

# PLA INTERN D'IGUALTAT

AJUNTAMENT DE  
SANTA PERPÈTUA  
DE MOGODA



**AJUNTAMENT DE  
SANTA PERPÈTUA DE MOGODA**



**Diputació  
Barcelona** |

<b>1. INTRODUCCIÓ</b> .....	<b>3</b>
<b>2. ELS PLANS INTERNS D'IGUALTAT EN EL MARC DE LES POLÍTIQUES DE GÈNERE</b> .....	<b>4</b>
<b>3. DEFINICIÓ I OBJECTIUS</b> .....	<b>5</b>
<b>4. MARC JURÍDIC</b> .....	<b>6</b>
<b>5. METODOLOGIA</b> .....	<b>10</b>
<b>6. ÀMBITS D'APLICACIÓ</b> .....	<b>13</b>
<b>7. DIAGNOSI D'IGUALTAT DE GÈNERE</b> .....	<b>16</b>
ÀMBIT I: REPRESENTATIVITAT I EQUILIBRI .....	16
ÀMBIT II: POLÍTIQUES DE RECURSOS HUMANS .....	30
ÀMBIT III: COMPROMÍS PER A LA IGUALTAT .....	53
ÀMBIT IV: IMATGE I LLENGUATGE CORPORATIU .....	60
ÀMBIT V: PREVENCIÓ DE LES CONDUCTES D'ASSETJAMENT I TRACTE DISCRIMINATORI .....	64
<b>8. PLA D'IGUALTAT INTERN</b> .....	<b>67</b>
<b>9. GLOSSARI</b> .....	<b>76</b>
<b>10. BIBLIOGRAFIA</b> .....	<b>79</b>
<b>11. ANNEX</b> .....	<b>80</b>

## 1. INTRODUCCIÓ

La Diputació de Barcelona dona suport tècnic, econòmic i tecnològic als Ajuntaments de la província per tal de que puguin prestar serveis locals de qualitat.

El compromís de la Diputació amb les polítiques d'igualtat de gènere s'expressa en el Pla de Mandat 2008-2011 i concretament amb l'aprovació del II Pla d'Igualtat de Gènere 2008-2011 que té com a primer objectiu estratègic treballar per al disseny, la implementació i l'avaluació de polítiques de gènere i per l'impuls de la transversalitat de gènere en totes les polítiques municipals.

L'Oficina de Promoció de Polítiques d'Igualtat Dona-Home, de l'Àrea d'Igualtat i Ciutadania, ofereix a les entitats locals assessorament, serveis i programes per tal que els municipis puguin desenvolupar aquestes polítiques. En concret, s'ofereix el Programa de Consultoria com un instrument que facilita l'anàlisi, la planificació i el desenvolupament de les polítiques d'igualtat.

Els Plans d'Igualtat Interns són una estratègia per assolir la igualtat real entre dones i homes en les polítiques internes dels ajuntaments per tal d'eliminar els estereotips, actituds i obstacles que dificulten a les dones accedir a professions i llocs de treball en igualtat de condicions que els homes. Tot i que el marc de l'administració pública és percebut com un dels àmbits on no existeixen discriminacions, una anàlisi més acurada ens reafirma que la situació de les dones en l'administració pública no és tant dispar a la resta de les organitzacions o empreses: dones amb nivells de formació elevats en categories laborals inferiors, la bretxa salarial, les mesures de conciliació tenen nom de dones, i la segregació horitzontal i vertical.

Així doncs la finalitat dels plans és fer una anàlisi de quin és el nivell d'incorporació del principi d'igualtat en la gestió interna de l'ajuntament com a organització que es fa palesa en la política de recursos humans i en la planificació estratègica de les polítiques locals. A partir de la diagnosi s'estableix un pla d'acció que pretén incorporar la perspectiva de gènere en la cultura organitzacional del propi ajuntament que afectarà dimensions com la formació interna, la comunicació i el llenguatge, les polítiques de selecció i retribució, l'accés de les dones a llocs de direcció, els valors en relació a la igualtat de gènere, etc.

## **2. ELS PLANS INTERNS D'IGUALTAT EN EL MARC DE LES POLÍTIQUES DE GÈNERE**

Els ajuntaments han estat pioners en la implementació de mesures per assolir la igualtat real entre dones i homes, amb la creació de les polítiques, regidories i serveis específics que han millorat les situacions de les dones a l'àmbit local. Aquest procés es va iniciar amb accions de sensibilització a la ciutadania que va aconseguir, juntament amb els grups de dones i el moviment feminista, posar el tema de la desigualtat entre dones i homes a l'agenda pública.

El compromís de l'administració local en l'exercici de les polítiques de gènere s'inicia pel lideratge d'algunes de les dones polítiques i de les dones, tant tècniques com polítiques, que treballen en els ajuntaments en un moment en que no es parteix del marc normatiu que en l'actualitat ens empara. De les polítiques específiques destinades a les necessitats més punyents de les dones s'ha passat a definir, de forma més estratègica, quines són les principals dimensions de la desigualtat a nivell estructural i com combatre-les; i sobretot a implicar els diferents departaments del consistori en la incorporació de la perspectiva de gènere en el conjunt de les polítiques locals.

Diverses han estat les accions i projectes que s'han desenvolupat en els municipis de la província, i les Auditories de Gènere i els Plans d'Igualtat han estat instruments centrals pel desenvolupament de polítiques de gènere a nivell estratègic. És per això que els Plans d'Igualtat Interns, sorgeixen en el marc del desenvolupament de les polítiques de gènere en el territori i sota el "principi d'igualtat", que ens exigeix aplicar-ho a nivell intern dins del propi consistori.

### 3. DEFINICIÓ I OBJECTIUS

El Plans d'Igualtat Interns són una estratègia a nivell de l'organització de l'ajuntament, destinada a potenciar les capacitats i el talent de les persones que hi treballen eliminant estereotips, actituds i obstacles per raó de gènere. El Pla ha de promoure mesures que afavoreixin la incorporació, la permanència i el desenvolupament professional de les persones, i garantir una participació equilibrada de dones i homes en tots els llocs de treball i en tots els nivells de responsabilitat.

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva entre homes i dones, la Llei 8/1987 municipal i de règim local de la Generalitat de Catalunya i la Llei estatal 7/2007 sobre l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic són el marc que actualment garanteix l'aplicació de polítiques que no tant sols evitin desigualtats i discriminacions vers les dones dins de l'exercici de l'activitat laboral, si no que remoguin les dificultats i obstacles que es puguin trobar en el seu desenvolupament professional. Així doncs, les Administracions han de ser exemplars i coherents en el compliment de les Lleis.

Els objectius del Pla són:

- Assolir el compromís polític des de l'Ajuntament per avançar en matèria de polítiques de gènere
- Incorporar el principi d'igualtat de gènere en l'organització interna de l'ajuntament
- Identificar els obstacles i barreres que dificulten la igualtat de gènere
- Potenciar el talent femení de la pròpia organització de l'ajuntament
- Enfortir la credibilitat i compromís de l'ajuntament en les polítiques de gènere a través de la coherència entre el discurs i la pràctica interna

A partir dels Plans d'Igualtat han de sorgir la prioritització de mesures concretes en les següents dimensions:

- Les polítiques de selecció, contractació retribució del personal
- La formació i la promoció
- Mesures en relació a la conciliació de la vida personal i familiar
- Comunicació, imatge i ús de llenguatge no sexista
- Prevenció de l'assetjament per raó de sexe i sexual
- Cultura organitzacional

L'elaboració de Plans d'Igualtat interns és un procés que implica decisions a diferents nivells:

- Adquisició de compromisos polítics
- Assignació de mitjans econòmics i recursos humans necessaris
- Creació d'estructures i formes de treballar que potenciïn la transversalitat i la horitzontalitat
- Lideratge de les regidories específiques de gènere i de recursos humans

## 4. MARC JURÍDIC

La igualtat d'oportunitats entre dones i homes, així com la prohibició de qualsevol discriminació per raó de sexe, estan recollides en la normativa comunitària, en la Constitució espanyola i en l'Estatut d'autonomia de Catalunya.

En la normativa comunitària, la igualtat de tracte entre dones i homes és un principi fonamental, d'acord amb l'article 2 i l'apartat 2 de l'article 3 del Tractat constitutiu de la Comunitat Europea (1957). La Comunitat Europea ha desenvolupat diverses directives, recomanacions i resolucions que proporcionen el marc legal de referència per a tots els aspectes d'igualtat d'oportunitats en el mercat de treball .

L'article 14 de la Constitució espanyola (1978) reconeix el dret a la no -discriminació :

“Els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social”

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

En la seva exposició de motius (III) la Llei 3/2007 indica que: “la llei es refereix a la generalitat de les polítiques públiques en Espanya, tant estatals com autonòmiques i locals.” Els articles que s'haurien de fer servir per al disseny i el desenvolupament del Pla d'Igualtat de Gènere a la DIBA haurien de ser els següents:

- Títol I: El principi d'igualtat i la tutela contra la discriminació
  - Art. 7. Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe (verbal i físic)
  - Art. 11. Accions positives als poders públics i a entitats privades
- Títol II: Polítiques públiques d'igualtat de gènere
  - Capítol I: Principis generals
  - Capítol II: Acció administrativa per a la igualtat
- Títol III: Igualtat i mitjans de comunicació
  - Art. 36: La igualtat en els mitjans de comunicació social de titularitat pública
- Títol IV: El dret al treball en igualtat d'oportunitats
- Títol VI: Igualtat de tracte en l'accés a bens i serveis i el seu subministrament
- Títol VII: Disposicions organitzatives

Dins del Títol V, el capítol I es molt important ja que parla dels Criteris d'actuació de les administracions públiques.

L'article 51 expressa que: Les Administracions públiques, en l'àmbit de les seves respectives competències i en aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes, haurien de:

a) Remoure els obstacles que impliquin el manteniment de qualsevol tipus de discriminació amb la finalitat d'oferir condicions d'igualtat efectiva entre dones i homes en l'accés a l'ocupació pública i en el desenvolupament de la carrera professional.

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

#### Llei 7/2007 de l'Estatut Bàsic del Treballador Públic

Aquesta Llei es important perquè obliga als governs locals a elaborar plans d'igualtat en la forma marcada per la llei.

Disposición Adicional Octava. Planes de igualdad.

1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.
2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

L'Estatut d'autonomia de Catalunya (2006), en el seu Títol preliminar, diu :

“ Article 4. Els drets i els principis rectors : 3. Els poders públics de Catalunya han de promoure els valors de la llibertat, la democràcia, la igualtat, el pluralisme, la pau, la justícia, la solidaritat, la cohesió social, l'equitat de gènere i el desenvolupament sostenible.”

En el capítol I, “Drets i deures de l'àmbit civil i social”, diu :

“ 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”.

En el capítol V, “Principis rectors”, diu : “Article 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, incloent-hi 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 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 reproductiu sexual”.

“Article 56. Composició i règim electoral. 3. Són electors i elegibles els ciutadans de Catalunya que estan en ple ús de llurs drets civils i polítics, d'acord amb la legislació electoral. La llei electoral de Catalunya ha d'establir criteris de paritat entre dones i homes per a l'elaboració de les llistes”.

I en el capítol II, “Les matèries de les competències”, diu :

“Article 153. Polítiques de gènere. Correspon a la Generalitat la competència exclusiva en matèria de polítiques de gènere, que, respectant el que estableix l' Estat en exercici de la competència que li atribueix l'article 149.1.1 de la Constitució, inclou en tot cas :

a) La planificació, el disseny, l'execució, l'avaluació i el control de normes, plans i directrius generals en matèria de polítiques per a la dona, i també l'establiment d'accions positives per aconseguir eradicar la discriminació per raó de sexe que s'hagin d'executar amb caràcter unitari per a tot el territori de Catalunya.

b) La promoció de l'associacionisme de dones que compleixin 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 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”.

La Llei 7/1985 de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local, en el títol II, capítol III, article 28 afirma : “ Els municipis poden realitzar activitats complementaries de les mateixes



administracions públiques i, en particular, les relatives a l'educació, la cultura, la promoció de la dona, l'habitatge, la sanitat i la protecció del medi ambient.”

La Llei 39/1999, BOE 6 de novembre, sobre conciliació de la vida familiar i laboral de les persones, que per motius familiars augmenta els permisos retribuïts i redueix la jornada laboral en certs casos.

A Catalunya tenim com a referència 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. Aquesta Llei permet que també es puguin beneficiar les persones que presten serveis en les diferents administracions, ens locals, organismes estatutaris i sector públic en general a Catalunya.

En l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, hi ha l'Acord del Govern relatiu a la producció i el desenvolupament d'estadístiques desagregades per sexes, aprovat el 14 de març de 2006, on es diu que totes les estadístiques relatives a població s'han de recollir, compilar, analitzar i presentar desagregades per sexes. Més informació al DOGC 4829 de 26.2.2007.

Des de la creació de l'Institut Català de les Dones, l'any 1989, el Govern de la Generalitat ha aprovat cinc plans d'igualtat d'oportunitats com a instruments bàsics per estructurar les polítiques públiques d'igualtat de gènere.

La Generalitat de Catalunya ha incorporat la perspectiva de gènere en el Pla de recerca i innovació de Catalunya 2005-2008.

L'Ordre del Ministeri de la Presidència 525/2005 de 7 de març, BOE de 8 de març, acorda diverses mesures, entre les quals destaquem :

Article 1.3: “ En l'Administració general de l'Estat i en els organismes públics i empreses que en depenguin, els òrgans de selecció de personal tindran composició paritària.”

Article 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 al treball públic inclouran, en el seu cas, la menció a la infrarepresentació de persones d'alguns dels dos sexes”

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

## 5. METODOLOGIA

El Pla d'Igualtat intern de l'Ajuntament de Santa Perpètua de Mogoda inclou una Diagnosi d'igualtat de gènere que recull informació de l'organització i un Pla d'Igualtat intern que marca els objectius i les actuacions a portar a terme per tal d'avançar cap a la igualtat en el sí de l'organització.

La **Diagnosi** prèvia a l'elaboració de la Pla d'Igualtat intern de l'Ajuntament de Santa Perpètua de Mogoda s'ha dividit en dues fases:

### ■ Fase Quantitativa:

- Recull de dades dels departaments de Recursos Humans i d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament de Santa Perpètua de Mogoda per tal de fer un anàlisi quantitatiu de diferents variables de la plantilla, com per exemple, salari, tipus de jornada, categoria laboral, tipus de contracte, adopció de mesures de conciliació, entre d'altres.
- Qüestionari on-line: Aquest qüestionari volia aprofundir sobre el nivell de consciència corporativa i la transversalitat de gènere, la conciliació de la vida familiar, personal i laboral, la formació en gènere, l'ús del llenguatge no sexista, el grau de coneixement sobre assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. El qüestionari on-line l'han contestat 90 persones, i una enquesta ha sigut invalidada. Aquestes respostes superen la mostra estadísticament representativa de la plantilla (76 persones) de les 363 persones que treballaven a març de 2011 a l'Ajuntament de Santa Perpètua de Mogoda. Per tant, els resultats del qüestionari reflecteixen amb el 95% de confiança l'opinió de les persones treballadores. De les 90 persones que han omplert el qüestionari, el 72% són dones i en la seva majoria dels grups professionals A2, C1 i C2.

### ■ Fase Qualitativa:

- Grups de discussió: En total s'ha realitzat 4 grups de discussió, un amb personal de comandament, al que hi han assistit 7 dones, i 3 grups de discussió amb personal tècnic, on hi ha participat 49 persones, de les quals 25 eren dones. Per tant, la representativitat de gènere a la plantilla s'ha vist reflectida en la participació dels grups de discussió amb l'equip tècnic. En canvi, en el grup de discussió de comandaments no hi ha assistit cap dels 6 homes amb comandament, tot i que un ha participat en un grup de discussió amb equip tècnic.
- Entrevista amb sindicats: S'ha convocat una reunió amb les persones representants sindicals, on de les 18 persones convocades ha assistit un home. Tots els sindicats han contribuït en el procés de validació de la diagnosi fent al·legacions al document.
- Observació d'espais: S'han realitzat observacions dels diferents espais i equipaments de l'Ajuntament per tal d'avaluar amb una visió de gènere l'adequació i assignació d'espais als llocs de treball.
- Lectura i anàlisi de documentació: S'han llegit i analitzat el Conveni Col·lectiu del Personal de l'Ajuntament de Santa Perpètua de Mogoda, dels Organismes Autònoms Granja Soldevila i Patronat d'Esports, i l'Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari al servei de l'Ajuntament de Santa Perpètua de Mogoda, el Pla d'Igualtat, així com eines de comunicació internes i externes, com els formularis de l'OAC, la revista municipal, i tríptics informatius de diferents àrees i serveis.

Un cop analitzada tota la informació qualitativa i quantitativa recollida, s'ha procedit a redactar el present document estructurant-lo en cinc àmbits d'aplicació (veure apartat següent).

Un cop validada la diagnosi s'ha iniciat l'elaboració del Pla d'Igualtat intern que defineix les accions a dur a terme des de diferents unitats i serveis de l'Ajuntament, en un període determinat de temps per posteriorment avaluar-ne el compliment.

A l'Ajuntament de Santa Perpètua de Mogoda s'ha procedit a l'elaboració del Pla Intern d'Igualtat a través de reunions de treball. El procés d'elaboració s'ha desenvolupat al llarg del final d'un mandat i l'inici d'un altre, amb un canvi de govern. Degut a aquest fet hi ha hagut dues comissions de seguiment compostes per diferents persones; les persones inicialment implicades han variat, com s'indica a continuació.

■ **Comissió de seguiment fins a juny 2011**

Carme Garrido Fernández	Regidora de Recursos Humans 2007-2011
Rosa Rovira i Punsolà	Regidora d'Igualtat Dona-Home 2007-2011
Xus López-Arenas Montes	Coordinadora de Serveis Personals
Fran Morales Saez	Tècnic de Prevenció de Riscos Laborals
Ana Rodríguez	Tècnica d'Igualtat de Gènere i Promoció de les Dones
Miquel Rodríguez Lardín	Cap de Recursos Humans

■ **Comissió de seguiment des de juny 2011**

Francesc Rodríguez Clavería	Regidor d'Igualtat Dona-Home
Cristina Borrell Fernández	Cap de Recursos Humans
Ana Rodríguez	Tècnica d'Igualtat de Gènere i Promoció de les Dones

**En l'elaboració de la diagnosi de gènere han participat:**

Juan Carlos	Policia Local
José	Caporal Policia Local
Anna	Caporal Policia Local
José	Brigada Especial
Francisco	Esports
Antonio	Brigada Municipal
Maria Luisa	Brigada Jardineria
Teresa	Promoció Econòmica
Maria Dolors	Urbanisme
Jordi	Territori
Òscar	Serveis Socials
Gemma	Cultura i Joventut
Teresa	Educació
Montse	Salut Pública
Anna	Treballadora Social
Loli	Benestar Social
Anna	Àrea Econòmica
Jordi	Biblioteca
Almudena	Biblioteca

Sonia	Alcaldia
David	Medi Ambient
Francisco	Policia Local
Juan	Esports
Antonio	Esports
Pepi	Esports
Estrella	Mitjans de Comunicació
Aurora	Policia Local
Carles	Policia Local
Santi	Organització i Règim Interior (Estadística i Població)
Pere	Brigada d'Obres
Antonio	Brigada d'Obres
Encarna	Relacions Ciutadanes
Joan	Brigades de Jardineria
Maria Luisa	Promoció Econòmica
David	Promoció Econòmica i Habitatge
Gemma	Serveis Jurídics
Núria	Serveis Jurídics
Pepe	Nova Ciutadania, Convivència i Cooperació
Mònica	Benestar Social
Xus	Servei Econòmics
Pedro	Comerç, mercat municipal
José Manuel	Policia Local
José Manuel	Policia Local
Mònica	Cultura
Jordi	Escola Música i Dansa
José	Brigada de Jardineria
Pilar	Informàtica
Teresa	Medi Ambient
Noèlia	Serveis Jurídics
Mercè	Arquitectura, Planejament i Llicències
Mar	Comunicació
Rosa	Esports
Llum	Promoció Econòmica

El Pla d'Igualtat intern ha d'ésser aprovat en el plenari de l'Ajuntament per les persones que tenen la responsabilitat política de la institució (alcaldia i regidories) i cal que s'incorpori al pressupost de la corporació.

## 6. ÀMBITS D'APLICACIÓ

### I. Àmbit: REPRESENTATIVITAT I EQUILIBRI

Aquest àmbit analitza l'estructura tècnica i política de l'organització, prestant atenció a com les dones i els homes estan representats en tots els àmbits, grups professionals i nivells de responsabilitat. Així doncs, tant en l'àmbit tècnic com polític s'analitza si existeix segregació vertical o segregació horitzontal.

#### I. 1. Estructura tècnica

- Comprovar en quina mesura les dones i els homes estan representats en tots els àmbits, categories i nivells de responsabilitat (Segregació horitzontal i vertical).

#### I. 2. Estructura política

- Comprovar en quina mesura les dones i els homes estan representats en l'estructura política i en quins nivells de responsabilitat, en quina dedicació, pressupost gestionat, etc. (Segregació horitzontal i vertical).

### II. Àmbit: POLÍTQUES DE RECURSOS HUMANS

Aquest àmbit analitza les condicions laborals de la plantilla comprovant que no hi hagi cap discriminació per raó de gènere en el tipus de contracte i jornada que fan les persones, la neutralitat o la incorporació de la perspectiva de gènere en l'assignació d'espais i de recursos, i valorant l'estructura retributiva. També analitza la formació del personal i el seu desenvolupament professional en relació a la retribució; les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les treballadores i dels treballadors; i la representació sindical de les persones treballadores.

#### II. 1. Condicions laborals

- Comprovar que no hi ha cap discriminació per raó de gènere en el tipus de contracte i jornada que fan les persones.
- Comprovar la neutralitat o la incorporació de la perspectiva de gènere en l'assignació d'espais i de recursos i l'adequació dels llocs de treballs i dels espais a les característiques i necessitats de les dones i els homes.
- Valoració de la política retributiva existent en l'ajuntament: a llocs de treballs iguals o d'igual valor els correspon igual retribució.

#### II. 2. Desenvolupament professional (inclou Retribució)

- Comprovar si es compleix el principi d'igualtat d'oportunitats en la selecció del personal (promoció interna o contractació externa).
- Com l'ajuntament contribueix al desenvolupament professional de les persones que hi treballen (hores de formació, beques i nivell d'instrucció de la plantilla) i com compensa o elimina els obstacles que hi troben les dones. Inclou també la selecció de personal.

#### II. 3. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral

- Valoració de les mesures que fa la institució per facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les treballadores i dels treballadors. Compatibilitat amb processos de promoció interna.
- Comprovar si es compleix la normativa, si hi ha mesures específiques que superen la normativa, i si les persones de tots els departaments i categories tenen les possibilitats de conciliar.
- Comprovar els biaixos en l'adopció de mesures de conciliació per part de dones i homes.

#### II. 4. Representació sindical

- Comprovar si tots els departament i categories es troben representats en les persones representants dels diferents sindicats
- Comprovar l'existència de biaixos en la representació de sectors feminitzats o masculinitzants i la seva representativitat
- Comprovar en quina mesura les dones estan representades en l'estructura sindical, en quins

nivells de responsabilitat i en quina dedicació
<p><b>III. Àmbit: COMPROMÍS PER A LA IGUALTAT</b></p> <p>En aquest àmbit s'analitza el nivell de consciència corporativa de l'Ajuntament, i per tant la sensibilització i la implicació de tot el cos polític i tècnic per la igualtat; i el nivell de transversalitat de la perspectiva de gènere en totes les polítiques, en la presa de decisions i en les actuacions tant a nivell intern com extern.</p> <p><b>III. 1. Nivell de Consciència corporativa</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La conscienciació, la sensibilització i la implicació del cos polític i tècnic de l'ajuntament per la igualtat i com aquest compromís es reflecteix en les polítiques internes de personal (nivell de formació de la plantilla en temes d'igualtat dona-home, què s'entén per igualtat de gènere, etc.)</li> </ul> <p><b>III. 2. Nivell de Transversalitat</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Valorar la incorporació de la perspectiva de gènere en les polítiques i en les actuacions dels diferents departaments portades a terme (cartipàs municipal, convenis, pla estratègic municipal, pla d'igualtat, etc.).</li> <li>- Com s'incorpora la perspectiva de gènere en la política municipal en l'àmbit extern, ja sigui amb la ciutadania, en el cas de serveis directes o d'atenció al públic o amb el tracte amb entitats, empreses i institucions (actuacions transversals).</li> </ul>
<p><b>IV. Àmbit: IMATGE I LLENGUATGE CORPORATIU</b></p> <p>Aquest àmbit avalua la comunicació interna i externa de l'Ajuntament, com l'organització contribueix a fer visibles les dones, i la seva contribució als resultats i l'eficàcia de la institució. En concret, aquest anàlisi pretén detectar l'ús de llenguatge igualitari i la incorporació de la perspectiva de gènere en els elements de comunicació municipal.</p> <p><b>IV. 1. Comunicació interna</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Valorar l'ús del llenguatge igualitari en la documentació escrita i detecció d'elements discriminatoris.</li> </ul> <p><b>IV. 2. Comunicació externa</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Valorar com l'Ajuntament contribueix a fer visibles les dones, i la seva contribució als resultats i l'eficàcia de la institució.</li> <li>- Valoració de la imatge que projecta l'Ajuntament envers les dones: web, revistes, documentació institucional, llenguatge igualitari, etc.</li> <li>- Valorar si sempre es recullen i difonen les dades desagregades per sexes.</li> <li>- Valorar la no-discriminació per part dels mitjans de comunicació local.</li> </ul>
<p><b>V. Àmbit: PREVENCIÓ DE LES CONDUCTES D'ASSETJAMENT I TRACTE DISCRIMINATORI</b></p> <p>En aquest àmbit s'analitzen els mecanismes de prevenció i de detecció de l'assetjament sexual i per raó de sexe que desenvolupa l'Ajuntament, el grau de sensibilització del personal de comandament i de l'equip tècnic envers la igualtat de tracte i la utilització de llenguatge no sexista, així com la no-existència d'actituds sexistes, de tracte discriminatori i d'assetjament de cap tipus.</p> <p><b>V. 1. Mecanismes</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comprovar la no-existència d'actituds sexistes, de tracte discriminatori i d'assetjament de cap tipus.</li> <li>- Comprovar que tothom a l'organització té la percepció de ser tractat justament amb dignitat i respecte.</li> </ul> <p><b>V. 2. Prevenció i Sensibilització</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Valorar les accions que porta a terme l'Ajuntament per tal de prevenir, evitar i eliminar i, en el</li> </ul>

cas que es produeixin, actuar per fer front a les actituds sexistes i l'assetjament (protocol d'assetjament).

- Valorar el grau de sensibilització del personal de comandament o amb càrrecs de responsabilitat envers la igualtat de tracte i la utilització per part d'aquest personal de llenguatge no sexista.
- Valorar el grau de sensibilització del personal, la utilització de llenguatge no sexista per part de companys i companyes de treball, i l'actitud no sexista en l'atenció al públic en els serveis

## 7. DIAGNOSI D'IGUALTAT DE GÈNERE

### Àmbit I: REPRESENTATIVITAT I EQUILIBRI

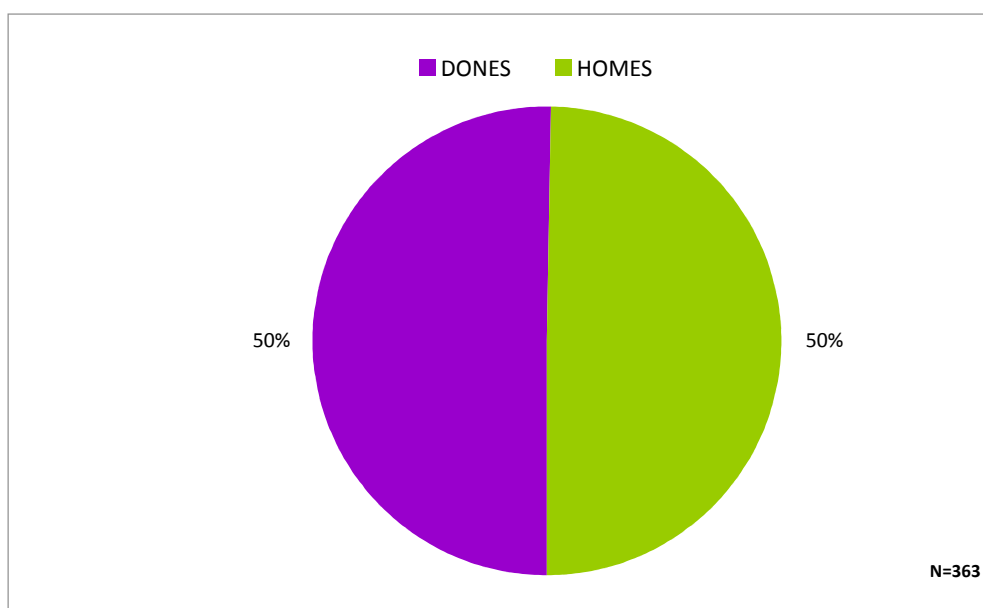
Aquest àmbit analitza l'estructura tècnica i política de l'organització, prestant atenció a com les dones estan representades en tots els àmbits, grups professionals i nivells de responsabilitat. Així doncs, tant en l'àmbit tècnic com polític s'analitza si existeix segregació vertical o segregació horitzontal.

#### I. 1. Estructura tècnica

Al març de 2011, a l'Ajuntament de Santa Perpètua de Mogoda hi treballen 363 persones (excloent al personal polític), de les quals el 50% són dones. Per tant, **a l'Ajuntament es dona paritat en la seva plantilla**. Es parla de paritat referint-se a una composició amb un mínim del 40% i un màxim del 60% per sexe.

Cal destacar **l'elevat nombre de la plantilla en comparació a la població del municipi**, element que mostra, com es veurà més endavant en el document, la tendència de l'Ajuntament a no fer contractacions de serveis externalitzats.

Gràfic 1: Estructura Tècnica de l'Ajuntament de Santa Perpètua de Mogoda per sexe, 2011



Font: Elaboració pròpia amb dades de l'Ajuntament de Santa Perpètua de Mogoda

**L'edat mitja** de la plantilla és de 41 anys, sent de 40 anys per les dones i de 43 anys per als homes.

**El percentatge de personal amb algun tipus de discapacitat declarada representa el 0,8%, sent el 2% el percentatge mínim requerit per llei.** De les 3 persones amb discapacitat treballant a l'Ajuntament, no hi cap dona.



**Caldria vetllar pel compliment de la llei i per la incorporació de dones amb discapacitat a l'Ajuntament.** Més enllà de la voluntat de complir la llei, que queda reflectida en els convenis col·lectius, també caldria incorporar la paritat de gènere en aquest àmbit. El col·lectiu de dones amb discapacitat parteix d'una doble discriminació en l'accés al mercat de treball: la de la pròpia disminució i la de gènere. Cal destacar que a l'Estat espanyol gairebé el 59% dels 3,5 milions de persones amb discapacitat són dones. Més del 76% de les dones amb discapacitat a Espanya no tenen una ocupació remunerada. La taxa d'activitat de les dones amb discapacitat és del 24%, mentre que la dels homes amb discapacitat supera el 40%.<sup>1</sup>

### I.1.1 Segregació Vertical

Es parla de segregació vertical de l'ocupació quan es produeix una distribució no uniforme de dones i homes en nivells diferents d'activitat. Generalment, la segregació vertical de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball de menor valoració i poder de decisió i, per tant, amb menor retribució. Per exemple, la poca presència de dones en càrrecs directius, als cercles d'empreses, en els col·legis oficials, etc., és una realitat palesa de segregació vertical del mercat de treball català.

Per tal d'avaluar si existeix segregació vertical, s'ha analitzat el nombre de dones i homes per grups professionals. L'Ajuntament de Santa Perpètua de Mogoda classifica el personal en els grups professionals A1, A2, B, C1, C2 i E.

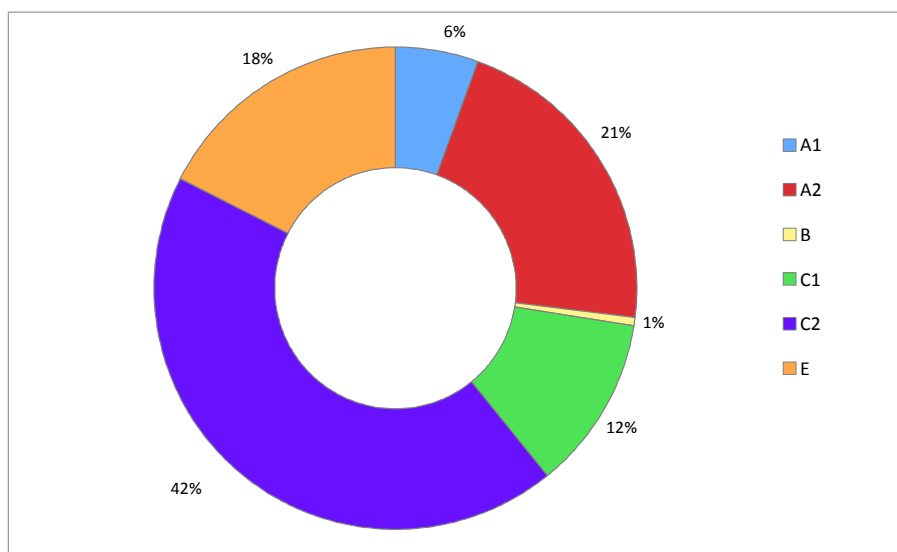
Els grups professionals engloben persones depenent del nivell d'instrucció:

- A1: Doctorat, Llicenciatura, Enginyeria, Arquitectura o equivalent.
- A2: Diplomatura universitària, Enginyeria Tècnica, Arquitectura Tècnica, Formació Professional de 3r grau o equivalent.
- B: Titulat Grau Mig
- C1: Batxillerat, Formació Professional de 2n grau o equivalent.
- C2: Títol de graduació en educació secundària obligatòria.
- E: Certificat d'Escolaritat.

---

<sup>1</sup> "Dona i Discapacitat". Reflexions en femení nº 18. Diputació de Barcelona

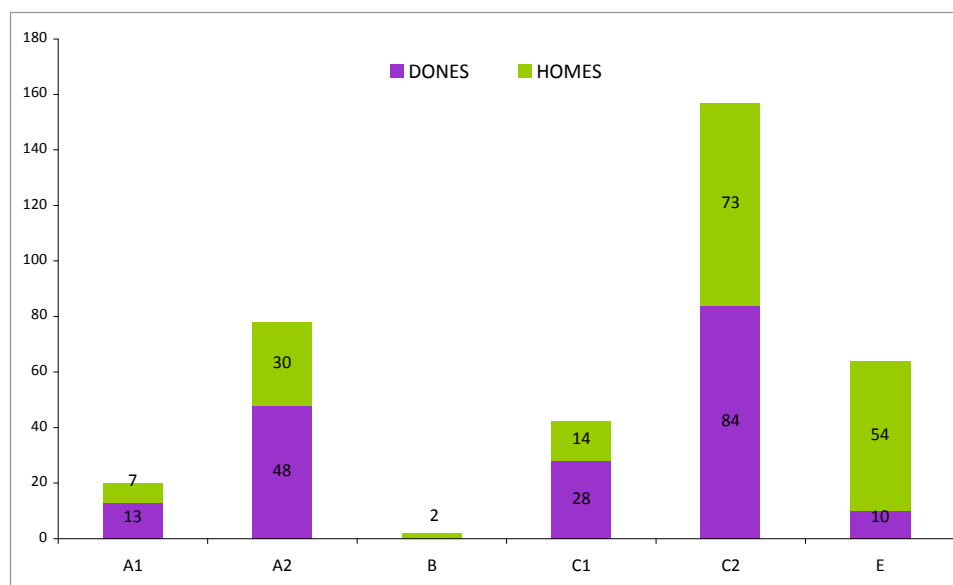
Gràfic 2: Personal per grup professional , 2011



Font: Elaboració pròpia amb dades de l'Ajuntament de Santa Perpètua de Mogoda

A l'Ajuntament de Santa Perpètua de Mogoda el gruix de la plantilla, **en relació a la mitja**, es situa als grup C2 (42%), A2 (21%) i E (18%). Mentre en el grup C2 es dona paritat entre dones i homes, en dades de mitja en el grup A2 el 62% del personal són dones i en el grup E el 84% són homes. En el grup A1, que es on s'acostumen a trobar les persones amb comandament, les dones representen el 65%. En total, a l'Ajuntament de Santa Perpètua de Mogoda hi ha 20 persones amb càrrecs de comandament, de les quals 14 són dones (un 70% de mitjana).

Gràfic 3: Distribució per grup professional i sexe , 2011

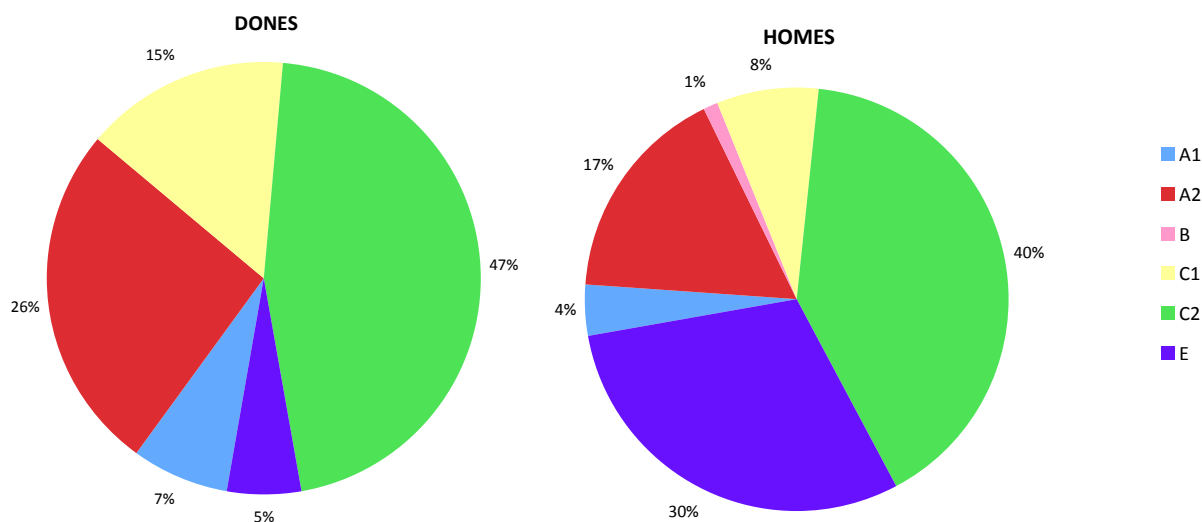


Font: Elaboració pròpia amb dades de l'Ajuntament de Santa Perpètua de Mogoda

Per tant, tot i que el gruix de la plantilla es troba en el grup C2, en la resta de grups professionals **les dones estan més representades que els homes en aquells grups que requereixen un nivell d'estudis més alt (A1 i A2) en comparació als homes**, mentre que els homes tenen major

presència en el grup E que requereix un nivell d'estudis més baix: el 33% de les dones enfront el 21% dels homes es troben en l'A1 i A2, i el 70% dels homes enfront el 52% de les dones es troben en l'E i el C2, **en relació a la mitja.**

Gràfic 4: Distribució de Dones i Homes per grup professional, 2011



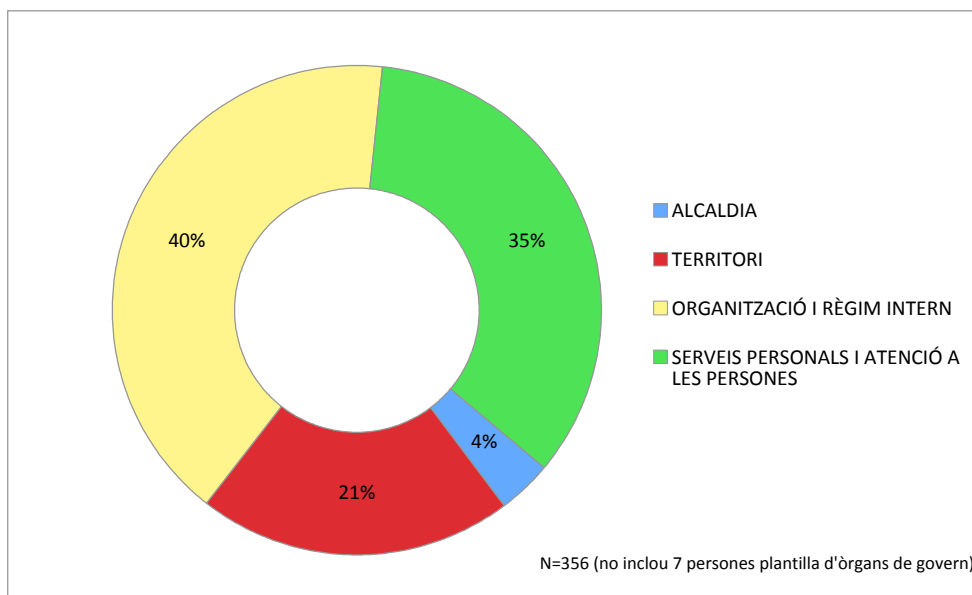
Font: Elaboració pròpia amb dades de l'Ajuntament de Santa Perpètua de Mogoda

### I.1.2 Segregació Horitzontal

Es parla de segregació horitzontal de l'ocupació quan existeix en el mercat de treball una distribució no uniforme de dones i homes en un sector d'activitat determinat. Generalment, la segregació horitzontal de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball que es caracteritzen per una remuneració i un valor social inferiors i que són en bona mesura una prolongació de les activitats que fan en l'àmbit domèstic.

A l'Ajuntament de Santa Perpètua de Mogoda de Mogoda el 75% de la plantilla es troba en les àrees d'Organització i Règim intern (organització i règim interior, hisenda i serveis econòmics, recursos humans, promoció de la ciutat, comerç, promoció econòmica, seguretat ciutadana, via pública i mobilitat) i de Serveis Personals i Atenció a les persones (cultura, joventut, relacions ciutadanes, igualtat de gènere i promoció de les dones, nous projectes i gestió d'equipaments, benestar social, salut pública i consum, educació i esports).

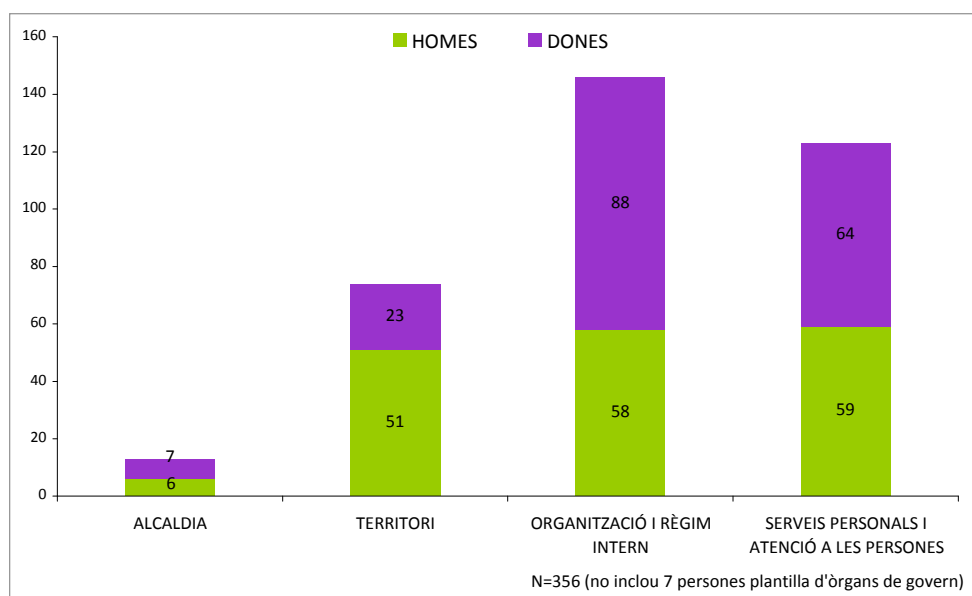
Gràfic 5: Distribució de la plantilla per àrees, 2011



Font: Elaboració pròpia amb dades de l'Ajuntament de Santa Perpètua de Mogoda

En les dues àrees on es concentra la majoria de la plantilla es dona paritat entre dones i homes. En l'àrea d'organització i règim intern, les dones representen el 60%, mentre que a l'àrea de serveis personals i atenció a les persones, les dones són el 51%. En canvi, en l'àrea de territori (urbanisme i planificació, manteniment, obres i jardins, medi ambient i sostenibilitat) no es dona paritat, ja que les dones són el 30%. Totes aquestes dades s'han de contemplar **en relació a la mitja**.

Gràfic 6: Distribució de la plantilla per àrea i sexe, 2011



Font: Elaboració pròpia amb dades de l'Ajuntament de Santa Perpètua de Mogoda

Alhora, si analitzem cadascun dels serveis, sí que trobem segregació horitzontal en algun d'ells. La majoria de serveis amb la concentració més alta de la plantilla presenten segregació horitzontal.

Taula 1a. Distribució de la plantilla per servei i sexe, 2011

	DONES	%	HOMES	%	TOTAL	% TOTAL PLANTILLA
<b>SERVEIS SOCIALS</b>	15	<b>88%</b>	2	<b>12%</b>	17	<b>4,7%</b>
COMERÇ	1	50%	1	50%	2	0,6%
COMUNICACIÓ	7	54%	6	46%	13	3,6%
CULTURA	13	42%	18	58%	31	8,5%
EDUCACIÓ	4	44%	5	56%	9	2,5%
<b>ESPORTS</b>	20	44%	25	56%	45	<b>12,4%</b>
<b>HISENDA I SERVEIS ECONÒMICS</b>	17	<b>85%</b>	3	<b>15%</b>	20	<b>5,5%</b>
IGUALTAT DE GÈNERE	1	100%	0	0%	1	0,3%
JOVENTUT	3	100%	0	0%	3	0,8%
<b>MANTENIMENT, OBRES I JARDINS</b>	6	<b>13%</b>	39	<b>87%</b>	45	<b>12,4%</b>
MEDI AMBIENT I SOSTENIBILITAT	2	67%	1	33%	3	0,8%
<b>ORGANITZACIÓ I REGIM INTERN</b>	32	<b>73%</b>	12	<b>27%</b>	44	<b>12,1%</b>
ÒRGANS DE GOVERN	1	14%	6	86%	7	1,9%
<b>PROMOCIÓ ECONÒMICA</b>	26	<b>81%</b>	6	<b>19%</b>	32	<b>8,8%</b>
RELACIONS CIUTADANES	5	36%	9	64%	14	3,9%
SALUT PÚBLICA I CONSUM	3	100%	0	0%	3	0,8%
<b>SEGURETAT CIUTADANA</b>	12	<b>25%</b>	36	<b>75%</b>	48	<b>13,2%</b>
URBANISME I PLANIFICACIÓ	15	58%	11	42%	26	7,2%
<b>TOTAL</b>	<b>183</b>	50%	<b>180</b>	50%	<b>363</b>	100%

Font: Elaboració pròpia amb dades de l'Ajuntament de Santa Perpètua de Mogoda

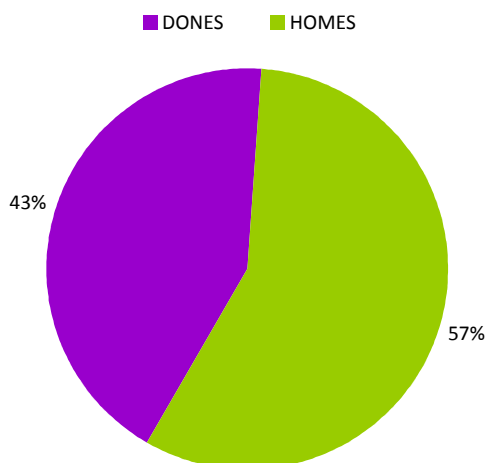
**Dels 4 serveis** (Esports, Manteniment, Obres i Jardins, Organització i Règim Intern, i Seguretat Ciutadana) **que concentren la meitat de la plantilla, 3 d'ells mostren segregació horitzontal.** Els serveis de Manteniment, Obres i Jardins i de Seguretat Ciutadana, on hi treballa el personal de la Brigada i de la Policia Local, són serveis masculinitzats; mentre que Organització i Règim Intern, Promoció Econòmica, Hisenda i Benestar Social són serveis clarament feminitzats. Per tant, els homes es concentren en llocs de treball relacionats amb l'autoritat i la força física, rols atribuïts tradicionalment als homes, i les dones es concentren en llocs de treball administratiu o bé d'atenció social i cura de les persones, rols també tradicionalment feminitzats.

## I. 2. Estructura política

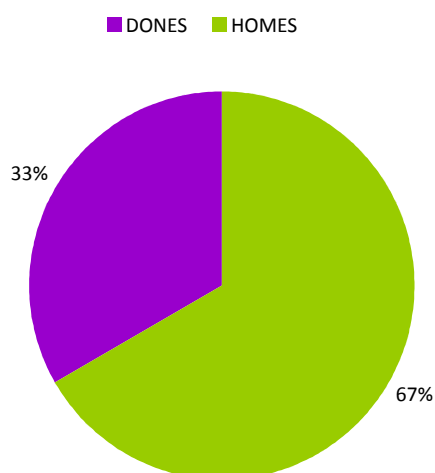
Durant el procés d'elaboració de la diagnosi de gènere s'han produït canvis en el consistori. Per tant, aprofitant que ja s'havien recollit les dades del consistori anterior, en aquest apartat es presenta un anàlisi comparatiu dels dos consistoris, el previ i l'actual.

L'Ajuntament de Santa Perpètua de Mogoda en la legislatura 2007-2011 tenia una estructura política paritària<sup>2</sup>. De 21 persones representants polítics, 9 eren dones (43%). En la legislatura actual, cal remarcar com a positiu que el consistori està liderat per una alcaldessa, tot i que ja no es dona paritat, ja que només hi ha 7 regidores (33%).

Gràfic 7a: Estructura política per sexe, 2007-2011



Gràfic 7a: Estructura política per sexe, 2011-2015

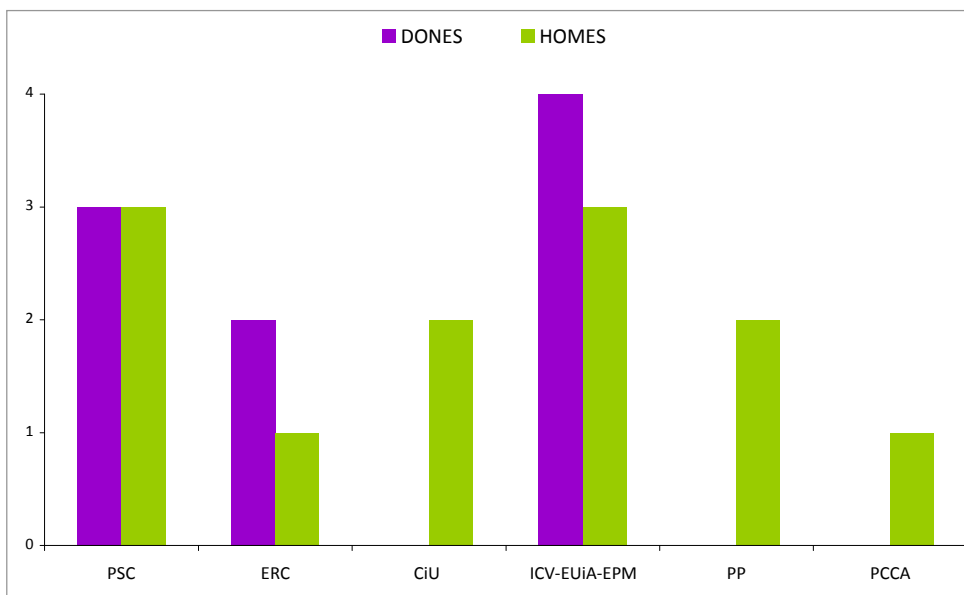


Font: Elaboració pròpia amb dades de l'Ajuntament de Santa Perpètua de Mogoda

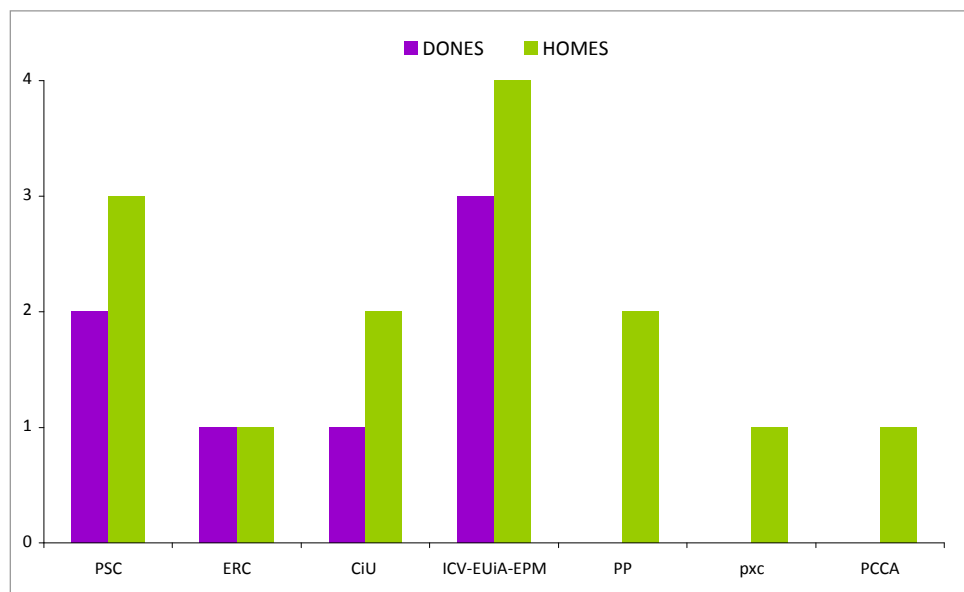
La paritat no es produeix en la mateixa mesura depenent del partit polític. Els partits que garanteixen la paritat eren el PSC, ERC i ICV-EUiA a l'anterior legislatura, i en l'actual s'hi suma CiU.

<sup>2</sup> L'anàlisi s'ha fet en base a les dades del consistori que ha governat de 2007 a 2011.

Gràfic 8a: Regidores i regidores de l'Ajuntament de Sta. Perpètua de Mogoda per partit polític, 2007-2011



Gràfic 8a: Regidores i regidores de l'Ajuntament de Sta. Perpètua de Mogoda per partit polític, 2011-2015



Font: Elaboració pròpia amb dades de l'Ajuntament de Santa Perpètua de Mogoda

De les 11 persones que estaven a l'equip de govern anterior, 5 eren dones (45%). Per tant, en la composició de l'equip de govern també es donava paritat. En l'actual legislatura el nombre de dones en l'equip de govern s'ha reduït a 4 (36%).

En la legislatura anterior, als òrgans de major representativitat hi havia una alta representativitat femenina: de les 5 tinències, 4 estaven ocupades per dones (80%), a la comissió de govern, 4 de les 6 persones eren dones i 2 de les 3 presidències de comissions informatives també estaven

ocupades per dones. En canvi a la junta de portaveus hi havia dues dones (28%) de les 7 persones que la integren.

A l'actualitat, de les 5 tinències, 1 està ocupada per una dona (20%), a la comissió de govern, 2 de les 7 persones són dones (29%) i cap dona presideix les comissions informatives. A la junta de portaveus hi continua havent dues dones (28%) de les 7 persones que la integren.

**Taula 1b: Representativitat per sexe als òrgans de govern, 2007-2011 i 2011-2015**

	2007-2011		2011-2015	
	DONES	HOMES	DONES	HOMES
<b>Alcaldia</b>	0	1	1	0
<b>Ple municipal</b>	9	12	7	14
<b>Junta de portaveus</b>	2	5	2	5
<b>Tinències d'alcaldia</b>	4	1	1	4
<b>Comissió de govern</b>	4	2	2	5
<b>Presidència comissions informatives</b>	2	1	0	3
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>22</b>	<b>13</b>	<b>31</b>

Font: Elaboració pròpia amb dades de l'Ajuntament de Santa Perpètua de Mogoda

Pel que fa a la distribució de regidories, a la legislatura anterior, les 5 regidores encapçalaven les regidories d'Urbanisme i Planificació, Relacions Ciutadanes i Nova Ciutadania, Benestar Social, Comerç, Seguretat Ciutadana, Medi Ambient i Sostenibilitat, Hisenda i Serveis Econòmics, Mobilitat, Recursos Humans, Cultura, Igualtat de Gènere i Promoció de les Dones.

Tot i que algunes regidores encapçalaven algunes àrees que tradicionalment han estat dirigides per homes, com Urbanisme, Seguretat Ciutadana o Hisenda, de mitja, les regidories encapçalades per dones estaven dotades només pel 10% del pressupost total de l'Ajuntament. Per tant, les regidories dirigides per homes gestionaven el 90% del pressupost municipal<sup>3</sup>.

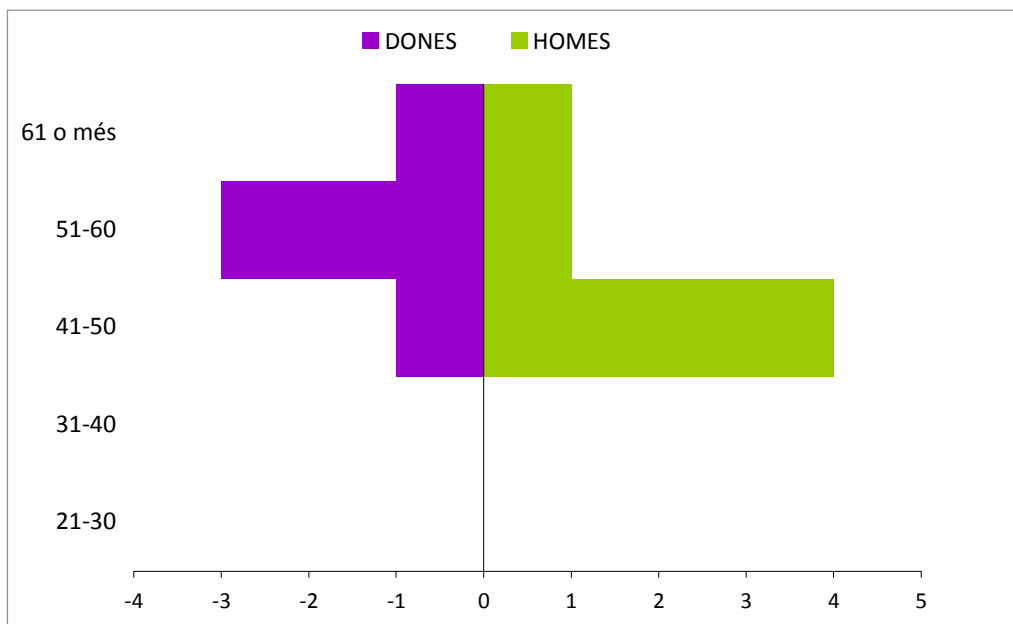
A l'actualitat, la distribució de regidories i del pressupost s'ha equiparat. Les actuals regidores encapçalen Alcaldia, Foment Local i Relacions Ciutadanes, Comerç i Consum, i Medi Ambient i Habitatge. Aquestes regidories estan dotades amb el 48% del pressupost, canvi notablement significatiu respecte a la legislatura anterior.

Pel que fa a l'edat de les persones que formen govern, a la legislatura anterior les regidores es concentraven en la franja d'edat de 51-60 anys, mentre que els regidors es concentren en la franja de 41-50 anys. En l'actualitat les regidores en el seu conjunt es troben en franges d'edat més joves (31-40 i 51-60 anys) que els regidors, la majoria dels quals tenen més de 51 anys.

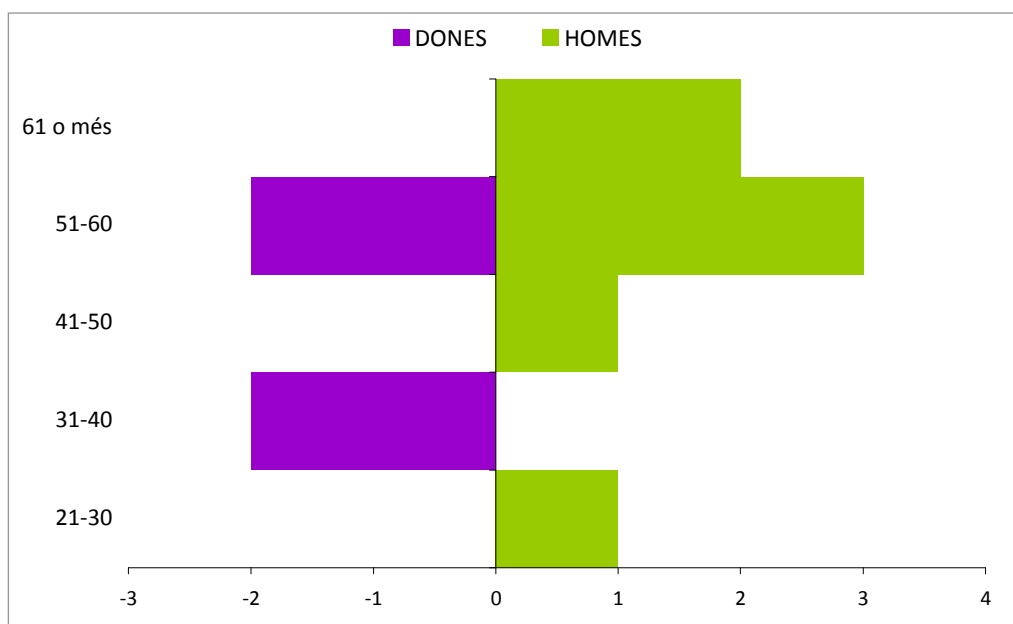
<sup>3</sup> Segons dades facilitades per l'Ajuntament de Santa Perpètua de Mogoda mitjançant un qüestionari.



Gràfic 9a: Piràmide d'edats de les regidores i els regidors de l'Ajuntament de Santa Perpètua de Mogoda, 2007-2011



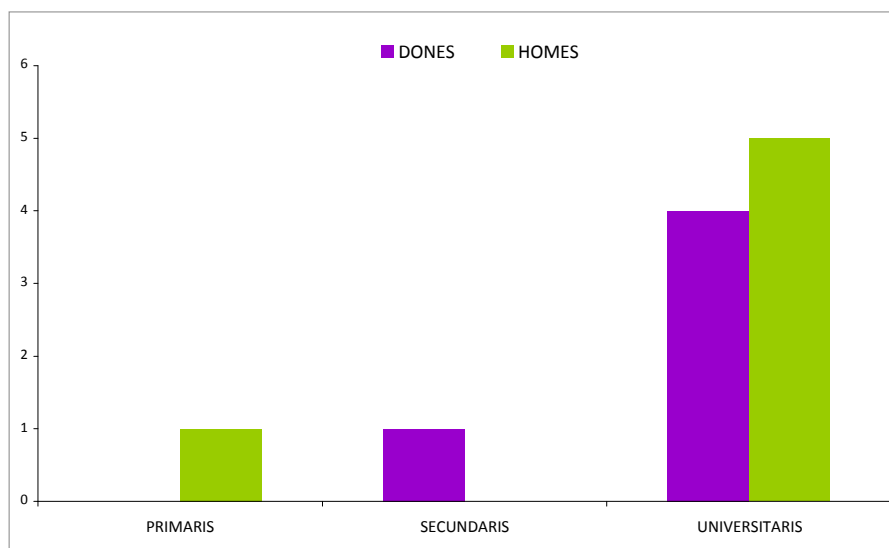
Gràfic 9b: Piràmide d'edats de les regidores i els regidors de l'Ajuntament de Santa Perpètua de Mogoda, 2011-2015



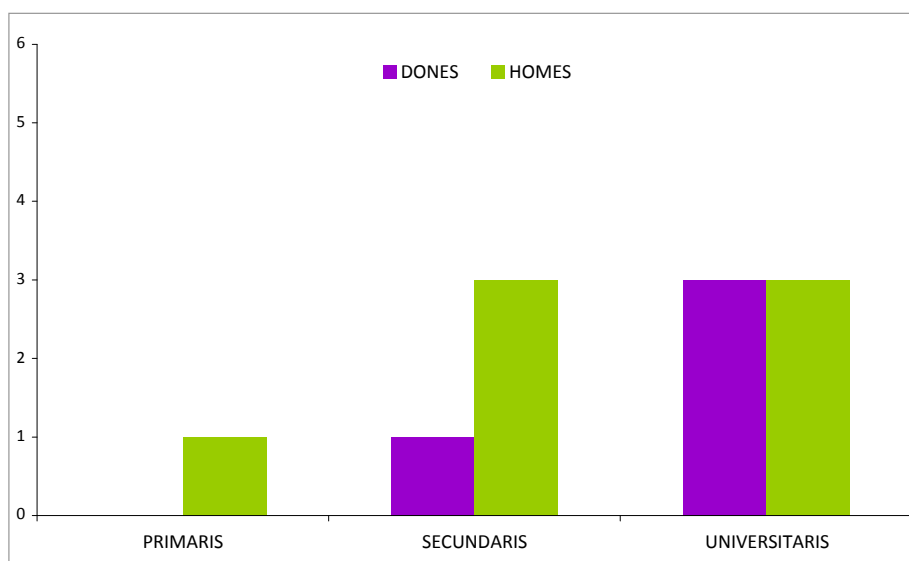
Font: Elaboració pròpia amb dades de l'Ajuntament de Santa Perpètua de Mogoda

A la legislatura anterior, la majoria de regidores i regidors de l'equip de govern tenien un alt nivell d'instrucció, ja que 9 de les 11 persones integrants del govern tenien estudis universitaris. A l'actualitat, les dones continuen tenint estudis universitaris.

Gràfic 10a: Nivell d'instrucció de les regidores i els regidors de l'Ajuntament de Santa Perpètua de Mogoda, 2007-2011



Gràfic 10b: Nivell d'instrucció de les regidores i els regidors de l'Ajuntament de Santa Perpètua de Mogoda, 2011-2015

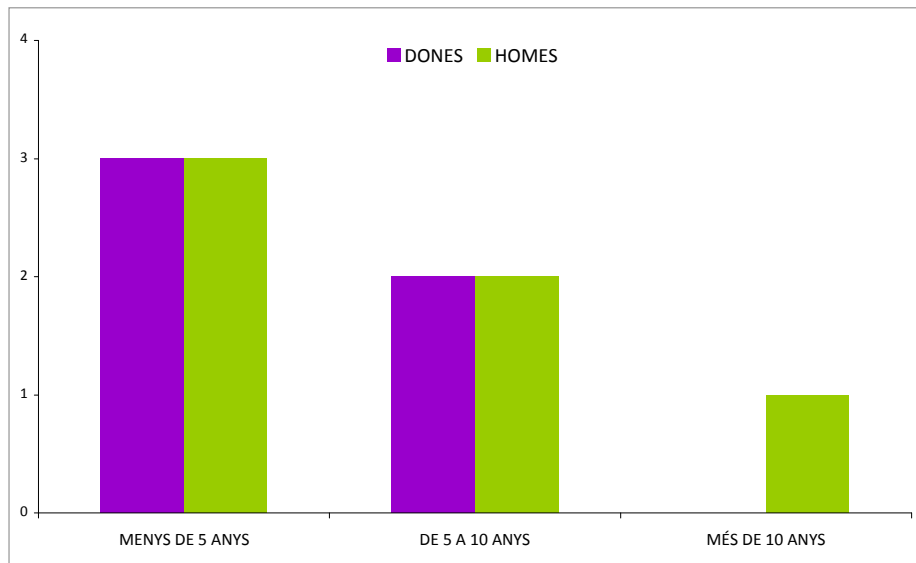


Font: Elaboració pròpia amb dades de l'Ajuntament de Santa Perpètua de Mogoda

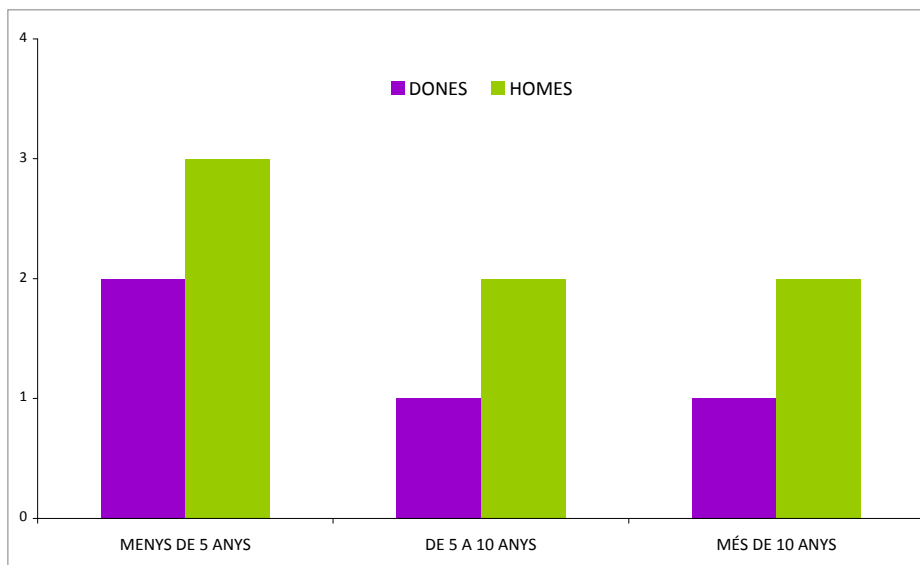
En quant a la dedicació, en la legislatura anterior 8 de les 11 persones amb regidories estaven a dedicació complerta (4 són dones), mentre la resta estaven a dedicació parcial. A l'actualitat, 5 persones estan a dedicació complerta (2 són dones) i 6 estan a dedicació parcial.

Pel que fa a l'antiguitat al consistori, en el consistori anterior 6 de les 11 de persones al govern van començar en la legislatura 2007-2011; hi havia dues dones i dos homes que portaven dues legislatures (8 anys) al consistori i un regidor que porta més de 10 anys. A l'actualitat ha augmentat el nombre de persones amb més de 10 anys al consistori (1 dona i 2 homes).

Gràfic 11a: Antiguitat al consistori per sexe, 2007-2011



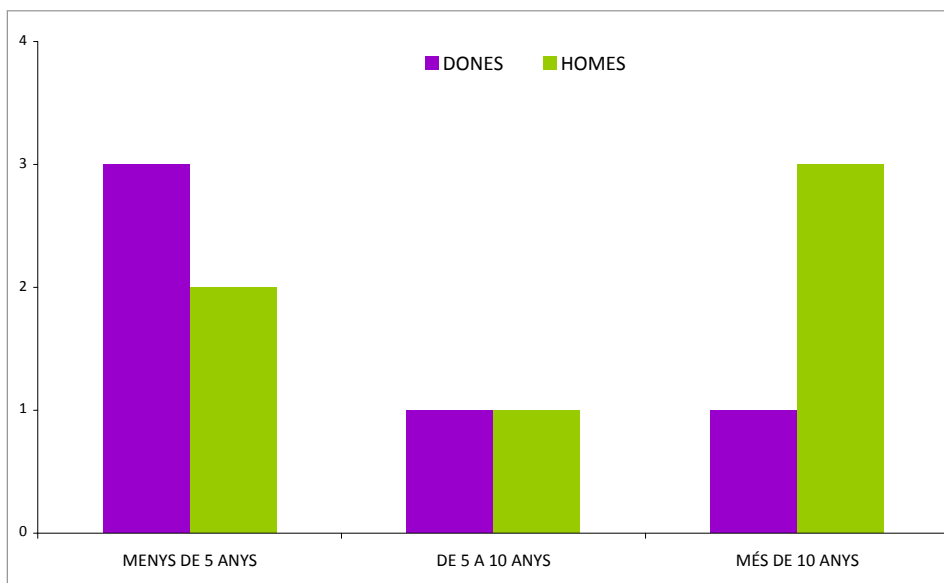
Gràfic 11b: Antiguitat al consistori per sexe, 2011-2015



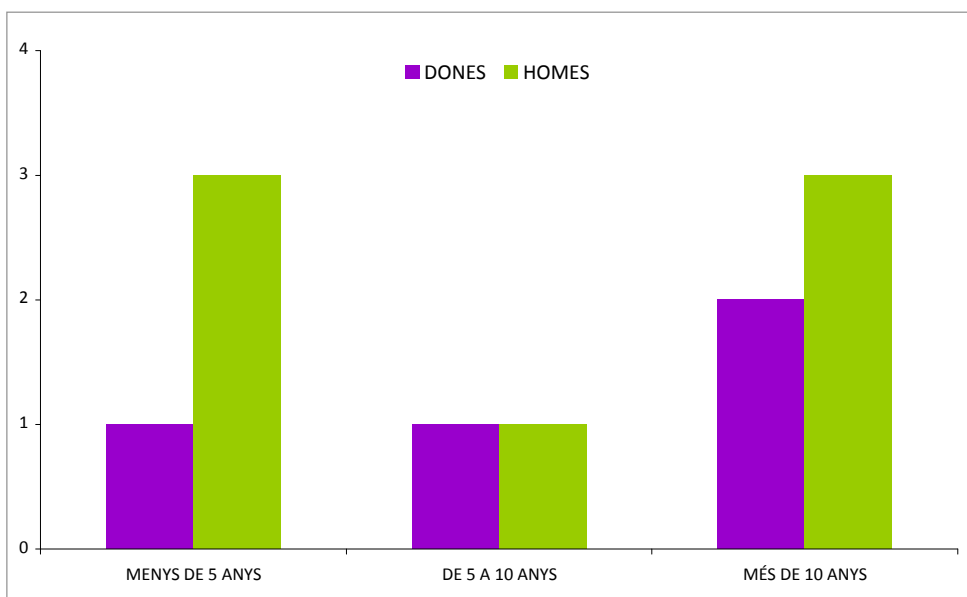
Font: Elaboració pròpia amb dades de l'Ajuntament de Santa Perpètua de Mogoda

En canvi, quan s'analitza el temps que les persones de l'equip de govern tenen de responsabilitat política, els homes portaven més anys en política que les dones regidores en l'equip de govern anterior, mentre que a l'actualitat comparativament les dones tenen més antiguitat en política que els seus companys regidors.

Gràfic 12a: Anys amb responsabilitat política per sexe, 2007-2011



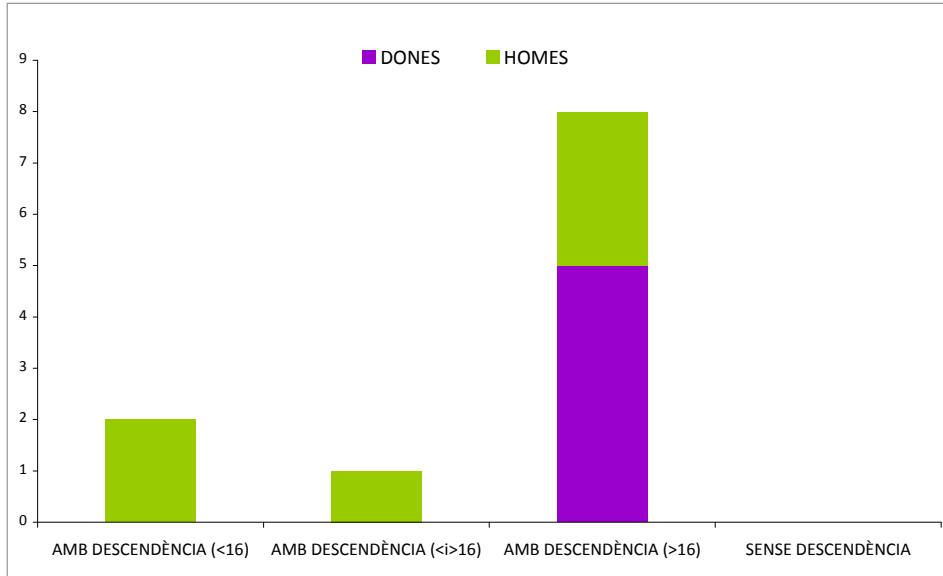
Gràfic 12b: Anys amb responsabilitat política per sexe, 2011-2015



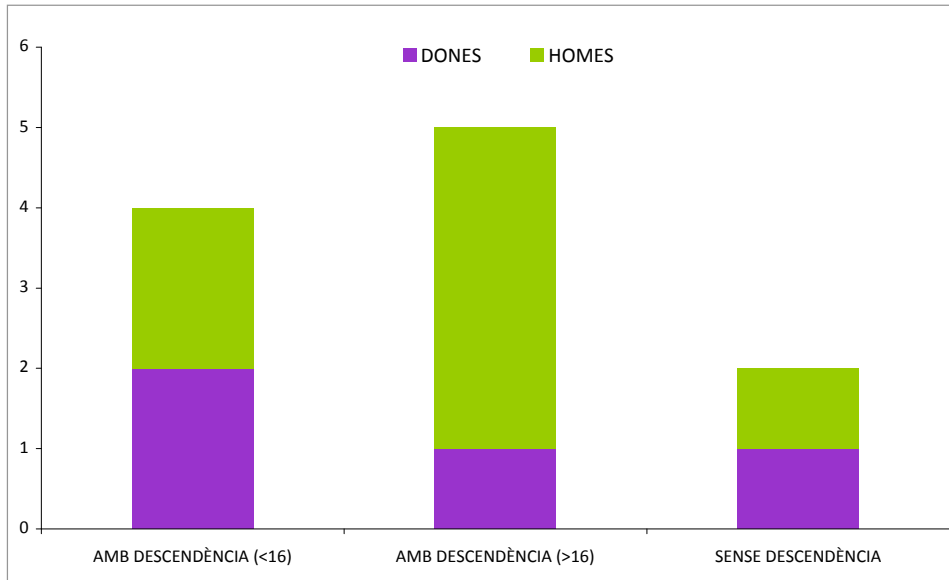
Font: Elaboració pròpia amb dades de l'Ajuntament de Santa Perpètua de Mogoda

Les càrregues familiars afecten més a la participació política de les dones que dels homes. Del total de persones de l'equip de govern anterior, totes les regidores tenien persones descendents majors de 16 anys, mentre que hi havia regidors a l'equip de govern que tenien depenents menors de 16 anys. A l'actualitat, dues de les 4 regidores tenen depenents menors de 16 anys i la majoria de regidors tenen descendència majors de 16 anys.

Gràfic 13a: Descendència de regidores i regidors, 2007-2011



Gràfic 13b: Descendència de regidores i regidors, 2011-2015



Font: Elaboració pròpia amb dades de l'Ajuntament de Santa Perpètua de Mogoda

## Àmbit II: POLÍTIQUES DE RECURSOS HUMANS

Aquest àmbit analitza les condicions laborals de la plantilla comprovant que no hi hagi cap discriminació per raó de gènere en el tipus de contracte i jornada que fan les persones, la neutralitat o la incorporació de la perspectiva de gènere en l'assignació d'espais i de recursos, i valorant l'estructura retributiva. També analitza la formació del personal i el seu desenvolupament professional en relació a la retribució; les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les treballadores i dels treballadors; i la representació sindical de les persones treballadores.

### II. 1. Condicions laborals

#### II.1.1 Tipus de contracte i jornada

**En conjunt, les dades de contractació de la plantilla de l'Ajuntament de Santa Perpètua de Mogoda mostren poques diferències en el tipus de contracte que tenen les dones i els homes.**

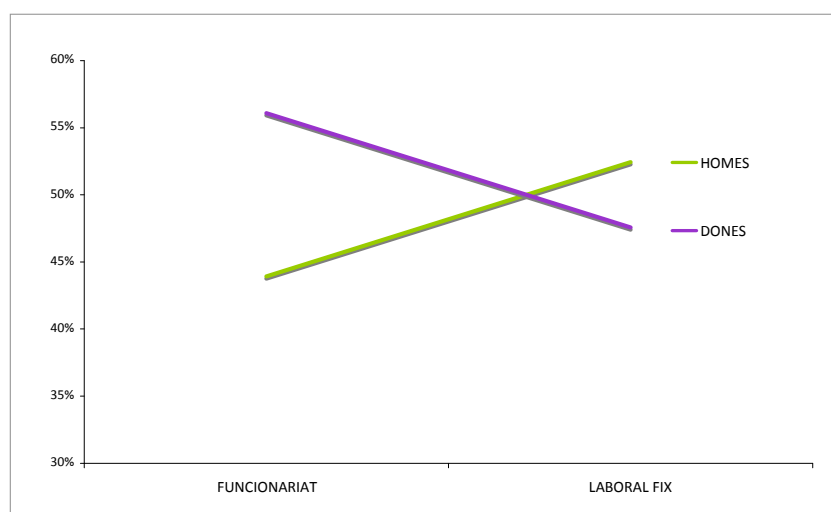
Taula 2: Tipus de contracte per sexe, 2011

	FUNCIONARIAT	LABORAL FIX	LABORAL EVENTUAL	HABILITAT ESTATAL	TOTAL
<b>DONES</b>	83	98	1	1	183
<b>HOMES</b>	65	108	6	1	180
<b>TOTAL</b>	148	206	7	2	363

Font: Elaboració pròpia amb dades de l'Ajuntament de Santa Perpètua de Mogoda

**El 97,5% de la plantilla té estabilitat contractual**, ja que es troben dintre de la categoria de funcionariat o de laboral fix. Per tant, es dona poca contractació de personal laboral eventual, evitant així la precarietat en la contractació.

Gràfic 14: Percentatge Dones i Homes per Tipus de Contracte, 2011



Font: Elaboració pròpia amb dades de l'Ajuntament de Santa Perpètua de Mogoda

**Es dona paritat tant en el personal funcionariat com laboral fix. De mitja**, les dones representen el 56% del funcionariat i el 48% del personal laboral fix. Per tant, l'estabilitat laboral es dona tant entre dones com en homes.

Taula 3: Tipologia de contracte per sexe, 2011

	DONES	% DONES	% TIPUS CONTRACTE	HOMES	% HOMES	% TIPUS CONTRACTE	TOTAL	% TOTAL
<b>CARRERA</b>	64	35%	<b>52%</b>	58	32%	<b>48%</b>	122	<b>34%</b>
<b>INDEFINIT</b>	71	39%	<b>50%</b>	70	39%	<b>50%</b>	141	<b>39%</b>
<b>DURACIÓ DETERMINADA</b>	29	16%	<b>45%</b>	35	19%	<b>55%</b>	64	<b>18%</b>
<b>INTERINITAT</b>	15	8%	68%	7	4%	32%	22	6%
<b>LEGISLATURA</b>	1	1%	14%	6	3%	86%	7	2%
<b>RELLEU</b>	3	2%	43%	4	2%	57%	7	2%
<b>TOTAL</b>	<b>183</b>	<b>100%</b>	<b>50%</b>	<b>180</b>	<b>100%</b>	<b>50%</b>	<b>363</b>	<b>100%</b>

Font: Elaboració pròpia amb dades de l'Ajuntament de Santa Perpètua de Mogoda

Pel que fa a la contractació, mentre que al 2009 s'han contractat a més dones (60% dels nous contractes) que homes, al 2010 la contractació femenina (33%) ha estat menor que la masculina.

Taula 4: Contractació per sexe, 2009-2010

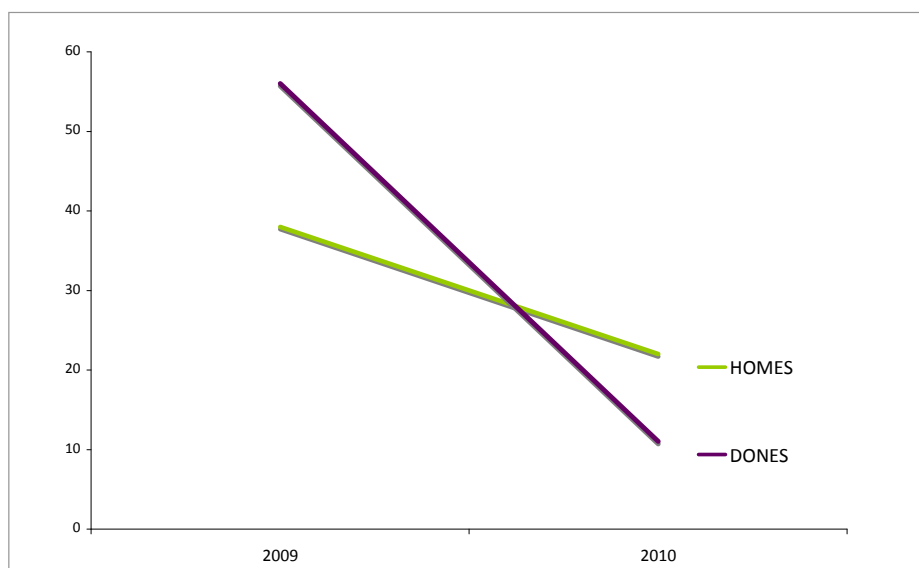
	DONES	%	HOMES	%	TOTAL
<b>2009</b>	56	60%	38	40%	94
<b>2010</b>	11	33%	22	67%	33

Font: Elaboració pròpia amb dades de l'Ajuntament de Santa Perpètua de Mogoda

**Entre el 2009 i 2010, la contractació de personal s'ha reduït en el 65%.** Com mostra el següent gràfic, aquesta baixada dràstica de la contractació ha estat més forta per les dones que pels homes.

S'ha de considerar que les contractacions, tant de personal funcionari com de personal laboral, estan lligades a uns processos selectius on prevalen els principis legals de publicitat, lliure concurrència, mèrit i capacitat i, per tant, l'Administració resta obligada a contractar la persona que ha obtingut major puntuació en les diferents fases del procés selectiu.

Gràfic 15: Evolució de la contractació per sexe 2009-2010



Font: Elaboració pròpia amb dades de l'Ajuntament de Santa Perpètua de Mogoda

Al 2009, tot i que s'han contractat més dones que homes, es dona paritat en el tipus de nous contractes, tant temporals com de funcionariat interí i laboral fix. En els contractes de funcionariat de carrera les dones representen el 66% **en relació a la mitja**. Al 2010, la contractació de personal s'ha reduït, sobretot la contractació de personal laboral fix i temporal.

Taula 5: Contractació per sexe i tipus de contracte, 2009-2010

	DONES		HOMES		TOTAL	
	2009	2010	2009	2010	2009	2010
<b>FUNCIONARIAT FIX</b>	8	2	4	7	12	9
<b>FUNC. TEMPORAL</b>	11	4	9	5	20	9
<b>LABORAL FIX</b>	9	1	6	1	15	2
<b>LABORAL TEMPORAL</b>	28	4	19	9	47	13
<b>TOTAL</b>	<b>56</b>	<b>11</b>	<b>38</b>	<b>22</b>	<b>94</b>	<b>33</b>

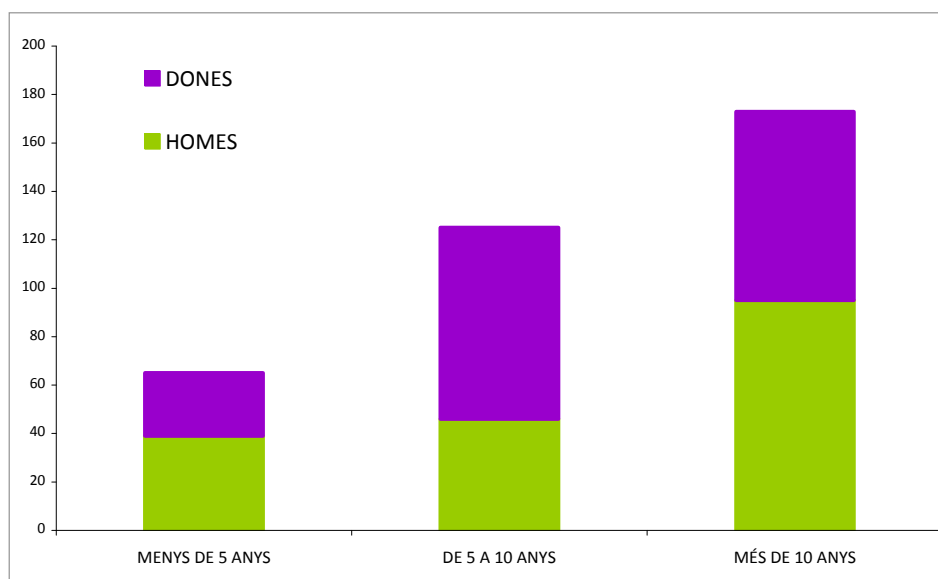
Font: Elaboració pròpia amb dades de l'Ajuntament de Santa Perpètua de Mogoda

**Per tant, l'actual crisi econòmica ha afectat no només a la contractació de personal, sinó en major mesura a les dones, ja que la contractació del 2010 ha deixat de ser paritària.**

A l'Ajuntament de Santa Perpètua de Mogoda la meitat de la plantilla porta més de 10 anys a l'Ajuntament i **els homes tenen major antiguitat que les dones**. El 53% d'homes porta més de 10 anys treballant a l'Ajuntament, enfront del 43% de les dones. Les dones representen també el 43% de les persones amb antiguitat entre 5 i 10 anys, enfront el 25% dels homes. Aquestes dades s'han de contemplar sempre **en relació a la mitja**.



Gràfic 16: Antiguitat per sexe, 2011



Font: Elaboració pròpia amb dades de l'Ajuntament de Santa Perpètua de Mogoda

La majoria de persones de l'Ajuntament disposen d'un contracte de treball de jornada completa (87%). Només 41 persones (11%) de la plantilla té un contracte a jornada parcial, de les quals el 41% són dones. Per tant, **de mitja, es dona paritat en la contractació tant a temps parcial com a temps complet**. La majoria de persones amb contractes a temps parcial són personal laboral; només un home i una dona són funcionaris amb contracte a temps parcial.

Taula 6: Tipus de jornada per sexe, 2011

	PARCIAL	COMPLERTA	PREJUBILACIÓ	TOTAL
<b>DONES</b>	17	164	2	183
<b>HOMES</b>	24	151	5	180
<b>TOTAL</b>	41	315	7	363

Font: Elaboració pròpia amb dades de l'Ajuntament de Santa Perpètua de Mogoda

En resum, l'Ajuntament de Santa Perpètua de Mogoda presenta una alta estabilitat contractual ja que quasi la totalitat de la plantilla és personal funcionari de carrera i laboral fix. Tot i que seria necessari un anàlisi amb profunditat, l'alta estabilitat laboral, unida a l'important nombre de persones de la plantilla, mostra que l'Ajuntament ha optat per mantenir serveis propis, com a principi de servei públic, i ha fet poc ús de l'externalització afavorint una major estabilitat contractual del personal municipal.

Cal vetllar perquè l'actual crisi econòmica no afecti en major mesura a la contractació de dones, com ha passat en el 2010.

## II.1.2 Estructura retributiva

A continuació, es presenta un anàlisi intensiu de l'estructura retributiva amb la voluntat de contrastar i obtenir un anàlisi rigorós dels resultats. Per fer l'anàlisi de l'estructura retributiva s'han tingut en compte tres conceptes:

- el sou base (que no contempla altres complements de destí o específics inclosos al salari final).
- el salari final
- i el salari final descomptant els triennis per tal de que l'antiguitat no esbiaixi les dades.

L'anàlisi de l'estructura retributiva del personal contractat per l'Ajuntament (363 persones) inclou els salaris de les persones amb càrrecs de confiança, però no del personal polític.

Per tal d'analitzar l'estructura retributiva de l'Ajuntament, la Diagnosi procedeix a comparar mitges, veure quins resultats donen i extreure'n conclusions. Per tant, **sempre s'està parlant de mitges i en cap cas s'està dient que per al mateix lloc de treball dones i homes obtinguin retribucions diferents**<sup>4</sup>, sinó que **analitza els grups professionals en el seu conjunt i les mitges de retribució per sexe.**

Mitja total:

**Fent la mitja total del sou base** de la plantilla de l'Ajuntament, les dones cobren el 12% més que els homes, fet que ve donat perquè les dones estan més representades en els grups professionals amb major remuneració (A1 i A2).

En canvi, si es calculen **les mitges del salari final i del salari final descomptats els triennis**, els salaris entre dones i homes s'equiparen, ja que la diferència només és de l'1%. Per tant, sembla que en la mitja total els triennis, és a dir l'antiguitat, no distorsionen la diferència de mitja salarial entre dones i homes, però sí ho fan altres factors que s'analitzen més endavant.

Taula 7: Mitges del sou base, salari final i salari final sense triennis per sexe, 2011

	DONES	HOMES	VARIACIÓ	% VARIACIÓ
<b>MITJA SOU BASE</b>	695,36	614,46	81	12%
<b>MITJA SALARI FINAL</b>	2081,97	2058,32	24	1%
<b>MITJA SALARI FINAL SENSE TRIENNIS</b>	2011,59	1991,48	20	1%

Font: Elaboració pròpia amb dades de l'Ajuntament de Santa Perpètua de Mogoda

L'anàlisi sense incloure la Policia Local afecta a la mitja del salari final, i la diferència entre els salaris de dones i homes passa a ser del 5% **en relació a la mitja.**

<sup>4</sup> Fet que es dona abastament en el mercat laboral. De l'anàlisi de les últimes dades de la "Encuesta de Estructura Salarial (EES)", es conclou que "la brecha salarial calculada sobre la ganancia media por hora trabajada es del 16% (del 22% si comparamos la ganancia media anual), lo que supone un descenso de 3% respecto al 19% registrado en 2007 y 2 puntos menos que la media de brecha salarial de la Unión Europea que fue de un 18% en 2008. De los datos de la encuesta del Instituto Nacional de Estadística, se concluye también que si hasta el año 2008 la brecha salarial en las ocupaciones de tipo alto (dirección de empresas, personal técnico y profesional, científico e intelectual) se había situado en los valores más elevados, en 2008 se produce un descenso de 7 puntos, de forma que las ocupaciones de mayor nivel son las que tienen menos brecha salarial según los datos más recientes."

Taula 7b: Mitges del sou base, salari final i salari final sense triennis per sexe sense Policia Local, 2011

	DONES	HOMES	VARIACIÓ	% VARIACIÓ
<b>MITJA SOU BASE</b>	699,64	618,22	81	12%
<b>MITJA SALARI FINAL</b>	2075,74	1962,62	113	5%
<b>MITJA SALARI SENSE TRIENIS</b>	2005,52	1903,62	102	5%

Font: Elaboració pròpia amb dades de l'Ajuntament de Santa Perpètua de Mogoda

#### Grup professional:

L'anàlisi de l'estructura retributiva per grups professionals reflecteix importants diferències salarials entre dones i homes.

Taula 8: Variacions mitja salari final sense triennis per sexe i grup professional, 2011

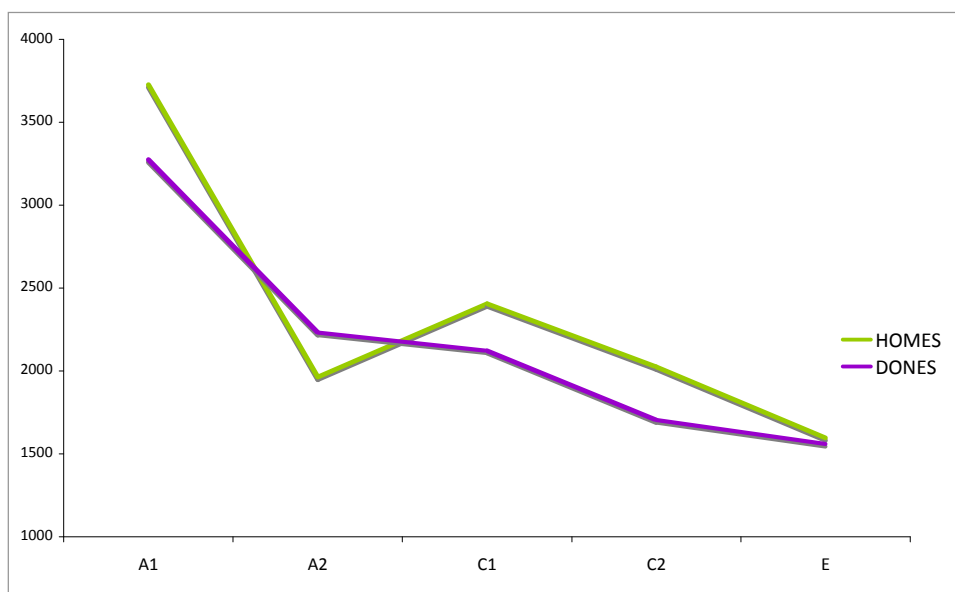
	DONES	HOMES	VARIACIÓ	% VARIACIÓ
<b>A1</b>	3274,54	3727,25	-452,72	<b>-12%</b>
<b>A2</b>	2233,24	1962,85	270,38	<b>12%</b>
<b>B</b>	-	2870,26	-	-
<b>C1</b>	2123,38	2404,84	-281,46	<b>-12%</b>
<b>C2</b>	1706,07	2025,68	-319,61	<b>-16%</b>
<b>E</b>	1559,20	1596,43	-37,24	-2%
<b>TOTAL</b>	2011,59	1991,48	20,11	1%

Font: Elaboració pròpia amb dades de l'Ajuntament de Santa Perpètua de Mogoda

Per grups professionals, les dones estan cobrant menys a tots els grups professionals **de mitja**, menys a l'A2, on les dones cobren de mitja el 12% més, grup professional on treballa el 21% de la plantilla. Una explicació que condiona que les dones d'aquest grup cobrin de mitja més que els homes és que a l'A2 concentra un elevat nombre de professorat masculí que treballa a jornada parcial a l'Escola de Música.

En els grups en que les dones cobren menys les majors diferències es troben al grup C2, que és on es concentra el 42% de la plantilla, seguit de l'A1, C1 i E.

Gràfic 17: Mitja salari final sense triennis per sexe i grup professional, 2011



Font: Elaboració pròpia amb dades de l'Ajuntament de Santa Perpètua de Mogoda

Per tal d'analitzar si aquestes diferències estan influenciades per l'estructura salarial de la Policia Local (col·lectiu que rep complements específics més elevats), també s'ha calculat la mitja del salari final sense triennis. Les dades mostren que, tot i que les diferències es redueixen el 5% en el grup C1 i el 9% en el grup C2, les dones **de mitja** continuen cobrant el 7% menys en aquest dos grups. Al altres grups professionals no es troben diferències, ja que la Policia Local només es troba en els grups professionals esmentats.

Taula 8b: Variacions mitja salari final sense triennis per sexe i grup professional sense Policia Local, 2011

	DONES	HOMES	VARIACIÓ	% VARIACIÓ
<b>A1</b>	3274,54	3727,25	-452,72	<b>-12%</b>
<b>A2</b>	2233,24	1962,85	270,38	<b>12%</b>
<b>B</b>	-	2870,26	-	-
<b>C1</b>	2123,38	2292,23	-168,85	<b>-7%</b>
<b>C2</b>	1664,43	1783,85	-119,42	<b>-7%</b>
<b>E</b>	1559,20	1596,43	-37,24	-2%
<b>TOTAL</b>	2005,52	1903,62	102	5%

Font: Elaboració pròpia amb dades de l'Ajuntament de Santa Perpètua de Mogoda

**Això no significa que les dones cobrin menys que els homes per al mateix lloc de treball, però sí que de mitja estan ocupant llocs de treball amb menys remuneració.**

Per tant, les diferències salarials poden venir donades pels complements salarials. En el grup C2 que es on es troben majors diferències, els complements de destí i de productivitat dels homes són més elevats que les dones, com es veurà més endavant. Això ve marcat perquè en aquest grup es concentra el personal de la Policia Local i les Brigades, majoritàriament masculí, mentre que les dones d'aquest grup són majoritàriament Auxiliars Administratives i Monitores d'Esports.

Així, tot i ser tasques equiparables a nivell de formació, són més valorades les masculinitzades ja que també els complements són més elevats.

#### Tipus de contracte:

Per tipus de contracte, mentre que les dones amb contractes laborals cobren **de mitja** més que els homes (el 10% més el laboral fix), les dones funcionàries cobren **de mitja** el 10% menys. Les diferències salarials entre el personal laboral eventual és molt petita i a més, afecta només al 2% de la plantilla (7 persones). Així, tot i ser tasques equiparables a nivell de formació, el resultat de la valoració de llocs de treball, aprovada pel Ple Corporatiu en data 30 de novembre de 2004, estableix retribucions diferents, doncs no només es considera el nivell de titulació sinó també altres factors que defineixen el lloc de treball, com ara la dedicació, la jornada, la responsabilitat sobre el material i/o sobre les persones, les càrregues físiques, la perillositat, etc.)

**Taula 9: Variacions de salari final sense triennis per contracte i sexe, 2011**

	<b>DONES</b>	<b>HOMES</b>	<b>VARIACIÓ</b>	<b>% VARIACIÓ</b>
FUNCIONARIAT	2129,29	2354,08	-224,79	<b>-10%</b>
LABORAL FIX	1923,67	1740,88	182,79	<b>10%</b>
LABORAL EVENTUAL	2870,26	2906,11	-35,84	-1%

Font: Elaboració pròpia amb dades de l'Ajuntament de Santa Perpètua de Mogoda

També s'ha realitzat l'anàlisi de l'estructura retributiva per contracte sense la Policia Local, col·lectiu que pertany al personal funcionari. Les dades mostren que tot i excloure a la Policia Local, les dones cobren **de mitja** el 9% menys que els homes i per tant, la influència dels salaris de la Policia Local és mínima.

**Taula 9b: Variacions de salari final sense triennis per contracte i sexe sense Policia Local, 2011**

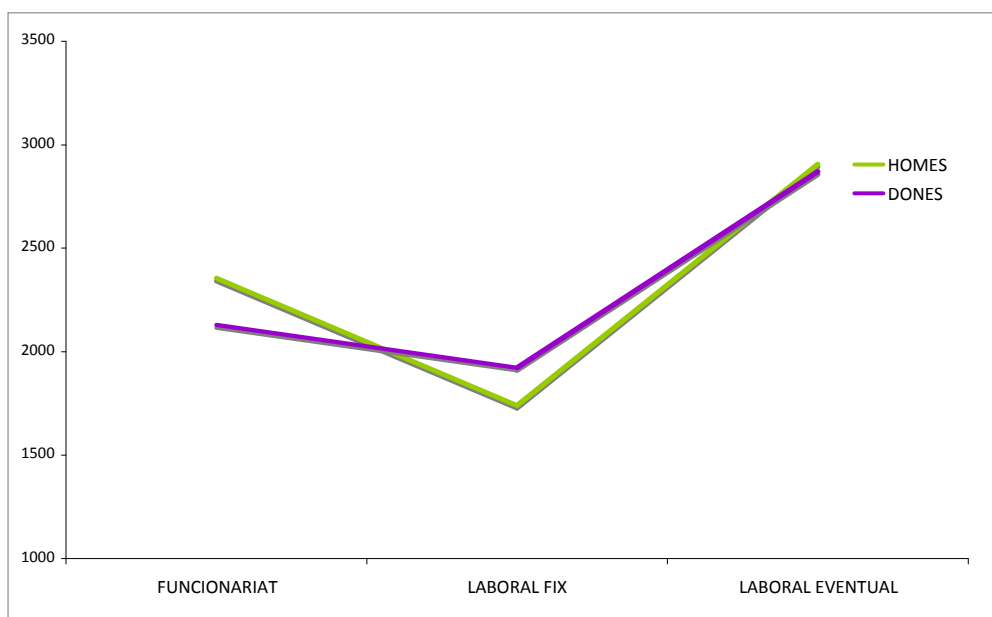
	<b>DONES</b>	<b>HOMES</b>	<b>VARIACIÓ</b>	<b>% VARIACIÓ</b>
FUNCIONARIAT	2098,47	2302,27	-203,80	<b>-9%</b>
LABORAL FIX	1923,67	1740,88	182,79	<b>10%</b>
LABORAL EVENTUAL	2870,26	2906,11	-35,84	-1%

Font: Elaboració pròpia amb dades de l'Ajuntament de Santa Perpètua de Mogoda

Entre el personal laboral fix, el fet que les dones cobrin **de mitja** el 10% més ve donat pels serveis i els grups professionals que ocupen. Entre el personal laboral femení hi trobem dones dels grups A1, A2, C1 i C2 de l'àrea de Serveis a les Persones (Benestar Social, Cultura i Esports), i de Promoció Econòmica. Mentre que els homes amb contracte laboral fix pertanyen sobretot al grup E (categoria que requereix menys formació i per tant, perceben menor salari) i treballen a la Brigada i als grups A2 i C1 de Cultura.

En canvi, el fet que les dones funcionàries cobrin **de mitja** el 9% menys exclouent la Policia Local vindria donat per la valoració desigual dels llocs de treball, ja que elles ocupen majoritàriament llocs de personal administratiu i els homes funcionaris de personal de consergeria.

Gràfic 18: Mitja salarial final sense triennis per contracte i sexe, 2011

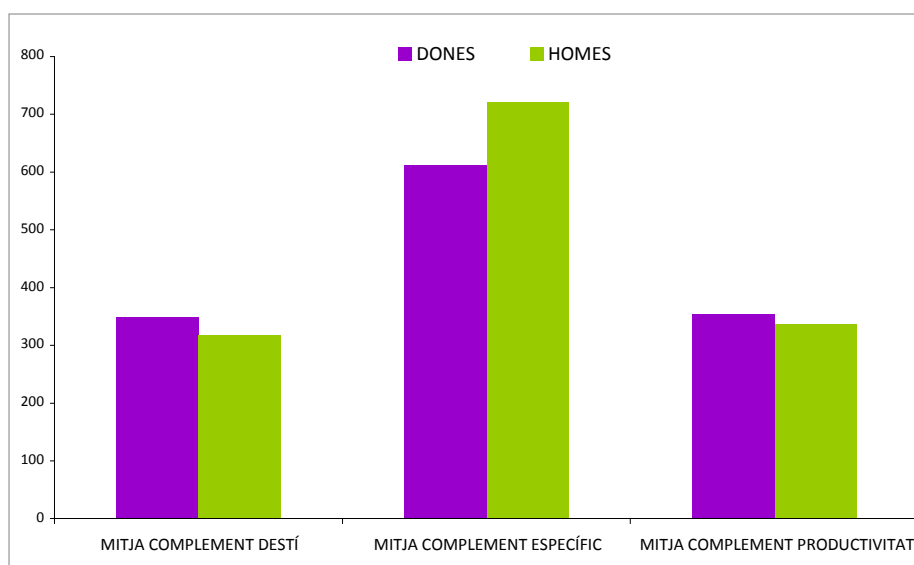


Font: Elaboració pròpia amb dades de l'Ajuntament de Santa Perpètua de Mogoda

Complements:

Si s'analitzen complements (de destí, específic i de productivitat) també s'observen diferències entre dones i homes **en relació a la mitja**.

Gràfic 19: Mitja total dels complements de destí, específic i productivitat per sexe, 2011



Font: Elaboració pròpia amb dades de l'Ajuntament de Santa Perpètua de Mogoda

Tot i que si s'analitza la mitja total per sexe dels complements no es veuen grans diferències entre dones i homes, aquestes diferències es pronuncien quan es fa l'anàlisi de cadascun dels complements per grup professional i sexe.

Pel que fa a la **mitja** del complement de destí, les majors diferències es troben als grups A1, A2 i C2. Mentre al grup A2, de mitja les dones tenen un complement de destí 23% més elevat que els homes degut a l'elevada presència masculina a temps parcial, als grups A1 i C2 les dones de mitja tenen complements de destí 14% i 13% més baix respectivament que els homes.

Taula 10: Variacions del complement de destí per grup professional i sexe, 2011

	DONES	HOMES	VARIACIÓ	% VARIACIÓ
<b>A1</b>	729,05	844,76	-115,71	-14%
<b>A2</b>	398,31	308,44	89,86	23%
<b>C1</b>	339,24	369,07	-29,83	-8%
<b>C2</b>	278,67	321,48	-42,81	-13%
<b>E</b>	249,95	248,16	1,78	1%
<b>MITJA TOTAL</b>	349,74	317,79	31,95	10%

Font: Elaboració pròpia amb dades de l'Ajuntament de Santa Perpètua de Mogoda

En el cas del *complement específic*, en tots els grups professionals les dones cobren **de mitja** menys que els homes per aquest tipus de complement. Destaca sobretot els grups C1 i C2, on les dones cobren de mitja el 22% i el 30% menys de complement específic que els homes, fet condicionat per la concentració de la Policia Local i per personal administratiu i auxiliar administratiu. La Policia Local és un servei majoritàriament masculí i reben més ingressos per complement específic, mentre que el personal administratiu i auxiliar són dos grups clarament feminitzats i amb menor retribució que la Policia Local. Altres exemples de com en iguals grups professionals existeixen diferències salarials és entre arquitectes tècnics i treballadores o educadores socials, que pertanyen al grup A2. Un o una treballadora social cobra menys que un o una arquitecta tècnica. Així doncs, queda reflectit com els llocs de treball tradicionalment masculinitzats continuen sent més valorats que els llocs de treball amb concentració de dones.

Taula 11: Variacions del complement específic per grup professional i sexe, 2011

	DONES	HOMES	VARIACIÓ	% VARIACIÓ
<b>A1</b>	984,26	1081,09	-96,84	-9%
<b>A2</b>	564,02	576,50	-12,48	-2%
<b>C1</b>	728,58	935,60	-207,02	-22%
<b>C2</b>	550,69	785,34	-234,64	-30%
<b>E</b>	555,94	566,22	-10,28	-2%
<b>MITJA TOTAL</b>	612,49	721,20	-108,70	-15%

Font: Elaboració pròpia amb dades de l'Ajuntament de Santa Perpètua de Mogoda

En el cas del complement de productivitat també es veuen grans diferències entre dones i homes per grups professionals. En aquest cas, les dones reben **de mitja** complements de productivitat més baixos que els homes en tots els grups professionals, amb l'excepció del grup A2 on

perceben el 22% més. Destaca que les dones cobren **de mitja** el 30% menys de complement de productivitat en el grup A1.

Taula 12: Variacions del complement de productivitat per grup professional i sexe, 2011

	DONES	HOMES	VARIACIÓ	% VARIACIÓ
<b>A1</b>	482,79	692,35	-209,56	-30%
<b>A2</b>	371,87	305,43	66,44	18%
<b>C1</b>	360,83	425,58	-64,74	-15%
<b>C2</b>	335,65	355,50	-19,86	-6%
<b>E</b>	235,66	276,41	-40,75	-15%
<b>MITJA TOTAL</b>	353,99	338,03	15,96	5%

Font: Elaboració pròpia amb dades de l'Ajuntament de Santa Perpètua de Mogoda

D'aquest apartat es pot concloure que inicialment **de mitja** de sou base les dones cobren més que els homes perquè es concentren en major proporció que ells en els grups A1 i A2, grups que requereixen un major nivell d'estudis i estan associats a sous més elevats. Però en canvi si s'analitza el salari final tenint en compte els complements, aquesta diferència no es manté i es redueix a l'1%, fet condicionat pels complements que es reben en la resta de grups professionals.

Per grups professionals, les dones **de mitja** cobren menys en tots els grups menys al grup A2 pel fet que molts homes d'aquest grup estan treballant amb contracte parcial. En el grup C2 es on es troben les majors diferències i tot i que influeix la Policia Local, si s'exclouen de l'anàlisi els seus salaris les diferències continuen existint, i per tant, no és la única explicació.

Per tipus de contracte, el salari més alt de les dones amb contracte laboral fix ve donat pels grups professionals i pels serveis. En canvi, el salari més alt dels homes funcionaris ve donat pel lloc de treball ocupat i la seva corresponent valoració, que continua afectant negativament als llocs de treball tradicionalment femenins.

L'aspecte de l'estructura retributiva que genera més diferències són els complements. En tots els complements es mostren diferències en tots els grups professionals on la variació afecta negativament al salari de les dones, amb l'excepció del grup A2 pel que fa al complement de destí i de productivitat.

Totes les dades obtingudes són mitjaneres, però això no significa que les dones percebin retribucions inferiors als homes sempre que ocupin un lloc de treball de les mateixes característiques, però sí que de mitja estan ocupant llocs de menys remuneració.

### II.1.3 Assignació i adequació dels llocs de treballs i dels espais

Durant la diagnosi es va fer observació dels diferents espais i equipaments on treballa la plantilla de l'Ajuntament amb l'objectiu d'avaluar la neutralitat o la incorporació de la perspectiva de gènere en l'assignació d'espais i de recursos, així com l'adequació dels llocs de treball i dels espais a les característiques i necessitats de les dones i homes que hi treballen. La recerca



científica en temes de disseny d'espais des de la perspectiva de gènere assenyalava que l'assignació, la distribució i l'adequació dels espais de treball està lligada a l'estatus laboral<sup>5</sup>.

Es va fer observació dels següents espais:

<b>Centre Cívic Can Folguera</b>	Servei d'Atenció i Informació per a Dones (SAID), Relacions Ciutadanes, Nova Ciutadania i Solidaritat
<b>La Promotora</b>	Punt d'Informació Juvenil i Joventut
<b>Granja Soldevila</b>	Promoció Econòmica, Cultura i Escola de Música
<b>OAC</b>	Oficina Atenció Ciutadana
<b>Ajuntament</b>	Polícia Local, Atenció telefònica, Arxiu, Població i Estadística, Comerç, Via Pública, Alcaldia, Secretaria, Serveis Econòmics, Urbanisme i Planificació, Serveis Socials i Recursos Humans
<b>Consum i Salut Pública</b>	Oficina de Consum i Salut Pública
<b>Habitatge</b>	Oficina Local d'Habitatge
<b>Mercat</b>	Oficines Sindicats
<b>Brigades</b>	Brigada d'Obres, Especial i de Jardineria
<b>Patronat d'Esports</b>	Pavelló municipal i piscines

En l'anàlisi dels espais es van tenir en compte elements d'ergonomia en el lloc de treball, la distribució de l'espai, les condicions d'il·luminació, de soroll, de climatització, l'assignació de recursos i espais per lloc de treball, la privacitat dels espais i els espais compartits, comuns i de coordinació, els lavabos, l'espai office/menjador, els vestidors i les dutxes.

Tots aquests elements estan relacionats amb l'estatus laboral i per tant, amb el lloc de treball que s'ocupa, on la variable gènere condiona qui es troba en llocs de comandament i decisió i qui es troba en categories de menys qualificació. Per tant, els llocs de decisió tendeixen a ocupar un espai amb millors condicions d'il·luminació, sonorització, climatització, etc. Tot i que a la nostra societat actual encara estan predominantment ocupats per homes, a l'Ajuntament de Santa Perpètua de Mogoda el 70% dels llocs de comandament estan ocupats per dones **en relació a la mitja**.

Les observacions que es van fer són les següents:

- Climatització:

A l'edifici central de l'Ajuntament que alberga a la major part de la plantilla es troben espais sense entrada natural d'aire, com és el cas d'algunes zones, sobretot on es troba personal tècnic i administratiu, a l'edifici central de l'Ajuntament a la planta baixa o a l'Oficina d'Atenció Ciutadana. També hi ha espais on hi ha elements que dificulten una bona climatització. És el cas de la segona, tercera i quarta planta de l'Ajuntament on als laterals hi ha col·locades sobre les finestres petites plaques fotovoltaïques que augmenten la temperatura d'aquests espais. Això en combinació amb el material metàl·lic utilitzat en el disseny de l'edifici ha provocat que aquest metall transmetés electricitat i les persones treballadores es puguin enrampar. S'han hagut de col·locar cobertes de goma en alguns panys per evitar que això passés.

- Disseny i distribució de l'espai:

<sup>5</sup> Leslie K. Weisman. 1994. *Discrimination by Design. A feminist critique of the man-made environment*. Urbana and Chicago: University of Illinois Press; Jos Boys. 1984. Is there a feminist analysis of architecture? *Built Environment*, Vol. 10, No. 1.

En la majoria d'espais i equipaments el nivell de privacitat augmenta amb el nivell de responsabilitat. És a dir, les persones amb càrrecs de responsabilitat i comandament disposen de despatx tancat. El personal tècnic mig i administratiu en la seva majoria comparteix espais oberts, en alguns casos separats per mobiliari d'oficina, com armaris arxivadors. Per tant, les persones amb càrrecs de comandament disposen d'espais més amplis, en comparació amb la resta de persones de l'equip tècnic. Això es fa evident sobretot als espais de l'edifici central de l'Ajuntament i a les oficines del Patronat d'Esports. Però també cal recalcar com a positiu l'amplitud que existeix en alguns espais on treballa l'equip tècnic i administratiu, com és l'exemple de l'espai on es troba Promoció Econòmica i Cultura a la Granja Soldevila.

Pel que a fa al mobiliari i l'equipament informàtic dels diferents espais, majoritàriament a simple vista es troba en bones condicions.

- Serveis, lavabos i vestuaris:

És important observar l'espai destinat i la distribució dels lavabos de dones i homes per veure si es cobreixen equitativament les necessitats de les persones. En general, són les dones les que tenen més necessitats tant urinàries com menstruals i per tant, fan un ús més elevat dels serveis. Però l'espai destinats als lavabos no sempre és proporcional a aquestes necessitats.

En la majoria d'equipaments s'hi dedica el mateix espai i superfície per als serveis de dones que d'homes, tot i que en alguns departaments com a l'edifici de l'Ajuntament hi ha en proporció més dones treballant que homes..

Com a element positiu, cal destacar que a cada planta de l'Ajuntament hi ha una habitació per al personal de neteja, el que facilita el desenvolupament de les seves tasques. Igualment, a la Policia Local l'espai dedicat al vestuari de dones i homes és el mateix, element que es valora com positiu, perquè generalment no és així.

A Esports, caldria millorar l'espai dedicat als vestuaris del personal de monitoratge de la piscina municipal, que en l'actualitat comparteixen un mateix vestuari per dones i homes, de dimensions molt reduïdes, sense lavabo ni dutxa. Han d'utilitzar les instal·lacions per a les persones usuàries o bé el vestuari per a persones amb discapacitat. Per tant, no es donen les condicions mínimes d'intimitat necessàries per al personal de piscina.

A Brigades s'hi dedica menys espai de vestuaris i lavabos per a les dones, justificant-ho en el fet que hi ha menys dones que treballen en aquests departaments. Però si es pensés a llarg termini seria important equiparar espais per tal de que la limitació d'espai no condicionés la contractació de dones a la brigada. Com es comentava als grups de discussió "A brigades aniria molt bé que entressin dones a treballar conjuntament amb nosaltres (.....) crec que seriem molt més bons.", en referència a que la brigada treballaria millor.

Per tant, a les àrees més feminitzades es dissenyen serveis iguals per ambdós sexes, mentre que a les àrees més masculitzades els serveis en major freqüència es centren en la majoria.

Altres elements que a les Brigades limiten que siguin espais acollidors de dones són els pòsters i imatges penjades de dones despullades que es troben a diferents espais d'aquests equipaments (vestuaris i tallers), així com les revistes amb aquest tipus d'imatge que es troben al menjador. Aquest tipus d'imatge contribueix a la violència simbòlica contra les dones, transmetent una visió

de les dones com a objectes sexuals i no com a persones en igualtat de condicions amb els homes.

- Espai office:

L'existència d'un espai d'office o menjador varia depenent de l'edifici. A l'edifici de l'Ajuntament hi ha un menjador ampli a la Planta -1, amb nevera, microones, màquines expenedores de cafè i begudes, piques per rentar, rentaplats, entre d'altres elements. La Brigada també compta amb un menjador de característiques similars. La Policia Local disposa d'un petit menjador. En d'altres edificis tenen espais més reduïts amb màquina de cafè (OAC), o en algun microones (Can Folguera, Granja Soldevila).

Cal destacar que a la majoria de dependències de l'Ajuntament hi ha fonts d'aigua i que a l'edifici central de l'Ajuntament hi ha un punt de reciclatge per planta.

- Ergonomia:

Les persones treballadores tenen accés a elements de millora de l'ergonomia, i la presència en els espais de treball depèn de la demanda i necessitats de cada persona.

- Il·luminació:

La majoria d'àrees de treball de l'Ajuntament compten amb llum natural. Per altra banda, la llum artificial en la majoria d'edificis és mitjançant fluorescents o ells de bou. Queden pocs espais sense llum natural, tot i la seva existència en algunes àrees de l'edifici central de l'Ajuntament. A l'igual que passa amb la distribució d'espais, majoritàriament tenen entrada de llum natural aquells espais amb finestres, que moltes vegades són despatxos de persones amb comandament, mentre que el personal tècnic i administratiu està situat en àrees amb menys accés a llum natural.

- Accessibilitat:

Els espais i equipaments de l'Ajuntament estan adaptats en la seva majoria per a persones amb dificultats de mobilitat, o per a cadires de rodes, cotxets o carrets. Per tant, això facilita l'accés de les dones als serveis municipals, ja que elles continuen sent les principals encarregades de la cura d'infants i de persones amb discapacitat. Els edificis que no tenen ascensors és el Centre Cívic de Can Folguera on es dificulta l'accés a Relacions Ciutadanes i Nova Ciutadania que es troba a la primera planta. En canvi, a l'edifici de Joventut que es troba situat en un espai similar al Centre Cívic sí que s'ha col·locat una plataforma a l'escala perquè puguin pujar cadires de rodes. A l'espai de l'OAC, tot i que s'ha acondicionat una rampa, la porta d'entrada és difícil d'obrir si s'arriba amb cadira de rodes o cotxet, ja que no és una porta que tingui obertura automàtica a diferència del que passa a la porta principal de l'edifici de l'Ajuntament. Cal destacar que l'edifici de la Granja Soldevila, tot i la seva antiguitat, s'ha adaptat instal·lant un ascensor.

- Distribució dels departaments per espais:

L'anàlisi d'aquesta variable des de la perspectiva de gènere també ens permet veure si hi ha diferències en els espais destinats als diferents departaments, depenent de si són àrees masculinitzades, feminitzades o mixtes.

En la seva majoria els departaments de l'Ajuntament estan ubicats en espais adequats pel desenvolupament de les tasques del personal que hi treballa. Tot i que hi ha alguns serveis i departaments on es podrien realitzar millores. En el cas del Servei d'Atenció i Informació a les Dones i de Nova Ciutadania i Solidaritat, es podria millorar el problema de la sonoritat, ja que els

espais tancats no estan degudament aïllats, element que dificulta el mantenir la confidencialitat quan es fan entrevistes o reunions. L'espai de Consum i Salut Pública disposa d'un espai limitat, i a diferència de l'oficina d'habitatge, que tot i està ubicat en un espai de les mateixes dimensions i característiques de Consum i Salut Pública, s'ha aprofitat l'alçada de l'espai per construir un altell i per tant, afegir una planta extra.

En conjunt, l'Ajuntament de Santa Perpètua de Mogoda de Mogoda disposa d'espais de treball adequats per al desenvolupament de les funcions dels diferents serveis i departaments, malgrat es podrien incorporar millores:

- A la Brigada per tal de convertir-lo un espai de treball igualitari per dones i homes.
- A Can Folguera, per tal de poder preservar la confidencialitat de les persones que s'atenen a l'igualtat i a Nova Ciutadania així com la seva accessibilitat a l'edifici.
- A Esports, per tal de millorar l'espai de vestuaris del personal de monitoratge de la piscina municipal.
- Edifici central de l'Ajuntament, tot i ser de nova construcció, presenta limitacions d'espai en la majoria de serveis i departaments, i problemes de temperatura i conductivitat degut a les plaques fotovoltaïques. Alhora, el disseny de l'edifici complica la comunicació entre plantes i serveis, degut a com estan distribuïts i indicats els espais.
- Als locals sindicals: UGT i CC.OO. manifesten que no tenen espais on es garanteixi la confidencialitat a l'hora d'atendre al personal.

Com a element molt positiu, també destacar les instal·lacions de la Granja Soldevila, on les persones treballadores en la majoria de casos tenen espais amplis de treball.

## II. 2. Desenvolupament professional

### II.2.1 Nivell d'instrucció del personal per grup professional

En aquesta secció s'analiza el nivell d'instrucció de les persones treballadores. Aquest anàlisi s'ha fet a través de les respostes obtingudes del qüestionari on-line, ja que el departament de recursos humans no recull de manera sistemàtica quin és el nivell d'instrucció de les persones treballadores al llarg de la seva trajectòria a l'Ajuntament.

Del total de persones que van contestar al qüestionari on-line s'ha analitzat el nivell d'instrucció dels diferents grups professionals. Els resultats del qüestionari mostren que **de mitja el 63% de les dones té un nivell d'instrucció superior al requerit pel seu grup professional, vers el 40% dels homes.**

Taula 13: Persones amb nivell d'instrucció superior al requerit per sexe

	DONES	HOMES	TOTAL
<b>TOTAL</b>	65	25	90
<b>AMB TITULACIÓ SUPERIOR</b>	41	10	51
<b>% TITULACIÓ SUPERIOR</b>	<b>63%</b>	<b>40%</b>	<b>57%</b>

Font: Elaboració pròpia amb dades del qüestionari on-line

Per grups professionals, el grup A2, C1 i C2 són els que concentren més persones treballadores amb un nivell d'instrucció superior al requerit. Sobretot cal destacar, el 89% de les dones del grup C2 i el 61% de les dones del grup A2 amb un nivell superior d'instrucció. Cal contemplar aquestes dades en relació a la mitja.

Taula 14: Persones amb nivell d'instrucció superior al requerit per sexe i grup professional

	A1		A2		C1		C2		E	
	DONES	HOMES	DONES	HOMES	DONES	HOMES	DONES	HOMES	DONES	HOMES
<b>TOTAL</b>	4	1	23	9	16	2	19	9	2	3
<b>AMB TITULACIÓ SUP.</b>	1	0	14	4	8	0	17	5	1	1
<b>% TITULACIÓ SUP.</b>	25%	0%	<b>61%</b>	<b>44%</b>	<b>50%</b>	0%	<b>89%</b>	<b>55%</b>	50%	33%

Font: Elaboració pròpia amb dades del qüestionari on-line

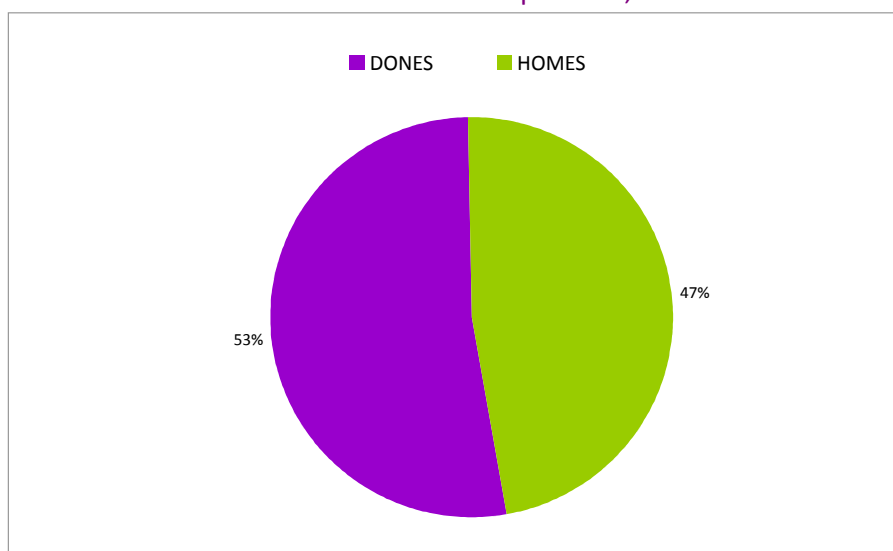
La Diagnosi no disposa de la informació necessària per conèixer si els nivells d'instrucció superiors als requerits pels llocs de treball ja ho eren en el moment de la seva incorporació a l'Ajuntament o si s'han adquirit amb posterioritat, ja que l'Ajuntament no té un recull informatitzat de les dades de nivell d'instrucció de la plantilla en el moment de la seva contractació.

Les taules 13 i 14 poden reflectir per una banda, la major inversió que fan les dones en educació i, per altra banda, pot mostrar que les dones en major mesura que els homes es presenten i acaben ocupant llocs amb una necessitat d'instrucció menor de la que en realitat tenen. Per tant, la inversió en formació i el talent d'aquestes persones malauradament no s'acaba corresponent amb la seva retribució.

## II.2.2 Oportunitats de formació

La participació en els cursos de formació és paritària per als anys 2009-2010, i s'acosta a la representativitat de dones i homes de la plantilla, sent la participació de les dones el 3% més elevat que la seva proporció al total de la plantilla.

Gràfic 20: Cursos de formació per sexe, 2009-2010



Font: Elaboració pròpia amb dades de l'Ajuntament de Santa Perpètua de Mogoda

Tot i que segons marquen els convenis col·lectius les persones treballadores disposen de 32 hores de formació anuals, tant al 2009 com al 2010, la plantilla de mitja només ha fet ús de la meitat de les hores. Per altra banda, **mentre que al 2009 el 87% de la plantilla van participar en curs de formació, al 2010 només ho van fer el 60% i baixa en major mesura el nombre d'homes que realitzen cursos de formació.**

Taula 15: Formació per sexe i mitja d'hores, 2009-2010

	2009		2010	
	No.	MITJA HORES	No.	MITJA HORES
<b>DONES</b>	161	20	121	16
<b>HOMES</b>	155	20	100	16
<b>TOTAL</b>	316	20	221	16

Font: Elaboració pròpia amb dades de l'Ajuntament de Santa Perpètua de Mogoda

Pel que fa a la formació en temes d'equitat de gènere, al llarg dels darrers 5 anys (2005-2010) 31 dones i 3 homes han participat en cursos de llenguatge no sexista a l'Ajuntament; 41 dones i 7 homes han participat en formacions de prevenció i atenció de la violència de gènere entre personal de l'Ajuntament i d'altres institucions; també 23 dones i 2 homes han fet alguna formació relacionada amb algun altre àmbit sobre la igualtat de gènere.

<b>2005</b>	Eines per la detecció de violència masclista adreçada a professionals sanitaris; En col·laboració amb l'ambulatori d'atenció primària.	11 dones i 2 homes
<b>2006</b>	La violència de gènere, intervenció i mecanismes de coordinació entre serveis; adreçada als professionals de serveis d'atenció: policies locals, insertores laborals, treballadores socials, educadores, infermeres i metgesses.	20 dones i 4 homes
<b>2007</b>	Seminari per l'atenció i actuació en casos de violència de gènere adreçada al personal sanitari	10 dones i 1 home
<b>2007</b>	Diagnosi de Gènere de Santa Perpètua de Mogoda: La perspectiva de gènere en els ajuntaments; Adreçada a CAPS DE DEPARTAMENT.	13 dones i 1 homes
<b>2008</b>	Seminari: Els plans d'igualtat a les empreses, adreçada al personal de promoció econòmica, (inserció, prospecció, auto ocupació i formació).	10 dones i 1 homes
<b>2009</b>	Curs de llenguatge no sexista nivell I. Adreçada als professionals de mitjans de comunicació i administració.	15 dones i 3 homes
<b>2010</b>	Curs de llenguatge no sexista nivell I. Adreçada als professionals de secretaries i administratives de serveis.	16 dones

L'Ajuntament de Santa Perpètua de Mogoda també atorga beques a les persones treballadores per a la realització d'estudis universitaris i ajuts d'escolarització pels seus fills i filles. La taula mostra les persones que van rebre beca al 2009 i 2010 i la mitja de la quantia percebuda. Cal remarcar que la quantia de les beques es percep en relació als estudis realitzats l'any anterior, és a dir les beques del 2009 corresponen a estudis realitzats al 2008.

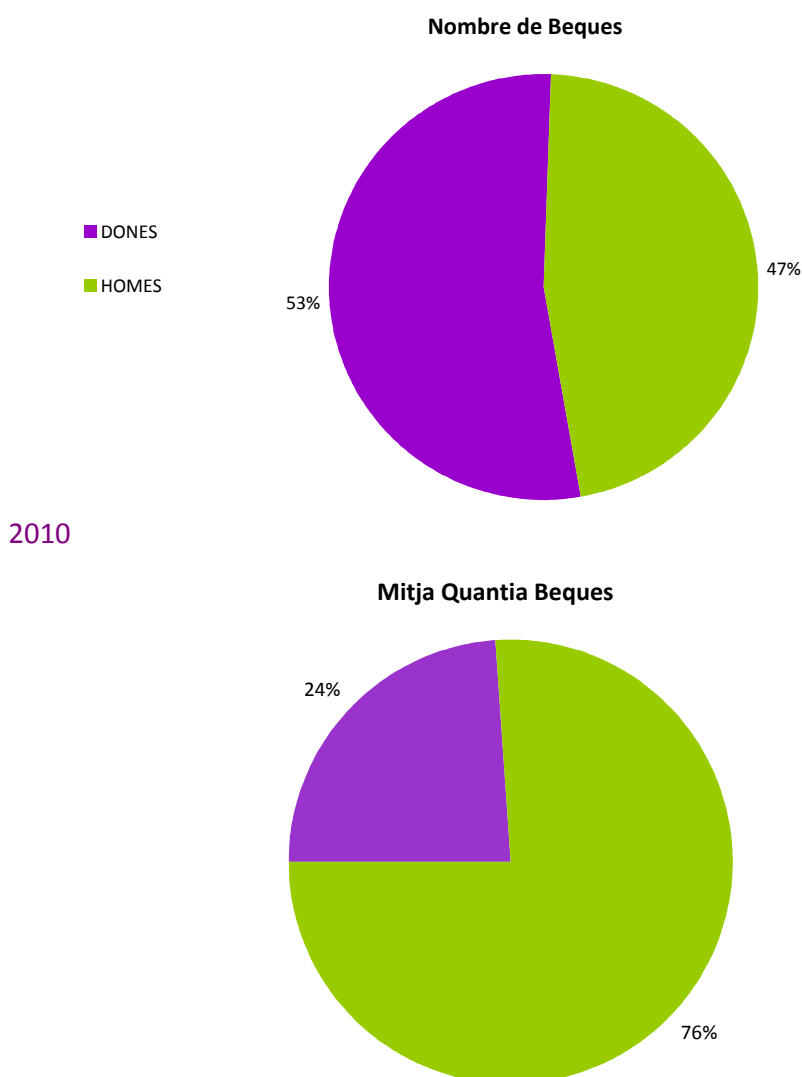
Taula 16: Beques per sexe i mitja d'euros, 2009-2010

	2009		2010	
	No.	MITJA €	No.	MITJA €
<b>DONES</b>	16	256	16	256
<b>HOMES</b>	14	820	14	820
<b>TOTAL</b>	30	519	30	519

Font: Elaboració pròpia amb dades de l'Ajuntament de Santa Perpètua de Mogoda

Les dades mostren que el 8% de la plantilla s'ha beneficiat de beques d'estudi, el 53% de les quals s'han donat a dones, percentatge gairebé igual que el de dones a la plantilla. **Tot i així, les dones reben de mitja el 70% menys de diners per beca que el que reben els homes.**

Gràfic 21: Distribució beques per sexe, 2009-



Font: Elaboració pròpia amb dades de l'Ajuntament de Santa Perpètua de Mogoda

## II. 3. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral

**Les mesures de conciliació que s'ofereixen des de l'Ajuntament de Santa Perpètua de Mogoda responen a l'aplicació de la normativa.** Tot i que els convenis col·lectius no incorporen per escrit la normativa vigent en matèria de conciliació de la vida personal, familiar i laboral (que s'analitza més endavant) sí que l'Ajuntament aplica la normativa actual.

A l'Ajuntament de Santa Perpètua de Mogoda entre l'any 2009 i 2010, en total ha concedit 84 mesures de conciliació, de les quals el 78,5% han estat adoptades per dones.

**D'aquestes dades cal destacar que 6 de les 10 dones que han sigut mares han reduït 1/3 de la jornada, enfront d'1 de cada 10 homes que han sigut pares en el mateix període.** Pel que fa a la reducció d'1/3 amb reducció de retribució, de les 9 persones que s'han acollit, 8 són dones. 13 dones també han compactat la lactància.

Taula 17a: Adopció de mesures de conciliació i permisos, 2009-2010

	2009		2010	
	DONES	HOMES	DONES	HOMES
Permís maternitat	17	0	7	0
Permís paternitat	0	8	0	6
Permís per adopció	0	0	0	0
Permís fill/a prematur	0	0	0	0
Reducció 1/3 jornada	12	2	2	0
Compactació lactància	11	0	2	0
Reducció 1/3 de jornada amb el 80% retribució	3	0	5	1
Llicència per Assumptes propis sense retribució	2	0	1	1
Excedències	1	0	3	0
<b>TOTAL</b>	<b>46</b>	<b>10</b>	<b>20</b>	<b>8</b>

Font: Elaboració pròpia amb dades de l'Ajuntament de Santa Perpètua de Mogoda

Taula 17b: Mesures de conciliació per motius familiars o d'estudis, 2009-2011

	Exercici 2009		Exercici 2010		Exercici 2011	
	DONES	HOMES	DONES	HOMES	DONES	HOMES
Motius familiars	8	0	11	0	22	2
Motius d'estudis	1	1	2	2	1	4
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>1</b>	<b>15</b>	<b>2</b>	<b>27</b>	<b>6</b>

Font: Elaboració per part de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sant Perpètua de la Mogoda



Com ho corroboren les dades a l'ajuntament de Santa Perpètua, la conciliació de la vida personal i laboral, la cura de descendents i també d'ascendents continuen sent una responsabilitat majorment realitzada per les dones, "La conciliació la estem tirant de cara els fills, però també tenim pares i mares i es van fent grans... i també això fa que necessitis conciliar".

En el qüestionari on-line també s'ha preguntat sobre l'adopció de mesures de conciliació. El 45% de les dones i el 36% dels homes declaren haver-se acollit a alguna mesura de conciliació. Entre les mesures adoptades hi ha reduccions de jornada, permisos per maternitat o paternitat, flexibilitat i adaptació horària i teletreball. En el qüestionari també es pregunta l'opinió sobre les mesures que ofereix l'Ajuntament. El 60% de les persones considera que les mesures existents són suficients i la resta opina que caldria ampliar-les. Per una banda, es considera necessari fer més difusió de les mesures que ja existeixen i per altra banda es fan diverses propostes d'ampliació: teletreball, més flexibilitat horària per adaptar l'horari laboral a les necessitats familiars, la creació d'un servei de guarderia a disposició del personal, ampliar el permís de maternitat dins el conveni, així com establir els mecanismes necessaris perquè l'adopció de mesures de conciliació "no es traduïssin en una sobrecàrrega de treball pels companys i un sentiment de culpabilitat per la persona que necessita i sol·licita la mesura."

El fet de tenir canalla en molts casos, continua sent per a les dones un canvi radical: "... Allà s'atura la teva vida laboral, vulguis o no". Un canvi acceptat, que posa en la disjuntiva la pròpia carrera professional "... perquè arriba en algun moment que a nosaltres a les dones no ens compensa guanyar mil euros més."

Als grups de discussió es parla de la dificultat actual de suplir els permisos i les reduccions de jornada. "...no es cobreixen els permisos ni les baixes", o en el millor dels casos "...es supleix en casos que és necessari pel servei."

Per una banda la vivència de moltes de les persones que s'acullen a les mesures és que "... Tu tens reducció de jornada, però la feina és la mateixa, tens menys hores per fer-la", semblaria que "et donen reducció de jornada, cobres menys, però la feina és la mateixa".

Per altra banda, l'opinió generalitzada és que els permisos els "...cobreixen la resta de persones". Per tant, en l'actualitat quan alguna persona treballadora s'acull a alguna de les mesures de conciliació, moltes vegades cal que les seves responsabilitats i tasques siguin compartides entre la resta de l'equip. "La feina la fa la gent que està al voltant". Així l'adopció de mesures de conciliació pot ser percebuda en algunes ocasions amb preocupació, amb una sensació de deute per la persona que s'hi acull, ja que l'exercici d'aquest dret acaba representant moltes vegades una sobrecàrrega de treball per la resta de persones companyes de feina, "...això crea culpabilitat sobre els treballadors".

Semblaria doncs que "la política està mal dissenyada si al final el cost es desenvolupa en el malestar de la resta de treballadors." Així hi ha persones que tot hi tenir-hi dret no l'exerceixen "...no es va agafar el permís, perquè es sentia malament".

"Et sents molt culpable d'acollir-te a la reducció i al permís de maternitat. És un dret que tens, que queda molt bé de cara a l'administració, però jo des de que he tingut dos fills m'he sentit super discriminada".

En aquells departaments d'horaris especials o singulars les dificultats són majors. Per exemple les persones de la policia local amb reducció horària, "... se'ls hi nega fer les hores extraordinàries. Això a la llei no ho posa per enlloc". "Això desfavoreix perquè l'hora extraordinària té un cost més elevat", així "... lo que tothom cobra, tu acabes cobrant menys". També el fet de tenir reducció horària implica que "...si entres més tard ja no patrulles, i acabes estant nou mesos al despatx". El fet de ser un entorn masculinitzat i amb escassa formació en gènere, també suposa malestar entre l'encaix dels drets i la vivència en l'equip, "he trobat molts comentaris despectius, es senten i es senten cada dia, s'han d'aguantar moltes coses quan estàs fent reducció horària".

En algunes de les mesures, també depèn de la persona que té el comandament, els permisos es faciliten en major o menor mesura, "han hagut persones que hospitalització d'un familiar no han tingut problemes i han pogut agafar els dies i a d'altres que han hagut d'anar al comitè. Això s'ha donat a diferents serveis, depenent dels caps."

També a nivell de les caps participants en els grups de discussió, el nivell de complexitat en l'aplicació de les mesures era una opinió compartida, "es resol a dintre del servei... s'intenta resoldre dins del servei." Es viscut com "...una càrrega de feina addicional" que genera "desgast".

Con que continuen sent les dones les responsables de la conciliació familiar, en els àmbits feminitzats les dificultats també hi són: "Com que som moltes dones s'enganxa una darrera l'altra".

Les caps també corroboren que "les conciliacions horàries a vegades són complicades i es fan negociant amb altres companys o contractant a altres persones. Però si no fos això no es podria aplicar aquestes mesures."

Semblaria doncs que depenguessin de la bona voluntat de la resta de l'equip, "A vegades m'ha generat problemes, (...) si alguna persona agafa reducció hi ha altres companys que han de suplir, i pots trobar-te amb gent raonable que ho entén i pot ser que altres persones que diuen que no, que es el meu dret jo treballo fins les dues ni un minut més i t'amenacen que et portaran a sindicats..."

No sols l'aplicació de les mesures legals facilita la conciliació, en aquest sentit recollim el que verbalitza una cap "fer uns horaris que siguessin més raonables que la gent no treballés més enllà de les set de tarda... fer les coses amb una mica més de lògica i de sensibilitat... I que les reunions han de tenir un temps s'han de posar a tal hora, i no a partir d'aquesta hora... jo he intentat que no es facin reunions a horaris nocturns..."

En la diagnosi també s'ha preguntat sobre la compatibilitat entre l'adopció de mesures de conciliació i la promoció interna de l'Ajuntament, i tot hi que majoritàriament s'afirma que no és incompatible, també es verbalitza que representa un obstacle per a la promoció professional de les persones que s'hi acullen, ja que "la cultura que hi ha bastant extensa és que per ser un comandament has de fer moltes hores, (...) i no tant que has de saber liderar".

Presentar-se a una promoció, o exercir una direcció acaba sent un repte amb moltes dificultats: "...tenen tot el dret, però sí que és veritat que és una mica incompatible... més responsabilitat, vol dir més implicació, i això és incompatible perquè tens menys hores..."

La possibilitat hi és: “No tens problema per accedir, per la llei de la funció pública, però segur que a més d'un no li senta bé”. La realitat acaba sent un altra: “... vaig haver de renunciar una mica, a la reducció de jornada perquè jo veia, que potser perquè sóc responsable professionalment, i em sabia greu deixar la gent tirada, i al final vaig decidir renunciar-hi, perquè hi ha coses que no es resolen.”

Semblaria que acaba prevalent la disponibilitat horària enfront el compromís institucional “Jo per responsabilitat personal no, si tinc reducció no em presentaria com a cap, perquè penso que requereix moltes més hores”.

Així tot i l'acord unànim al respecte del dret i la necessitat de les mesures de conciliació, segons els grups de discussió, les mancances en la seva suplència són un impediment pel ple exercici d'aquest drets i masses vegades acaben sent viscudes amb fortes contradiccions per les persones que en gaudeixen, per l'equip i per l'organització i direcció dels serveis.

Donat que com mostren les dades de Santa Perpètua, les mesures de conciliació són adoptades majoritàriament per les dones, sobretot quan impliquen reducció econòmica. I en canvi els homes s'acullen a aquelles mesures de curta durada i que no representen una reducció de sou, són majoritàriament les dones de la plantilla les que tenen que fer front als obstacles que acaben representant, - en la pròpia organització de la tasca, en l'acord de la resta de l'equip i la direcció - i les que en major mesura posposaran o renunciaran a la seva carrera professional.

En la mesura que es promogué l'adopció de mesures de conciliació per part dels homes, els obstacles professionals i en la seva aplicació que poden representar no acabaria sent “un problema”, com es recull als grups de discussió, atribuït majoritàriament a les dones de la plantilla, sinó que s'entendria com una part de la vida professional de les persones treballadores. Tot contribuint a fomentar la coresponsabilitat familiar entre dones i homes, i el que aquesta implica.

## II. 4. Representació sindical

Les persones treballadores de l'Ajuntament de Santa Perpètua de Mogoda estan representades sindicalment a través del Comitè d'Empresa (personal laboral) i de la Junta de Personal (funcionariat). El Comitè d'Empresa està format per 9 persones de les quals tres són dones (33%) i la Junta de Personal també estava formada per 9 persones de les quals dues són dones (22%), percentatge que no representa el 50% de dones que conforma la plantilla. La Presidència i Secretaria dels dos organismes sindicals també estan ocupades per homes.

Taula 18: Composició del Comitè d'Empresa per sexe i àrea

	COMITÈ D'EMPRESA	JUNTA DE PERSONAL
<b>DONES</b>	3	2
<b>HOMES</b>	6	7
<b>TOTAL</b>	9	9

Font: Elaboració pròpia amb dades de l'Ajuntament de Santa Perpètua de Mogoda

En la Junta de Personal 7 de les 9 persones formen part de la Policia Local. Les altres dues persones són dones que treballen a Promoció Econòmica i Urbanisme. Per tant, **hi ha una sobrerrepresentació de la Policia Local en la Junta de Personal**, ja que, **en relació a la mitja**, són el 32% del total de personal funcionari, i en canvi tenen el 78% de la representació en aquest organisme. **A més no es dóna la representativitat de les dones funcionàries que són el 56% de tot el personal funcionari**, mentre que a la Junta estan representades menys de la meitat d'aquestes dones (22%).

**El Comitè d'Empresa té una representació més àmplia de les diferents àrees i serveis de l'Ajuntament**; hi estan representades les 4 àrees de l'Ajuntament: Alcaldia, Territori, Organització i Règim intern i Serveis Personals i d'Atenció a les Persones. **Però tampoc es dóna la representativitat de les dones que són el 48% del personal laboral fix**, ja que només hi ha dues dones representades al Comitè (33%).

Durant la diagnosi s'ha realitzat una entrevista amb representants sindicals a la qual només hi ha participat una persona del sindicat d'UGT. Per manca de coordinació o informació no s'ha pogut comptar amb la presència de la totalitat de la representació sindical. Des de l'Ajuntament es considera fonamental la participació de totes les forces sindicals per assolir el màxim compromís amb la lluita per la igualtat plena, real i efectiva entre dones i homes en totes les vessants de la vida i especialment de les relacions laborals, socials i personals en el marc del Pla d'Igualtat Laboral i per aquest motiu cal que la totalitat de la representació sindical treballi per assolir aquests objectius. A l'entrevista a sindicats s'explica que la conciliació de la vida personal, familiar i laboral ha estat en el programa electoral de tots els sindicats de les passades eleccions de persones delegades sindicals celebrades al 2011.

En canvi, quan als grups de discussió s'ha preguntat si la conciliació és un tema central en la negociació col·lectiva per als sindicats, l'opinió generalitzada es que "no s'entén con a prioritat." Tot i que als programes electorals d'eleccions sindicals s'incorporava "a mi em consta que tots els sindicats ho portaven al programa" hi ha la sensació que "als programes hi cap tot", però no vol dir que es porti a la pràctica. Algunes persones consideren que això és degut a que hi ha poques dones en la representació sindical, fet que condiona que aquest punt no sigui prioritari.

### Àmbit III: COMPROMÍS PER A LA IGUALTAT

En aquest àmbit s'analitza el nivell de consciència corporativa de l'Ajuntament, i per tant, la sensibilització i la implicació de tot el cos polític i tècnic per la igualtat; i el nivell de transversalitat de la perspectiva de gènere en totes les polítiques, en la presa de decisions i en les actuacions tant a nivell intern com extern.

#### III. 1. Nivell de Consciència corporativa

El nivell de consciència respecte a les desigualtats de gènere és baix a l'Ajuntament de Santa Perpètua de Mogoda.

A través dels grups de discussió, quan s'aborda l'existència o no, de desigualtat entre dones i homes, les persones de la plantilla detecten amb certa facilitat les desigualtats laborals i de repartiment de les tasques de cura; i la conciliació acaba sent un eix des del que es visibilitzen els diferents rols assignats. **La conciliació és viscuda com una "desavantatge" femenina però també com quelcom buscat** "...la teva prioritat passa a ser els fills, i jo ben contenta". Ningú parla de coresponsabilitat.

Són les dones les que es responsabilitzen de la cura i per tant són elles les que han d'escollir "...Les feines de responsabilitat, està molt clar dins de la parella que qui es farà càrrec de la criatura serà la mare, i és normal que la dona no vulgui certs càrrecs, perquè no hi volen ser tampoc...". Així, "...qui sempre posa el cost d'oportunitat i temes de conciliació en la balança la continuen fent les dones", i continua sense qüestionar-se aquesta renúncia de les dones, sigui en l'àmbit familiar o en l'àmbit laboral. "Per ser dona, estem molt més aprop de la família, és la nostra naturalesa..." "Les altes executives que són dones han renunciat a moltes coses, a la maternitat, han acabat separant-se, a tenir els fills al seu càrrec. Els homes no cal que renunciïn..."

Per una banda es justifica biològicament per naturalesa i es legitima en base a valors "...a nosaltres a les dones no ens compensa guanyar mil euros més." "Es una opció que et surt més de diners."

Així, tot i la diversitat d'opinions, **hi ha una baixa reflexió sobre els elements estructurals i històrics que produeixen les desigualtats i que fan que les persones no es trobin en les mateixes condicions.** Es parla majoritàriament de diferències i no de desigualtats.

Respecte a les causes d'aquestes diferències, tot i valorar el pes de l'educació, de la cultura, "és l'herència cultural" o de la història. Continua argumentant-se des de la biologia i per tant, des de quelcom inamovible i intrínsec a la naturalesa humana.

Tant sols una persona de les més de 50 que han donat la seva opinió al parlar de desigualtats, fa referència a la violència masclista.

Per contra majoritàriament homes, però també algunes dones, valoren la desigualtat de gènere, des del rebuig a les mesures positives (proves de resistència diferenciades, paritat de les llistes

electorals) o les suposades avantatges que les dones obtenen al divorciar-se. I a través de dites mesures o circumstàncies justifiquen la seva hostilitat i suspicàcies al respecte de les polítiques d'equitat de gènere.

**És en el grup de persones amb comandament on trobem un major nivell de reflexió i aprofundiment** en què significa el desenvolupament de les polítiques de gènere al municipi. Identifiquen en major mesura la interiorització de rols establerts.

En els grups de discussió també s'ha preguntat a les persones participants al respecte de la utilitat o millores que el Pla Intern pot reportar. Tot i la diversitat d'opinions, en general, costava entendre la utilitat del procés. Algunes persones sí que pensaven que contribuirà a augmentar la consciència sobre la igualtat, "...a que els assetjaments es denunciïn", "en implicar una mica més els homes", i que seria un procés que ho documentaria "... quedarà per escrit." D'altres no hi troben contingut "...crec que no aportarà res, perquè la llei ja et protegeix."

**En general es detecta un baix nivell de consciència corporativa i una desigual sensibilització, coneixement i incorporació d'igualtat de gènere del personal municipal.**

La Diagnosi mitjançant un qüestionari on-line també ha copsat les opinions de la plantilla. En total el qüestionari l'han contestat 90 persones, el 72% de les quals són dones. **6 de cada 10 dones i 5 de cada 10 homes opinen que es donen desigualtats per raó de sexe a l'Ajuntament en algunes ocasions.**

**El 32% de les persones enquestades manifesten que els recursos humans i econòmics destinats a promoure la igualtat de gènere a l'Ajuntament són suficients**, enfront del 12% de les persones que pensen que són insuficients. Cal remarcar també que el 34% de les persones manifesten no tenir coneixement de quins recursos es destinen. En aquestes preguntes les respostes de dones i homes són semblants en proporció.

Per tant, tot i que l'anàlisi del qüestionari no mostren grans diferències en les respostes de dones i homes, la baixa participació masculina en el qüestionari reflecteix que la igualtat de gènere és encara un tema que preocupa més a les dones que als homes, ja que són les més afectades per les desigualtats, i alhora els homes encara interpreten el gènere com un tema que afecta a les dones i per tant, **hi ha menys involucració masculina per tal d'eradicar les desigualtats de gènere.**

### III. 2. Nivell de Transversalitat

**L'Ajuntament de Santa Perpètua de Mogoda disposa d'un programa de polítiques d'igualtat de gènere amb una referent política, una regidoria específica a nivell municipal i una tècnica especialitzada.**

Les polítiques d'igualtat es promouen des de la Regidoria d'Igualtat de Gènere i Promoció de les Dones. **Des del 2004 el municipi té un Servei d'Atenció i Informació a les Dones (SAID)** amb diferents professionals d'atenció.

La Regidoria desenvolupa la seva àrea de treball a través de diversos programes: com el de lluita contra la violència masclista, la coeducació als centres educatius, la participació sociopolítica de

les dones, els usos del temps, la promoció de la salut de les dones, i el programa per la diversitat sexual i familiar.

**Des del 2009 es compta també amb un Pla d'Igualtat de Gènere**, vigent inicialment fins el 2013. El Pla d'Igualtat desenvolupa un conjunt d'accions per tal d'implementar la transversalitat de gènere en les polítiques municipals.

Per tal d'oferir elements d'anàlisi del nivell de la transversalitat de les polítiques d'igualtat al municipi, s'exposa en el següent quadre el conjunt d'actuacions que el Pla d'Igualtat ha desenvolupat durant l'any 2010, i alhora es relaciona amb el nivell de coneixement que es té de dites accions per part de la plantilla.

ACCIONS	RESPONSABILITAT EXECUCIÓ	ALTRES REGIDORIES O DEPARTAMENTS IMPLICATS
<ul style="list-style-type: none"> <li>Segregació de dades de participació en tots els serveis i accions municipals per sexe que serveixi per fer un diagnòstic diferencial sobre l'ús de serveis.</li> <li>Ús de llenguatge administratiu no sexista i comunicació emprada (imatges, vídeos...) sense contingut sexista o que fomenti la igualtat d'oportunitats</li> <li>Puntuació específica en els criteris d'atorgació de subvencions a entitats, incloent projectes que fomentin la igualtat d'oportunitats, la coeducació, juntes directives de dones, i usos no androcèntrics dels espais.</li> </ul>	Línies generals a totes les regidories	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Orienta la teva salut, decideix la teva alimentació</li> <li>Taller de prevenció de drogodependències</li> <li>Parlem sobre sexualitat</li> </ul>	Regidoria de Salut Pública	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Ajuts econòmics i suport material per a dones en situació de risc psico-social</li> <li>Programes de suport a la gent gran i suport a persones cuidadores de persones amb dependències</li> <li>Participació en la comissió interdepartamental per la coordinació de casos de violència de gènere.</li> </ul>	Regidoria de Benestar Social	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaboració del protocol per la prevenció de l'assetjament laboral de l'ajuntament</li> <li>Suport tècnic per l'elaboració del pla d'igualtat d'oportunitats a la feina.</li> </ul>	Recursos Humans	Regidoria d'Igualtat
<ul style="list-style-type: none"> <li>Col·laboració en la difusió d'informació, notícies i material específic de la regidoria d'igualtat</li> <li>Activitats radiofòniques amb perspectiva de gènere</li> </ul>	Regidoria de Mitjans de Comunicació	Regidoria d'Igualtat
<ul style="list-style-type: none"> <li>Suport institucional a programes amb perspectiva de gènere: plans, programes i actes reivindicatius.</li> </ul>	Alcaldia	Regidoria d'Igualtat
<ul style="list-style-type: none"> <li>Taller de publicitat i imatge de les dones</li> <li>Xerrades a la ràdio: joguines no sexistes.</li> </ul>	Regidoria de Consum	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Activitats esportives i impacte de gènere.</li> <li>Circuits d'educació física per a dones immigrades</li> <li>Accions de reconeixement a dones esportistes locals i discriminació positiva a clubs que tinguin equips femenins.</li> </ul>	Regidoria d'Esports Regidoria de Nova Ciutadania	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Grup d'acollida de dones immigrades per l'aprenentatge de la llengua i habilitats socials.</li> </ul>	Regidoria de Nova Ciutadania	

ACCIONS	RESPONSABILITAT EXECUCIÓ	ALTRES REGIDORIES O DEPARTAMENTS IMPLICATS
<ul style="list-style-type: none"> <li>Segregació de les consultes per sexes i nacionalitats</li> <li>Cooperativa de dones soninkes al desert del Sàhara, acció subvencionada.</li> <li>Foment de l'associacionisme de dones</li> </ul>	Regidoria de Solidaritat i Cooperació	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Guia de lectures per a dones i racó de llibres amb temàtica específica de dones</li> <li>Conferències d'escriptores a la biblioteca</li> <li>Club de lectura; obres de dones</li> <li>L'hora del conte; contes coeducatius</li> </ul>	Regidoria de Cultura Biblioteca	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Exposicions de dones artistes locals</li> <li>Espai de les arts i segregació per sexe del seu ús.</li> </ul>	Servei de Cultura	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Programes formatius de música i dansa</li> <li>Segregació de dades en funció del sexe.</li> <li>Segregació de dades per sexe en els estudis d'instruments.</li> </ul>	Escola de Música i Dansa	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Quinzena de la sexualitat</li> <li>Guia de recursos per la igualtat adreçada a noies</li> <li>Activitats per a noies; taller de hip hop</li> <li>Dinamització als instituts: pidces</li> <li>Espais joves. la promotora i can taió</li> <li>Punt d'informació juvenil</li> <li>Comissions joves</li> </ul>	Regidoria de Joventut	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Programació estable dels centres amb perspectiva de gènere</li> <li>Incloure la perspectiva de gènere als processos participatius</li> <li>Segregació de dades d'entitats per sexes; membres i composició de les juntes.</li> </ul>	Regidoria de Relacions Ciutadanes	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Programació estable als centres educatius.</li> </ul>	Regidoria d'Educació	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Celebració del 8 de març, dia internacional de les dones</li> <li>Concurs de cartells per la selecció del díptic 8 de març</li> <li>Suport al banc del temps i l'associació salut i família</li> <li>Suport a l'afifac.sp</li> <li>Taller adreçat a dones immigrades: homes i dones tenim les mateixes oportunitats?</li> <li>Xerrada: el Said, objectius i funcionament, jornades de portes obertes</li> <li>Formació en igualtat d'oportunitats per a plans ocupacionals</li> <li>Tallers sobre la salut de les dones</li> <li>Creació del consell municipal per la igualtat</li> <li>Suport institucional al dia de l'orgull gay.</li> <li>Curs de llenguatge no sexista al personal laboral</li> <li>Taller d'escriptura autobiogràfica</li> <li>Exposicions</li> <li>Organització del taller de defensa personal per a dones</li> <li>Reivindicacions de diades específiques</li> <li>Protocol interdepartamental per l'atenció a dones víctimes de</li> </ul>	Regidoria d'Igualtat de Gènere	Regidoria de Nova ciutadania Recursos humans Alcaldia Cultura Biblioteca Policia Local Mossos d'Esquadra Serveis Socials



ACCIONS	RESPONSABILITAT EXECUCIÓ	ALTRES REGIDORIES O DEPARTAMENTS IMPLICATS
violència masclista. • Suport tècnic per l'elaboració del pla per la igualtat d'oportunitats a la feina • Dinamització del pla d'igualtat municipal		
• Agents facilitadores de la convivència en l'àmbit escolar • ILOQUID. Auxiliar geriatria 16 dones • Formació adreçada aturats/des: 65% dones	Promoció Econòmica	
• Millores de vialitat, mobilitat i elements de seguretat urbana; carril bici, barreres arquitectòniques, marquesines bus, soterrament escombraries... • Oficina d'informació d'habitatge	Regidoria de Territori i Medi Ambient	
• Xerrades sobre delictes en Internet • Xerrades sobre delictes a la gent gran • Xerrades sobre relacions abusives en parelles joves • Participació en la comissió interdepartamental per l'abordatge de la violència de gènere • Tallers de defensa personal adreçats a dones	Policia Local Mossos d'Esquadra	Regidoria de Benestar Social i Regidoria d'Igualtat

Cal remarcar positivament que **els criteris de subvenció ja incorporen una puntuació específica per aquells projectes que fomentin els valors d'igualtat de gènere** i de no discriminació, i com s'assenyala **en les comunicacions municipals es fa un ús força generalitzat del llenguatge igualitari, no sexista.**

**Però encara manca un important esforç en la transversalització del Pla d'Igualtat, i en el coneixement per part de la plantilla de l'abast del programa,** ja que tant sols 2 de cada 10 persones consultades afirmen que des de la seva àrea es desenvolupa alguna actuació, projecte o programa relacionat amb la igualtat, tant a nivell intern, com per a la ciutadania.

En el cas de **les persones amb comandament** el seu coneixement és inversament proporcional, ja que **el 85% afirmen dur a terme actuacions relacionades amb el Programa d'Igualtat de Gènere.**

**Les persones de Promoció Econòmica són el servei que major coneixement té respecte al desenvolupament del Pla d'Igualtat, seguit per Cultura.**

Resulta preocupant la baixa identificació d'actuacions per part de la Policia Local, de 8 persones consultades tant sols 2 n'identifiquen, i també per part de Benestar Social, encara que en menor mesura, ja que són serveis que formen part, entre d'altres, del protocol interdepartamental per l'atenció a dones víctimes de violència masclista.

Igualment des d'un sector de la Policia Local es detecta hostilitat envers les polítiques d'igualtat, s'entén com un greuge les accions positives que permeten l'augment en l'ingrés de dones en els cossos de seguretat. El desconeixement i l'allunyament per part d'un sector de la Policia Local a les polítiques d'igualtat, fa patent la manca de formació i obra incògnites al respecte de l'entorn de treball de les dones de la Policia Local i de l'atenció a situacions de violència masclista.

Un bon indicador del treball en gènere és la desagregació de les dades ja que permet dissenyar, executar i avaluar les pròpies actuacions i serveis en base a un coneixement necessari de la població a la que es dirigeixen. **Cal remarcar la bona pràctica de que la desagregació de dades es desenvolupi**, segons l'avaluació del Pla de Santa Perpètua de Mogoda, **a totes les àrees municipals**. Malauradament aquesta voluntat, no es veu corresposta, ja que sols el 33 % del personal tècnic diu que el seu servei recull dades de manera desagregada. Quan es pregunta a les persones amb comandament, la resposta afirmativa és superior (43%). De les respostes positives es desprèn, en el cas de les persones amb comandament, que les dades desagregades, a més a més, són informació susceptible de ser utilitzada per a la planificació posterior.

A nivell de persones amb comandament val a dir que de les 21 persones convocades a participar en un grup de discussió, van assistir-ne 7, totes dones, tot i que hi havia 3 persones que havien assistit a grups anteriors. Entenem que és una baixa assistència i qüestiona el rol essencial que tenen les persones amb comandament per la implementació de la transversalitat de gènere.

De tot lo exposat es desprèn que **cal aprofundir en el nivell de transversalitat de gènere en totes aquelles àrees que tenen un major desconeixement i es mostren més allunyades de les polítiques d'igualtat**, amb especial atenció a Benestar Social i a la Policia Local, donada l'especial transcendència de les seves actuacions.

### III. 2. 1. Incorporació de la perspectiva de gènere en els convenis col·lectius

La Diagnosi també ha analitzat el Conveni Col·lectiu del Personal de l'Ajuntament de Santa Perpètua de Mogoda, dels Organismes Autònoms Granja Soldevila i Patronat d'Esports, i l'Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari al servei de l'Ajuntament de Santa Perpètua de Mogoda per tal de valorar l'existència o no d'elements de discriminació, així com l'ús del llenguatge igualitari, la utilització o recull de dades desagregades i la paritat de gènere en les comissions. També ha analitzat el compliment i superació de la normativa en matèria de conciliació que tenen o poden tenir aquests convenis.

Els convenis col·lectius de l'Ajuntament de Santa Perpètua de Mogoda traspuen i parteixen d'un text progressista en el seu moment, però són Convenis redactats al 2005 i prorrogats per un any des del 31 de desembre de 2008. Es troben en una situació de "denunciats", és a dir, no estan prorrogats i s'està a l'espera de la negociació de nous convenis que s'està fent actualment.

**Els texts fan patent tot un seguit d'acords per combatre la precarietat laboral**, per tal d'eliminar relacions laborals interines i amb major precarietat. Inclouen la normativa vigent en el moment en matèria de conciliació, la Llei 6/2002, del la Generalitat de Catalunya de 25 d'abril, de mesures relatives a la conciliació del treball amb la vida familiar del personal de les administracions públiques catalanes, però no contemplen:

- La Llei de l'Estatut dels Treballadors, 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
- La modificació dels articles 96 i 97 del Decret legislatiu 1/1997 en matèria de conciliació
- La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes
- La Llei Catalana 5/2008 del dret de les dones a eradicar la violència masclista

D'aquesta manera els Convenis no fan referència a permisos de paternitat, drets per a les persones treballadores víctimes de la violència masclista, plans d'igualtat d'oportunitats, l'abordatge de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, ni d'un llarg etcètera. **La única mesura específica recollida en l'àmbit d'igualtat és la "conciliació de la vida familiar i laboral", a l'article 19.2, tot i que s'expressa "s'estarà a la normativa vigent, sempre atenent a la finalitat última de la mateixa i quan la norma millori el present conveni."**

**El fet que no estiguin escrites no vol pas dir que no s'apliquin**, i no consta que el personal de l'Ajuntament hagi tingut algun problema per l'exercici d'aquests drets.

Segons la Diagnosi però no consta que hi hagi acords per escrit entre les representacions sindicals i l'ajuntament al respecte. Per tant **la plantilla no té cap documentació escrita de referència, per tal d'accedir o consultar quins són els seus drets en la matèria**, tot i que a intranet a l'apartat de documentació personal es troben penjades la Llei Orgànica 2004 de mesures de protecció integral contra la violència de gènere i la Llei 2/2006 de conciliació del personal de les administracions públiques.

Tot i que des de Recursos Humans es manifesta que tots els departaments poden accedir a informació sobre mesures de conciliació i legislació en aquest tema a través de l'intranet, dels grups de discussió i de les diferents reunions realitzades, així com de la documentació facilitada, s'extreu que a l'Ajuntament de Santa Perpètua de Mogoda s'utilitzen de forma reiterada els canals informals, consultant a recursos humans o en el seu cas als diferents sindicats.. **Exposar per escrit, recollir i facilitar l'accés dels nous drets que preveuen les noves lleis d'aplicació a Catalunya, no sols és quelcom necessari i demanat sinó que també és un exercici de pedagogia i apropa les lleis a les persones que poden gaudir-ne.**

A nivell del text dels convenis col·lectius es nota un esforç per incorporar un llenguatge igualitari, s'utilitzen adequadament el terme persones en alguns paràgrafs, però hi ha ús de barres laterals (/)(els/les funcionaris/es enlloc del funcionariat). L'ús de les barres laterals interromp i dificulta la lectura, per tant, no es recomana la seva utilització, sinó l'ús de genèrics o d'expressions com "les persones treballadores" o "filles i fills" que faciliten la fluïdesa del text. Igualment els texts fan ús de llenguatge no igualitari amb: "el cap o responsable directe del funcionari, els treballadors, els fills, president, secretari, el candidat, membres, titulars, suplents, regidor"

Es parla indistintament de permís i de baixa per maternitat. El terme correcte és permís o llicència, ja que si parlem de baixes, assimilem la maternitat a una malaltia i no a l'exercici de drets.

No consta cap comissió paritària en la seva composició entre dones i homes.

Molt favorablement els convenis preveuen a l'Article 31, 32 hores anuals per a la formació del personal municipal, afavorint el seu reciclatge i capacitat professional. Si s'analitza l'assistència de la plantilla a cursos, als anys 2009 i 2010, la mitja d'hores de formació és de 20 i 16 hores respectivament, per tant, les persones treballadores fan ús només de la meitat d'hores de formació anuals de que disposen.

També hi ha el Capítol VIII sobre Drets socials, on s'atorguen quanties econòmiques d'ajuda per naixement o adopció i per persones a càrrec.

## Àmbit IV: IMATGE I LLENGUATGE CORPORATIU

Aquest àmbit avalua la comunicació interna i externa de l'Ajuntament, com l'organització contribueix a fer visibles les dones, i la seva contribució als resultats i l'eficàcia de la institució. En concret, aquest anàlisi pretén detectar l'ús de llenguatge no sexista i la incorporació de la perspectiva de gènere en els elements de comunicació municipal.

**El llenguatge no sexista és utilitzat per bona part del personal de les diferents àrees de l'Ajuntament, però encara hi ha persones treballadores que no en fan ús.** La majoria de persones que han contestat el qüestionari on-line manifesten utilitzar un llenguatge igualitari, no sexista sempre (41%) o quasi sempre (32%). La diferència de l'ús del llenguatge no sexista per part de dones i homes és similar: el 75% de les i el 68% dels homes manifesta que en els seus departaments o serveis s'utilitza quasi sempre o sempre llenguatge igualitari.

Com ja s'ha mencionat en el document, de les persones que han rebut formació en temes de gènere, la majoria de la formació ha estat relacionada amb l'ús d'un llenguatge no sexista.

Per tal d'analitzar la comunicació externa de l'Ajuntament de Santa Perpètua de Mogoda també s'han avaluat els elements de comunicació institucional com fulletons i díptics informatius, la pàgina web municipal, així com els formularis de la Intranet.

En quants als díptics i fulletons de comunicació institucional, en general s'utilitza llenguatge igualitari, no sexista, la taula següent apunta elements a tenir presents.

Fulletons i díptics informatius	Ús llenguatge igualitari	Perspectiva de gènere en la imatge o en d'altres elements
Ordenança municipal per a la qualitat del medi urbà	En general sí, malgrat es continua utilitzant: els propietaris, els titulars, els organitzadors	
La unitat de proximitat i mediació	En general sí, però, utilitza: els agents, un comandament	La imatge reforça estereotips, en totes les imatges els policies són homes, reforçant la idea de que la policia, i per tant l'autoritat, és masculina. En canvi en totes les imatges apareixen ciutadanes que consulten o passen, reforçant la idea de necessitat i d'assistència per part de les dones.
Si tens gos, tu n'ets responsable	Pot millorar, ja que tot hi utilitzar termes correctes, també fa ús de: veïns, el responsable, ciutadà	La imatge és correcta. La persona que neteja és un home. Podria mantenir un millor equilibri entre dones i homes, de 7 dibuixos de persones adultes, tant sols 2 són dones.
Guia de serveis Esportius	Pot millorar ja que tot hi utilitzar termes correctes, també fa ús de: adults, el monitor, als residents, els pensionistes	És desenvolupa una activitat específica per a embarassades, de manera permanent. La imatge de portada és la de 13 persones fent esport, dels quals 9 són homes i a més són més visibles que les dones. Reforça la idea que l'esport és masculí.
Pisos de lloguer per a la gent jove	Correcte	Imatge correcte, neutra, mostra l'habitatge
Centres Educatius de 3 a 16 anys	Correcte Alerta però amb l'escola Santa Perpètua	Tot i que es fa un ús correcte del llenguatge, l'escola Santa Perpètua utilitza uns apartats que diuen "Per als nens/Per als pares/ Per a tothom". Generant confusió, ja que segons l'enunciat les nenes i les mares sols estarien incloses en el darrer apartat.

<b>Fulletons i díptics informatius</b>	<b>Ús llenguatge igualitari</b>	<b>Perspectiva de gènere en la imatge o en d'altres elements</b>
		Imatge correcta, neutres en la seva majoria. Bé noies utilitzant les Tics a Institut Estela Ibèrica
Centre Obert	Del tot correcte	Imatge equilibrada 2 infants, una nena i un nen
Mostra de Turisme de l'1 al 30 de juny La promotora	Del tot correcte	Imatge de portada d'una noia no estereotipada
(punt) de suport associatiu	Del tot correcte	Regidoria de Relacions Ciutadanes
Els 10 de Santa 4ªCursa Popular de la Festa de l'Esport	Pot millorar: Us de /, els atletes, els organitzadors, els participants, etc..	Es fa difícil visibilitzar a les nenes o noies en la categoria de "benjamins, alevins, cadet".
Respecta al teu veí el silenci és un dret	Pot millorar, ja que en el mateix enunciat parla de veí	
Els saraus d'abril	Correcte	Sense imatges, neutre
11 ena Mostra d'Ensenyament	Correcte	Sense imatges, neutre
12 Mostra d'Ensenyament	Correcte	Imatges neutres
Calendari preinscripció	Correcte	
Voluntariat per la llengua	Del tot correcte	Imatge equilibrada silueta d'una dona i un home
Concerts Tardor	Correcte	Programació de 3 concerts, amb l'actuació de 3 dones i 2 homes
Aproximació a la Baronia de Mogoda	Pot millorar	El text introductor parlava de barons i senyors, fent invisible l'existència de les dones dins l'ordre feudal. Els dos conferenciants són homes
Santa Prisca	No	
Info Can Folguera Núm 3	Pot millorar. Utilitza termes com adults, un docent, un conserge, un auxiliar, etc...	S'ha preguntat a 12 persones, 8 dones i 4 homes. Es pot equilibrar millor. Molt correcte el fet que una de les persones preguntades és de color.
Info Can Folguera Núm 7	Correcte, podria millorar eliminant la utilització de /	Imatges correctes
M'Han dit que... ¿Com podem respondre davant d'un rumor?	Correcte. Pot millorar	Imatge neutre. Molt bona iniciativa la realització d'un díptic d'informació, que ajuda en l'argumentació contra els prejudicis racistes.
L'informatiu 444	En els enunciats és del tot correcte. Pot millorar en el text.	La imatge de portada és sobre la nova unitat de proximitat de la policia local, és una pena que no s'hagi aprofitat per fer visible les dones agents . Bé, l'entrevista a doble pàgina a la presidenta d'una associació. En la ciutat respon, són consultades 5 persones 2 dones i 3 homes. 3 són persones nou vingudes. Bé per la diversitat
L'informatiu 445	En els enunciats és del tot correcte. Pot millorar en el text	En la ciutat respon, surten 6 nenes, caldria equilibrar les respostes amb la opinió de nens.

La taula següent analitza la pàgina web municipal, també hi ha diferències en l'ús del llenguatge no sexista depenent de la secció de la web. En general sí que s'utilitza, i es detecta un esforç en la seva utilització, però s'acaba fent-ne un ús molt desigual. **Hi ha una bona utilització d'imatges a tota la web.**

Una de les primeres observacions fetes és referent al nom de l'OAC, ja que s'utilitza indistintament com Oficina d'Atenció Ciutadana, i també com Oficina d'Atenció al Ciutadà dins la mateixa web i fins i tot en un mateix document. Donat que l'Oficina es configura com l'espai d'accés de la ciutadania a la seva administració més propera, cal generalitzar el terme correcte, i per tant democratitzar-lo, ja que el terme ciutadania inclou inequívocament també, a les ciutadanes del municipi.

Pel que fa als formularis i instàncies d'aquesta Oficina, que són d'accés també des de la web, en general sí que es fa un ús del llenguatge igualitari, encara que es detecten alguns elements que es podrien millorar.

Web municipal	Ús llenguatge igualitari i utilització d'imatges.
Ajuntament	Tota la web municipal utilitza unes imatges correctes. Neutres o equilibrades entre dones i homes. Com a bona pràctica hi ha imatges esportives que no es signifiquen únicament en esports de pilota. Valdria la pena incorporar imatges de persones grans i nouvingudes.  En general l'ús de llenguatge és correcte, tot i que s'utilitza / Pot millorar en "L'organització municipal", donat que és la presentació del consistori. I en "Tauler d'anuncis".
Oficina d'Atenció Ciutadana	L'OAC s'utilitza indistintament com Oficina d'Atenció Ciutadana, i també com Oficina d'Atenció al ciutadà. Cal generalitzar-ne el bon ús, donada la seva importància com a espai d'accés de la ciutadania a l'administració.  L'ús del llenguatge és molt variable en un mateix document o text, malgrat es detecta un esforç per utilitzar llenguatge igualitari en un mateix document s'utilitza de manera correcta i incorrecta
El municipi	En general correcte
Actualitat	En general correcte
Àmbits temàtics	Tot i que hi ha una utilització generalitzada de llenguatge igualitari, és desigual depenen de l'àmbit
Web Percepcions art local	En artistes locals s'esmenten 4 persones, sols 1 és una dona. En exposicions està equilibrat
Web Policia local	Correcte la imatge. Manca millorar l'ús del llenguatge igualitari.
Web Joventut	Podria mantenir una imatge més equilibrada, les siluetes representades són en la seva majoria nois. Us correcte del llenguatge.
Pla estratègic 2010 - 2025	Ús de llenguatge sexista en el document, fins i tot en titulars (Per exemple: Com volen els nens que sigui SPM?)  Només s'utilitza dades desagregades pel padró d'habitants. Cap estratègia proposada inclou polítiques d'igualtat.
Santa Perpètua és casa teva, cuida-la	Correcte en el seu conjunt.

**En resum, l'ús de llenguatge igualitari i de la perspectiva de gènere en la comunicació de l'Ajuntament de Santa Perpètua de Mogoda és desigual tant per àrees com per canals de**

**comunicació.** Aquesta variabilitat fins i tot en un mateix document o espai de comunicació, semblaria deguda a que per una banda **hi ha una voluntat d'utilització correcta, però també un desconeixement de com fer-ho.**

És preocupant que el Pla Estratègic 2010 – 2025 del municipi no proposi cap àmbit amb perspectiva de gènere, i que utilitzi en un document públic d'aquesta importància llenguatge sexista.

## **Àmbit V: PREVENCIÓ DE LES CONDUCTES D'ASSETJAMENT I TRACTE DISCRIMINATORI**

En aquest àmbit s'analitzen els mecanismes de prevenció i de detecció de l'assetjament sexual i per raó de sexe que desenvolupa l'Ajuntament, el grau de sensibilització del personal de comandament i de l'equip tècnic envers la igualtat de tracte i la utilització de llenguatge no sexista, així com la no-existència d'actituds sexistes, de tracte discriminatori i d'assetjament de cap tipus.

### **V. 1. El Protocol d'Assetjament**

L'Ajuntament de Santa Perpètua de Mogoda es compromet a la redacció i aprovació del Protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe

Es treballarà el document tenint en compte el Document marc del Departament de Treball de la Generalitat, " La prevenció y abordaje del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la empresa". Document que s'haurà de treballar interdepartamentalment per adaptar-lo a la realitat local.

S'utilitzarà en la seva redacció un llenguatge lliure de contingut sexista.

En el seu contingut i difusió del mateix es contemplarà

- Deixar clara la normativa que regula l'assetjament sexual
- Conductes d'assetjament
- Extensió
- Confidencialitat
- Implicacions i responsabilitat
- Desenvolupament
- Actuacions d'intervenció
- Comissió d'investigació Interna
- Coses a incorporar:
  - i. Declaració de principis
  - ii. Orientacions pràctiques davant una situació d'assetjament sexual
  - iii. Garanties del procés i terminis
  - iv. Sancions i accions correctives
  - v. Seguiment del protocol
  - vi. Incloure la prevenció de l'Assetjament en la prevenció de riscos laborals i en els cursos de riscos laborals...

### **V. 2. Mecanismes de Prevenció**

El qüestionari on-line també pretenia conèixer el grau d'identificació i coneixement de les situacions d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe per part de la plantilla. En



general, es parteix d'una bona identificació per part de la gent, però seria bo desenvolupar mecanismes de sensibilització i difusió per tal de que la identificació fos encara més bona.

Dels 10 supòsits que eren referents a un cas d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, més del 65% de les persones van saber identificar 8 d'aquests supòsits:

Assetjament per raó de sexe:

- Un company de feina realitza de manera reiterada comentaris o acudits en relació a les dones, humiliants i/o ofensius, directament a una companya o a altres persones de feina en la seva presència.
- De forma repetitiva es demana a una dona que serveixi el cafè, faci fotocòpies, netegi, o realitzi altres feines que no pertanyen a les funcions del seu càrrec.
- Com a producte d'un conflicte personal o laboral s'inicia una relació d'amenaça, intimidació, humiliació, desvaloració i/o menyspreu cap a una companya en relació a la seva feina o a la seva vida personal.
- Una dona que torna del seu permís de maternitat es troba que han canviat la seva ubicació i/o han reduït les seves responsabilitats.
- Una persona ridiculitza a un company de forma reiterada per adoptar el permís de paternitat.

Assetjament sexual:

- Un home busca el contacte físic, de forma subtil o agosarada, amb alguna part del cos d'una companya de feina, i aquesta situació es repeteix en diferents ocasions tot i que ella manifesti el seu malestar.
- Una persona realitza de manera reiterada comentaris o gestos ofensius i intimidatoris respecte a la orientació sexual d'un company o compenya o de la seva parella.
- Un company insisteix en quedar fora de la feina amb una treballadora, malgrat que ella ha manifestat en diferents ocasions la seva indisponibilitat.

Hi ha hagut dues situacions de les exposades al qüestionari, ambdues d'assetjament sexual, que no van ser identificades com assetjament per més del 40% de les persones que van respondre:

- Algunes persones difonen rumors sobre la vida sexual d'un company o companya.
- Un company envia habitualment a la resta de l'equip correus amb imatges de dones despullades o amb contingut sexual.

Pel que fa al coneixement de situacions d'assetjament per raó de sexe o sexual, les persones participants als grups de discussió consideren que **l'assetjament sexual i per raó de sexe no és entès com un tema de salut laboral a dins de l'Ajuntament**. Tot i que, en general, es considera que sí que hauria de considerar-la com a tal. En la revisió de la feina de riscos laborals cada any "es parla dels aspectes físics, però mai m'han preguntat del tema psicològic." "La part emocional no es té en compte" i als cursos de prevenció de riscos laborals "tampoc es contempla."

En canvi, del total de 90 persones que han respòs al qüestionari on-line, 20 persones (17 de les quals són dones), manifesten haver conegut algun cas d'assetjament sexual o per raó de sexe a l'Ajuntament en el temps que hi porten treballant i una dona declara haver-ho patit i que el cas es va resoldre. La resta de persones manifesten que els casos que coneixen o bé no s'han resolt, o bé s'han resolt internament a través de canvis de departament. També hi ha persones que manifesten que la víctima ha deixat la feina. El coneixement d'algun cas també es fa palès als

grups de discussió tant amb comandaments com amb la resta de personal tècnic, on diverses persones manifesten que o bé abans s'havia donat, o bé coneixen casos més recents.

Una altra dada que s'analitza per tal d'avaluar si poden existir situacions d'assetjament són les baixes laborals reiterades. L'anàlisi d'aquestes dades de la plantilla de l'Ajuntament de Santa Perpètua de Mogoda no mostra evidències de que es donin aquestes situacions. Tanmateix, de l'anàlisi qualitatiu es conclou que en algun servei municipal fora necessari un anàlisi més exhaustiu.

De les persones que han omplert el qüestionari la meitat no saben on adreçar una persona per demanar assessorament que estigui patint una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe. Les persones que manifesten que sí sabrien on adreçar aquesta persona ho farien en la seva majoria a l'àrea d'Igualtat de l'Ajuntament, a Recursos Humans, al Servei d'Atenció i Informació per les Dones o al Comitè d'Empresa. També hi ha persones que expressen que ho comunicarien a la persona cap de l'àrea i en menor quantitat als jutjats o als cossos de seguretat locals o autonòmics.

Als grups de discussió també es manifesta la manca de mesures de sensibilització a dins de la institució. Alhora és un tema que no sempre se li dóna la importància que hauria de tenir i això també es comunica en un dels grups: "a partir dels comentaris que estic sentint sobre assetjament jo crec que no es pren amb seriositat, es fan bromes, i si no es pren amb seriositat entre companys, serà molt difícil de poder comunicar-lo a nivell de caps o jutjats." En lloc de sentir-se comentaris empàtics amb les persones que poden patir assetjament "s'han sentit comentaris en contra d'elles; si fem nosaltres aquests comentaris, quan es doni el cas, no ens creurem a la persona."

En resum, **l'Ajuntament de Santa Perpètua de Mogoda és un espai de treball segur i promou les condicions de treball que eviten situacions d'assetjament.** La millora, l'aprovació i posterior implementació del Protocol pot ser una eina que incrementi la sensibilització i la prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe.

## 8. PLA D'IGUALTAT INTERN

### Àmbit I. REPRESENTATIVITAT I EQUILIBRI

Treballar per una millor representativitat entre dones i homes als organismes públics implica afavorir la igualtat d'oportunitats també dins les administracions, tan a nivell tècnic com polític. L'administració pública, malgrat disposar de molts més mecanismes de control per a evitar discriminacions i desigualtats, és també un reflex de la societat desigualitària que encara avui vivim i que perpetua models d'accés i permanència al mercat de treball segregats vertical i horitzontalment. Planificar actuacions per garantir un major equilibri entre dones i homes en l'accés a llocs de comandament públic, així com un major equilibri en les àrees d'actuació pública, és del tot necessari en tant que afavoreix la generació de models igualitaris també per al sector privat.

OBJECTIUS	RESULTATS
<b>Objectiu I.1.</b> Continuant afavorint la paritat de dones i homes a l'estructura orgànica de l'Ajuntament	<b>Resultat I.1.1</b> L'estructura orgànica l'Ajuntament tendirà a la paritat en la seva composició
<b>INDICADORS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Equilibri en les proporcions de dones i d'homes en les diferents àrees, grups professionals, tipus de contractació i nivells de responsabilitat de l'Ajuntament.</li> <li>- Manteniment de la paritat de dones i homes en l'estructura tècnica de l'Ajuntament.</li> </ul>	

ACTUACIONS DE FUTUR
<b>I.1.1</b> Elaboració i difusió d'un organigrama per sexe, per tal de visualitzar la proporció de dones i homes en cada àrea o departament
<b>I.1.2</b> Difusió de la diagnosi i el Pla Intern d'Igualtat a tota la plantilla

## Àmbit II. POLÍTIQUES DE RECURSOS HUMANS

Les polítiques de gestió de les persones a les administracions són, sovint, un dels pilars fonamentals de l'exercici de servei públic. Vetllar per unes condicions laborals igualitàries per dones i homes implica observar detingudament i prendre decisions sobre el tipus de contractacions, el tipus de jornades, l'assignació d'espais i de recursos, la formació, el desenvolupament professional en relació a la retribució, les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, i la representació sindical de les persones treballadores. Cal garantir que les mesures que s'apliquin no aprofundeixin encara més en els rols tradicionals, aplanin el camí per a moltes dones i homes vers la igualtat de condicions laborals, i siguin model i exemple de transparència informativa.

OBJECTIUS	RESULTATS
<b>Objectiu 2.1.</b> Equilibrar l'estructura retributiva en totes les àrees municipals eliminant les possibles diferències existents entre dones i homes a través de la valoració dels llocs de treball	<b>Resultat 2.1.1</b> S'hauran estudiat els mecanismes necessaris per equilibrar la remuneració entre dones i homes en tots els grups professionals <b>Resultat 2.1.2</b> S'haurà revisat la política retributiva dels diferents llocs de treball <b>Resultat 2.1.3</b> S'hauran estudiat mecanismes de promoció interna per visualitzar i valoritzar el talent desaprofitat
<b>Objectiu 2.2</b> Incorporar la perspectiva de gènere en el disseny d'equipaments municipals	<b>Resultat 2.2.1</b> S'hauran incorporat bones pràctiques de disseny i condicionament d'espais des de la perspectiva de gènere <b>Resultat 2.2.2</b> S'hauran donat les directrius per què el disseny i acordonament dels espais que presenten més mancances es solventin.
<b>Objectiu II.3.</b> Facilitar la difusió i coneixement de les mesures de conciliació entre la vida personal, laboral i familiar	<b>Resultat II.3.1</b> S'haurà promogut l'ampliació i aprofundiment de les mesures de conciliació en els convenis col·lectius <b>Resultat II.3.2</b> S'haurà difós un recull de les mesures de conciliació disponibles per a la plantilla
<b>Objectiu 2.4.</b> Vetllar el dret d'adopció de mesures de conciliació i la seva suplència	<b>Resultat II.4.1</b> S'haurà incrementat les suplències de personal que s'acull a les mesures de conciliació, promovent els recursos humans interns, tot afavorint el clima laboral i evitant sobrecàrregues de treball <b>Resultat II.4.2</b> S'haurà promogut l'adopció de mesures de conciliació per part dels homes de la plantilla
<b>Objectiu II.5</b> Promoure la defensa de la igualtat de gènere per part de la representació sindical	<b>Resultat II.5.1</b> S'haurà promogut que la representació sindical incorpora la igualtat de gènere com a part de les seves responsabilitats
<b>INDICADORS</b>	
- Equilibri en el percentatge de dones i homes a cada nivell salarial.	

- Equitat en el percentatge de dones i homes en els llocs de treball amb més remuneració.
- Adequació del lloc de treball i dels espais compartits a les necessitats i característiques de dones i homes.
- Existència d'accions i mesures específiques per tal de potenciar la promoció de les dones.
- Facilitats per tal de que la flexibilitat horària afavoreixi la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
- Incorporació de la perspectiva de gènere en la política de desenvolupament de personal.
- Compliment de la normativa sobre mesures per a dones i homes per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, i existència de mesures que superin la normativa.
- Equilibri en l'ús que les persones d'ambdós sexes fan de les mesures per a la conciliació, amb i sense reduccions retributives.
- Facilitats per suplir les persones que adoptin mesures de conciliació amb reduccions retributives.
- Equilibri entre el percentatge de dones i homes representants sindicals per àrees, tipus de contracte i grups professionals.
- Realització d'activitats formatives en perspectiva de gènere per a les persones representants sindicals.

<b>ACTUACIONS DE FUTUR</b>
<b>II.1.1</b> Activació de la Comissió Paritària de seguiment per la valoració de llocs de treball
<b>II.1.2</b> Creació de la Comissió de Valoració de llocs de Treball, per l'adequació a les noves realitats dels llocs de treball.
<b>II.1.3</b> Signatura i aprovació del conveni col·lectiu a fi de poder instar mesures per la formació de la Comissió de Valoració de llocs de treball
<b>II.1.4</b> Formació a la plantilla perquè es presentin a processos selectius de promoció interna.
<b>II.2.1</b> Estudi d'adequació dels espais, condicions de treball i assignació de recursos a les necessitats i característiques de dones i homes
<b>II.2.2</b> Recomanacions al departament corresponent perquè incorporin en els projectes futurs bones pràctiques i s'estudii mesures per millorar les existents.
<b>II.3.1</b> Elaboració i aprovació del nou conveni Col·lectiu, amb la incorporació de les normatives referides a igualtat
<b>II.3.2</b> Creació d'un recull de les mesures de conciliació d'accés per a tot el personal de la plantilla
<b>II.4.1</b> Campanya de difusió interna orientada als homes de la plantilla per a l'adopció de mesures de conciliació
<b>II.4.2</b> Baixes previsibles i/o de llarga durada, es promourà la mobilitat interna i possibles substitucions.
<b>II.5.1</b> Formació contínua a representants sindicals en matèria d'igualtat de gènere.

### Àmbit III. COMPROMÍS PER LA IGUALTAT

Les polítiques públiques han desenvolupat un corpus normatiu i polític favorable a la igualtat de gènere i a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, que cal acompanyar de mesures que visibilitzin aquest compromís envers una societat més justa. Aprofundir constantment en el nivell de consciència corporativa a l'administració pública, tant del cos polític com tècnic envers la igualtat de gènere, és un dels pilars fonamentals per impregnar tot el servei públic d'una acció transformadora de la societat; aplicar de forma sistemàtica i integral la transversalitat de gènere en totes les polítiques, en la presa de decisions i en les actuacions, tant a nivell intern com extern, permetrà dotar de sentit ple l'acció pública envers la igualtat.

OBJECTIUS	RESULTATS
<b>Objectiu III.1</b> Augmentar la consciència corporativa sobre la igualtat de gènere	<p><b>Resultat III.1.1</b> S'haurà incrementat la formació de la plantilla municipal en matèria d'igualtat de gènere</p> <p><b>Resultat III.1.2</b> S'haurà facilitat el coneixement de les polítiques i actuacions municipals de gènere</p> <p><b>Resultat III.1.3</b> S'hauran consolidat els mecanismes de transversalitat de gènere i la cultura corporativa transversal</p>
<b>Objectiu III.2</b> Incorporar la perspectiva de gènere en els convenis col·lectius de l'Ajuntament	<p><b>Resultat III.2.1</b> S'haurà incorporat el llenguatge no sexista als convenis col·lectius</p> <p><b>Resultat III.2.2</b> S'haurà estudiat la viabilitat de noves mesures, incrementant les mesures de conciliació que preveu la llei</p> <p><b>Resultat III.2.3</b> S'hauran actualitzat els convenis col·lectius d'acord amb el nou marc legal de polítiques d'igualtat de gènere</p>
<b>INDICADORS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formació en matèria d'igualtat de gènere a la plantilla.</li> <li>- Consolidació de la transversalitat de gènere a totes les activitats i treballs de les diferents àrees de l'Ajuntament.</li> <li>- Difusió del pla d'igualtat intern entre tota la plantilla.</li> <li>- Incorporació del llenguatge inclusiu, no sexista, a tots els convenis col·lectius.</li> <li>- Adequació dels convenis col·lectius que reflecteixi l'equitat entre dones i homes.</li> <li>- Adequació dels convenis col·lectius a la normativa vigent en matèria d'igualtat i conciliació</li> </ul>	

ACTUACIONS DE FUTUR
<b>III.1.1</b> Incorporació de formació en matèria d'igualtat de gènere al Pla de Formació de la plantilla
<b>III.1.2</b> Difusió interna sistematitzada de les polítiques i actuacions municipals en matèria de gènere
<b>III.1.3</b> Creació d'una comissió transversal d'Igualtat amb un pla de treball, objectius i indicadors d'avaluació

<b>III.2.1</b> Fer difusió d'un decàleg de pautes d'ús del llenguatge no sexista
--

<b>III.2.2</b> Revisió dels convenis col·lectius amb perspectiva de gènere
--

## Àmbit IV. IMATGE I LLENGUATGE CORPORATIU

Les administracions públiques han de poder contribuir a fer visibles les dones en tots els àmbits objecte d'actuació pública. Reconèixer i vehicular la contribució de les dones als resultats i a l'eficàcia de les organitzacions pot esdevenir un model de treball que el sector privat també comença a cercar. Garantir l'ús d'un llenguatge inclusiu i integrador (visual, escrit i verbal) de dones i homes, en les seves diverses realitats, afavoreix la incorporació pràctica de la perspectiva de gènere en la comunicació pública.

OBJECTIUS	RESULTATS
<b>Objectiu IV.1.</b> Garantir l'ús generalitzat del llenguatge i la comunicació no sexista ni estereotipada	<b>Resultat IV.1.1</b> S'haurà facilitat l'ús generalitzat d'un manual de llenguatge i comunicació no sexista <b>Resultat IV.1.2</b> Es crearan mecanismes de revisió de la comunicació interna i externa de l'Ajuntament lliure de sexisme. ( CNL)
<b>Objectiu IV.2.</b> Potenciar la recollida i la difusió de dades desagregades per sexe a totes les àrees de l'Ajuntament	<b>Resultat IV.2.1</b> S'hauran incorporat a les memòries de serveis, i documentes estadístics, la segregació de dades per sexe per estudiar impactes de gènere, als serveis susceptibles de tenir informació qualificada. <b>Resultat IV.2.2</b> S'haurà ampliat el sistema de recollida de dades de Recursos Humans incloent la desagregació per sexe <b>Resultat IV.2.3</b> S'hauran generat nous objectius de serveis des de la perspectiva de gènere a partir de les dades segregades pels serveis
<b>INDICADORS</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Existència d'un manual de llenguatge no sexista distribuït a tot el personal de l'Ajuntament.</li> <li>- Registre de les dades desagregades per sexes de les persones usuàries, beneficiàries i destinatàries dels serveis i de les actuacions municipals.</li> <li>- Difusió de dades desagregades per sexe.</li> <li>- Revisió sistemàtica de la documentació generada per l'Ajuntament per garantir la igualtat d'oportunitats en la imatge i la comunicació de l'Ajuntament.</li> </ul>	

ACTUACIONS DE FUTUR
<b>IV.1.1</b> Fer difusió d'un decàleg de pautes d'ús de llenguatge no sexista.
<b>IV.1.2</b> Creació de criteris de correcció envers l'ús del llenguatge no sexista a les comunicacions de l'Ajuntament.
<b>IV.1.3</b> Recerca d'un programari que podem adaptar i que faciliti la revisió de llenguatge no sexista a textos i documents.
<b>IV.2.1</b> Model de recollida de dades desagregades per sexe en la prestació de serveis municipals
<b>IV.2.2</b> Difusió periòdica interna de dades desagregades per sexe sobre la prestació de serveis municipals per part de totes les àrees



**IV.2.3** Ampliació del sistema de recollida de dades de Recursos Humans incloent la desagregació per sexe

## Àmbit V. PREVENCIÓ DE LES CONDUCTES D'ASSETJAMENT I TRACTE DISCRIMINATORI

Les conductes d'assetjament i tracte discriminatori estan regulades per llei. L'administració pública ha de garantir l'existència i eficàcia dels mecanismes de prevenció i de detecció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, alhora que ha de facilitar la sensibilització del personal de comandament i de l'equip tècnic envers la igualtat de tracte i la utilització de llenguatge no sexista. Les administracions públiques, garants del bé comú, han de poder prevenir i, sobretot, garantir la no-existència d'actituds sexistes, de tracte discriminatori i d'assetjament de cap tipus.

OBJECTIUS	RESULTATS
<p><b>Objectiu V.1</b> Elaborar el protocol d'assetjament per tal que inclogui totes les formes d'assetjament i garanteixi la seguretat i els drets de la persona assetjada</p>	<p><b>Resultat V.1.1</b> S'haurà integrat el protocol d'assetjament dins de la política de salut i formarà part del programa de prevenció de riscos laborals</p> <p><b>Resultat V.1.2</b> S'haurà adaptat el protocol d'assetjament per tal que respongui a la normativa vigent</p> <p><b>Resultat V.1.3</b> S'hauran incorporat mesures en el protocol que garanteixin la seguretat de les persones assetjades, garantint la confidencialitat</p>
<p><b>Objectiu V.2</b> Impulsar el coneixement dels mecanismes de prevenció de conductes d'assetjament sexual i tracte discriminatori per raó de sexe per tota la plantilla</p>	<p><b>Resultat V.2.1</b> S'haurà garantit el coneixement del protocol per tota la plantilla</p> <p><b>Resultat V.2.2</b> S'haurà desenvolupat un pla de formació sobre mecanismes de prevenció de l'assetjament per a la plantilla</p> <p><b>Resultat V.2.3</b> S'haurà fet formació específica per la Comissió d'Investigació Interna</p> <p><b>Resultat V.2.4</b> S'haurà inclòs la prevenció de l'assetjament en el curs de prevenció de riscos laborals</p> <p><b>Resultat V.2.5</b> S'hauran clarificat els mecanismes de resposta a l'assetjament des de l'Ajuntament</p>
<p><b>INDICADORS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Existència de mesures que vetllin per la seguretat de les persones assetjades.</li> <li>- Existència de mesures de sensibilització per tal d'evitar l'assetjament sexual o l'assetjament per raó de sexe.</li> <li>- Difusió del protocol d'assetjament</li> <li>- Activitats formatives per a representants sindicals i per a la plantilla.</li> </ul>	

ACTUACIONS DE FUTUR
<b>V.1.1</b> Revisió de Protocol adaptant-lo a les recomanacions de la Diagnosi
<b>V.2.1</b> Difusió interna i externa del Protocol, garantint que sigui conegut per totes les persones treballadores i empreses proveïdores de l'Ajuntament
<b>V.2.2</b> Inclusió al Pla anual de Formació de l'Ajuntament, la prevenció de l'assetjament

sexual i per raó de sexe com a matèria de salut laboral

**V.2.3** Formació específica i obligatòria amb perspectiva de gènere sobre mercat de treball i assetjament per la Comissió d'Investigació Interna

## 9. GLOSSARI

**Acció Positiva:** Mesures per compensar la situació de desigualtat de partida de les dones. Incideix en l'àmbit públic i garanteix la seva presència.

**Androcentrisme:** Conjunt de valors dominants basats en una percepció centrada en normes masculines. Les societats androcèntriques són aquelles que situen l'element masculí com a prototip, un referent que cal imitar i l'experiència del qual és interpretada com a universal, menyspreant i ocultant les experiències de les dones.

**Assetjament sexual:** Comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una dona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

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

**Conciliació de la vida personal i laboral:** Possibilitat d'una persona de fer compatibles l'espai personal amb el familiar, el laboral i el social, i de poder desenvolupar-se en els diferents àmbits.

**Coresponsabilitat en el treball reproductiu:** Participació equilibrada de dones i homes en cadascuna de les tasques i responsabilitats de la vida familiar, tant del treball domèstic com de la cura de persones dependents.

**Democràcia paritària:** Forma d'organització social i política en la qual hi ha igualtat de nombres i drets dels diferents col·lectius que componen la societat i que han de formar part dels òrgans decisoris i de govern. Les quotes o la modificació de les normatives electorals són exemples d'estratègies per a aconseguir la democràcia paritària entre dones i homes.

**Desigualtat de tracte:** Manca d'igualtat en el tracte entre diversos col·lectius de manera arbitrària i sistemàtica, tot afavorint un col·lectiu per damunt dels altres. (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 matèria de treball i ocupació)

**Discriminació directa:** Tractar de manera desigual o amb un tracte d'inferioritat les persones sobre la base d'un dels motius expressament prohibits per l'ordenament jurídic nacional i internacional, per exemple, segons el sexe.

**Discriminació indirecta:** Criteris, mesures, normes i intervencions socials o polítiques formalment neutres que resulten desfavorables per a un col·lectiu, ja que no té en compte la posició inicial desfavorable de la qual parteix aquest col·lectiu. Aplicació de distincions i de

pràctiques desiguals i arbitràries que una col·lectivitat fa a una persona o grup en un determinat àmbit per motius de sexe, ètnia, ideologia, edat, opció sexual o d'altres.

**Discriminació:** Es considera discriminació tots aquells casos en què una persona és tractada de manera desigual i desfavorable per la seva pertinença a un grup concret i no sobre la base de les seves capacitats individuals.

**Divisió sexual del treball:** Repartiment de tasques socials i domèstiques adjudicades segons el sexe que han produït aprenentatges diferents per a homes i dones i que es valoren d'una manera desigual en la societat.

**Equitat de gènere:** Distribució justa dels drets, beneficis, obligacions, oportunitats i recursos entre les persones a partir del reconeixement i el respecte de la diferència entre dones i homes a la societat.

**Feminisme:** Doctrina, teoria i moviment social que propugna la consideració de les dones com a éssers humans complets, subjectes individuals de drets i deures i s'oposa a la discriminació per raó de sexe (per haver nascut femella), o de gènere (a causa de les atribucions femenines com a dona). El feminisme té diverses orientacions i ideologies, però no s'ha d'oposar – com vulgarment es fa – al masclisme, ja que el masclisme representa una actitud de prepotència del mascle enfront de la femella, i aquest concepte no és l'oposat al feminisme.

**Gènere:** Construcció social i cultural basada en les diferències biològiques entre els sexes que assigna diferents característiques emocionals, intel·lectuals i comportamentals a dones i homes, variables segons la societat i l'època històrica. A partir d'aquestes diferències biològiques, el gènere configura les relacions socials de poder entre homes i dones.

**Igualtat de gènere:** Condició de ser iguals homes i dones en les possibilitats de desenvolupament personal i en la capacitat de prendre decisions, per la qual cosa els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i d'homes són igualment considerats, valorats i afavorits.

**Igualtat de tracte entre dones i homes:** Condició de ser iguals dones i homes en l'àmbit laboral, social, cultural, econòmic i polític, sense que actituds i estereotips sexistes limitin les seves possibilitats.

**Indicador de gènere:** Mesura, nombre, fet, opinió o percepció que mostra la situació específica de les dones i dels homes, així com els canvis que es produeixen en els dos grups a través del temps. L'indicador de gènere és una representació d'un fenomen determinat que mostra totalment o parcial una realitat i que té la funció de fer visibles els canvis socials en termes de relacions de gènere al llarg del temps.

**Llenguatge sexista:** Ús del masculí com a genèric sense incloure l'ús del femení o utilitzant-lo només per referir-se a determinades professions o categories professionals.

**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 les dones. La perspectiva de gènere permet de 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.

**Polítiques d'igualtat:** Sorgeixen als Estats Units a la dècada dels 60 dins del moviment de drets civils i, en principi, per evitar la discriminació, per raons de raça, religió, color o origen. Sota el mandat del president J.F. Kennedy s'estableix el concepte d'acció positiva i s'obliga a garantir als contractistes del govern la igualtat d'oportunitats en la seva plantilla. A Europa, des dels anys 50 i 60, els països nòrdics -Islàndia, Finlàndia, Suècia, Noruega i Dinamarca- ja treballen en polítiques de l'Estat de Benestar que inclouen accions positives vers les dones. A dia d'avui, aquests països són els que disposen d'una proporció més alta de població activa femenina, conjuntament amb polítiques familiars que permeten conciliar la vida personal i la laboral a dones i homes. La teoria -que s'ha complert- és que en invertir en ajudes socials, s'incrementa la presència de les dones al mercat laboral. Major presència de força de treball qualificada al mercat laboral té conseqüències en el creixement econòmic.

**Rols de gènere:** Els papers, les funcions, les activitats i les responsabilitats que s'atribueixen com a "pròpies" i diferenciades a dones i homes.

**Segregació horitzontal de l'ocupació:** Distribució no uniforme d'homes i dones en un sector d'activitat determinat. Generalment, la segregació horitzontal de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball que es caracteritzen per una remuneració i un valor social inferiors i que són en bona mesura una prolongació de les activitats que fan en l'àmbit domèstic.

**Segregació vertical de l'ocupació:** Distribució no uniforme d'homes i dones en nivells diferents d'activitats. Generalment, la segregació vertical de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball de menor responsabilitat.

**Sostre de vidre:** Barrera invisible que dificulta l'accés de les dones al poder, als nivells de decisió i als nivells més alts de responsabilitat d'una empresa o organització a causa dels prejudicis envers les seves capacitats professionals.

**Transversalitat de gènere (de l'anglès *gendermainstreaming*):** Estratègia al llarg termini que incorpora la perspectiva de gènere i la igualtat de gènere de les dones en totes les polítiques i actuacions d'un govern. La transversalització de gènere implica incorporar la perspectiva de gènere en totes les polítiques i les actuacions per a tenir en compte les necessitats i els interessos tant de les dones com dels homes.

Elaborat a partir de:

"Glossari terminològic. Centres d'informació i recursos per a dones, una proposta de model funcional i de gestió", Col·lecció Documents de "Recull de termes Dones i treball", Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, 2008  
Treball Sèrie Igualtat i Ciutadania. Diputació de Barcelona, febrer 2007  
Guia per al Disseny i la Implementació d'un Pla d'Igualtat d'Oportunitats als ajuntaments. Institut Català de les Dones, 2007.

## 10. BIBLIOGRAFIA

Ajuntament de Santa Perpètua de Mogoda. *Cartipàs municipal 2008*.

Ajuntament de Santa Perpètua de Mogoda. *Pla Estratègic de Ciutat, Santa Perpètua 2025*,  
<http://www.staperpetua.cat/frontal/apartats/index.php?apartat=217>

Ajuntament de Santa Perpètua de Mogoda. *Pla Municipal d'Igualtat de Gènere 2009-2012*,  
Regidoria d'Igualtat de Gènere i Promoció de les Dones,  
<http://www.staperpetua.cat/frontal/salt/recursossalt.php?codi=885>

Boys, Jos. 1984. Is there a feminist analysis of architecture? *Built Environment*, Vol. 10, No. 1.

Diputació de Barcelona. "Dona i Discapacitat". Reflexions en femení nº 18. Diputació de Barcelona.

Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball. *La prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa*. Departament de Treball, Generalitat de Catalunya.

INE. 2010. *Encuesta de Estructura Salarial (EES)*. Instituto Nacional de Estadística.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Llei de l'Estatut dels Treballadors, 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

Llei catalana 5/2008 del dret de les dones a l'eradicació de la violència masclista. Generalitat de Catalunya.

Martínez Costa, Carme; M. Dolors Calvet Puig; Amaia Lusa Garcia; Marta Tura Solvas. 2007. *Guia per al Disseny i la Implementació d'un Pla d'Igualtat d'Oportunitats als ajuntaments*. Institut Català de les Dones, Generalitat de Catalunya.

Oficina de Promoció de Polítiques d'Igualtat Dona-Home. 2010. "Plans d'Igualtat Interns a les Administracions Públiques." Diputació de Barcelona.

Weisman, Leslie K. 1994. *Discrimination by Design. A feminist critique of the man-made environment*. Urbana and Chicago: University of Illinois Press.

## 11. ANNEX

### Annex 1: Qüestionari on-line

#### 1. Indiqueu quin és el vostre sexe:

- DONA                       HOME

#### 2. Indiqueu quin és el vostre grup professional.

- A1  
 A2  
 B  
 C1  
 C2  
 E  
 Personal de confiança

Si us plau, indiqueu el vostre nivell d'estudis finalitzats

#### 3. Considereu que l'Ajuntament de Santa Perpètua de Mogoda destina recursos humans i econòmics per promoure la igualtat de gènere?

- Sí, son suficients  
 Sí, però són excessius  
 Sí, però són insuficients  
 No, no en destina  
 NS/NC

#### 4. Considereu que es donen desigualtats per raó de sexe a l'Ajuntament de Santa Perpètua de Mogoda?

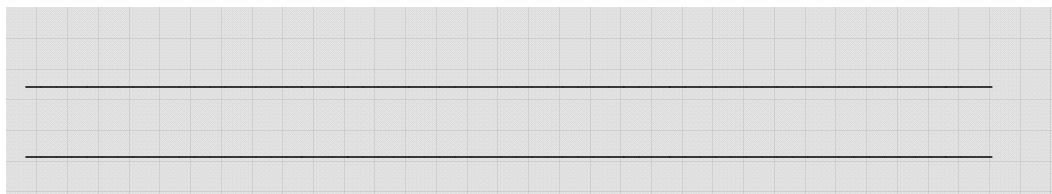
- Mai  
 En algunes ocasions  
 Sempre



**5. Heu fet ús d'alguna mesura de conciliació de la vida laboral, familiar i personal des de que treballeu a l'Ajuntament?**

- Sí       NO

↳ En el cas que **SÍ**, podríeu especificar quines mesures?

A rectangular area with a light gray grid background. It contains two horizontal lines for text entry, one near the top and one near the bottom.

**6. Les mesures de conciliació de la vida laboral, familiar i personal que ofereix l'Ajuntament de Santa Perpètua de Mogoda**

- Són suficients  
 Caldria ampliar-les

↳ En el cas que calgui ampliar-les, podríeu suggerir altres mesures o accions?

A rectangular area with a light gray grid background. It contains two horizontal lines for text entry, one near the top and one near the bottom.

**7. El vostre departament o secció utilitza en les seves comunicacions un llenguatge igualitari, no sexista?**

- Mai  
 A vegades  
 Quasi sempre  
 Sempre

**8. Marqueu amb una X aquelles situacions que considereu que poden ser assetjament per raó de sexe o assetjament sexual:**

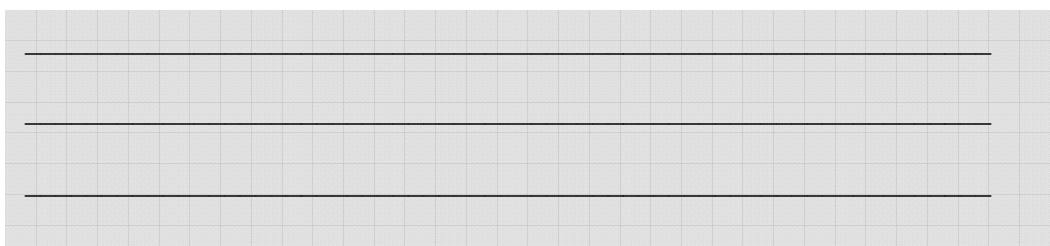
- Un company de feina realitza de manera reiterada comentaris o acudits en relació a les dones, humiliants i/o ofensius, directament a una companya o a altres persones de feina en la seva presència.
- Un home busca el contacte físic, de forma subtil o agosarada, amb alguna part del cos d'una companya de feina, i aquesta situació es repeteix en diferents ocasions tot i que ella manifesti el seu malestar.
- De forma repetitiva es demana a una dona que serveixi el cafè, faci fotocòpies, netegi, o realitzi altres feines que no pertanyen a les funcions del seu càrrec.

- Una persona utilitza les seves relacions de parella o sexuals per la seva promoció professional.
- Com a producte d'un conflicte personal o laboral s'inicia una relació d'amenaça, intimidació, humiliació, desvaloració i/o menyspreu cap a una companya en relació a la seva feina o la seva vida personal.
- Una persona no utilitza mai llenguatge igualitari a la feina.
- Alguna persona difon rumors sobre la vida sexual d'un company o companya.
- Una persona realitza de manera reiterada comentaris o gestos ofensius i intimidatoris respecte a la orientació sexual d'un company o companya o de la seva parella.
- Un company insisteix en quedar fora de la feina amb una treballadora, malgrat que ella ha manifestat en diferents ocasions la seva indisponibilitat.
- Una dona que torna del seu permís de maternitat es troba que han canviat la seva ubicació i/o han reduït les seves responsabilitats.
- Una persona ridiculitza a un company de forma reiterada per adoptar el permís de paternitat.
- Una persona troba parella o amant a la feina.
- Un company envia habitualment a la resta de l'equip correus amb imatges de dones despullades o amb contingut sexual.

**9. Si tinguéssiu coneixement d'algun cas d'assetjament sexual o per raó de sexe sabríeu on adreçar la persona per demanar assessorament o ajuda?**

- SÍ       NO

↳ En el cas que **SÍ**, com abordaríeu la situació i a on adreçaríeu la persona?



**10. En el temps que porteu treballant a l'Ajuntament de Santa Perpètua de Mogoda heu conegut algun cas d'aquestes característiques?**

- SÍ       NO

↳ En el cas que **SÍ**, sabeu com s'ha resolt?



## Annex 2: Model entrevista amb sindicats

<p><b>1.</b> Considereu que existeixen <b>desigualtats</b> entre dones i homes?                  Sí: Quines?                  No: Diríeu, però, que hi ha <b>diferències</b>?</p>
<p><b>2.</b> Quines <b>causes</b> apuntaríeu per explicar <b>aquestes desigualtats</b>?</p>
<p><b>3.</b> Després de llegir els vostres convenis i d'haver elaborat un primer anàlisi de les dades de la plantilla, ambdues coses reflecteixen un entorn de treball que afavoreix la seguretat i la permanència de la plantilla (ja que hem vist que la majoria de la plantilla té un contracte de funcionariat o laboral fix i hi ha poca gent laboral temporal), quin han sigut els elements que s'han donat perquè això fos possible?</p>
<p><b>4.</b> La conciliació de la vida laboral, personal i familiar és un element central en la negociació col·lectiva/sindical? En quins aspectes?</p>
<p><b>5.</b> Considereu que les persones que gaudeixen d'horaris de conciliació es troben en situació de desigualtat per a presentar-se a promocions internes? Perquè? Es un requisit la dedicació completa i plena disponibilitat per als llocs de comandament?</p>
<p><b>6.</b> Després de llegir els vostres convenis, que són progressistes en molts dels seus enunciat però que són una prorroga del conveni del 2005, ens sorprèn que no contemplen per escrit les noves lleis en temes d'igualtat. Com la llei per a la igualtat efectiva de dones i home del 2007, la llei contra la violència masclista del 2008 i les mesures de conciliació a l'administració pública del 2006. Existeix un annex del que no en tenim coneixement? Com s'aplica la normativa vigent? Hi ha alguna ampliació de la llei en matèria de conciliació?</p>
<p><b>7.</b> També hem vist que els convenis vetllen pels drets de les persones amb discapacitat; a la pràctica com es garanteix l'acompliment de la normativa i quines mesures es prenen des de sindicats?</p>
<p><b>8.</b> Considereu important i/o necessari la paritat de gènere en les comissions? Perquè?</p>
<p><b>9.</b> Alguna persona del Comitè ha rebut <b>formació en igualtat</b>?                  Sí: Considereu que us ha aportat coneixements nous per a la vostra actuació?                  No: Penseu que seria interessant rebre'n? Perquè (quina seria del vostre interès)?</p>
<p><b>10.</b> Quines persones formen la Comissió de Seguretat i Salut? A quines àrees treballen?                  Hi ha un delegat sindical en prevenció de riscos laborals específic, preguntar qui és?</p>
<p><b>11.</b> En termes de salut laboral, està prevista la realització de formació en la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe? Per a quin personal?</p>
<p><b>12.</b> En termes de salut laboral, quina consideració té per vosaltres l'assetjament sexual o per raó de sexe? Considereu que té una incidència important?</p>
<p><b>13.</b> Teniu coneixement d'alguna situació d'assetjament sexual o per raó de sexe que s'hagi donat a l'Ajuntament? Alguna persona s'ha dirigit a vosaltres per exposar-vos –ho? Com s'ha resolt?</p>
<p><b>14.</b> En que considereu que ajudarà el Pla d'Igualtat intern a l'Ajuntament de Santa Perpètua?</p>
<p><b>15.</b> Hi ha quelcom que voldríeu afegir i que no hem comentat?</p>

### Annex 3: Preguntes Grups de Discussió

<p><b>1.</b> Considereu que existeixen desigualtats entre dones i homes? En general, no en concret a l'ajuntament o al municipi</p> <p>Sí: Quines?</p> <p>No: Diríeu, però, que hi ha diferències?</p> <p>Quines causes apuntaríeu per explicar aquestes desigualtats?</p>
<p><b>2.</b> La teva àrea fa alguna actuació- projecte – programa d'igualtat? ESCRIU l'àrea i el que desenvolupa La vostra àrea recull les dades desagregades per sexes? En què?</p>
<p><b>3.</b> Quines mesures coneixes que l'ajuntament desenvolupa en matèria de conciliació?</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Els horaris us permeten conciliar la vida laboral i familiar?</li><li>- Com l'ajuntament facilita que s'adoptin mesures de conciliació?</li><li>- La conciliació de la vida laboral, personal i familiar és un element central en la negociació col·lectiva/sindical?</li><li>- Els sindicats han promogut algunes de les mesures de conciliació existents en l'actualitat?</li><li>- Gaudeixes o has gaudit de mesures de conciliació?</li><li>- Com ha sigut la vivència laboral després de prendre mesures de conciliació?</li><li>- Considereu que les persones que gaudeixen d'horaris de conciliació es troben en situació de desigualtat per a presentar-se a promocions internes? Perquè?</li><li>- És un requisit la dedicació completa i plena disponibilitat per als llocs de comandament?</li><li>- Coneixes a persones que tenint un horari de conciliació s'han promocionat internament a l'ajuntament?</li></ul>
<p><b>4.</b> Considereu que l'assetjament és entès com un terme de salut laboral a l'Ajuntament?</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Coneixeu l'existència de mesures de sensibilització per evitar l'assetjament, discriminació i actituds sexistes dins l'organització?</li><li>- Penseu que alguna d'aquestes situacions s'han donat o es poden donar a l'ajuntament? Com es poden prevenir?</li></ul>
<p><b>5.</b> En que considereu que ajudarà el Pla d'Igualtat intern a l'Ajuntament de Santa Perpètua de Mogoda?</p>

Document elaborat per:

Sara Ortiz Escalante

Montserrat Potrony Insa



Luis Antúnez, 6  
08006 Barcelona  
hola@propia.cat  
www.propia.cat