

PLA INTERN D'IGUALTAT DE GÈNERE (2022-2026)

Ajuntament de Roda de Berà



ÍNDEX

| | |
|---|----|
| INTRODUCCIÓ | 3 |
| OBJECTIUS | 5 |
| MARC NORMATIU | 6 |
| DECLARACIÓ DE COMPROMÍS | 16 |
| PROCÈS METODOLÒGIC | 17 |
| DIAGNOSI DE GÈNERE | 18 |
| ÀMBIT 1. CULTURA I GESTIÓ. POLÍTIQUES D'IMPACTE A LA SOCIETAT. | 19 |
| ÀMBIT 2. ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ | 20 |
| ÀMBIT 3. FORMACIÓ INTERNA I/O CONTÍNUA | 21 |
| ÀMBIT 4. PROMOCIÓ INTERNA I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL | 22 |
| ÀMBIT 5. CONCILIACIÓ FAMILIAR I LABORAL | 23 |
| ÀMBIT 6. RETRIBUCIÓ | 25 |
| ÀMBIT 7. PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL | 26 |
| ÀMBIT 8. CONDICIONS LABORALS | 27 |
| PRESENCIA DE DONES I HOMES A TOTA L'ORGANITZACIÓ | 27 |
| PLA D'ACCIÓ | 32 |
| GLOSSARI | 46 |
| BIBLIOGRAFIA | 51 |
| ANNEXOS | 53 |
| FORMULARI PLANTILLA AJUNTAMENT | 53 |
| RESULTATS DIAGNÒSI | 55 |
| DADES AJUNTAMENT | 61 |
| ÍNDEX D'IL·LUSTRACIONS | 66 |

INTRODUCCIÓ

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

Els ajuntaments desenvolupen polítiques relacionades amb la igualtat de gènere adreçades a la ciutadania i a les entitats i institucions dels municipis. A més del treball extern, però, és igualment important assolir la igualtat en el si dels consistoris. Això inclou la incorporació de la perspectiva de gènere en les polítiques internes de gestió, en els processos organitzatius i en la cultura institucional. Tot i que certes formes de discriminació cap a les dones –com ara la discriminació retributiva– es troben més a les empreses privades, altres com ara les discriminacions en l'accés, la promoció i la representació de les dones en els òrgans de decisió, també es produeixen en el si de les organitzacions públiques. Igualment, sovint les discriminacions són indirectes, més difícils de detectar i resoldre i relacionades, per exemple, amb els estereotips de gènere. Són responsables que la teòrica igualtat de possibilitats entre dones i homes no s'hi assoleixi. Així, les formes de discriminació envers les dones són presents també a les organitzacions públiques, tot i l'aparent estabilitat laboral i retributiva que hi trobem¹.

La legislació sobre igualtat de dones i homes –Lleis d'Igualtat catalana i estatal, Llei de l'Estatut de l'empleat públic– i la mateixa coherència dels ens locals amb el compromís per la igualtat de gènere incorporen una nova eina de treball, els plans interns d'igualtat, per treballar les seves polítiques de gestió interna i la seva cultura institucional amb perspectiva de gènere.

En aquest context, l'elaboració del Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Roda de Berà pretén dotar aquesta organització d'una eina per desenvolupar i establir com a prioritàries accions dirigides a promoure la igualtat de dones i homes en tots els àmbits de la corporació.

Un pla d'igualtat en un ajuntament² és una estratègia adreçada a assolir la igualtat real entre dones i homes, treballant per eliminar els obstacles que dificulten l'accés de les dones a determinades professions i llocs de treball en condicions d'igualtat amb els homes. El pla d'igualtat proposa i promou mesures per obtenir una representació equilibrada de dones i homes en tots els llocs de treball i en tots els nivells de responsabilitat. El pla d'igualtat esdevé així l'eina fonamental per incorporar la igualtat en la gestió i la cultura de l'organització. Els objectius principals d'un pla d'igualtat són:

¹ Paràgraf adaptat de la *Guia per al disseny i per a la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats als ajuntaments* (veure bibliografia).

² *Ibidem*

- Eliminar els desequilibris i les desigualtats existents entre dones i homes, la discriminació per raó de sexe, assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats.
- Introduir la perspectiva de gènere en els processos de gestió de persones: selecció i contractació, formació, promoció i desenvolupament professional, política retributiva, ordenació del temps de treball, salut laboral, així com la prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Un pla d'igualtat és una eina de treball a llarg termini en què, a partir d'una diagnosi, es defineixen accions concretes, avaluables, amb terminis de temps establerts quant al seu desenvolupament, que conduiran progressivament l'ajuntament cap al seu objectiu.

OBJECTIUS

Les estructures laborals, polítiques, socials –també els ajuntaments–, són un mirall de les societats. Així, a les organitzacions es reflecteixen les relacions de poder dels homes envers les dones i els rols i estereotips de gènere difosos com a naturals i universals principalment durant el desenvolupament industrial occidental del segle XIX. Igualment, les organitzacions contribueixen a perpetuar les característiques de la societat patriarcal en què vivim, a través de les regles, polítiques, procediments de treball, normes i relacions espontànies que sorgeixen entre les persones que hi treballen. És per això que un pla intern d'igualtat ha de promoure la igualtat des de la perspectiva de gènere, per tal de generar canvis formals i informals a l'organització.

Així, l'objectiu general del Pla intern d'igualtat de l'Ajuntament de Roda de Berà és **definir una estratègia per avançar cap a la igualtat real de dones i homes pel que fa a les polítiques internes de l'organització**. Aquesta idea comprèn treballar per eliminar els estereotips i obstacles que dificulten a les dones el treball en igualtat real de condicions amb els homes.

Els objectius específics del pla són:

- **Identificar obstacles a la igualtat real de gènere en el si de l'organització.** El pla intern d'igualtat de l'Ajuntament de Roda de Berà ha de detectar els aspectes d'organització, de funcionament, de relació entre les persones, implicats en les desigualtats de gènere, com ara la reproducció dels estereotips i rols de gènere.
- **Desenvolupar mesures concretes per avançar cap a la igualtat real entre dones i homes en l'organització.** El Pla intern d'igualtat de l'Ajuntament de Roda de Berà ha d'esdevenir una eina efectiva d'avenç cap a la igualtat laboral de dones i homes. Això inclou l'accés, la promoció o desenvolupament laboral.
- **Incorporar el compromís amb la igualtat real entre dones i homes a la cultura i les polítiques de l'ajuntament,** com a ens líder i exemplar en l'impuls de polítiques d'igualtat de gènere en la societat.

MARC NORMATIU

La igualtat de dones i homes és un principi jurídic universal reconegut a diversos textos internacionals, europeus, de l'Estat Espanyol i de Catalunya. Aquest principi constitueix un pilar bàsic de les societats democràtiques i vertebrada el reconeixement de drets i llibertats de les dones en diferents àmbits de la vida. El reconeixement formal d'aquest principi es tradueix en un progrés en el cos legislatiu i en el context institucional, amb el desenvolupament d'estructures, organitzacions específiques i polítiques públiques relacionades amb la igualtat de gènere.

NORMATIVA INTERNACIONAL

La **Carta de les Nacions Unides, de l'any 1945** prohibeix la discriminació per raó de sexe. Posteriorment, l'any 1967, l'Assemblea General de les Nacions Unides proclama la Declaració sobre l'eliminació de la discriminació contra la dona. Aquest document precedeix la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW) de l'any 1979, i que entra en vigor com a tractat internacional l'any 1981. Igualment, de les quatre conferències mundials sobre la dona organitzades per les Nacions Unides, és especialment important la **IV Conferència Mundial sobre la Dona, celebrada a Beijing l'any 1995**. En aquest esdeveniment es va aprovar la Declaració de Beijing i la seva Plataforma d'Acció, que reconeixen la necessitat d'incorporar polítiques que integrin la perspectiva de gènere i que analitzin l'estructura de la societat i les relacions entre dones i homes.

NORMATIVA A LA UNIÓ EUROPEA

En l'àmbit europeu, les primeres directrius i disposicions jurídiques en matèria d'igualtat de tracte entre les dones i els homes queden recollides al **Tractat de Roma de 1957**, que imposa als Estats membres l'obligació de garantir l'aplicació del principi d'igualtat salarial per un mateix treball. Ho trobem en l'article 119 d'igualtat de remuneració entre dones i homes i, progressivament, a l'elaboració i l'adopció de diverses directives. Entre elles, destaca la Directiva 76/207/CEE relativa al principi d'igualtat de tracte d'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. D'una banda, els articles 2 i 3 TCE regulen la igualtat d'oportunitats com a missió i objectiu que ha de ser present a totes les polítiques comunitàries, facultant les institucions comunitàries, en el marc de llurs competències, a adoptar mesures adequades per a lluitar contra la discriminació per raó de sexe (article 13 TCE). D'una altra, l'article 141 TCE consagra les accions positives com a mesures que, malgrat atorgar un tracte diferent, no poden ser considerades discriminatòries ni poden vulnerar el dret d'igualtat: "amb la finalitat d'assolir una igualtat real a la pràctica, el principi d'igualtat de tracte no impedeix que els estats membres mantinguin o adoptin mesures que suposin avantatges específics per a facilitar al sexe menys representat el desenvolupament d'una activitat laboral o per a prevenir o compensar avantatges en la carrera professional". El **Tractat de Niça, de 2001**, també reconeix la necessitat de les accions positives i la versió consolidada del **Tractat de la Unió Europea, de 2012**, fa del principi d'igualtat de dones i homes un valor comú que els estats membres han de garantir i respectar, i que la Unió Europea ha de fomentar. La **Carta de drets fonamentals de la Unió Europea** inclou els principis de no discriminació, igualtat de dones i homes i diversitat cultural, religiosa

i lingüística. La Directiva 2006/54, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de dones i homes en matèria de treball i ocupació prohibeix les discriminacions, directes i indirectes, entre homes i dones pel que fa a les condicions de contractació, acomiadament, formació i promoció professional.

NORMATIVA ESTATAL

En l'àmbit estatal, la Constitució, que estableix la igualtat com a valor superior de l'ordenament jurídic, expressa aquest dret a la igualtat i prohibeix expressament la discriminació per raó de sexe a l'article 14. El desenvolupament d'aquesta obligació constitucional i de les que deriven del marc normatiu comunitari en matèria d'igualtat dona lloc a la **Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes**. Aquesta llei preveu mesures concretes que tant les empreses com les administracions públiques han d'implantar, hi destaquem els articles:

1. Article 5, sobre la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'accés a l'ocupació, en la formació i en la promoció professionals, i en les condicions de treball. Indica que la igualtat s'ha de garantir tant en l'àmbit de l'ocupació privada com en el de l'ocupació pública.
2. Articles 45 i 46, la redacció dels quals es modifica al Reial decret llei 6/2019, de l'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.
3. L'article 45, sobre l'elaboració i aplicació dels plans d'igualtat, concreta les obligacions de les empreses en matèria d'igualtat i, després de la modificació, recull els següents punts que citem textualment:
 - a. «Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i [...] hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar, i, si és el cas, acordar, amb els representants legals dels treballadors en la forma que es determini en la legislació laboral.
 - b. En el cas de les empreses de cinquanta o més treballadors, les mesures d'igualtat [...] hauran de dirigir-se a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, amb l'abast i els continguts establerts en aquest capítol, que haurà de ser també objecte de negociació en la forma que es determini en la legislació laboral.
 - c. Sens perjudici d'allò disposat a l'apartat anterior, les empreses hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat quan així s'estableixi en el conveni col·lectiu d'aplicació, en els termes previstos en el mateix.
 - d. Les empreses també elaboraran i aplicaran un pla d'igualtat, prèvia negociació o consulta, en el seu cas, amb la representació legal dels treballadors i treballadores, quan l'autoritat laboral hagués acordat en un procediment sancionador la substitució de les sancions accessòries per a l'elaboració i aplicació d'un pla, en els termes que es fixin en l'acord indicat.
 - e. L'elaboració i implantació de plans d'igualtat serà voluntària per a la resta d'empreses, prèvia consulta a la representació legal dels treballadors i treballadores.»

4. L'article 46, sobre el concepte i contingut dels plans d'igualtat de les empreses, recull, després de la modificació, els següents punts, textualment:
 - a. «Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de situació, adreçades a que l'empresa assoleixi la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe. Els plans d'igualtat fixaran els objectius concrets d'igualtat a assolir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.
 - b. Els plans d'igualtat han de contenir un conjunt ordenat de mesures avaluable dirigides a remoure els obstacles que impedeixen o dificulten la igualtat efectiva de dones i homes. Amb caràcter previ s'ha d'elaborar un diagnòstic negociat, si s'escau, amb la representació legal de les persones treballadores, que ha de contenir, almenys, les matèries:
 - 1) Procés de selecció i contractació.
 - 2) Classificació professional.
 - 3) Formació.
 - 4) Promoció professional.
 - 5) Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes.
 - 6) Exercici coresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
 - 7) Infrarepresentació femenina.
 - 8) Retribucions.
 - 9) Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

L'elaboració de la diagnosi es realitzarà en el si de la comissió negociadora del pla d'igualtat [...] la direcció de l'empresa facilitarà totes les dades i informació necessària [...]

- c. Els plans d'igualtat inclouran la totalitat d'una empresa, sense perjudici de l'establiment d'accions especials adequades respecte a determinats centres de treball.
 - d. Es crea un Registre de Plans d'Igualtat de les Empreses, com a part dels registres de convenis i acords col·lectius de treball dependents de la Direcció General de Treball del Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social i de les Autoritats Laborals de les Comunitats Autònomes.
 - e. Les empreses estan obligades a inscriure els seus plans d'igualtat en aquest registre.
 - f. S'han de desplegar reglamentàriament el diagnòstic, els continguts, les matèries, les auditories salarials, els sistemes de seguiment i avaluació dels plans d'igualtat; així com el Registre de plans d'igualtat, pel que fa a la seva constitució, característiques i condicions per a la inscripció i l'accés.»
5. L'article 47, sobre transparència en la implantació del pla d'igualtat, no es modifica pel Reial decret-llei 6/2019, de l'1 de març. Expressa que "es garanteix l'accés de la

representació legal dels treballadors i les treballadores o, si no, dels mateixos treballadors i treballadores, a la informació sobre el contingut dels plans d'igualtat i la consecució dels seus objectius.”

6. L'article 51, sobre els criteris d'actuació de les administracions públiques, expressa que «les administracions públiques, en l'àmbit de les seves competències respectives i en l'aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes han de:
 - a. Remoure els obstacles que impliquin la pervivència de [...] discriminació amb la finalitat d'oferir [...] 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 detriment de 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 davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
 - f. Establir mesures efectives per eliminar qualsevol discriminació retributiva, directa o indirecta, per raó de sexe.
 - g. Avaluar periòdicament l'efectivitat del principi d'igualtat en els seus respectius àmbits d'actuació.»

També a l'àmbit estatal, hi ha el text refós de la **Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic**, aprovat pel **Reial decret legislatiu 5/2015 de 30 d'octubre**. A la seva disposició addicional setena, expressa l'obligació de les administracions públiques “d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat que s'ha de desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes que s'hi prevegin.” Igualment, al **Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre**, pel qual s'aprova el **text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors**, s'expressa la igualtat entre dones i homes en l'àmbit laboral en diversos articles:

- L'article 4 explicita que les treballadores i els treballadors tenen dret a no ser discriminades directament o indirecta per a l'ocupació, o una vegada ocupades per motius de sexe o d'orientació sexual.
- A l'article 17 hi ha la menció de l'establiment de plans d'igualtat de dones i homes d'acord amb el marc normatiu, que inclou la Llei 3/2007, de 22 de març.
- L'article 28, d'igualtat de remuneració per motiu de sexe, indica, textualment que “L'empresari està obligat a pagar per la prestació d'un treball del mateix valor la mateixa retribució, satisfeta directament o indirectament, i sigui quina sigui la seva naturalesa,

salarial o extrasalarial, sense que es pugui produir cap discriminació per motiu de sexe en cap dels elements o condicions d'aquesta.”

- Als articles 37 i 40 hi ha també els drets laborals de les víctimes de violència de gènere, en relació amb la reordenació del temps de treball, amb la reducció de jornada i salari i amb la mobilitat geogràfica.

Així mateix, en relació amb les entitats locals, la **Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local**, recull punts a tenir en compte en l'elaboració de plans d'igualtat: els articles 19 a 24 incorporen els aspectes relatius a l'organització municipal; els articles 73 a 75 – dins el capítol V, sobre l'estatut dels membres de les corporacions locals– fan referència a les retribucions per l'exercici dels càrrecs; els articles 90 i 91 al·ludeixen a l'aprovació de l'anomenada Relació de llocs de treball i a la formulació pública de l'oferta d'ocupació segons indica la normativa bàsica estatal.

També s'ha de considerar l'**Ordre del Ministeri de la Presidència PRE/525/2005, de 7 de març**, a través de la qual s'estableixen **diverses mesures dirigides a afavorir la igualtat entre dones i homes**, com ara les esmentades als articles següents:

- Art 1.3: A l'Administració General de l'Estat i els organismes públics i empreses que hi depenguin, els òrgans de selecció de personal hauran de ser paritaris.
- 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 infrarepresentació de persones d'alguns dels dos sexes.
- Art 7.2è: 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.

Més recentment, l'aprovació del **Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació**, modifica el text refós de l'estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, així com el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, a més de modificar la Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, com ja hem esmentat anteriorment. Els canvis que aporta el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, tant en relació amb el treball públic com amb el privat són, en resum:

- Es remarca el dret de treballadores i treballadors a l'equilibri entre la vida personal, familiar i laboral.
- S'estableix expressament el dret de treballadores i treballadors a la “remuneració corresponent al seu treball i planteja la igualtat de remuneració sense discriminació”.

Així, comença a parlar-se d'igual remuneració per treballs d'igual valor, atenent la **Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de treball i ocupació**. El Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, diu: "A causa de la persistència de desigualtats salarials, el 2014 la Comissió Europea va adoptar la Recomanació de 7 de març de 2014, sobre el reforç del principi d'igualtat de retribució entre homes i dones a través de la transparència [...] en aquest context s'inscriu aquest Reial decret llei. En particular, tal com preveu la recomanació, s'introdueix en el nostre ordenament el concepte de treball d'un valor igual."

En aquest context, en 2020 s'aproven dues normes d'especial importància. Una és el **Reial decret 901/2020, del 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre**. L'altra és el **Reial decret 902/2020, del 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre homes i dones**. Aquest reial decret diu que "el gran repte de la discriminació retributiva per raó de sexe en aquest moment és la discriminació indirecta per valoració incorrecta dels llocs de treball". Així, s'hi estableixen, d'una banda els elements bàsics per fer efectiva la igualtat retributiva: principi de transparència per tenir accés a la informació necessària i obligació de retribuir igualment els treballs d'igual valor. D'una altra, s'hi indiquen els instruments de transparència retributiva: registre retributiu, auditoria retributiva (inclosa una valoració de llocs de treball). D'aquest text destaquem:

- Capítol II. Article 3. Principi de transparència retributiva. Exposa les idees de transparència retributiva i d'obligació de mateixa retribució per treballs d'igual valor, com ara: "El principi de transparència retributiva té per objecte la identificació de discriminacions, si escau, tant directes com indirectes, particularment les degudes a valoracions incorrectes de llocs de treball, cosa que ocorre quan, per desenvolupar un treball d'igual valor d'acord amb els articles següents, es percep una retribució inferior sense que aquesta diferència es pugui justificar objectivament [...]"
- Capítol II. Article 4. L'obligació d'igual retribució per treball d'igual valor. Entre els punts d'aquest article, el punt 4 exposa "Una valoració correcta dels llocs de treball requereix que s'apliquin els criteris d'adequació, totalitat i objectivitat. L'adequació implica que els factors rellevants en la valoració han de ser els relacionats amb l'activitat i que efectivament hi concorrin, incloent-hi la formació necessària. La totalitat implica que, per constatar si concorre igual valor, s'han de tenir en compte totes les condicions que singularitzen el lloc del treball, sense que cap s'invisibilitzi o s'infravalori. L'objectivitat implica que hi ha d'haver mecanismes clars que identifiquin els factors que s'han tingut en compte en la fixació d'una determinada retribució i que no depenguin de factors o valoracions socials que reflecteixin estereotips de gènere."
- Capítol III. Instruments de transparència retributiva.

- Registre retributiu. De vigència anual, complementa i precisa l'anàlisi de les retribucions del pla d'igualtat. És una anàlisi de totes les percepcions reals del conjunt de la plantilla (salari, tots els complements, totes les percepcions extrasalarials) desglossades per sexes i per grup professional, lloc de treball d'igual valor, nivell o qualsevol altra categoria aplicable. S'hi documenten les dades amitjanades i desglossades. Garanteix la transparència en la configuració de les percepcions i un accés adequat a la informació retributiva de les empreses.
- Auditoria retributiva. En principi, té la mateixa vigència que el pla d'igualtat. Amb l'auditoria retributiva es verifica si el sistema retributiu de l'empresa compleix el principi d'igualtat entre dones i homes quant a les retribucions. Inclou una valoració de llocs de treball, per tal d'acomplir el principi d'igual retribució per treball d'igual valor.
- Transparència en la negociació col·lectiva. L'article 9 exposa: "amb l'objectiu de comprovar que la definició dels grups professionals s'ajusta a criteris i sistemes que garanteixen l'absència de discriminació directa i indirecta entre dones i homes i l'aplicació correcta del principi d'igualtat de retribució per treballs d'igual valor, les taules negociadores dels convenis col·lectius s'han d'assegurar que els factors i les condicions concurrents a cadascun dels grups i nivells professionals respecten els criteris d'adequació, totalitat i objectivitat, i el principi d'igual retribució per a llocs d'igual valor en els termes que estableix l'article 4."

Finalment, també en l'àmbit estatal, convé fer esment de la **Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals**. Hi trobem la menció a la protecció de les treballadores en situació d'embaràs o part recent pel que fa als riscos per l'embaràs o la lactància. És rellevant també en relació amb l'elaboració de protocols interns de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

NORMATIVA A CATALUNYA

La igualtat entre dones i homes també es recull a diversos textos de l'ordenament jurídic català. L'Estatut d'autonomia de Catalunya, de l'any 2006, parla dels drets de les dones en diversos articles, com ara:

- Article 19. Drets de les dones
 1. «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.
 2. 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.»
- Article 45. Àmbit socioeconòmic. El punt 3 d'aquest article explicita que els poders públics han d'adoptar les mesures necessàries per garantir la no discriminació per raó de gènere en l'àmbit laboral.
 - Article 56. Composició i règim electoral. El punt 3 d'aquest article expressa que “La llei electoral de Catalunya ha d'establir criteris de paritat entre dones i homes per a l'elaboració de les llistes electorals.”
 - Article 153: Polítiques de gènere. L'article diu: “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 erradicar la discriminació per raó de sexe que s'hagin d'executar amb caràcter unitari per a tot el territori de Catalunya.
 - b) La promoció de l'associacionisme de dones que compleixen activitats relacionades amb la igualtat i la no discriminació i de les iniciatives de participació.
 - c) La regulació de les mesures i els instruments per a la sensibilització sobre la violència de gènere i per a detectar-la i prevenir-la, i també la regulació de serveis i recursos propis destinats a aconseguir una protecció integral de les dones que han patit o pateixen aquest tipus de violència.”

També en l'àmbit català mencionem 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, al seu preàmbul, afirma que “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 el reconeixement social del treball reproductiu i de cura i la vàlua 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 corresponsabilitat d'homes i dones en la cura dels menors o les persones dependents.”

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

Finalment, la **Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes**, té com a objecte establir i regular els mecanismes i els recursos per fer efectiu el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida. D'aquesta llei destaquem:

- Article 6. Funcions dels ens locals de Catalunya. S'hi troben, per exemple “elaborar, aprovar, executar i avaluar els plans d'igualtat de dones i homes destinats al personal a llur servei a què fa referència l'article 15.”
- Article 15. Plans d'igualtat de dones i homes del sector públic. Citem textualment:
 1. «Les institucions de la Generalitat, l'Administració de la Generalitat i els organismes públics vinculats o que en depenen, i també les entitats, públiques i privades, que gestionen serveis públics, han d'aprovar, en el termini de dos anys a partir de l'entrada en vigor d'aquesta llei, un pla d'igualtat de dones i homes destinat al personal que hi presta serveis, que s'ha de definir en el conveni col·lectiu o en l'acord de condicions de treball, amb l'objectiu de garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe amb relació a l'accés al treball remunerat, al salari, a la formació, a la promoció professional i a la resta de les condicions de treball.
 2. Els ens locals que tenen òrgans específics de representació del personal a llur servei han d'aprovar un pla d'igualtat de dones i homes, que s'ha de definir en el conveni col·lectiu o en el pacte o acord de condicions de treball.
 3. La Generalitat ha de vetllar perquè [...] tota mena d'entitats que gestionin serveis públics disposin de plans d'igualtat.

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

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

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

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

DECLARACIÓ DE COMPROMÍS

L'Ajuntament de Roda de Berà declara el seu compromís en l'establiment de polítiques que integren la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, sense discriminar directa o indirectament per raó de sexe, d'acord amb el principi d'igualtat d'oportunitats que estableix la Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, fent referència a les condicions igualitàries en el treball.

És per això, que en el marc de la seva política de gestió empresarial es compromet a:

PROMURE una organització que fomenti la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i que implica a tota l'organització en el seu impuls i la seva consolidació

INTEGRAR tota la plantilla en el desenvolupament d'accions a favor de la igualtat d'oportunitats, amb la negociació prèvia de les i dels representats legals dels professionals, garantint que tot el personal coneixerà i participarà en aquestes polítiques

GARANTIR una igualtat d'oportunitats real en l'accés a qualsevol lloc de treball, i la promoció professional, potenciant la incorporació de l'altre sexe en aquells llocs en què es troba menys representat

INCORPORAR accions per tal d'avançar cap a una millor organització del temps de treball que permeti la conciliació de la vida personal i laboral. Aquestes accions es dissenyen tant per a homes com per a dones i es constata que ambdós s'hi acullen.

AVALUAR la informació relativa a la prevenció de riscos laborals tenint en compte les diferències d'exposició als riscos que es poden donar per raó de sexe entre treballadores i treballadors. Actuant en conseqüència formant, informant i millorant les condicions de treball.

GARANTIR que a l'organització hi ha un tracte igualitari en matèria retributiva entre el personal sense cap mena de discriminació per raó de sexe, directa o indirecta.

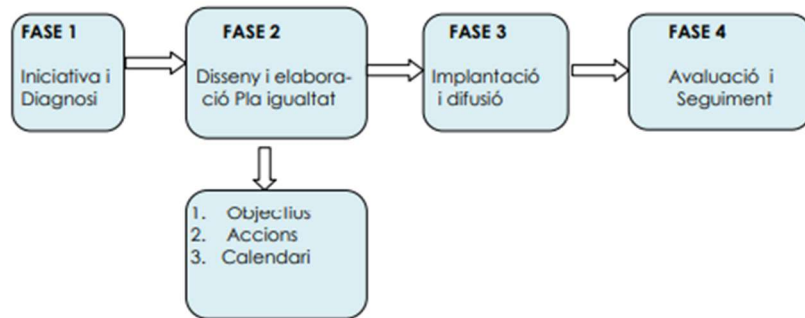
Els principis enunciats es portaran a la pràctica amb la implantació d'aquest Pla d'Igualtat d'oportunitats amb la finalitat d'avançar en la consecució de la igualtat real d'oportunitats entre dones i homes.

Per a dur a terme la implantació del Pla d'Igualtat es comptarà amb la representació legal dels treballadors i treballadores, en tot el procés de definició, desenvolupament, seguiment i avaluació.

PROCÈS METODOLÒGIC

FASES

La implantació del Pla d'Igualtat s'estructura en 4 fases que segueixen la metodologia del Departament de Treball.



S'estructura d'acord amb els següents punts:

- **Resum Diagnòstic:** recull un resum de l'estudi de la diagnosi realitzada, que acompanya al Pla d'Igualtat
- **Objectius:** s'especifiquen i defineixen quins objectius s'han d'assolir mitjançant el Pla d'Igualtat per a cobrir les àrees de millora detectades
- **Accions:** Descripció de les diferents accions per a donar resposta als objectius plantejats, així com l'assignació de mitjans materials i humans necessaris per a realitzar-les.
- **Implementació del Pla:** suposa executar cada una de les diferents accions programades d'acord amb el calendari que inclou la pròpia acció
- **Seguiment i avaluació:** per una banda, controlar que les accions s'estan duent a terme i, per altra banda, avaluar el seu grau d'efectivitat i, en funció d'aquestes dues variables, realitzar els ajustaments necessaris.

DIAGNOSI DE GÈNERE

DADES DE L'ORGANITZACIÓ

Ajuntament de Roda de Berà

Adreça postal: Carrer Joan Carles I, 15. 43883, Roda de Berà

LA DIAGNOSI PER ÀMBITS

La *Guia pràctica de diagnosi* editada per la Generalitat de Catalunya defineix la diagnosi d'igualtat com a “un estudi detallat sobre la situació de dones i homes a l'empresa o organització. Aquesta anàlisi recull informació qualitativa i quantitativa que permet detectar les desigualtats existents i formular propostes d'actuació correctores.” Els objectius de la diagnosi de gènere són:

- Obtenir i processar la informació sobre les característiques, situació i necessitats de la plantilla amb relació a la igualtat de gènere.
- Identificar les discriminacions per raó de gènere existents a l'organització, tant directes com indirectes.
- Ser la base sobre la qual es construeix el pla d'acció de gènere.

En la diagnosi d'igualtat s'estableixen, per cada àmbit estudiat, d'una banda, el conjunt de punts forts, és a dir, de pràctiques, actuacions, etc. que estimulen o fomenten la igualtat entre dones i homes, i en què l'ajuntament hauria de continuar treballant. D'una altra, l'informe de diagnosi també recull els aspectes a millorar en relació amb la igualtat de gènere, és a dir, els aspectes que impliquen una discriminació –directa o indirecta- de les dones o que no impulsen la igualtat real entre dones i homes. Tota aquesta informació és imprescindible per dissenyar el pla d'acció.

La Diagnosi de gènere de l'Ajuntament de Roda de Berà s'estructura en els següents àmbits:

1. Cultura i gestió administrativa
2. Accés a l'organització.
3. Formació interna i/o contínua
4. Promoció interna i desenvolupament professional
5. Conciliació familiar i laboral
6. Llenguatge i imatge no sexista
7. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual

ÀMBIT 1. CULTURA I GESTIÓ. POLÍTIQUES D'IMPACTE A LA SOCIETAT.

En aquest àmbit analitzem el grau d'integració del valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a la cultura de l'Ajuntament de Roda de Berà. Igualment, estudiem la gestió del consistori pel que fa al foment de la igualtat de gènere, així com la percepció de les persones que hi treballen i la seva participació en les mesures d'igualtat que l'ajuntament desenvolupa.

L'Ajuntament de Roda de Berà ha realitzat un protocol per la prevenció de l'assetjament sexual per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual per la qual es compromet a:

- Difondre el protocol i facilitar les oportunitats d'informació i formació per a tots els seus membres i, en especial, l'equip directiu per contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona
- Donar suport i assistència específica a les persones que puguin estar patint aquestes situacions, nomenant una persona o relació de persones amb la formació i aptituds necessàries per a aquesta funció.
- Articular i donar a conèixer les diferents vies de resolució d'aquestes situacions dins de l'Ajuntament
- Garantir que totes les queixes i denúncies es tractaran rigorosament i es tramitaran de forma justa, ràpida i amb confidencialitat
- Garantir que no s'admetran represàlies envers la persona assetjada que presenti queixa o denúncia interna o envers les persones que participin d'alguna manera en el procés de resolució.

Que en el protocol s'estableix que l'Administració informará a les empreses externes contractades l'existència d'aquest procediment i es tindran en compte els aspectes següents:

- Quan es produeixi un cas d'assetjament sexual entre empleades i empleats públics i personal de col·lectius específics que tinguin una regulació pròpia d'aquesta matèria, o bé entre personal funcionari que presti els seus serveis en empreses o entitats públiques i el personal propi, hi haurà comunicació recíproca del cas, a fi que cadascuna de les parts hi apliqui el procediment respectiu i executi les mesures correctores que consideri convenientes.
- Les empreses externes contractades per l'Administració han de ser informades de l'existència d'aquest procediment.
- Quan es produeixi un cas d'assetjament entre empleats i empleades públiques i personal d'una empresa externa contractada, s'aplicaran els mecanismes de coordinació empresarial. Per tant, hi haurà comunicació recíproca del cas, a fi que cadascuna de les parts hi apliqui el procediment respectiu i executi les mesures correctores que consideri convenientes.

PUNTS FORTS

- Interès per l'avenç cap a la igualtat de gènere, expressat en el protocol, que conté nombroses accions quantificables
- Campanyes i activitats dirigides a la ciutadania
- Atenció a les empreses amb què l'Ajuntament treballa

ÀREES DE MILLORA

- Difusió interna dels punts clau del protocol en relació a la igualtat de gènere
- Formació específica en igualtat de gènere del personal laboral, del funcionariat i dels càrrecs electes, principalment totes les persones amb responsabilitat en àrees clau de l'organització.
- Segregació de dades per sexe de manera sistemàtica
- Avenç quant al treball intern, al si de l'ajuntament: ús del llenguatge en documents, interiorització de la igualtat de gènere com a dret, sensibilització, etc.: cultura de l'organització.

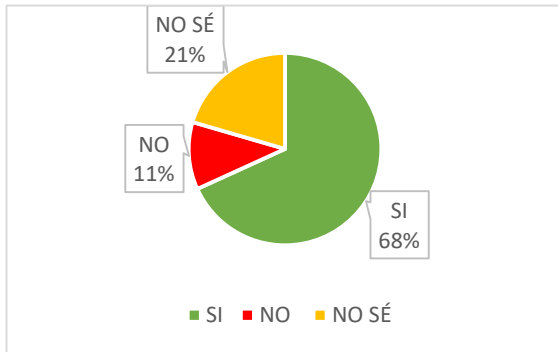
ÀMBIT 2. ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ

En aquest àmbit valorem el grau d'implementació del principi d'igualtat entre dones i homes pel que fa a l'accés al treball a l'Ajuntament de Roda de Berà. Analitzem així si els processos de selecció ofereixen una igualtat d'oportunitats real per dones i homes.

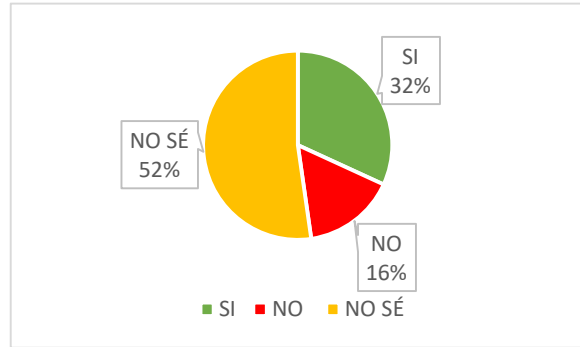
A l'Ajuntament de Roda de Berà s'observa una clara segregació horitzontal: hi ha llocs de treball força masculinitzats enfront d'altres molt feminitzats. Hem intentat recollir la percepció de les persones entrevistades en relació amb aquest aspecte, tot relacionant-ho amb l'accés a l'organització. Les preguntes formulades amb aquesta finalitat són les següents: "Es té en compte la igualtat entre dones i homes?" En resposta a al pregunta, la il·lustració 1 ens mostra amb un 61% que la plantilla sí que té en compte la igualtat en ambdós sexes.

No obstant, existeixen possibles causes de la segregació, els homes fan al·lusió a la tradició i a la possibilitat que certs tipus de treball no siguin interessants o atractius per les dones. Les dones van més enllà, incloent-hi els termes "herència patriarcal" i "rols i estereotips de gènere" per parlar de la tradició.

Quant a la pregunta 2, tant dones com homes consideren que sí tenen la mateixa possibilitat d'accés, amb un 68% tal i com ens mostra la il·lustració 2.



Il·lustració 2: ENQUESTA "es té en compte la igualtat entre dones i homes".



Il·lustració 1: ENQUESTA "tenen els homes i les dones les mateixes possibilitats d'accés en un procés de selecció de personal".

CONCLUSIONS

PUNTS FORTS

- Consciència de les empleades públiques i dels empleats públics de l'ajuntament dels beneficis de l'avenç cap a l'equilibri de gènere en els llocs o àmbits de treball en què no hi ha paritat.
- Identificació de possibles factors relacionats amb el nombre menor d'aspirants dones a les places de llocs més masculinitzats.

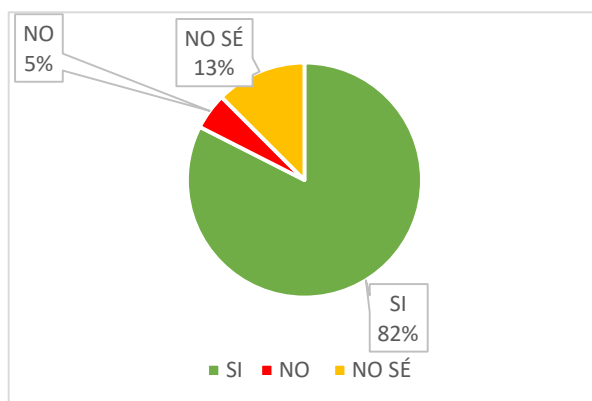
ÀREES DE MILLORA

- Paritat i formació en igualtat de gènere de les persones que componen els tribunals de selecció.
- Ús del llenguatge en tota la documentació relativa a processos de selecció.
- Atenció a les contractacions, contribueixen a la segregació horitzontal

ÀMBIT 3. FORMACIÓ INTERNA I/O CONTÍNUA

En aquest apartat estudiem si les empleades públiques i els empleats públics de l'Ajuntament de Roda de Berà tenen accés en igualtat d'oportunitats a l'oferta de formació interna o contínua que s'hi ofereix anualment. Igualment, valorem si la formació interna i/o contínua de l'Ajuntament de Roda de Berà es fa amb perspectiva de gènere i si s'hi inclou formació específica sobre igualtat de gènere.

A l'enquesta, tant les dones com els homes, en percentatges gairebé idèntics, consideren que els criteris d'oferta de formació no fan discriminació per gènere. Ho veiem a la il·lustració 3.



Il·lustració 3: ENQUESTA "accedeixen per igual els homes i les dones a la formació oferta per l'empresa"

CONCLUSIONS

PUNTS FORTS

- D'acord amb els registres, incomplets, de la formació desenvolupada el 2020, no sembla haver-hi menor accés de les dones a la formació.
- La perspectiva de gènere està entre els continguts prioritaris d'oferta formativa el 2021.
- A les enquestes i les entrevistes, interès per part del personal de l'organització cap a la formació relacionada amb la igualtat de gènere. Identificada com a necessitat.
- A l'enquesta, percepció d'igualtat en les possibilitats d'accés a la formació sense distinció de gènere.

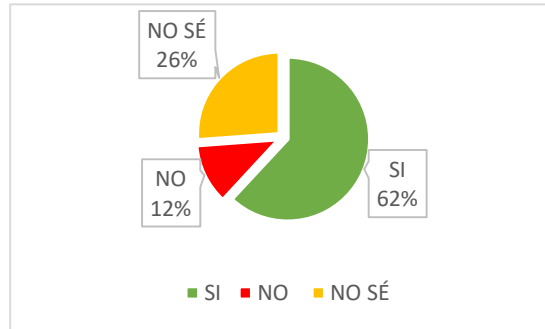
ÀREES DE MILLORA

- Gestió de la formació: sol·licitud, registre de les accions formatives (qui assisteix, hores, objectius, canal, horari, durada, etc.) amb dades disgregades per sexe.
- Difusió de l'oferta formativa.
- Major oferta i/o participació del personal en la formació sobre igualtat de gènere.

ÀMBIT 4. PROMOCIÓ INTERNA I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

En aquest àmbit de la diagnosi estudiem si a l'Ajuntament de Roda de Berà les possibilitats de dones i homes per promocionar i desenvolupar-se professionalment són les mateixes. Per tal de garantir la igualtat d'oportunitats quant a la promoció i el desenvolupament de la carrera professional de dones i homes, les organitzacions han d'incloure la perspectiva de gènere en els seus protocols de gestió.

A la pregunta de l'enquesta sobre la percepció d'igualtat en els criteris de promoció a l'ajuntament, de nou hi ha diferències, en resum, podem dir que la majoria de la plantilla sí creu que hi ha igualtat al respecte. No obstant, hi ha un percentatge del 26% que el treballadors no saben sobre aquest aspecte y un 12% que contesten negativament. Per tant, l'Ajuntament hauria de realitzar alguna acció per tal de reforçar aquest aspecte i que estigui a l'abast de totes.



Il·lustració 4: ENQUESTA "promocionen els treballadors i treballadores per igual"

CONCLUSIONS

PUNTS FORTS

- No remarquem cap punt fort en especial

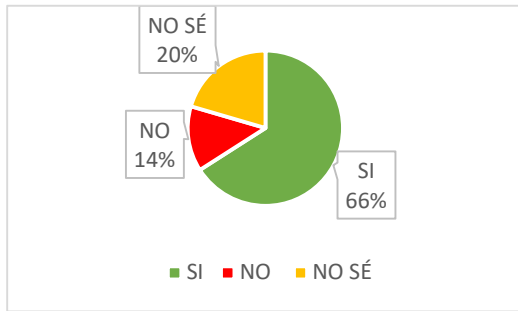
ÀREES DE MILLORA

- Possibilitat d'elaborar un document que reculli específicament mecanismes, recursos, etc. per garantir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes quant a la promoció i el desenvolupament professional.

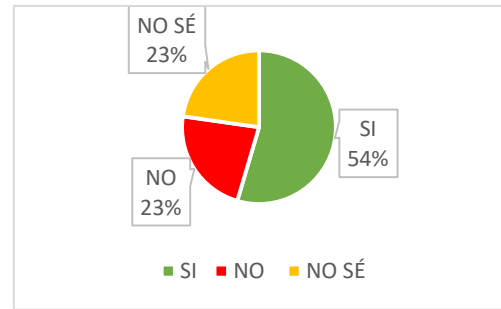
ÀMBIT 5. CONCILIACIÓ FAMILIAR I LABORAL

En aquest àmbit avaluem les mesures desenvolupades per l'ajuntament per tal de facilitar l'equilibri entre la vida personal, familiar i personal de les empleades públiques i dels empleats públics que hi treballen.

Comencem amb l'anàlisi de la percepció del funcionariat i del personal laboral de l'ajuntament de Roda de Berà, recollida a través de l'enquesta i de les entrevistes. A l'enquesta –il·lustracions 5 i 6– es formulen dues preguntes relacionades amb l'equilibri entre la vida personal i professional i a les possibilitats de millora de la conciliació d'aquestes esferes de la vida. La major part, 66% declaren que poden compaginar bé l'esfera personal i la professional. El 14% responen que no. Per tant, d'acord amb els resultats de l'enquesta, diríem que els horaris laborals són favorables per a la conciliació.



Il·lustració 6: ENQUESTA "s'afavoreix la conciliació de la vida personal, familiar i laboral"



Il·lustració 5: ENQUESTA "es coneixen les mesures de conciliació disponibles"

De les opinions expressades a l'enquesta podem concloure que els horaris laborals permeten l'equilibri entre vida familiar, personal i professional de les empleades públiques i dels empleats públics de l'Ajuntament de Roda de Berà, en major mesura en el cas de les dones. Tot i això, ambdós sexes manifesten la possibilitat de millorar en relació amb la conciliació laboral i personal. Entre les opcions de millora que es plantegen, tant en l'enquesta com en les entrevistes, hi ha la flexibilitat horària, el teletreball ben regulat i organitzat o l'augment del nombre d'hores per conciliació al conveni.

Pel que fa a les mesures d'equilibri de què el personal de l'Ajuntament de Roda de Berà ha fet ús en els últims anys, les dades analitzades indiquen una reproducció dels estereotips de gènere: són les dones les que, en el període de què tenim dades, han demanat reduccions de jornada per cura de criatures. Aquest és un dels elements que configuren la bretxa salarial de les organitzacions.

CONCLUSIONS

PUNTS FORTS

- Percepció d'equilibri entre vida laboral, familiar i personal, sobretot entre les dones.

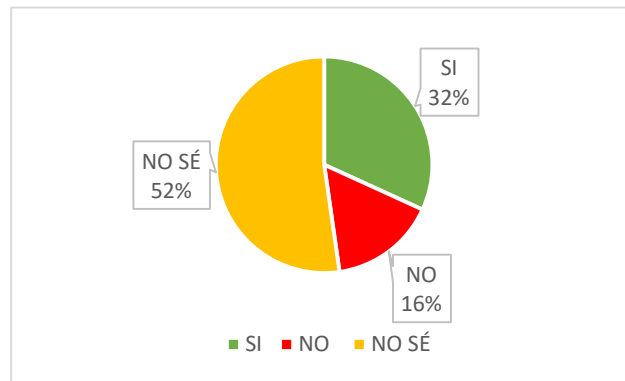
ÀREES DE MILLORA

- Possibilitats d'introduir o regular mesures de millora: teletreball, flexibilitat horària, nombre d'hores per conciliació
- Les mesures de conciliació relacionades amb la cura de les criatures són adoptades per dones, reproduint-se així els rols de gènere i contribuint a la bretxa salarial.

ÀMBIT 6. RETRIBUCIÓ

En aquest apartat analitzem si hi ha un tracte d'igualtat en relació amb les retribucions del conjunt del funcionariat i del personal laboral de l'ajuntament, sense discriminacions directes ni indirectes per raó de gènere.

Les respostes a la pregunta de l'enquesta per conèixer la percepció de dones i homes sobre la igualtat retributiva sense discriminació per gènere es mostren a la il·lustració 7. Hi ha un gran percentatge (el 52%) que no saben sobre aquesta qüestió, per tant, s'hauria d'elaborar una acció que assegurés que en aquest àmbit es garanteix la igualtat, i que no hi ha cap discriminació per raó de sexe en relació al sou.



Il·lustració 7: ENQUESTA "cobra menys que el seu company/a"

CONCLUSIONS

PUNTS FORTS

- Interès expressat per empleades públiques i empleats públics, en enquestes i entrevistes, per conèixer bé les retribucions, i pel concepte d'igual retribució per feines d'igual valor.

ÀREES DE MILLORA

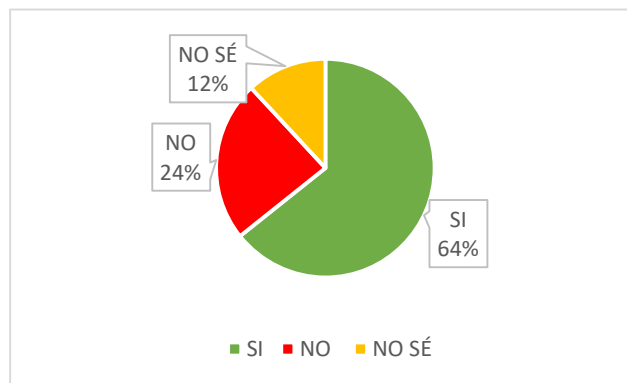
- Existeix una bretxa salarial amb origen principalment en els complements salarials obligatoris de les mateixes categories associats a les feines masculinitzades de l'ajuntament.
- No hi ha valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere.

ÀMBIT 7. PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL

En aquest apartat de la diagnosi valorem si hi ha un protocol intern de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual o per raó de sexe, negociat amb la representació d'empleades públiques i empleats públics de l'ajuntament i difós a tota l'organització.

CONEIXEMENT DE LES PERSONES SOBRE QUÈ FER O A QUI DIRIGIR-SE EN CAS DE PATIR ASSETJAMENT SEXUAL I/O ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

Per tal de valorar el coneixement del conjunt del personal laboral i del funcionariat de l'Ajuntament de Roda de Berà sobre com actuar en cas d'assetjament sexual o per raó de sexe, es plantegen diverses preguntes sobre el tema a l'enquesta i les entrevistes. Quan es demana si sabria què fer o a qui dirigir-se en cas de patir assetjament sexual al lloc de treball –il·lustració 8–, la percepció és positiva ja que la majoria de treballadors sabia què fer en una situació així (64%). Destaca, el percentatge 24% responen negativament en relació a la pregunta i, en tot cas, s'hauria de promocionar més aquest àmbit per tal de que tots els treballadors tinguin tota la informació possible.



Il·lustració 8: ENQUESTA "sabria què fer o a qui dirigir-se en cas de patir assetjament sexual en el lloc de treball"

CONCLUSIONS

PUNTS FORTS

- Consciència de la necessitat d'unes pautes d'actuació i de la sensibilització cap a l'assetjament sexual o per raó de sexe
- Protocol per prevenció i actuació en desenvolupament

ÀREES DE MILLORA

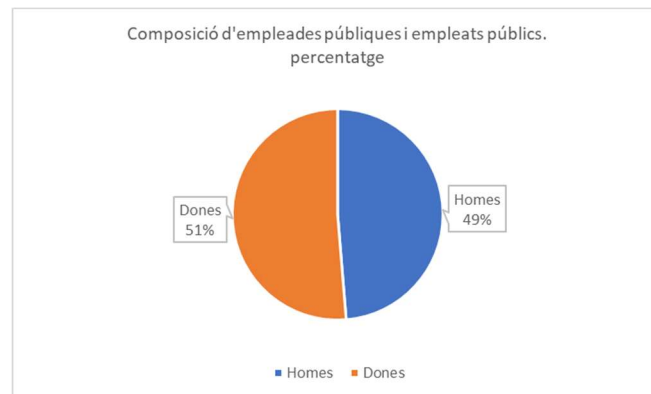
- No hi ha la percepció de tenir clar com s'hauria d'actuar en cas de veure o de patir assetjament sexual o per raó de sexe
- Difusió de la informació com a part del desenvolupament del protocol

ÀMBIT 8. CONDICIONS LABORALS

En aquest apartat analitzem la distribució per sexes als diferents llocs de treball de l'organització, per detectar possibles discriminacions per raó de gènere.

PRESÈNCIA DE DONES I HOMES A TOTA L'ORGANITZACIÓ

Com podem veure a la il·lustració 9³, si atenem al conjunt del funcionariat i del personal laboral de l'Ajuntament de Roda de Berà, hi ha paritat entre ambdós sexes.



Il·lustració 9: Composició d'empleades públiques i d'empleats públics de l'Ajuntament de Roda de Berà. Elaboració amb els fulls de càlcul a partir de les dades proporcionades per l'organització

DISTRIBUCIÓ DE DONES I HOMES AL CONJUNT DE L'ORGANITZACIÓ

A l'organització laboral de l'Ajuntament de Roda de Berà s'observa segregació horitzontal, és a dir, hi ha llocs de treball ocupats de manera predominant per dones, enfront d'altres en què la presència dels homes és majoritària. Podem veure-ho a les gràfiques i taules d'aquest apartat de la diagnosi.

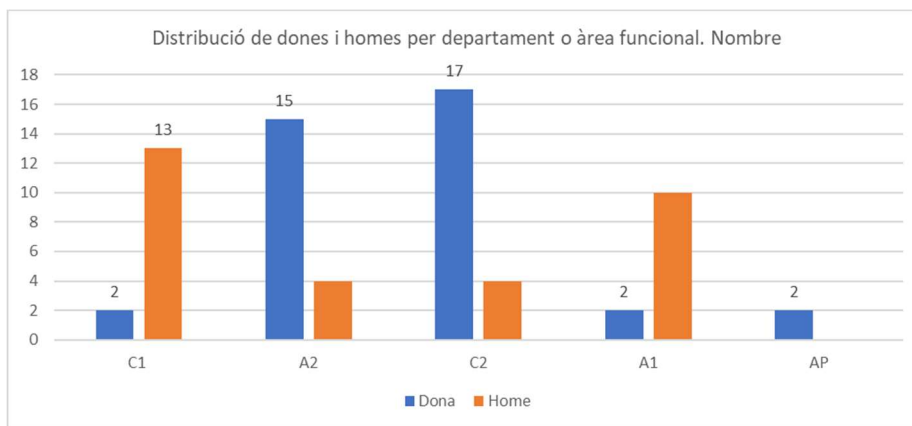
ANÀLISI PER ÀMBITS DE TREBALL

Les il·lustracions 10 i 11 mostren la distribució d'empleades públiques i d'empleats públics per àmbit de treball. D'una banda, veiem un clar predomini d'homes a l'àrea de governació – corresponent a la policia– en què es concentren un 33% dels homes de l'organització enfront de només un 6.33% de les dones. Igualment, a l'àrea de serveis territorials –en què hi ha per exemple el personal de brigada, i on trobem el 45% dels homes de l'organització enfront del 5% de les dones. D'una altra, les dones es concentren i són majoria a les àrees de serveis

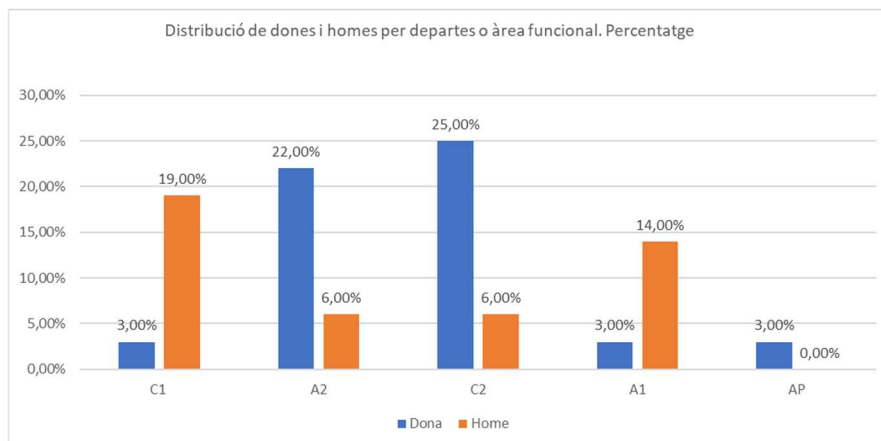
³ Per tal de dur a terme la major part de les anàlisis d'aquest informe de diagnosi hem emprat, i així ho indiquem, els fulls de càlcul que l'Àrea d'Igualtat d'Oportunitats de la Generalitat de Catalunya ofereix a l'apartat Eina de diagnosi del seu espai web. Els fulls de càlcul es troben a: <https://treball.gencat.cat/ca/ambits/igualtat/plans/diagnosis/> [última data de consulta, 18 d'agost de 2021]

personals i de serveis generals: a l'àrea de serveis personals –hi són escola bressol i escola d'adults– hi ha el 16% de les dones de l'organització; a l'àrea de serveis generals –la qual inclou per exemple, llocs de treball d'administració i auxiliars d'administració– es troben el 41% de les dones que componen el funcionariat i el personal laboral de l'ajuntament.

Aquesta distribució laboral es relaciona amb els rols i estereotips de gènere socialment establerts especialment durant el desenvolupament de la Revolució Industrial, al llarg del segle XIX, i que encara avui perduren. Així, veiem que les dones són majoria en posicions laborals relacionades amb les cures, l'educació, l'administració, i els homes en feines relacionades suposadament amb l'autoritat, la força física o la seguretat.



Il·lustració 10: Distribució de dones i homes del conjunt del funcionariat i del personal laboral de l'Ajuntament de Roda de Berà, per departament o àrea funcional, nombre. Elaboració amb els fulls de càlcul a partir de les dades proporcionades per l'organització.



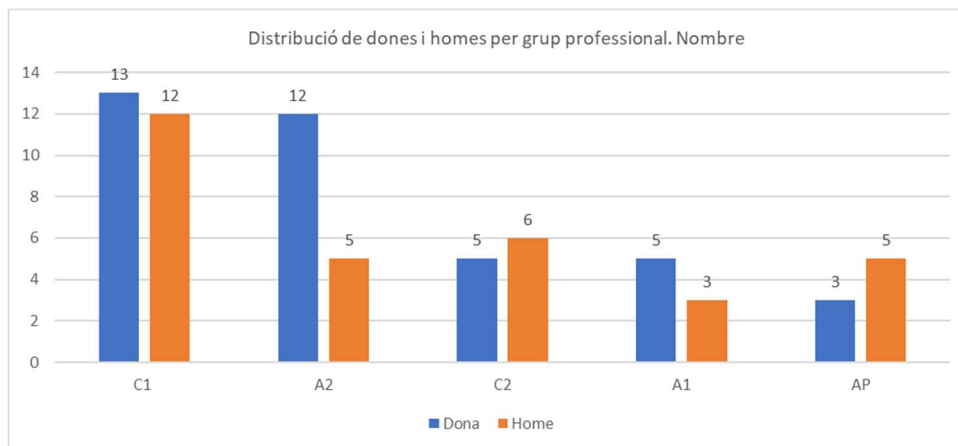
Il·lustració 11: Distribució de dones i homes del conjunt del funcionariat i del personal laboral de l'Ajuntament de Roda de Berà per departament o àrea funcional, dades per percentatge de persones totals. Elaboració amb els fulls de càlcul a partir de les dades proporcionades per l'organització.

ANÀLISI PER GRUPS PROFESSIONALS

Les il·lustracions 12 i 13, així com la taula 4 mostren la distribució de les empleades públiques i dels empleats públics de l'Ajuntament de Roda de Berà en funció dels grups professionals. Les dones són majoria en els grups A1 (80%), A2 (70%) i C1 (82%), mentre que en el grup C2 existeix paritat (52% homes i 48% dones), pel que fa al grup AP hi ha majoria d'homes (67%).

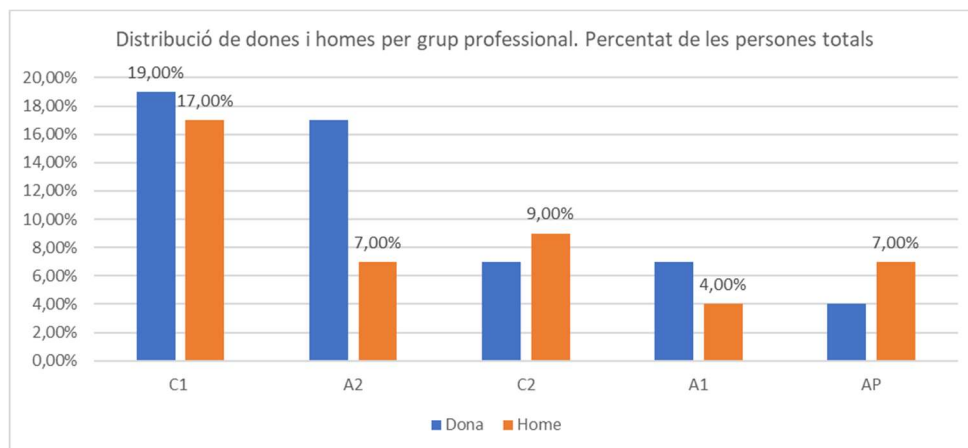
El grups en què es concentra la major part dels empleats públics de l'organització –C2, es paritari, compost per 50 homes (52%) i 47 dones (40%), s'hi inclouen, per exemple, les 9 mestres de l'escola bressol. Tanmateix, pel que fa a aquest grup, tot i ser paritari en general, conté tres ocupacions en què no hi ha paritat de sexes, el servei de la policia local on hi ha 23 homes (17 agents i 6 caporals), els oficials i encarregats de la brigada municipal on el 100% està format per homes, i el col·lectiu auxiliar administratiu, on hi ha un total de 31 dones i 6 homes.

Actualment, a l'Ajuntament de Roda de Berà, els llocs de jerarquia més alta els ocupen majoritàriament dones: secretari i interventor. Ara bé, aquesta situació és circumstancial, determinada pel període de temps sobre el qual hem fet l'anàlisi, ja que ambdues posicions les ocupen dones de manera temporal.



Il·lustració 12 Distribució d'homes i dones del conjunt de funcionariat i personal laboral de l'Ajuntament de Roda de Berà per grup professional (A1, A2, C1, C2, AP), per nombre de persones. Elaboració amb els fulls de càlcul a partir de les dades proporcionades per l'organització.

Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Roda de Berà 2022-2026



Il·lustració 13: Distribució d'homes i dones del conjunt de funcionariat i personal laboral de l'Ajuntament de Roda de Berà per grup professional (A1, A2, C1, C2, AP), per percentatge sobre el total de persones. Elaboració amb els fulls de càlcul a partir de les dades proporcionades per l'organització.

ANÀLISI DE LES DADES. RESUM

L'anàlisi global del conjunt del personal laboral i del funcionariat de l'Ajuntament de Roda de Berà ens mostra que, actualment, hi ha paritat de gènere: tots dos sexes s'hi troben representats entre el 40% i el 60%. A més, s'hi observa un augment progressiu al llarg dels anys del percentatge de dones que componen la plantilla, i la mitjana d'edat de dones i homes és semblant al conjunt de l'organització. Tanmateix, si fem un estudi més específic de la plantilla de l'organització, veiem que hi ha una clara segregació horitzontal: els llocs de treball relacionats amb l'escola bressol i l'administració estan clarament feminitzats mentre que els corresponents amb policia i brigades es troben clarament masculinitzats. Podem considerar que aquesta situació reflecteix els rols i estereotips de gènere que encara persisteixen a la nostra societat i que són un element important de la situació de discriminació de les dones. També, però, podem reflexionar sobre com aquesta estructura laboral contribueix a perpetuar aquests rols: un ajuntament pot considerar-se un aparador cap al públic, una petita societat, com a part integrant de l'administració pública.

Finalment, també és interessant comentar que els llocs de comandament són ocupats majoritàriament per dones, exceptuant els col·lectius on ja s'ha referit que existeixen rols i estereotips de gènere, com són la Policia i la Brigada.

CONCLUSIONS

PUNTS FORTS

- Progressió cap a la paritat de gènere.
- Llocs de comandament compost sobretot per dones, excepte a la Policia Local i la Brigada.

ÀREES DE MILLORA

- Àrees masculinitzades i feminitzades, en relació amb els rols i estereotips de gènere encara romanents a la societat.

PLA D'ACCIÓ

L'objectiu general del Pla d'igualtat de gènere de l'Ajuntament Roda de Berà és, com ja hem expressat, definir una estratègia per avançar cap a la igualtat real de dones i homes pel que fa a les polítiques internes de l'organització. Per tal d'aconseguir-lo, una vegada identificats els obstacles a la igualtat real gràcies a la diagnosi de gènere, és necessari incorporar el compromís amb la igualtat real entre dones i homes a la cultura i les polítiques de l'ajuntament, així com desenvolupar mesures concretes per avançar cap a la igualtat real entre dones i homes en l'organització.

Així, a partir de les necessitats detectades en la diagnosi de gènere, definim els objectius que volem aconseguir, les actuacions concretes a desenvolupar, per cada àmbit, programades en el temps, així com els indicadors de seguiment i avaluació d'aquestes accions o mesures.

Els objectius del Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Roda de Berà són:

1. Formalitzar internament el compromís polític amb la igualtat de gènere
2. Refermar el compromís polític amb la igualtat de gènere
3. Difusió interna del compromís amb el desenvolupament del pla intern d'igualtat de gènere
4. Garantir i avaluar el desenvolupament del pla intern d'igualtat
5. Difusió del compromís amb la igualtat de gènere de l'Ajuntament de Roda de Berà amb empreses i entitats col·laboradores
6. Garantir formació amb perspectiva de gènere adreçada a càrrecs polítics, funcionariat i personal laboral de l'ajuntament
7. Sistematització del treball amb dades desagregades per gènere
8. Garantir la perspectiva de gènere en els processos d'accés i de promoció a l'organització
9. Garantir un entorn laboral lliure d'assetjament sexual o per raó de sexe
10. Fer visible el treball per la igualtat de gènere al portal web

Els objectius es concreten en 26 accions, que detallem a continuació. Per cada acció proposada indiquem: breu descripció, objectiu, departament o persona responsable, programació en el temps i prioritat, recursos necessaris, indicadors de seguiment o avaluació, canals de comunicació o difusió.

| OBJECTIU 1. | | | |
|---|--|---|---|
| FORMALITZAR INTERNAMENT EL COMPROMÍS POLÍTIC AMB LA IGUALTAT DE GÈNERE | | | |
| ACCIÓ | ÀREA RESPONSABLE | INDICADORS | CALENDARI |
| 1. Aprovació del I Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Roda de Berà al Ple municipal | Ple municipal | -S'ha aprovat el PIIG al Ple municipal | Març del 2022 |
| 2. Incorporació del pla intern d'igualtat de gènere com a annex dels convenis vigents del funcionariat i del personal laboral | Representació legal treballadores i treballadors | -S'ha incorporat el pla com a annex dels convenis vigents del funcionariat i del personal laboral | 2022 – 2023 O a la signatura del conveni |
| COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ DE LES ACCIONS | | | |
| Web, correu electrònic, butlletí, xarxes socials, reunió presencial o per videoconferència | | | |
| RECURSOS NECESSARIS No són necessaris recursos extraordinaris | | | |

| OBJECTIU 1. | | | |
|---|--|---------------------|-------------|
| FORMALITZAR INTERNAMENT EL COMPROMÍS POLÍTIC AMB LA IGUALTAT DE GÈNERE | | | |
| ÀREES RESPONSABLES | | | |
| Recursos humans, representació legal de treballadores i treballadors | | | |
| ACCIÓ | OBJECTIUS ESPECÍFICS | INDICADORS | CALENDARI |
| 3. Revisió dels convenis de funcionariat i de personal laboral | -Incorporació perspectiva gènere i avenços quant a l'avaluació de llocs de treball | -Aprovació convenis | 2022 – 2023 |
| COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ DE LES ACCIONS Actes, web | | | |
| RECURSOS NECESSARIS No són necessaris recursos extraordinaris | | | |

| Objectiu 2 | | | | |
|--|--|--|---|---------------------------------------|
| DIFUSIÓ INTERNA DEL COMPROMÍS AMB EL DESENVOLUPAMENT DEL PLA INTERN D'IGUALTAT DE GÈNERE | | | | |
| ACCIÓ | OBJECTIUS ESPECÍFICS | ÀREA RESPONSABLE | INDICADORS | CALENDARI |
| 4. Donar a conèixer les conclusions del pla intern d'igualtat al conjunt dels càrrecs polítics, del funcionariat i del personal laboral | -Sensibilització i informació al conjunt de les persones que treballen a l'ajuntament --Comunicació del compromís amb la igualtat de gènere al conjunt de les persones que treballen a l'ajuntament | Comissió Igualtat (Col·laboració consultora i Serveis si escau) | -Publicació al web -Difusió per correu electrònic feta -Celebració de la sessió informativa | 2n trimestre del 2022 |
| 5. Difusió periòdica de la implementació progressiva de les accions del pla | -Sensibilització i informació al conjunt de les persones que treballen a l'ajuntament | Comunicació | -Publicació al web -Correu electrònic | Després de cada comissió de seguiment |
| <p>COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ DE LES ACCIONS</p> <p>Sessió informativa presencial o per videoconferència, web, correu electrònic, butlletí, xarxes socials, nota de premsa</p> | | | | |
| <p>RECURSOS NECESSARIS No són necessaris recursos extraordinaris</p> | | | | |

Objectiu 3.

GARANTIR I AVALUAR EL DESENVOLUPAMENT DEL PLA INTERN D'IGUALTAT

ÀREA RESPONSABLE Comissió d'Igualtat

| ACCIÓ | OBJECTIUS ESPECÍFICS | INDICADORS | CALENDARI |
|---|--|--|---------------------------------------|
| 6. Establir una persona de referència que impulsi i coordini el desenvolupament del pla | -Coordinació del desenvolupament del pla | -S'ha consensuat qui serà la persona de referència | 2n trimestre del 2022 |
| 7. Formar la Comissió de Seguiment del pla | -Garantir la implementació del pla amb la implicació dels departaments corresponents i de la part social | -S'ha format la comissió amb les mateixes persones o no que formen la Comissió d'Igualtat constituïda per l'elaboració del pla -S'ha decidit la freqüència de reunions de la comissió | 2n trimestre del 2022 |
| 8. Establir sistema de seguiment i avaluació periòdica de la implementació del pla | -Garantir el seguiment i l'avaluació de les accions acordades per dur a terme el pla | -S'han establert les eines de seguiment i avaluació periòdica del pla (fulls càlcul, informes, reunions, enquestes, etc.) | Després de la formació de la comissió |

COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ DE LES ACCIONS

Actes, web, correu electrònic

RECURSOS NECESSARIS No són necessaris recursos extraordinaris

| Objectiu 3 | | | |
|---|---|------------------------|---------------------------------------|
| GARANTIR I AVALUAR EL DESENVOLUPAMENT DEL PLA INTERN D'IGUALTAT | | | |
| ÀREA RESPONSABLE | | | |
| Comissió de Seguiment | | | |
| ACCIÓ | OBJECTIUS ESPECÍFICS | INDICADORS | CALENDARI |
| 9. Celebració de reunions d'avaluació i seguiment del desenvolupament del pla | -Avaluar si el pla intern d'igualtat de gènere s'implementa segons els terminis i accions previstes | -Actes de les reunions | Després de la formació de la comissió |
| COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ DE LES ACCIONS | | | |
| Web | | | |
| RECURSOS NECESSARIS No són necessaris recursos extraordinaris | | | |

| Objectiu 3 | | |
|--|---------------------------------|-----------|
| GARANTIR I AVALUAR EL DESENVOLUPAMENT DEL PLA INTERN D'IGUALTAT | | |
| ÀREA RESPONSABLE Ple municipal | | |
| ACCIÓ | INDICADORS | CALENDARI |
| 10. Aprovació d'un pressupost anual per a la implementació del pla intern d'igualtat de gènere | -El pressupost ha estat aprovat | 2023 |
| COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ DE LES ACCIONS Actes, web, xarxes socials, correu electrònic | | |
| RECURSOS NECESSARIS No són necessaris recursos extraordinaris | | |

Objectiu 4

DIFUSIÓ DEL COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT DE GÈNERE DE L'AJUNTAMENT DE RODA DE BERÀ AMB EMPRESES I ENTITATS COL·LABORADORES

ÀREES RESPONSABLES

Participació, comunicació i transparència, Dona i Igualtat, Desenvolupament local, Comunicació

| ACCIÓ | OBJECTIUS ESPECÍFICS | INDICADORS | CALENDARI |
|---|---|--|--------------------------------------|
| 11. Comunicació del compromís amb la igualtat real de gènere pel que fa a la interacció de l'ajuntament amb empreses i entitats col·laboradores amb què l'organització treballa | -Conscienciació dels beneficis que aporta a les organitzacions incorporar polítiques d'igualtat de gènere | -Nota de premsa -Portal web -Correu electrònic | 2n trimestre de 2022 i recurrentment |

COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ DE LES ACCIONS

Web, xarxes socials, correu electrònic, butlletí municipal

RECURSOS NECESSARIS No són necessaris recursos extraordinaris

Objectiu 5

GARANTIR FORMACIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE ADREÇADA A CÀRRECS POLÍTICS, FUNCIONARIAT I PERSONAL LABORAL DE L'AJUNTAMENT

ÀREES RESPONSABLES Comissió de formació, Recursos humans, Regidoria de Dona i Igualtat

| ACCIÓ | OBJECTIUS ESPECÍFICS | INDICADORS | CALENDARI |
|---|--|--|----------------------|
| 12. Estructurar un programa o protocol de formació amb perspectiva de gènere | <ul style="list-style-type: none"> -Incorporació de la perspectiva de gènere en totes les accions formatives, també en les no específiques sobre igualtat de gènere -Formació específica en igualtat de gènere pel conjunt de persones que treballen a l'ajuntament -Establir programació d'accions formatives per cada àrea de treball | -Aprovació del programa de formació | 2n semestre del 2022 |
| 13. Desenvolupar un registre que inclogui: nom acció, resum continguts, hores durada, participació amb dades desagregades per sexe, avaluació de cada acció formativa | <ul style="list-style-type: none"> -Garantir el recull de dades necessàries per tal d'avaluar la participació i els continguts relatius a les accions formatives --Garantir que totes les persones que treballen a l'ajuntament compten amb recursos per fomentar la igualtat de gènere en l'àmbit laboral | <ul style="list-style-type: none"> -Aprovació del sistema de registre per la Comissió de Seguiment -Enquestes de satisfacció de cada acció formativa | 2023 |

COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ DE LES ACCIONS Web, correu electrònic

RECURSOS NECESSARIS: Eina informàtica pel registre, oferta formativa

Objectiu 5.

**GARANTIR FORMACIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE ADREÇADA A CÀRRECS POLÍTIQS,
FUNCIONARIAT I PERSONAL LABORAL DE L'AJUNTAMENT**

ÀREES RESPONSABLES Comissió de formació, Recursos humans, Regidoria de Dona i Igualtat

| ACCIÓ | OBJECTIUS ESPECÍFICS | INDICADORS | CALENDARI |
|---|---|--|---------------------|
| 14. Formar, primer de tot, als membres de la Comissió de Seguiment en perspectiva de gènere, igualtat de gènere i diversitat sexual i afectiva | -Garantir que totes les persones que treballen a l'ajuntament compten amb recursos per fomentar la igualtat de gènere en l'àmbit laboral -Incorporació de la perspectiva de gènere de manera transversal en l'estructura i l'organització de l'ajuntament -Garantir que totes les persones que componen comissions, que poden ser membres de tribunals, que són càrrecs polítics, que formen part de la representació laboral, han rebut formació en igualtat de gènere | -Eina de registre de les activitats formatives: accions formatives, continguts, participants, enquestes de satisfacció | 2n semestre de 2022 |
| 15. Formar l'equip de govern en perspectiva de gènere, igualtat de gènere i diversitat sexual i afectiva | -Proporcionar a les persones amb responsabilitat en àrees clau de l'ajuntament recursos per exercir les seves funcions amb perspectiva feminista | | 2023 |
| 16. Formar el conjunt del funcionariat i del personal laboral de l'ajuntament en perspectiva de gènere, igualtat de gènere i diversitat sexual i afectiva | -Evitar els estereotips de gènere que influeixen en els processos de selecció | | |

COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ DE LES ACCIONS Web, correu electrònic

RECURSOS NECESSARIS Catàleg formatiu Diputació de Tarragona i Generalitat Catalunya. Formació Escola

de Policia. Altres recursos formatius

Objectiu 6

SISTEMATITZACIÓ DEL TREBALL AMB DADES DESAGREGADES PER GÈNERE

ÀREES RESPONSABLES Totes les àrees de treball de l'ajuntament

| ACCIÓ | INDICADORS | CALENDARI |
|--|--------------------------------------|-----------|
| 17. Incloure la variable gènere en les recollides de dades internes i en tots els formularis | -Avaluació de formularis i documents | 2023 |

COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ DE LES ACCIONS Web

RECURSOS NECESSARIS Possible revisió d'eines informàtiques

Objectiu 7

GARANTIR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN ELS PROCESSOS D'ACCÉS I DE PROMOCIÓ A L'ORGANITZACIÓ

ÀREES RESPONSABLES Recursos humans, representació legal treballadores i treballadors, Regidoria de Dona i Igualtat

| ACCIÓ | OBJECTIUS ESPECÍFICS | INDICADORS | CALENDARI |
|---|--|--|--------------------------|
| 18. Incloure formació i mèrits en perspectiva i igualtat de gènere en les bases de les convocatòries d'accés i promoció | | -Bases de convocatòries revisades -Consens amb la representació laboral de treballadores i treballadors | 2023 |
| 19. Revisió dels textos i de l'ús del llenguatge en les bases de les convocatòries de selecció i promoció | Garantir un ús neutre del llenguatge Cura de les convocatòries per tal de fer visibles les dones i encoratjar-les a presentar-se als processos de selecció de llocs de treball masculinitzats Promoure la diversitat en la contractació i promoció de personal | | A mida que vagin sortint |
| 20. Promoure, sempre que sigui possible, la paritat de gènere en la composició dels tribunals dels processos de selecció i promoció | Garantir un entorn de treball no discriminatori a l'ajuntament | -Proporcions de dones i homes que formen tribunals | A mida que vagin sortint |

COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ DE LES ACCIONS Web

RECURSOS NECESSARIS No són necessaris recursos addicionals

Objectiu 8.

GARANTIR UN ENTORN LABORAL LLIURE D'ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE

ÀREES RESPONSABLES Recursos humans, Regidoria Dona i Igualtat, comunicació

| ACCIÓ | OBJECTIUS ESPECÍFICS | INDICADORS | CALENDARI |
|--|--|---|---------------------|
| 21. Sessió informativa de difusió dels continguts del protocol prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual o d'identitat de gènere | -Garantir un entorn de treball lliure d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual i d'identitat de gènere -Sensibilització | -Desenvolupament de la sessió | 2n semestre de 2022 |
| 22. Elaboració d'infografia digital sobre l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual o d'identitat de gènere | | -Infografia publicada al web i distribuïda per xarxes socials i correu electrònic | 2n semestre de 2022 |
| 23. Accions informatives periòdiques sobre assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual o d'identitat de gènere | -Sensibilització -Garantir que les mesures de prevenció i actuació es coneixen i es recorden | -S'han realitzat les accions informatives acordades (correus, informació al web, etc.) -Enquestes anuals al conjunt de càrrecs, empleades i empleats | Una acció anual |

COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ DE LES ACCIONS Web, correu electrònic,

RECURSOS NECESSARIS Elaboració infografies

Objectiu 9

FER VISIBLE EL TREBALL PER LA IGUALTAT DE GÈNERE AL PORTAL WEB

ÀREES RESPONSABLES

Coordina àrea de comunicació i Regidoria de Dona i Igualtat. Tasques transversals

| ACCIÓ | OBJECTIUS ESPECÍFICS | INDICADORS | CALENDARI |
|---|-----------------------------------|---------------------------|-----------|
| 24. Creació d'un espai al portal intern en què es recullin tots els materials formatius , informatius , de sensibilització , en relació amb la igualtat de gènere, així com la informació sobre el desenvolupament del pla | -Sensibilització -Formació | -L'espai està actualitzat | 2022-2025 |
| COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ DE LES ACCIONS Web, correu electrònic, | | | |
| RECURSOS NECESSARIS No són necessaris recursos addicionals | | | |

GLOSSARI

Aquest apartat conté un recull de definicions dels conceptes vinculats amb les polítiques d'igualtat de gènere. Els diferents conceptes han estat ordenats alfabèticament i s'han extret de la Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats als Ajuntaments (2007). Elaborada per l'Institut Català de les Dones de la Generalitat de Catalunya. Els conceptes vinculats al col·lectiu LGTBI han estat extrets de la Guia Pedagògica, Dibuixant el Gènere (2016).

A

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

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

Androcentrisme: conjunt de valors dominants basats en una percepció centrada en normes masculines

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

Apoderament: Augment de la participació de les dones en els processos de presa de decisions i accés al poder. També és la presa de consciència del poder individual i col·lectiu de les dones.

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

B

Bretxa de gènere: Es refereix a les diferents posicions d'homes i dones i a la desigual distribució de recursos, accés i poder en un context donat. Aquesta diferència es calcula restant Taxa Femenina – Taxa Masculina.

Bretxa salarial: es refereix a les diferències salarials entre dones i homes, tant en l'exercici de treballs iguals com la produïda en els treballs "feminitzats".

Bretxa tecnològica o digital: s'utilitza per a designar les desigualtats entre dones i homes en la formació i en l'ús de les noves tecnologies.

C

Coeducació: Mètode educatiu basat en educar en la igualtat des de la diferència, possibilitant la llibertat d'expressar-se sense la mediació d'estereotips de gènere i donant suport a l'alumnat amb comportaments de gènere no normatius.

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

D

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

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

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

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

Discriminació vertical: És també coneguda com "sostre de vidre" i és aquella que estableix límits a les possibilitats d'ascens laboral de les dones. Aquest fenomen reconeix que es registra una democratització en l'accés a diversos llocs de treball per part de les dones, però adverteix que els llocs relacionats amb les possibilitats de decisió continuen sent patrimoni dels homes.

Doble jornada: Expressió que denuncia el temps que moltes dones es troben obligades a dedicar tant a les tasques domèstiques i de la cura de les persones i familiars com al treball remunerat en el mercat formal o informal.

Doble presència. Presència d'una dona al lloc de treball on duu a terme la tasca d'assalariada mentre s'ocupa també de la major part del treball reproductiu.

E

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

Estereotip de gènere: conjunt de clixés, concepcions, opinions o imatges generalment simplistes que uniformen les persones i adjudiquen característiques, capacitats i comportaments determinats a les dones i als homes.

F

Feminisme: posició política i social que defensa els drets i les llibertats entre homes i dones.

G

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

I

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

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

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

Impacte de gènere: Consisteix a identificar i valorar els diferents resultats i efectes d'una norma o una política pública en l'un i l'altre sexe, a fi de neutralitzar els mateixos per evitar els seus possibles efectes discriminatoris.

Intersexualitat: Persona amb un cos no classificable segons els models culturals de femella o mascle. Al voltant d'1 de cada 100 naixements presenta alguna diferència en el desenvolupament sexual i 1 de cada 2.000 nadons té òrgans genitals suficientment diferents per a convertir en problemàtica l'atribució d'un gènere.

L

Llenguatge inclusiu: És un llenguatge que evita el biaix cap a un sexe o gènere social determinat. El llenguatge no sexista pretén evitar un ús del llenguatge que tendeix a invisibilitzar o amagar la presència o actuació de les dones. Per exemple, incloent el femení en el llenguatge, o bé buscant paraules neutres

LGTBI+: Acrònim que fa referència als grups socials que no segueixen la norma sexual i de gènere (lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals). El símbol + fa referència a altres categories que tinguin vinculació amb el col·lectiu i que en aquest acrònim no apareixen.

LGTBIfòbia: Actitud hostil respecte les persones lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals.

N

Norma heterosexual: Ordre de pensament que legitima i privilegia l'heterosexualitat i les relacions heterosexuals com a "naturals", i com a únic model vàlid de relacions afectivo-sexuals i de parentiu.

P

Perspectiva de gènere: presa en consideració de les diferències socioculturals entre les dones i els homes en una activitat o àmbit per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, considerant com les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten a les dones. La perspectiva de gènere permet visualitzar dones i homes en la seva dimensió biològica, psicològica, històrica, social i cultural i de trobar línies d'acció per a la solució de desigualtats.

R

Rol de gènere: comportament que, en una societat concreta, s'espera d'una persona per raó del seu sexe.

T

Trans: Persona amb una identitat de gènere que no es correspon amb l'assignada en néixer a partir del seu sexe.

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

V

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

BIBLIOGRAFIA

- *Actualitat normativa* [en línia]. Diputació de Barcelona. Igualtat i ciutadania. Polítiques d'igualtat. <https://www.diba.cat/web/politiques-igualtat/actualitat-normativa> [última data de consulta, 13 de desembre 2021]
- *Ajuntament de Roda de Berà* [en línia] <http://web.rodadebera.cat/> [última data de consulta, 13 de desembre de 2021]
- Col·lectiu Punt 6. Urbanismo feminista. Por una transformación radical de los espacios de vida. Barcelona, 2019, Virus editorial.
- Escapa Garrachón, Rosa; Martínez Ten, Luz; *10 perquè per la igualtat* (2009) [en línia]. Barcelona, Generalitat de Catalunya. Departament de Treball. https://treball.gencat.cat/web/.content/24_igualtat/Recursos/Eines/Estudis_igualtat/Documentos/10_perques_igualtat_cat.pdf
- Federici, Silvia. *Bruixes, caça de bruixes i dones*. Manresa: Tigre de paper, febrer 2020.
- Gaya Quiñonero, Mar (2019) [2ª edició]. Guia pràctica de diagnosi. Igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions. Barcelona, Generalitat de Catalunya. Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Àrea d'Igualtat d'Oportunitats. Disponible en línia a https://treball.gencat.cat/web/.content/24_igualtat/Plans_igualtat/Diagnosi/Guia-igualtat-de-dones-i-homes-a-empreses-i-organitzacions.pdf
- Gaya Quiñonero, Mar. Registre retributiu i càlcul de la bretxa salarial. Material docent de taller en línia sobre registre retributiu i bretxa salarial. Barcelona: Generalitat de Catalunya, 2021.
- Igualtat d'oportunitats de dones i homes [en línia]. Generalitat de Catalunya. Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Àrea d'Igualtat d'Oportunitats. <https://treball.gencat.cat/ca/ambits/igualtat/> [última data de consulta, 13 de desembre de 2021]
- Lledó, Eulàlia (2005). De llengua, diferència i context. Barcelona: Quaderns de l'institut. Generalitat de Catalunya, Institut Català de les Dones. Disponible en línia a https://dones.gencat.cat/web/.content/03_ambits/docs/publicacions_quaderns03.pdf
- Marçal, Heura; Kelso, Fiona; Nogués, Mercè (2011) [2ª edició]. *Guia per a l'ús no sexista del llenguatge a la Universitat Autònoma de Barcelona*. Barcelona: Universitat de Barcelona, Servei de Llengües i Observatori per a la igualtat. Disponible en línia a <https://www.uab.cat/doc/llenguatge>
- Martínez Costa, Carme; Calvet Puig, Maria Dolors; Lusa Garcia, Amaia; Tura Solvas, Marta. Guia per al disseny i per a la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats als ajuntaments. Barcelona: Col·lecció Eines. Generalitat de Catalunya, Institut Català de les Dones. Disponible en línia a https://dones.gencat.cat/web/.content/03_ambits/docs/publicacions_eines06.pdf

- “Normativa”, dins Igualtat d'oportunitats de dones i homes [en línia]. Generalitat de Catalunya. Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Àrea d'Igualtat d'Oportunitats. <https://treball.gencat.cat/ca/ambits/igualtat/recursos/normativa/> [última data de consulta, 13 de desembre 2021]
- Observatori del Treball i Model Productiu. *La situació de desigualtat salarial a Catalunya entre dones i homes*. Barcelona, 2021: Generalitat de Catalunya, Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. Disponible en línia a <https://govern.cat/govern/docs/2021/02/18/10/21/4d624215-499a-4c73-aaad-baf376f55192.pdf>
- OMS. Objectivos de desarrollo sostenible [en línia]. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/sustainable-development-goals/> [última data de consulta, 13 de desembre de 2021].
- Secretaria de Política Lingüística. Institut Català de la Dona (2005). Marcar les diferències: la representació d'homes i dones a la llengua. Barcelona: Generalitat de Catalunya. Departament de la Presidència. Disponible en línia a <https://llengua.gencat.cat/permalink/c8d39276-5382-11e4-8f3f-000c29cdf219>

ANNEXOS

FORMULARI PLANTILLA AJUNTAMENT

QÜESTIONARI PELS TREBALLADORS I TREBALLADORES

Data de realització

Sexe

Qüestions:

- Es té en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes?
 - SI
 - NO
 - NO SÉ
- Tenen les dones i els homes les mateixes possibilitats d'accés en el procés de selecció de personal
 - SI
 - NO
 - NO SÉ
- Accedeixen per igual els homes i les dones a la formació oferta per l'empresa?
 - SI
 - NO
 - NO SÉ
- Promocions als treballadors i treballadores per igual?
 - SI
 - NO
 - NO SÉ
- Cobra menys que el seu company/a?
 - SI
 - NO
 - NO SÉ
- S'afavoreix la conciliació de la vida familiar, personal i laboral?
 - SI
 - NO
 - NO SÉ
- Es coneixen les mesures de conciliació disponibles?
 - SI
 - NO
 - NO SÉ
- Sabria què fer o a qui dirigir-se en cas de patir assetjament sexual en el lloc de treball?
 - SI

- NO
- NO SÉ
- Es necessari un Pla d'Igualtat?
 - SI
 - NO
 - NO SÉ

QÜESTIONARI PER LA REPRESENTACIÓ LEGAL DELS TREBALLADORS I TREBALLADORES

1. RELACIÓ REPRESENTACIÓ LEGAL DE LA PLANTILLA AMB L'EMPRESA I AMB LA PRÒPIA PLANTILLA
 - 1.1. COM DEFINIRÍEN LA RELACIÓ DE LA REPRESENTACIÓ LEGAL DE LA PLANTILLA AMB L'EMPRESA?
 - 1.2. COM DEFINIRÍEN LA INFLUÈNCIA DE LA REPRESENTACIÓ LEGAL DE LA PLANTILLA A L'EMPRESA?
2. NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA
 - 2.1. EXISTEIX ALGUNA MESURA ESPECÍFICA A L'EMPRESA ESTABLERTA PER CONVENI RELATIU A L'ÀREA D'IGUALTAT D'OPORTUNITAS ENTRE HOMES I DONES?
 - 2.2. S'ESTÀ NEGOCIANT ACTUALMENT MESURES O UN PLA D'IGUALTAT COM A CONSEQÜÈNCIA DE LA NOVA LLEI PER A LA IGUALTAT?
 - 2.3. QUINES CONSIDERA QUE SÓN LES PRINCIPALS CARÈNCIES DE L'EMPRESA EN RELACIÓ AMB L'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES?
 - 2.4. A L'HORA DE NEGOCIAR LES MESURES D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES, QUINES SÓN LES DIFICULTATS MÉS FREQÜENTS A LES QUE S'ENFRENTEN?
3. FORMACIÓ
 - 3.1. S'HA IMPARTIT FORMACIÓ INTERNA EN IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES? EN CAS AFIRMATIU, INDIQUI EL CONTIGUT
 - 3.2. S'HA REBUT INFORMACIÓ ESPECÍFICA EN NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE? EN CAS AFIRMATIU, INDIQUI EL CONTIGUT.
 - 3.3. S'HA IMPARTIT A LA PLANTILLA FORMACIÓ EN IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES? EN CAS AFIRMATIU, INDIQUI A QUINS LLOCS DE TREBALL ES VA IMPARTIR I QUIN VA SER EL SEU CONTINGUT.
4. PROCESSOS DE COMUNICACIÓ AMB LA PLANTILLA
 - 4.1. QUINS SÓN ELS CANALS DE COMUNICACIÓ AMB LA PLANTILLA?
 - 4.2. AMB QUINS CANALS COMPTA LA PLANTILLA PER TRANSMETRE LES SEVES OPINIONS, INQUITUDS, SUGERÈNCIES, ETC?

4.3. QUINS SÓN ELS ASSUMPTES QUE MÉS SOLEN PREOCUPAR A LA PLANTILLA, EN QUÉ ES SOLEN CENTRAR LES SEVES REIVINDICACIONS?

4.4. CREUEN QUE LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES INTERESA / PREOCUPA A LA PLANTILLA?

COMENTARIS I ALTRES CONSIDERACIONS

RESULTATS DIAGNÒSI

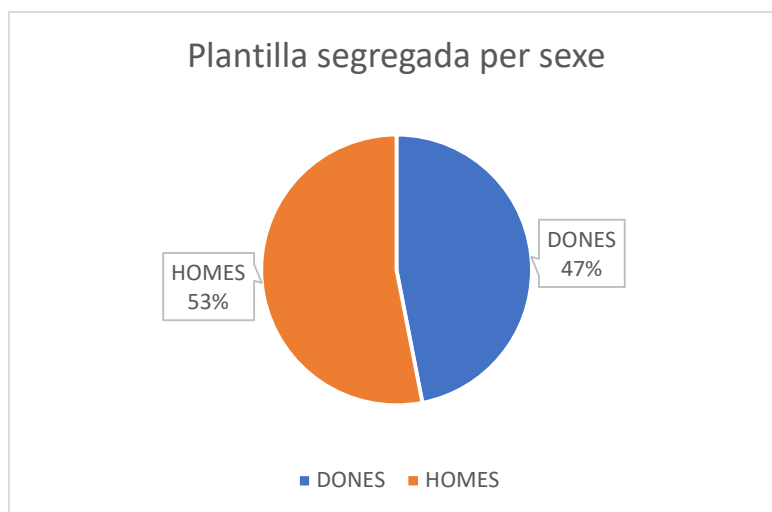
ANALISI DE LES DADES

La diagnosi de l'estat de l'Ajuntament en matèria d'igualtat d'oportunitats s'ha realitzat mitjançant l'anàlisi de dos tipus d'indicadors, quantitatius i qualitatius. Seguint les directrius del Qüestionari de diagnosi en matèria d'igualtat d'oportunitats del Departament de Treball, s'han obtingut les dades quantitatives per part de l'empresa amb les respostes de gerència i l'equip directiu. La plantilla ha respost una enquesta seguint el model facilitat pel Ministeri d'Igualtat.

ESTAT DE LA PLANTILLA

La plantilla de l'Ajuntament està formada per 164 persones amb la següent segregació per sexe:

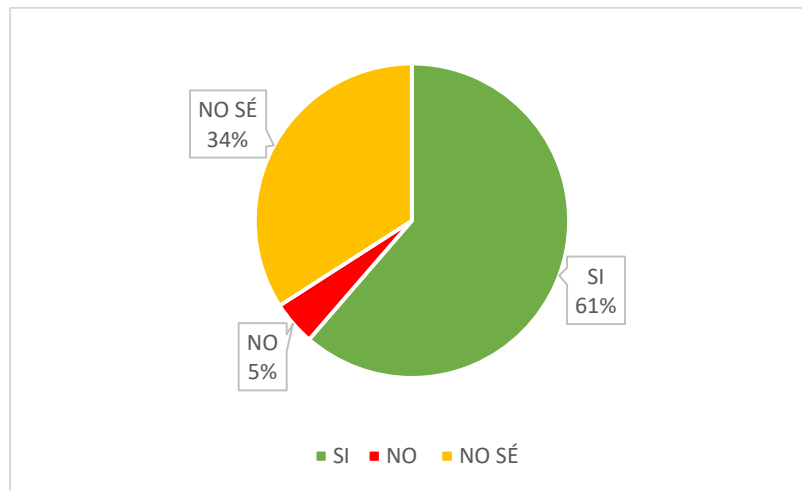
| | DONES | HOMES | TOTAL |
|------------------------------|-------|-------|-------|
| PLANTILLA SEGREGADA PER SEXE | 77 | 87 | 164 |



DESGLÒS PER LES QÜESTIONS PLANTEJADES AL QÜESTIONARI DELS TREBALLADORS I TREBALLADORES

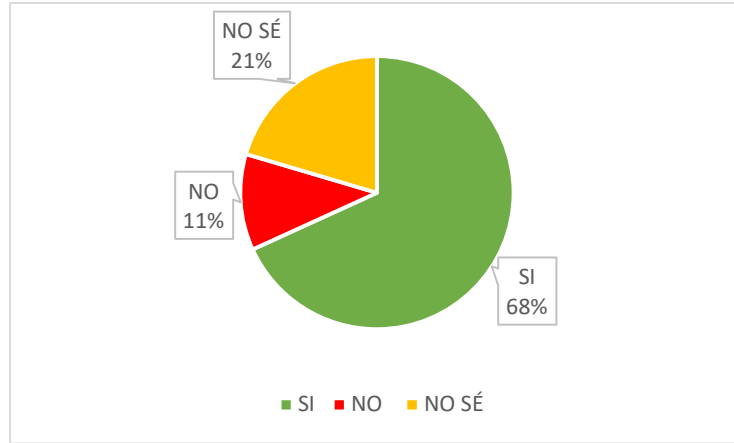
La primera pregunta: “es té en compte la igualtat entre dones i homes”.

S'aprecia, com el gràfic indica, que la majoria de la plantilla de l'Ajuntament amb un 61% es té en compte la igualtat entre homes i dones, seguit amb un 34% que els treballadors no saben si existeix aquesta igualtat, per tant és un punt a millorar perquè tota la plantilla de l'Ajuntament hauria de considerar que sí existeix igualtat entre dones i homes en el lloc de treball.



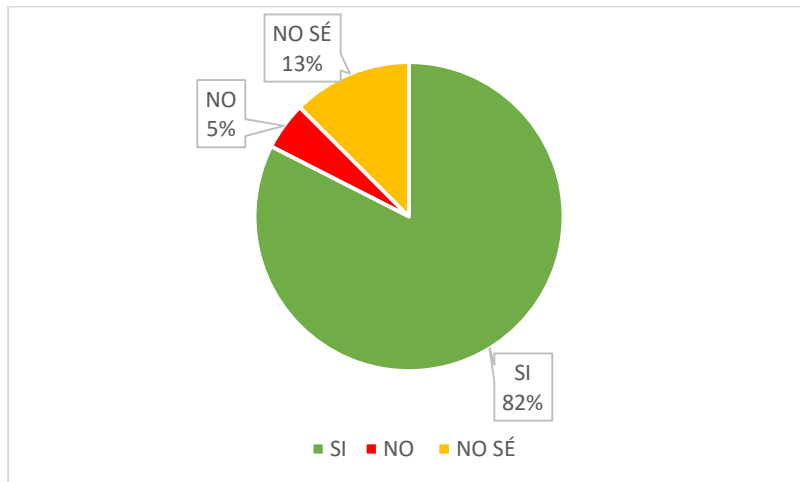
La segona pregunta: “tenen els homes i les dones les mateixes possibilitats d'accés en un procés de selecció de personal”.

Encara que la majoria de la plantilla creu que sí amb un 68%, la resta contant els no sé i els no, un total dun 32%, un percentatge mitjanament elevat i s'hauria de veure la procedència d'aquestes opinions per tal de millorar aquest àmbit.



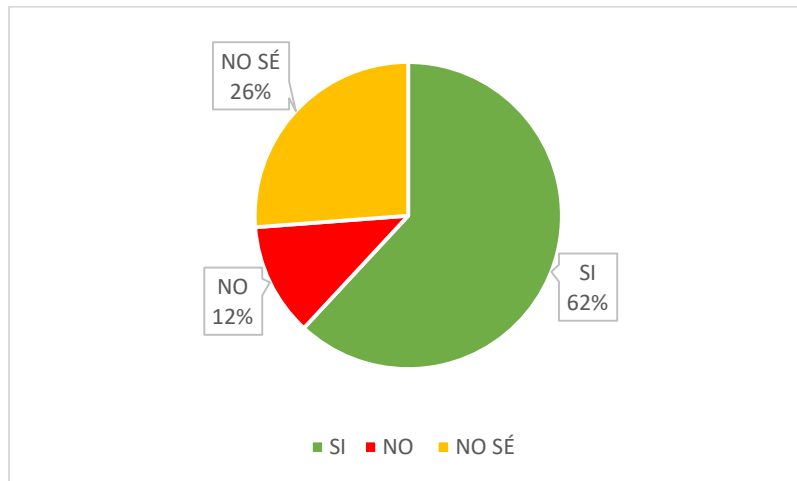
La tercera pregunta: "accedeixen per igual els homes i les dones a la formació oferta per l'empresa"

Tal i com ens indica el gràfic es veu que la majoria de la plantilla, amb un 82%, creu que tant homes com dones poden accedir per igual a la formació oferta per l'Ajuntament. Per tant, en aquest àmbit l'Ajuntament està complint amb aquest àmbit i s'ha de seguir mantenint.



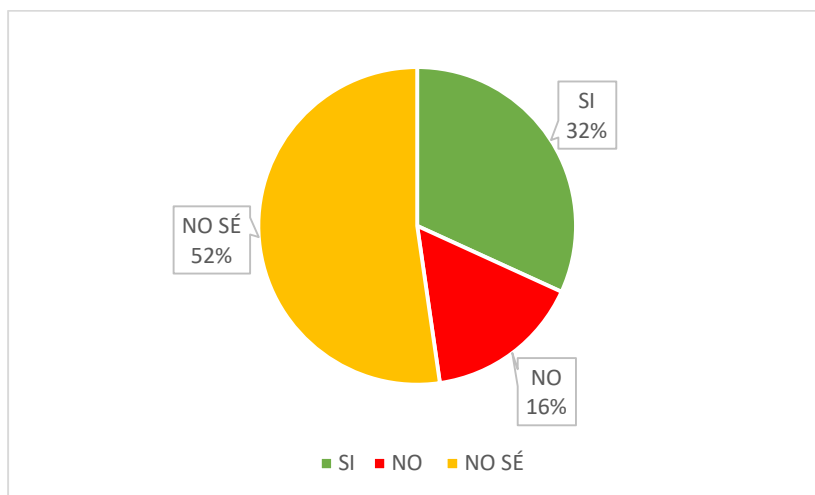
La quarta pregunta: “promocionen els treballadors i treballadores per igual”

Hi ha un percentatge d'un 32% que els treballadors no saben sobre aquest aspecte, per tant per part de l'Ajuntament hauria de realitzar alguna acció per tal de que aquests treballadors tinguessin consciència. No obstant, la majoria de la plantilla creu que sí hi ha igualtat al respecte.



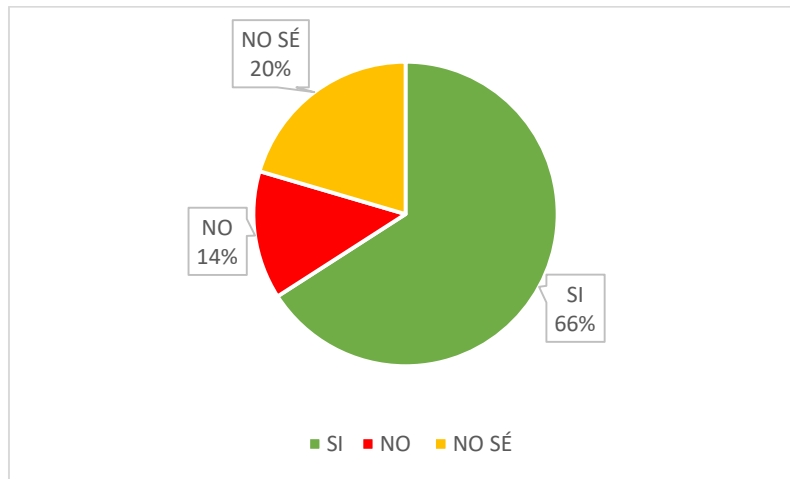
La cinquena pregunta: “cobra menys que el seu company/a”

Hi ha un gran percentatge (el 52%) que no saben sobre aquesta qüestió, per tant, s'hauria d'elaborar una acció que assegurés que en aquest àmbit es garanteix la igualtat, i que no hi ha cap discriminació per raó de sexe en relació al sou.



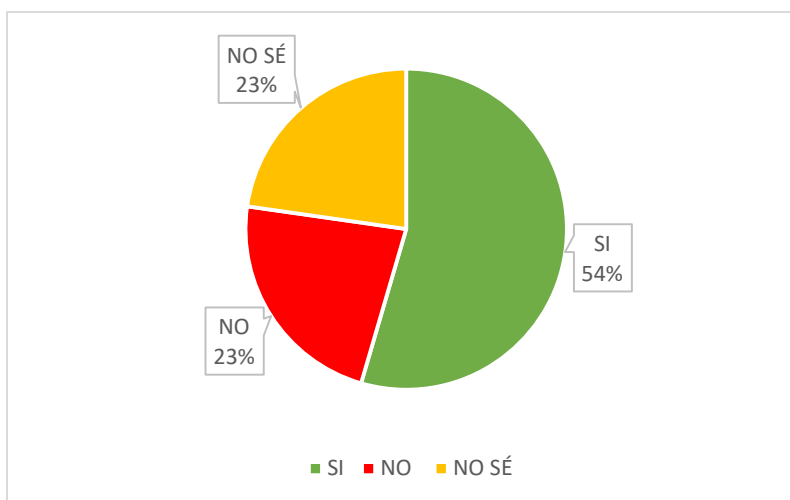
La sisena pregunta: "s'afavoreix la conciliació de la vida personal, familiar i laboral"

La majoria dels treballadors consideren que sí però hi ha un percentatge d'un 20% i un 14% que no ho saben i consideren que no es dóna lloc aquesta mesura, i per tant, l'Ajuntament en aquest cas, hauria de promocionar quines són aquestes mesures de conciliació que duu a terme per tal de que tots els treballadors les coneguin.



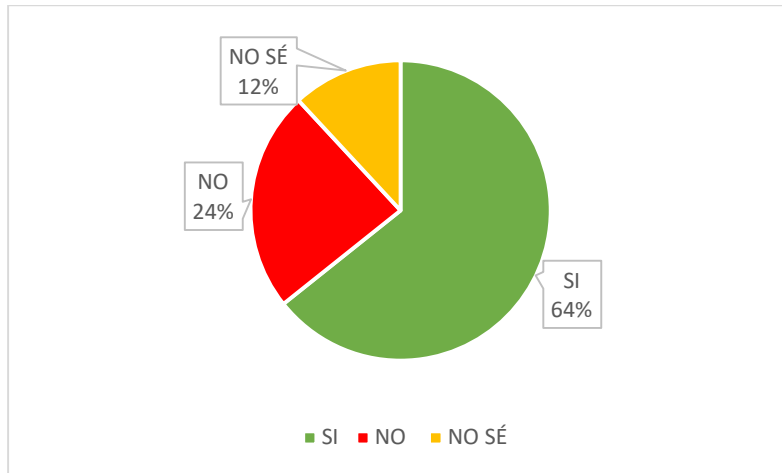
La setena pregunta: "es coneixen les mesures de conciliació disponibles"

El mateix esmentat a la qüestió anterior, l'Ajuntament en aquest cas ha de promocionar quines són aquestes mesures per tal de que tota la plantilla sàpiga quines són i quines pot aplicar.



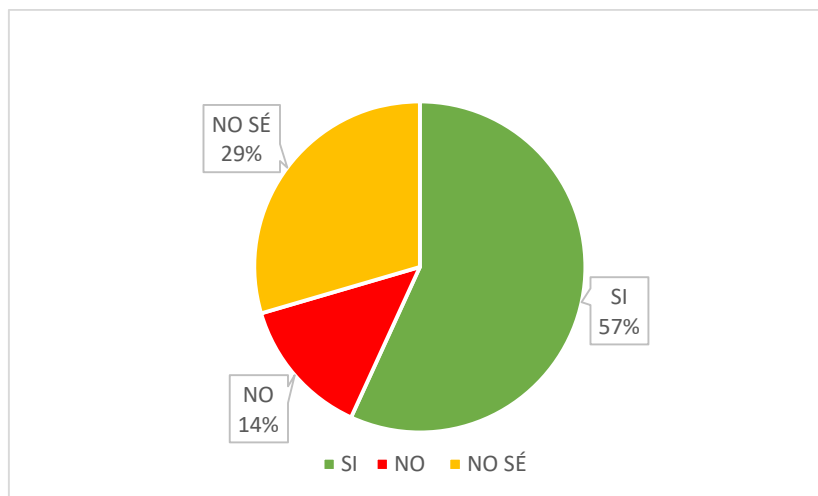
La vuitena pregunta: “sabria què fer o a qui dirigir-se en cas de patir assetjament sexual en el lloc de treball”

L'Ajuntament en aquest cas, està fent una bona feina perquè la majoria dels treballadors sabrien què fer. Igualment aquesta mesura, per anar bé l'haurien de conèixer el 100% de la plantilla i per tant s'ha de promocionar més aquest àmbit per si en algun cas succeeix que tots els treballador sàpiguen a on i a qui s'han de dirigir.



La novena pregunta: “és necessari un Pla d'Igualtat”

És evident que la majoria dels treballadors consideren que és necessari elaborar un Pla d'Igualtat. No obstant, els percentatges que no saben o no creuen que és necessari, l'Ajuntament hauria de promocionar què és un Pla d'Igualtat i com els treballadors poden implicar-se per desenvolupar-lo.



Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Roda de Berà 2022-2026

| | | | |
|---|------------|---|----|
| AUXILIAR BIBLIOTECA | LABORAL | D | C2 |
| AUXILIAR CARTOGRAFIA | LABORAL | H | C2 |
| AUXILIAR COMUNICACIÓ | LABORAL | H | C2 |
| AUXILIAR DINAMITZACIÓ | LABORAL | D | C2 |
| AUXILIAR ESCOLA | LABORAL | D | C2 |
| AUXILIAR ESCOLA | LABORAL | D | C2 |
| AUXILIAR ESPECIALISTA | LABORAL | D | C2 |
| CAPORAL POLICIA LOCAL | FUNCIONARI | H | C2 |
| CAPORAL POLICIA LOCAL | FUNCIONARI | H | C2 |
| CAPORAL POLICIA LOCAL | FUNCIONARI | H | C2 |
| CAPORAL POLICIA LOCAL | FUNCIONARI | H | C2 |
| CAPORAL POLICIA LOCAL | FUNCIONARI | H | C2 |
| CAPORAL POLICIA LOCAL | FUNCIONARI | H | C2 |
| CONDUCTOR GRUA | LABORAL | H | C2 |
| COORDINADORA EDUCACIÓ, JOVENTUT I ESPORTS | LABORAL | D | A2 |
| EDUCADOR/A | LABORAL | D | C1 |
| EDUCADOR/A | LABORAL | D | C1 |
| EDUCADOR/A | LABORAL | D | C1 |
| EDUCADOR/A | LABORAL | D | C1 |
| EDUCADOR/A | LABORAL | D | C1 |
| EDUCADORA | LABORAL | D | C1 |
| ENCARREGAT BRIGADA | LABORAL | H | C2 |
| ENCARREGAT BRIGADA NETEJA | LABORAL | H | C2 |
| ENGINYER TCN | FUNCIONARI | H | A2 |
| GESTOR RRHH | LABORAL | D | C1 |
| INFORMADOR JUVENIL | LABORAL | H | C2 |
| INSPECTOR VIA PÚBLICA | LABORAL | H | C2 |
| INTERVENTOR/A ACUMULAT/DA | FUNCIONARI | D | 0 |
| LOCUTOR EMISORA RADIO | LABORAL | D | C2 |
| MESTRE EDUCACIÓ INFANTIL | LABORAL | D | A2 |
| MESTRE/A EDUCACIÓ INFANTIL | LABORAL | D | A2 |
| MONIT. ESPORTS AEROBIC | LABORAL | D | C2 |
| MONIT. ESPORTS AEROBIC | LABORAL | D | C2 |
| MONITOR CENTRE OBERT | LABORAL | D | C2 |
| MONITOR CENTRES LUDICO-EDUCATIUS | LABORAL | D | C2 |
| MONITOR ESPORTS | LABORAL | H | C2 |
| NETEJADOR/A | LABORAL | D | AP |
| NETEJADOR/A | LABORAL | D | AP |
| NETEJADOR/A | LABORAL | D | AP |
| NETEJADOR/A | LABORAL | D | AP |
| NETEJADOR/A | LABORAL | D | AP |
| NETEJADOR/A | LABORAL | D | AP |

Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Roda de Berà 2022-2026

| | | | |
|---------------------------------------|------------|---|----|
| OF. 2ª JARDINER | LABORAL | H | C2 |
| OF. 2ª JARDINER | LABORAL | H | C2 |
| OFICIAL 1ª LAMPISTA | LABORAL | H | C2 |
| OFICIAL 1ª LAMPISTA | LABORAL | H | C2 |
| OFICIAL 1ª LAMPISTA | LABORAL | H | C2 |
| OFICIAL 1ª PALETA | LABORAL | H | C2 |
| OFICIAL 1ª PALETA | LABORAL | H | C2 |
| OFICIAL 1ª PALETA | LABORAL | H | C2 |
| OFICIAL 2ª JARDINER | LABORAL | H | C2 |
| OFICIAL 2ª PALETA | LABORAL | H | C2 |
| PEÓ | LABORAL | D | AP |
| PEÓ | LABORAL | D | AP |
| PEÓ | LABORAL | H | AP |
| PEÓ | LABORAL | H | AP |
| PEÓ | LABORAL | H | AP |
| PEÓ | LABORAL | H | AP |
| PEÓ | LABORAL | H | AP |
| PEÓ | LABORAL | H | AP |
| PEÓ AJUDANT POLIESPORTIU | LABORAL | H | AP |
| PEÓ BRIGADA | LABORAL | D | AP |
| PEÓ CONSTRUCCIÓ | LABORAL | H | AP |
| PEÓ CONSTRUCCIÓ | LABORAL | H | AP |
| PEÓ DE JARDINERIA | LABORAL | H | AP |
| PEÓ DE JARDINERIA | LABORAL | H | AP |
| PEÓ DE JARDINERIA | LABORAL | H | AP |
| PEÓ DE JARDINERIA | LABORAL | H | AP |
| PEÓ ESPECIALISTA CONDUCTOR | LABORAL | H | AP |
| PEÓ ESPECIALISTA CONDUCTOR | LABORAL | H | AP |
| PEÓ ESPECIALISTA CONDUCTOR | LABORAL | H | AP |
| PEÓ LAMPISTA | LABORAL | H | AP |
| PEÓ MAQUINISTA | LABORAL | H | AP |
| PEÓ NETEJA | LABORAL | H | AP |
| PROFESSOR/A ESCOLA ADULTS | LABORAL | D | A2 |
| SOT INSPECTOR POLICIA LOCAL | FUNCIONARI | H | C1 |
| T.A.E. | FUNCIONARI | D | A1 |
| T.AUX. EMISORA RÀDIO | LABORAL | H | C2 |
| TAG | FUNCIONARI | D | A1 |
| TÈC. SUPERIOR RRHH | FUNCIONARI | D | A1 |
| TÈCNIC ARXIVER | LABORAL | H | A2 |
| TÈCNIC AUXILIAR COMUNICACIÓ I SERVEIS | LABORAL | H | C1 |
| TÈCNIC COMUNICACIÓ | LABORAL | D | A2 |
| TÈCNIC OCUPACIÓ LABORAL | LABORAL | D | A2 |
| TECNIC SERVEIS ECONOMICS | FUNCIONARI | D | A1 |
| TÈCNIC/A ALCALDIA | LABORAL | D | A2 |

Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Roda de Berà 2022-2026

| | | | |
|------------------------------|---------|---|----|
| TÈCNIC/A AUXILIAR BIBLIOTECA | LABORAL | D | C1 |
| TÈCNIC/A COMPTABILITAT | LABORAL | H | 0 |
| TÈCNIC/A INFORMÀTIC/A | LABORAL | H | A2 |
| TÈCNIC/A SERVEIS JURÍDICS | LABORAL | D | 0 |
| TÈCNIC/A TURISME | LABORAL | D | 0 |
| XOFER CAMIÓ | LABORAL | H | C2 |

ÍNDEX D'IL·LUSTRACIONS

- Il·lustració 1.** Enquesta. Tenen els homes i les dones les mateixes possibilitats d'accés en un procés de selecció de personal? Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta.....-21-
- Il·lustració 2.** Enquesta. Es té en compte la igualtat entre dones i homes? Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta.....-21-
- Il·lustració 3.** Enquesta. Accedeixen per igual els homes i les dones a la formació oferta per l'empresa? Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta.....-22-
- Il·lustració 4.** Enquesta. Promocionen els treballadors i treballadores per igual? Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta.....-23-
- Il·lustració 5.** Enquesta. Es coneixen les mesures de conciliació disponibles? Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta.....-24-
- Il·lustració 6.** Enquesta. S'afavoreix la conciliació de la vida personal, familiar i laboral? Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta.....-24-
- Il·lustració 7.** Enquesta. Cobra menys que el seu company/a? Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta.....-25-
- Il·lustració 8.** Enquesta. Sabria què fer o a qui dirigir-se en cas de patir assetjament sexual en el lloc de treball? Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta.....-26-
- Il·lustració 9.** Composició d'empleades públiques i d'empleats públics de l'Ajuntament de Roda de Berà. Elaboració amb els fulls de càlcul de l'eina de diagnòstic de la Generalitat de Catalunya a partir de les dades proporcionades per l'organització.....-27-
- Il·lustració 10.** Distribució de dones i homes del conjunt del funcionariat i del personal laboral de l'Ajuntament de Roda de Berà, per departament o àrea funcional, nombre. Elaboració amb els fulls de càlcul de la Generalitat de Catalunya a partir de les dades proporcionades per l'organització.....-28-
- Il·lustració 11.** Distribució de dones i homes del conjunt del funcionariat i del personal laboral de l'Ajuntament de Roda de Berà per departament o àrea funcional, dades per percentatge de persones totals. Elaboració amb els fulls de càlcul de la Generalitat de Catalunya a partir de les dades proporcionades per l'organització.....-29-

Il·lustració 12. Distribució d'homes i dones del conjunt de funcionariat i personal laboral de l'Ajuntament de Roda de Berà per grup professional (A1, A2, C1, C2, AP), per nombre de persones. Elaboració amb els fulls de càlcul de la Generalitat de Catalunya a partir de les dades proporcionades per l'organització.....-30-

Il·lustració 13. Distribució d'homes i dones del conjunt de funcionariat i personal laboral de l'Ajuntament de Roda de Berà per grup professional (A1, A2, C1, C2, AP), per percentatge sobre el total de persones. Elaboració amb els fulls de càlcul de la Generalitat de Catalunya a partir de les dades proporcionades per l'organització.....-30-