

# I Pla Intern d'Igualtat Dona-Home 2018/2021

Ajuntament de la Garriga



Ajuntament de  
**LA GARRIGA**



**Diputació  
Barcelona**

**Coordinació del treball:**

Oficina de Dones i LGTBI

**Autoria:**

Elena La Torre Caravita

Didac Micaló Rebaque

FEM. Gènere i dret de les Dones.

**Amb la col·laboració de:**

Ajuntament de la Garriga

© Diputació de Barcelona

Març 2019

Impressió: Departament de Reproducció Gràfica de la Diputació de Barcelona

# Índex

<b>1. PRESENTACIÓ .....</b>	<b>4</b>
<b>2. INTRODUCCIÓ.....</b>	<b>5</b>
<b>3. METODOLOGIA.....</b>	<b>7</b>
<b>4. DIAGNÒSTIC: ANÀLISI DE L'ORGANITZACIÓ MUNICIPAL DE LA GARRIGA DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE.....</b>	<b>12</b>
4.1. <i>Polítiques d'igualtat .....</i>	<i>12</i>
4.2. <i>Representativitat de les dones i distribució del personal .....</i>	<i>27</i>
4.3. <i>Condicions laborals.....</i>	<i>37</i>
4.4. <i>Accés al treball, desenvolupament i formació professional .....</i>	<i>46</i>
4.5. <i>Polítiques de desenvolupament i formació professional .....</i>	<i>50</i>
4.6. <i>Usos dels temps i conciliació de la vida personal, familiar i laboral.....</i>	<i>54</i>
4.7. <i>Assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual en l'àmbit laboral .....</i>	<i>59</i>
4.8. <i>Salut laboral i condicions físiques de l'entorn de treball .....</i>	<i>62</i>
<b>5. PLA D'ACCIÓ 2018-2021.....</b>	<b>66</b>
<b>ANNEX 1: MARC JURÍDIC.....</b>	<b>82</b>
<b>ANNEX 2: QÜESTIONARI ON-LINE SOBRE IGUALTAT .....</b>	<b>88</b>
<b>ANNEX 3: QÜESTIONARI ON-LINE SOBRE RISCOS LABORALS.....</b>	<b>95</b>
<b>ANNEX 4: ENTREVISTA AL PERSONAL TÈCNIC DE L'ÀREA D'IGUALTAT .....</b>	<b>95</b>
<b>ANNEX 5: GRAELLA DE PRESSUPOSTOS.....</b>	<b>97</b>
<b>ANNEX 6: APORTACIONS I ESMENES DE LA CUP .....</b>	<b>98</b>

# 1.PRESENTACIÓ

L'Ajuntament de la Garriga s'ha proposat en aquest mandat avançar en la implementació de les polítiques d'igualtat que fa uns anys s'estan duent a terme.

Per això, hem revisat i elaborat un nou protocol d'abordatge de les violències masclistes, estem en procés de revisió del Pla d'Igualtat de Gènere que es va aprovar el 2010 i hem estat elaborant el Pla d'Igualtat Intern que teniu a les vostres mans.

El Pla d'Igualtat Intern té per finalitat implementar criteris d'igualtat dins de la institució, amb l'objectiu de fer-la més equitativa, potenciant els capacitats del personal i eliminant estereotips i prejudicis de gènere.

Aquest Pla és fruit de la diagnosi que s'ha realitzat amb el suport de la Diputació de Barcelona, mitjançant la consultora FEM, amb la participació del personal municipal i inclou un seguit de mesures concretes per promoure la Igualtat dona-home en tots els àmbits de l'organització i el funcionament de l'Ajuntament.

Juliet Grau i Gil  
Regidora d'Igualtat

Montserrat Llobet i Llonch  
Regidora de Recursos Humans

## 2. INTRODUCCIÓ

Els ens locals han de ser institucions exemplars i tenen el repte d'incorporar el principi d'igualtat dona-home en la seva estructura interna, els seus mecanismes de funcionament i en la seva cultura institucional.

Els Plans d'igualtat interns són un instrument per promoure canvis organitzatius que potenciïn les capacitats i els talents de les persones, i permetin el desenvolupament de la seva feina sense que es doni cap discriminació per raó de gènere.

Assolir la igualtat real i efectiva en el treball exigeix, no només eliminar les encara persistents desigualtats en l'accés a l'ocupació i les diferències salarials, formatives i de promoció professional; també exigeix repensar l'organització i la relació entre el treball assalariat, el treball domèstic i la persona, superant l'enfocament androcèntric que travessa la nostra societat.

Si bé és cert que el personal de les administracions públiques representa un sector amb les condicions laborals i retributives més estables i igualitàries, anàlisis més acurades mostren que persisteixen diverses formes de discriminació envers les dones, encara que es transformen i esdevenen cada vegada més indirectes<sup>1</sup>.

Les dones continuen assumint, encara, la major part dels treballs de cura que sorgeixen de l'organització de la vida quotidiana, fet que repercuteix en la seva carrera professional i aguditza les seves dificultats de conciliar la vida personal i familiar amb la laboral. La representació i participació de les dones en llocs de direcció i presa de decisió ha anat augmentant, però, a mesura que es puja en la jerarquia piramidal de l'organització, la presència masculina continua sent majoritària, així com persisteix una cultura de treball i una manera de fer política pensada i dirigida a perfils sense responsabilitats de cura. Per exemple, les reunions de les persones amb responsabilitats polítiques o càrrecs de direcció (plens municipals, actes o similars) acostumen a realitzar-se en horaris que no tenen en compte les necessitats de les persones que tenen responsabilitat familiars i domèstiques.

Un elevat percentatge de dones que treballen en l'administració pública exerceix la seva professió en Departaments de l'administració relacionats amb la cura de les persones (Salut, Educació, Serveis Socials), fenomen que, tot i no ser necessàriament

---

<sup>1</sup> La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes defineix la discriminació indirecta com aquella "situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutre posa persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a persones de l'altre sexe".

sinònim de discriminació, és una bona mostra del diferent i desigual encaix d'homes i dones a l'activitat laboral.

Així, tot i que és difícil fer front als diferents mecanismes pels quals es produeixen situacions de discriminació envers les dones, cal treballar de manera plural i transversal mitjançant l'impuls de diferents línies estratègiques i la implementació de mesures concretes.

En conformitat amb allò que estableix la Llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva entre dones i homes, i la Llei catalana 17/2015, d'igualtat efectiva per a dones i homes, les administracions públiques es comprometen a elaborar i implementar **Plans Interns d'igualtat dona-home**, definits com **un conjunt integrat i sistemàtic de mesures adoptades després de fer un diagnòstic de situació i adreçades a l'eliminació de qualsevol forma de discriminació per raó de gènere, i a la promoció i la garantia de la igualtat al si de l'organització municipal.**

El treball que es presenta a continuació s'estructura en dos apartats principals:

- 1) En el primer, s'exposen els resultats del **Diagnòstic** i es fa un petit balanç sobre l'estructura, l'organització i la cultura de treball a l'Ajuntament de la Garriga des d'una perspectiva de gènere.
- 2) En el segon, es proposa un **Pla d'acció per als anys 2018-2021**, un conjunt de mesures dirigides a eliminar o corregir les discriminacions detectades en la diagnosi, i a reforçar l'adopció de pràctiques i actituds igualitàries i no sexistes per part de l'organització municipal.

Per tal de facilitar la implementació del Pla, el conjunt de les accions es presenta en format de fitxes, dividides en funció dels àmbits d'actuació i dels objectius específics que es persegueixen. També es contemplen els mecanismes i els indicadors necessaris per realitzar el seguiment, i avaluar i supervisar l'execució d'aquest Pla Intern d'Igualtat dona-home.

## 3. METODOLOGIA

El Pla Intern d'Igualtat dona-home de l'Ajuntament de la Garriga és fruit d'un procés de treball de col·laboració entre el municipi, l'Oficina de Dones i LGTBI de la Diputació de Barcelona i aquesta consultora.

El procés de treball es va desenvolupar en dues fases principals:

### Fase 1: Diagnosi

- Elaboració d'un sistema d'indicadors elaborats des d'una perspectiva de gènere.
- Recollida i tractament de la informació.
- Processos participatius.

### Fase 2: Disseny del Pla d'acció

- Fixació d'objectius i prioritats.
- Planificació d'accions i mesures concretes.
- Elaboració d'indicadors d'avaluació.
- Redacció i lliurament del document final.
- Procés d'esmenes.
- Aprovació del Pla Intern d'igualtat dona-home pel Ple Municipal.

### Fase 1 DIAGNOSI

---

Per elaborar el Pla Intern d'Igualtat dona-home, es va iniciar amb una fase de diagnosi basada en un sistema d'indicadors i variables elaborades des de la perspectiva de gènere, i es va recollir informació sobre l'estructura, l'organització i el funcionament intern del consistori.

La realització del procés de diagnosi va tenir un doble objectiu:

- Detectar possibles processos i pràctiques que podien ser discriminatòries envers les dones treballadores, com a conseqüència de no tenir en compte la perspectiva de gènere i les experiències de les dones.
- Identificar els obstacles i els elements de millora per a la igualtat de dones i homes dins l'organització municipal i en la seva cultura de treball.

Per a l'elaboració de la diagnosi es van aplicar tècniques de recollida d'informació de tipus quantitatiu i qualitatiu:<sup>2</sup>

- Anàlisi documental de la base de dades de l'Ajuntament de la Garriga disponible al Departament de Recursos Humans.
- Revisió de processos i documents interns del Departament de Recursos Humans de l'Ajuntament (Convenis, Plans, Protocols, etc.).
- Enquesta a tota la plantilla de treballadores i treballadors de l'Ajuntament, mitjançant un qüestionari distribuït en modalitat *online*, per tal de recollir les seves valoracions i percepcions a nivell individual. Van participar en el qüestionari un total de 86 persones: 51 dones i 35 homes.
- Entrevistes semi estructurades: Tècnica d'Igualtat, Tècnica de Recursos humans, Regidora d'Igualtat i Regidora de Recursos Humans .

Totes les dades van estar facilitades per l'Ajuntament i fan referència a la composició de la plantilla i als moviments i tendències que han caracteritzat la gestió interna del consistori entre el 2012 i el 2016.

Una vegada recollida la informació, aquesta es va tractar per formular una valoració de la situació de cada un dels indicadors. El tractament d'aquesta informació ha permès extreure dades molt visuals i significatives en relació a determinades variables en clau de gènere, algunes de caire purament quantitatiu (per exemple, la presència de dones i homes en les diferents àrees de treball) i d'altres de caràcter més qualitatiu, com les qüestions plantejades en el qüestionari respecte a les percepcions i experiències del personal.

---

<sup>2</sup> L'Ajuntament de la Garriga va posar en marxa un procés participatiu amb el personal municipal consistent en la realització d'un qüestionari, que va comptar amb la participació de 86 persones de la plantilla de l'Ajuntament (51 treballadores dones i 35 treballadors). Va haver-hi, doncs, una major contribució per part de les dones (el 50% del total de la plantilla femenina) i, en canvi, un grau més baix de participació entre el personal masculí (35,7%). Malgrat que la mostra representava només el 42,15% del total de la plantilla, els resultats del qüestionari recullen les percepcions i les opinions de les i els treballadors i en aquest sentit han aportat una informació de caire qualitatiu que resulta molt interessant per elaborar la diagnosi de l'organització municipal. El nivell baix de participació fa pensar que la plantilla està poc sensibilitzada respecte a la introducció de la perspectiva de gènere en les polítiques internes del municipi.



Per tal de facilitar la lectura dels resultats de la diagnosi, aquests s'han agrupat en funció dels àmbits i variables analitzades:

ÀMBITS I VARIABLES D'ANÀLISI	
1. <b>Polítiques d'igualtat</b>	El nivell de compromís de l'Ajuntament i del seu personal envers la igualtat dona-home.
2. <b>Representativitat de les dones i distribució del personal</b>	La distribució de dones i homes en els diferents nivells i Departaments municipals.
3. <b>Condicions laborals</b>	La tipologia de la contractació i les jornades laborals, l'antiguitat, les categories professionals, les retribucions.
4. <b>Accés al treball, desenvolupament i formació professional</b>	Mecanismes de selecció, de promoció i d'avaluació del rendiment del personal de l'Ajuntament; la política formativa de l'organització en relació a les necessitats de la plantilla.
5. <b>Coresponsabilitat i conciliació de la vida laboral, personal i familiar</b>	L'organització dels temps de treball municipal i les mesures de conciliació.
6. <b>Violència masclista en l'àmbit laboral</b>	La percepció del personal municipal i els mecanismes establerts per l'Ajuntament per detectar i actuar davant situacions de violència masclista en l'àmbit laboral.
7. <b>Salut laboral i condicions físiques de l'entorn de treball</b>	L'equitat en l'assignació de recursos i condicions dels llocs de treball; la incorporació de la perspectiva de gènere en la prevenció dels riscos laborals.

Amb els resultats de la diagnosi es va elaborar un **informe de Diagnòstic** amb la descripció dels punts forts i febles de la situació del personal municipal. El contingut d'aquest informe va ser consensuat amb l'Ajuntament i validat per l'Oficina de Dones i LGTBI de la Diputació de Barcelona, i va marcar el punt de partida per al disseny dels objectius i les actuacions del Pla Intern d'Igualtat dona-home per als anys 2018-2021.

## **Fase 2 DISSENY DEL PLA D'ACCIONS**

---

Per dissenyar el Pla d'acció es va realitzar una sessió de treball amb personal tècnic i polític (de les àrees de Recursos Humans i d'Igualtat), que serà el responsable de donar impuls a la implementació, el seguiment i l'avaluació del Pla Intern d'Igualtat donahome.

La Comissió està formada per:

1. Personal tècnic i polític de la Regidoria d'Igualtat .
2. Personal tècnic i polític de la Regidoria de Recursos Humans.
3. Representant sindical.

Amb els resultats de l'Informe de Diagnòstic, la sessió de treball tenia l'objectiu de definir i fixar les prioritats i dissenyar les accions i mesures concretes a implementar amb el Pla, tot valorant les possibilitats i els recursos reals del municipi.

A partir de les propostes elaborades per aquesta consultora, es va treballar per descriure les accions de la manera més detallada possible, per tal de fer-les comprensibles i operatives al conjunt de l'organització municipal que s'encarregarà de la seva execució.

Per últim, en la sessió de de treball es va definir:

- L'assignació dels recursos humans per implementar les accions plantejades.
- El calendari per executar les mesures.
- Les àrees municipals responsables de l'execució de les accions.

Un cop aprovat el text definitiu de les accions, aquesta entitat consultora va elaborar els indicadors d'avaluació de cadascuna de les accions planificades. L'ús d'aquests indicadors permetrà, en un futur, recollir la informació per poder avaluar:

- El grau de compliment de les accions.
- El nivell d'assoliment dels objectius fixats.
- L'adequació dels mitjans i recursos invertits.
- L'impacte de les mesures.
- El grau de satisfacció de les persones implicades en l'execució de les accions.
- Les possibles millores que podran ser aplicades en accions futures.

### **Fase 3 REDACCIÓ, VALIDACIÓ FINAL I PRESENTACIÓ DEL PLA**

---

El document amb les propostes d'accions va passar un ulterior procés d'esmenes per tal que des de l'organització municipal tingués l'oportunitat d'eliminar, introduir o modificar aquelles mesures que consideressin oportunes.

La fase final del procés va comptar amb la possibilitat d'aportacions dels grups municipals a l'oposició. Només des de la CUP es van fer esmenes i suggeriments al document, algunes de les quals van ser incorporades (ANNEX 6).

# 4. DIAGNÒSTIC: ANÀLISI DE L'ORGANITZACIÓ MUNICIPAL DE LA GARRIGA DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE

## 4.1. Polítiques d'igualtat

### Compromís municipal amb les polítiques d'igualtat dona-home

A partir de l'any 2004, l'Ajuntament de la Garriga (i la que aleshores era la Regidoria de Benestar social) va iniciar un procés de treball amb l'objectiu d'impulsar polítiques d'igualtat en el municipi. Així, conjuntament amb el Servei de Promoció de Polítiques d'Igualtat de la Diputació de Barcelona, es van planificar i posar en marxa les primeres actuacions, organitzant activitats i oferint serveis adreçats específicament a les dones, com per exemple, el Punt d'Atenció a Dones sobre Igualtat d'Oportunitats -PADI-, actualment anomenat Servei d'Informació i Atenció a Dones -SIAD-.

La implementació de polítiques d'igualtat es va reforçar a partir del 2007, quan es va crear una Regidoria específica i es van potenciar els recursos tècnics per desenvolupar les polítiques d'igualtat en el territori. Durant dos anys, el 2008 i el 2009, la Regidoria d'Igualtat va comptar amb un equip tècnic compost per una tècnica municipal (treballadora social del Departament de Serveis Socials, amb dedicació parcial) i, per una Agent d'Igualtat, perfil professional contractat en el marc del Programa d'Agents d'Igualtat Local de la Diputació de Barcelona.

L'any 2010, la Junta de Govern de l'Ajuntament va aprovar el primer Pla d'igualtat de gènere, vigent fins al 2012, prorrogat per als anys 2013-2015 i 2016-2018, i cada any s'ha elaborat un document anomenat "Programa d'igualtat dona-home" com a eina per vertebrar totes les accions que es duen a terme en el municipi en el marc de les línies estratègiques del Pla d'igualtat de gènere.

Des de llavors, l'Ajuntament ha consolidat un programa estable de mesures i activitats periòdiques entre les quals destaquen:

- ✓ **Servei d'Informació i Atenció a les Dones -SIAD**

Espai on les dones del municipi poden accedir a qualsevol informació que sigui del seu interès i als recursos i serveis existents per a elles: suport psicològic,

assessorament jurídic, servei de teleassistència, entre d'altres. L'any 2017 es van atendre un total de 29 dones i es van detectar 25 casos de violència masclista en l'àmbit de la parella. L'any 2018 s'hi va atendre 49 dones, 31 de les quals, supervivents de violències masclistes.

- ✓ **Activitats de sensibilització** amb motiu de la commemoració del Dia Internacional de les Dones i del Dia Internacional contra la violència masclista
- ✓ **Programa de prevenció** de la violència de gènere en el **jovent**.
- ✓ **Realització d'obres al nucli urbà** amb l'objectiu d'adequar les estructures urbanístiques municipals i espais públics a les necessitats de la vida quotidiana i a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
- ✓ **Support tècnic i econòmic a les associacions de dones**.
- ✓ Activitats de coeducació als centres educatius.

En la legislatura 2015-2019, la Regidoria d'Igualtat, Salut i Cooperació i la Regidoria de Serveis Interns han decidit donar nou impuls a les polítiques d'igualtat dona-home, posant èmfasi en la dimensió interna de l'organització municipal de l'Ajuntament, i s'ha iniciat una fase de diagnosi de l'estructura del consistori, de les seves polítiques de recursos humans i la cultura de treball, amb l'objectiu de dissenyar un Pla d'acció amb mesures concretes i ajustades a la seva realitat.

*“Els ens locals hem de ser exemplars en aquest sentit. Volem fer una anàlisi interna com a pas previ necessari per poder desenvolupar polítiques d'igualtat adreçades al conjunt de la ciutadania.”*

## **Recursos existents per a la implementació de les polítiques d'igualtat**

Actualment, la Regidoria d'Igualtat compta amb una tècnica i una regidora, però cap de les dues té dedicació exclusiva.

La tècnica esmerça aproximadament 12,5 hores a la setmana per dur a terme la programació anual de totes les accions o iniciatives de la Regidoria d'Igualtat (programació d'activitats de sensibilització, atenció directa a dones i coordinació del SIAD), ja que, a més, té encomanades altres tasques que van variant segons la

legislatura i que inclouen, en aquest moment, les tasques de tècnica de cooperació i de gent gran.

Pel que fa al personal polític, les regidores d'Igualtat sempre han estat dones i han repartit la seva dedicació entre altres àrees. La regidora actual també ho és de Salut, Gent Gran i Cooperació. Es tracta d'una regidora sense dedicació, és a dir, que no percep sou per la seva tasca política i només pot dedicar dues hores a la setmana a les polítiques d'igualtat. Acostuma a realitzar una reunió setmanal d'una hora amb la tècnica per tractar temes relacionats amb la implementació de les polítiques d'igualtat, encara que conjuntament amb totes les altres qüestions de competència de la Regidoria.

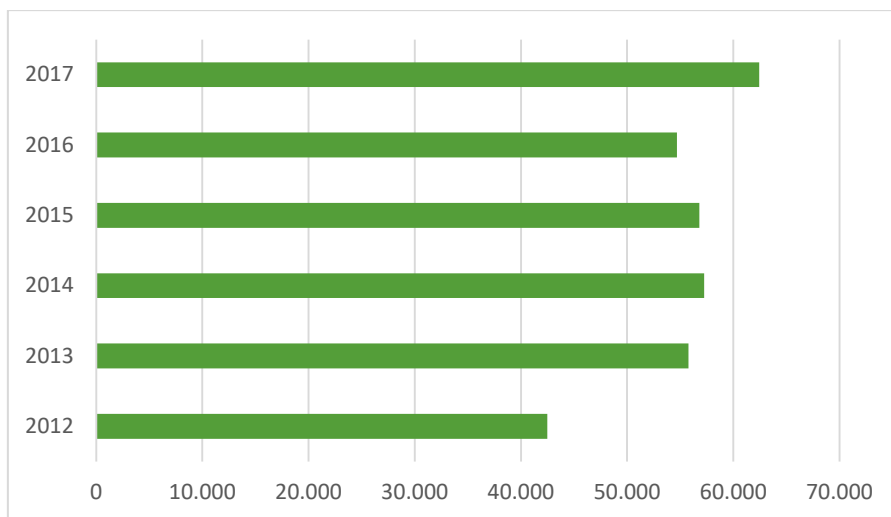
Seria recomanable millorar l'estructura organitzativa de la Regidoria d'Igualtat, amb la dedicació de temps i espais específics, per desenvolupar de manera òptima les accions d'àmbit local. Per una banda, es podrien incrementar els temps de dedicació d'ambdues figures professionals i les seves retribucions; per una altra, i tenint en compte la vocació de transversalitat de la perspectiva de gènere, crear una Regidoria amb més solidesa.

En relació als recursos econòmics, entre el 2012 i el 2017, la Regidoria d'Igualtat ha disposat d'una partida pressupostaria pròpia i adequada per mantenir la implementació de les polítiques d'igualtat d'àmbit local: recursos econòmics per a personal tècnic d'igualtat, recursos per a l'atenció a les dones en situació de violència masclista dins l'àmbit de la parella i suport a les associacions de dones. Com es pot observar en el **gràfic 1**, des del 2017 el pressupost s'ha incrementat per incloure recursos econòmics per a la implementació de polítiques LGTBI mitjançant la programació d'activitats de sensibilització.

El pressupost dedicat a Igualtat (CAP.II i CAP. IV) ha augmentat en els darrers anys, tant el previst com l'executat (augment del 71% al 2017 respecte del 2010) com l'executat (augment del 72% al 2017 respecte del 2010).

Tot i aquest augment, el pressupost previst (CAP. II i CAP. IV) va representar al 2017 el 0,24% de tot el pressupost municipal previst i el 0,27% del pressupost executat per als mateixos capítols.

Gràfic 1: Pressupost Regidoria d'Igualtat 2012-2017



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Ajuntament de la Garriga

## Grau d'implementació del Pla d'igualtat de gènere

Com ja s'ha esmentat, l'Ajuntament compta amb un Pla d'igualtat de gènere des de l'any 2010 que s'ha anat implementant amb la consolidació d'accions i mesures continuades. Aquest pla s'ha anat prorrogant cada tres anys i ha estat sotmès a avaluació durant l'any 2018, havent estat prorrogat durant un any més, amb la finalitat de dedicar l'any 2019 a l'elaboració d'un nou pla, de manera més participada (personal tècnic, classe política i ciutadania).

Segons la informació recollida en les entrevistes al personal que s'encarrega de les polítiques d' igualtat , *“es parla del Pla d'igualtat quan, des de l'oposició, es demana el seu grau de compliment o alguna qüestió concreta i s'està revisant, implicant l'oposició i incloent-hi la perspectiva LGTBI. Per a això, s'ha sol·licitat el suport de la Oficina de Dones i LGTBI de la Diputació.” (2016).*

## Percepció en relació a la transversalitat de gènere i la implicació de les diferents regidories

Un altre tracte distintiu del municipi, comú a moltes altres realitats municipals de tota Catalunya, és l'aïllament de la Regidoria d'Igualtat de la resta de Departaments. Segons la informació recollida, la implicació dels diferents Departaments municipals i la introducció de la perspectiva de gènere de manera transversal és un dels punts més febles del municipi.

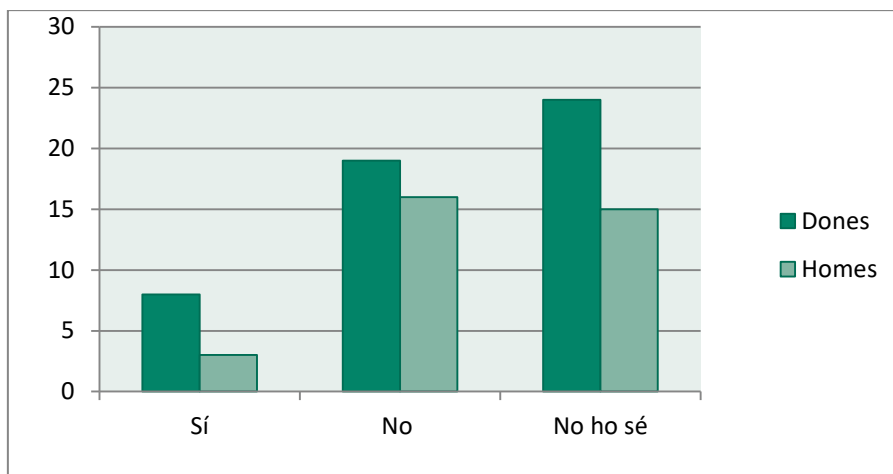
Malgrat que per a l'elaboració del Pla d'igualtat de gènere es va crear una Comissió Interdepartamental amb representants de les diferents regidories (Acció territorial i Sostenibilitat, Medi Ambient, Urbanisme i Habitatge, Educació, Salut, Cultura, Joventut, Esports, Participació ciutadana, Treball, Patrimoni i Turisme, etc.), aquesta només va treballar conjuntament durant l'elaboració del Pla, no va tenir continuïtat per a la seva implementació, degut, sobretot, a la desaparició de l'Agent d'Igualtat que l'havia de coordinar. Sovint, la manca de costum a treballar en equip i de forma coordinada, així com la parcel·lació de l'estructura burocràtica que regeix el treball institucional, suposen un fort obstacle alhora d'aplicar la perspectiva de gènere d'una forma transversal. Aquesta situació es veu agreujada per l'escassa conscienciació en perspectiva de gènere, i fins i tot les resistències a treballar en assumptes de gènere a causa de prejudicis culturals androcèntrics, tant per part de responsables tècnics com polítics.

*“No existeix transversalitat i fins ara no hi havia directrius polítiques concretes. Sí que hi ha coordinacions entre àrees, més fruit de la implicació i sensibilitat dels tècnics i tècniques implicats per a la planificació i avaluació. Fins a aquesta legislatura no existia Pla d'Actuació Municipal. En l'actual, s'hi ha inclòs les polítiques d'igualtat. En aquest sentit, s'està en el moment amb major encàrrec polític en l'àmbit d'igualtat.”*

També és significativa la percepció del personal municipal respecte al grau d'integració de la perspectiva de gènere en les àrees de treball municipal. Com mostren els **gràfics 2 i 3**, encara que una bona part de la plantilla consultada no sap valorar-lo, **el 40,6% afirma que en les seves àrees de treball no es té en compte la influència de sexe, gènere i diversitat a l'hora d'elaborar els programes i accions del Departament**, i hi ha un **61,6% que no acostuma a fer cap suposició al respecte dins del seu equip de treball**.

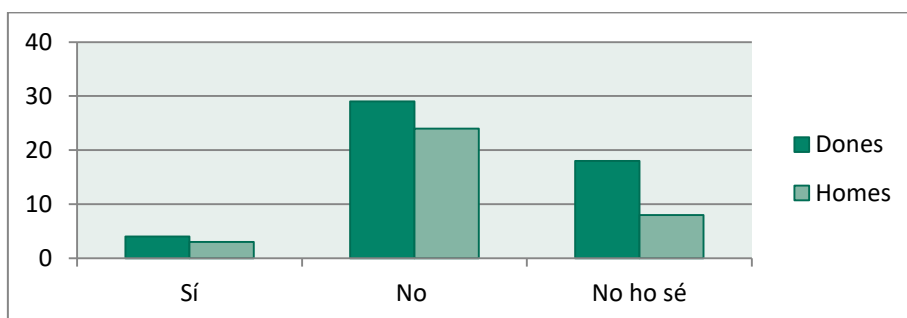
*Gràfic 2: Considera vostè que l'Ajuntament té en compte la influència de sexe, gènere i diversitat (orientació sexual, cultura, entre altres) en la teva àrea de treball?*





Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'enquesta al personal de l'Ajuntament de la Garriga, 2017

Gràfic 3: S'han fet suposicions respecte a la influència de sexe, gènere i diversitat en la teva àrea de treball?



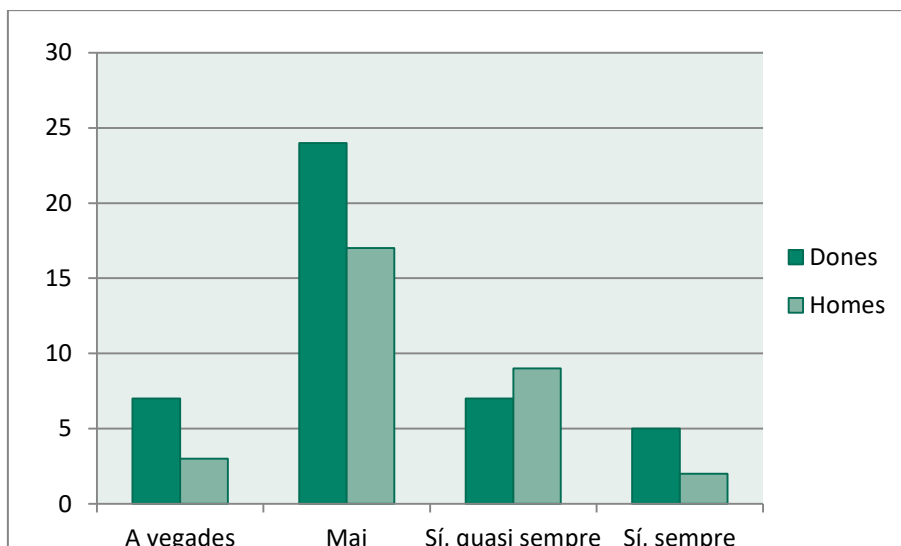
Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'enquesta al personal de l'Ajuntament de la Garriga, 2017

## Ús d'indicadors elaborats des d'una perspectiva de gènere i dades segregades per sexe

Els resultats del qüestionari mostren que, els Departaments municipals de la Garriga, encara no han integrat l'ús d'eines i tècniques dirigides a introduir la perspectiva de gènere en la implementació de les polítiques locals i el corresponent procés de seguiment i avaluació.

**Així, el 47,6% del personal consultat afirma que no treballa mai amb dades segregades per sexe; l' 11,6% ho fa de manera puntual i només un 24,8% treballa sempre o quasi sempre tenint en compte aquesta variable (Gràfic 4).**

Gràfic 4: El vostre Departament o secció treballa amb dades segregades per sexe?



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'enquesta al personal de l'Ajuntament de la Garriga, 2017

Per tal de fer viable l'aplicació efectiva de la perspectiva de gènere caldria, doncs, potenciar la integració d'indicadors, estudis i recerques que permetin un major coneixement de la població des d'una perspectiva de gènere. Només així serà possible valorar si les necessitats i expectatives de les dones i dels homes es tenen en compte de la mateixa manera en les propostes i actuacions municipals. Per fer aquesta anàlisi, resulta indispensable disposar d'un sistema d'indicadors elaborats des d'una perspectiva de gènere, dades segregades per sexe, a més d'altres instruments i eines per tal de capacitar el personal en la interpretació dels resultats obtinguts.

També caldria facilitar al personal polític i tècnic de l'Administració una formació específica, dirigida a aprofundir en el coneixement del disseny i implementació de polítiques públiques amb perspectiva de gènere i la seva aplicació en l'àrea d'interès que escaigui, segons de quina Regidoria es formi part.

## Ús d'un llenguatge no sexista i inclusiu envers les dones

El llenguatge és una eina per a la transformació de mites, prejudicis i estereotips de gènere que segueixen arrelats a les nostres societats. L'Ajuntament de la Garriga n'és conscient i, des de l'àrea d'Igualtat, es fa un esforç per revisar les comunicacions internes i externes del municipi: per exemple l'any 2010 es va realitzar un curs sobre l'ús del llenguatge amb perspectiva de gènere adreçat a tota la ciutadania i en aquests moments s'està organitzant formació adreçada al personal municipal.

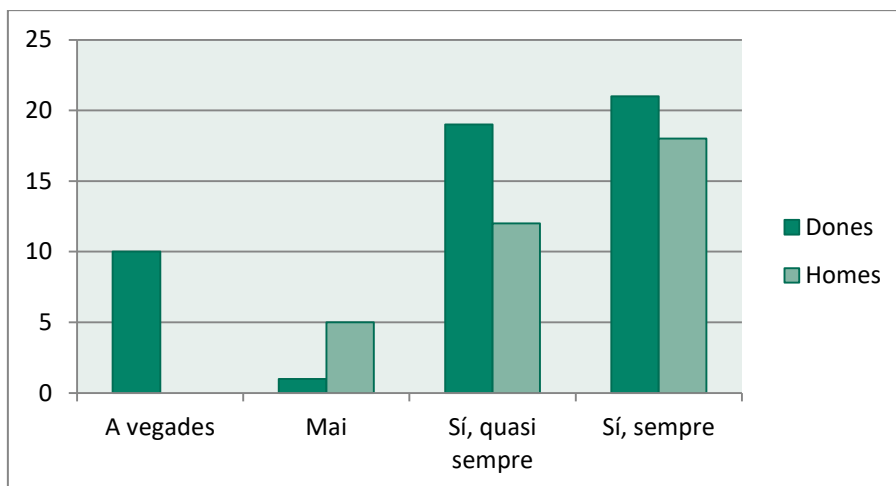
L'anàlisi del llenguatge a l'Ajuntament de la Garriga revela que, de manera puntual, s'utilitzen termes neutres o terminologies dobles com, per exemple, "la comunitat juvenil, el professorat, les treballadores i els treballadors", entre d'altres.

A més, la major part del personal consultat mitjançant el qüestionari mostra estar sensibilitzat sobre aquest tema. **El 82% afirma que intenta utilitzar sempre o quasi sempre un llenguatge no sexista en les comunicacions verbals, escrites o visuals del seu Departament (Gràfic 5).**

Malgrat això, s'observa que l'ús del genèric masculí per referir-se a tota la ciutadania continua sent prevalent en la majoria dels documents analitzats, com ara la base de dades de RRHH, díptics informatius, pàgina web etc. Un article preliminar de l' "Acord sobre les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de la Garriga" estableix que, "per tal d'aconseguir un redactat més fluid i entenedor del contingut d'aquest Acord (...) quan es faci referència als/les empleats/ades que prestin serveis a l'Ajuntament de la Garriga s'utilitzarà la forma masculina que serà omnicomprensiva de tots dos gèneres sense que això suposi cap connotació de caràcter sexista respecte a cap d'ells". En lloc d'això, es recomana fer servir una fórmula neutra i senzilla com "el personal de l'Ajuntament".

Aquests resultats mostren la necessitat de crear mecanismes de supervisió que garanteixin un ús no sexista i no androcèntric del llenguatge en totes les comunicacions internes i externes del municipi, i que els textos, articles, pàgina web, butlletí municipal, etc. estiguin lliures d'usos discriminatoris que menystinguin, desvalorin o facin difícil imaginar la presència o l'actuació d'un dels dos sexes en un àmbit determinat, habitualment les dones. Així mateix, les imatges gràfiques usades han d'evitar reproduir estereotips de gènere i caure en comunicacions sexistes o no respectuoses dels col·lectius LGTBI.

*Gràfic 5: El vostre Departament o secció utilitza en les seves comunicacions internes o externes un llenguatge no sexista, plural i no discriminatori cap a les dones?*



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'enquesta al personal de l'Ajuntament de la Garriga, 2017

## Formació sobre polítiques de gènere

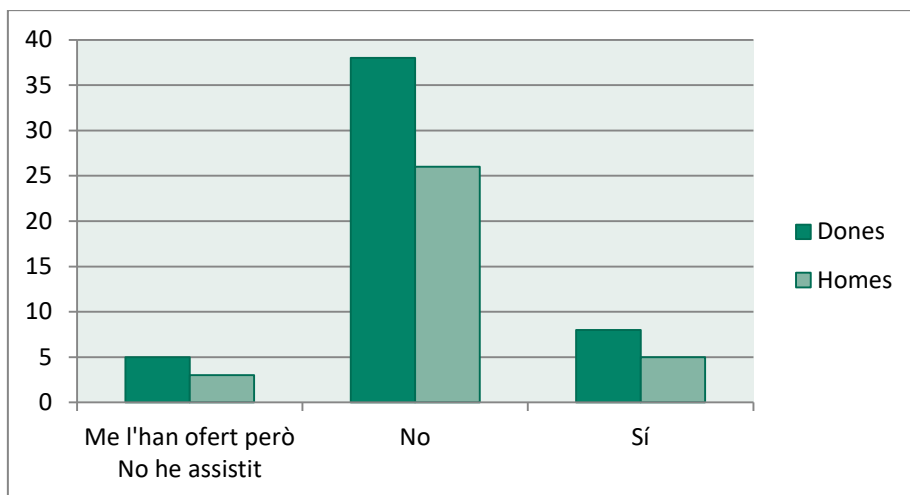
La major part de les persones consultades no ha rebut cap formació específica en temes de gènere i polítiques d'igualtat (74,41%), i, algunes persones, malgrat haver rebut la proposta, no hi han assistit. Només el 15'1% ha participat, de manera puntual, a algun curs per interès propi (**Gràfic 6**).

L'única figura amb formació especialitzada de l'Ajuntament és la tècnica de la Regidoria d'Igualtat. L'Ajuntament facilita l'accés d'aquesta professional a les accions formatives necessàries per seguir amb el desenvolupament de la seva tasca. L'any 2016 va rebre 11 hores i l'any 2017 76,5 hores de formació en matèria de gènere (plans d'igualtat, dones i conflictes armats, abordatge de les violències sexuals, atenció a homes que exerceixen violència masclista i marc legal en violències masclistes).

Caldria, doncs, dotar l'administració de més recursos de formació tècnica i especialitzada, per tal que les persones que dissenyen i gestionen les actuacions i programes municipals comptin amb les eines necessàries per introduir la perspectiva de gènere en les seves àrees d'intervenció.

En aquest sentit, les accions formatives haurien d'anar adreçades a les persones amb càrrecs de responsabilitat política i al personal tècnic de cada Departament .

*Gràfic 6: Ha rebut formació específica sobre la introducció de la perspectiva de gènere en les polítiques d'igualtat o en temes d'igualtat de gènere?*



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'enquesta al personal de l'Ajuntament de la Garriga, 2017

## Participació de les dones en els llocs de decisió política

L'organització política del municipi de la Garriga aconsegueix el principi de presència equilibrada establert en la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, aplicable a municipis de més de 3.000 habitants.

**A l'equip de govern de l'Ajuntament, el nombre de dones, incloent l'alcaldessa, és fins i tot superior al dels homes, que representen el 45,5% de la seva composició.**

Taula 1: Legislatura 2015-2019, la Garriga.

Legislatura 2015-2019	Homes	Dones
ALCALDIA		1
REGIDORIA DE SEGURETAT CIUTADANA I GOVERNACIÓ		
CAP DE L'ÀREA D'ALCALDIA		
REGIDORIA D'URBANISME, MEDI AMBIENT I MOBILITAT		1
REGIDORIA DE SOCIETAT DEL CONEIXEMENT		
PRIMERA TINENT D'ALCALDE		
REGIDORIA DE SERVEIS URBANS I VIA PÚBLICA	1	
REGIDORIA D'ESPORTS		
SEGON TINENT D'ALCALDE		
REGIDORIA D'HISENDA I CONTRACTACIÓ	1	
TERCER TINENT D'ALCALDE		
CAP DE L'ÀREA D'HISENDA, PROMOCIÓ I		
DESENVOLUPAMENT ECONÒMIC		

REGIDORIA DE SERVEIS INTERNS (SECRETARIA: RH, OAC I ARXIU)		1
REGIDORIA D'IGUALTAT, SALUT I COOPERACIÓ REGIDORIA DE GENT GRAN		1
REGIDORIA DE PROMOCIÓ ECONÒMICA, INDÚSTRIA I TREBALL REGIDORIA DE JOVENTUT	1	
REGIDORIA D'ENSENYAMENT I FORMACIÓ		1
REGIDORIA DE TURISME I PATRIMONI I REGIDOR DE CULTURA I PARTICIPACIÓ QUART TINENT D'ALCALDE	1	
REGIDORIA D'ACCIÓ SOCIAL I HABITATGE		1
REGIDORIA DE COMERÇ I EMPRENEDORIA	1	
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>6</b>

Font: Elaboració pròpia a partir de web municipal de l'Ajuntament de la Garriga

Les dades relatives a les 6 Regidories encapçalades per dones, revelen la presència d'una certa segregació en àrees considerades tradicionalment femenines i relacionades amb la cura i la salut de la ciutadania. Tot i així, una de les regidores ocupa també la primera tinença d'Alcaldia i s'encarrega d'Urbanisme, Medi Ambient, Mobilitat i Societat del coneixement. Així mateix, l'Alcaldessa és la màxima responsable de Seguretat Ciutadana, la qual cosa suposa un cert trencament en la segregació horitzontal.

## Percepció del personal municipal

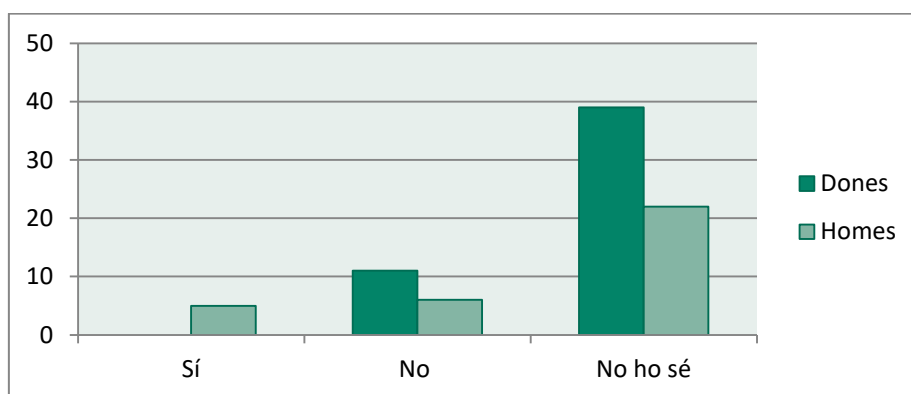
Els resultats del qüestionari revelen el poc coneixement de la plantilla consultada en relació al grau d'implementació del principi d'igualtat en les polítiques internes. EL 70,9% afirma no poder valorar-lo.

A més, la percepció del seu grau d'implementació no és satisfactori: el 19,7% considera que l'Ajuntament no incorpora la perspectiva de gènere ni en les polítiques de personal, ni en la presa de decisions, ni actuacions que tenen a veure amb el treball diari. A més, no hi ha cap dona que en faci una valoració positiva (**Gràfic 7**).

Malgrat això, el gruix de la plantilla (86%), tant masculina com femenina, no identifica cap situació de desigualtat per raó de gènere en el seu equip de treball (**Gràfic 8**). Les

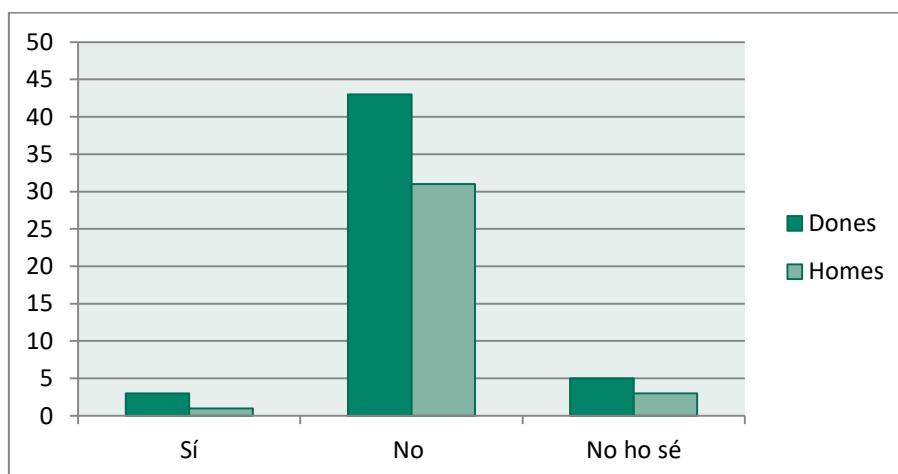
poques excepcions són treballadores que detecten **dinàmiques de discriminació cap a les dones en els processos de promoció del personal i denuncien la seva escassa presència en els llocs de treball de major responsabilitat i retribució.**

Gràfic 7: *L'Ajuntament incorpora la perspectiva de gènere en les polítiques internes o de personal, així com en la presa de decisions i actuacions que tenen a veure amb el treball diari?*



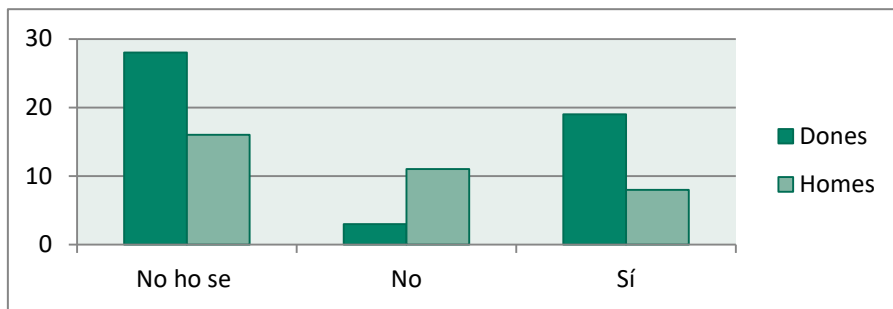
Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'enquesta al personal de l'Ajuntament de la Garriga, 2017

Gràfic 8: *En el seu equip de treball identifica situacions de desigualtat per raó de gènere?*



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'enquesta al personal de l'Ajuntament de la Garriga, 2017

En relació a la percepció del personal municipal sobre la necessitat d'elaborar un Pla Intern d'Igualtat dona home (Gràfic 9), la meitat de la plantilla consultada (52%) deixa patent una certa indiferència o desconeixement respecte els beneficis que poden derivar de la introducció de la perspectiva de gènere en les polítiques de gestió interna. Fins i tot hi ha un grup de treballadors (homes) que mostren clarament el seu rebuig a l'elaboració d'un Pla Intern d'Igualtat, ja sigui perquè no ho consideren un tema prioritari a plantejar o per les resistències i els prejudicis que persisteixen amb els temes de gènere.



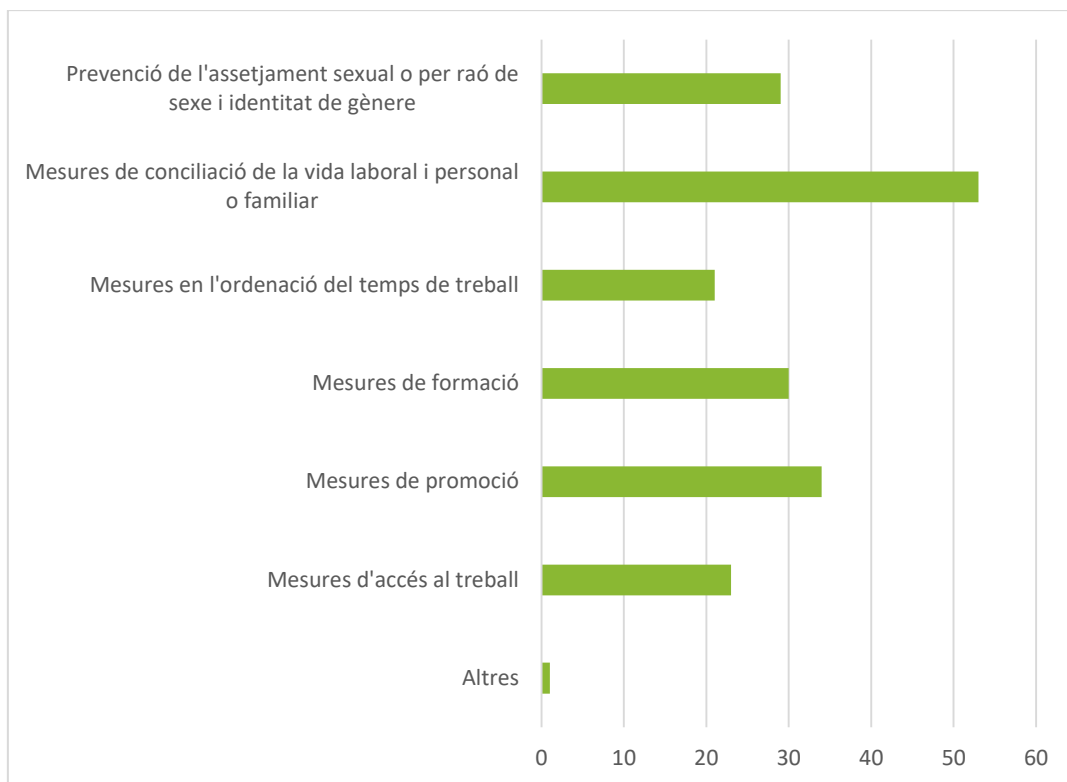
Gràfic 9: Vostè considera que és necessari un Pla Intern d'Igualtat?

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'enquesta al personal de l'Ajuntament de la Garriga, 2017

El 31,5% de la plantilla considera que disposar d'un Pla Intern d'Igualtat dona-home podria millorar diversos aspectes de l'organització del treball municipal (**Gràfic 10**). Aquest grup està format sobretot per dones. **Entre les prioritats a abordar, es destaca millorar la conciliació de la vida laboral amb la familiar i personal, i potenciar la presència de dones en els llocs de direcció mitjançant els processos de promoció interna.** En aquest sentit, hi ha la percepció que dins de l'organització municipal les dones s'encarreguen principalment de les tasques administratives i, en canvi, hi ha una prevalença d'homes amb càrrecs de responsabilitat, comandaments, confiança i coordinació.

Gràfic 10: Quins aspectes creu que s'haurien de prioritzar amb el Pla Intern d'Igualtat?

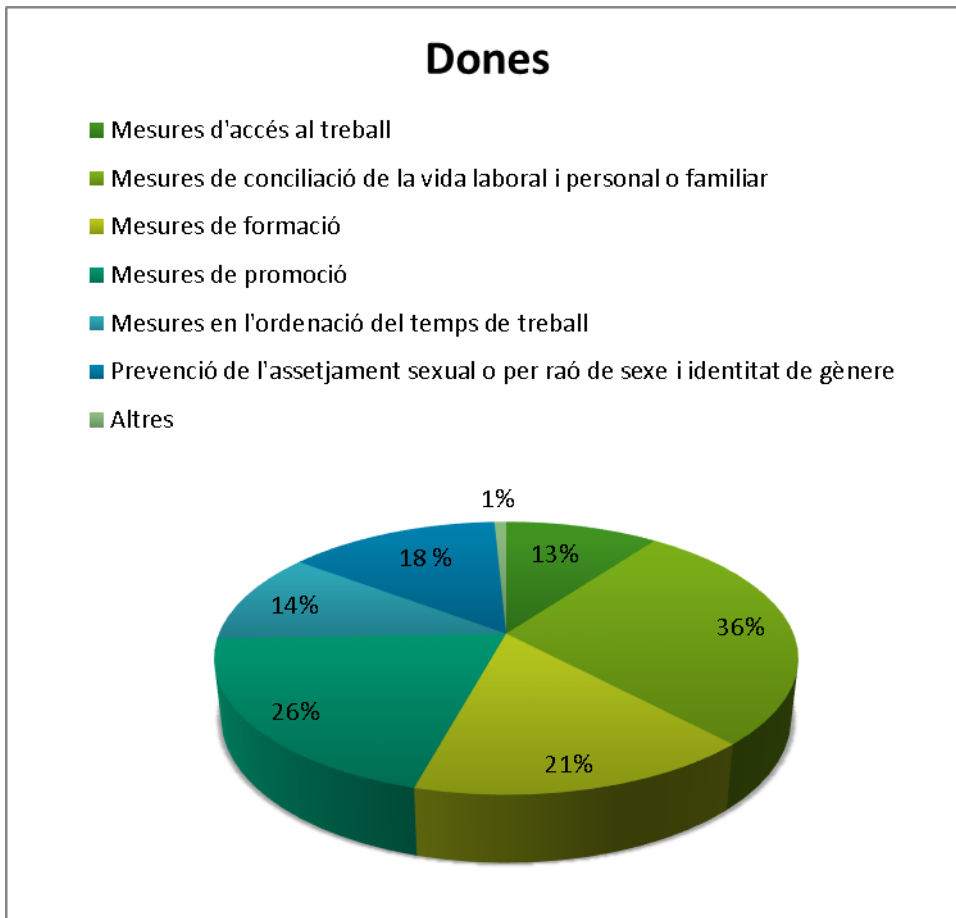




Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'enquesta al personal de l'Ajuntament de la Garriga, 2017

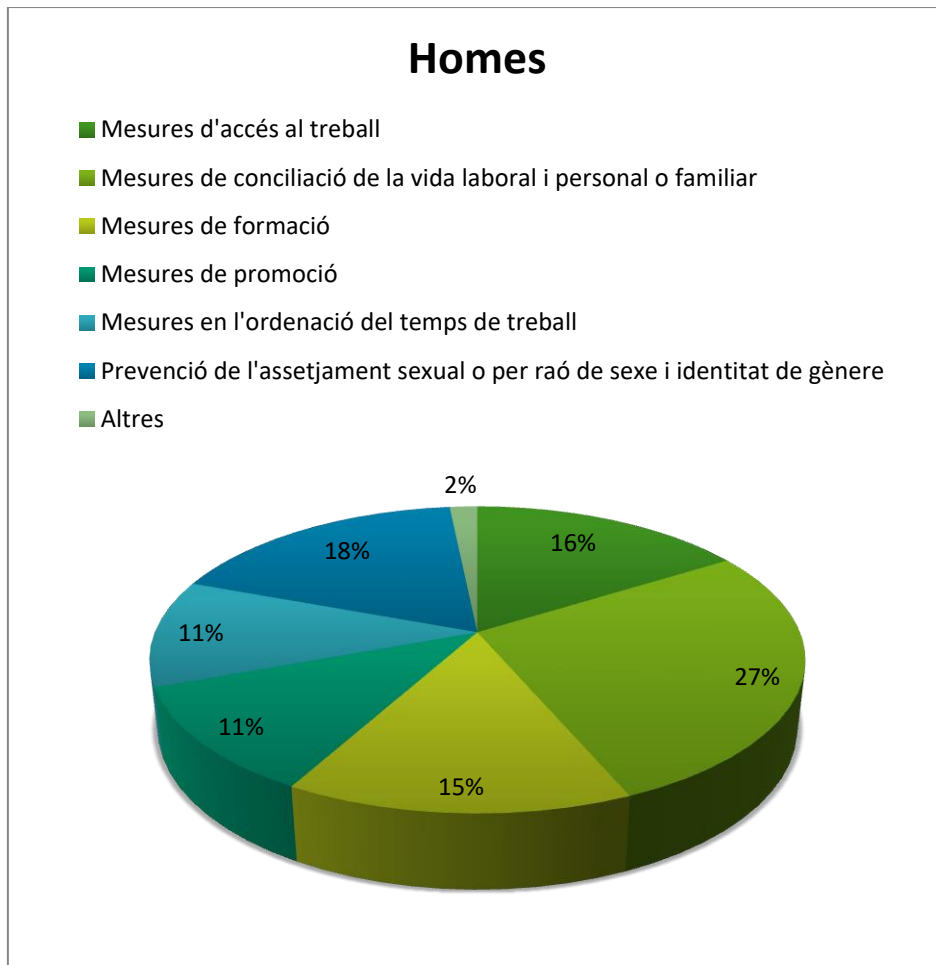
Com es pot observar en els **gràfics 11 i 12**, les respostes segregades per sexe no revelen diferències significatives.

Gràfic 11: Quins aspectes creu que s'haurien de prioritzar amb el Pla Intern d'Igualtat? Respostes de dones



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'enquesta al personal de l'Ajuntament de la Garriga, 2017

Gràfic 12: Quins aspectes creu que s'haurien de prioritzar amb el Pla Intern d'Igualtat? Respostes d'homes



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'enquesta al personal de l'Ajuntament de la Garriga, 2017

## 4.2. Representativitat de les dones i distribució del personal

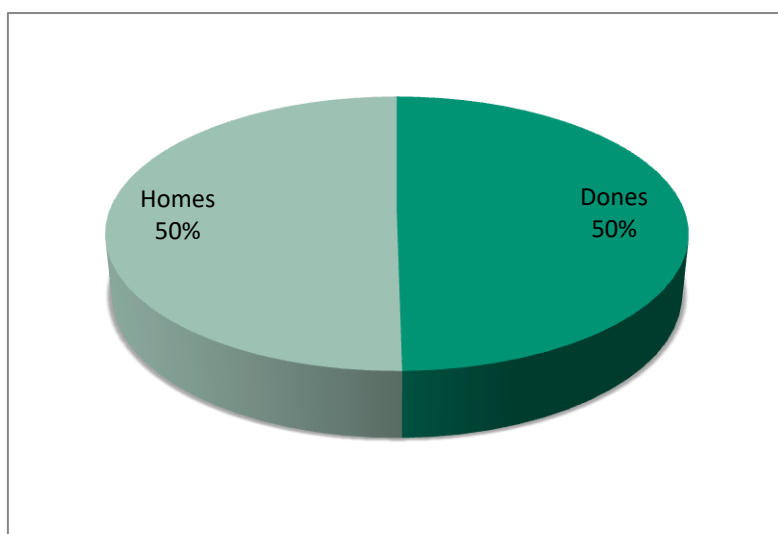
En aquest apartat s'analitza l'estructura i l'organització de l'Ajuntament de la Garriga, posant especial atenció a com les dones són representades en tots els àmbits, grups professionals i nivells de responsabilitat de l'organigrama tècnic municipal.

## Plantilla del personal municipal de la Garriga

Segons les dades de gener de 2017, l'Ajuntament de la Garriga compta amb una plantilla formada per un total de 204 persones, de les quals 102 dones i 102 homes. De manera curiosa, **les treballadores dones representen exactament el 50% del total de la plantilla municipal.**

Pel que fa a l'edat del personal, les i els treballadors de l'Ajuntament (**Gràfic 14**), es distribueixen entre persones adultes joves des dels 30 als 45 anys (48,5%) i adultes de més de 46 anys (49%). El grup més jove del personal (entre 20 i 29 anys) representa només el 2,5% de la plantilla i no hi ha cap persona menor de 20 anys.

Gràfic 13: Plantilla personal municipal de la Garriga per sexe, 2017.

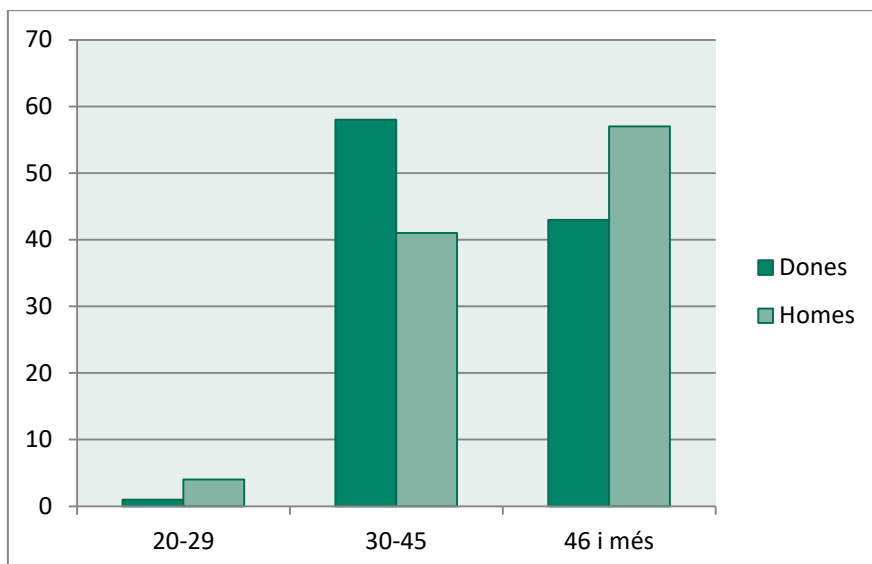


Font: Elaboració pròpia a partir de dades de RRHH de l'Ajuntament de la Garriga

Taula 2: Plantilla de l'Ajuntament la Garriga per sexe, 2017.

PLANTILLA DESAGREGADA PER SEXE	DONES	HOMES	TOTAL
PERSONAL DE L'AJUNTAMENT	100	101	201
PERSONAL DELS ORGANISMES AUTÒNOMS	2	1	3
<b>TOTAL</b>	<b>102</b>	<b>102</b>	<b>204</b>

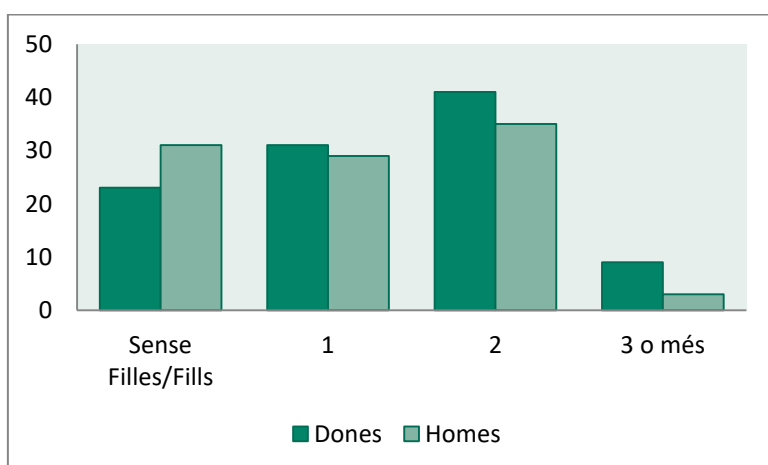
Gràfic 14: Plantilla de l'Ajuntament de la Garriga per edat i sexe, 2017.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de RRHH de l'Ajuntament de la Garriga

Les dades segregades per sexe revelen que **hi ha una major concentració de dones en el grup de personal entre els 30 i 45 anys i, en canvi, més homes entre el personal més gran**. Hi ha, doncs, una bona part de la plantilla femenina que es troba en una etapa de la vida en la qual les responsabilitats de cura i criança de les filles o fills tenen una forta repercussió en l'organització de la seva vida laboral. En aquest sentit, les dades indiquen que el 79,4% de les treballadores tenen filles o fills per davant del 65,6% de treballadors pares. A més, com mostra el **gràfic 15**, es pot observar una major concentració de dones entre les persones treballadores amb més de 2 fills o filles. No és d'estranyar, doncs, que l'adopció de noves mesures de conciliació (horaris més flexibles, teletreball, entre d'altres) hagi estat una de les prioritats destacades en el qüestionari.

Gràfic 15: Nombre de filles/fills de la plantilla de l'Ajuntament de la Garriga, 2017



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de RRHH de l'Ajuntament de la Garriga, 2017

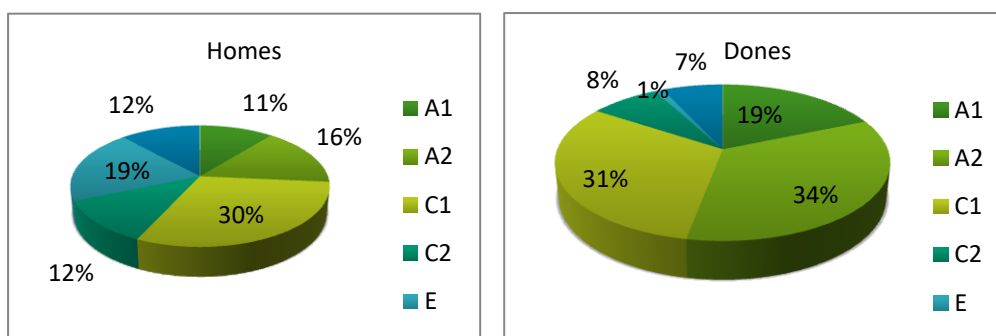
## Distribució del personal per grup professional

La classificació professional té per objecte la determinació i definició de les diferents escales i grups del personal municipal d'acord amb la titulació o formació exigida, el lloc de treball i les funcions que s'exerceixen.

El municipi de la Garriga classifica el seu personal en 6 grups professionals (A1, A2, C1, C2, E i O).

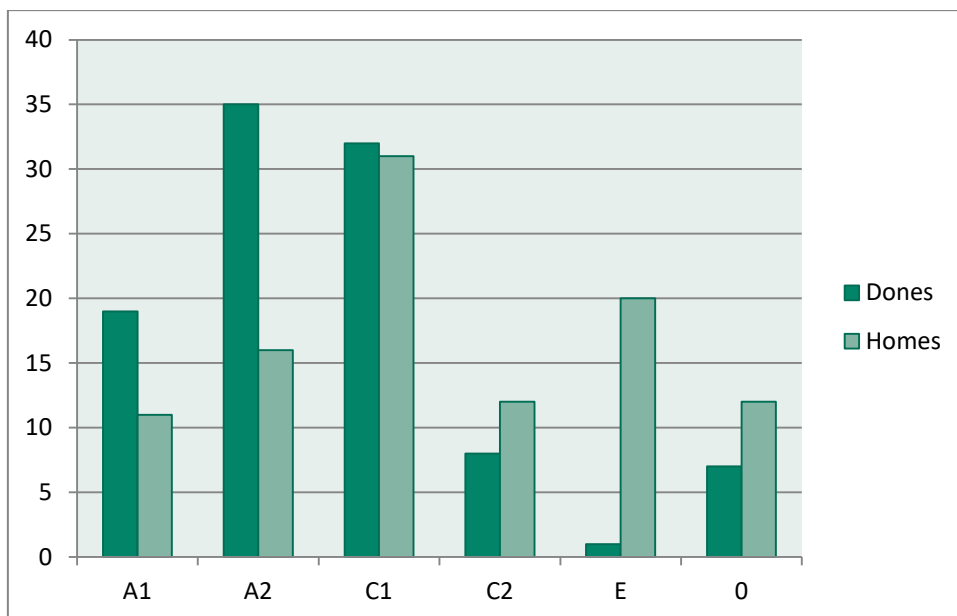
Les dades assenyalen que **hi ha una major concentració de dones que homes en les categories més altes (A1 i A2)** que, teòricament, corresponen als llocs de treball amb major responsabilitat i major retribució (ja sigui per promoció interna o perquè accedeixen directament a categories més altes). Aquestes dades semblen indicar que no existeixen barreres que impedeixen a les dones accedir a les ocupacions de nivell superior. D'altra banda, les dades registren una clara prevalença d'homes en els grups E, O i C2.

Gràfic 16: Índex de concentració per grups professionals i sexe.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de RRHH de l'Ajuntament de la Garriga, 2017

Gràfic 17: Plantilla de l'Ajuntament de la Garriga per grup professional i sexe,



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de RRHH de l'Ajuntament de la Garriga, 2017

## Distribució del personal per àrea de treball

L'estudi de la plantilla del personal de la Garriga i les dades relatives a la presència de dones i homes en les diferents àrees municipals, revelen aspectes significatius des d'una perspectiva de gènere: mostren la persistència de la feminització de les professions relacionades amb la cura i el benestar de les persones i la prevalença d'homes en els sectors relacionats amb l'autoritat o amb un suposat ús de la força física (segregació ocupacional horitzontal).

En aquest sentit, les dades de la taula 3 registren una major presència de dones en les àrees de treball d'Acció Social, Habitatge i Salut, així com en la Regidoria d'Ensenyament i Formació i Joventut; en canvi, la composició de les plantilles de la Regidoria de Seguretat Ciutadana i Governació, la Regidoria de Serveis Urbans i Via Pública i la Regidoria d'Esports són marcadament masculinitzades.

Aquest fenomen, tot i no ser necessàriament sinònim de discriminació, és una bona mostra del diferent i desigual encaix d'homes i dones a l'activitat laboral, és a dir, mostra com les dones i els homes no acostumen a ocupar els mateixos llocs de treball ni a estar en els mateixos sectors productius.

Seria interessant aprofundir en la voluntat del municipi d'introduir en el Pla Intern actuacions específiques per millorar la representativitat de les dones i els homes en els diferents equips treball i contribuir a l'eliminació dels estereotips de gènere vinculats a

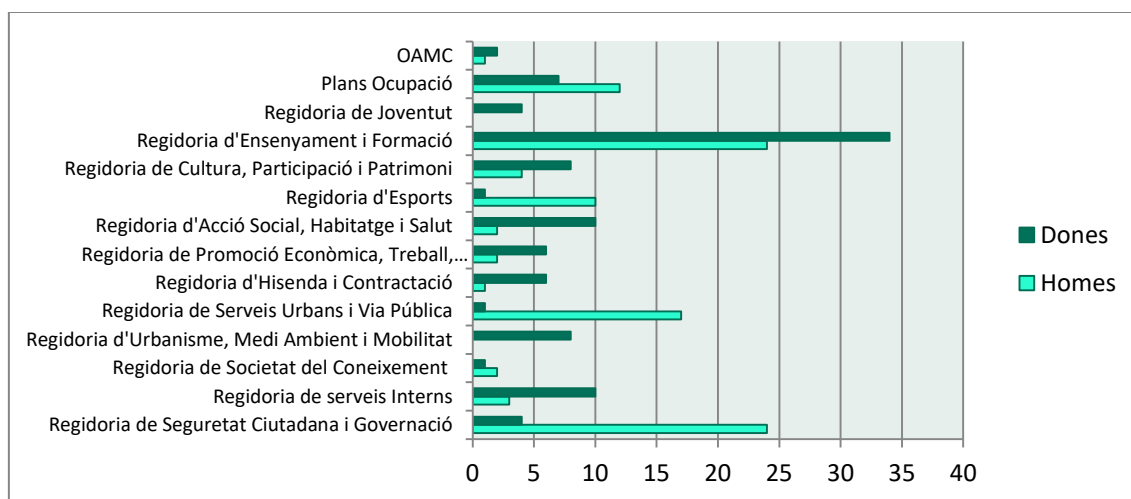
les professions, com ja sembla passar a la Regidoria d'Urbanisme, Medi Ambient i Mobilitat.

Taula 3: Nombre de persones que treballen per àrea i sexe, 2017.

ÀREES MUNICIPALS	Dones	Homes	Total
Regidoria de Seguretat Ciutadana i Governació	4	24	28
Regidoria de Serveis Interns	10	3	13
Regidoria de Societat del Coneixement	1	2	3
Regidoria d'Urbanisme, Medi Ambient i Mobilitat	8	0	8
Regidoria de Serveis Urbans i Via Pública	1	17	18
Regidoria d'Hisenda i Contractació	6	1	7
Regidoria de Promoció Econòmica, Treball, Turisme i RRHH	6	2	8
Regidoria d'Acció Social, Habitatge i Salut	10	2	12
Regidoria d'Esports	1	10	11
Regidoria de Cultura, Participació i Patrimoni	8	4	12
Regidoria d'Ensenyament i Formació	34	24	58
Regidoria de Joventut	4	0	4
Plans Ocupació	7	12	19
OAMC	2	1	3
<b>Total</b>	<b>102</b>	<b>102</b>	<b>204</b>

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de RRHH de l'Ajuntament de la Garriga, 2017

Gràfic 18: Distribució del personal per àrea i sexe, la Garriga 2017.

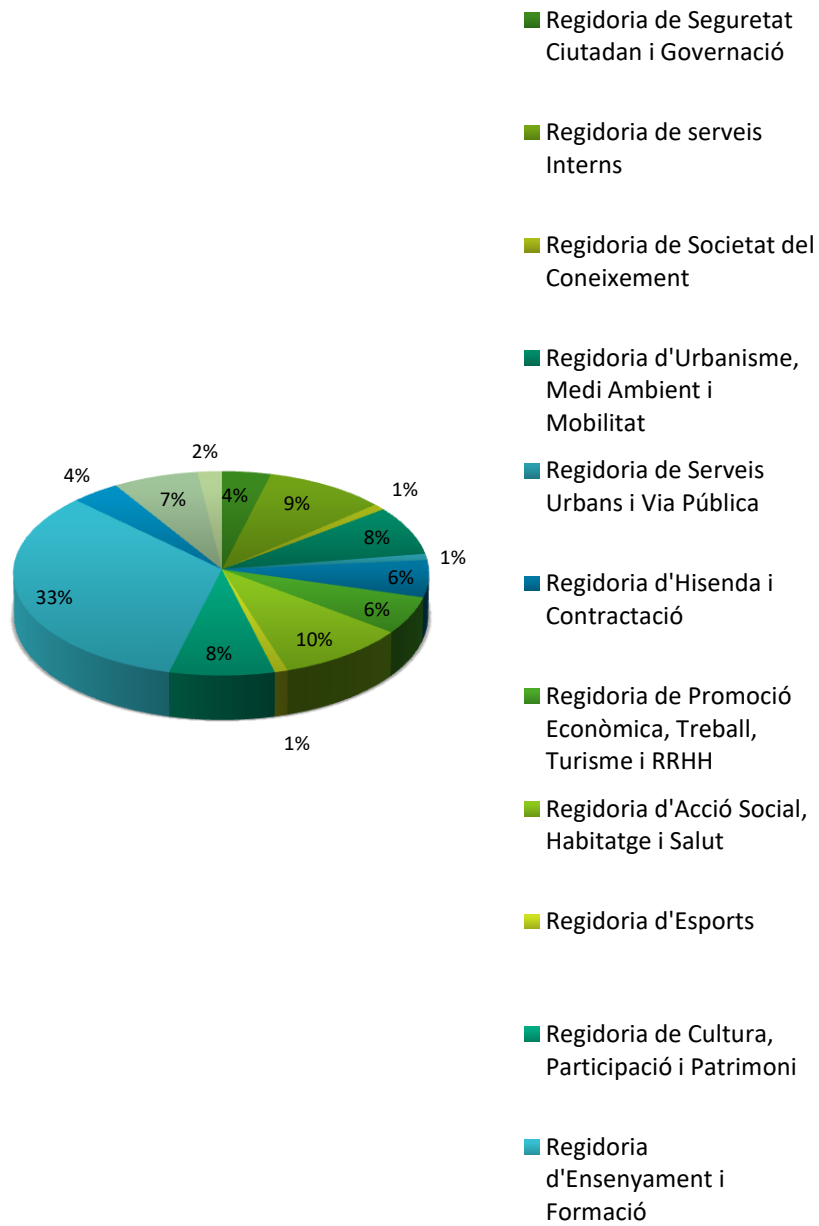


Font: Elaboració pròpia a partir de dades de RRHH de l'Ajuntament de la Garriga, 2017

Gràfic 19: Índex de concentració per àrea de treball i sexe, 2017.

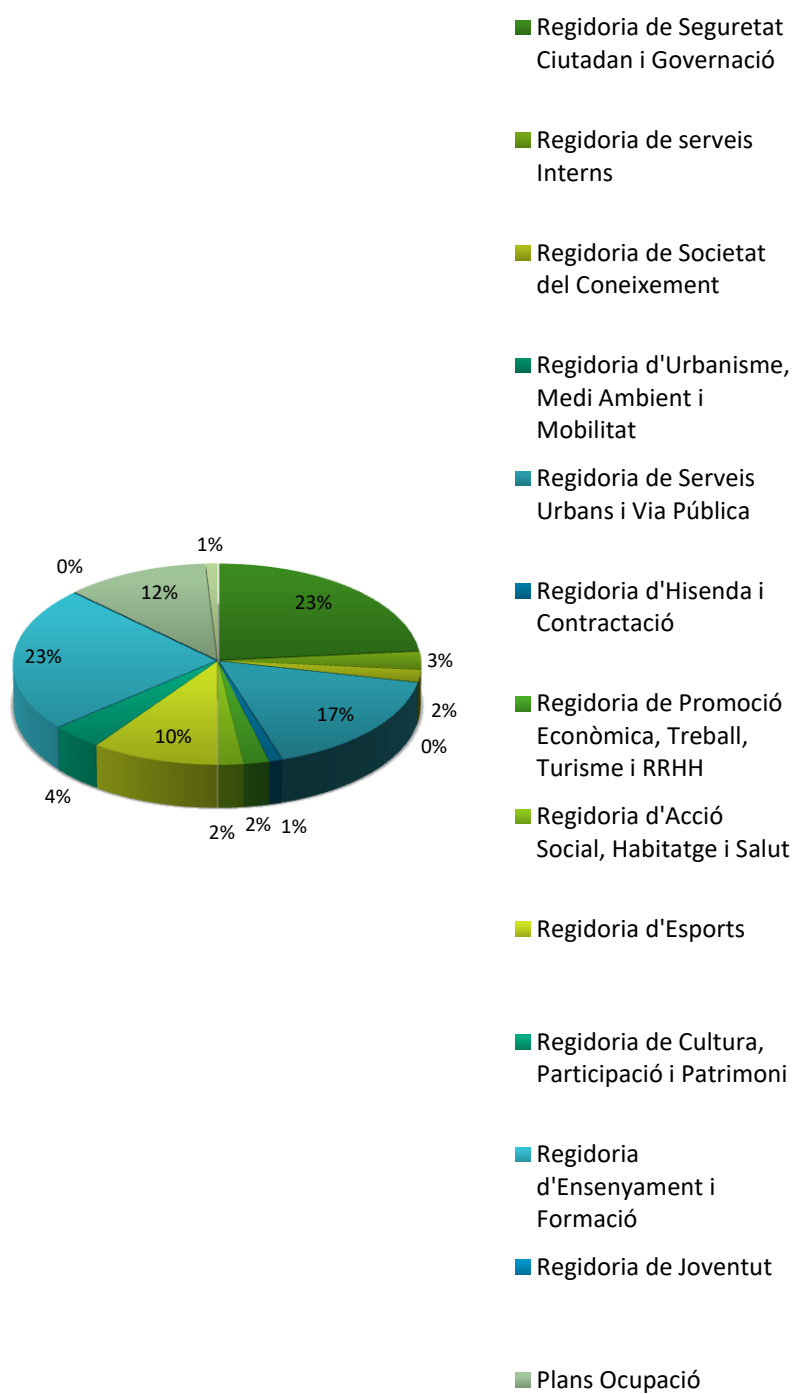


## Dones



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de RRHH de l'Ajuntament de la Garriga, 2017

### Homes

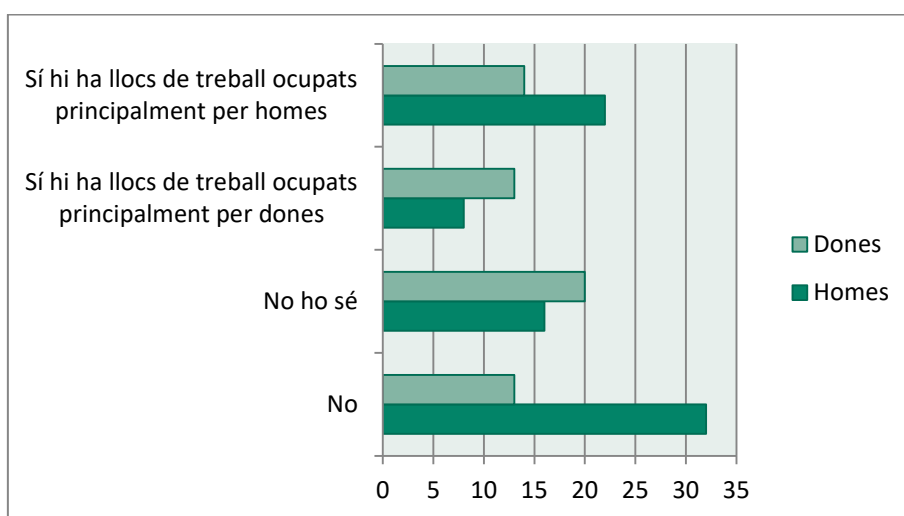


Font: Elaboració pròpia a partir de dades de RRHH de l'Ajuntament de la Garriga, 2017

Els resultats del qüestionari mostren que una bona part de la plantilla, en la seva majoria treballadors (homes), no té la percepció que dins de l'organització hi hagi cap

forma de segregació ocupacional per sexe. Així mateix, també hi ha un important grup que no ho sap valorar. Entre els qui sí tenen la impressió que existeixen àrees de treball feminitzades i altres masculinitzades assenyalen les àrees tècniques de serveis a les persones, l'OAC, el personal dels centres escolars, de la neteja i el Departament d'Urbanisme, Cultura i Participació Ciutadana, com a àmbits professionals amb una presència predominant de dones. D'altra banda, les àrees percebudes com a fortament masculinitzades són la Brigada i la unitat operativa de serveis (pintors, paletes, lampistes i neteja viària), la Policia municipal i tot el personal contractat com a conserges.

Gràfic 20: *Considera vostè que a l'Ajuntament de la Garriga hi ha llocs de treball en els quals hi ha una segregació per sexe?*



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de RRHH de l'Ajuntament de la Garriga, 2017

## **Distribució de la plantilla per sexe i nivell de responsabilitat tècnica**

L'Ajuntament de la Garriga no disposa de cap document actualitzat amb l'organigrama del personal. Això representa un obstacle per la transparència de l'estructura del consistori i pel correcte funcionament del treball tècnic dels diferents Departaments municipals.

La informació relativa a la distribució jeràrquica de les plantilles és fragmentada i seria recomanable disposar d'un document amb la indicació clara de les responsabilitats i les funcions de cada lloc de treball. És recomanable, doncs, elaborar un organigrama municipal amb dades segregades per sexe i, alhora, iniciar un procés de revisió i valoració dels llocs treballs amb perspectiva de gènere que sigui adaptat a les tasques reals de cada treballadora i treballador.

Segons la informació facilitada pel consistori, hi ha 3 persones (2 homes i 1 dona) persones amb funcions de “Cap d’Àrea”.

D’altra banda, encara que no hi ha dades clares respecte a la presència equilibrada de dones i homes en els llocs de presa de decisió formals, la percepció recollida en el qüestionari indicaria que, dins l’estructura municipal, els llocs de treball amb major responsabilitat i remuneració estan ocupats majoritàriament per homes.

*“Les dones s’encarreguen principalment de les tasques administratives i, en canvi, hi ha una prevalença d’homes amb càrrecs de responsabilitat, comandaments, confiança i coordinació”*

## **Representativitat de les dones en l’organització sindical**

Els sindicats tenen un paper important en la sensibilització envers les polítiques de gènere per tal de presentar propostes i defensar-les en la negociació col·lectiva, i també per fer complir les lleis i els convenis.

**La representació sindical del personal de la Garriga està composta per 4 delegades i 10 delegats. Així, doncs, les dones representen només el 28%** i no hi ha un nombre de dones i homes proporcionat respecte als percentatges de dones i homes que componen la plantilla de treballadores i treballadors.

A més d’accions dirigides a incrementar el número de delegades, seria recomanable que l’Ajuntament i els sindicats col·laboressin per dotar la representació sindical dels recursos per reforçar la integració de la perspectiva de gènere en les polítiques internes i de personal, vetllar per evitar discriminacions directes i indirectes i adoptar totes les mesures necessàries a prevenir-les, detectar-les i corregir-les.

Entre les primeres iniciatives, seria interessant endegar processos participatius amb el personal per tal de recollir informació qualitativa i més aprofundida en relació a temes com, per exemple, les discriminacions de gènere percebudes per part del personal o la pervivència de conceptes i models de gestió basats en valors androcèntrics que no tenen en compte les experiències de les dones.

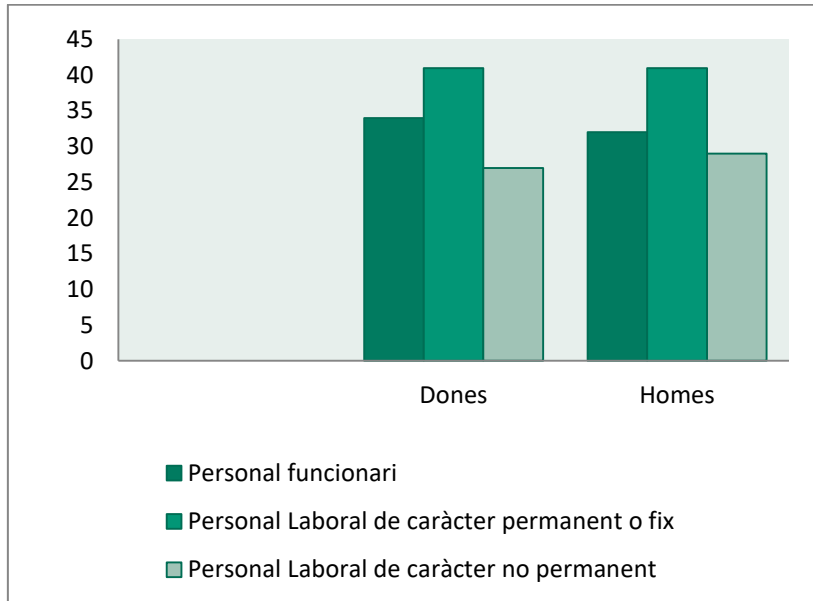
La informació recollida en el qüestionari podria ser el punt de partida per continuar establint una comunicació fluida i més transparent entre la plantilla, amb l’organització periòdica de grups focals o de discussió o mecanismes participatius online.

### 4.3. Condicions laborals

En aquest apartat s'analitzen les condicions laborals de la plantilla i, en particular, les diferències entre dones i homes pel que fa a la tipologia dels contractes, les característiques de la jornada laboral i les retribucions.

#### Tipus de contracte

Gràfic 21: Tipus de contracte i sexe, 2017 (Números absoluts)



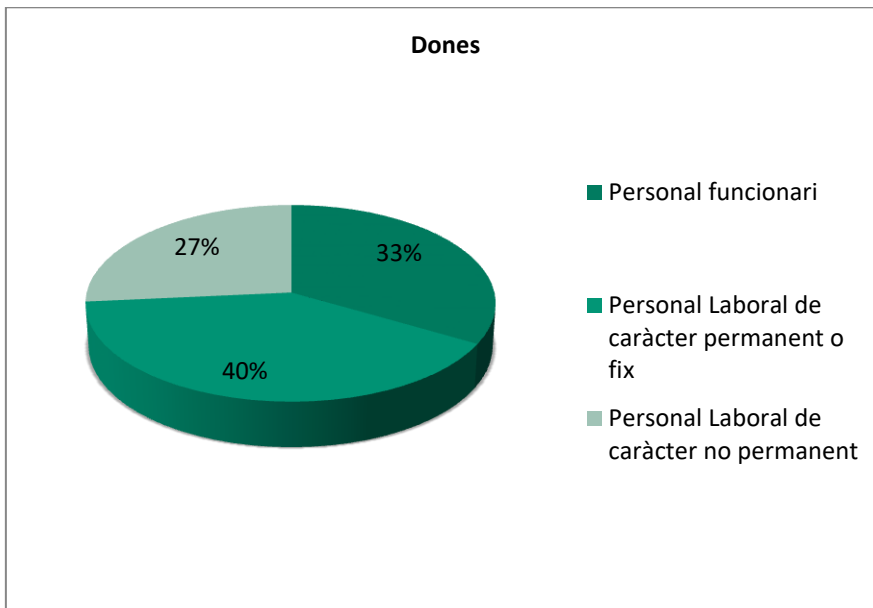
Font: Elaboració pròpia a partir de dades de RRHH de l'Ajuntament de la Garriga, 2017

La plantilla de la Garriga presenta algunes característiques en relació al tipus de contractació aplicada a les dones i als homes que hi treballen.

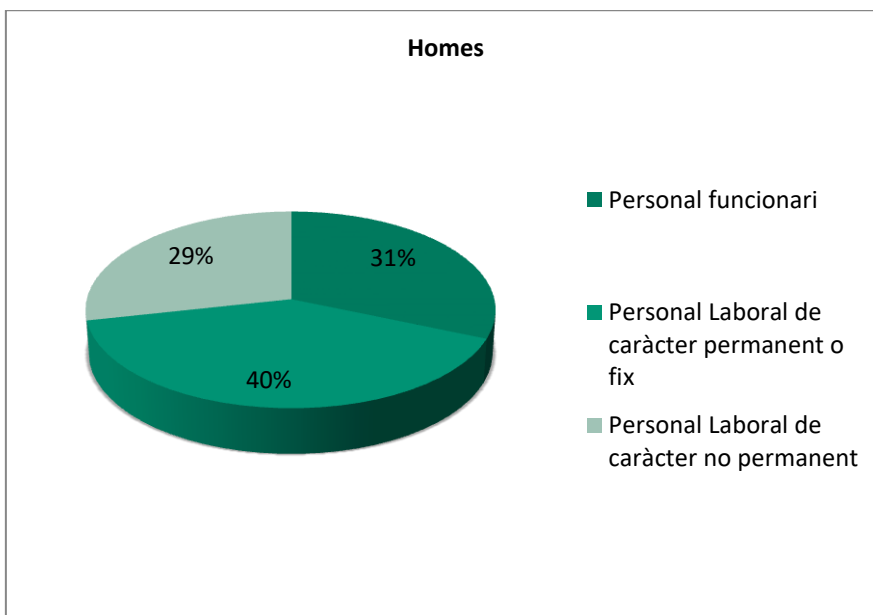
Si s'aborden aquestes dades en funció de la variable "sexe", destaca que **la distribució és pràcticament idèntica en totes les tipologies de relacions laborals, amb una lleugera prevalença de dones entre el personal funcionari**. No es registren, per tant, diferències significatives, com es pot observar en els **gràfics 21 i 22**.

Tot i que la major part del personal treballi amb una relació de caràcter fix (40%) o com personal funcionari (33%), destaca el percentatge força elevat de persones que treballen amb una relació laboral de caràcter no permanent (27%).

Gràfic 22: Índex de concentració per tipus de contracte i sexe, 2017



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de RRHH de l'Ajuntament de la Garriga, 2017



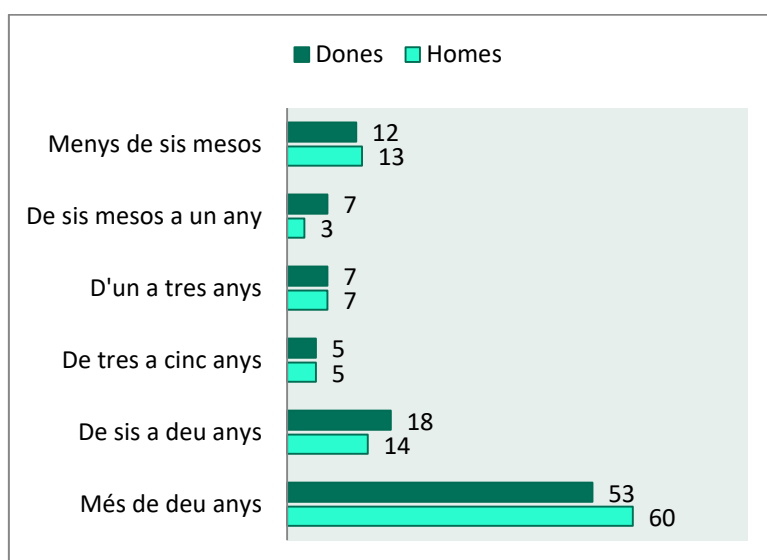
Font: Elaboració pròpia a partir de dades de RRHH de l'Ajuntament de la Garriga, 2017

## Antiguitat

Les dades relatives a l'antiguitat del personal fan visible que, entre les relacions laborals de caràcter estable, prevalen les relacions de llarga durada: el 55,3% del total de la plantilla porten més de 10 anys treballant al municipi. Aprofundint en aquesta qüestió, en funció de la variable "sexe", és possible detectar una lleu prevalença de treballadors homes entre el personal que porta més de 10 anys al consistori: el 58,8% del personal masculí, per davant del 51,9% de les treballadores dones.

Encara així, **no es registren diferències significatives**, com es pot observar en el **gràfic 23**.

Gràfic 23: Antiguitat i sexe, 2017



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de RRHH de l'Ajuntament de la Garriga, 2017

## Tipologia de les jornades de treball

Al municipi de la Garriga, les condicions d'ocupació relacionades amb el temps de treball estan regulades en funció de la tipologia de jornada laboral i del lloc de treball.

Com mostra la **taula 4**, el 74% del personal treballa amb una jornada completa continuada. Les dades segregades per sexe indiquen que en aquesta tipologia hi ha una major concentració d'homes: el 82% del total de la plantilla masculina i el 67% de la plantilla femenina.

El 18% restant d'homes treballen a temps parcial. En el cas de les dones, aquest percentatge puja fins al 21% i, a més, hi ha un 12% que treballa en jornada reduïda per cura.

Aquestes dades mostren clarament que les dones opten per tipologies de jornades laborals que els permetin dedicar-se a les responsabilitats de cura. Els homes, en canvi, opten, en general, per dedicar més temps al treball productiu. Això es confirma si s'observen les dades relatives a les hores de dedicació: tot i que la major part de la plantilla treballa 37,5 hores setmanals, hi ha una marcada prevalença d'homes en el grup que té una jornada de 40 hores (**taula 4**). A més, com es veurà més endavant, les persones que reben un complement de retribució per "prolongació de la jornada" només són homes.

Pel que fa a l'horari laboral, el règim ordinari preveu una distribució en jornades de 8 a 15 hores, més una tarda a la setmana (dilluns o dijous) de 16.30 a 19 hores, i una regulació de la flexibilitat horària en funció del lloc de treball<sup>3</sup>:

- ✓ El personal tècnic, les i els responsables d'Àrea i el personal de les àrees de Cultura, Esport i Joventut, Comerç, Indústria i Turisme i Participació ciutadana estan subjectes a horari flexible i poden organitzar la seva jornada laboral en una franja entre les 7.30 i les 22 hores. Tot i així, el conveni estableix "de manera preferent" l'horari ordinari de matí i una tarda a la setmana.
- ✓ El personal administratiu, en canvi, té una permanència obligada de 9 a 14 hores i disposa de flexibilitat horària només per les dues hores restants de la jornada diària.

Taula 4: Dedicació jornada laboral

DEDICACIÓ HORES SETMANALS	Dones	%	Homes	%	Total
Menys de 20 hores	11	61,1	7	38,8	18
de 20 a 35 hores	23	67,6	11	32,3	34
de 36 a 39 hores	65	51,5	61	48,4	126
40 hores	3	11,5	23	88,4	26
TOTAL	102	50	102	50	204

JORNADA LABORAL	Dones	%	Homes	%	Total
Completa partida		0	1	100	1
Completa continuada	68	45,1	83	54,9	151
Temps parcials	22	55	18	45	40
Reduïda per cura	12	100		0	12
TOTAL	102	50	102	50	204

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de RRHH de l'Ajuntament de la Garriga, 2017

<sup>3</sup> El personal adscrit als serveis d'Educació, Seguretat Ciutadana i Unitat Operativa de Serveis i el Personal de Biblioteques s'adequa al regim establert en els convenis propis i a la Xarxa de Biblioteques de la Diputació de Barcelona.



## Retribució

Les dades relatives a la renda bruta anual (RBA) del personal de l'Ajuntament en funció de la variable "sexe" mostren que, el gruix de la plantilla, es concentra en les franges salarials entre els 25 i 30 mil euros: el 57% de la plantilla femenina i el 44 % de la masculina.

També s'observa una marcada prevalença d'homes en les franges de retribució més baixes. Així, doncs, si el 8% de les dones té una RBA inferior a 20 mil euros, en el cas dels homes aquest percentatge puja fins al 32%. Per últim, la presència de dones i homes és molt més equilibrada en els grups de retribució superiors als 35 mils euros.

Tot i que aquestes dades no revelen la presència de cap tipus de discriminació directa, cal analitzar el conjunt de factors que intervenen en el salari (incentius, tipus de sector i d'ocupació, antiguitat, entre d'altres) per poder descartar que es donin desigualtats salarials entre les treballadores i els treballadors d'una mateixa categoria professional.

Les dades de la mitjana de les retribucions brutes anuals en funció de la categoria professional i els complements salarials aplicats, deixen patent que existeix una important variació salarial (més de 10.000 euros) a favor dels homes en el sou mitjà del personal A2 un cop reben complements salarials. Aquesta dada és encara més significativa si és té en compte que en la categoria A2 hi ha una major presència de dones.

En menor mesura, però igualment destacable, és la diferència del sou mitjà amb complements de la categoria professional C2 (**taula 5**).

Seria interessant, en aquest sentit, aprofundir sobre la possible existència d'elements discriminatoris per raó de gènere i dissenyar eines per a la detecció i eliminació progressiva de les diferències retributives discriminatòries. Per valorar si s'acompleix el principi d'igualtat retributiva, que estableix que a llocs de treball iguals o d'igual valor els correspon igual retribució, **seria recomanable realitzar revisions periòdiques de les categories professionals i dels llocs de treball per tal d'evitar la devaluació o infravaloració dels llocs ocupats majoritàriament per dones.**

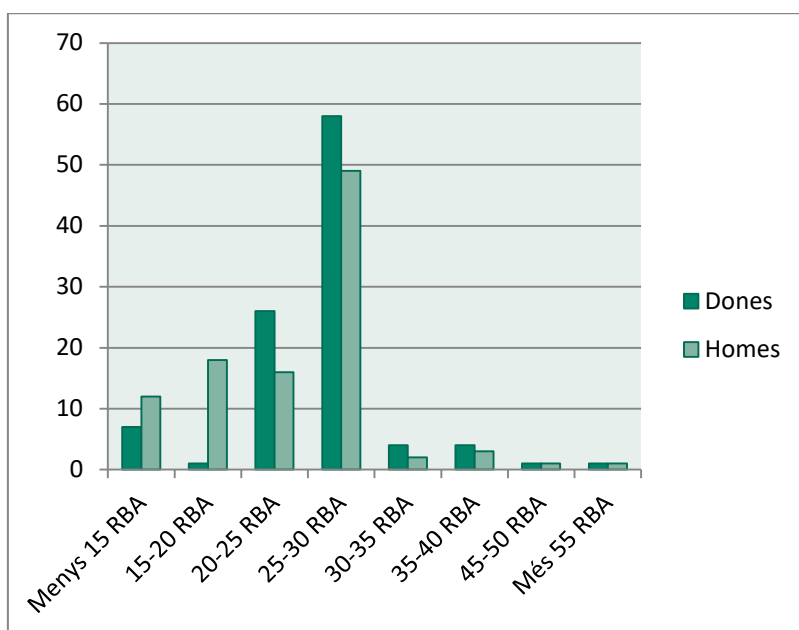
Taula 5: Salaris mitjos anuals per grup professional

GRUP	salari mig anual dones sense compensacions	salari mig anual homes sense compensacions	salari mig anual dones amb compensacions	salari mig anual homes amb compensacions
<b>A1</b>	34.387,70€	34.495,26€	34.821,97€	34.418,35€
<b>A2</b>	28.237,13€	27.934,05€	30.026,19€	41.330,59€
<b>C1</b>	24.605,20€	25.670,02€	28.114,31€	28.783,25€

<b>C2</b>	21.464,37€	21.431,30€	22,622,19	25.726,31€
<b>E</b>	18.566,80€	18.520,68€		22.275,72€

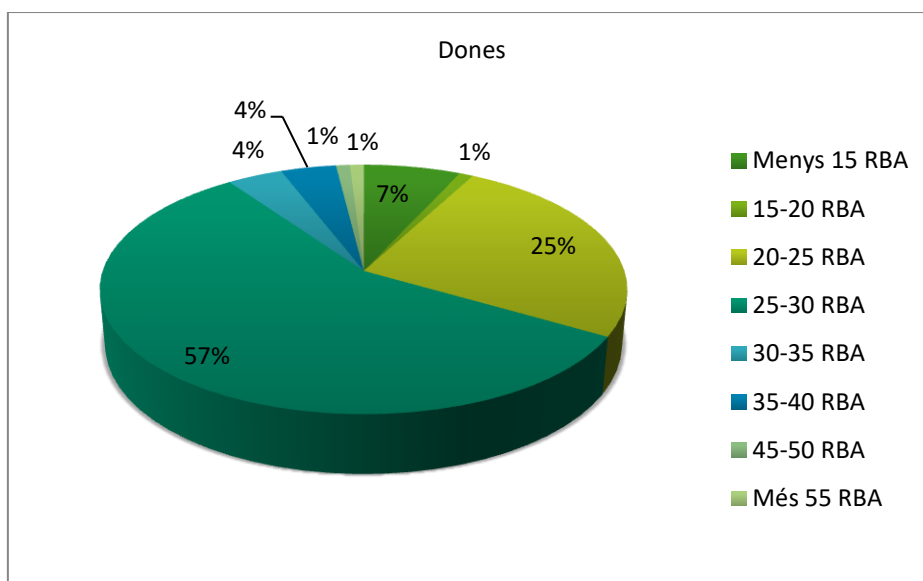
Font: Elaboració pròpia a partir de dades de RRHH de l'Ajuntament de la Garriga, 2017

Gràfic 24: Distribució del personal per franges salarials, 2017

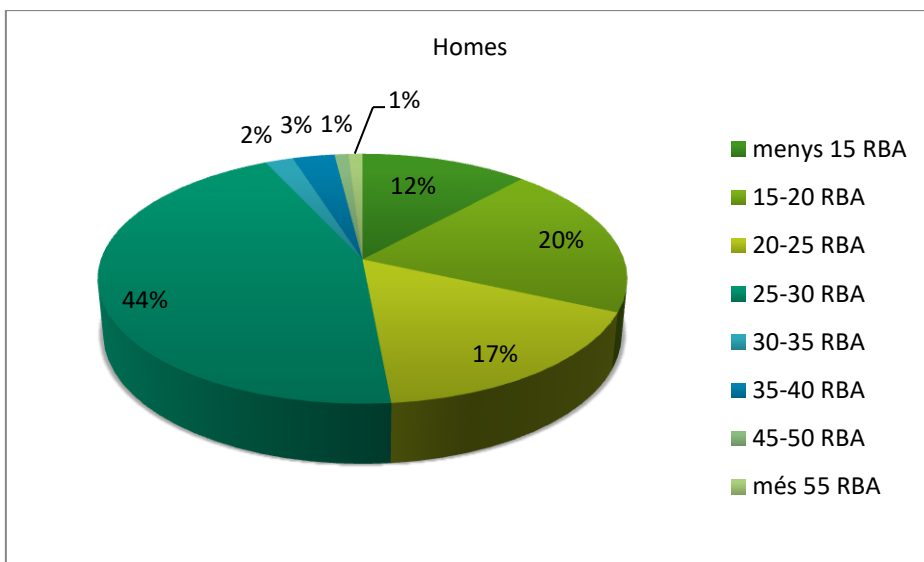


Font: Elaboració pròpia a partir de dades de RRHH de l'Ajuntament de la Garriga, 2017

Gràfic 25: índex de concentració, segons dones i homes



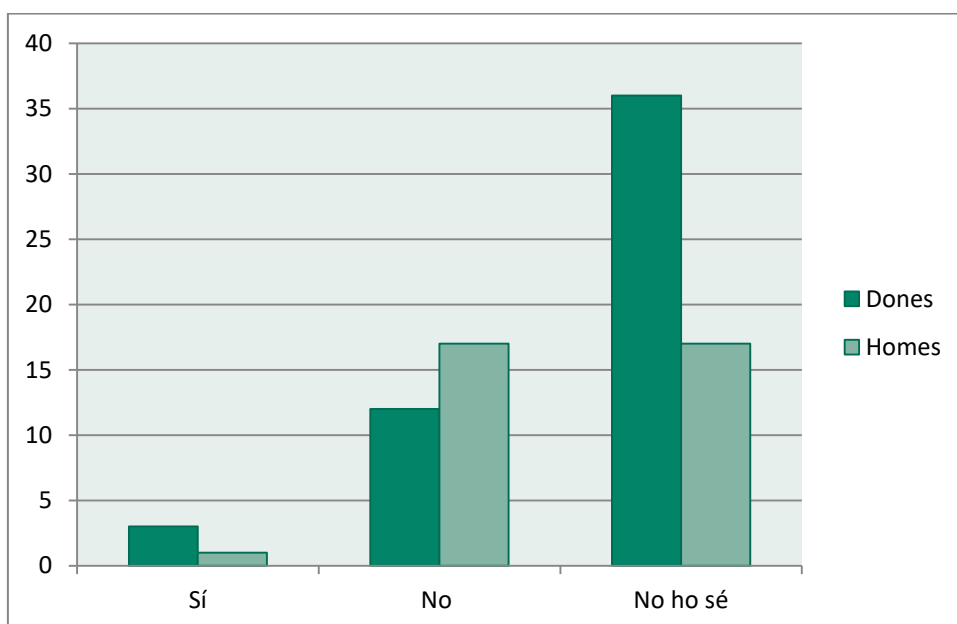
Font: Elaboració pròpia a partir de dades de RRHH de l'Ajuntament de la Garriga, 2017



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de RRHH de l'Ajuntament de la Garriga, 2017

Pel que fa a la percepció del personal, les dades mostren que un 33,7% no considera que existeixin diferències salarials entre dones i homes dins d'una mateixa categoria professional. Només un grup molt reduït i compost majoritàriament per dones ha aprofitat el qüestionari per assenyalar que les dones ocupen llocs de treball menys retribuïts respecte als seus companys homes entre el personal tècnic de categoria professional A2.

Gràfic 26: Considera vostè que hi ha diferències salarials segons sexe dins de la mateixa categoria?



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'enquesta al personal de l'Ajuntament de la Garriga, 2017

## Tipologia de complements

Com ja s'ha anticipat en l'apartat anterior, el desglossament de les tipologies de complements salarials revela l'existència d'un important biaix de gènere.

**Els homes reben més del doble dels complements salarials que les dones i majoritàriament els treballadors accedeixen als complements vinculats amb els temps de dedicació a la feina, com la “prolongació de la jornada laboral” i la “disponibilitat”.**

En canvi, la major part de les dones es veuen recompensades per l'especial responsabilitat” o per les tasques de coordinació realitzades (taula 6). Tasques que requereixen l'assumpció d'un “concepte més desvinculat de la presència i la dedicació horària.

Aquestes dades fan necessari plantejar-se si el disseny i els criteris per definir els complements salarials generen discriminacions de gènere, encara que siguin indirectes.

Cal tenir en compte que, en general, les dones es troben amb més dificultats per accedir als complements relacionats amb la disponibilitat horària (degut possiblement a l'assumpció de les responsabilitats familiars). A més, per tal d'evitar la devaluació o infravaloració dels llocs ocupats majoritàriament per dones, seria necessari valorar quins aspectes del treball es mesuren i quins no, i si se centren en característiques i factors típicament masculins sense considerar les qualitats laborals més associades al treball i les tasques que exerceixen les dones.

En aquest sentit, caldria revisar el sistema d'avaluació del rendiment del treball utilitzant criteris no només lligats a la presència al lloc de treball, sinó també que tinguin en compte l'assoliment dels resultats prefixats i la qualitat del servei prestat.

Taula 6: Plusos/complements salarials, per sexe.

TIPOLOGIA DE PLUSOS	DONES	HOMES
Especial responsabilitat	6	1
Disponibilitat (brigada)	0	13
Cap d'àrea	1	2
Director escola	1	1
Cap d'estudis	1	1
Secretaria acadèmica	2	0
Complement de pistes	0	2
Prolongació jornada	4	23

Jornada partida	0	1
Coordinació Departament escola	9	3
Total persones amb plusos	20	51

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de RRHH de l'Ajuntament de la Garriga, 2017

## 4.4. Accés al treball, desenvolupament i formació professional

En aquest apartat s'estudia la implementació del principi d'igualtat en les modalitats d'accés al treball i els criteris de selecció professional, tant en les incorporacions a la plantilla com en els processos de promoció interna.

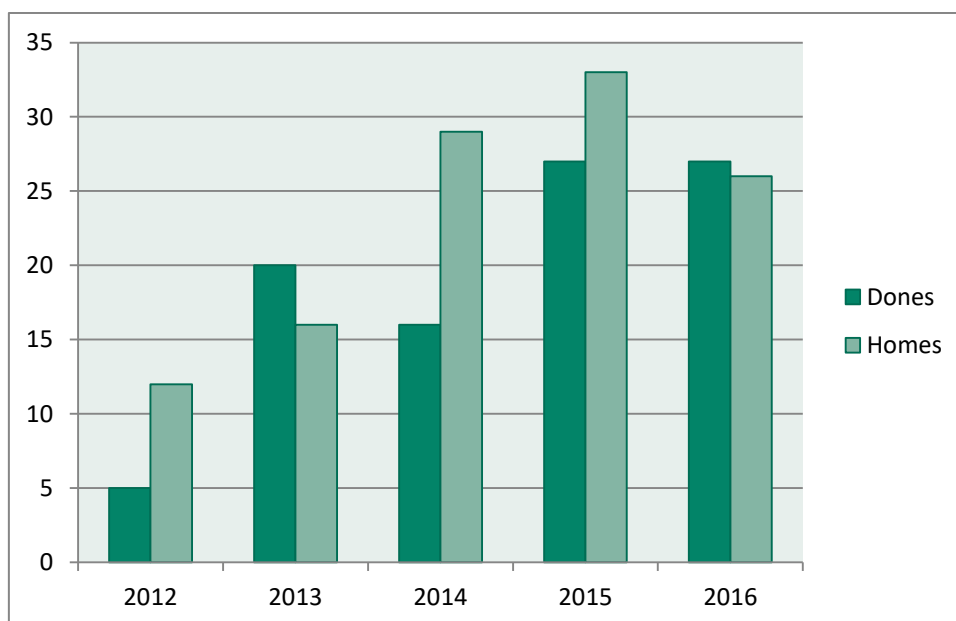
D'altra banda, s'analitzen les polítiques formatives del consistori i la participació de les treballadores i els treballadors a les diverses accions formatives adreçades a millorar el desenvolupament de la seva tasca dins de l'organització municipal.

### Incorporacions a la plantilla per sexe

Entre el 2012 i el 2016, la plantilla de la Garriga ha sofert variacions significatives en la seva composició interna: s'han incorporat un total de 97 dones i 124 homes. Encara que les dones que s'han incorporat son numèricament inferiors, s'observa que han accedit a llocs de treball més estables: el 31 % s'han incorporat com a funcionàries per davant del 15% dels homes.

Tot i així, la majoria de les incorporacions han sigut contractacions laborals de caràcter no permanent (77%) i dutes a terme en el marc dels "Plans d'ocupació" de la Generalitat de Catalunya. Per això, en aquest mateix període, es registra un número semblant de baixes per finalització de contracte (**taula 7**).

Gràfic 27: Incorporacions a la plantilla per any. 2012-2016



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de RRHH de l'Ajuntament de la Garriga, 2017

Taula 7: Baixes permanents entre el 2012 i el 2016

Any Baixa	Dones	%	Homes	%	Total
2012	5	31,3	11	68,7	16
2013	18	42,8	24	57,1	42
2014	13	33,3	26	66,6	39
2015	12	40	18	60	30
2016	17	34	33	66	50
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>36,7</b>	<b>112</b>	<b>63,2</b>	<b>177</b>

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de RRHH de l'Ajuntament de la Garriga, 2017

DESCRIPCIÓ BAIXES DEFINITIVES	Dones	%	Homes	%	Total
Jubilació	0	0	4	100	4
Acomiadament	0		0		0
Finalització de contracte	70	40,4	103	59,6	173
Cessament voluntari	8	40	12	60	20
Altres (defunció, incapacitat...)	0	0	1	100	1
<b>Total</b>	<b>78</b>	<b>39,4</b>	<b>120</b>	<b>60,6</b>	<b>198</b>

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de RRHH de l'Ajuntament de la Garriga, 2017

Taula 8: Incorporacions 2012-2016 per tipus de contracte i sexe

Ajuntament i Organismes Autònoms	Dones	%	Homes	%	Total
Personal funcionari	31	57,4	23	42,5	54
Personal laboral de caràcter permanent o fix	1	20	4	80	5
Personal laboral de caràcter no permanent	65	40,2	97	59,8	162
<b>Total</b>	<b>97</b>	<b>43</b>	<b>124</b>	<b>56</b>	<b>221</b>

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de RRHH de l'Ajuntament de la Garriga, 2017

Taula 9: Incorporacions entre els anys 2012-2016 per Departament s

DEPARTAMENT	Dones	%	Homes	%	Total
Regidoria de Seguretat Ciutadana i Governació	1	7,2	12	92,3	13
Regidoria de Serveis Interns	9	100	0	0	9
Regidoria de Societat del Coneixement	1	100	0	0	1
Regidoria d'Urbanisme, Medi Ambient i Mobilitat	5	100	0	0	5
Regidoria de Serveis Urbans i Via Pública	1	11,1	8	88,8	9
Regidoria d'Hisenda i Contractació	6	100	0	0	6

Regidoria de Promoció Econòmica, Treball, Turisme i RRHH	0		0		0
Regidoria d'Acció Social, Habitatge i Salut	8	100	0	0	8
Regidoria d'Esports	0	0	5	100	5
Regidoria de Cultura, Participació i Patrimoni	4	80	1	20	5
Regidoria d'Ensenyament i Formació	21	50	21	50	42
Regidoria de Joventut	6	100	0	0	6
Plans Ocupació	32	32	68	68	100
Organisme Autònom de Mitjans de Comunicació	0	0	2	100	2
<b>Total</b>	<b>94</b>	<b>44,5</b>	<b>117</b>	<b>55,4</b>	<b>211</b>

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de RRHH de l'Ajuntament de la Garriga, 2017

Pel que fa a la selecció del personal, en aquest període del 2012-2016, s'ha utilitzat el concurs d'oposició i el concurs de mèrits, mecanismes que en principi garanteixen el respecte del principi d'igualtat de gènere.

Tot i així, les dades segregades per sexe de les persones aspirants i les finalment admeses a les diverses convocatòries revelen la persistència dels estereotips de gènere i del diferent encaix de les dones i els homes en el mercat de treball: els homes s'han presentat en major mesura i han estat admesos a les places relacionades amb la seguretat ciutadana i, en canvi, les tasques administratives o de cura de les persones (treballadores i educadores socials) han estat sol·licitades i ocupades per dones.

Taula 10: Convocatòries d'ofertes laborals i resultats, per sexe

Sistema de provisió / Departament	Any	Persones aspirants		Persones nomenades	
		Homes	Dones	Homes	Dones
Concurs oposició / 2 places de personal funcionari de carrera adreçat a personal fix - 1 plaça aux. administratiu/va (C2) a l'OAC - 1 plaça aux. administratiu/va (C2) a Urbanisme i Habitatge	2015		2		2
Concurs de mèrits /1 Plaça de Director/a d'Orquestra Municipal (A1), règim laboral indefinit i al 50% de la jornada	2015	3		1	



Concurs oposició / 1 plaça de Cap de Sistemes d'Informació i Noves Tecnologies (A1), en règim laboral indefinit i al 100%. (Promoció interna)	2015	1		1	
Concurs oposició / 1 plaça de caporal de la Policia Local (C2) (Promoció Interna)	2015	4		1	
Concurs oposició / 1 Plaça de Professor de l'Escola Municipal de Música (esp. Violí) (A1) (Promoció interna)	2015		1		1
Concurs oposició / 5 Places d'Administratiu/va (C1) (Promoció Interna): - 1 plaça RRHH - 1 plaça a Seguretat Ciutadana - 3 places a l'OAC	2015	1	3	1	3
Concurs oposició / 1 Plaça d'Administratiu/va (C1) (Promoció Interna): - 1 plaça	2015		1		1
Concurs de mèrits / 1 Plaça d'Enginyer/a Tècnic/a (A2) (Contracte d'Interinatge)	2015	17	1	1	
Concurs de mèrits /1 Plaça d'educador/a social (A2) (Contracte d'Interinatge)	2016	1	27	1	
Concurs de mèrits / 1 Plaça de Treballador/a social (A2) (Contracte d'interinatge)	2016	2	8	1	
<b>Total persones aspirants i nomenades</b>		<b>29</b>	<b>43</b>	<b>7</b>	<b>7</b>

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de RRHH de l'Ajuntament de la Garriga, 2017

## 4.5. Polítiques de desenvolupament i formació professional

### Promocions internes

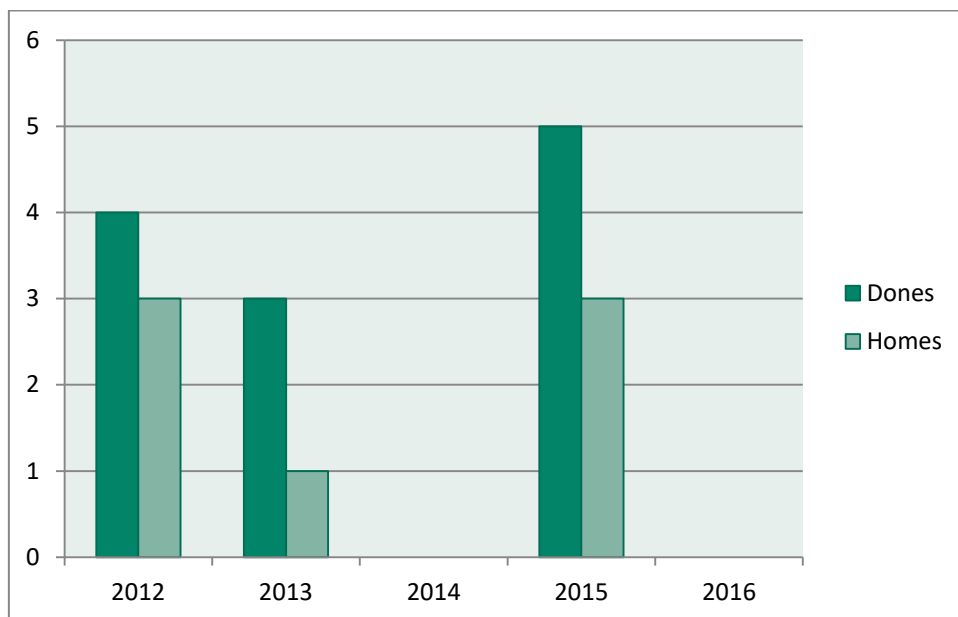
“L’Acord sobre les condicions de treball del personal de l’Ajuntament” recull els mecanismes bàsics de promoció interna del personal funcionari i del personal laboral de caràcter permanent, i defineix que “el personal haurà de tenir la titulació requerida per a l’ingrés en el grup o subgrup superior, tenir una antiguitat d’almenys dos anys de servei actiu en el subgrup o grup de classificació professional immediatament inferior al que pretengui accedir, així com reunir els requisits i superar les proves que s’estableixin”.

Tot i així no hi ha clàusules específiques dirigides a garantir que els criteris de selecció respectin el principi d’igualtat i no generin cap mena de discriminació directa o indirecta cap a les dones. Tampoc no hi ha cap referència a la necessitat que les comissions de selecció siguin formades per una representació equilibrada de dones i homes.

Les dades relatives als processos de promoció interna dels darrers anys mostren que la Garriga és un municipi bastant dinàmic i no fan pensar que hi hagi barreres per a la promoció de les dones dins de l’organització municipal. Com es pot observar en la **taula 11**, es registra una major presència de dones tant entre les persones aspirants com entre les que han aconseguit la promoció, i **entre el 2012 i el 2016, de les 19 persones ascendides, el 63% han estat dones.**

Pel que fa a la percepció del personal sobre la desigualtat entre dones i homes en els processos de promoció del personal, els resultats del qüestionari assenyalen que la major part de les persones consultades no tenen una opinió formada i el 34% entén que els treballadors i les treballadores tenen les mateixes oportunitats de promoció interna i no existeixen obstacles per a la promoció de dones. Només un grup molt reduït manifesta la seva preocupació al respecte.

Gràfic 28: Nombre de persones que han ascendit per any i sexe.



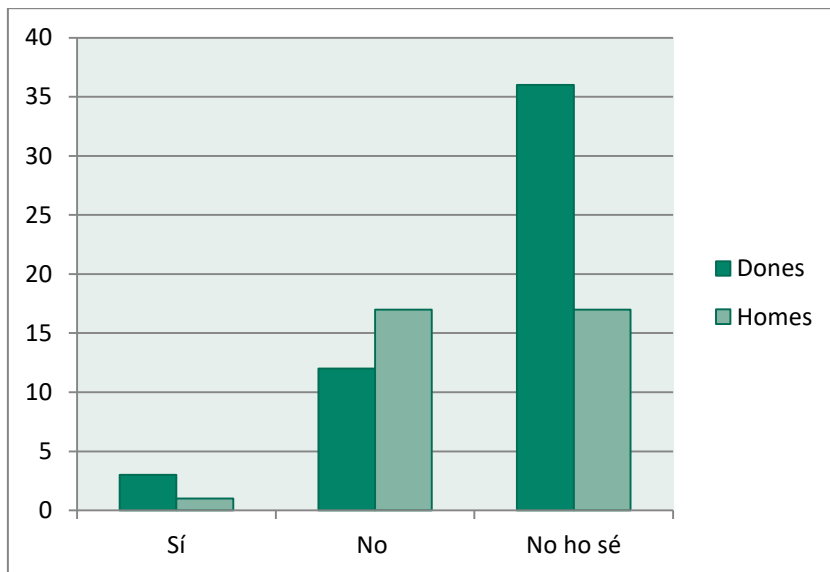
Font: Elaboració pròpia a partir de dades de RRHH de l'Ajuntament de la Garriga, 2017

Taula 11: Aspirants a promocions internes, per sexe.

	Dones	%	Homes	%	Total
Treballador/a familiar (C2)	1	100	0	0	1
Paleta (C2)		0	1	100	1
Pintor (C2)		0	1	100	1
Electricista (C2)		0	1	100	1
Administrativa (C1)	6	83,3	1	16,7	7
Logopeda (A2)	2	100		0	2
Tècnic/a mitja/na Participació Ciutadana	1	100		0	1
Tècnic/a auxiliar d'Esports	1	100		0	1
Professor/a Escola Municipal de Música (esp. Violí) (A1)	1	100		0	1
Cap de Conserges		0	1	100	1
Cap de Sistemes d'Informació i Noves Tecnologies (A1)		0	1	100	1
Caporal Policia Local		0	1	100	1
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>61,1</b>	<b>7</b>	<b>38,9</b>	<b>19</b>

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de RRHH de l'Ajuntament de la Garriga, 2017

Gràfic 29: Considera vostè que hi ha desigualtat entre dones i homes en els processos de promoció del personal?



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'enquesta al personal de l'Ajuntament de la Garriga, 2017

## Mecanismes d'avaluació del rendiment del treball

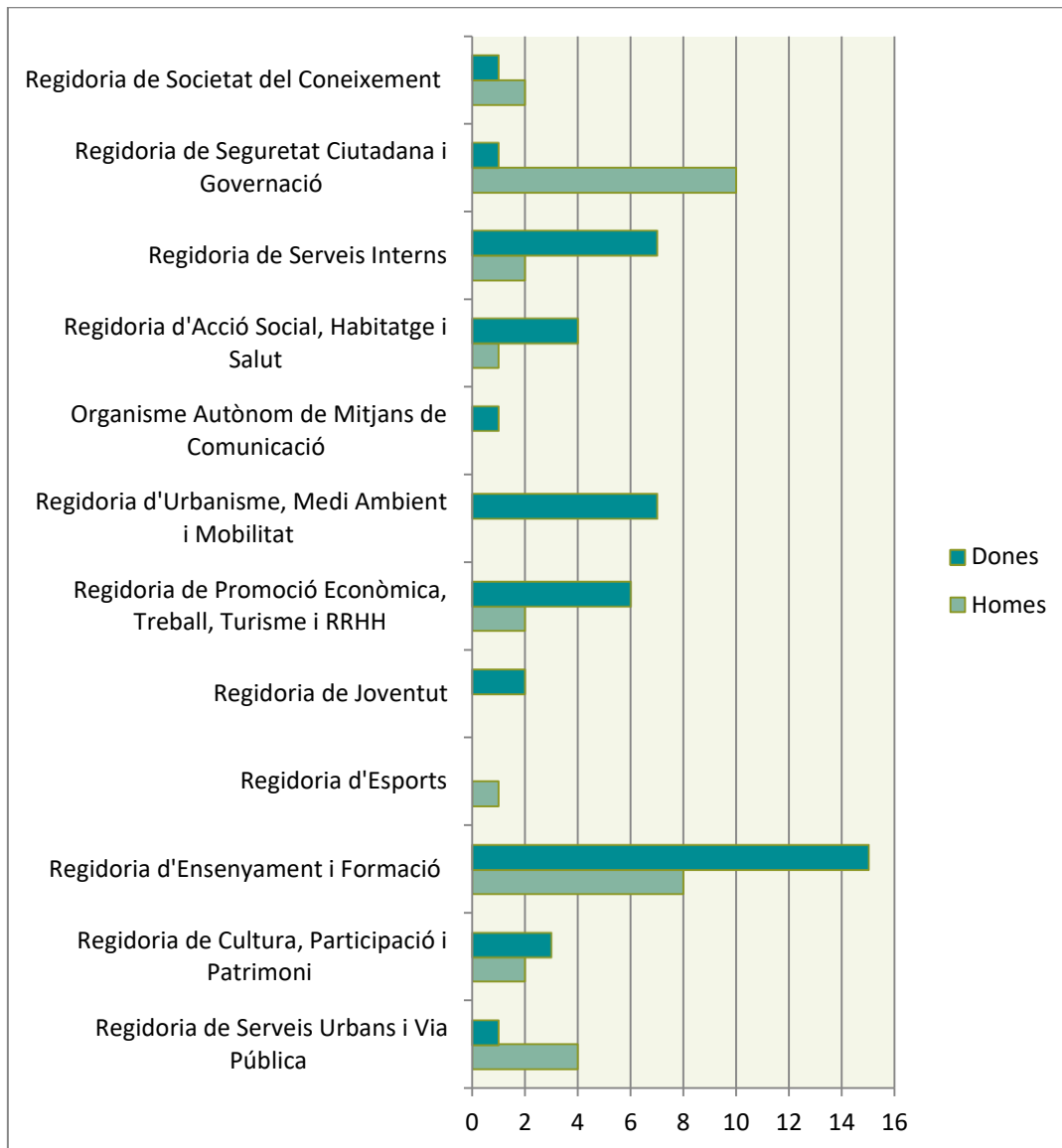
L'Ajuntament està en procés de negociació per realitzar l'avaluació del rendiment del treball i el desenvolupament horitzontal del personal amb els continguts que estableix la legislació vigent. Caldrà, doncs, consensuar amb l'empresa que realitzarà aquesta avaluació la necessitat de tenir la perspectiva de gènere.

## Polítiques de formació

Segons la informació recollida, la plantilla de l'Ajuntament pot participar en les accions formatives del Pla de formació municipal i, alhora, sol·licitar l'assistència a cursos organitzats fora de l'administració (universitats, organismes institucionals, etc.).

Les accions formatives acostumen a realitzar-se dins de l'horari laboral i a iniciativa pròpia del personal. Aquesta estratègia, en un principi, contribueix a garantir un accés igualitari de dones i homes i evita que l'assumpció de responsabilitats familiars pugui suposar un límit per a la formació professional de les dones. **I, com es pot observar en el gràfic 30, hi han participat un total de 54 dones i 34 homes.**

Gràfic 30: Participació en accions de formació, per sexe.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de RRHH de l'Ajuntament de la Garriga, 2017

## **4.6. Usos dels temps i conciliació de la vida personal, familiar i laboral**

En aquest apartat s'analitzen les mesures de conciliació gaudides entre el 2012 i el 2016 i el nivell de satisfacció de la plantilla de treballadores i treballadors, en relació a les seves possibilitats de conciliar el temps laboral amb les necessitats personals i les exigències de cura.

### **Nombre i tipus de mesures de conciliació gaudides entre el 2012 i el 2015**

L'Ajuntament de la Garriga aplica les mesures que estableix la normativa vigent amb la finalitat de conciliar la vida laboral amb la personal i familiar.<sup>4</sup> (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).

Segons les dades lliurades pel Departament de RRHH de l'Ajuntament, entre el 2012 i el 2015 es van gaudir les següents mesures de conciliació:

- ✓ **22 Permisos de maternitat: 22 dones**  
Té una durada de setze setmanes ininterrompudes, que són ampliables en els casos de part, acolliment o adopció múltiple, a dues setmanes més per cada filla o fill a partir del segon, i en pot gaudir qualsevol de les dues persones progenitores.
  
- ✓ **15 Permisos de paternitat: 15 homes**  
El progenitor o progenitora, sense perjudici del dret al permís per maternitat, té dret a un permís de paternitat de quatre setmanes consecutives.
  
- ✓ **15 Excedències voluntàries per tenir cura d'una filla o fill: 15 dones**  
Es pot sol·licitar en qualsevol moment a partir del naixement o de la sentència o la resolució judicial de constitució de l'adopció o l'acolliment, i té una durada màxima de tres anys, a comptar des de la data del naixement o de la sentència o la resolució judicial en el cas d'acolliment o adopció.
  
- ✓ **22 Reduccions de jornada d'un terç o de la meitat amb dret al 80 % o al 60 % de les retribucions: 22 dones.**  
El personal municipal pot gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la percepció del 80% o del 60% de la retribució, respectivament, en els supòsits següents:
  - a) Per tenir cura d'una filla o fill menor de sis anys, sempre que se'n tingui la guarda legal.
  - b) Per tenir cura d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, sempre que se'n tingui la guarda legal.

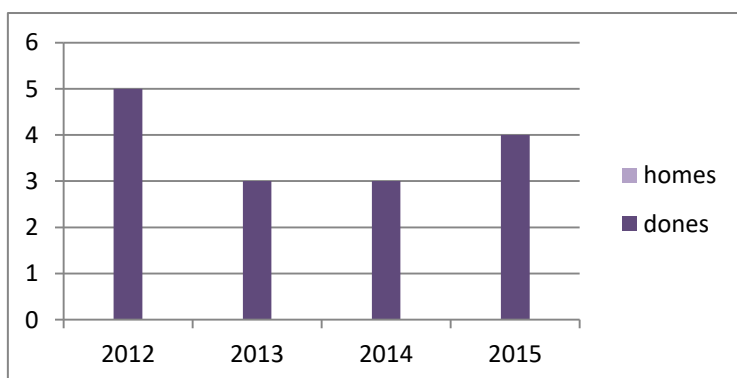
---

<sup>4</sup> Aquestes mesures s'apliquen al personal funcionari i també, a excepció de l'excedència voluntària pel manteniment de la convivència, al personal funcionari interí i al personal laboral temporal.

- c) Perquè tenen a càrrec un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65% o amb un grau de dependència que li impedeix ésser autònom, o que requereix dedicació o atenció especial.
- d) Les dones víctimes de la violència masclista, per fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social integral.

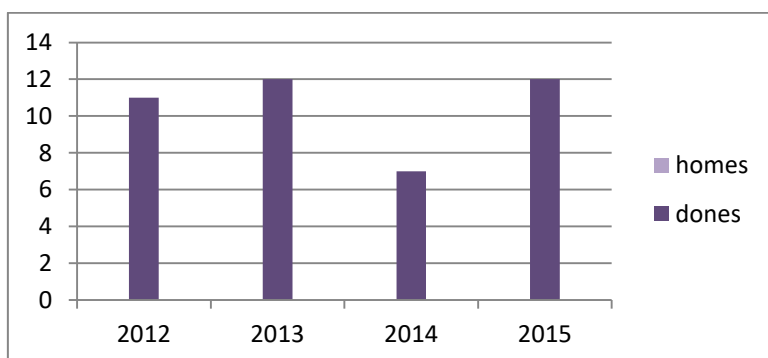
Segons la informació recollida “és praxi habitual que les treballadores després d’haver gaudit del permís de maternitat i (lactància) demanin una reducció de jornada. En canvi, no es dona la mateixa situació en els casos dels treballadors pares”. Així doncs, com es pot observar en els gràfics 31 i 32, **totes les persones de l’Ajuntament de la Garriga que han tingut una excedència per motius de cura de filles i fills i les que han reduït la seva jornada laboral mantenint el 60 o 80% del sou són exclusivament dones.**

Gràfic 31: Excedència voluntària per la cura de filles o fills



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de RRHH de l’Ajuntament de la Garriga, 2017

Gràfic 32: Reducció de jornada amb dret al 60% o 80% de la retribució



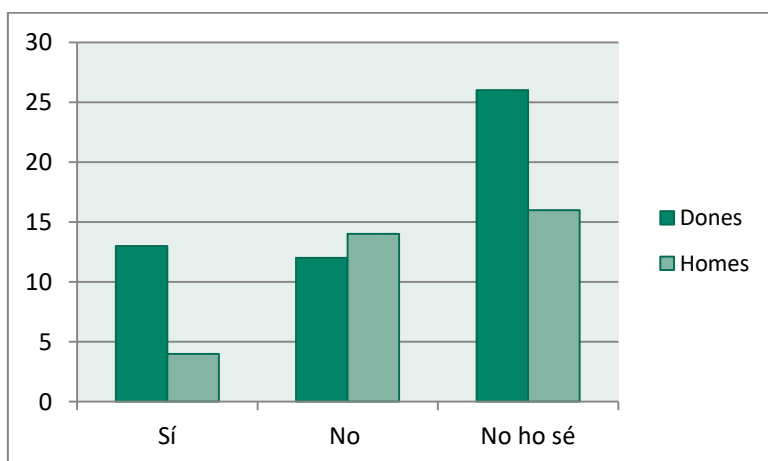
Font: Elaboració pròpia a partir de dades de RRHH de l’Ajuntament de la Garriga, 2017

## Aportacions i grau de satisfacció del personal

La gran majoria de persones enquestades no sap si fer ús de les mesures de conciliació pot afectar la seva situació professional dins de l'organització (**Gràfic 33**). I sembla haver-hi, en les respostes, un cert biaix de per sexes: si bé, en el cas dels homes preval la idea que gaudir d'una mesura de conciliació no condiciona la carrera professional, en el cas de les dones destaca la presència d'un grup que creu que l'ús de mesures de conciliació "exclou qualsevol mena de possibilitat de promoció" i "genera opinions negatives en l'equip de treball". En particular, assenyalen les complicacions associades a les reduccions de jornada per cura d'un fill o filla:

*"Aquesta reducció no ve acompanyada d'una reducció de les tasques ni de les responsabilitats i d'aquesta manera es treballa amb la sensació de no poder complir els objectius i de no fer la feina correctament".*

Gràfic 33: Considera que utilitzar aquestes mesures pot afectar la teva situació professional dins de l'organització?



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'enquesta al personal de l'Ajuntament de la Garriga, 2017

Com es pot observar en el **gràfic 34**, el nivell de satisfacció del personal és baix: **el 70% de les dones i el 48% dels homes afirma tenir dificultats per conciliar la vida laboral amb les responsabilitats de cura. A més, les dones són les úniques que valoren la seva conciliació com a "molt complicada" amb puntuacions de 9 i 10 punts.**

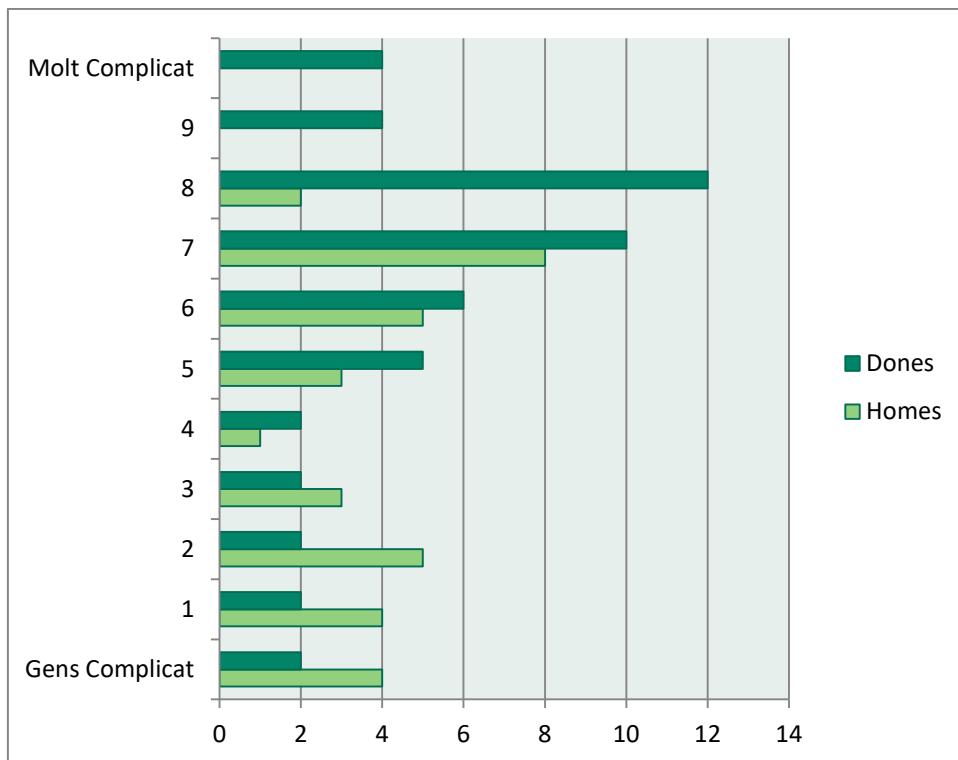
Pel que fa als aspectes que més obstaculitzen la conciliació (**Gràfic 35**) destaquen la tipologia de la jornada laboral, la cura de les persones dependents i la gestió i organització domèstica.

La majoria de les persones enquestades afirmen que, si bé l'Ajuntament facilita compaginar la vida familiar, personal i laboral, es podrien adoptar mesures dirigides a millorar-ho (**Gràfic 36**). Entre d'altres, es proposa introduir el treball per objectius, flexibilitzar els horaris laborals, introduir la possibilitat de treballar des de casa i



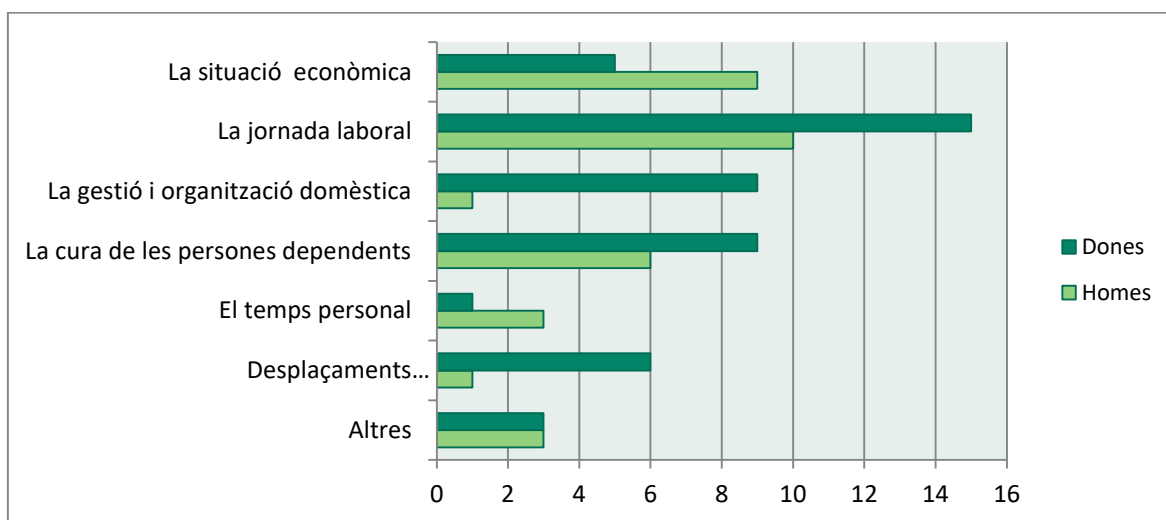
establir mecanismes per consensuar amb cada persona treballadora les mesures de conciliació més adequades a les seves responsabilitats de cura.

Gràfic 34: Valora el nivell de complicació per conciliar la vida laboral amb la familiar i personal



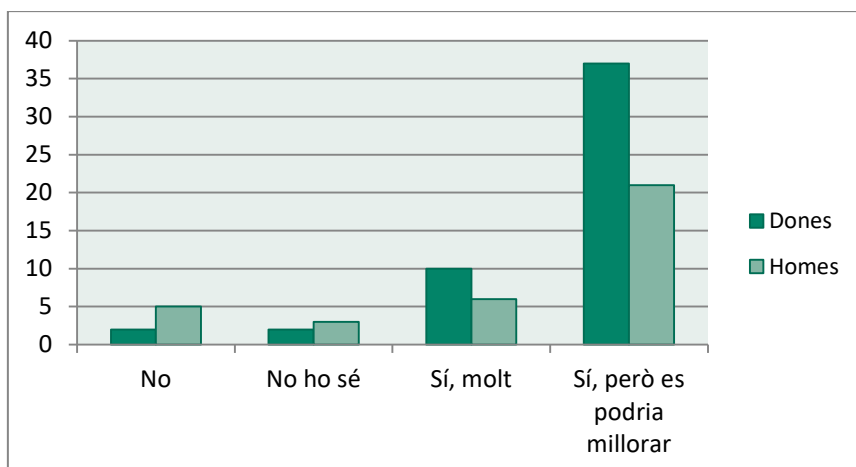
Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'enquesta al personal de l'Ajuntament de la Garriga, 2017

Gràfic 35: Quins aspectes dificulten més la conciliació?



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'enquesta al personal de l'Ajuntament de la Garriga, 2017

Gràfic 36: Considera que l'Ajuntament afavoreix la possibilitat de compaginar la vida familiar, personal i laboral?



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'enquesta al personal de l'Ajuntament de la Garriga, 2017

## 4.7. Assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual en l'àmbit laboral

En aquest apartat s'analitza si l'Ajuntament de la Garriga disposa de mecanismes de prevenció, detecció i actuació en els casos d'assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual dins l'àmbit laboral, així com la percepció de les treballadores i els treballadors del municipi respecte a les conductes d'assetjament sexual, per raó de sexe o orientació sexual.

### **Mecanismes de prevenció, detecció i actuació en cas d'assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual**

Segons la informació recollida *“L'Ajuntament disposa d'un Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual o per raó de sexe, aprovat per Junta de Govern Local al novembre de 2010. El protocol va ser validat per la Comissió Paritària. Inclou una declaració institucional aprovada per Ple de juliol de 2010. També preveu una comissió de seguiment, que no s'ha reunit mai. Així mateix, preveu accions d'informació i formació al personal municipal, que només s'han fet puntualment, per última vegada al 2012”*.

**L'Acord de condicions laborals** recull el rebuig institucional cap a l'assetjament sexual i, juntament amb l'assetjament moral, el regula en l'apartat de salut laboral (art.66 i següents). Tanmateix, el document no contempla les situacions d'assetjament per raó de sexe i orientació sexual, i seria recomanable incloure-les.

L'art. 66.1. estableix que *“La Corporació i la representació sindical es comprometen a mantenir un entorn laboral en què es respecti la dignitat i les relacions entre i amb tots els empleats i empleades, els càrrecs electes, de confiança i d'assessorament especial i qualsevol altra persona que, per compte propi o aliè treballi dins del marc de l'Ajuntament de la Garriga. Així doncs, la Corporació es compromet, d'acord amb els sindicats signants, a actuar davant l'assetjament moral i sexual, tant a nivell preventiu com d'establir una declaració sobre aquests tipus de comportaments en els centres de treball, publicant els mateixos, establint un procediment per a la presentació de queixes que garanteixi la immunitat de la potencial víctima i dels testimonis i la informació dels drets dels empleats/es, sense menyscar els drets constitucionals”*.

L'assetjament sexual queda definit com a *“qualsevol comportament sexual inadequat, de peticions i/o oferiments de tipus sexual i/o comportaments verbals o físics amb connotacions sexuals, en persones de diferent o del mateix sexe que no han establert cap acord, ni explícit ni tàcit, entre elles”*.

Aquest Acord també contempla els mecanismes a seguir per assessorar les treballadores que puguin trobar-se en una situació d'aquesta naturalesa.

L'Art.67 estableix que:

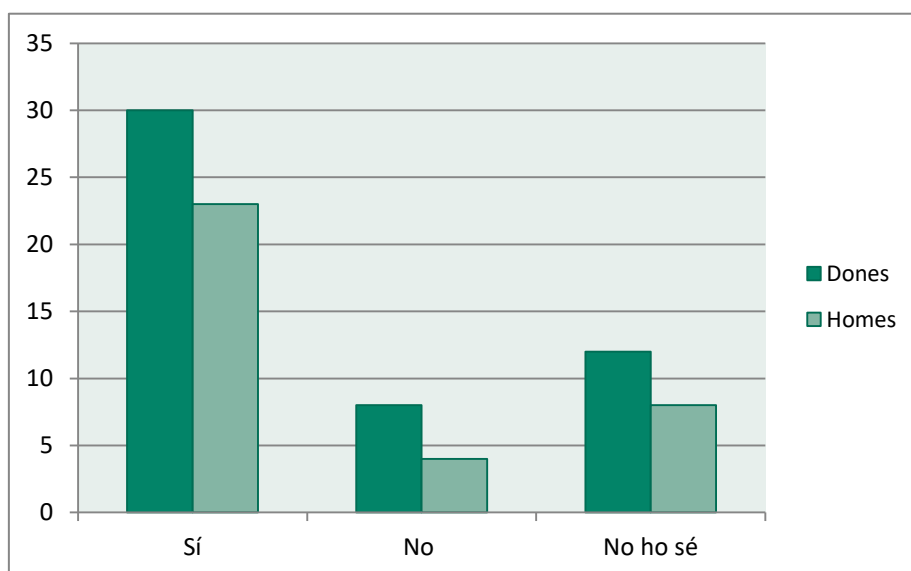
*“Amb la clara voluntat de no permetre ni donar opció que es produeixin aquestes situacions en el marc de l'Ajuntament de la Garriga, s'estableixen les següents mesures i/o compromisos:*

- a) *Obrir un expedient informatiu, immediatament, a qualsevol indicati i/o manifestació de qualsevol empleat que es consideri assetjat. Aquesta manifestació i/o comunicació podrà venir sol·licitada per la persona afectada, els delegats de prevenció, les seccions sindicals i/o qualsevol empleat i/o empleada de l'Ajuntament i anirà dirigida al Departament d'Organització i Recursos Humans.*
- b) *La Corporació garantirà l'assistència i l'assessorament jurídics especialitzats als empleats que la necessitin per raó d'assetjament moral o laboral.*
- c) *La Corporació garantirà l'assistència i l'assessorament psicològics especialitzats als empleats i empleades que ho necessitin per raó d'assetjament moral o laboral.*
- d) *Elaboració d'un protocol d'actuació, detallat a l'Annex IV del present Acord de condicions.*
- e) *Un cop incoat un expedient disciplinari per assetjament moral i/o sexual, prèvia audiència dels delegats/des sindicals, es podrà proposar l'adopció de mesures cautelars en matèria disciplinària.*

## **Percepció de la plantilla en relació a les situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual en l'Ajuntament**

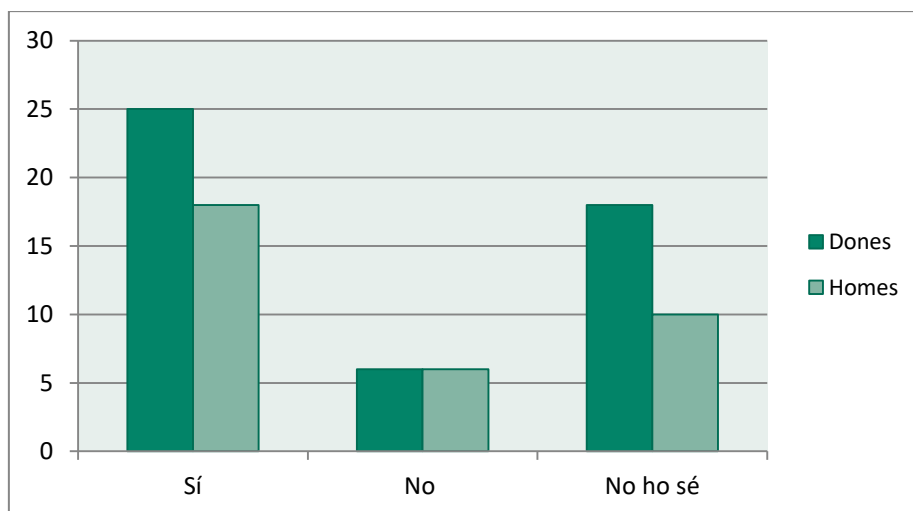
Els resultats del qüestionari posen de manifest que el 61,6% considera que a l'Ajuntament de la Garriga es garanteix un entorn laboral lliure de violència masclista. I el 50% afirma que no hi ha homofòbia, la bifòbia i la transfòbia (**Gràfics 37 i 38**).

Gràfic 37: *Considera que a l'Ajuntament de la Garriga hi ha un entorn laboral lliure de violència masclista?*



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'enquesta al personal de l'Ajuntament de la Garriga, 2017

Gràfic 38: Considera que a l'Ajuntament de la Garrigahi ha un entorn laboral lliure d'homofòbia, bifòbia i transfòbia?



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'enquesta al personal de l'Ajuntament de la Garriga, 2017

Malgrat això, com es pot observar en el **gràfic 39**, cal destacar que hi ha diverses persones, en la seva majoria dones, que manifesten haver patit “bromes sexuals obscenes i ofensives”, “mirades lascives al cos” i “comentaris grollers sobre l’aparença física”.

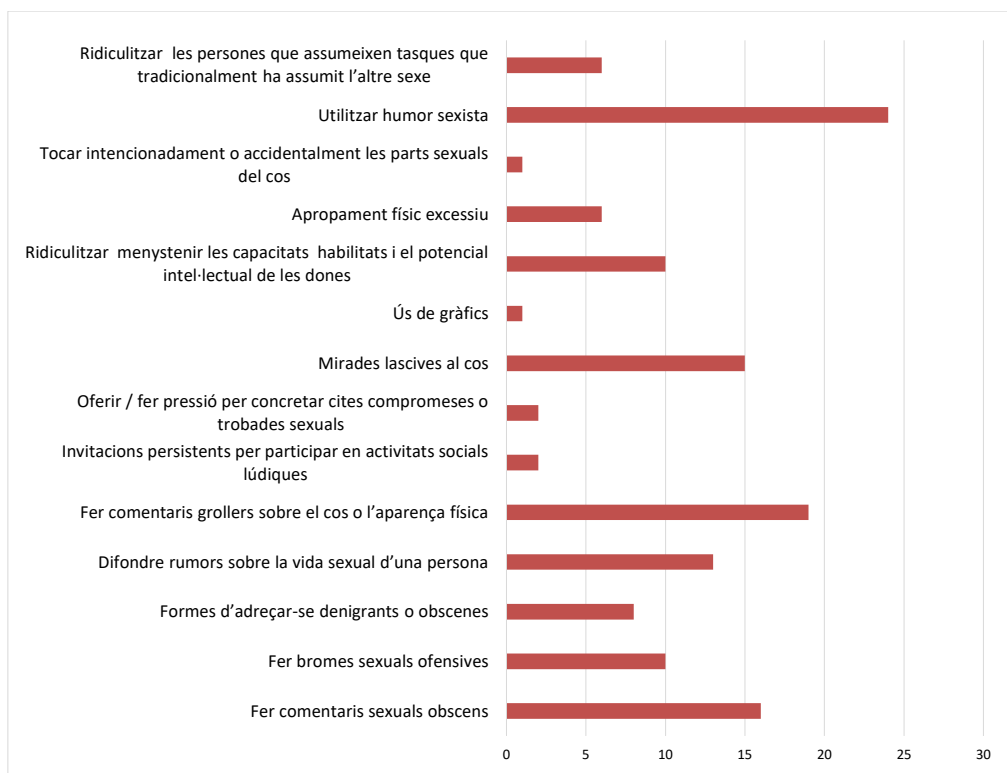
Tot i no qualificar-ho d’assetjament sexual assenyalen, fins i tot, haver viscut o conegut situacions tan violentes com “tocaments intencionals o accidentals a les parts sexuals del cos”, “apropaments físics excessius” o “pressions per concretar trobades sexuals o cites compromeses”.

En cas de sentir que pateixen alguna forma d’assetjament sexual, per raó de sexe o orientació sexual en el lloc de treball, el 30% de les persones consultades acudiria a Recursos Humans i el 27% a la persona responsable del Departament .

Si s’analitzen les dades segregades per sexe (**Gràfic 40**) es pot observar que també hi ha un grup nombrós de dones que optaria per gestionar-ho fora de l’àmbit laboral. En aquest sentit, algunes respostes evidencien el temor que dins de l’àmbit laboral no es respectaria la intimitat i la privacitat que requereix el tractament d’aquestes situacions.

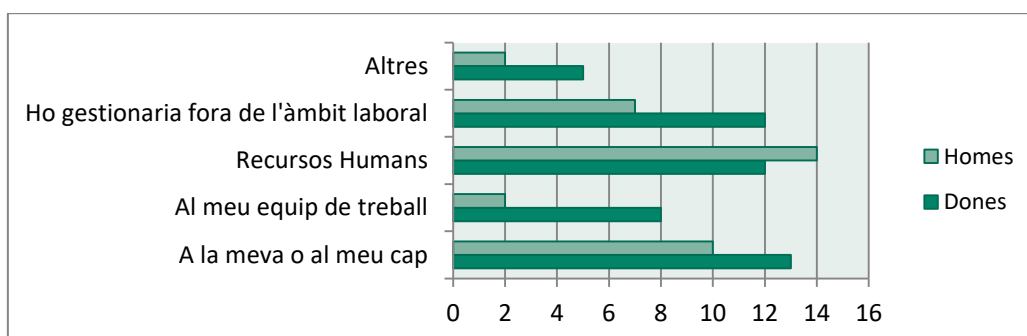
Per últim, altres dones indiquen que acudirien a la Regidoria d’igualtat, al Comitè d’empresa, o bé que parlarien directament amb Alcaldia.

Gràfic 39: En el temps que treballa a l'Ajuntament ha viscut o conegut algun cas d'aquestes característiques?



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'enquesta al personal de l'Ajuntament de la Garriga, 2017

Gràfic 40: On acudiria en cas de patir alguna forma d'assetjament sexual o per raó de sexe o orientació sexual en el lloc de treball?



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'enquesta al personal de l'Ajuntament de la Garriga, 2017

## 4.8. Salut laboral i condicions físiques de l'entorn de treball

L'Acord de les condicions laborals de l'Ajuntament de la Garriga contempla la salut de les dones en tres àmbits diferenciats:

1. Prevenció i actuació contra l'assetjament sexual i moral.
2. Mesures de protecció per a les dones víctimes de violència masclista en l'àmbit de la parella.
3. Mesures concretes de salut laboral relacionades amb la protecció de la maternitat i el risc durant l'embaràs i la lactància.

La majoria de les vegades, l'Acord fa referència al contingut de les lleis i no sempre les reproduïx. Seria important incorporar la normativa i desenvolupar mesures d'igualtat en matèria de salut laboral que millorin i desenvolupin allò que marca la Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Manca una clàusula general que estableixi la variable gènere com a criteri a tenir en compte per protegir la salut del personal, i incorporar l'avaluació de riscos psicosocials per detectar situacions més específiques i relacionades amb la salut de les dones.<sup>5</sup>

Més enllà dels riscos específics, com per exemple l'atenció a l'embaràs o la lactància, cal avaluar totes les problemàtiques i situacions desagregades per sexe i tenir en compte la doble presència i les situacions de possible discriminació. Per exemple, el Grup de Recerca Ciutats i Persones (Articles Feministes núm.158), assenyala que "l'organització del treball de l'Administració relega la majoria de treballadores a llocs de treball de menys poder i menys capacitat de control sobre les seves condicions laborals" i denuncia que aquesta manca de capacitat de decisió també té impacte sobre la salut de les dones.

La necessitat d'integrar la visió de gènere en la prevenció dels riscos laborals (PRL) és ja una reivindicació bastant assolida des del moviment de les dones per la salut i sindicalistes.

A l'empara de la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals (PRL), així com modificada per la disposició addicional dotzena de la LO 3/2007, "les administracions públiques han de considerar la PRL amb perspectiva de gènere, i contemplar les possibles situacions en què els danys derivats del treball puguin aparèixer vinculats a un o l'altre sexe".

Aquesta normativa implica revisar els principals documents de PRL (guies, manuals, plans i protocols) per tal de:

---

<sup>5</sup> Moltes de les administracions públiques catalanes han realitzat les primeres avaluacions de riscos psicosocials del personal i una de les variables a analitzar ha estat la de **la doble presència**.

- Elaborar un mapa de riscos amb perspectiva de gènere, tot detectant els riscos laborals que són específics de les feines que desenvolupen les dones.
- Revisar el disseny dels llocs i de les condicions de treball per adoptar-los a les necessitats i característiques de les dones, especialment les necessitats de les dones embarassades.
- Redactar i difondre un Protocol d'atenció als Riscos Psicosocials adaptat a cada centre de treball o equipament municipal i a cada lloc de treball.
- Redactar i difondre un Protocol d'atenció i protecció de l'embaràs i lactància adaptat a cada centre de treball o equipament municipal i a cada lloc de treball.

## **Condicions físiques de l'entorn de treball**

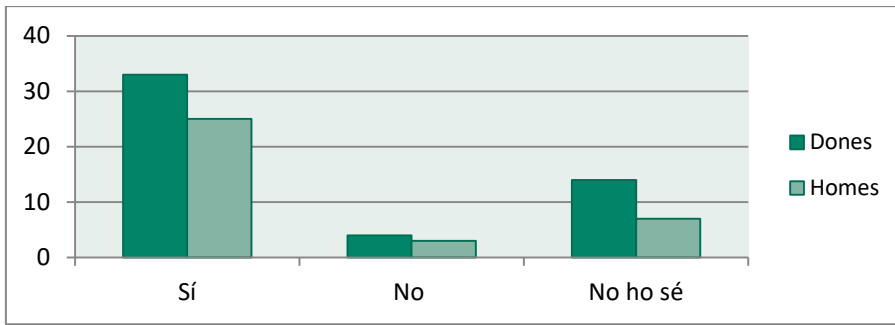
En aquest apartat s'ha recollit informació respecte a la percepció de les persones treballadores pel que fa a l'equitat de gènere en l'assignació de recursos i condicions dels llocs de treball, així com de l'adequació de les instal·lacions a les necessitats dels i les treballadores, incloent-hi les embarassades.

La majoria de les persones consultades (67,5%) expressen la seva satisfacció sobre l'estat de les instal·lacions on duen a terme la seva feina, i consideren que les condicions dels espais de treball i dels espais compartits s'adeqüen a les necessitats tant d'homes com de dones, sense cap forma de discriminació de gènere.

Les úniques queixes fan referència a la falta de llocs habilitats per donar el pit als nadons i a la falta de canviadors per a bebès dins dels lavabos dels edificis públics.

*Gràfic 41: Considera que els espais de treball, els espais compartits (decoracions, banys, vestuaris, etc.) s'adeqüen a les necessitats de les dones (incloent-hi les embarassades) i respecten la diversitat LGBTI?*





Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'enquesta al personal de l'Ajuntament de la Garriga, 2017

## 5. PLA D'ACCIÓ 2018-2021

### Objectiu general i línies estratègiques

El Pla d'acció és un conjunt integrat i sistemàtic de mesures adreçades a la promoció i la garantia de la igualtat dona-home al si de l'Ajuntament de la Garriga.

El Pla Intern d'Igualtat dona-home pretén dotar l'administració local d'un instrument específic per desenvolupar i establir com a prioritàries línies d'acció dirigides a promoure i reforçar l'adopció de pràctiques i actituds per part de l'organització municipal, sense cap mena de discriminació per raó de gènere.

De forma coherent amb el resultat de la diagnosi, el Pla d'acció aborda els 7 àmbits analitzats en el diagnòstic i, per a cadascun, es marquen els objectius específics i es defineixen les mesures concretes a implementar, una proposta de temporització i els indicadors per realitzar el seguiment i la avaluació.

Línia 1	<ul style="list-style-type: none"><li>• Compromís amb les polítiques d'igualtat</li></ul>
Línia 2	<ul style="list-style-type: none"><li>• Representativitat de les dones i distribució del personal</li></ul>
Línia 3	<ul style="list-style-type: none"><li>• Condicions laborals</li></ul>
Línia 4	<ul style="list-style-type: none"><li>• Accés al treball, desenvolupament i formació professional</li></ul>
Línia 5	<ul style="list-style-type: none"><li>• Coresponsabilitat i conciliació de la vida personal, familiar i laboral</li></ul>
Línia 6	<ul style="list-style-type: none"><li>• Prevenció i actuació contra les conductes d'assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual</li></ul>
Línia 7	<ul style="list-style-type: none"><li>• Salut laboral i condicions físiques de l'entorn de treball</li></ul>

- a. CURT TERMINI: abans de la finalització del 2019.
- b. A MIG TERMINI : abans de la finalització del 2020.
- c. A LLARG TERMINI: abans de la finalització 2021.
- d. CONTINUADA: durant tot el curs d'implementació del Pla.

## Línies estratègiques

LÍNIA ESTRATÈGICA 1: COMPROMÍS AMB LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT					
OBJECTIUS ESPECÍFICS					
<p>1.1. Donar continuïtat a les polítiques adreçades a la promoció de la igualtat de dones i homes en la dimensió interna de l'Ajuntament.</p> <p>1.2. Reforçar la introducció de la perspectiva de gènere en tots els àmbits d'actuació municipal.</p>					
ACCIONS	INDICADORS D'AVALUACIÓ	RESPONSABLES	TEMPORALITZACIÓ		
			Curt	Mig	Llarg
1. Aprovació pel Ple Municipal del Pla Intern d'Igualtat dona-home 2018-2021.	Data d'aprovació del Pla Intern d'Igualtat de gènere.	ALCALDIA	X		
2. Després de l'aprovació: Comunicació a la plantilla l'aprovació del Pla Intern d'igualtat dona-home – intranet, mail, etc.; i difusió a tots els serveis municipals de les actuacions previstes.	Mecanismes de comunicació i difusió.	RECURSOS HUMANS  IGUALTAT	X		
3. Creació d'una Comissió de Treball per a la implementació, el seguiment i l'avaluació del Pla Intern d'Igualtat dona-home. La Comissió serà formada per: → Personal tècnic i polític d'Igualtat. → Personal tècnic i polític de RRHH. → Representació sindical.	Nombre, sexe i càrrec de les persones designades per formar part de la Comissió.	IGUALTAT	X		
4. Realització de reunions periòdiques de la Comissió de Treball per establir: → El calendari de les accions a implementar. → L'assignació dels recursos econòmics.	Número i durada de les reunions realitzades; Grau d'assistència de les reunions; Recursos econòmics destinats a la implementació del Pla Intern d'Igualtat dona-home; Informe anual de l'evolució del desplegament	IGUALTAT	Continuada		

	del Pla Intern d'Igualtat dona-home.				
5. Avaluació anual de les accions realitzades.	Nombre d'accions realitzades en la seva totalitat. Nombre d'accions realitzades parcialment. Nombre d'accions no realitzades. Nombre de propostes i àrea que les fa.	COMISSIÓ DE TREBALL DEL PLA	Continuada		
6. Reorganització de l'equip d'igualtat: → Reforçar els recursos humans pel desenvolupament de les polítiques d'igualtat locals.	Recursos humans destinats a la implementació de les polítiques d'igualtat.	IGUALTAT RECURSOS HUMANS		X	
7. Sessions formatives adreçades a les persones amb responsabilitats polítiques, sobre la necessitat d'introduir la perspectiva de gènere en les polítiques locals i en la gestió interna de l'Ajuntament.	Número i continguts de les sessions; Durada; Número, sexe i càrrec de les persones participants.	IGUALTAT RECURSOS HUMANS	X		
8. Sessions formatives en matèria d'igualtat dirigides al personal tècnic i adaptades a les necessitats de cada Departament .	Nombre i durada dels cursos de formació realitzats i persones destinatàries; Número de persones participants a la formació; Característiques de les persones participants (edat, sexe, càrrec); Grau de satisfacció de les persones assistents a la formació; Percentatge de personal que ha rebut formació en Igualtat i no discriminació respecte al total de la plantilla.	IGUALTAT RECURSOS HUMANS	X		
9. Creació d'una base de dades	Número i tipologia	RECURSOS		X	

<p>del personal desagregades per sexe en les matèries i aspectes relacionats amb la igualtat entre homes i dones en l'àmbit laboral, com entre d'altres:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Composició de la plantilla i distribució per categories i grups professionals.</li> <li>→ Composició per seccions o àrees de treball.</li> <li>→ Tipus de contracte.</li> <li>→ Retribucions.</li> <li>→ Gaudi de les mesures de conciliació.</li> <li>→ Incorporacions i promocions.</li> <li>→ Participació en accions formatives.</li> </ul>	<p>de indicadors desglossats per sexe disponibles a la base de dades de Recursos Humans.</p>	<p>HUMANS</p>			
<p>10. Endegar processos participatius amb el personal per tal de recollir informació qualitativa i més aprofundida en relació a les discriminacions de gènere percebudes per part del personal, i la pervivència de conceptes i models de gestió basats en valors androcèntrics que no tenen en compte les experiències de les dones.</p>	<p>Tipus de processos participatius endegats; nombre de persones participants per sexe i càrrec; problemàtiques detectades; mesures dirigides a corregir-les.</p>	<p>IGUALTAT PARTICIPACIÓ CIUTADANA</p>		<p>X</p>	
<p>11. Establir mecanismes de supervisió del llenguatge escrit i visual de totes les comunicacions externes i internes del municipi (pàgina web, butlletí, fulletons, ofertes d'ocupació, entre d'altres).</p>	<p>Mecanismes de supervisió del llenguatge endegats i forma de funcionament; Freqüència de les revisions i número d'incorreccions detectades per Departament o servei.</p>	<p>COMUNICACIÓ IGUALTAT</p>		<p>X</p>	
<p>12. Facilitar eines al personal tècnic per un ús no sexista de la llengua en els textos de l'Administració i en les imatges institucionals.</p>	<p>Eines per un ús no sexista de la llengua distribuïdes al personal municipal.</p>	<p>IGUALTAT</p>	<p>Continuada</p>		
<p>13. Revisió del llenguatge de l'Acord de condicions laborals.</p>	<p>Recursos destinats a la revisió i correcció del</p>	<p>RECURSOS HUMANS IGUALTAT</p>		<p>X</p>	<p>X</p>

	llenguatge de l'Acord de condicions.				
--	--------------------------------------	--	--	--	--

## Línia 2: Representativitat de les dones i distribució del personal

LÍNIA ESTRATÈGICA 2: REPRESENTATIVITAT DE LES DONES I DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL					
OBJECTIUS ESPECÍFICS					
<p>1.1 Millorar la representativitat de les dones i els homes en els diferents departaments de treball i contribuir a l'eliminació dels estereotips de gènere vinculats a les professions.</p> <p>1.2 Promoure la participació equilibrada de dones en els llocs de treball amb funcions de comandaments i en tots els espais i òrgans de presa de decisió.</p> <p>1.3 Afavorir la incorporació de personal del sexe menys representat en aquelles àrees on es detecta segregació horitzontal</p>					
ACCIONS	INDICADORS D'AVUACIÓ	RESPONSABLES	TEMPORALITZACIÓ		
			Curt	Mig	Llarg
14. Elaborar l'organigrama municipal i comptar amb un document que reculli, de manera clara i ordenada, la composició de cada àrea de treball i la seva estructura jeràrquica, amb indicadors segregats per sexe.	Data d'aprovació de l'organigrama municipal;	RECURSOS HUMANS		X	
15. Introduir actuacions específiques per millorar la representativitat de les dones i els homes en els departaments de treball: → Afavorir les accions positives amb fórmules com: en cas d'empat de dos candidats/es afavorir la persona del sexe menys representat. → Donar preferència a la contractació de dones en els llocs de treball	Nombre de convocatòries amb les fórmules mencionades; Nombre de dones i homes en el Departament de Policia Local; Mecanismes de sensibilització.	RECURSOS HUMANS		X	

<p>vacants en el Departament de Policia Local.</p> <p>→ Sensibilitzar en les convocatòries per a què es presentin persones del sexe menys representat en el departament: Brigades, Policia, Serveis Socials, etc.</p>					
<p>16. Iniciar un procés de revisió i valoració dels llocs treballs actualitzat a les tasques reals de les i els treballadors de la plantilla.</p>	<p>Recursos dirigits a realitzar la revisió dels llocs de treball des d'una perspectiva de gènere.</p>	<p>RECURSOS HUMANS IGUALTAT</p>			<p>X</p>

### Línia 3: Condicions laborals

LÍNIA ESTRATÈGICA 3: CONDICIONS LABORALS					
OBJECTIUS ESPECÍFICS					
1.1 Vetllar per una política salarial equitativa i per garantir que no es produeixin discriminacions indirectes per raó de gènere (art 51 de la Llei Orgànica 3/2007, per a l'igualtat efectiva de dones i homes).					
ACCIONS	INDICADORS D'AVALUACIÓ	RESPONSABLES	TEMPORALITZACIÓ		
			Curt	Mig	Llarg
17. Revisió dels llocs de treball i l'actual política retributiva amb perspectiva de gènere, posant especial atenció a: → Anàlisi dels criteris d'atribució de responsabilitat per lloc de treball donant igual valor a les tasques realitzades de les àrees de Serveis les Persones. → Les bretxes salarials i els continguts dels plusos i complements salarials del personal A2.	Resultats sobre les desigualtats retributives i l'aplicació dels complements salarials per sexe del personal A2; Incorporació progressiva de criteris de gènere en la valoració de llocs de treball.	IGUALTAT RECURSOS HUMANS			X
18. Elaborar un Reglament que permeti aplicar els plusos salaris en funció del rendiment del personal i el compliment dels objectius fixats, evitant criteris que puguin ser discriminatoris per raó de gènere.	Nombre i tipologia de plusos elaborats en funció del rendiment del treballador o treballadora; Dades segregades per sexe de les persones beneficiaries del plus de rendiment per Departament .	IGUALTAT RECURSOS HUMANS			X
19. Desenvolupar un sistema propi d'avaluació del rendiment del treball, que es basi en l'adopció de criteris no lligats a la presència en el lloc de treball, sinó amb l'assoliment de resultats prefixats i la qualitat del servei.	Criteris i tècniques d'avaluació utilitzades per a la valoració del rendiment professional.	IGUALTAT RECURSOS HUMANS			X



<p>20. Incrementar el numero de delegades sindicals i buscar la paritat en els comitès d'empresa/junta de personal per garantir la defensa de la igualtat salarial entre homes i dones.</p>	<p>Numero de delegades i delegats sindicals.</p>	<p>COMITÈ</p>			<p>X</p>
---	--	---------------	--	--	----------

## Línia 4: Accés al treball, desenvolupament i formació professional

LÍNIA ESTRATÈGICA 4: ACCÉS AL TREBALL, DESENVOLUPAMENT I FORMACIÓ PROFESSIONAL					
OBJECTIUS ESPECÍFICS					
1.1 Garantir la inserció i la promoció professional sense cap tipus de discriminació de gènere.					
1.2 Promoure la formació del personal municipal, tenint en compte la perspectiva de gènere.					
ACCIONS	INDICADORS D'AVUACIÓ	RESPONSABLES	TEMPORALITZACIÓ		
			Curt	Mig	Llarg
20. Establir mecanismes de supervisió de les ofertes de treball que garanteixin que, quan s'anuncin places vacants, es facin servir termes no discriminatoris i que animin a la presentació de candidatures de tots dos sexes.	Mecanismes de supervisió engegats; nombre d'ofertes de vacants amb aquestes característiques	IGUALTAT RECURSOS HUMANS	X		
21. Vetllar per al compliment de les clàuses de les Bases Generals dels processos de selecció sobre la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de selecció i valoració.	Número de dones i homes que han participat en els òrgans de selecció.	RECURSOS HUMANS	X		
22. Difondre informació dels processos de promoció interna entre totes les persones treballadores de la corporació municipal, incloses les persones en situació de baixa maternal o d'excedència per cura de familiars.	Mecanismes de difusió dels processos de promoció interna.	RECURSOS HUMANS		X	
23. Recollir de manera sistemàtica la informació relativa a: → Les incorporacions de les dones i els homes per	Número de dones i homes que han promocionat o s'han incorporat per àrea de treball, respecte al	IGUALTAT RECURSOS HUMANS		X	

<p>àrea de treball.</p> <p>→ Les promocions de les dones i els homes de la plantilla al llarg de la seva carrera professional.</p>	número d'homes i dones que van presentar la seva candidatura.				
24. Elaborar un Pla de formació i difondre'l a totes les persones treballadores de la corporació municipal, incloses les persones en situació de baixa maternal o d'excedència per cura de familiars.	Data d'aprovació del Pla i Reglament de formació; Mecanismes de difusió.	IGUALTAT COMUNICACIÓ RECURSOS HUMANS			X
25. Elaborar un Reglament de formació i difondre'l a totes les persones treballadores de la corporació municipal, incloses les persones en situació de baixa maternal o d'excedència per cura de familiars.	Data d'aprovació del reglament; Mecanismes de difusió .	RECURSOS HUMANS COMITÈ	X		
26. Establir, dins del Reglament de formació, que les sessions formatives es faran dins horaris que permetin l'assistència de les persones amb responsabilitats familiars.	Horaris de les sessions; Assistència a les sessions per sexe; Grau de satisfacció de les persones participants.	IGUALTAT RECURSOS HUMANS	X		
27. Realitzar, dins del Pla de formació, una anàlisi de les necessitats formatives del personal en relació amb el millor acompliment del seu actual lloc i per evitar les discriminacions de gènere.	Recursos dirigits a l'anàlisi de les necessitats formatives.	IGUALTAT RECURSOS HUMANS	X		
28. Incorporar continguts d'igualtat als espais de formació de manera transversal.	Nombre d'esdeveniments formatius oferts per àrea de treball. Continguts, durada i horaris dels cursos de formació realitzats.	IGUALTAT RECURSOS HUMANS			X

## Línia 5: Corresponsabilitat i conciliació de la vida personal, familiar i laboral

LÍNIA ESTRATÈGICA 5: CORRESPONSABILITAT I CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL					
OBJECTIUS ESPECÍFICS					
<p>1.1 Millorar l'adaptació dels mecanismes de conciliació a les necessitats de les persones treballadores, tot optimitzant els recursos i serveis municipals.</p> <p>1.2 Afavorir nous models d'organització del temps de treball més sensibles i flexibles amb les necessitats de conciliar la vida laboral, personal i familiar de les persones que hi treballen.</p>					
ACCIONS	INDICADORS D'AVALUACIÓ	RESPONSABLES	TEMPORALITZACIÓ		
			Curt	Mig	Llarg
29. Realitzar una anàlisi prèvia dels llocs de treball susceptibles d'acollir-se al teletreball; a continuació, iniciar amb una fase experimental i, una vegada avaluada, continuar amb el seu desplegament, o al contrari, eliminar-lo.	Número de persones que s'han acollit al teletreball per sexe, càrrec, Departament .	RECURSOS HUMANS			X
30. Anàlisis de l'ús de mesures de conciliació i grau de satisfacció del personal municipal.	Resultats de l'anàlisi segregats per sexe.	IGUALTAT RECURSOS HUMANS			X
31. Crear mecanismes per estudiar i personalitzar els horaris laborals en funció de les situacions personals i familiars de les treballadores i els treballadors.	Nombre de casos estudiats; Nombre de treballadores i treballadors que han gaudit d'una major flexibilitat horària.	RECURSOS HUMANS		X	
32. Valorar la possibilitat de incloure en l'Acord de condicions de treball, horaris només de matí durant el període d'estiu, per adaptar-se als horaris dels casals recuperant les hores al llarg de l'exercici.	Nombre de treballadores i treballadors que han gaudit d'aquesta mesura.	RECURSOS HUMANS	X		
33. Valorar la possibilitat de	Mecanismes introduïts	RECURSOS			X

incluir en l'Acord de condicions de treball mecanismes per substituir a les persones que agafen reducció de jornada.	per substituir les persones amb jornada reduïda..	HUMANS			
34. Realitzar un estudi sobre els horaris de les reunions fora de l'horari laboral.	Horaris de les reunions; Grau de satisfacció del personal municipal.	RECURSOS HUMANS IGUALTAT			X
35. Realització de campanyes de sensibilització dins de l'Ajuntament dirigides a responsables de recursos humans, representació sindical, treballadors i treballadores, sobre la necessitat d'aconseguir un canvi en el repartiment entre homes i dones de tot allò que fa referència a les tasques domèstiques i de cura.	Nombre, continguts i persones destinatàries de les campanyes de sensibilització;	IGUALTAT		X	

## Línia 6: PREVENCIÓ I ACTUACIÓ CONTRA LES CONDUCTES D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE I ORIENTACIÓ SEXUAL

LÍNIA ESTRATÈGICA 6: PREVENCIÓ I ACTUACIÓ CONTRA LES CONDUCTES D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE I ORIENTACIÓ SEXUAL					
OBJECTIUS ESPECÍFICS					
1.1 Capacitar l'organització municipal a identificar i actuar davant d'eventuals casos d'assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual (art. 48. Llei 3/2007).					
1.2 Promoure una cultura de treball lliure de violència masclista.					
ACCIONS	INDICADORS D'AVALUACIÓ	RESPONSABLES	TEMPORALITZACIÓ		
			Curt	Mig	Llarg
36. Revisar el "Protocol de prevenció i actuació de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe i orientació sexual" de l'Ajuntament de la Garriga.	Data de revisió; aprovació.	IGUALTAT RECURSOS HUMANS		X	
37. Comissió paritaria de seguiment del Protocol.	Data de creació de la Comissió; Persones participants per sexe; Nombre de reunions realitzades.	IGUALTAT RECURSOS HUMANS		X	
38. Introduir, en l'Acord de les condicions de treball, l'assetjament per raó de sexe i orientació sexual (l'art. 66.1 contempla només l'assetjament sexual i l'assetjament moral).	Data de modificació de l'Acord de condicions.	RECURSOS HUMANS IGUALTAT	X		
39. Afegir, com annex al "Protocol de prevenció i actuació de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe i orientació sexual" de l'Ajuntament de la Garriga, un full amb la signatura per part de totes les persones de la plantilla del compromís a no incórrer en comportaments	Número de persones firmants per sexe i Departaments.	IGUALTAT RECURSOS HUMANS		X	

qualificables com assetjament o conductes sexistes.					
40. Elaborar i afegir com annex al "Protocol de prevenció i actuació de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe i orientació sexual" de l'Ajuntament de la Garriga, un codi de bones pràctiques organitzatives en termes de cultura no sexista dins l'àmbit laboral.	Recursos destinats a l'elaboració del codi de bones practiques; Mecanismes de difusió.	IGUALTAT RECURSOS HUMANS		X	
41. Realitzar una sessió de sensibilització dirigida al conjunt de la plantilla per tal d'identificar correctament les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe i orientació sexual, i donar a conèixer l'existència del Protocol.	Número de persones participants a la sessió, per sexe i càrrec.	IGUALTAT RECURSOS HUMANS			X
42. Formació dirigida a totes les persones involucrades en el desplegament del Protocol, per tal d'identificar correctament els conceptes d'assetjament sexual i per raó de sexe, així com per conèixer els recursos i solucions disponibles.	Nombre d'hores de formacions dirigides a la Comissió del Protocol; Número de persones participants a la sessió, per sexe.	IGUALTAT RECURSOS HUMANS		X	

## Línia 7: Salut laboral i condicions físiques de l'entorn de treball

LÍNIA ESTRATÈGICA 7: SALUT LABORAL I CONDICIONS FÍSQUES DE L'ENTORN DE TREBALL					
OBJECTIUS ESPECÍFICS					
1.1 Incorporar la perspectiva de gènere en l'avaluació de les condicions de treball i en la prevenció dels riscos laborals.					
1.2 Adequar les instal·lacions a les necessitats de les dones i homes que treballen al municipi.					
ACCIONS	INDICADORS D'AVALUACIÓ	RESPONSABLES	TEMPORALITZACIÓ		
			Curt	Mig	Llarg
Introduir, en l'Acord de les condicions de treball, una clàusula general que estableixi la variable gènere com a criteri a tenir en compte per protegir la salut del personal.	Data d'incorporació d'aquesta clàusula.	RECURSOS HUMANS IGUALTAT	X		
<p>44. Revisió dels principals documents de Prevenció riscos laborals amb perspectiva de gènere:</p> <p>→ Avaluació dels riscos laborals amb perspectiva de gènere, tot detectant els riscos laborals que són específics de les feines que desenvolupen les dones.</p> <p>→ Revisar el disseny dels llocs i de les condicions de treball per adoptar-los a les necessitats i característiques de les dones, especialment les necessitats de les dones embarassades.</p> <p>→ Avaluació dels Riscos Psicosocials adaptats a cada centre de treball o equipament municipal i a cada lloc de treball.</p> <p>→ Redacció i difusió del</p>	Nombre de llocs de treball i de riscos laborals valorats incorporant la perspectiva de gènere; Recursos destinats a la redacció i difusió del Protocol d'atenció i protecció de l'embaràs i lactància adaptat a cada centre de treball o equipament municipal i a cada lloc de treball.	RECURSOS HUMANS IGUALTAT			X



Protocol d'atenció i protecció de l'embaràs i lactància adaptat a cada centre de treball o equipament municipal i a cada lloc de treball.					
45. Instal·lar canviadors per a bebès dins dels lavabos dels edificis municipals i especialment d'aquells destinats a l'atenció al públic.	Número de WC amb canviadors instal·lats. respecte al número de WC.	ALCALDIA	X		
46. Habilitar llocs per donar el pit als nadons dins dels edificis municipals i especialment d'aquells destinats a l'atenció al públic.	Nombre de llocs habilitats per donar el pit.	ALCALDIA		X	
47. Formació a responsables de prevenció, recursos humans i comitè d'empresa en prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere.	Hores de formació; Nombre i carrecs de les persones participants.	IGUALTAT RECURSOS HUMANS		X	

# ANNEX 1: MARC JURÍDIC

En els darrers anys, les polítiques d'ocupació han representat el nucli central de les polítiques d'igualtat dels organismes institucionals de la Unió Europea i, sens dubte, han ocupat un lloc de relleu també en el marc de les polítiques desenvolupades per les administracions públiques de cadascun dels països membres. La igualtat efectiva entre dones i homes i la prohibició de qualsevol forma de discriminació per raó de gènere són principis recollits, tant en la normativa comunitària com en aquella d'àmbit estatal i autonòmic de Catalunya.

## El marc jurídic europeu

---

**El marc jurídic europeu** en matèria d'igualtat dona-home s'inicia amb el Tractat de Roma (1957) i 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 entre homes i dones en l'accés a l'ocupació, en la formació i la promoció professionals i en les condicions de treball.

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

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

La Constitució espanyola propugna la igualtat com un dels drets fonamentals de l'ordenament jurídic en el seu article 14. A més, en el art.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'art.35 CE, on es parla del dret al treball de totes les persones espanyoles, el dret a la lliure elecció de professió i ofici, el dret a la promoció en el treball i a una remuneració suficient per mantenir les seves necessitats i les de la seva família, especificant que en cap cas pot fer-se cap discriminació per raó de sexe.

- **La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes** preveu tot una sèrie de mesures concretes a implantar tant en les empreses com en les administracions públiques. La llei, de fet, com indica la seva exposició de motius, es refereix *“a la generalitat de les polítiques públiques a Espanya, tant estatals com autonòmiques i locals”*. Entre els punts principals de la normativa destaquen:

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

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

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

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

Art 15 - consagra el principi de transversalitat de gènere, en afirmar, que *"el principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes informarà, amb caràcter transversal, l'actuació de tots els Poders Públics. Les Administracions públiques l'integraran, de forma activa, en l'adopció i execució de les seves disposicions normatives,*

*en la definició i finançament de les polítiques públiques en tots els àmbits i en el desenvolupament del conjunt de totes les seves activitats".*

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

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

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

- Mesures d'accés al treball.
- Mesures de classificació professional.
- Mesures de promoció i formació.
- Mesures en la retribució.
- Mesures en l'ordenació del temps de treball.
- Mesures de conciliació de la vida laboral i personal o familiar.
- Prevenció de l'assetjament sexual.

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

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

- a) 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.*
- b) Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, sense menystenir la promoció professional.*
- c) Fomentar la formació en igualtat, tant en l'accés a l'ocupació pública com al llarg de la carrera professional.*
- d) Promoure la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de selecció i valoració.*
- e) Establir mesures efectives de protecció enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.*
- f) Establir mesures efectives per a eliminar qualsevol discriminació retributiva, directa o indirecta, per raó de sexe.*
- g) Avaluar periòdicament l'efectivitat del principi d'igualtat en el seus respectius àmbits d'actuació".*

- Per la seva banda, la **Llei 7/2007 del Estatut Bàsic de l'Empleat Públic**, obliga als governs locals a elaborar plans d'igualtat, en la seva disposició addicional octava:

*“ 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 mencionar 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, destaquen:

Art 1.3: A l'Administració General de l'Estat i als 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 subrepresentació de persones d'alguns dels dos sexes.

Art 7.2 e: 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

## **Àmbit autonòmic**

---

- 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 aconsegueixen 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.*

- Pel que fa a les competències d'àmbit local, cal recordar que **la Llei 7/1985 de 2 d'abril, reguladora de les bases de dades del règim local**, estableix en l'article 28 que "Els Municipis poden realitzar activitats complementàries de les pròpies d'altres Administracions Públiques i, en particular, les relatives a l'educació, la cultura, la promoció de la dona, l'habitatge, la sanitat i la protecció del medi ambient".
- A 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".
- Per últim, tenir en compte 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.

# ANNEX 2: QÜESTIONARI ON-LINE SOBRE IGUALTAT

## QÜESTIONARI

D'acord amb el que estableix la *Llei 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat efectiva entre dones i homes* i la *Llei 11/2014, del 10 de octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transegèneres i intersexuals i per eradicar la homofòbia, la bifòbia i la transfòbia*, l'Ajuntament de la Garriga ha posat en marxa el procés per a l'elaboració del **Pla Intern d'Igualtat de Gènere**. És per això que els demanem la seva col·laboració i enviem un petit qüestionari perquè responguin de forma totalment anònima a unes preguntes que ens seran de gran valor a l'hora de realitzar el Pla d'Igualtat de Gènere . Moltes gràcies per la seva col·laboració i li garantim l'anonimat i la confidencialitat de totes les respostes.



## 1. DADES GENERALS

---

1. Indiqui el seu sexe:

- dona
- home
- trans
- intersexual

2. Indiqui la seva antiguitat a l'Ajuntament:

- 1 any o menys
- D'1 a 5 anys
- De 5 a 10 anys
- Més de 10 anys

3. Lloc de naixement:

- Municipi
- Resta de Catalunya
- Resta d'Espanya
- Altres països:-----

4. Indiqui la seva tipologia de llar:

- Sol/a
- Amb parella
- Amb parella i criatures
- Sol/a amb criatures
- Amb altres persones que són família
- Amb altres persones que no són família
- Altres: :-----

## 2. SELECCIÓ I INCORPORACIÓ DEL PERSONAL; PROMOCIONS I POLÍTIQUES SALARIALS

---

5. Considera vostè que a l'Ajuntament de la Garriga hi ha llocs de treball en el que hi ha una segregació per sexe:
- Si, hi ha llocs de treball ocupats principalment per dones
  - Quins?
  - Si, hi ha llocs de treball ocupats principalment per homes
  - Quins?
  - No
  - No ho se
6. Dins el teu equip de treball hi ha persones de comunitats LGTBIQ?
- Si
  - No
  - No ho se
7. Considera vostè que hi ha desigualtat de gènere en els processos de promoció del personal ?
- Si
  - Quines ?
  - No
  - No ho se
8. Considera vostè que hi ha diferències salarials segons sexe dins d'una mateixa categoria professional?
- Si
  - Quines ?
  - No
  - No ho se

### 3.CONDICIONS FÍSQUES DE L'ENTORN DE TREBALL

---

9. Considera vostè que els espais de treball i els espais compartits (decoracions, banys, vestuaris etc...) s'adeqüen a les necessitats de les dones (incloent-hi les embarassades) i respecte la diversitat LGBTIQ?
- Si
  - No
  - No ho se

En cas que  
respongui  
que NO,  
especifiqui  
les raons:

### 4.CORRESPONSABILITAT I CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL I FAMILIAR

---

10. Valora numèricament com és de complicat conciliar la vida laboral amb la familiar i personal, essent 1 gens complicat i 10 molt complicat:
- 1
  - De 2.3
  - De 4.5
  - De 6.7
  - De 8.9
  - 10
11. Quins aspectes de la teva vida et dificulten més la conciliació?
- La jornada laboral
  - La cura de persones dependents
  - La gestió i organització domèstica
  - El temps personal
  - Desplaçaments feina/casa/escola bressol/supermercat
  - La situació econòmica
  - Altres: -----
12. Considera que a l'Ajuntament afavoreix la possibilitat de compaginar la vida familiar, personal i laboral?

- Sí, molt
- Sí, però es podria millorar
- No
- No ho sé

13. Considera que utilitzar aquestes mesures pot afectar d'alguna manera la teva situació professional dins de l'organització?

- Si  
→ De quina manera?-----
- No
- No ho se

14. Què creu que podria fer l'ajuntament per millorar la coresponsabilitat i la conciliació de la vida familiar, personal i laboral?

Suggeriments:

## 5. VIOLENCIA MASCLISTA DINS L'AMBIT LABORAL

15. Considera que a l'Ajuntament de la Garriga hi ha un entorn laboral lliure de violència masclista?

- Si
- No
- No ho se

16. On acudiries en cas de patir alguna forma d'assetjament sexual o per raó de sexe o identitat de gènere en el lloc de treball?

- Al meu equip de treball
- A la meva o al meu cap.
- Recursos humans
- Ho gestionaria fora de l'àmbit laboral
- Altres-----

17. En el temps que treballa a l'Ajuntament ha viscut o conegut algun cas d'aquestes característiques?

- Fer comentaris sexuals obscens.
- Fer bromes sexuals ofensives.
- Formes d'adreçar-se denigrants o obscenes.
- Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona.
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.
- Invitacions persistents per participar en activitats socials lúdiques, tot i que la persona objecte de les mateixes hagi deixat clar que resulten no desitjades i inoportunes.
- Oferir / fer pressió per concretar cites compromeses o trobades sexuals.
- Demandes de favors sexuals.
- Mirades lascives al cos.
- Gestos obscens.
- Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit.
- Cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.
- Apropament físic excessiu.
- Arraconar; buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària.
- El contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges indesitjats).
- Tocar intencionadament o accidentalment les parts sexuals del cos.
- Conductes discriminatòries pel fet de ser una dona.
- Formes ofensives d'adreçar-se a la persona en funció de la seva orientació sexual.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les dones.
- Utilitzar humor sexista.
- Menystenir la feina feta per les dones.
- Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament).

## **6.HOMOFÒBIA, BIFÒBIA I TRANSFÒBIA DINS L'AMBIT LABORAL**

- 
18. Considera que a l'Ajuntament de la Garriga hi ha un entorn laboral lliure d'homofòbia, bifòbia i transfòbia
- Si
  - No
  - No ho se

---

## **7..COMPROMÍS MUNICIPAL AMB LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE**

---

Considera vostè que:

19. L'Ajuntament ha considerat la influència de sexe, gènere i diversitat (orientació sexual, cultura, entre altres) en la teva àrea de treball?
- Si
  - No
  - No ho se

20. S'han fet suposicions respecte a la influència de sexe, gènere i diversitat en la teva àrea de treball?

- Sí
- No
- No ho se

21. L'Ajuntament té en compte i incorpora la perspectiva de gènere en les polítiques internes o de personal, així com en la presa de decisions i actuacions que tenen a veure amb el treball diari?

- Sí
- No
- No ho se

22. En el teu equip de treball identifiqués situacions de desigualtats per raó de gènere?

- Sí
- No
- No ho se

Quines?

23. El vostre departament o secció utilitza en les seves comunicacions internes o externes un llenguatge no sexista, plural i no discriminatori cap a les dones ?

- Sí, sempre
- Sí, quasi sempre
- A vegades
- Mai

24. El vostre departament o secció treballa amb les dades desagregades per sexe?

- Sí, sempre
- Sí, quasi sempre
- A vegades
- Mai

25. Has rebut formació específica sobre la introducció de la perspectiva de gènere en les polítiques d'àmbit local o en temes d'igualtat de gènere?

- Sí
- No
- Me l'han ofert però no he assistit

26. Vostè considera que és necessari elaborar un Pla d'igualtat Intern ?

- Si
- No
- No ho se

27. Quins aspectes creu que s'haurien de prioritzar amb el Pla d'Igualtat Intern?

- Mesures d'accés al treball
  - Mesures de promoció
  - Mesures de formació
  - Mesures en la retribució
  - Mesures en l'ordenació del temps de treball
  - Mesures de conciliació de la vida laboral i personal o familiar
  - Prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe i identitat de gènere.
  - Altres-----

**Moltes gràcies per la seva col·laboració.**

## **ANNEX 3: QÜESTIONARI ON-LINE SOBRE RISCOS LABORALS**

## **ANNEX 4: ENTREVISTA AL PERSONAL TÈCNIC DE L'ÀREA D'IGUALTAT**

QÜESTIONARI PLA IGUALTAT INTERN

- **Recursos Econòmics:** Pressupost de la Regidoria d'Igualtat entre el 2012-2017 Passo graella.
- **Recursos tècnics:** Denominació i tipologia de contracte de personal tècnic encarregat de desenvolupar les polítiques d'igualtat; Hores de dedicació a les tasques d' igualtat ; tasques: Hores de dedicació de personal polític.

La Tècnica d'Igualtat és treballadora social als serveis socials bàsics. Des de la seva contractació hi va haver encàrrec polític d'engegar un Programa d'Igualtat. Per això es va posar en marxa el que en aquell moment es va anomenar PADI, amb informació de recursos i serveis, atenció psicològica i assessorament jurídic.

També aleshores es va començar fer activitats de sensibilització al voltant de la commemoració de Dies Internacionals (8 de març i 25 de novembre).

La Tècnica d'Igualtat té encomanades altres tasques (programa de cooperació al desenvolupament, estrangeria/immigració, atenció directa als serveis socials (ajuts econòmics), etc...que van variant segons la legislatura.

Per tant, no dedica tota la seva jornada a Igualtat, sinó que es reparteix amb altres àrees, tal com s'ha comentat segons legislatura. Actualment està ubicada a les Àrees d'Igualtat (sola), Cooperació (sola), Gent Gran (sola, però només per a activitats de tipus comunitari) i Acció Social (formant part de l'equip de serveis socials bàsics).

Per al càlcul del pressupost, davant la impossibilitat de tenir dades clares, s'ha dividit entre tres el sou de la Tècnica. Per tant, pel que fa a la dedicació, també es pot dir que la Tècnica d'Igualtat hi dedica 13 hores/setmana.

El personal polític també exerceix les seves tasques en funció de la cartera de cada legislatura. Les Regidores d'Igualtat (sempre han estat dones) han repartit la seva dedicació entre altres àrees. La Regidora actual, també ho és de Salut, Gent Gran i Cooperació. Podríem dir que dedica un terç de la seva jornada de regidora a les polítiques d'Igualtat. Es tracta d'una Regidora sense dedicació, és a dir que no percep sou per la seva tasca política. Assisteix a les reunions (Ple, equip de govern, Consell de Cooperació...unes 8 hores/setmana) previstes. Pel que fa a Igualtat en concret, fa una reunió setmanal d'1 hora amb la Tècnica (però no només es tracten temes d'Igualtat).

Per tant, la dedicació de la Regidora a Igualtat són unes 2 hores/setmana.

- **Percepció respecte al grau de compliment del Pla d'Igualtat de gènere**

El Pla d'Igualtat de Gènere es va aprovar al 2010. Es compleixen algunes de les accions previstes, però no s'avalua. El revisa la Tècnica d'Igualtat quan finalitza (cada 3 anys) i s'aprova per Junta de Govern Local la pròrroga.

Se'n parla quan des de l'oposició es demana el grau de compliment o alguna qüestió concreta.

En aquest sentit, s'està en el punt de revisar-lo, implicant l'oposició i incloent-hi la perspectiva LGTBI. Per a això, s'ha sol·licitat el suport de DiBa.

- **Percepció respecte a la transversalitat de gènere i la implicació de les diferents regidories**

No existeix transversalitat (però no només en aquest àmbit). Sí que hi ha coordinacions entre àrees, més fruit de la implicació/sensibilitat dels tècnics i tècniques implicats per a la planificació i avaluació. No hi ha directrius polítiques al respecte. Fins a aquesta legislatura no existia Pla d'Actuació Municipal. En l'actual, s'hi ha inclòs les polítiques d'Igualtat. En aquest sentit, s'està en el moment amb major encàrrec polític en l'àmbit d'Igualtat.



- **L'Ajuntament té un Protocol per l'assetjament sexual o per raó de sexe i identitat de gènere?**

L'Ajuntament disposa d'un Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual o per raó de sexe, aprovat per Junta de Govern Local al novembre de 2010.

El protocol va ser validat per la Comissió Paritària.

Inclou una declaració institucional aprovada per Ple de juliol de 2010.

També preveu una comissió de seguiment, que no s'ha reunit mai.

Així mateix, preveu accions d'informació i formació al personal municipal, que només s'han fet puntualment, per última vegada al 2012.

## ANNEX 5: GRAELLA DE PRESSUPOSTOS

Any	Descripció partida	Saldo	Pressupost P.I.	total p.i.	% p.i.
<b>2012</b>					
	total Ajuntament:	14.313.916			
	Sou tècnica Igualtat:		27.733,17		
	Part proporcional dedicació tècnica:		9.244,39		
	CAP.II dona-home política igualtat		5.000,00		
	CAP.IV associació dones d'ara		500	<b>42.477,56</b>	<b>0,00</b>
<b>2013</b>	total Ajuntament:	16.442.800,15			
	Sou tècnica Igualtat:		33.212,48		
	Part proporcional dedicació tècnica:		11.070,82		
	CAP. II Programa igualtat dona-home		5.000,00		
	CAP. II atenció de dones violència gènere		6.000,00		
	CAP. IV associació dones d'ara		500	<b>55.783,30</b>	<b>0,00</b>
<b>2014</b>	total Ajuntament:	15.963.269,24			
	Sou tècnica Igualtat:		34.313,12		
	Part proporcional dedicació tècnica:		11.437,70		
	CAP. II Programa igualtat dona-home		3.000,00		
	CAP.II Atenció de dones violència gènere		8.000,00		
	CAP.IV associació dones d'ara		500	<b>57.250,82</b>	<b>0,00</b>
<b>2015</b>	total Ajuntament:	15.507.543,39			
	Sou tècnica Igualtat:		33.594,42		
	Part proporcional dedicació tècnica:		11.198,14		
	CAP.II Programa igualtat dona-home		3.000,00		
	CAP.II Atenció de dones violència gènere		8.000,00		
	CAP.IV associació dones d'ara		500,00		
	CAP.IV associació les noies		500,00	<b>56.792,56</b>	<b>0,00</b>
<b>2016</b>	total Ajuntament:	17.424.809,50			
	Sou tècnica Igualtat:		32.015,55		

	Part proporcional dedicació tècnica:		10.671,85		
	CAP.II Programa igualtat dona-home		3.000,00		
	CAP.II Atenció de dones violència gènere		8.000,00		
	CAP.IV associació dones d'ara		500		
	CAP.IV associació les noies		500	<b>54.687,40</b>	<b>0,00</b>
<b>2017</b>	total Ajuntament:	17.633.241,50			
	Sou tècnica Igualtat:		32.015,55		
	Part proporcional dedicació tècnica:		10.671,85		
	CAP.II programa igualtat home-dona i LGTBI. Cursos		500		
	CAP.II programa igualtat home-dona i LGTBI. Despeses diverses		3.000,00		
	CAP.II Despeses programa suport transport i casa acollida		5.000,00		
	CAP.II Atenció dones violència masclista		10.000,00		
	CAP.IV associació dones d'ara		500,00		
	CAP.IV Observatori LGTBI		1,00		
	CAP.IV Associacions igualtat i LGTBI		750,00	<b>62.438,40</b>	<b>0,00</b>
	<b>TOTALS</b>	<b>97.285.580</b>	<b>329.430,04</b>		

## **ANNEX 6: APORTACIONS I ESMENES DE LA CUP**