACIONS
<p>L'anàlisi d'aquest indicador indica que l'Ajuntament ha pres certes mesures per garantir la protecció i el suport a les treballadores víctimes de violència masclista. La presència d'un protocol d'actuació, la disponibilitat de recursos humans i la comunicació amb altres entitats de suport com la policia reflecteixen un compromís amb aquesta qüestió. No obstant això, la informació recopilada també posa de manifest possibles mancances en termes de formació i coneixement de la plantilla sobre les vies de recerca i suport en casos d'assetjament.</p> <p>Durant el procés d'elaboració del Pla d'Igualtat, paral·lelament la Comissió d'Igualtat ha estat redactant un nou Protocol de sensibilització i prevenció de l'assetjament sexual laboral i per raó de sexe, més sensible a la realitat del Consistori, amb criteris i circuits clars d'actuació, etc.</p>	<p>Basant-nos en l'anàlisi realitzat, es podrien considerar les següents recomanacions:</p> <p>1. Formació Continuada: Assegurar-se que tot el personal de l'Ajuntament estigui format i sigui conscient de les vies de recerca, el protocol d'actuació i els recursos disponibles en casos d'assetjament. Aquesta formació podria ser proporcionada per professionals especialitzats en gènere i violència masclista.</p> <p>2. Comunicació i Sensibilització: Promoure una cultura d'obertura i sensibilització respecte a les qüestions de gènere i violència masclista a través de campanyes informatives i sessions de sensibilització. Això pot ajudar a eliminar la normalització de comportaments inadequats.</p> <p>3. Millora del Protocol: Revisar i actualitzar el protocol d'actuació amb l'entrada de professionals i persones expertes en gènere per assegurar que contingui els passos més efectius i actualitzats per afrontar les situacions d'assetjament.</p> <p><i>Inici del procés de revisió i actualització del Protocol durant el redactat del present Pla.</i></p> <p>4. Recursos Especialitzats: Garantir la presència de personal especialitzat en gènere i violència masclista dins l'equip de Recursos Humans, així com altres professionals que puguin donar suport i orientació a les treballadores víctimes.</p> <p>5. Promoció de Recursos: Difondre i fer conèixer les vies de recerca i suport disponibles en l'Ajuntament, així com els procediments per denunciar casos d'assetjament. Aquesta informació hauria d'estar a l'abast de totes les treballadores.</p> <p>En resum, l'anàlisi de l'indicador revela un compromís inicial amb la protecció de les</p>

treballadores davant la violència masclista. Amb les recomanacions esmentades, es pot millorar encara més l'eficàcia de les mesures preses i assegurar un entorn laboral segur i respectuós per a totes les treballadores.

SÍNTESI I VALORACIÓ DE L'ÀMBIT 7

ÀMBIT	VARIABLES I INDICADORS DE GÈNERE	PUNT FORT	PUNT A MILLORAR	EN PROCÉS
7.1.	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.			X
7.2.	Sensibilització per evitar l'assetjament, les actituds sexistes i el tracte discriminatori.		X	
7.3	Existència i difusió de criteris per identificar l'assetjament. Existència i difusió de mecanismes per presentar i resoldre queixes i denúncies.			X
7.4.	S'han realitzat queixes, consultes o denúncies relacionades amb alguna situació d'assetjament sexual o per raó de sexe.	X		
7.5.	L'Ajuntament posa els mitjans humans i materials necessaris per a la protecció de les treballadores víctimes de violència masclista.			X

ASPECTES A MANTENIR I A MILLORAR

Aspectes a mantenir

- 1. Hi ha consciència de la importància de tenir criteris i mecanismes específics per abordar casos d'assetjament:** existència d'aquesta voluntat i creació d'una nova estructura en l'organització d'abordar la qüestió de l'assetjament i facilitar una resposta ràpida i efectiva en cas de situacions d'assetjament.
- 2. La consciència d'aquesta necessitat** reflecteix la voluntat de millorar la cultura de l'organització: proporciona confiança en la manera d'afrontar casos d'assetjament. És un pas cap a la transparència i la rendició de comptes.
- 3. La preocupació per la protecció de les víctimes de violència masclista és present:** La presència de mitjans humans i materials mostra el compromís de l'organització amb la protecció.

Punts a millorar

- 1. Detallar si aquesta estructura (Comissió d'Igualtat, Protocol, etc.) inclou una perspectiva de gènere i LGBTIQ*,** la qual cosa podria deixar fora situacions específiques.
- 2. Seria important clarificar les funcions i responsabilitats d'aquesta persona, comitè o comissió.** La seva existència i funció podrien ser més àmpliament conegudes per tot el personal.
- 3. Detallar com es realitzarà el procés de formació i sensibilització.** Seria beneficiós incorporar una perspectiva de gènere i LGBTIQ* en aquesta formació i sensibilització.
- 4. Cal assegurar que els criteris i mecanismes estiguin accessibles i coneguts per tothom.** Seria necessari assegurar que aquests criteris i mecanismes incorporin una perspectiva de gènere i LGBTIQ*.
- 5. Detallar quins són aquests mitjans humans i materials.** Seria útil establir procediments i recursos concrets per oferir suport a les víctimes i incorporar una perspectiva de gènere i LGBTIQ* en la manera d'abordar aquesta qüestió és essencial.

En global, tots els indicadors mostren la importància de desenvolupar i millorar polítiques i pràctiques per abordar l'assetjament, promoure la sensibilització i garantir la protecció. La perspectiva de gènere i LGBTIQ* hauria de ser una consideració fonamental en totes les àrees per assegurar la igualtat i la seguretat per a tothom.

À M B I T

8

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

ÀMBIT 8. CONDICIONS LABORALS, SALUT I PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

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

MARC CONCEPTUAL I LEGAL

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.
- **Baixes 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

Analitzar les condicions de treball, els riscos, l'exposició i la salut, incorporant la mirada de gènere, i actuar davant de les desigualtats que es detecten és l'única manera d'avançar en el dret a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, i en la millora de les condicions de treball i salut de les dones. Anomenem aquestes polítiques sensibles al gènere.

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/gènere.
4.	Nombre d'acomiadaments per sexe/gènere.
5.	Criteris utilitzats en l'assignació d'horaris a persones.
6.	Flexibilitat d'horaris i de jornada per part del treballador o de la treballadora.
7.	S'ha fet una valoració dels llocs de treball amb perspectiva de gènere.
8.	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 SARRIÀ DE TER

ANÀLISI QUANTITATIU A TRAVÉS DE LA REVISIÓ DOCUMENTAL I DE LES DADES DEL PERSONAL

L'Ajuntament de Sarrià de Ter, juntament amb altres municipis que tenen una població inferior als 20.000 habitants, es regeix pel que es coneix com el "**Decret Llei 5/2012, de 27 de març, de mesures urgents en matèria de contractació en el sector públic, de salut laboral i d'ordenació de la funció pública, per a l'Administració de la Generalitat i dels seus ens autònoms, així com també de les corporacions locals**".

Aquest decret llei estableix les condicions de treball dels empleades i empleats públics dels ens locals, incloent-hi els municipis amb una població inferior als 20.000 habitants. Les seves disposicions regulen qüestions relacionades amb la contractació en el sector públic, la salut laboral i l'ordenació de la funció pública. Tot i que aquest decret llei té un àmbit més ampli que només els municipis petits, les seves disposicions també afecten i regulen les condicions laborals de les empleades i empleats públics dels municipis amb una població com la de Sarrià de Ter.

Cal destacar que les especificitats exactes de com aquest decret llei s'aplica a l'Ajuntament de Sarrià de Ter i altres municipis similars poden variar en funció de les normatives locals i les polítiques adoptades per l'ajuntament en qüestió. Per tant, per obtenir informació precisa i actualitzada sobre les condicions de treball de les empleades i empleats públics de Sarrià de Ter, a continuació realitzarem una anàlisi exhaustiva dels recursos oficials de l'Ajuntament i les normatives vigents.

Article 11. La jornada general.

La jornada de treball general és la que s'estableixi en el marc de legislació vigent de l'Estat per a tot el sector públic o, en el seu defecte, la que s'estableixi en el marc normatiu català de referència. En tot cas, s'entén que la jornada és l'equivalent a la mitjana setmanal de 37 hores i 30 minuts de treball efectiu setmanal en còmput anual. S'entén per jornada de treball anual ordinària el resultat de restar als 365 dies anuals el nombre de dies de vacances, el nombre de dies de festius oficials del calendari laboral i el nombre de dissabtes i diumenges de l'any. El nombre de dies resultant s'ha de multiplicar per la jornada diària establerta amb caràcter general (7,5 hores), que donarà, com a resultat, la jornada anual efectiva. En tot cas, la jornada anual resultant mai no superarà la que l'Administració general de l'Estat determini per als seus empleats públics.

5. S'estableix el dret dels empleats públics a un borsa d'hores de lliure disposició amb la finalitat exclusiva de conciliar la cura i atenció de persones grans, discapacitats i familiars fins al segon grau d'afinitat o consanguinitat. El nombre d'hores no superarà el 5% de la jornada ordinària anual que es tingui assignada. Aquells empleats públics que tinguin una jornada ordinària inferior a l'establerta amb caràcter general, el càlcul del nombre d'hores de la borsa es farà de forma proporcional a la seva jornada. El mateix criteri de la proporcionalitat se seguirà per aquells empleats públics que tinguin establerta una jornada especial.

Article 13 Les modalitats de jornada

1. La jornada de treball dels empleats públics pot ser ordinària o especial. La jornada ordinària és aquella que consisteix en la prestació de serveis durant 37,5 hores de mitjana setmanal en còmput anual. I la jornada especial és aquella que sigui superior o inferior a la jornada ordinària.
2. La distribució de la jornada pot ser segons alguna de les modalitats següents: a. Ordinària: en què les 37,5 hores setmanals de mitjana anual es desenvolupen de manera habitual i ordinària en horari de matí, tarda o nit, els dies laborables. b. Partida: és la que es presta de dilluns a divendres en horari de matí i tarda. c. A torns: és la que es realitza de manera habitual i programada, de manera rotativa, en els torns de matí, tarda i nit, indistintament.

Article 16 La flexibilitat horària d'entrada i de sortida

1. Es reconeix el dret dels empleats públics a adaptar la duració i distribució de la jornada de treball per fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida personal, familiar i professional. En aquest sentit, es reconeix amb caràcter general, excepte en aquells casos en què es pugui produir un perjudici en la prestació del servei públic, un marge de flexibilitat horària de mitja hora en l'entrada i en la sortida que s'haurà de recuperar en la mateixa setmana.

Article 19 El descans diari i interdiari

1. Els empleats públics que realitzin un horari diari continuat de 6 hores seguides gaudiran d'una pausa de 30 minuts diaris, computables com a treball efectiu. Els 30 minuts de pausa que no s'hagin utilitzat no es podran compactar per ser compensats en cap còmput horari setmanal o mensual. 2. Quan es tracti de llocs de treball unipersonals, s'arbitraran els mecanismes organitzatius adients per a possibilitar-ne l'ús.

Article 21 Les vacances

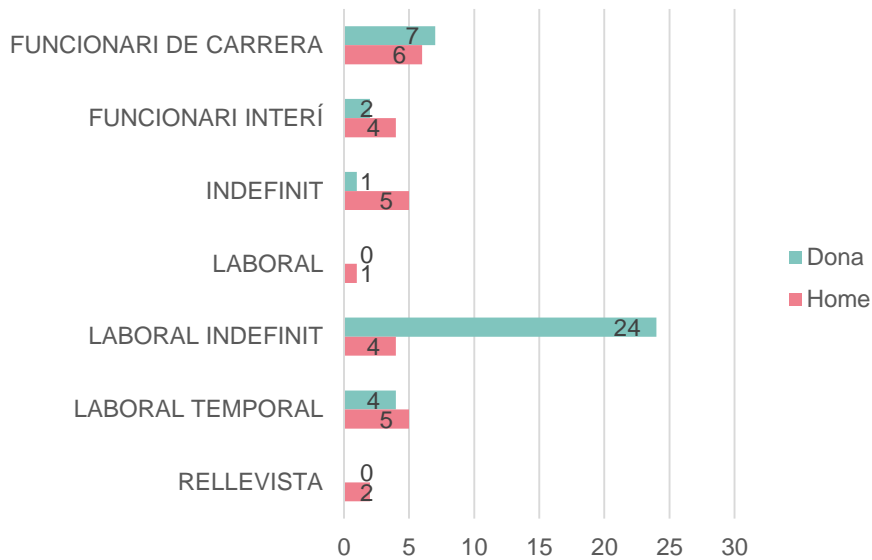
1. Els empleats públics tindran dret a gaudir d'un descans anual retribuït de 22 dies hàbils o dels dies que proporcionalment es corresponguin si el temps de serveis durant l'any ha estat inferior.

TIPUS DE CONTRACTE

Les dades mostren la distribució dels empleats i empleades públiques en diverses categories segons el sexe o gènere. L'anàlisi amb perspectiva de gènere pot revelar patrons de desigualtat i ofereix oportunitats per identificar àrees que requereixen atenció i accions per garantir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Aquestes dades mostren la composició de la plantilla segons el tipus de contracte i també el percentatge de persones segregades per sexe i tipus de contracte, així com el percentatge de persones sobre el col·lectiu de dones i homes.

Gràfic 1. Composició plantilla per sexe i tipus de contracte



Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH corresponent al mes d'octubre de 2023.

El personal **laboral indefinit** representa el percentatge més alt de dones, un 86%, respecte al 14% d'homes.

El personal funcionari de carrera és la tipologia de contracte on hi ha el nombre més equilibrat de dones i homes, un 54% i un 46% de dones i homes respectivament.

Pel que fa al funcionariat interí, hi trobem 2 dones (33%) i 4 homes (67%).

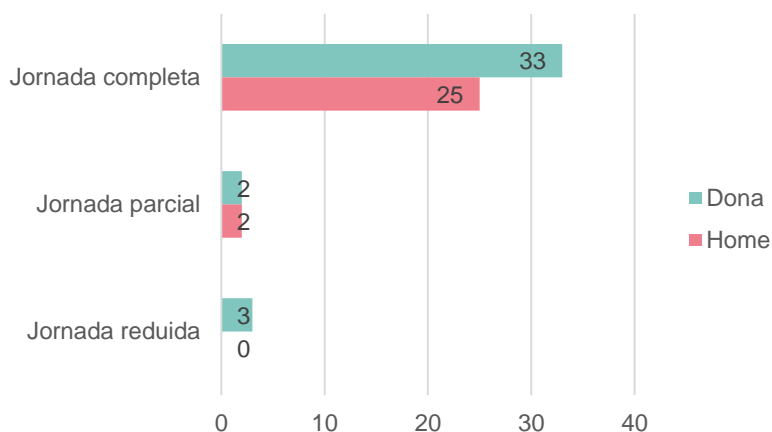
El contracte indefinit hi ha 1 dones i 5 homes i el laboral, només hi ha 1 home.

Finalment, observem com aquells contractes més vinculats a la temporalitat, com és el personal laboral temporal i el rellevista, hi ha una major presència masculina.

JORNADA LABORAL

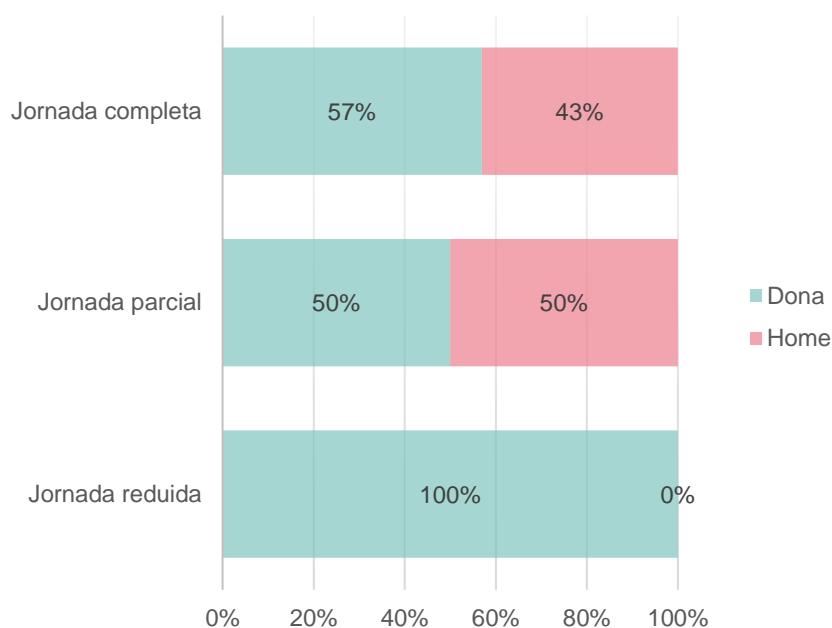
Aquestes dades ofereixen una visió sobre la distribució de les persones segons el sexe i el tipus de jornada laboral (100%, reduïda o parcial). A continuació, analitzem les dades des d'una perspectiva de gènere:

Gràfic. Composició plantilla per sexe i tipus de jornada



Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH corresponent al mes d'octubre de 2023.

Gràfic. Composició (percentatge) de la plantilla per sexe i jornada laboral



Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH corresponent al mes d'octubre de 2023.

En resum, les dades mostren que les dones tenen una major presència en la jornada reduïda en comparació amb els homes, mentre que la majoria de persones de tots dos sexes treballen a jornada completa o jornada parcial. Això podria indicar una possible influència de les dinàmiques de gènere i les responsabilitats de cura en la decisió de treballar a jornada reduïda. Caldria analitzar aquestes dades amb més context i tenir en compte les raons i els factors que poden influir en les decisions de la jornada laboral.

No disposem, però, de la informació relativa als motius de la reducció de la jornada laboral que sovint ens mostra com les dones podrien estar més implicades en les càrregues de cura

relacionades amb menors i podrien optar per reduir la seva jornada laboral per aquest motiu. D'altra banda, els homes podrien estar experimentant més casos d'incompatibilitat laboral que els porten a reduir la seva jornada laboral. No obstant això, cal recordar que aquestes interpretacions són basades en hipòtesis ja que no disposem d'aquesta informació.

BAIXES LABORALS

Taula. Baixes laborals (2020-2023) plantilla per sexe

BAIXES LABORALS PER INCAPACITAT TEMPORAL					
TIPOLOGIA	DONES		HOMES		TOTAL
Incapacitat temporal per malaltia comuna	125	67,2%	61	32,7%	186
Incapacitat temporal per accident laboral					
TOTAL	125		61		186

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH corresponent al mes de desembre de 2023.

Analitzant les dades amb perspectiva de gènere es poden extreure algunes conclusions, tot i que caldria poder analitzar amb més detall les característiques i les circumstàncies de cada cas. Alhora, cal tenir present que és una plantilla amb més presència femenina, per tant, també condiciona el fet que el nombre de baixes sigui molt més elevats.

Però realitzant un mirada de gènere a la taula, alguns factors que podrien influir en aquesta diferència són:

- La divisió sexual del treball, que assigna a les dones major responsabilitat en les tasques de cura i reproducció, repercutint en un major desgast i cansament físic. Per tant, afecta a la seva salut i el seu temps de recuperació.
- La segregació ocupacional, que situa a les dones en ocupacions menys valorades, més precàries i amb pitjors condicions laborals que els homes. Per tant, poden estar exposades a majors riscos biològics, ergonòmics i psicosocials.

"Clar, jo la mascareta no me la poso, guants sí, però mascareta no. Si el producte és més fort, després de tirar-lo, me'n vaig" (Membre grup de discussió)

L'elaboració d'un registre desglossat per sexe, edat i ocupació dels processos d'incapacitat temporal pot ser útil per identificar tendències en les malalties que afecten les treballadores. Aquesta informació pot guiar mesures preventives i de millora de la salut laboral.

ANÀLISI QUALITATIU A TRAVÉS DEL QÜESTIONARI A LA PLANTILLA, ENTREVISTES I GRUPS DE DISCUSSIÓ

Per tal de conèixer la percepció de la plantilla en relació a les condicions laborals i a la cooperació i bona organització que es dona entre els companys i companyes de feina, com també amb les persones de categoria laboral superior es varen realitzar un seguit de preguntes per tal que fossin una aproximació a quina és la sensació que tenen els treballadors i treballadores del Consistori respecte a aquesta qüestió.

GRUPS DE DISCUSSIÓ

A continuació fem una anàlisi centrada en la salut laboral i les condicions de treball a partir de la transcripció del grup de discussió que es van realitzar i els indicadors de gènere que hem dissenyat per avaluar aquest àmbit:

Segregació ocupacional i salut:

La discussió va ressaltar la segregació ocupacional entre àrees més masculinitzades com Policia, i Brigada. Aquesta segregació pot implicar diferents nivells de risc i exposició a condicions laborals. Per exemple, aquestes dues àrees podrien estar més exposades a situacions de risc físic, mentre que altres àrees podrien tenir diferents reptes relacionats amb riscos psicosocials i, per tant, menys visibilitats. També es va subratllar que és important assegurar-se que les mesures de salut i seguretat laboral s'ajustin a les necessitats específiques de cada àrea.

"En el nostre cas a la brigada de neteja anem canviat a cada moment de lloc i és complicat que una persona ens supervisi."

"És fan escales de sis metres, però no puc pujar més de dos, és molt maco tot però la teoria és una cosa i la pràctica una altra. És complicat tot a nivell d'oficina és més fàcil ens van corregint postures, l'alçada dels peus."

"En el nostre cas a la brigada de neteja anem canviat a cada moment de lloc i és complicat que una persona ens supervisi."

Pel que fa al grup format exclusivament per dones, s'incidí en com aquesta segregació pot tenir un impacte directe en la salut, ja que determinades ocupacions estan exposades a factors de risc específics. Les dones, per exemple, sovint es concentren en ocupacions que involucren cures, les quals poden estar relacionades amb càrregues de treball emocional i físic més pesades, amb conseqüències negatives per a la seva salut a llarg termini.

Condicions de treball i igualtat:

La discussió va subratllar la importància d'assegurar igualtat en les condicions laborals. És crucial garantir que les persones, independentment del gènere, tinguin accés a les mateixes oportunitats, formació i condicions per a un entorn laboral segur i saludable. Aquesta igualtat s'ha de reflectir en la distribució de tasques, càrregues laborals i oportunitats de promoció.

Concretament, el grup format per dones va destacar la importància de millorar les condicions laborals en l'òptica de la igualtat de gènere. Es va posar èmfasi en la necessitat de garantir que les dones tinguin igual accés i oportunitats en tots els àmbits laborals, i que les seves veus siguin

escoltades en la presa de decisions sobre les condicions de treball. Es van proposar reformes en les polítiques de contractació, així com estratègies per abordar els biaixos de gènere presents en les avaluacions de rendiment i les oportunitats de promoció.

Flexibilitat horària i conciliació:

Es va mencionar la importància de la flexibilitat horària com una mesura per a la conciliació entre la vida laboral i familiar. Això és fonamental, sobretot en àrees on les càrregues de cura poden ser més intensives.

Formació en salut i seguretat:

En termes de salut laboral, es va assenyalar la necessitat de formació en seguretat i salut en el lloc de treball. Aquesta formació ha de ser inclusiva i cobrir temes de gènere, diversitat i adaptació de les condicions laborals. La consciència de les necessitats diverses pot millorar la seguretat i el benestar del personal.

"Els llocs de treball si que estan analitzats i falta una formació de treballadors. S'ha fet alguna coseta, però poc".

El grup va ressaltar la importància de la formació en matèria de salut i seguretat laboral, especialment amb una perspectiva de gènere.

"Normalment passen un paper. Però hi ha moltes coses que passen de llarg, mal d'ulls, vista cansada, mal d'esquena i al final et canvies de taula, de cadira.. "

Condicions laborals iguals per a totes les àrees:

Les persones integrants del grup van subratllar la necessitat d'assegurar la igualtat de condicions laborals i de salut, independentment de l'àrea ocupacional i del gènere del personal. Alhora, es va posar molt d'èmfasi en la necessitat urgent de millorar les condicions laborals d'alguns llocs de treball –serveis tècnics- (il·luminació, ventilació, temperatura, etc.) que obliga als treballadors/es a realitzar les reunions de feina a altres espais, per tant, es troben en unes condicions considerades precàries i que dificulten enormement el treball diari.

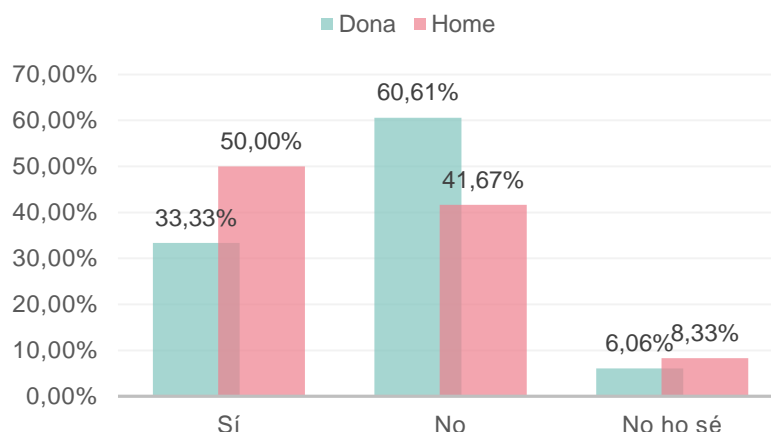
ENTREVISTES

Es van reconèixer els problemes de les condicions físiques de l'edifici de l'Ajuntament, amb la percepció que els problemes de riscos laborals no s'han abordat adequadament. Això podria afectar la seguretat i el benestar de les persones que treballen en aquestes condicions. En resum, temes com la prevenció de riscos laborals també podrien ser àrees de millora.

QÜESTIONARI

A continuació, us presentem una anàlisi de les respostes de les persones que van participar en el qüestionari sobre "Percepció d'igualtat de gènere i LGBTQI*" a l'Ajuntament.

Gràfic 1. L'exigència de la feina em genera sensació de saturació



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari sobre igualtat de gènere, 2023

Si realitzem una anàlisi comparativa entre dones i homes observem que un percentatge més alt d'homes (50%) que de dones (33,33%) informen sentir saturació per les exigències laborals, la qual cosa podria suggerir que els homes de l'Ajuntament de Sarrià de Ter experimenten nivells més alts d'estrès o són més propensos a reconèixer i informar sobre aquests sentiments.

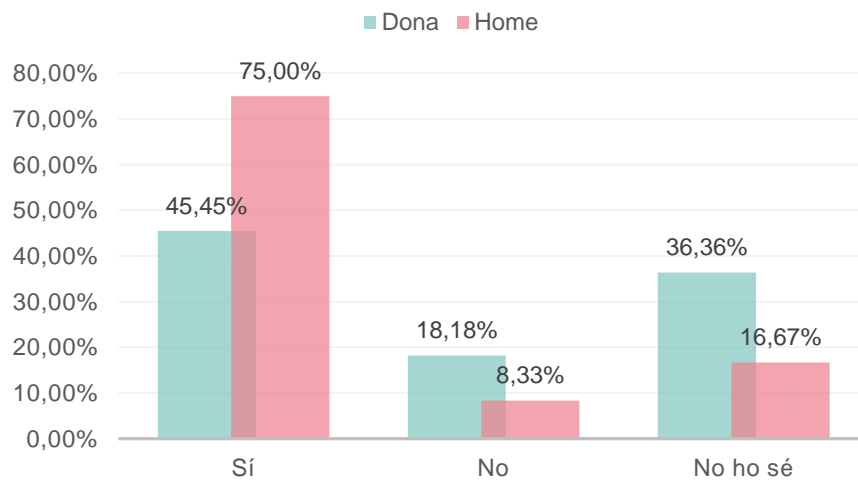
La majoria de dones (60,61%) informen que no se senten saturades per les exigències de la feina, una mica més alt que els homes (41,67%). Això podria reflectir diferents mecanismes d'afrontament, rols laborals o expectatives socials respecte a l'expressió de l'estrès.

Un petit percentatge de dones (6,06%) no està segura sobre si les exigències de la seva feina els provoquen estrès, mentre que expressen aquesta incertesa el 8,33% dels homes. Això podria implicar la necessitat de millors eines d'autoavaluació o converses al voltant de l'estrès laboral per ajudar al personal a comprendre i articular les seves experiències.

Considerant els nivells d'estrès reportats pels homes, pot haver-hi una necessitat de gestió de l'estrès i suport de salut mental que sigui accessible per a tots els gèneres, però que també abordi pressions específiques relacionades amb el gènere. El fet que la majoria de dones informin que no se senten saturades suggereix que podrien tenir millors mecanismes d'afrontament o enfrontar-se a diferents expectatives laborals; entendre les raons darrere d'això pot informar el desenvolupament de polítiques més matisades. La incertesa reportada per un petit segment de dones indica la necessitat de millorar la comunicació i suport per ajudar a la plantilla a articular els seus sentiments sobre l'estrès laboral.

En la creació d'un pla d'igualtat, aquestes percepcions haurien de guiar el desenvolupament d'iniciatives com mesures de treball flexibles, suport de salut mental, polítiques inclusives de gènere, i entrenament en gestió de l'estrès que siguin sensibles a les experiències úniques dels diferents gèneres en el lloc de treball. També és important assegurar-se que aquestes iniciatives són regularment revisades i actualitzades basant-se en els comentaris continus i les necessitats evolutives de la força laboral.

Gràfic 2. Els i les caps distribueixen correctament la feina, resolen bé els conflictes i donen instruccions coherents i clares.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari sobre igualtat de gènere, 2023

Hi ha una diferència significativa entre homes (75%) i dones (45,45%) en la percepció de la gestió eficaç, essent els homes més propensos a veure positivament la distribució de tasques i la resolució de conflictes per part dels seus superiors. No obstant, aquesta resposta està influïda per una mostra petita.

El 18,18% no estan d'acord amb la afirmació que *la feina és distribuïda correctament i que els conflictes són resolts eficaçment*, comparat amb una proporció significativament menor d'homes (8,33%). Això podria indicar una experiència diferent en el tracte amb els caps o en la recepció de les instruccions laborals.

Finalment, observem una proporció rellevant de dones (36,36%) i menys important d'homes (16,67%) que no estan segurs/es sobre la capacitat de gestió dels seus caps, el que podria reflectir una falta de claredat en la comunicació o una inconsistència en la gestió que requereix atenció.

Les disparitats entre gèneres en la percepció de la gestió eficaç suggereixen la necessitat de formació addicional per als caps en lideratge inclusiu i comunicació efectiva, especialment dirigida a entendre i atendre les necessitats específiques de les dones al lloc de treball. En aquest sentit, els plans d'igualtat podrien beneficiar-se d'incloure programes de mentoria i recolzament per fomentar una millor comprensió i relació entre empleats/ades i caps, així com mecanismes per a recollir el feedback de la plantilla de manera regular per a millorar les estratègies de gestió.

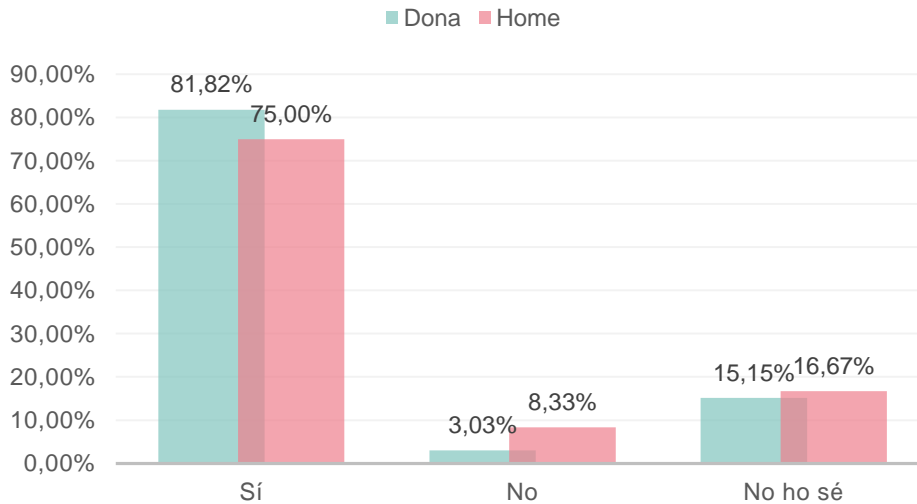
En resum, el pla d'igualtat hauria d'abordar aquestes percepcions i experiències diferents amb accions concretes que promoguin una gestió més equitativa i una millor comunicació entre caps i personal de tots els gèneres.

"La comunicació és el que pitjor funciona, aquí."

"Aquí cadascú s'espavila. De serveis tècnic hi ha persones que s'espavilen i ens envien un correu electrònic avisant que de tal dia a tal dia no i seré però d'altres no i no sabem si el teu cap està de vacances o quan tornarà i no saps amb qui has de parlar."

"No hi ha comunicació, no hi ha una intranet, s'ha demanat però no hi ha manera. Fem servir altres vies com el correu electrònic. Anem millorant mica en mica però queda."

Gràfic 3. El/la meva cap confia en mi.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari sobre igualtat de gènere, 2023

Una alta proporció tant de dones (81,82%) com d'homes (75%) senten que les persones que tenen funcions de direcció demostren confiança en ells i elles. Això indica una percepció generalment positiva de la confiança en el lloc de treball, la qual cosa és fonamental per al desenvolupament professional i la satisfacció laboral.

Només un petit percentatge tant de dones (3,03%) com d'homes (8,33%) senten que els seus caps i les caps no els demostren confiança. Aquesta semblança en les xifres podria suggerir que la falta de confiança no està significativament influenciada per qüestions de gènere.

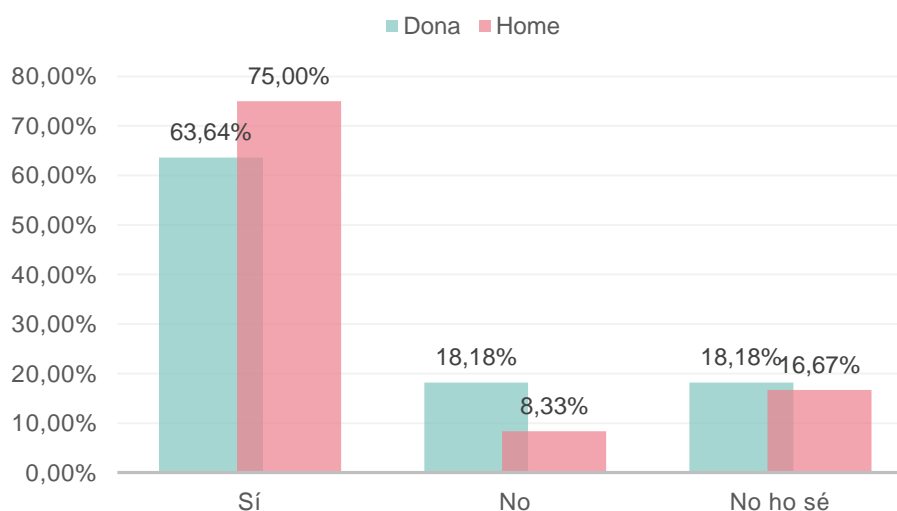
Un 15,15% de les dones i un 16,67% dels homes no estan segurs/es si els seus caps confien en ells i elles o no. Això podria assenyalar una àrea d'oportunitat per a millorar la comunicació i assegurar que la plantilla entengui i reconegui la confiança que els seus caps i les seves caps dipositen en aquesta.

Donat que els nivells de confiança percebuda són alts entre tots els gèneres, el pla d'igualtat podria centrar-se en consolidar i mantenir aquest clima de confiança. S'hauria de considerar el desenvolupament de programes de formació per a caps amb l'objectiu de reforçar habilitats de comunicació que clarifiquin i reforcin la confiança en els seus empleats i empleades.

També podria ser útil implementar sistemes de feedback bidireccional que permetin a les treballadores i treballadors a expressar quan se senten valorats i quan no, així com proporcionar als caps una millor comprensió de com les seves accions són percebudes.

"A vegades no depèn si és home o dona, fa molt la persona que tinguis. Si tens un bon regidor/a i creu amb tu, aconsegueixes coses. Però si la persona que tens al davant no entén què fas i no para atenció, no li dona la importància que té, poca cosa faràs."

Gràfic 4. Entre els companys i companyes hi ha suport, ajut i cohesió de grup



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari sobre igualtat de gènere, 2023

Un 63,64% de les dones i un més alt 75% dels homes perceben que hi ha suport, ajut i cohesió de grup entre els companys i companyes. Això pot indicar que els homes poden sentir-se més integrats dins del seu entorn de treball o podrien tenir més facilitat per accedir a xarxes de suport.

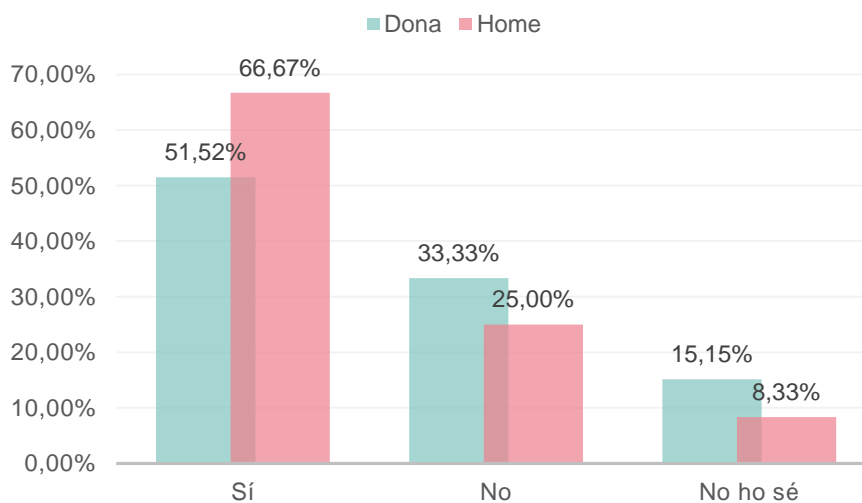
El 18,18% de les dones davant del 8,33% dels homes indiquen que no senten suport, ajut i cohesió de grup. Això pot reflectir una necessitat d'abordar la dinàmica de grup i les relacions interpersonals, especialment per millorar l'experiència de les dones en el lloc de treball.

Hi ha un percentatge força important de dones (18,18%) i homes (16,67%) que no estan segurs sobre la cohesió de grup. Això pot ser una indicació que hi ha espai per millorar la claredat de les relacions i el suport dins de l'organització.

Les estratègies de millora podrien incloure la creació d'espais per fomentar la cohesió i el suport mutu, especialment per aquells grups que perceben menys aquest suport. Pot ser beneficiós implementar xarxes de suport internes que fomentin la inclusió i l'assistència mútua entre els empleats i empleades de diferents gèneres.

En resum, mentre que hi ha una percepció general de suport i cohesió dins dels grups de treball, hi ha diferències segons el gènere que caldria abordar. El pla d'igualtat és una oportunitat per considerar aquestes diferències i assegurar que totes les persones se senten suportades i integrades en la seva organització.

Gràfic 5. Les condicions del meu lloc de treball són les adequades (ergonomia, il·luminació, soroll, etc.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari sobre igualtat de gènere, 2023

Finalment, pel que fa a les condicions del lloc de treball, els homes presenten una major satisfacció en relació a l'ergonomia, il·luminació, soroll, etc., ja que el 66,67% han respost afirmativament, mentre que ho han fet el 51,52%.

Ara bé, hi ha un percentatge força important de dones, el 33,33%, que ha respost negativament, mentre que ho ha fet el 25% dels homes.

Propostes per millorar la salut laboral:

- Ara ja tinc un despatx amb condicions, realment m'agradaria disposar d'un ordinador i impressora com tenen a totes les àrees. Si no tinc mal entès han d'arribar portàtils nous i un serà per mi. De moment provarem amb la impressora del pavelló haviam si e
- Definició de tasques de cadascú i paritat amb ka categoria
- Disminuir la contaminació acústica
- És complicat però falta treball en equip
- Instal·lacions físiques més adequades
- L'autoorganització de les tasques

SÍNTESI DELS RESULTATS

ANÀLISI D'INDICADORS

Indicador 1 i 2: Percentatge de dones i homes en els diferents tipus de contracte i jornada.

ANÀLISI	RECOMANACIONS
<p>A partir de les dades recollides en la diagnosi, s'han observat alguns patrons que expliquem:</p> <p>1. Tipus de Contracte:</p> <ul style="list-style-type: none">- S'ha detectat una major representació de les dones en la categoria de "Laboral indefinit" i "Funcionari/a de carrera" fet que podria apuntar a una tendència d'estabilitat laboral major en dones. També cal tenir present que les dones presenten una quota més elevada d'antiguitat a la corporació.- En anteriors àmbits es va identificar també certa segregació horitzontal, és a dir, dones i homes no estan distribuïts equitativament en totes les categories professionals i nivells de responsabilitat. <p>2. Jornada Laboral:</p> <ul style="list-style-type: none">- La majoria de les persones, tant dones com homes, treballen a jornada completa, però hi ha una presència significativament major de dones en jornada reduïda. Això pot reflectir les dinàmiques socials que assignen a les dones un major rol en les tasques de cura, fet que podria influenciar la seva decisió de reduir la jornada laboral.	<p>1. Realitzar tallers de sensibilització sobre igualtat de gènere dins de l'organització per a fomentar una distribució més equitativa de les responsabilitats de cura i promoure la corresponsabilitat entre gèneres.</p> <p>2. Seguir treballant per establir polítiques que facilitin la conciliació de la vida laboral i familiar per a tota la plantilla, com ara horaris flexibles o possibilitat de teletreball, amb l'objectiu de minimitzar la necessitat de reduccions de jornada.</p> <p>3. Implementar un pla de seguiment i mentorització per a dones en categories on estiguin subrepresentades o per aquelles que vulguin accedir a posicions de major responsabilitat, per a assegurar una progressió de carrera equitativa.</p> <p>4. Analitzar les dades de promoció interna per a determinar si existeixen barreres invisibles que impedeixen l'ascens de les dones als nivells més alts de l'organització.</p> <p>5. Promoure l'ús de mesures de flexibilitat laboral per part dels homes, per a normalitzar la seva participació en les tasques de cura i així reduir l'estigma associat amb la reducció de jornada per motius familiars.</p> <p>6. Avaluar les polítiques de contractació i promoció per a garantir que no hi hagi biaixos inconscients que afavoreixin un gènere per sobre de l'altre.</p>

Indicador 3: Jornada laboral de la plantilla per sexe.

ANÀLISI	RECOMANACIONS
<p>Aquesta anàlisi mostra que hi ha una diferència en la selecció de la jornada laboral reduïda entre dones i homes, amb una presència significativament major de dones que opten per aquest tipus de jornada.</p> <p>El 57% de les dones treballen a jornada completa (cal tenir present que hi ha un major nombre de dones a la plantilla), mentre que aquesta xifra és del 43% per als homes. La discrepància és més pronunciada en la jornada reduïda, on el 100% són dones, comparat amb el 0% d'homes.</p>	<ol style="list-style-type: none">1. Promoure polítiques de conciliació que siguin neutres en termes de gènere, per tal de facilitar que tant homes com dones puguin optar per jornades laborals reduïdes per motius personals sense que això sigui vist com una elecció predominantment femenina.2. Realitzar tallers de sensibilització dins de l'organització per trencar amb els rols de gènere establerts i encoratjar una distribució més equitativa de les responsabilitats de cura.3. Analitzar més a fons les raons d'incompatibilitat que porten els homes a no reduir la seva jornada laboral i sí les dones.4. Implementar seguiments periòdics d'aquestes dades per identificar tendències i l'impacte de les polítiques implementades sobre la igualtat de gènere dins de l'organització.

Indicador 4: Nombre d'acomiadaments per sexe.

ANÀLISI	RECOMANACIONS
<p><i>No disposem d'aquesta informació.</i></p>	

Indicador 5: Criteris utilitzats en l'assignació d'horaris a persones i Flexibilitat d'horaris i de jornada per part del treballador o de la treballadora.

ANÀLISI	RECOMANACIONS
<p>Anàlisi basada en els grups de discussió:</p> <p>- Reconeixement de la flexibilitat com a necessitat: Les opinions expressades pels treballadors i treballadores reflecteixen la importància de la flexibilitat horària per a la conciliació de la vida laboral i personal.</p>	<p>Recomanacions integrant els suggeriments de la plantilla:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Seguir Implementant la Flexibilitat Horària: Adaptar els horaris de treball per acomodar les responsabilitats de cura i personal, tenint en compte que aquesta adaptabilitat és clau per a la retenció i satisfacció del personal.2. Model de Feina Flexible: Seguir promovent el teletreball i les jornades laborals comprimides on sigui possible, així com models de feina que permetin l'elecció de

torns i la distribució de l'hora d'entrada i sortida per part del personal.

3. Programes de Baixa per Paternitat:

Fomentar l'ús de les baixes de paternitat i maternitat i altres permisos relacionats amb la cura familiar per a totes les persones treballadores, independentment del gènere, per promoure la igualtat en les responsabilitats de cura.

Indicador 6: S'ha fet una valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere.

ANÀLISI	RECOMANACIONS
<p>La manca d'una valoració de llocs de treball des d'una perspectiva de gènere pot resultar en:</p> <ul style="list-style-type: none">- Desequilibris retributius: Possibles diferències salarials no justificades entre treballadors i treballadores que realitzen funcions semblants o de valor equivalent.- Subrepresentació de les dones en posicions de lideratge: Barreres no explícites que limiten l'accés de les dones a posicions de responsabilitat o a sectors tradicionalment masculinitzats.- Assignació de tasques segons estereotips de gènere: Distribució de responsabilitats i tasques que reflecteixen expectatives basades en el gènere més que en habilitats o preferències personals.- Oportunitats de desenvolupament professional: Limitacions en la promoció i en el desenvolupament professional per a certes persones basades en la seva identitat de gènere.	<p>Per corregir aquesta situació i fomentar una cultura laboral més igualitària, es recomana:</p> <ul style="list-style-type: none">- Realitzar una Auditoria de Gènere en els Llocs de Treball: S'ha de dur a terme una avaluació exhaustiva de tots els llocs de treball dins de l'organització per identificar qualsevol biaix o pràctica que pugui perjudicar un gènere en particular. Aquesta auditoria hauria d'incloure:- Anàlisi de les Descripcions de Treball: Assegurar-se que les descripcions de llocs de treball són neutres en quant a gènere i no impliquen cap tipus de discriminació o biaix.- Estructura Salarial: Revisar les escales salarials i els sistemes de bonificació per garantir que la remuneració sigui justa i equitativa independentment del gènere.- Procediments de Selecció i Promoció: Assegurar que els processos de selecció, avaluació i promoció siguin justos, transparents i basats en el mèrit.- Formació en Igualtat de Gènere: Capacitar a responsables de la presa de decisions i als empleats i les empleades en igualtat de gènere per sensibilitzar sobre els biaixos inconscients i promoure pràctiques laborals inclusives.

Indicador 7: 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.

No es disposa d'aquestes dades. Recomanacions:

ANÀLISI	RECOMANACIONS
<p>El registre d'incapacitats temporals desglossat per sexe, edat i ocupació és un recurs valuós per analitzar com les condicions de treball i els factors socials afecten diferentment a homes i dones. Aquesta informació pot evidenciar, per exemple, si hi ha malalties específiques que són més prevalents entre les dones, potser per una major presència en certes ocupacions o per una major exposició a estrès laboral o a factors de risc relacionats amb la conciliació de la vida laboral i familiar.</p> <p>Poden sorgir patrons que indiquen una relació entre la tipologia de l'ocupació i la salut, com per exemple un major nombre d'incapacitats relacionades amb el treball de cura (sovint ocupat per dones) que podria ser indicatiu de la necessitat de millorar les condicions laborals en aquests àmbits.</p> <p>Factors que sorgirien d'aquest anàlisi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Patrons de Malaltia: Es podria identificar si certes condicions de salut estan relacionades amb ocupacions dominades per un gènere específic. - Estrès i Càrrega Laboral: Es podria avaluar si l'estrès relacionat amb el treball o la sobrecàrrega de tasques afecta més a un gènere. - Influència de la Conciliació: Es podria comprovar com les diferències en la capacitat de conciliar la vida laboral i personal impacten en la salut dels treballadors i les treballadores. - Efectes de la Edat: Es podria observar si hi ha diferències en l'impacte de les condicions laborals en funció de l'edat i el sexe. 	<p>1. Formació en Salut i Seguretat: Impartir formació específica en salut i seguretat en el treball adaptada a les necessitats de diferents grups, incloent la perspectiva de gènere.</p> <p>2. Promoció de la Conciliació: Implementar polítiques que millorin la conciliació de la vida laboral i personal, com horaris flexibles, teletreball i suport per a cures familiars, per reduir l'impacte negatiu que la falta de conciliació pot tenir sobre la salut.</p> <p>3. Revisió de Condicions Laborals: Revisar les condicions laborals de les ocupacions amb altes taxes d'incapacitat temporal per identificar i mitigar factors de risc específics.</p> <p>4. Suport Psicosocial: Oferir suport psicosocial, especialment en sectors on es puguin identificar nivells alts d'estrès o càrregues emocionals com a factors contribuents a la salut dels treballadors i treballadores.</p> <p>5. Igualtat en l'Accés a la Salut Laboral: Assegurar que hi hagi igualtat en l'accés a programes de salut i a la prevenció de riscos laborals, garantint que totes les persones treballadores tinguin les mateixes oportunitats de mantenir la seva salut i benestar.</p> <p>Per dur a terme aquestes recomanacions eficaçment, és fonamental que hi hagi una col·laboració estreta entre departaments de RRHH, serveis de prevenció de riscos laborals i representants dels treballadors i treballadores, sempre amb l'objectiu de crear un entorn de treball més saludable i equitatiu per a tothom.</p> <p>En resum, les recomanacions han d'integrar de forma proactiva el feedback de la plantilla,</p>

amb l'objectiu de millorar les condicions laborals del personal.

SÍNTESI I VALORACIÓ DE L'ÀMBIT 8

ÀMBIT	VARIABLES I INDICADORS DE GÈNERE	PUNT FORT	PUNT A MILLORAR	EN PROCÉS
8.1.	Percentatge de dones i homes en els diferents tipus de contracte i jornada.	X		
8.2.	Distribució de dones i homes per tipus de contractació.	X		
8.3	Jornada laboral de la plantilla per sexe.			X
8.4.	Nombre d'acomiadaments per sexe. <i>No disposem d'aquesta informació</i>			
8.5.	Criteris utilitzats en l'assignació d'horaris a persones.			X
8.6.	Flexibilitat d'horaris i de jornada per part del treballador o de la treballadora.	X		
8.7.	S'ha fet una valoració dels llocs de treball amb perspectiva de gènere.		X	
8.8.	Es fa un registre per sexe, edat i ocupació dels processos d'incapacitat temporal, tant per contingències comunes com per contingències professionals, a fi d'identificar dades poblacionals rellevant sobre les malalties que afecten les treballadores.		X	

ASPECTES A ASSOLIR I A MILLORAR

Aspectes a mantenir

- 1. Prevenció d'Accidents:** Mantenir un règim estricte de seguretat i prevenció d'accidents laborals, amb formacions periòdiques i seguiment detallat del compliment de les mesures de seguretat.
- 2. Equitat Contractual:** Assegurar la paritat i equitat en els tipus de contractes i jornades laborals, evitant la segregació vertical i horitzontal per gènere.

Aspectes a millorar

- 1. Comunicació Interna:** Optimitzar els canals de comunicació interna, per garantir que la informació arriba de manera clara i efectiva a tots els nivells de l'organització, amb especial atenció a la inclusió de totes les veus i perspectives.
- 2. Treballar per millorar les Condicions de Treball:** Fomentar un entorn laboral segur i saludable que promogui el benestar dels treballadors i les treballadores per assegurar que és un entorn adequat i flexibles a les necessitats de la plantilla.
- 3. Personalització de l'Entorn Laboral:** Adaptar els llocs de treball i les eines per a satisfer les necessitats específiques de la plantilla, tenint en compte diferències individuals que puguin influir en la productivitat i el confort, incloent els aspectes de gènere. Per tant, millorant-lo amb inputs regulars del personal.
- 4. Integració de la Perspectiva de Gènere:** Incorporar un enfocament de gènere transversal en l'avaluació de llocs de treball, en la prevenció de riscos i en tot el pla de prevenció, assegurant que les mesures adoptades beneficiïn equitativament a tothom.
- 5. Formació en Igualtat i Inclusió:** Implementar programes de formació contínua per a tot el personal, incloent temes com la igualtat de gènere, la sensibilització davant la diversitat, i la prevenció del biaix inconscient.
- 7. Seguiment i Avaluació:** Establir sistemes de seguiment i avaluació periòdica dels programes d'igualtat per mesurar el seu impacte i realitzar els ajustos necessaris de manera àgil i eficient.

À M B I T

9

USOS DELS TEMPS I
DELS ESPAIS

ÀMBIT 9. USOS DELS TEMPS I DELS ESPAIS

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 Sarrià de Ter. 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 CONCEPTUAL I LEGAL

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 addicional 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 SARRIÀ DE TER

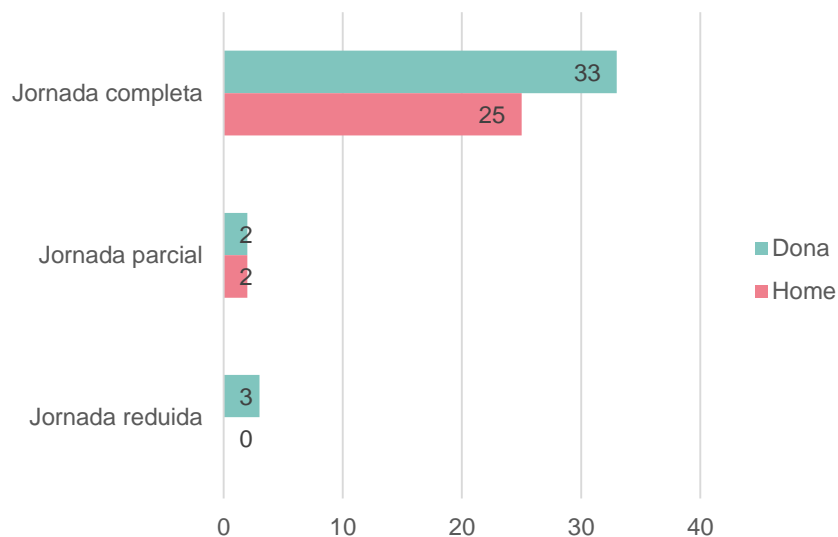
ANÀLISI QUANTITATIU A TRAVÉS DE LA REVISIÓ DOCUMENTAL I DE LES DADES DEL PERSONAL

Per tal de dur a terme l'anàlisi d'aquest àmbit ens basarem en les dades facilitades per l'Àrea de Recursos Humans com són el nombre i el tipus de **mesures de conciliació familiar**.

JORNADA LABORAL

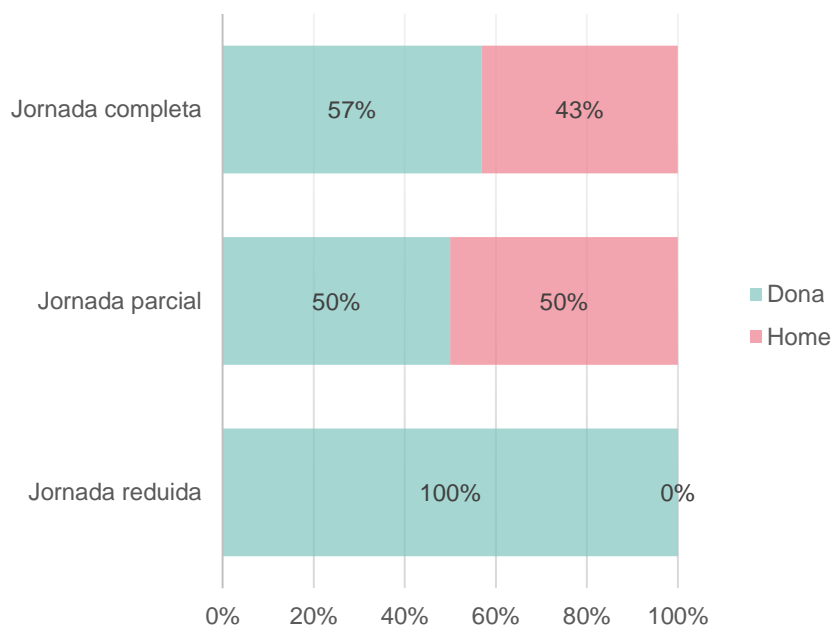
Aquestes dades ofereixen una visió sobre la distribució de les persones segons el sexe i el tipus de jornada laboral (completa, reduïda o parcial). A continuació, analitzem les dades des d'una perspectiva de gènere:

Gràfic. Composició plantilla per sexe i tipus de jornada



Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH corresponent al mes d'octubre de 2023.

Gràfic. Composició (percentatge) de la plantilla per sexe i jornada laboral



Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH corresponent al mes d'octubre de 2023.

En resum, les dades mostren que les dones tenen una major presència en la jornada reduïda en comparació amb els homes, mentre que la majoria de persones de tots dos sexes treballen a jornada completa o jornada parcial. Això podria indicar una possible influència de les dinàmiques de gènere i les responsabilitats de cura en la decisió de treballar a jornada reduïda. Caldria analitzar aquestes dades amb més context i tenir en compte les raons i els factors que poden influir en les decisions de la jornada laboral.

No disposem, però, de la informació relativa als motius de la reducció de la jornada laboral que sovint ens mostra com les dones podrien estar més implicades en les càrregues de cura relacionades amb menors i podrien optar per reduir la seva jornada laboral per aquest motiu.

ANÀLISI QUALITATIU A TRAVÉS DEL QÜESTIONARI A LA PLANTILLA, ENTREVISTES I GRUPS DE DISCUSSIÓ

Per tal de conèixer la percepció de la plantilla en relació la conciliació laboral, familiar i personal, es realitzaren un seguit de preguntes que poden esdevenir una bona aproximació de quina és la percepció que té la plantilla respecte a aquesta qüestió.

GRUPS DE DISCUSSIÓ I ENTREVISTES:

- **Corresponsabilitat en cures:** Les persones entrevistades creuen que la corresponsabilitat en les tasques de cures és important per a la igualtat de gènere, però encara hi ha molta feina per fer en aquesta àrea.
- **Transparència i facilitats:** Tant les persones entrevistades com les participants dels grups de discussió esmenten que són coneixedores de les mesures de conciliació a les

quals es poden acollir alhora que valoren molt positivament la flexibilitat horària i la facilitat per acollir-se a mesures de conciliació.

"Soms coneixedors. Qui té una necessitat, pregunta. Sabem on i amb qui fer-ho."(Membre grup de discussió)

"Són flexibles (horaris), tenim disponibilitat horària. A oficines tenim un parell d'hores per davant i per darrera sempre establir amb els altres companys/es."(Membre grup de discussió)

"Altres departaments tenim altres horaris però tenim facilitat." (Membre grup de discussió)

QÜESTIONARI

En el primer gràfic observem com davant la pregunta "**Amb el teu horari laboral, pots conciliar vida personal, familiar i laboral?**", el 42,45% de les dones afirma que "sempre", mentre que ho ha fet el 58,33% dels homes.

Pel que fa a l'opció de "sovint", l'han escollit el 36,36% de les dones i el 33'33% dels homes.

El 18,18% i el 8,33% de les dones i els homes respectivament, han respost que "puntualment". I, finalment, només el 3% de les dones afirmen que "mai".

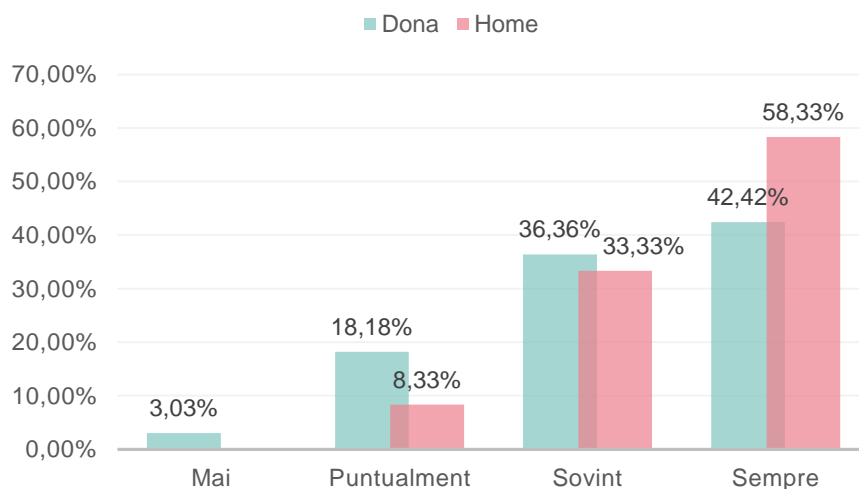
Així doncs, es pot observar que:

- Els homes tenen una percepció més positiva de la seva capacitat de conciliar que les dones, ja que un percentatge més alt d'ells respon que "sempre" o "sovint".
- Les dones tenen una percepció més negativa de la seva capacitat de conciliar que els homes, ja que un percentatge més alt d'elles respon que "puntualment" o "mai".
- La diferència més gran entre homes i dones es dona en la resposta "sempre", on hi ha una diferència de 15,88 punts percentuals a favor dels homes (58,33% vs 42,45%).

Aquestes dades poden reflectir les dificultats que tenen les dones per aconseguir un equilibri entre la seva vida professional i la seva vida personal i familiar, a causa de factors com la discriminació laboral, la bretxa salarial, la sobrecàrrega de tasques domèstiques i de cures, etc.

Per altra banda, les respostes evidencien que tot i que l'Administració és un espai privilegiat per gaudir d'aquestes mesures, aspecte àmpliament compartit per bona part de les persones entrevistades i en el grup de discussió.

Gràfic 1. Amb el teu horari laboral, pots conciliar vida personal, familiar i laboral?

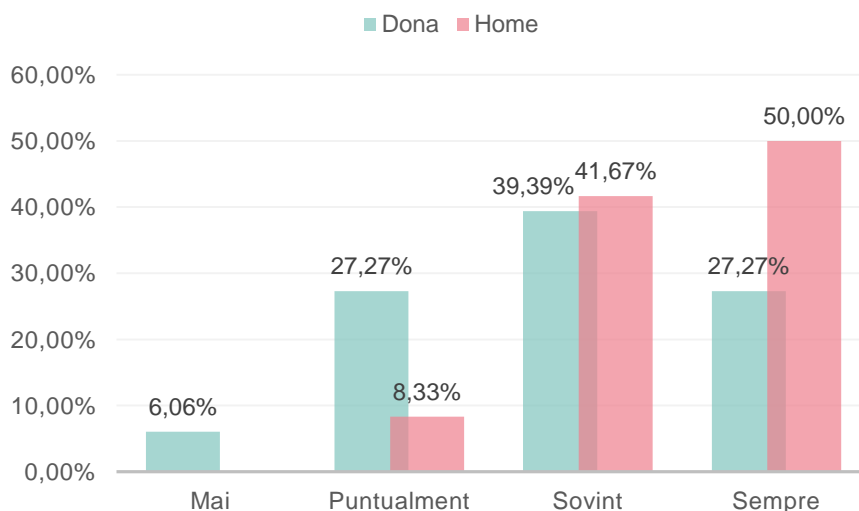


Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari sobre igualtat de gènere, 2023

Quan preguntem si **“Les activitats que s'organitzen a l'Ajuntament, com reunions o jornades, es fan en horaris que permeten compaginar la vida personal, familiar i laboral del personal?”**, convé destacar la diferència de respostes en l'opció “sempre”, escollida pel 50% dels homes i el 27,27% de les dones. Ara bé, la resposta “sovint” obté un volum de respostes més equilibrat: el 39,39% de les dones i el 41,67% dels homes.

També observem un nombre significatiu de dones (el 27,27%) que afirmen que puntualment les activitats que organitza l'Ajuntament permeten compaginar la vida laboral i personal, respecte al 8,33% dels homes. I, finalment, el 6,06% de dones ha respost que “mai”.

Gràfic 2. Les activitats que s'organitzen a l'Ajuntament, com reunions o jornades, es fan en horaris que permeten compaginar la vida personal, familiar i laboral del personal?

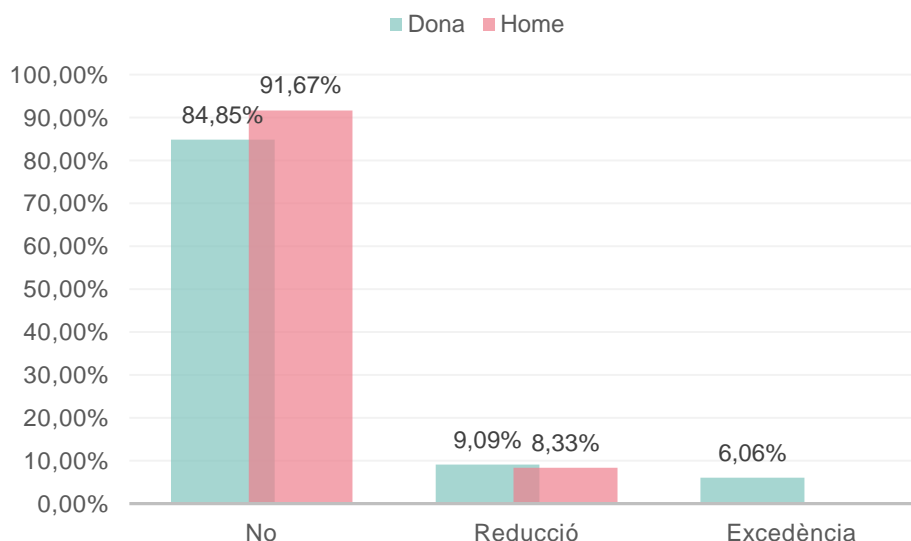


Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari sobre igualtat de gènere, 2023

Per tant, **de forma genèrica ambdós gràfics fan palès que els horaris del Consistori i la flexibilitat que ofereix, permet compaginar la vida laboral amb la familiar**, també quan s'organitzen reunions i jornades, les quals habitualment es realitzen durant l'horari laboral.

Finalment, pel que fa a la pregunta **"Has sol·licitat alguna vegada una reducció de jornada o excedència per cura de familiars?"**, el 91,67% dels homes i el 84,85% de les dones han respost que no. I el 9% de les dones ha respost haver sol·licitat una reducció de jornada, mentre que ho ha fet el 8% dels homes. Per altra banda, el 6% de les dones afirma que ha sol·licitat una excedència. Aquestes dades poden reflectir les desigualtats que existeixen entre homes i dones a l'hora d'assumir les responsabilitats familiars, especialment quan es tracta de persones dependents (com ara fills/es, altres familiars dependents, etc.). Segons alguns estudis, les dones continuen sent les principals cuidadores de la família, i això els suposa haver de renunciar o adaptar la seva vida laboral per poder atendre les necessitats dels seus familiars.

Gràfic 3. Has sol·licitat alguna vegada una reducció de jornada o excedència per la cura de familiars?



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari sobre igualtat de gènere, 2023

SÍNTESI DELS RESULTATS

ANÀLISI D'INDICADORS

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

ANÀLISI	RECOMANACIONS
<p>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 laboral, les vacances, permisos i llicències, reduccions de jornada, excedències, etc.</p> <p>Anàlisi basada en els grups de discussió:</p> <ul style="list-style-type: none">- Reconeixement de la flexibilitat i l'accés a mesures de conciliació: Les opinions expressades pels treballadors i treballadores reflecteixen la facilitat d'accés a les mesures de conciliació que ofereix el Consistori així com els avantatges de la flexibilitat horària.	<ol style="list-style-type: none">1. Promoure polítiques de conciliació que siguin neutres en termes de gènere, per tal de facilitar que tant homes com dones puguin optar per jornades laborals reduïdes per motius personals sense que això sigui vist com una elecció predominantment femenina.2. Realitzar tallers de sensibilització dins de l'organització per trencar amb els rols de gènere establerts i encoratjar una distribució més equitativa de les responsabilitats de cura.3. Analitzar més a fons les raons d'incompatibilitat que porten els homes a no reduir la seva jornada laboral i sí les dones.4. Implementar seguiments periòdics d'aquestes dades per identificar tendències i l'impacte de les polítiques implementades sobre la igualtat de gènere dins de l'organització.

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

ANÀLISI	RECOMANACIONS
<p>En general, totes les persones que han demanat permisos o excedències han estat facilitades.</p>	<p>Formació i sensibilització: Sensibilitzar i informar sobre els beneficis de la corresponsabilitat i la igualtat en el repartiment de les tasques de cura i domèstiques entre homes i dones, tant per a la qualitat de vida de les persones com per a la cohesió social.</p> <p>Foment de la flexibilitat o el teletreball: fomentar i facilitar la flexibilitat i l'adaptació de les condicions laborals dels treballadors i treballadores que tenen a càrrec persones dependents, oferint opcions com el teletreball, l'horari flexible, la jornada intensiva, etc.</p> <p>Cultura de la conciliació: Implicar i comprometre els i les caps de les àrees i els responsables de Recursos Humans en la promoció d'una cultura organitzativa que valori i respecti la conciliació de la vida personal, familiar i laboral dels treballadors i de les treballadores, independentment del seu sexe.</p>

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

ANÀLISI	RECOMANACIONS
<p>Les dades extretes de les respostes al qüestionari mostren que hi ha una diferència significativa entre homes i dones en la percepció de si les activitats que s'organitzen a l'Ajuntament es fan en horaris que permeten compaginar la vida personal, familiar i laboral. Aquesta diferència pot indicar que les dones tenen més dificultats o barreres per participar en aquestes activitats, o que els horaris no s'adapten a les seves necessitats de conciliació.</p>	<p>Comunicació i transparència: en la gestió i l'avaluació de les activitats que s'organitzen a l'Ajuntament, informant amb antelació i amb claredat dels criteris, dels protocols, de les alternatives i dels resultats de les activitats, i recollint el feedback i les suggerències del personal per millorar-les i adaptar-les a les seves necessitats de conciliació.</p> <p>Criteris i bona planificació: establir uns criteris i uns protocols per a la planificació i la convocatòria de les reunions o jornades, tenint en compte aspectes com la durada, la freqüència, l'horari, el lloc, l'ordre del dia, els participants, els objectius, etc. Aquests criteris i protocols han de ser consensuats amb el personal i han de garantir la igualtat d'oportunitats i de participació entre homes i dones.</p>

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

ANÀLISI	RECOMANACIONS
<i>No disposem de les dades relatives als permisos de maternitat i paternitat.</i>	

SÍNTESI I VALORACIÓ DE L'ÀMBIT 9

ÀMBIT	VARIABLES I INDICADORS DE GÈNERE	PUNT FORT	PUNT A MILLORAR	EN PROCÉS
9.1.	Existència de mesures per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.	X		
9.2.	Facilitats que ofereix el consistori per demanar permisos o excedències i condicions de la reincorporació.	X		
9.3	Horaris de les reunions que afavoreixen la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.			X
9.4.	Percentatge de dones i d'homes que sol·liciten la baixa per maternitat/paternitat i excedència després d'un naixement. <i>No disposem d'aquestes dades.</i>			

ASPECTES A ASSOLIR I A MILLORAR

Aspectes a mantenir

- 1. 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).
- 2. Comunicació interna:** Continuar amb el foment del coneixement de totes les mesures de conciliació que existeixen a l'Ajuntament i del seu gaudi.

Aspectes a millorar

- 1. Fomentar i promocionar les mesures de conciliació:** Fomentar la flexibilitat i la diversitat en els formats i les modalitats de les activitats que s'organitzen a l'Ajuntament, oferint alternatives com el teletreball, la videoconferència, la gravació, el streaming, etc. Aquestes alternatives han de permetre al personal escollir la forma més adequada per assistir o intervenir en les activitats, segons les seves circumstàncies personals, familiars i laborals.

A P A R T A T

PLA D'ACCIÓ

PLA D'ACCIÓ

L'objectiu general d'aquest Pla d'Acció és:

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

El Pla d'Igualtat ha d'incloure una Comissió o Òrgan concret de vigilància i seguiment del Pla, amb la composició i atribucions que es decideixin en ell, en el que hauran de participar de forma paritària la representació del Consistori i de les persones treballadores, i que, en la mesura del possible, tindrà una composició equilibrada entre dones i homes.

El seguiment i avaluació de les mesures previstes en el Pla d'Igualtat s'ha de fer de forma periòdica conforme s'estipuli en el calendari d'actuacions o en el reglament que reguli la composició i funcions de la comissió encarregada de fer-ne el seguiment.

El Pla d'Acció s'estructura en funció de les línies estratègiques (àmbits d'actuació) que s'han considerat més urgents a treballar i més assumibles per part de l'Ajuntament. Les accions a realitzar es detallen en una sèrie de fitxes elaborades en funció de cada línia estratègica. Cada fitxa defineix i descriu l'acció a realitzar, l'objectiu que es vol aconseguir, inclou indicadors de seguiment, àrea i/o persones responsables de l'acció i calendari per dur a terme les accions.

Pel que fa al calendari és recomanable iniciar les diferents accions en el moment en el que es valida i s'aprova el Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament. A les fitxes s'especifica la data en què haurien d'estar assolides, classificades com a curt termini (2024), a mig termini (durant el curs 2024-2025) i a llarg termini (durant el curs 2026-2027).

Caldrà fer un seguiment del desenvolupament de les accions al llarg de tot el procés i una avaluació final de l'impacte del Pla d'Igualtat dins del Consistori.

IMPLANTACIÓ

La implantació del Pla comprèn:

- ✓ L'execució de les accions.

- ✓ La comunicació a la plantilla de la posada en marxa de les accions.
- ✓ La recollida de la informació necessària, marcada per els indicadors, per poder fer el seguiment i l'avaluació de la implantació de les accions.

PROCÉS DE SEGUIMENT DEL PLA D'IGUALTAT:

És un procés per conèixer el grau d'implantació d'una de les accions/mesures i per reflexionar sobre l'èxit o les dificultats existents i possibles mecanismes de superació.

OBJECTIUS DEL PROCÉS DE SEGUIMENT:

- Veure l'evolució del grau d'implantació del Pla proposat i si s'està realitzant d'acord amb els terminis, els recursos i els resultats marcats.
- Tenir un espai per a la reflexió entorn de l'èxit i les dificultats detectades i per pensar en possibles maneres de corregir aquestes desviacions detectades.
- Visió i suggeriments previs sobre les necessitats de canvi, aspectes de millora, etc. aportant informació nova i necessària al moment de l'avaluació.

COM ES FA?

S'ha de preparar un procés de seguiment mitjançant els indicadors establerts en cada una de les fitxes elaborades per cada acció.

- ✓ Indicadors (font d'informació i el mecanisme de recollida de la informació)
- ✓ persones responsables
- ✓ anàlisi de la informació
- ✓ informe de seguiment amb els resultats obtinguts
- ✓ difusió

¿QUAN ES FA?

Simultàniament a la implantació del Pla de forma que pugui verificar el procediment de treball i que ens mostri possibles desviacions (mensual, trimestral, semestral i anual).

ACCIÓ 1: FER PÚBLIC EL COMPROMÍS D'INICIAR LA IMPLEMENTACIÓ DEL PLA INTERN D'IGUALTAT: Formalitzar el Pla d'Igualtat en el Ple Municipal	
ÀMBIT 1	CULTURA I POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE
DESCRIPCIÓ	Formalitzar el procés. Es redactarà un document de compromís d'inici d'implementació del Pla Intern d'Igualtat i es difondrà a través de mitjans de comunicació locals, així com també internament per tot el personal de l'Ajuntament.
OBJECTIU	Fomentar i sensibilitzar el personal de l'Ajuntament, càrrecs polítics i el conjunt de la ciutadania de la importància de les polítiques d'igualtat de gènere.
INDICADORS D'AVUACIÓ	Publicació del Pla Intern d'Igualtat o un resum a l'espai web municipal.
ÀREA RESPONSABLE	Secretaria, Comissió d'Igualtat/Seguiment
CALENDARI	Inicis 2024
RECURSOS EXTRAORDINARIS	No són necessaris

ACCIÓ 2: REGISTRAR PÚBLICAMENT EL PLA INTERN D'IGUALTAT	
ÀMBIT 1	CULTURA I POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE
DESCRIPCIÓ	Registrar el Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Sarrià de Ter al registre destinat a aquesta finalitat: Secretaría de Estado de Función Pública.
OBJECTIU	Formalitzar el Pla i obtenir la garantia de qualitat que ofereix el registre
INDICADORS D'AVUACIÓ	Publicació al registre: secció d'igualtat de la pàgina web del Ministerio de Hacienda y Función Pública.
ÀREA RESPONSABLE	Secretaria.
CALENDARI	Primer trimestre 2024.
RECURSOS EXTRAORDINARIS	No són necessaris.

ACCIÓ 3: DIFONDRE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE INTERNES I EXTERNES (DIFUSIÓ DEL PLA INTERN D'IGUALTAT)

ÀMBIT 1	CULTURA I POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE
DESCRIPCIÓ	Difondre entre les treballadores i treballadors, a més del Pla Intern d'Igualtat, les polítiques públiques d'igualtat que es portin a terme des de l'Ajuntament, ja siguin internes com externes.
OBJECTIU	Fomentar i sensibilitzar el personal de l'Ajuntament, càrrecs polítics i el conjunt de la ciutadania de la importància de les polítiques d'igualtat de gènere.
INDICADORS D'AVUACIÓ	Publicacions realitzades. Correus electrònics informatius.
ÀREA RESPONSABLE	Regidoria que tracta temes de Polítiques d'Igualtat/Comissió d'Igualtat-Seguiment
CALENDARI	De manera periòdica i permanent.
RECURSOS EXTRAORDINARIS	No són necessaris.

ACCIÓ 4: CONSTITUCIÓ FORMAL DE LA COMISSIÓ DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA

ÀMBIT 1	CULTURA I POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE
DESCRIPCIÓ	Constitució formal de la comissió de seguiment, amb representació política i del personal, paritària i amb representació de diverses àrees municipals, per tal de fer seguiment i avaluació de les accions que es portin a terme del Pla Intern d'Igualtat.
OBJECTIU	Garantir el seguiment i l'avaluació del Pla Intern d'igualtat.
INDICADORS D'AVUACIÓ	Document constitutiu de la comissió d'igualtat. Número de reunions o actes de les comissions realitzades.
ÀREA RESPONSABLE	Representació política, municipal i del personal.
CALENDARI	Març 2024
RECURSOS EXTRAORDINARIS	No són necessaris

ACCIÓ 5: SEGUIMENT I AVALUACIÓ DE LES ACCIONS DEL PLA

ÀMBIT 1	CULTURA I POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE
DESCRIPCIÓ	Seguiment anual i avaluació final del Pla Intern d'Igualtat a l'Ajuntament. Elaboració d'un informe anual amb el seguiment de les accions portades a terme i el grau d'aplicació de cada una, a més de seguiment del calendari i els recursos previstos.
OBJECTIU	Garantir la correcta implantació del Pla Intern d'Igualtat i la seva adaptació a les necessitats de cada període.
INDICADORS D'AVALUACIÓ	Informe de seguiment anual portat a terme. Avaluació final elaborada.
ÀREA RESPONSABLE	Comissió d'Igualtat/Seguiment
CALENDARI	De manera periòdica i permanent.
RECURSOS EXTRAORDINARIS	No són necessaris.

ACCIÓ 6: PLEC DE CLÀUSULES DE CONTRACTACIÓ DE SERVEIS O OBRES AMB CRITERIS DE GÈNERE

ÀMBIT 2	POLÍTIQUES D'IMPACTE EN LA SOCIETAT I DE RESPONSABILITAT SOCIAL
DESCRIPCIÓ	Introduir la perspectiva de gènere a tots els plecs de clàusules de les contractacions externes (obres, serveis, etc.) tal com recomana la normativa vigent. Llei 17/2015 d'Igualtat efectiva de dones i homes, en l'article 33, referent als contractes de les administracions públiques, on s'hi exposa: "Les administracions públiques en l'àmbit de les seves respectives competències, a través dels òrgans de contractació, i en relació amb l'execució dels contractes que subscriuguin, poden establir condicions especials amb la finalitat de promoure la igualtat entre dones i homes en el mercat de treball, d'acord amb el que estableix la legislació de contractes del sector públic".
OBJECTIU	Promoure que les empreses que treballen amb l'administració pública treballin per garantir la igualtat efectiva entre dones i homes.
INDICADORS D'AVALUACIÓ	Mesures incloses en els plecs de clàusules de cessió de gestió, obres, serveis i subministrament.

ÀREA RESPONSABLE	Secretaria.
CALENDARI	Una vegada aprovat aquest Pla.
RECURSOS EXTRAORDINARIS	No són necessaris.

ACCIÓ 7: DADES DESAGREGADES PER GÈNERE	
ÀMBIT 2	POLÍTIQUES D'IMPACTE EN LA SOCIETAT I DE RESPONSABILITAT SOCIAL
DESCRIPCIÓ	Establir un sistema de recollida de dades segregades per sexe en: les condicions laborals, accés a l'ens, formació i promoció, retribució, temps de treball i corresponsabilitat, dades sobre les denúncies sobre assetjament sexual i per raó de sexe, que permeti establir i desenvolupar un sistema eficaç de seguiment i avaluació dels objectius fixats.
OBJECTIU	Assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones i eliminar la discriminació per raó de sexe en el si del Consistori.
INDICADORS D'AVALUACIÓ	Dades recollides desagregades per sexe i àmbits en els qual s'ha realitzat aquesta recollida.
ÀREA RESPONSABLE	Comissió d'Igualtat/Seguiment.
CALENDARI	Quart trimestre 2024.
RECURSOS EXTRAORDINARIS	No són necessaris.

ACCIÓ 8: FER EXTENSIVA LA FORMACIÓ EN LLENGUATGE INCLUSIU A TOTA LA PLANTILLA	
ÀMBIT 3	COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE
DESCRIPCIÓ	Oferir formació per a tot el personal del Consistori sobre el llenguatge i les imatges gràfiques no sexistes i inclusives.
OBJECTIU	Garantir la comunicació inclusiva i no sexista.
INDICADORS D'AVUACIÓ	Nombre de sessions portades a terme. Nombre de persones assistents i percentatge respecte al conjunt del personal amb dades desagregades per sexe
ÀREA RESPONSABLE	Comissió d'Igualtat/Seguiment
CALENDARI	Quart trimestre 2024
RECURSOS EXTRAORDINARIS	Segons pressupostat.

ACCIÓ 9: CREAR UNA GUIA D'ESTIL PER A UNA COMUNICACIÓ INCLUSIVA	
ÀMBIT 3	COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE
DESCRIPCIÓ	Redacció d'un document propi o ús d'un document ja existent que reculli els criteris consensuats per garantir la comunicació igualitària i inclusiva.
OBJECTIU	Garantir la comunicació inclusiva i no sexista.
INDICADORS D'AVUACIÓ	Document redactat o consensuat i fet públic.
ÀREA RESPONSABLE	Comissió d'Igualtat/Seguiment
CALENDARI	Segon trimestre 2025
RECURSOS EXTRAORDINARIS	Segons pressupostat.

ACCIÓ 10: INTRODUIR LA COMUNICACIÓ INCLUSIVA DE FORMA TRANSVERSAL A TOT EL CONSISTORI, TANT EN LA COMUNICACIÓ INTERNA COM EXTERNA

ÀMBIT 3	COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE
DESCRIPCIÓ	Revisar el llenguatge de l'Ajuntament en els mitjans de comunicació municipals i als fulletons o cartells que s'elaborin, com també el llenguatge i la documentació interna de l'Ajuntament, per millorar la visibilitat de les dones i no reproduir una comunicació discriminatòria i estereotipada. En cas que es donin dades, sempre desagregades per sexes, tant pel que fa a la comunicació externa com interna.
OBJECTIU	Garantir la comunicació inclusiva i no sexista de cara a la ciutadania.
INDICADORS D'AVALUACIÓ	Nombre de documentació revisada. Acta de la comissió d'igualtat sobre la revisió elaborada. Nombre de canvis de dades desagregades per sexe que s'han fet i el tipus de dades que s'han desagregat per sexe.
ÀREA RESPONSABLE	Comissió d'igualtat/Seguiment
CALENDARI	A partir del 2025, però anualment en el marc de la revisió del Pla
RECURSOS EXTRAORDINARIS	No són necessaris.

ACCIÓ 11: DESGLOSSAR LES DADES DE LA PLANTILLA PER GÈNERE	
ÀMBIT 4	REPRESENTATIVITAT DE DONES I HOMES I DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL
DESCRIPCIÓ	Elaborar un informe i difondre'l internament de les dades de la distribució de la plantilla així com de les dades externes (OAC, biblioteca, etc.), desagregades per gènere, com a mesura de sensibilització vers la igualtat de dones i homes.
OBJECTIU	Incloure la variable gènere (i no binari) en les recollides de dades internes i en tots els formularis (aplicatius informàtics i registres de Personal RRHH -RLT, etc.-). Garantir les eines per poder dissenyar noves polítiques d'igualtat de gènere, tant internes com externes. Sensibilització respecte al foment de l'equitat entre dones i homes.
INDICADORS D'AVUACIÓ	Nombre de dades internes desagregades per gènere. Tipologia de dades externes desagregades per gènere. Nombre de dades externes desagregades per gènere. Tipologia de dades internes desagregades per gènere.
ÀREA RESPONSABLE	Comissió d'Igualtat/Seguiment
CALENDARI	Gener 2025
RECURSOS EXTRAORDINARIS	No són necessaris.

ACCIÓ 12: GARANTIR FORMACIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE ADREÇADA A CÀRRECS POLÍTIQS, FUNCIONARIAT I PERSONAL LABORAL DE L'AJUNTAMENT	
ÀMBIT 5	RECURSOS HUMANS, DESENVOLUPAMENT I DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL
DESCRIPCIÓ	<p>Formar l'equip de govern i al conjunt del funcionariat i personal laboral de l'Ajuntament en perspectiva de gènere, igualtat de gènere i diversitat sexual i afectiva. I alhora, proporcionar a les persones amb responsabilitat en àrees clau de l'Ajuntament recursos per exercir les seves funcions amb perspectiva feminista.</p> <p>Garantir que totes les persones que componen comissions, que poden ser membres de tribunals, que són càrrecs polítics i que formen part de la representació laboral, han rebut formació en igualtat de gènere per tal d'evitar que els estereotips de gènere influeixin en els processos de selecció.</p>
OBJECTIU	Garantir que totes les persones que treballen a l'Ajuntament compten amb recursos per fomentar la igualtat de gènere en l'àmbit laboral.
INDICADORS D'AVUACIÓ	<p>Aprovació del programa de formació.</p> <p>Nombre d'accions formatives realitzades.</p> <p>Nombre de persones participants a la formació en igualtat per tipologia i sexe.</p> <p>Tipologia d'òrgans i comissions que integren les persones que han participat a les formacions.</p> <p>Enquestes de satisfacció de cada acció formativa.</p>
ÀREA RESPONSABLE	Comissió d'Igualtat/Seguiment
CALENDARI	Al llarg del 2024 i 2025.
RECURSOS EXTRAORDINARIS	Pressupost assignat a les accions formatives.

ACCIÓ 13: INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN L'ESTRUCTURA INTERNA DEL CONSISTORI I EN EL PLA DE FORMACIÓ INTERN	
ÀMBIT 5	RECURSOS HUMANS, DESENVOLUPAMENT I DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL
DESCRIPCIÓ	Incorporació de la perspectiva de gènere en totes les accions formatives, també en les no específiques sobre igualtat de gènere i alhora, vetllar perquè la perspectiva de gènere estigui inclosa de manera transversal en l'estructura i l'organització de l'Ajuntament.
OBJECTIU	Planificar i promoure la capacitat del conjunt de personal en el significat i aplicació pràctica de la igualtat de gènere.
INDICADORS D'AVUACIÓ	Nombre d'accions formatives realitzades. Nombre d'accions (polítiques dissenyades) on s'ha inclòs la mirada de gènere.
ÀREA RESPONSABLE	Comissió d'Igualtat/Seguiment
CALENDARI	A partir del 2025 incorporar-ho anualment.
RECURSOS EXTRAORDINARIS	No és necessari.

ACCIÓ 14: FOMENTAR LA PARTICIPACIÓ EQUILIBRADA ALS ESPAIS DE DECISIÓ	
ÀMBIT 5	RECURSOS HUMANS, DESENVOLUPAMENT I DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL
DESCRIPCIÓ	Planificar accions per fomentar la participació equilibrada als espais i òrgans de decisió de l'organització municipal per tal de donar compliment a la Llei Catalana 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes que en el seu article 6 recull l'obligació dels ens locals de fomentar la presència de dones en tots els document de compromís que reculli explícitament el principi de tendència a la paritat en tots els espai òrgans i espais de presa de decisions de l'organització municipal. Un proposta podria ser elaborar un document de compromís que reculli explícitament el principi de tendència a la paritat en tots els espais de decisió i òrgans d'organització municipal com, per exemple, comissions, taules, juntes, etc.
OBJECTIU	Eliminar la segregació vertical i horitzontal als llocs de decisió de l'organització.
INDICADORS D'AVUACIÓ	Nombre d'accions dissenyades. Nombre d'accions portades a terme. Nombre d'òrgans de decisió amb participació equitativa de dones i homes. Comparació de l'organigrama dels espais de decisió abans i després de les accions portades a terme.

ÀREA RESPONSABLE	Comissió d'Igualtat/Seguiment i àrea de Recursos Humans.
CALENDARI	Llarg termini: 2024-2025-2026-2027
RECURSOS EXTRAORDINARIS	No són necessaris.

ACCIÓ 15: PARITAT ENTRE DONES I HOMES A LES PROMOCIONS INTERNES.	
ÀMBIT 5	RECURSOS HUMANS, DESENVOLUPAMENT I DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL
DESCRIPCIÓ	<p>Difondre i animar a participar als processos de promoció professional per combatre la segregació horitzontal: fomentar la incorporació de dones a la policia local, homes a escoles bressol (campanya informativa sobre la segregació horitzontal existent).</p> <p>Estudi normatiu per valorar la incorporació d'accions positives en la selecció: En els supòsits d'igualtat de condicions d'idoneïtat, mèrit i capacitat, donar preferència per ser contractades a les persones del sexe menys representat en el grup professional i lloc de treball del que es tracti.</p>
OBJECTIU	<p>Eliminar la segregació horitzontal.</p> <p>Revisió dels processos de promoció professional des de la perspectiva de gènere: informe del nombre de persones presentades per sexe, llocs de treball, etc.</p>
INDICADORS D'AVUACIÓ	<p>Nombre d'accions dissenyades.</p> <p>Nombre de dones/homes que es presenten a processos de promoció professional segons llocs de treball.</p> <p>Nombre de persones incorporades en aquelles àrees on hi ha subrepresentació de dones/homes.</p>
ÀREA RESPONSABLE	Comissió d'Igualtat/Seguiment i àrea de Recursos Humans.
CALENDARI	Llarg termini: 2024-2025-2026-2027
RECURSOS EXTRAORDINARIS	No són necessaris.

ACCIÓ 16: REVISIÓ DELS TEXTOS I DE L'ÚS DEL LENGUATGE EN LES BASES DE LES CONVOCATÒRIES DE SELECCIÓ I PROMOCIÓ	
ÀMBIT 5	RECURSOS HUMANS, DESENVOLUPAMENT I DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL
DESCRIPCIÓ	Vetllar perquè a les convocatòries es visibilitzi a les dones i se les encoratgi a presentar-se als processos de selecció de llocs de treball masculinitzats.
OBJECTIU	Garantir un ús neutre del llenguatge. Promoure la diversitat en la contractació i promoció de personal.
INDICADORS D'AVUACIÓ	Bases de convocatòries revisades . Consens amb la representació laboral de treballadores i treballadors.
ÀREA RESPONSABLE	Àrea de Recursos Humans i regidoria d'Igualtat.
CALENDARI	Llarg termini: 2024-2025-2026-2027 i a mesura que vagin sortint.
RECURSOS EXTRAORDINARIS	No són necessaris.

ACCIÓ 17: INCLOURE LA NORMATIVA D'IGUALTAT I VIOLÈNCIA ALS PROCESSOS DE SELECCIÓ	
ÀMBIT 5	RECURSOS HUMANS, DESENVOLUPAMENT I DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL
DESCRIPCIÓ	Incloure els temes sobre normativa d'igualtat i sobre violència masclista en els processos de selecció i dones i homes, en compliment de La Llei Catalana 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes, que en el seu article 16 relatiu a l'Ocupació Pública, preveu la incorporació de normativa d'igualtat i violència masclista en els processos de selecció i provisió a l'ocupació pública.
OBJECTIU	Fomentar el coneixement de la normativa en igualtat de gènere per part del personal.
INDICADORS D'AVUACIÓ	Nombre i percentatge anual de processos de selecció i provisió de personal en els quals s'han inclòs temes d'igualtat de gènere i violència masclista.
ÀREA RESPONSABLE	Secretaria i Recursos Humans.
CALENDARI	A partir de 2025 i anualment.
RECURSOS EXTRAORDINARIS	No són necessaris.

ACCIÓ 18: GARANTIR QUE LA INFORMACIÓ SOBRE FORMACIÓ D'INTERÈS PER AL DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL ARRIBI A TOTA LA PLANTILLA	
ÀMBIT 5	RECURSOS HUMANS, DESENVOLUPAMENT I DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL
DESCRIPCIÓ	Garantir que la informació sobre les diferents accions formatives d'interès per al desenvolupament professional arriben al conjunt de la plantilla fent especial atenció a les persones que es troben en situacions derivades de permisos o reduccions per cura de persones i garantir la seva realització a la tornada.
OBJECTIU	Preveure la programació de <i>Formació</i> adaptada a les persones que es trobin amb reduccions de jornades o permisos per cura de persones a la fi de garantir la igualtat d'oportunitats en la participació en accions de reciclatge professional.
INDICADORS D'AVUACIÓ	Instrucció a comandaments d'informar sobre formació d'interès pel desenvolupament professional a les persones que es troben gaudint de permisos per cura. Persones en reducció jornades o permisos que participen en accions de formació
ÀREA RESPONSABLE	Recursos Humans
CALENDARI	A partir de 2025 i anualment.
RECURSOS EXTRAORDINARIS	No són necessaris.

ACCIÓ 19: CREAR UN PLA DE TREBALL BASAT EN LES CONCLUSIONS DE L'AVUACIÓ DE GÈNERE DEL PLA D'IGUALTAT	
ÀMBIT 6	REGISTRE RETRIBUTIU I AUDITORIA SALARIAL
DESCRIPCIÓ	Aquest pla inclourà objectius específics i mesurables per a la reducció de les bretxes salarials, així com les accions concretes que es prendran per aconseguir aquests objectius.
OBJECTIU	Establir un pla estratègic per a la igualtat salarial de gènere a l'organització. Objectius Específics: 1. Definir objectius quantificables per a la reducció de les bretxes salarials. 2. Detallar les accions específiques que s'emprendran per assolir aquests objectius. 3. Establir terminis per a la implementació de les accions.
INDICADORS D'AVUACIÓ	1. Pla de treball finalitzat i aprovat.

	2. Objectius específics establerts amb indicadors de referència i terminis. 3. Pla d'acció amb les accions concretes i designació de persones responsables.
ÀREA RESPONSABLE	Departament de Recursos Humans en col·laboració amb l'Àrea d'Igualtat de Gènere i la Comissió d'Igualtat/Seguiment.
CALENDARI	2024-2025
RECURSOS EXTRAORDINARIS	Els recursos econòmics per a aquesta acció inclouran temps del personal per al desenvolupament del pla, així com recursos per a la formació en igualtat de gènere si cal.

ACCIÓ 20: REVISIÓ I VALORACIÓ DELS LLOCS DE TREBALL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	
ÀMBIT 6	REGISTRE RETRIBUTIU I AUDITORIA SALARIAL
DESCRIPCIÓ	Revisar i, si s'escau, actualitzar la valoració dels llocs de treball amb perspectiva de gènere. En el context de la igualtat de remuneració, permet comprovar que les feines amb predomini de dones i les feines amb predomini d'homes d'igual valor reben la mateixa remuneració.
OBJECTIU	Eliminar la bretxa salarial.
INDICADORS D'AVUACIÓ	Valoració realitzada i amb perspectiva de gènere. Retorn de l'informe de valoració dels llocs de treball a la plantilla. Mesures correctores de la bretxa salarial, si s'escau.
ÀREA RESPONSABLE	Àrea de Recursos Humans i Regidoria d'Igualtat.
CALENDARI	2025-2026.
RECURSOS EXTRAORDINARIS	Recursos destinats a la formació en perspectiva de gènere d'aquelles persones que participaran en l'informe de revisió i valoració dels llocs de treball.

ACCIÓ 21: REALITZAR ACCIONS DE SENSIBILITZACIÓ I COMUNICACIÓ DEL PROTOCOL D'ACTUACIÓ PER A LA PREVENCIÓ I SENSIBILITZACIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL LABORAL I PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL I IDENTITAT DE GÈNERE	
ÀMBIT 7	VIOLÈNCIA MASCLISTA, PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT, ACTITUDS SEXISTES I DISCRIMINACIÓ
DESCRIPCIÓ	Realitzar una política comunicativa cap a una millora del coneixement de la plantilla del Protocol i del seu funcionament. Així com també dels compromisos del Consistori per garantir que es vetlla per un ambient de treball lliure d'actituds sexistes. Per aconseguir-ho, també es realitzaran diverses accions formatives/sensibilització sobre prevenció de l'assetjament sexual laboral i l'adquisició d'eines per saber-lo identificar.
OBJECTIU	Garantir un entorn de treball lliure d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere.
INDICADORS D'AVUACIÓ	Nombre d'accions comunicatives Nombre de formacions Nombre de persones assistents Qualitat de les valoracions de les formacions
ÀREA RESPONSABLE	Comissió d'Igualtat i Regidoria d'Igualtat.
CALENDARI	2024
RECURSOS EXTRAORDINARIS	Pressupost destinat a les accions formatives.

ACCIÓ 22: ACCIONS INFORMATIVES PERIÒDIQUES SOBRE ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, D'ORIENTACIÓ SEXUAL O D'IDENTITAT DE GÈNERE	
ÀMBIT 7	VIOLÈNCIA MASCLISTA, PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT, ACTITUDS SEXISTES I DISCRIMINACIÓ
DESCRIPCIÓ	Elaboració d'una infografia digital sobre l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual o d'identitat de gènere.
OBJECTIU	Garantir un entorn de treball lliure d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere.
INDICADORS D'AVUACIÓ	Elaboració de la infografia. Publicació de la infografia al web. Difusió de la infografia a tota la plantilla.
ÀREA RESPONSABLE	Comissió d'Igualtat/seguiment i Regidoria d'Igualtat.
CALENDARI	Inicis del 2025.
RECURSOS EXTRAORDINARIS	Contractació d'un servei extern per a l'elaboració de la infografia.

ACCIÓ 23: INCLOURE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN EL PLA DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS	
ÀMBIT 8	CONDICIONS I SEGURETAT LABORAL
DESCRIPCIÓ	Incloure de manera efectiva la perspectiva de gènere al Pla de Riscos Laborals. Igualment, cal garantir que es compleix el Protocol per a la protecció de la salut durant la maternitat i la lactància i prevenció específica en riscos psicosocials.
OBJECTIU	Garantir una protecció igualitària en prevenció de riscos laborals per a tot el personal.
INDICADORS D'AVALUACIÓ	Realització del Pla de prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere.
ÀREA RESPONSABLE	Secretaria / Administració
CALENDARI	2026
RECURSOS EXTRAORDINARIS	A determinar.

ACCIÓ 24: DIFUSIÓ DE LES MESURES DE CONCILIACIÓ ENTRE LA PLANTILLA	
ÀMBIT 9	USOS DELS TEMPS I CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL
DESCRIPCIÓ	Donar a conèixer quines són les mesures de conciliació a les quals té accés cada treballador i treballadora del Consistori a través de la intranet. I creació d'un espai, en la mateixa intranet, que permeti recollir dubtes i suggeriments orientats a millorar i a afavorir la conciliació de la vida laboral, personal i familiar de la plantilla.
OBJECTIU	Millorar la transparència i el benestar de la plantilla. Afavorir i millorar les mesures de conciliació.
INDICADORS D'AVALUACIÓ	Donar a conèixer el document amb les mesures de conciliació a la plantilla. Consultes o dubtes rebuts.
ÀREA RESPONSABLE	Àrea de Recursos Humans.
CALENDARI	2025-2026
RECURSOS EXTRAORDINARIS	No

ACCIÓ 25: PREVEURE LES NECESSITATS DE PERSONAL: PERMISSOS DE MATERNITAT I REDUCCIONS DE JORNADES	
ÀMBIT 9	USOS DELS TEMPS I CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL
DESCRIPCIÓ	Continuïtat i reforç de l'anàlisi de les mesures de conciliació adoptades al Consistori per preveure necessitats de personal per a les substitucions de permisos per maternitat i reduccions de jornades.
OBJECTIU	Millorar el benestar de la plantilla.
INDICADORS D'AVUACIÓ	Nombre substitucions de personal en situació de permís o reduccions de jornada per motiu de cura.
ÀREA RESPONSABLE	Àrea de Recursos Humans.
CALENDARI	2025-2026.
RECURSOS EXTRAORDINARIS	No

Àmbit	Número	Accions	Calendari			
			2024	2025	2026	2027
ÀMBIT 1: CULTURA I POLÍTICA D'IGUALTAT DE GÈNERE	Acció 1	Formalitzar el Pla d'Igualtat en el Ple Municipal				
	Acció 2	Registrar públicament el Pla Intern d'Igualtat				
	Acció 3	Difusió de les Polítiques d'Igualtat de Gènere internes i externes (difusió del Pla Intern d'Igualtat).				
	Acció 4	Constitució formal de la Comissió de Seguiment				
	Acció 5	Seguiment i avaluació de les accions del Pla				
ÀMBIT 2: POLÍTiques D'IMPACTE EN LA SOCIETAT I DE RESPONSABILITAT SOCIAL	Acció 6	Plec de clàusules de contractació de serveis o obres amb criteris de gènere.				
	Acció 7	Dades desagregades per gènere.				
ÀMBIT 3: COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE	Acció 8	Fer extensiva la formació en llenguatge inclusiu a tota la plantilla.				
	Acció 9	Crear una guia d'estil per a una comunicació inclusiva.				
	Acció 10	Introduir la comunicació inclusiva de forma transversal a tot el Consistori, tan en la comunicació interna com externa.				

ÀMBIT 4. REPRESENTATIVITAT DE DONES I HOMES I DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL	Acció 11	Desglossar les dades de la plantilla per gènere.				
ÀMBIT 5: RECURSOS HUMANS, DESENVOLUPAMENT I DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL	Acció 12	Garantir formació amb perspectiva de gènere adreçada a càrrecs polítics, funcionariat i personal laboral de l'Ajuntament.				
	Acció 13	Incorporar la perspectiva de gènere en l'estructura interna del Consistori i en el Pla de Formació Intern.				
	Acció 14	Fomentar la participació equilibrada als espais de decisió.				
	Acció 15	Paritat entre dones i homes i promocions internes.				
	Acció 16	Revisió dels textos i de l'ús del llenguatge en les bases de les convocatòries de selecció i promoció.				
	Acció 17	Incloure la normativa d'igualtat i violència als processos de selecció.				
	Acció 18	Garantir que la informació sobre formació d'interès per al desenvolupament professional arribi a tota la plantilla.				
	Acció 19	Crear un pla de treball basat en les conclusions de l'avaluació de gènere del Pla d'Igualtat				

ÀMBIT 6 REGISTRE RETRIBUTIU I AUDITORIA SALARIAL	Acció 20	Revisió i valoració dels llocs de treball amb perspectiva de gènere.				
ÀMBIT 7: VIOLÈNCIA MASCLISTA, PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT, ACTITUDS SEXISTES I DISCRIMINACIÓ	Acció 21	Realitzar accions de sensibilització i comunicació del Protocol d'actuació per a la prevenció de l'assetjament sexual laboral i per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere.				
	Acció 22	Elaboració d'una infografia digital sobre l'assetjament sexual i per raó de sexe.				
ÀMBIT 8: CONDICIONS I SEGURETAT LABORAL	Acció 23	Incloure la perspectiva de gènere en el pla de prevenció de riscos laborals				
ÀMBIT 9: USOS DELS TEMPS I CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL	Acció 24	Difusió de les mesures de conciliació entre la plantilla.				
	Acció 25	Fomentar que els permisos de maternitat siguin coberts amb contractes d'interinitat o substitucions				
NOMBRE D'ACCIONS	25 accions		12 acció	18 accions (noves i continuïtat)	10 accions (noves i continuïtat)	6 accions (noves i continuïtat)



COEDUCACIÓ I PLANS D'IGUALTAT