



Pla Intern d'Igualtat de Gènere (2021-2024)

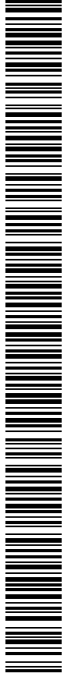
Ajuntament de Roda de Ter



AJUNTAMENT DE RODA DE TER

Codi Segur de Verificació: 4e91583c-34ca-4980-8160-c2c4d692df53
Origen: Administració
Identificador document original: ES_L01081000_2021_8136462
Data d'impressió: 02/03/2021 13:56:50
Pàgina 2 de 77

SIGNATURES
Cap signatura aplicada



Pla Intern d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament de Roda de Ter
Novembre de 2020

Autora:
Montserrat Mir Pla
i Serveis Einstic SL

Amb la col·laboració de:
Ajuntament de Roda de Ter



Índex

1. INTRODUCCIÓ	4
2. OBJECTIUS.....	6
3. MARC NORMATIU	8
4. PROCÉS METODOLÒGIC	15
5. DIAGNOSI DE GÈNERE	17
5.1 Introducció	17
5.2 Cultura i Polítiques d'igualtat de gènere	17
5.3 Comunicació, imatge i llenguatge	23
5.4 Representativitat horitzontal i vertical de les dones.....	27
5.5 Selecció de personal, avaluació del rendiment, formació, desenvolupament i promoció del personal	34
5.6 Condicions laborals i política salarial: contracte, jornada i nivell salarial	40
5.7 Assetjament sexual i per raó de sexe i actituds sexistes	47
5.8 Salut laboral i condicions físiques de l'entorn de treball	51
5.9 Equilibri de la vida personal i professional	54
6. PLA D'ACCIÓ.....	58
7. SISTEMA DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	70
8. BIBLIOGRAFIA	71
9. ÍNDEX DE TAULES I GRÀFICS.....	72
10. GLOSSARI.....	74



1. INTRODUCCIÓ

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

Els ajuntaments han estat pioners en la promoció de plans i polítiques d'igualtat adreçades a la ciutadania i han proporcionat serveis que han contribuït a millorar les situacions de desigualtat de gènere. El treball desenvolupat per part de les administracions locals ha estat de caràcter extern, adreçat a la ciutadania.

Les novetats legislatives en l'àmbit de la igualtat de dones i homes (Llei d'Igualtat Catalana i Estatal, Llei de l'Estatut del Treballador Públic, etc.) i per la mateixa coherència amb el compromís amb la igualtat de gènere han incorporat un nou eix de treball que és l'anàlisi de la constitució i del funcionament intern de l'Ajuntament.

Els ens locals han de ser institucions exemplars i tenen el repte d'assolir una igualtat real i efectiva en les seves polítiques de gestió interna i en la seva cultura institucional, una oportunitat per tal d'elaborar i implementar Plans Interns d'Igualtat, donant compliment a la normativa de la Llei 17/2015 establerta per les administracions públiques catalanes.

Les formes de discriminació envers les dones són presents, fins i tot als ens locals, tot i l'aparent estabilitat de treball i de les condicions laborals i retributives que hi trobem. Les anàlisis més acurades ens mostren sovint unes discriminacions indirectes que situen les dones en categories més baixes, els homes en els llocs de direcció i presa de decisió, trobem dones que exerceixen la seva professió en departaments de l'administració relacionats amb la cura de les persones i continuen assumint encara la major part dels treballs de cura que sorgeixen de l'organització de la vida quotidiana, fet que repercuteix en la seva carrera professional i aguditza les dificultats d'equilibrar la vida personal i professional.

L'elaboració d'aquest Pla Intern d'Igualtat pretén dotar l'Ajuntament de Roda de



Ter d'una eina i d'un recurs per desenvolupar i establir com a prioritàries, unes accions dirigides a promoure la igualtat de dones i homes en tots els àmbits de l'organització municipal.

El treball que es presenta a continuació s'estructura en diversos apartats. Inicialment es presenten els **objectius generals i específics** del Pla Intern d'Igualtat, s'exposa la **normativa legal** existent i es descriu la **metodologia utilitzada** al llarg de tot el procés de treball.

Seguidament es detalla la **Diagnosi de Gènere**, una anàlisi de l'organització municipal on s'hi defineixen el conjunt de punts forts i punts a millorar en relació amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes. La diagnosi s'estructura en funció dels vuit eixos estratègics que es relacionen a continuació i, algunes d'elles esdevindran el marc operatiu del Pla d'Acció:

- 1) Cultura i Polítiques d'igualtat de gènere
- 2) Comunicació, imatge i llenguatge
- 3) Representativitat horitzontal i vertical de les dones
- 4) Selecció de personal, avaluació del rendiment, formació, desenvolupament i promoció del personal
- 5) Condicions laborals i política salarial: tipus de contracte, jornada i nivell salarial
- 6) Assetjament sexual i per raó de sexe i actituds sexistes
- 7) Salut laboral i condicions físiques de l'entorn de treball
- 8) Equilibri de la vida personal, familiar i professional

Més endavant hi trobem el **Pla d'Acció** que defineix les mesures que s'han de dur a terme a l'Ajuntament de Roda de Ter, amb l'objectiu d'atendre als punts forts i punts a millorar resultants de la Diagnosi de Gènere. Cada mesura detalla la línia estratègica a la que forma part, té una breu descripció, incorpora indicadors d'avaluació, determina l'àrea o persones que en són responsables i determina el calendari per la seva execució. Per tal de facilitar la implementació del Pla d'Acció, s'incorpora un **sistema de seguiment i avaluació**.

Finalment el document inclou la **bibliografia** utilitzada i un **glossari** amb termes vinculats amb les polítiques d'igualtat de gènere que puguin ser d'interès per a les persones que vulguin aprofundir en la temàtica i/o desconeguin alguns dels conceptes que apareixen al llarg del document.



2. OBJECTIUS

L'objectiu general que es planteja amb el Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Roda de Ter és el següent:

- **Definir una estratègia per assolir la igualtat real de dones i homes en les polítiques internes de l'Ajuntament de Roda de Ter per tal d'eliminar els estereotips i obstacles que dificulten a les dones a accedir a professions i llocs de treball en igualtat de condicions que els homes.**

Per la definició d'aquest objectiu es parteix de la base que totes les organitzacions, i també els ajuntaments, reproduïxen les relacions de poder dels homes vers les dones, característiques de la societat patriarcal en la què vivim. Les desigualtats de gènere es reproduïxen i configuren a través de les estructures formals i informals de les organitzacions mitjançant les regles, polítiques, procediments de treball, normes i relacions espontànies que sorgeixen entre les persones que componen el consistori. És per aquest motiu que, l'objectiu general del Pla Intern d'Igualtat té la intenció principal de promoure l'equitat des de la perspectiva de gènere, per tal de generar un canvi en l'organització formal i informal de l'organització.

La seva consecució ens porta als següents objectius específics:

- **Identificar els obstacles i impediments per fer efectiva l'equitat de gènere, tant a nivell de l'organització formal com informal de l'Ajuntament de Roda de Ter.**

El Pla Intern d'Igualtat ha de detectar els mecanismes de funcionament de l'organització i de relació entre les persones, que generin desigualtats de gènere, així com, identificar els elements formals i informals que perpetuïn estereotips i rols de gènere.

- **Implementar i promoure mesures concretes per l'equitat de gènere en tots els àmbits de l'organització i el funcionament de l'Ajuntament de Roda de Ter.**

El Pla Intern d'Igualtat ha d'esdevenir una eina per fer efectiva la igualtat de dones i homes en les condicions d'accés, manteniment i promoció de l'ocupació al si del consistori.

- **Assolir el compromís polític envers la igualtat de gènere i incorporar**



el principi d'equitat de gènere en l'organització interna de l'Ajuntament de Roda de Ter.

El Pla Intern d'Igualtat ha de millorar la capacitat de l'organització per donar exemple i liderar els canvis que es volen promoure en el conjunt de la societat per una igualtat real i efectiva de dones i homes.



3. MARC NORMATIU

La igualtat de dones i homes és un principi jurídic universal reconegut a diversos textos internacionals, europeus, de l'Estat Espanyol i de Catalunya. Aquest principi constitueix un pilar bàsic de les societats democràtiques i vertebrada el reconeixement de drets i llibertats de les dones en diferents àmbits de la vida.

Aquest reconeixement formal ha permès un progrés en el cos legislatiu i també en el context institucional, amb el desenvolupament de polítiques públiques d'igualtat de gènere i d'estructures i organitzacions específiques.

Hi ha un important desplegament normatiu, en els diferents nivells institucionals, que propugna el respecte al principi d'igualtat de dones i homes i fonamenta la implementació de les polítiques d'igualtat en tots els àmbits socials.

A nivell **europeu**, les primeres directrius i disposicions jurídiques en matèria d'igualtat de tracte entre les dones i els homes queden recollides al **Tractat de Roma de 1957**, que imposa l'obligació als Estats Membres de garantir l'aplicació del principi d'igualtat salarial per un mateix treball. Ho trobem en el seu article 119 d'igualtat de remuneració entre dones i homes i segueix, paulatinament, amb l'elaboració i l'adopció de diverses directives. Entre elles, destaca la Directiva 76/207/CEE relativa al principi d'igualtat de tracte de homes i dones en l'accés a l'ocupació, en la formació i la promoció professionals i en les condicions de treball.

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

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



A l'**Estat espanyol**, la **Constitució** propugna la igualtat com un dels drets fonamentals de l'ordenament jurídic en el seu **article 14**. A més, en l'**article 9.2** CE imposa l'acció positiva a tots els poders públics, encomanant-los a promoure les condicions per tal que la igualtat sigui real i efectiva. Per últim cal mencionar l'article 35 CE, on es parla del dret al treball de totes les persones espanyoles, el dret a la lliure elecció de professió i ofici, el dret a la promoció en el treball i a una remuneració suficient per mantenir les seves necessitats i les de la seva família, especificant que en cap cas pot fer-se cap discriminació per raó de sexe.

La **Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes** preveu tot una sèrie de mesures concretes a implantar tant en les empreses com en les administracions públiques. La llei es refereix "*a la generalitat de les polítiques públiques a Espanya, tant estatals com autonòmiques i locals*".

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

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

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

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

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

Art 15: consagra el principi de transversalitat de gènere, en afirmar que "*el principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes informarà, amb caràcter transversal, l'actuació de tots els Poders Públics. Les Administracions públiques l'integraran, de forma activa, en l'adopció i execució de les seves disposicions normatives, en la definició i finançament de les polítiques públiques en tots els àmbits i en el desenvolupament del conjunt de totes les seves activitats*".

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

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



Art 45: Diu que les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

Art 46: estableix els continguts d'un Pla d'Igualtat, que, segons la modificació del Reial Decret-Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per garantir de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació, es poden resumir en:

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

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

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

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

Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, sense menystenir la promoció professional.

Fomentar la formació en igualtat, tant en l'accés a l'ocupació pública com al llarg de la carrera professional.

Promoure la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de selecció i valoració.

Establir mesures efectives de protecció enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

Establir mesures efectives per a eliminar qualsevol discriminació retributiva, directa o indirecta, per raó de sexe.

Avaluar periòdicament l'efectivitat del principi d'igualtat en el seus respectius àmbits d'actuació".



Per la seva banda el **Text Refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic**, aprovat per **reial decret legislatiu 5/2015** de 30 d'octubre, obliga als governs locals a elaborar plans d'igualtat, en la seva disposició addicional vuitena:

1. *Les Administracions Públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.*

2. *Sense perjudici del que es disposa en l'apartat anterior, les Administracions Públiques hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes previstos en el mateix.*

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

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

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

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

Pel que fa a **Catalunya**, cal destacar alguns articles de l'**Estatut d'autonomia de Catalunya (2006)**:

Art 4.3: *Els poders públics de Catalunya han de promoure els valors de la llibertat, la democràcia, la igualtat, el pluralisme, la pau, la justícia, la solidaritat, la cohesió social, l'equitat de gènere i el desenvolupament sostenible.*

Art 19: Drets de les dones: *"Totes les dones tenen dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, maltractaments i de tota mena de discriminació. Les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats".*

Art 41: "Perspectiva de gènere:

1. *Els poders públics han de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, en la formació, en*



la promoció professional, en les condicions de treball, inclosa la retribució, i en totes les altres situacions, i també han de garantir que les dones no siguin discriminades a causa d'embaràs o de maternitat.

- 2. Els poders públics han de garantir la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les polítiques públiques per a aconseguir la igualtat real i efectiva i la paritat entre dones i homes.*
- 3. Les polítiques públiques han de garantir que s'afrontin de manera integral totes les formes de violència contra les dones i els actes de caràcter sexista i discriminatori; han de fomentar el reconeixement del paper de les dones en els àmbits cultural, històric, social i econòmic, i han de promoure la participació dels grups i les associacions de dones en l'elaboració i l'avaluació d'aquestes polítiques.*
- 4. Els poders públics han de reconèixer i tenir en compte el valor econòmic del treball de cura i atenció en l'àmbit domèstic i familiar en la fixació de llurs polítiques econòmiques i socials.*
- 5. Els poders públics, en l'àmbit de llurs competències, i en els supòsits que estableix la llei, han de vetllar perquè la lliure decisió de la dona sigui determinant en tots els casos que en puguin afectar la dignitat, la integritat i el benestar físic i mental, en particular pel que fa al propi cos i a la seva salut reproductiva i sexual”.*

Art 56.3: “Són electors i elegibles els ciutadans de Catalunya que estan en ple ús de llurs drets civils i polítics, d'acord amb la legislació electoral. La llei electoral de Catalunya ha d'establir criteris de paritat entre dones i homes per a l'elaboració de les llistes electorals”.

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

- a. La planificació, el disseny, l'execució, l'avaluació i el control de normes, plans i directrius generals en matèria de polítiques per a la dona, i també l'establiment d'accions positives per a aconseguir eradicar la discriminació per raó de sexe que s'hagin d'executar amb caràcter unitari per a tot el territori de Catalunya.*
- b. La promoció de l'associacionisme de dones que compleixen activitats relacionades amb la igualtat i la no discriminació i de les iniciatives de participació.*
- c. La regulació de les mesures i els instruments per a la sensibilització sobre la violència de gènere i per a detectar-la i prevenir-la, i també la regulació de serveis*



i recursos propis destinats a aconseguir una protecció integral de les dones que han patit o pateixen aquest tipus de violència.

A nivell de Catalunya cal destacar també la **Llei 8/2006 de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya**. Aquesta llei, com afirma el seu preàmbul, "impulsa un canvi de perspectiva que ha de permetre avançar del concepte de conciliació al concepte de reorganització de la vida personal, familiar i laboral (...), promou la revalorització i el reconeixement social del treball reproductiu i de cura i la revalorització de la vida personal i familiar, amb el complement d'altres mesures que incideixen en la reorganització de la vida laboral, personal i familiar de les persones, com l'adaptació de l'horari dels serveis, la flexibilització dels horaris i l'adopció de mesures que afavoreixin la coresponsabilitat d'homes i dones en la cura dels menors o les persones dependents".

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

Per últim, cal tenir en compte la **Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes**. Aquesta llei, introdueix al seu preàmbul mecanismes per la transversalitat de gènere, estratègies per garantir el dret d'igualtat efectiva de dones i homes per mitjà de les polítiques de contractació pública, les subvencions, els ajuts, les beques, les llicències administratives i el nomenament paritari en els òrgans de presa de decisions. Incorpora també la perspectiva intersectorial per atendre a la discriminació múltiple.

Cal destacar els articles següents:

Article 6: Funcions dels ens locals de Catalunya

f) Elaborar, aprovar, executar i avaluar els plans d'igualtat de dones i homes destinats al personal a llur servei.

Article 15: Plans d'igualtat de dones i homes del sector públic

1. Les institucions de la Generalitat, l'Administració de la Generalitat i els organismes públics vinculats o que en depenen, i també les entitats, públiques i privades, que gestionen serveis públics, han d'aprovar, en el termini de dos anys



a partir de l'entrada en vigor d'aquesta llei, un pla d'igualtat de dones i homes destinat al personal que hi presta serveis, que s'ha de definir en el conveni col·lectiu o en l'acord de condicions de treball, amb l'objectiu de garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe amb relació a l'accés al treball remunerat, al salari, a la formació, a la promoció professional i a la resta de les condicions de treball.

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

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

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

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



4.PROCÉS METODOLÒGIC

A continuació es detallen les fases del procés metodològic d'elaboració del Pla Intern d'Igualtat ordenades cronològicament, així com les eines utilitzades per a la seva redacció.

Compromís de la Institució	Moment de decisió política i tècnica de posar en marxa un Pla Intern d'Igualtat a l'Ajuntament de Roda de Ter.
Reunió inicial	Moment de definició i planificació de tot el procés. Es concreten les persones referents, la temporització del procés de treball i es delimiten la informació i la documentació necessàries.
Recull d'informació i documentació	L'Ajuntament de Roda de Ter emet tota la informació i documentació necessària per a la Diagnosi de Gènere.
Entrevistes i Formulari (*)	Es realitzen entrevistes a persones clau i un formulari en línia, dirigit a tot el personal de l'Ajuntament, equip de Govern i oposició, per tal de conèixer la percepció que tenen de la igualtat de dones i homes al si del consistori.
Diagnosi de Gènere	En aquesta fase es procedeix a la recollida i tractament de la informació, tant quantitativa com qualitativa. Amb la diagnosi de gènere, es busca obtenir un mapa de les característiques de l'Ajuntament de Roda de Ter, els processos i les pràctiques que hi tenen lloc. La Diagnosi de Gènere pretén identificar els punts forts i punts a millorar per tal de conduir l'Ajuntament de Roda de Ter cap a la igualtat d'oportunitats real de les dones i els homes que hi treballen.
Pla d'Acció	Tenint en compte els resultats de la



diagnosi, es realitza el Pla d'Acció, que esdevé la planificació de les accions en matèria d'igualtat de gènere que s'impulsaran des de l'Ajuntament de Roda de Ter.

Totes les accions tenen l'objectiu de corregir les desigualtats de gènere identificades i van acompanyades d'una descripció, d'indicadors d'avaluació, de les àrees responsables i calendari per dur-les a terme.

Validació i aprovació del document

Les persones referents de l'Ajuntament, són les que fan la validació final del document, conjuntament amb la direcció política.

L'aprovació definitiva del document es fa al Ple Municipal.

*Formulari

El formulari s'ha enviat a 65 persones (corresponent al total de la plantilla de l'Ajuntament, equip de govern i oposició) i han respost 33 persones, 23 dones i 10 homes. El nombre de respostes representa el 51% del total.

TAULA 1. Persones que han respost el formulari

CÀRREC	Dones	Homes
Càrrec Polític	1	4
Plantilla	22	6
TOTAL	23	10

Font: elaboració pròpia a partir de les respostes del formulari, 2020



5. DIAGNOSI DE GÈNERE

5.1 Introducció

La Diagnosi de Gènere és l'anàlisi de l'organització municipal des d'una perspectiva de gènere on s'hi reflecteix el resultat d'un procés en el qual l'estructura i l'organització de l'Ajuntament, així com els processos i les pràctiques que hi tenen lloc, s'analitzen amb l'objectiu d'identificar els aspectes que, amb les modificacions i/o millores oportunes poden conduir l'Ajuntament de Roda de Ter cap a la igualtat d'oportunitats real entre les dones i els homes que hi treballen.

En la diagnosi s'hi defineixen el conjunt de **punts forts** (pràctiques o situacions que l'Ajuntament hauria de seguir potenciant) i el conjunt de **punts a millorar** (aspectes que impliquen una discriminació –directa o indirecta- de les dones o que no potencien prou la igualtat de gènere), informació que ens serà imprescindible per dissenyar el Pla d'Acció.

Aquest apartat s'estructura en **les vuit línies estratègiques** esmentades a la introducció. Cada eix estratègic descriu quin és la situació real de les dones i els homes en cada àmbit d'actuació i se'n deriva un anàlisi dels punts forts i els punts a millorar en cada línia estratègica de cara al futur pla d'acció.

5.2 Cultura i Polítiques d'igualtat de gènere

En aquest àmbit s'analitza quin és el valor i impuls que es fa de la cultura i les polítiques d'igualtat de gènere a l'Ajuntament de Roda de Ter, així com quin és el grau d'incorporació de la perspectiva de gènere i la cultura de treball dins la política municipal, tant en l'àmbit extern, amb la ciutadania com en la seva organització interna.

COMPROMÍS INSTITUCIONAL AMB LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT

L'Ajuntament de Roda de Ter està adherit al I Pla Comarcal d'Igualtat de Gènere d'Osona (2016-2020).

A banda, l'Ajuntament ofereix el seu suport a diverses entitats del municipi de cara a formar o sensibilitzar sobre temes relacionats amb la igualtat de gènere i



l'erradicació de les violències masclistes.

És important remarcar que l'Ajuntament compta en aquesta legislatura amb una regidoria de Polítiques d'Igualtat de gènere. Aquest fet mostra la importància que l'equip de govern dona a aquestes polítiques i precisament, ha estat aquesta regidoria la detonant per tal que ara s'hagi apostat per portar a terme aquest primer Pla Intern d'Igualtat.

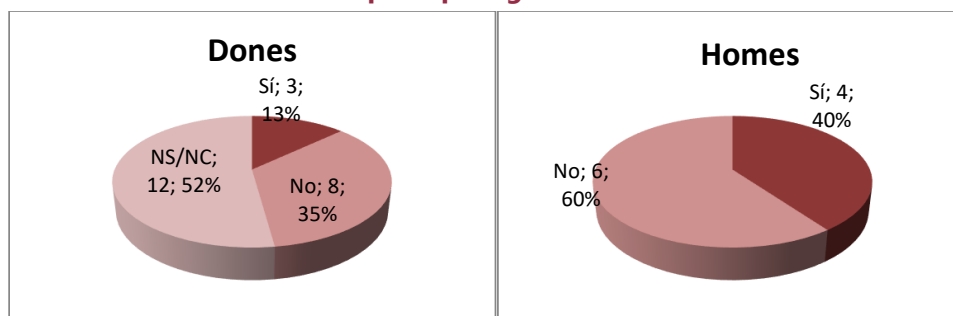
FORMACIÓ

Quant a formació en temes d'igualtat de gènere sí que es detecta un dèficit, ja que segons es desprèn de la informació cedida tan sols una persona, concretament una dona, ha fet formació en temes d'igualtat de gènere.

PERCEPCIÓ

Quant a la percepció del personal de temes d'igualtat, a les respostes al formulari veiem que hi ha molta diversitat d'opinions. Només un 13% de les dones i un 40% dels homes creuen que sí que és una prioritat. En canvi, un 35% de les dones i el 60% dels homes pensen que no és cap prioritat. També hi ha un 52% de dones que responen NS/NC, per desconeixement de la pregunta o de què és el principi d'igualtat de gènere.

GRÀFIC 1. Creu que l'Ajuntament té com una de les seves prioritats el principi d'igualtat?



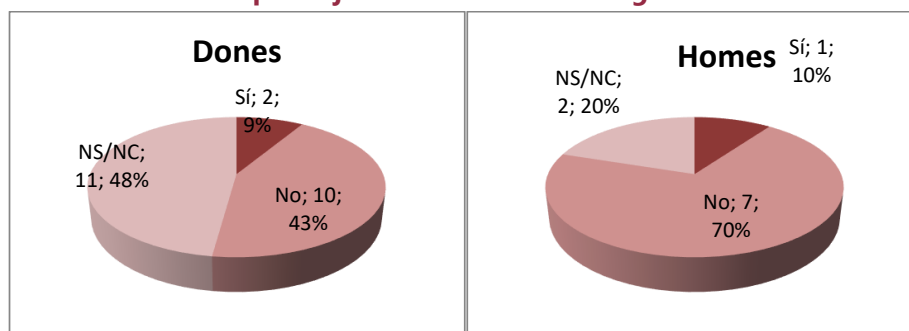
Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2020

Pel que respecte a la pregunta de si l'Ajuntament fomenta la igualtat dona-home, a les respostes del formulari en línia, veiem, novament, disparitat d'opinions sobre aquesta qüestió i el fet que només una minoria de dones i homes creuen que es



fomenta la igualtat. Concretament, un 9% de les dones i un 10% dels homes diuen que sí que es fomenta. En canvi, un 43% de les dones que han respost l'enquesta i un 70% dels homes diuen que no es fomenta aquest principi. A banda un 20% dels homes i un 48% de les dones han respost NS/NC per desconeixement de la pregunta o de què implica fomentar el principi d'igualtat.

GRÀFIC 2. Creu que l'Ajuntament fomenta la igualtat dona-home?



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2020

Al llarg de les entrevistes, també ha quedat clar que la perspectiva de gènere és un objectiu a assolir en totes les polítiques municipals, però que encara hi ha molt camí per fer en aquest sentit, ja que algunes de les persones entrevistades ni tan sols coneixien el terme.

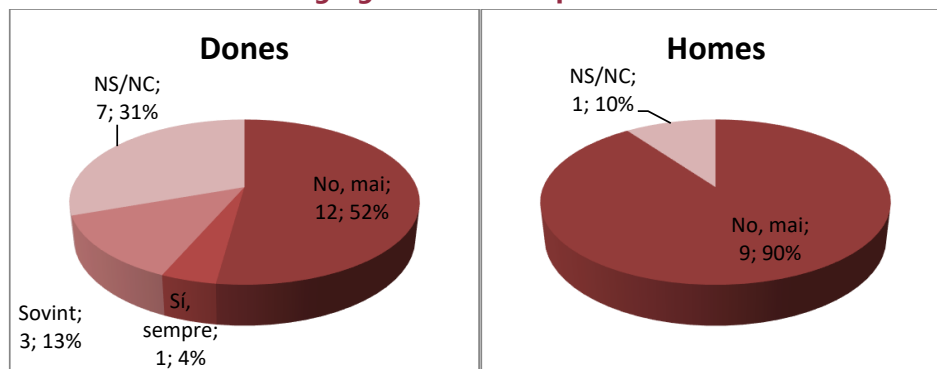
INDICADORS DE GÈNERE I DADES DESAGREGADES PER SEXE

Pel que fa als indicadors de gènere i les dades desagregades per sexe, s'observa que encara no es realitza de forma permanent i sistemàtica des de les diverses àrees de l'Ajuntament. Es fa palès doncs la necessitat d'incorporar la variable "sexe" en totes les bases de dades municipals i potenciar la integració i l'ús d'indicadors que permetin un coneixement d'ambdós sexes. Només així serà possible valorar si les necessitats de les dones i dels homes es tenen en compte en la mateixa mesura.

Si ens fixem en l'enquesta, només un 4% de les dones diuen que sempre desagreguen les dades, mentre que un 13% diuen que ho fan sovint. Cal remarcar, però, que cap dels homes que han respost diu que desagregui les dades per sexe. De fet un 90% dels homes i un 52% de les dones diuen que no ho han fet mai. Finalment, un 10% dels homes i un 31% de les dones respon NS/NC.



GRÀFIC 3. En les funcions que vostè porta a terme a l'Ajuntament se segregen les dades per sexe?



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2020

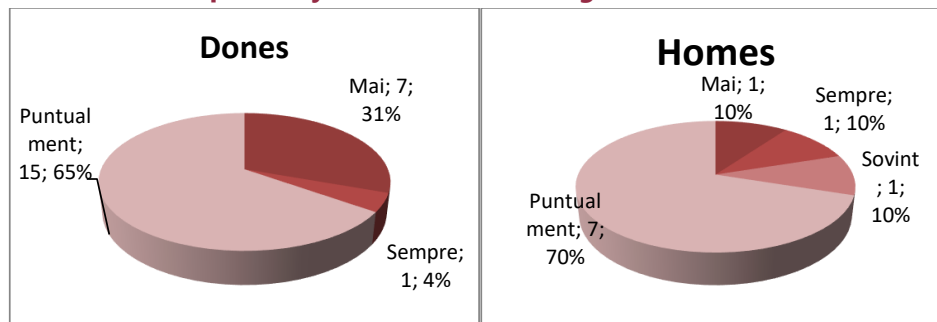
POLÍTIQUES D'IGUALTAT EN L'ÀMBIT LABORAL

L'Ajuntament de Roda de Ter, en els darrers anys, no ha implementat cap acció específica adreçada a detectar ni corregir situacions de discriminació directa o indirecta vers les dones, ni tampoc ha introduït accions positives dirigides a compensar situacions de desigualtat de gènere dins la plantilla de l'Ajuntament. És per aquesta raó que en aquest moment s'ha pres el compromís de fer un Pla Intern d'Igualtat amb una diagnosi prèvia que permeti determinar les mesures prioritàries de les possibles deficiències existents.

Mentrestant, a les respostes al formulari la gran majoria de persones respon que puntualment sí que hi ha desigualtats per causa de gènere. De fet així ho diuen el 65% de les dones i el 70% dels homes. També hi ha un 4% de dones i un 10% dels homes que diuen que n'hi ha sempre i un 10% dels homes que diuen que sovint hi ha desigualtats. De fet, només un 10% dels homes i un 31% de les dones diuen que mai hi ha desigualtat per raó de gènere a l'Ajuntament.



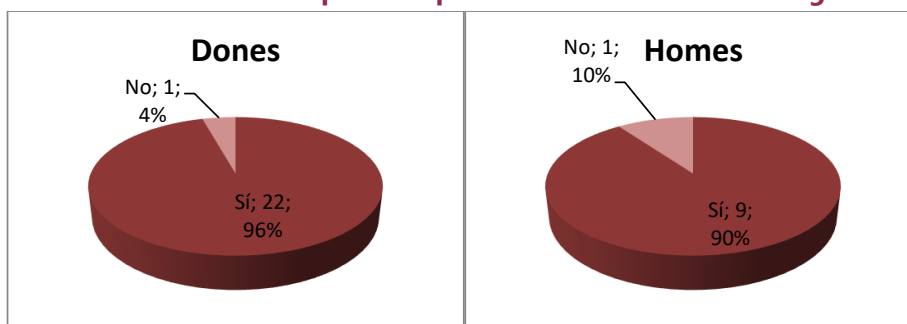
GRÀFIC 4. Creu que a l'Ajuntament hi ha desigualtats entre dones i homes?



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2020

Respecte a la importància que es dona a l'elaboració d'un Pla Intern d'Igualtat, a les entrevistes, al formulari un 96% de les dones i un 90% dels homes assegura que sí que és important fer un pla intern d'igualtat. Només un 4% de les dones i un 10% dels homes creu que no és necessari.

GRÀFIC 5. Considera important que s'elabori un Pla Intern d'Igualtat?



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2020

Les diferents percepcions entre homes i dones, pel que fa a les preguntes analitzades confirmen la idea que la igualtat de gènere és un valor que és present a l'Ajuntament, però manca encara un reforç pel que fa a l'àmbit intern per tal de garantir la igualtat real i efectiva per a tothom.

CONTRACTACIONS EXTERNES I BASES DE SUBVENCIONS

Pel que fa a les contractacions externes de serveis, subministraments i obres, si analitzem els plecs de clàusules administratives que regeixen els criteris de contractació, veiem que no sempre s'hi introdueixen criteris d'igualtat de dones i



homes, tal com recomana la Llei 17/2015 d'Igualtat efectiva de dones i homes, en l'article 33, referent als contractes de les administracions públiques, on s'exposa *"Les administracions públiques, en l'àmbit de les seves respectives competències, a través dels òrgans de contractació, i en relació amb l'execució dels contractes que subscriuguin, poden establir condicions especials amb la finalitat de promoure la igualtat entre dones i homes en el mercat de treball, d'acord amb el que estableix la legislació de contractes del sector públic"*.

L'Ajuntament de Roda de Ter no sempre compleix aquesta recomanació. Un exemple seria el Plec de condicions que han de regir el contracte prestació del servei de bar de les piscines municipals durant l'estiu de 2019, on no hi ha supòsits d'igualtat que excedeixin la normativa.

En canvi en el plec de clàusules administratives particulars per a la contractació de les obres contingudes en el Projecte d'obra local ordinària de millora de la urbanització de l'avinguda Tecla Sala, sí que hi ha supòsits d'igualtat. En aquest cas, es fa signar una declaració responsable per part de les empreses licitadores en la qual es fan responsables del fet que "Que l'empresa compleix amb les obligacions exigides per l'article 45 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva i l'adopció de mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dona i home".

A continuació, i a tall de resum, es presenta un quadre que sistematitza els punts forts i els punts a millorar identificats en l'àmbit.

CULTURA I POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE	
PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
<p>-L'Ajuntament està adherit al I Pla Comarcal d'Igualtat de Gènere d'Osona (2016-2020).</p> <p>-Es dona suport a entitats locals que fan activitats en favor de la igualtat de gènere.</p>	<p>-No hi ha perspectiva de gènere a totes aquelles accions que es desenvolupen al si del consistori.</p> <p>- Queda palès que les polítiques d'igualtat de gènere no són una prioritat a l'Ajuntament. Fins a aquest Pla Intern, les accions que es feien eren de cara a la ciutadania.</p>

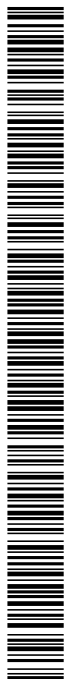


	<p>-Les enquestes també deixen clar que el personal no pensa que l'Ajuntament fomenti la igualtat, ja que només un 9% de les dones i un 10% dels homes diuen que sí que es fomenta.</p> <p>-No s'ofereix formació específica en gènere de manera sistemàtica ni a les persones que es dediquen a aquesta temàtica.</p>
	<p>-No hi ha una sistematització de treball per a tothom i sempre amb dades desagregades per sexe, ni indicadors de gènere d'avaluació i seguiment.</p>
<p>-La majoria de dones (96%) i homes (90%) pensen que és important fer un Pla Intern d'Igualtat.</p> <p>-A les enquestes, una majoria de dones(61%) i homes(67%) creu que mai hi ha desigualtats de gènere. A les entrevistes, la resposta majoritària va en el mateix sentit.</p>	<p>-L'enquesta deixa molt clar que la majoria de persones creuen que hi ha desigualtats per raó de gènere a l'Ajuntament, ja sigui de manera puntual, sovint o sempre- Només el 31% de les dones i el 10% dels homes pensen que mai hi ha desigualtats per raó de gènere.</p> <p>-Hi ha plecs de clàusules de contractació que no inclouen criteris de gènere.</p>

5.3 Comunicació, imatge i llenguatge

Aquest àmbit analitza i avalua la introducció de la perspectiva de gènere en la comunicació interna i externa de l'Ajuntament. Té per objectiu valorar com l'Ajuntament contribueix a fer visibles les dones, valora la neutralitat en la imatge que projecta l'Ajuntament i valora la neutralitat del llenguatge utilitzat tant en la documentació escrita com en la comunicació oral.

En aquest sentit, hem de recordar que La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, obliga els Poders Públics a implementar





un llenguatge no sexista en l'àmbit administratiu i el seu foment a la totalitat de les relacions socials, culturals i artístiques (article 14.11).

Alhora, el Decret 162/2002, de 28 de maig, de modificació del Decret 107/1987, de 13 de març, pel qual es regula l'ús de les llengües oficials per part de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, amb l'objecte de promoure l'ús d'un llenguatge simplificat i no discriminatori i de la terminologia catalana normalitzada, obliga a l'ús no androcèntric ni sexista del llenguatge i a la utilització de termes que no suposin una discriminació per raó de sexe.

LLENGUATGE I IMATGE DE LES COMUNICACIONS EXTERNES I INTERNES

Els mitjans de comunicació locals que s'utilitzen des de l'Ajuntament de Roda de Ter són una revista municipal bimestral "Roda de Ter", la pàgina web institucional, pàgina de Facebook i perfils de Twitter i Instagram. També hi ha una ràdio municipal, "Ràdio Roda" i diversos canals de comunicació de les diferents àrees i equipaments municipals.

Hem analitzat el llenguatge que s'usa en els mitjans escrits que representen de manera directa l'Ajuntament de Roda de Ter.

La revista *Roda de Ter* està escrita amb llenguatge no sexista. Manca, però, encara un esforç per fer un ús de llenguatge inclusiu que visibilitzi les dones.

Pel que fa al web municipal està escrit amb un llenguatge inclusiu i tan sols hi ha algunes mostres puntuals de llenguatge androcèntric que, en algun cas, seria aconsellable canviar per tal de visibilitzar les dones en un sector on encara hi són infrarepresentades com és el cas de la política. Un exemple el trobem a l'apartat que explica l'organització municipal on parla de l'alcalde i els tinents d'alcalde sense tenir en compte o fer notar que aquests càrrecs també els podrien ocupar dones. Per la seva banda la pàgina web de l'emissora municipal Ràdio Roda està escrit en llenguatge inclusiu, tot i que encara hi ha també algunes mostres de llenguatge androcèntric. Un exemple el trobem quan dins el web s'explica la revista del poble on diu "La revista 'Roda de Ter' és un mèrit atribuïble a tots els rodencs que la llegeixen (...)".

La Pàgina de Facebook institucional de l'Ajuntament i el perfil de Twitter estan escrits en llenguatge inclusiu.



Quan al perfil d'Instagram està fet en un llenguatge inclusiu, tot i que de manera molt puntual encara hi ha alguna mostra de llenguatge androcèntric, com es pot veure a la publicació del 19 de desembre on diu "Inflables, tallers, jocs gegants, gimcanes, esports, conta-contes i més activitats per als petits de la família... i la visita del patge reial el dia 30!".

Pel que fa al perfil de Facebook també està escrit en llenguatge inclusiu i només de manera molt puntual hi ha mostres de llenguatge androcèntric. Un exemple el trobem en una publicació del 2 de maig del 2019 on diu "Aquest dijous **els alumnes** d'Infantil de l'Institut Escola Mestre Andreu han celebrat la Festa de l'Arbre, centrada en els arbres ornamentals. Fa uns anys, l'objectiu de la celebració era la repoblació d'arbres en zones on havien desaparegut, però completa aquesta tasca, la festa se centra en la divulgació de les espècies d'arbres i de l'ecosistema que els envolta". En aquests casos és aconsellable, també, visibilitzar que hi ha nois i noies.

A l'Ajuntament també es fan publicacions municipals per comunicacions concretes. En aquest cas, es torna a fer evident un ús del llenguatge no sexista.

Referent a les imatges que apareixen a tots aquests mitjans de comunicació, els fulletons i les publicacions puntuals són sempre igualitàries i respectuoses amb les dones i els homes. En cap cas s'observa una imatge sexista o denigrant.

Si ens fixem ara en el llenguatge intern, veiem que Les actes de ple estan escrites en llenguatge androcèntric. Una mostra la trobem a l'acta del la sessió del 19 de novembre del 2019, on es parla de Tinents d'alcalde i Regidors per parlar de totes les persones que formen part del ple municipal. En aquests casos i per tal de visibilitzar les dones en funcions en les quals encara hi són infrarepresentades s'aconsella que es faci servir la doble fórmula, és adir, parlar de regidores i de tinents d'alcaldia quant és el cas.

El mateix passa amb les actes de Junta de Govern Local.

En altres documents com les instàncies genèriques s'usa un llenguatge que reforça estereotips com quan es diu: "Dades del Representant", o "Dades del Sol·licitant". En aquests casos s'aconsella optar per formes inclusives com



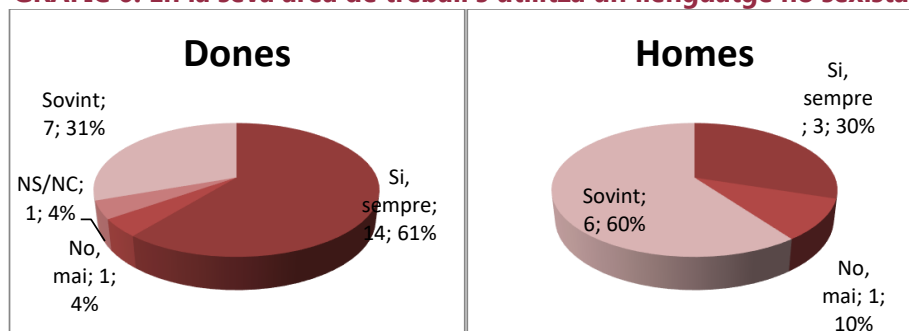
“Representant” o “Sol·licitant”. Són formes no marcades que permeten que qualsevol persona s’hi senti inclosa.

Pel que fa a documents com el conveni col·lectiu de l’Ajuntament amb el personal funcionari vigent Una mostra la trobem a l’article 3, paràgraf 3.7., on diu “Serán de aplicación al personal al servicio del Ayuntamiento de Roda de Ter, las mejoras económicas y sociales que sean fruto de los acuerdos sindicales y administraciones superiores a la local, que tengan por ámbito de aplicación la totalidad de sus trabajadores”. En tots els casos el document parla de treballadors i el mateix passa amb el Concveni col·lectiu del personal laboral, en què el redactat és exactament igual.

Si atenem a l’opinió de la gent que hi ha a l’Ajuntament en les respostes al formulari sobre aquest àmbit veiem que hi ha disparitat d’opinions. Un 61% de les dones i un 30% dels homes creuen que sempre s’usa un llenguatge no sexista. A més, un 31% de les dones i un 60% dels homes diuen que sovint es fa ús d’aquest llenguatge. En canvi, un 4% de les dones i un 10% dels homes diuen que mai s’usa un llenguatge no sexista.

Finalment, un 4% de les dones respon NS/NC per desconeixement de la pregunta o del que suposa llenguatge no sexista.

GRÀFIC 6. En la seva àrea de treball s'utilitza un llenguatge no sexista?



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2020



A continuació, i a mode de resum, es presenta un quadre que sistematitza els punts forts i els punts a millorar identificats en l'àmbit.

COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE	
PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
<ul style="list-style-type: none"> -Llenguatge no sexista a les publicacions municipals puntuals com fulletons. - Llenguatge inclusiu al perfil de Facebook i Twitter. -Imatges igualitàries i no sexista en les publicacions locals. 	<ul style="list-style-type: none"> -Llenguatge puntualment androcèntric en la pàgina web. També es detecten mostres de llenguatge androcèntric a al perfil d'instagram. -En documents com la instància genèrica, a les actes de ple o de junta de govern o certes publicacions municipals, també es detecta un ús del llenguatge androcèntric. -El Conveni de condicions de treball del personal funcionari i laboral està escrit en llenguatge androcèntric. -Queda clar que el llenguatge no sexista no és quelcom que s'hagi posat sobre la taula com a directriu, ni en el llenguatge escrit ni en l'oral.

5.4 Representativitat horitzontal i vertical de les dones

Aquest àmbit estudia, analitza i valora si la distribució del personal està equilibrada en tots els nivells organitzatius (unitats, categories i òrgans de govern), en els càrrecs de decisió i també en tots els departaments o àrees de treball en els que s'estructuri l'Ajuntament.

PLANTILLA DE LA CORPORACIÓ MUNICIPAL

Pel que fa a la plantilla de l'Ajuntament, en termes de sexe, veiem que hi ha majoria de dones, tot i que la distribució entre homes i dones s'acosta bastant a la paritat. En total, la plantilla està composta per 52 persones; 33 dones i 19 homes. Cosa que suposa que hi ha un 63% de dones. Recordem que s'estableix



que un equip és paritari quan cap dels grups que en formen part supera el 60% de representació.

TAULA 2. Nombre de dones i homes en plantilla

Plantilla		
Dones	33	63%
Homes	19	37%
TOTAL	39	100%

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament, 2020

Pel que fa a l'edat del personal que treballa a l'Ajuntament, veiem que hi ha varietat d'edats. La franja d'edat en què hi ha més personal és entre els 51 i els 60 anys, tot i que també hi ha una gran part de persones entre 31 i 40 i entre 41 i 50 anys.

TAULA 3. Edat de la plantilla

Edat	Dones	%	Homes	%
21-30	5	15	2	11
31-40	8	24	6	32
41-50	9	27	2	11
51-60	11	33	8	42
més de 60			1	5
TOTAL	33	100%	19	100%

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament, 2020

DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL PER CATEGORIES LABORALS

L'Ajuntament de Roda de Ter classifica el personal en cinc grups professionals: AP, C2, C1, A2 i A1. Aquests grups engloben les persones que treballen a la corporació en funció del seu lloc de treball. Si s'analitza el nombre d'homes i dones per grup professional, s'observa que les treballadores i els treballadors es distribueixen de manera diferencial.

A la categoria més alta, la A1, hi ha un 18% de les dones que treballen a l'Ajuntament i, en canvi, el 47% del total dels homes que hi treballen.

En canvi, a la categoria A2 hi ha el 42% de les dones i només l'11% dels homes que hi treballen.

La categoria C1 és una de les més equilibrades, ja que hi ha el 18% de les dones i l'11% dels homes, mentre que a la categoria C2 només hi ha el 9% de les dones



que treballen a l'Ajuntament de Roda de Ter. Finalment a la categoria AP, que és la més baixa, hi torna a haver diferències importants, ja que hi ha el 12% de les dones que treballen a l'Ajuntament i el 32% dels homes.

Per tant, es pot concloure que els homes estan majoritàriament dividits entre la categoria més alta i la més baixa. Cal remarcar, però, que pràcticament la meitat dels homes que treballen a l'Ajuntament estan a la categoria més alta. I, per tant, es detecten certes diferències entre homes i dones en aquest punt.

Ho mostra la taula de Categories laborals.

TAULA 4. Categories laborals

Categoria	Dones	%	Homes	%
A1	6	18	9	47
A2	14	42	2	11
C1	6	18	2	11
C2	3	9		
AP	4	12	6	32
TOTAL	33	100	19	100

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament, 2020

DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL PER ÀMBIT DE TREBALL

L'Ajuntament de Roda de Ter es caracteritza per tenir uns àmbits o tipus de treball més feminitzats i altres més masculinitzades. En àrees tradicionalment feminitzades com administració la major part del personal són dones, concretament el 87,5% . Igualment, en àrees masculinitzades, com brigada, el 100% del personal són homes a seguretat el 67% del personal que hi ha són homes. Aquesta mateixa relació la trobem en una altra feina masculinitzada com és el cas de d'Enginyeria i Arquitectura.

A Educació, quan mirem educació infantil, el 100% són dones, ara bé quan sumem tot el personal que es dedica a educació, és a dir, quan hi sumem el personal de l'Escola de Música, les ràtios canvien i s'aconsegueix arribar a l'equilibri.

Podem afirmar que a l'Ajuntament de Roda de Ter es perpetuen en alguns àmbits de treball els rols de gènere i, per tant, de la segregació horitzontal. La segregació horitzontal no és un element de discriminació en si mateix, però sí que és un element que perpetua els estereotips de gènere i pot comportar que hi hagi discriminacions indirectes pel tipus de valoració que es fa de les feines



masculinitzades o feminitzades.

Hom mostra la taula en què es detallen els àmbits de treball del personal.

TAULA 5. Àmbit de treball

Tipus de lloc de treball /Àrea	Dones	% de personal del lloc de treball	Homes	% de personal del lloc de treball
Economia	1	100		
Enginyeria-Arquitectura	1	33	2	67
Educació	12	60	8	40
Brigada			5	100
Administració	7	87,5	1	12,5
Esports	1	100		
Biblioteca	1	100		
Cuina	1	100		
Seguretat	1	33	2	67
Medi Ambient	1	100		
Joventut	1	100		
Cultura	1	50	1	50
Jurídic	1	100		
Àmbit social	2	100		
Ocupació	1	100		
Comunicació	1	100		

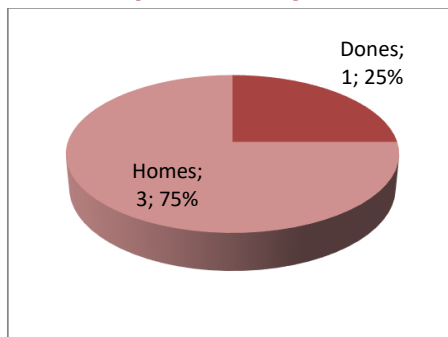
Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament, 2020

REPRESENTACIÓ DEL PERSONAL

Pel que fa a la representació sindical de l'Ajuntament, a Roda de Ter hi ha un representant sindical del personal funcionari, que és un home. En canvi, pel que fa al personal laboral, hi ha 3 homes i 1 dona. Per tant, es pot dir que, tot i que a l'Ajuntament de Roda de Ter, hi ha majoria de dones, no hi ha cap representació femenina pel que fa al funcionariat i per tant no hi ha en absolut una representació paritària. Pel que fa al personal laboral, la representació tampoc és paritària si no que hi ha una majoria d'homes.



GRÀFIC 7. Representació personal laboral



Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament, 2020

Hi ha un conveni col·lectiu del personal funcionari i del personal laboral, que contemplen els mateixos drets i deures per totes les persones treballadores de l'Ajuntament i que són vigents des de l'any 2006. En cap d'aquests dos convenis hi ha cap clàusula addicional que garanteixi de manera real i efectiva la igualtat entre dones i homes en cap dels àmbits que s'estudien en aquesta diagnosi.

PARTICIPACIÓ POLÍTICA

L'anàlisi de la paritat en la representació política és un element clau per a l'impuls de les polítiques d'igualtat de gènere.

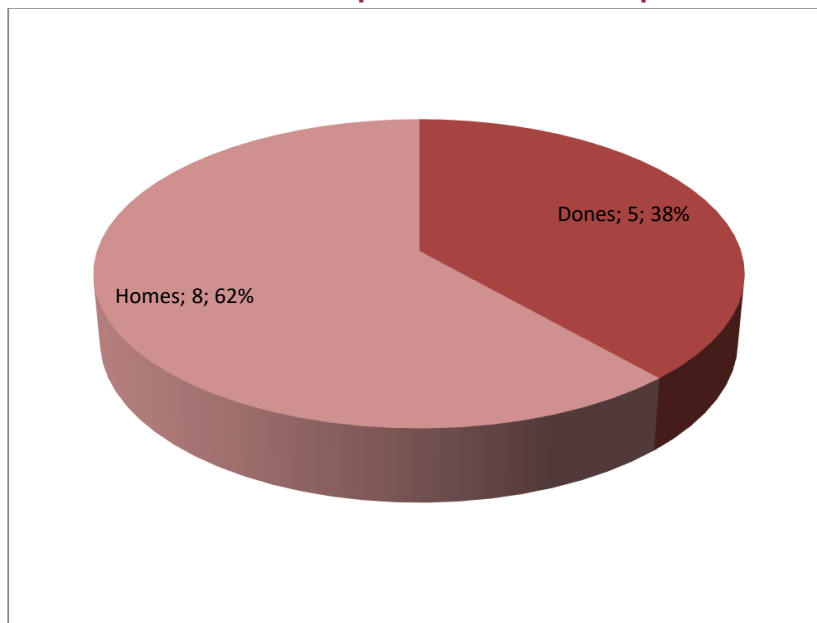
A Roda de Ter, el ple Municipal de l'actual mandat està compost per 13 persones de les quals el 62% són homes i el 38% restant són dones. Podem afirmar que el ple municipal és pràcticament equilibrat, tot i que els homes superen al 60% del total de persones que hi ha al ple i que és la línia en què està marcada la paritat: que cap dels col·lectius superi el 60% de representació.

Pel que fa a l'equip de govern sí que està equilibrat, ja que està format per un 57% d'homes i un 43% de dones.

Cal fer esment que tots els partits que es van presentar a les darreres eleccions municipals van presentar un home com a cap de llista.



GRÀFIC 8. Composició del Ple Municipal



Font: elaboració pròpia a partir de l'acta de la sessió de constitució del nou Ajuntament de Roda de Ter, 2019

Si ens centrem en les posicions de direcció, vegem que l'alcaldia recau en un home, igual que la segona tinença d'alcaldia. En canvi, la primera i la tercera són per dones. Cal destacar, a més, que per primera vegada en la història de l'Ajuntament, l'alcalde té un 50% de dedicació, de manera que la segona tinent d'alcaldia té també un 50% de dedicació. El mateix passa amb el segon i la tercera tinent d'alcaldia. Aquest repartiment en la dedicació es porta a terme precisament per poder equilibrar la direcció política entre homes i dones.

Quant a la representació de l'Ajuntament en els diferents òrgans i comissions, veiem que a la Junta de Govern Local hi ha equilibri, ja que està formada per dos homes i dues dones.

Quant a la Comissió Informativa està formada per dues dones i tres homes, igual que la Comissió Especial de comptes en què la representació per gènere és exactament la mateixa.

Pel que fa a les àrees de gestió de l'equip de govern veiem que es perpetuen els rols de gènere pel que fa a l'alcaldia i àrees com Governació, Hisenda o Urbanisme, que són àrees masculinitzades i en aquest cas estan gestionades per



un home. Per la seva banda àrees feminitzades com Educació, Salut, Igualtat de gènere que estan gestionades per una dona. Ara bé, sí que és cert que en altres àrees com Promoció Econòmica, que normalment són masculinitzades, estan gestionades per una dona cosa que fa que hi hagi un cert trencament dels rols de gènere. També hi ha àrees Acció Social, que trenquen la tendència habitual de ser gestionades per dones i a Roda estan gestionades per homes. Es trenca doncs en alguns casos la segregació horitzontal en la distribució de les àrees de govern. La segregació horitzontal no és un element de discriminació en si mateix, però sí que és un element que perpetua els rols de gènere. En el cas de Roda de Ter, es detecta un cert trencament en alguna de les àrees delegades.

TAULA 6. Àrees de gestió de l'Equip de Govern

Àrea	Dones	Homes
Urbanisme i Hisenda		1
Joventut i Comunicació	1	
Serveis, Medi Ambient, Governació		1
Cultura i Participació Ciutadana		1
Promoció Econòmica, Turisme, Salut i Comerç	1	
Educació i Igualtat de gènere	1	
Acció Social i Esports		1

Font: elaboració pròpia a partir de la documentació cedida per l'Ajuntament, 2019

A continuació, i a mode de resum, es presenta un quadre que sistematitza els punts forts i els punts a millorar identificats en l'àmbit.

REPRESENTATIVITAT HORIZONTAL I VERTICAL DE LES DONES	
PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
-La plantilla de l'Ajuntament de Roda de Ter està formada per una plantilla pràcticament paritària, tot i que amb una lleugera majoria de dones.	
-Hi ha varietat d'edats pel que fa al personal.	
	-El 47% dels homes que treballen a l'Ajuntament de Roda de Ter estan a la categoria més alta.



	<p>-Es perpetuen els rols de gènere pel que fa a les funcions laborals i els àmbits de treball. En feines masculinitzades com la brigada o la seguretat, la majoria del personal són homes.</p> <p>En canvi en feines feminitzades com administració la majoria de personal són dones.</p>
<p>-L'equip de govern és paritari entre dones i homes.</p> <p>-El ple municipal és pràcticament paritari tot i que amb una lleugera majoria d'homes.</p> <p>- Es trenquen els rols de gènere en algunes de les delegacions d'àrees de gestió de l'equip de govern.</p> <p>-Les comissions estan formades, en el seu conjunt, per una representació municipal paritària.</p>	<p>-Es mantenen els rols de gènere en la delegació de la majoria d'àrees de govern.</p>

5.5 Selecció de personal, avaluació del rendiment, formació, desenvolupament i promoció del personal

Aquest àmbit analitza i valora el grau d'implementació del principi d'igualtat en les diverses modalitats d'accés al treball (tant en les contractacions com en les promocions internes), tenint en compte el disseny i la implementació, en l'accés a la formació de tot el seu personal i en com l'Ajuntament contribueix al desenvolupament professional.

CRITERIS DE SELECCIÓ

No existeix a l'Ajuntament de Roda de Ter un protocol específic per al reclutament i la selecció de personal amb uns criteris definits que garanteixin la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. No es requereix, entre altres coses que els tribunals siguin paritaris o que les persones que en formen part tinguin coneixements en gènere.





Cal destacar, també, que en els processos selectius no s'estableix com a requisit tenir coneixements en gènere, en aquest aspecte cal recordar que aquesta mesura s'estableix com a un dels criteris d'actuació de les Administracions públiques en la Llei d'Igualtat 3/2007, en l'article 51: *les Administracions públiques, en l'àmbit de les seves competències respectives i en aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes, hauran de(...) c) Fomentar la formació en igualtat, tant en l'accés a l'ocupació pública com al llarg de la carrera professional.* Igualment, s'ha de destacar que en la llei catalana 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes, en el seu article 16 relativa a Ocupació pública, preveu la incorporació de normativa d'igualtat i sobre violència masclista en els processos de selecció i provisió. Concretament al punt 3 de l'article diu: *"Els temaris per a l'accés a l'ocupació pública han d'incloure els continguts relatius a la normativa sobre igualtat efectiva de dones i homes i sobre violència masclista que s'han d'aplicar en l'activitat administrativa i en el desenvolupament de les polítiques d'igualtat efectiva".*

Els darrers processos de selecció de personal que s'han portat a terme són:

- Borsa de treball de consergeria per les escoles. En aquest cas hi va haver 13 persones aspirants, 7 homes i 6 dones. El Tribunal estava format per tres dones i, per tant, no era equilibrat. Es va seleccionar 1 dona.
- Borsa de treball per una plaça d'operari/a de manteniment de les escoles. Hi va haver 8 persones aspirants. Totes homes. El tribunal estava format per un home i dues dones, de manera que sí que era equilibrat. Lògicament es va seleccionar un home.
- Borsa de treball per personal tècnic de l'àrea d'Esports. Hi va haver 10 aspirants, 8 homes i 2 dones. El tribunal estava format per 3 dones i no era paritari. La persona escollida va ser un home.
- Procés de selecció d'una plaça d'interinatge d'Enginyer/a tècnic/a. Es van presentar com a aspirants 3 homes i una dona. El tribunal estava format per dos homes i una dona, de manera que sí que era paritari. Es va escollir un home.
- Procés de selecció de personal d'Interinatge d'auxiliar administrativa. S'ho van presentar 5 homes i 20 dones. El tribunal va tornar a ser no paritari, ja que estava format per 3 dones. La persona escollida va ser una dona.



- Procés de selecció d'interinatge de tècnic/a de Joventut. En aquest cas s'hi van presentar 3 homes i 12 dones i el tribunal tornava ser format només dones. La persona escollida va ser una dona.
- Procés de selecció d'Interinatge de Secretaria-Intervenció. Es van presentar 2 homes i 6 dones i el tribunal estava format novament per tot dones. La persona escollida va ser una dona.
- Procés de selecció per a una plaça de Tècnic/a d'Administració General. Es van presentar 6 dones i 6 homes i el tribunal tornava a estar format només per dones. La persona escollida va ser una dona.

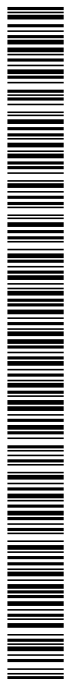
Aquests processos s'han portat a terme amb criteris de selecció neutres i amb els procediments reglamentaris de les administracions públiques.

FORMACIÓ

Pel que fa a la formació, segons les dades facilitades per l'Ajuntament, el 2018 van fer formació 13 dones i 14 homes, en canvi el 2019 van fer formació 20 dones i només 2 homes.

TAULA 7. Formació

Formació	Dones	Homes	Hores
FORMACIÓ 2018			
Actuació policial amb menors		2	
Actualització normativa en matèria d'activitats	1		
Capacitació en la detecció de drogues, substàncies estupefaents i psicotròpiques		2	
Com treure profit a Instagram des dels Serveis de joventut - Taller pràctic		1	
Com treure profit a Snapchat i WhatsApp des dels Serveis de joventut - Taller pràctic		1	
Curs avançat de procediment administratiu	1		
Edició i realització de vídeos amb pocs recursos des dels serveis de joventut		1	
Integració entre el tramitador d'expedients municipals i el GIA	1		
Introducció a la gestió en matèria d'activitats		1	
Jornada ASGEL 2018	2		
Jornada de la Xarxa de Museus Locals	1		
Jornada de polítiques locals de joventut	1	1	





La fotografia com a eina per treballar la igualtat de gènere	1		
Modificacions incorporades per les Lleis 39/2015 i 40/2015 al procediment administratiu comú i del règim jurídic del sector públic	1		
Pla de conservació preventiva. Protocol per a la seva elaboració	1	1	
Redacció de documents policials		1	
Taller d'elaboració de plans de verificació d'activitats	1		
Tècniques de control del soroll per a tècnics i policies locals		2	
Tècniques de redacció de documents administratius	1		
Vigilants de sala i seguretat als museus	1	1	
TOTAL DONES	13		
TOTAL HOMES		14	

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament, 2020

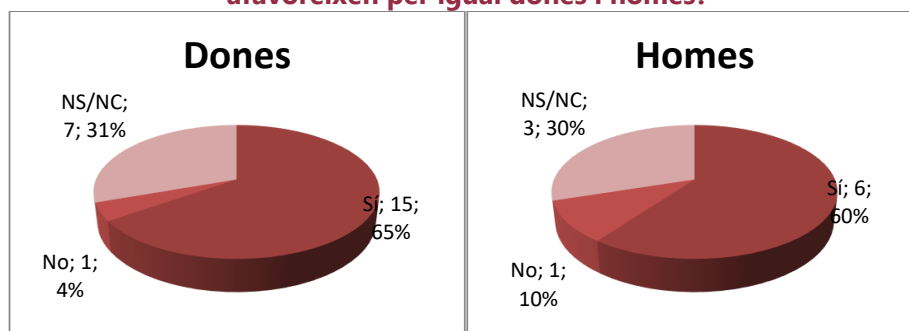
Formació	Dones	Homes	Hores
FORMACIÓ 2019			
Conducció de grups a l'espai familiar	1		
Coneix el cercador d'ocupació pública del CIDO	1		
Contractació en el sector públic	1	1	
Gestió del Padró d'habitants i ús de l'eina PMHAB: formació bàsica per al personal de l'OAC	1		
Gestió models BIM (Building Information Model) Nivell bàsic	1		
Gestió municipal del soroll	1		
Intel·ligència emocional: eina essencial per al treball amb persones en situació de vulnerabilitat	1		
Introducció a la gestió en matèria d'activitats	1		
Jornada Xarxa Local SITMUN		1	
Planificació i organització personal del treball	1		
Procediment administratiu	2		
Protecció de dades bàsic per a ens locals	5		
Redacció de documents policials	1		
Redacció d'informes per a tècnics especialistes	1		
Tècniques de PNL per a la millora de l'eficiència professional	1		



Tractament de situacions difícils en l'atenció a la ciutadania	1		
TOTAL DONES	20		
TOTAL D'HOMES		2	

Tot i la diferència substancial entre homes i dones a l'hora de rebre formació que es detecta de les dades del 2019, si analitzem percepció de les persones que han respost l'enquesta, veiem que és majoritàriament positiva. El 55% dels homes i el 60% de les dones pensa que hi ha criteris igualitaris a l'hora d'oferir formació. De fet, tan sols un 4% de les dones i un 10% dels homes pensen el contrari. També hi ha un 30% dels homes i un 31% de les dones responen NS/NC.

GRÀFIC 9. Considera que els criteris d'oferta de formació de l'Ajuntament afavoreixen per igual dones i homes?



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2020

PROMOCIÓ

Pel que fa a la promoció, la documentació cedida per l'Ajuntament indica que només hi ha hagut una promoció. Ha estat per la plaça de cap de brigada i només es va presentar un home. En aquest cas el tribunal estava format per 1 home i 2 dones i la persona que va promocionar va ser l'home que es va presentar.

De la mateixa manera que en els casos de selecció, no hi ha uns criteris definits per a la promoció de personal que garanteixin la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

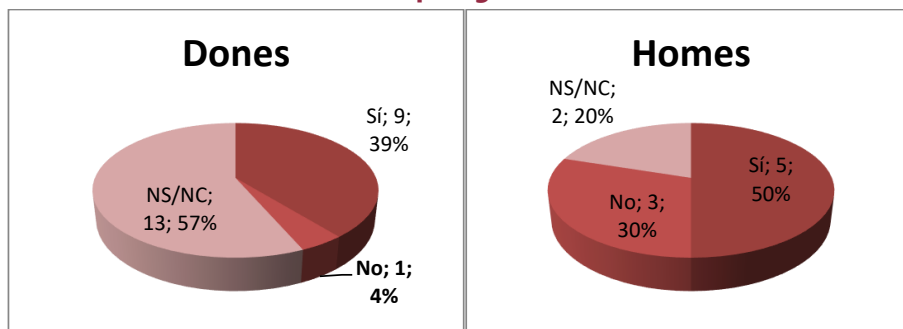
Pel que fa a la percepció del personal en el formulari hi ha respostes molt diferenciades. La majoria de dones, un 57%, respon NS/NC. També hi ha un 39% de les dones que assegura que sí que hi ha criteris igualitaris. Un 4% pensa que





no. Entre els homes en canvi, un 50% creu que sí que hi ha criteris igualitaris, però un 30% assegura que no. Un 20% dels homes que han respost l'enquesta opten per l'opció NS/NC.

GRÀFIC 10. Considera que els criteris de promoció de l'Ajuntament afavoreixen per igual dones i homes?



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2020

A continuació, i a mode de resum, es presenta un quadre que sistematitza els punts forts i els punts a millorar identificats en l'àmbit.

SELECCIÓ DE PERSONAL, AVALUACIÓ DEL RENDIMENT, FORMACIÓ, DESENVOLUPAMENT I PROMOCIÓ DEL PERSONAL	
PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
-Criteris de selecció neutres, atenent a la legalitat vigent.	-No existeix un protocol específic per al reclutament i selecció de personal que garanteixi la igualtat real i efectiva entre dones i homes en aquests processos. -No es garanteix que els tribunals siguin paritaris. -Els processos selectius no estableixen com a requisit la formació en gènere ni del tribunal ni de les persones que es presenten a les places..
-La percepció majoritària és que hi ha criteris igualitaris a l'hora d'accedir a la formació.	



	<ul style="list-style-type: none">-No hi ha criteris definits per a la promoció de personal que garanteixin la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.-Només el 39% de les dones pensa que es garanteix la igualtat efectiva entre homes i dones en les promocions.

5.6 Condicions laborals i política salarial: contracte, jornada i nivell salarial

En aquest apartat s'analitzen les condicions laborals i la política salarial de les persones que treballen a l'Ajuntament i, en particular s'estudien i valoren les diferències de dones i homes pel que fa al tipus de contracte, l'antiguitat, la jornada laboral i la retribució.

TIPUS DE CONTRACTE

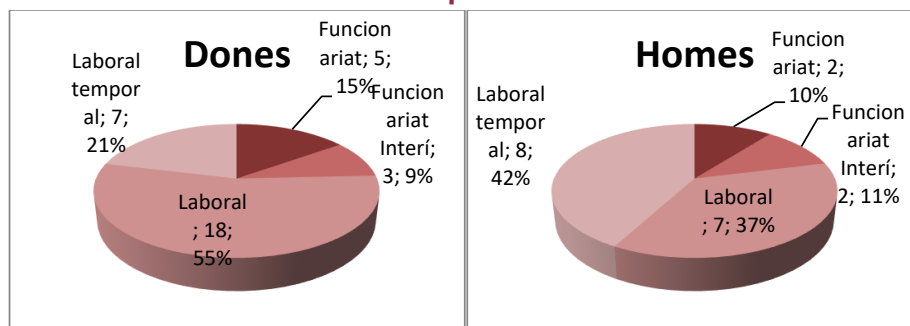
L'Ajuntament de Roda de Ter compta amb un 13% de funcionariat, un 48% de personal fix, un 29% de personal laboral temporal i un 10% de personal funcionari interí.

Si atenem a la variable sexe veiem que el 15% de les dones i el 10% dels homes tenen contracte de funcionariat. A banda un 55% de les dones i un 37% dels homes tenen contracte laboral fix. També hi ha un 21% de les dones i un 42% dels homes que tenen contracte laboral temporal i un 9% de les dones i un 11% dels homes tenen contracte de funcionariat interí.

Aquestes dades ens permeten afirmar que les dones tenen una situació d'una lleugera major estabilitat laboral que els homes pel que fa a la relació contractual, trencant la tendència del mercat de treball català.



GRÀFIC 11. Tipus de contracte



Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament, 2020

ANTIGUITAT

Les dades relatives a l'antiguitat del personal mostren l'existència de relacions laborals diverses, que van des d'incorporacions més recents fins a més antigues. D'entrada hi ha un 30% de dones i un 47% d'homes fa 5 anys o menys que tenen contracte amb l'Ajuntament. També hi ha un 3% de dones i un 5% d'homes que fa entre 6 i 10 anys que treballen al consistori. Un 18% de les dones i 11% dels homes en fa entre 11 i 15 i un altre 18% de les dones i un 16% dels homes en fa entre 16 i 20 anys. Finalment cal remarcar que un 30% de les dones i un 21% dels homes fa més de 21 anys.

Podem afirmar, doncs, que no hi ha diferències pel que fa a la permanència entre homes i dones a l'Ajuntament de Roda de Ter.

TAULA 8. Antiguitat

Anys que fa que hi treballa	Dones	%	Homes	%
Fins a 5 anys	10	30	9	47
de 6 a 10	1	3	1	5
d'11 a 15	6	18	2	11
de 16 a 20	6	18	3	16
Més de 21	10	30	4	21
TOTAL	33	100%		100%

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament, 2020

JORNADA DE TREBALL

Pel que fa a la jornada laboral hi ha situacions molt diverses. Un 60% de la plantilla fa el 100% jornada laboral i la resta fan reduccions diverses.



Si atenem a la variable sexe, fan alguna reducció de jornada el 33% de les dones i el 52% dels homes. Hi ha 4 dones i 2 homes que fan reduccions de jornada superiors al 50%. També hi ha un 21% de dones i el 42% dels homes que fan jornades inferiors al 50%.

Quant a l'horari laboral, el 53% de la plantilla fa jornada continuada. També hi ha un 33% de dones i 47% d'homes que fan jornada variable depenent de la formació. Finalment hi ha un home i una dona que fan jornada partida i un altre dona i un altre home que fan jornada especial de vigilant.

RETRIBUCIÓ

Per estudiar les retribucions de la plantilla de l'Ajuntament de Roda de Ter es faran servir dades relatives, per una banda, als salaris base i, per l'altra, als salaris bruts, inclosos complements i plusos.

D'entrada calculem la bretxa salarial que hi ha entre les dones i els homes que treballen al consistori. Les xifres demostren que hi ha una diferència de sou important entre dones i homes en favor de les dones, ja que les dones cobren més d'un 25% més que els homes. Ho detalla la taula de diferències salarials entre dones i homes tenint en compte el salari brut.

TAULA 9. Diferències salarials dona-home (plus i complements inclosos)

Dones	Homes	Diferència salarial	Percentatge
1.814,10 €	1.447,34 €	-366,76 €	-25,34 %

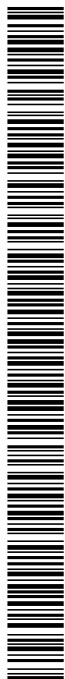
Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament 2020

Per veure amb més detall si hi ha bretxa salarial, el que farem és comparar el salari anual brut del personal, però depenent del grup professional atorgat.

D'entrada no compararem la categoria C2 perquè només hi ha dones a l'Ajuntament que tinguin aquest grup professional i per tant no es pot fer cap comparativa a escala de gènere.

Pel que fa a la resta de grups professionals ens trobem en realitats completament diferents i gens habituals.

Si ens fixem d'entrada en la categoria A1 hi ha una important diferència salarial





en favor de les dones, ja que de mitjana elles cobren un 52% més que ells. Una situació similar passa en les categories A2 i, sobretot, en la C2.

Quant al grup professional A2, la diferència salarial és d'un 62% de mitjana.

Les coses canvien en Les categories C1 i AP. En aquest cas, la diferència salarial és en favor dels homes. A la categoria C1 ells cobren una mitjana d'un 13% més que ells. En canvi, a la categoria AP els homes de mitjana cobren un 28% més que les dones del mateix grup professional.

Ens ho detallen les taules de nivells salarials i de tipus de tasca laboral dins el consistori (mitjana de salaris anuals amb complements i plusos).

TAULA 10. Diferències salarials dona-home (plusos i complements inclosos)

Categoria laboral	Dones	Homes	Diferència salarial	Bretxa
A1	1.575,16 €	1.036,06 €	-539,19€	-52%
A2	2.187,25 €	1.358,37 €	-828,88€	-61%
C1	1.792,83 €	2.077,88 €	280,27	13%
C2	1.997,54 €	-	-	-
AP	1.358,76 €	1.883,75 €	524,99€	28%

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament, 2020

Per intentar localitzar amb més nitidesa l'origen de la desigualtat salarial analitzarem ara les xifres en el cas hipotètic que tot el personal fes el 100% de jornada laboral.

El primer que detectem és que la diferència salarial canvia substancialment i tot i que en conjunt continua essent en favor de les dones, ara és tan sols d'un 9% de mitjana.

Ho detalla la taula de diferències salarials entre dones i homes tenint en compte el salari anual brut i amb el 100% de jornada

TAULA 11. Diferències salarials dona-home en un 100% de jornada (plus i complements inclosos)

Dones	Homes	Diferència salarial	Bretxa
2.727,49 €	2.494,68 €	-232,80 €	9,33 %

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament 2019



Si analitzem ara les diferències salarials per categories, el que detectem és que en el cas hipotètic que tot el personal fes el 100% de jornada laboral, les desigualtats canvien, i pràcticament desapareixen en tots els casos.

Així doncs, amb el 100% de la jornada al grup professional A1 ara es canvien les tornes i la diferència salarial és en favor dels homes, però tan sols en una mitjana del 2%. La situació pràcticament es repeteix al grup professional A2, on la diferència salarial és també en favor dels homes, però en aquest cas només hi ha un 1% de diferència.

En les dues categories inferiors que podem comparar veiem que la diferència canvia substancialment i ara al grup C1, ara la diferència salarial és en favor de les dones en un 9%. Igualment, al grup professional AP, si abans la diferència salarial era en favor dels homes ara és favor de les dones, però només és del 6%.

Ens ho detallen les taules de nivells salarials i de tipus de tasca laboral dins el consistori amb 100% de jornada (mitjana de salaris amb complements i plusos).

TAULA 12. Diferències salarials dona-home 100% de jornada (plusos i complements inclosos)

Categoria laboral	Dones	Homes	Diferència salarial	Bretxa
A1	2.688,30 €	2.741,61 €	53,31 €	2%
A2	3.582,05 €	3.633,11 €	51,06 €	1%
C1	2.262,85 €	2.077,88 €	-184,97€	-9%
C2	1.919,74 €	-	-	-
AP	1.993,57 €	1.883,75 €	109,82 €	-6%

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament, 2020

Per tal discernir si hi ha diferència de preus per segregació horitzontal, és a dir pel fet que hi hagi tasques feminitzades i menys valorades fem l'anàlisi segons la categoria laboral i el tipus de tasca laboral. Tenint en compte que no hi ha massa diferències salarials a cap categoria el resultat és que sí que hi ha segregació horitzontal a l'Ajuntament de Roda de Ter perquè generalment les tasques feminitzades les fan dones i les masculinitzades les fan homes però això no comporta una diferència salarial entre dones i homes.



TAULA 13. Tipus de tasca laboral dins el consistori

Grup professional	Tipus de tasca laboral	Dones	Homes	Salari mitja dones	Salari mitja homes
A1	Arquitectura		1	1.575,16 €	1.036,06 €
	Jurídic	1			
	Educació musical	5	8		
A2	Administració	1		2.187,25 €	1.358,37 €
	Arquitectura	1			
	Educació llar infants	3			
	Educació social	1			
	Enginyeria		1		
	Cultura	1	1		
	Comunicació	1			
	Joventut	1			
	Medi Ambient	1			
	Ocupació	1			
	Esports	1			
	Promoció econòmica	1			
	Treball social	1			
C1	Brigada		1	1.797,61€	2.077,88 €
	Educació llar infants	1			
	Administració	3	1		
	Biblioteca	1			
C2	Administració	3		1.919,74 €	
AP	Conserge	2		1.358,76 €	1.883,75 €
	Brigada		4		
	Cuina	1			
	Vigilant	1	2		

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament, 2020

COMPLEMENTES SALARIALS

Si atenem als complementos salarials reals (no en el cas que tothom fes el 100% de jornada) del personal de l'Ajuntament, veiem que el 100% de les dones i el 100% dels homes cobren el complement de Destí i l'Específic.

A partir d'aquí, hi ha tan sols una dona que cobra altres complementos. A més el 6% de les dones i el 32% dels homes cobren un complement que anomenen CPT. Finalment el 27% de les dones i el 21% dels homes cobren complement de





productivitat. Per tant hi ha un 52% d'homes que cobren algun complement afegit, mentre que només hi ha el 36% de dones que cobren algun complement fora de l'Específic i el de Destí.

En resum, però, aquestes xifres no indiquen que hi ha diferències pel que fa al gènere en termes de complements en les retribucions salarials.

TAULA 14. Complementos i plusos

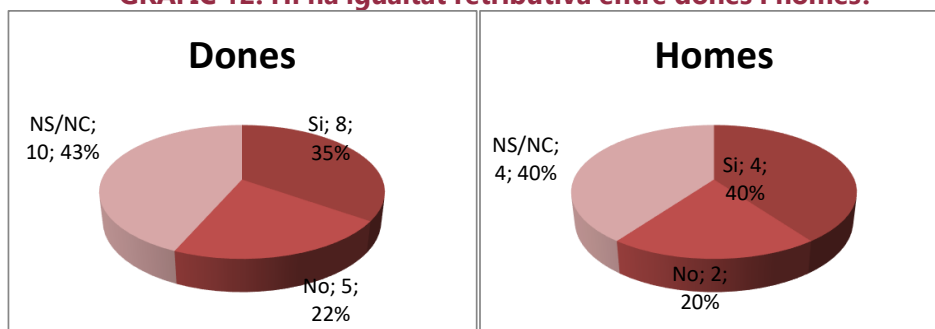
Tipologia de complements i plusos	Dones	% Dones	Homes	%Homes
Complementos de Destí	33	100%	19	100%
Complement Específic	33	100%	19	100%
Altres Complementos	1	3%	-	-
CPT	2	6%	6	32%
Complement de Productivitat	9	27%	4	21%

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament, 2020

Per acabar aquest apartat s'exposen les dades relatives a la percepció del personal respecte a la igualtat retributiva.

Al formulari vegem que només el 35% de les dones i el 40% dels homes que han respost l'enquesta pensen que sí que hi ha igualtat retributiva. En canvi, el 20% d'homes i un 22% de dones respon que no hi ha igualtat. La resta, un 43% de dones i un 40% d'homes, respon NS/NC.

GRÀFIC 12. Hi ha igualtat retributiva entre dones i homes?



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2020

A continuació, i a mode de resum, es presenta un quadre que sistematitza els punts forts i els punts a millorar identificats en l'àmbit.



CONDICIONS LABORALS: CONTRACTE, JORNADA I NIVELL SALARIAL	
PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
-Les dones tenen una lleugera major estabilitat laboral que els homes pel que fa a la relació contractual trencant la tendència del mercat laboral català. -No hi ha desigualtats de gènere pel que fa a la permanència de dones i homes a l'Ajuntament.	
-No es detecten desigualtats de gènere quant a la llargada de la jornada laboral.	
-No es detecten desigualtats salarials per raons de gènere a l'Ajuntament de Roda de Ter.	
	-No es coneix la situació d'igualtat salarial que hi ha a l'Ajuntament per part del personal.

5.7 Assetjament sexual i per raó de sexe i actituds sexistes

Aquest àmbit analitza l'existència de possibles actituds sexistes i de tracte discriminatori de qualsevol tipus, així com els mecanismes de prevenció, detecció i actuació en matèria d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe que desenvolupa l'Ajuntament.

MECANISMES DE PREVENCIÓ, DETECCIÓ I ACTUACIÓ CONTRA L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

L'Ajuntament de Roda de Ter no disposa de mecanismes de prevenció, detecció i actuació contra l'assetjament sexual i per raó de sexe.

La Llei 17/2015 d'Igualtat efectiva de dones i homes, en l'article 62, referent al Protocol d'actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe exposa que *"per a la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, les*

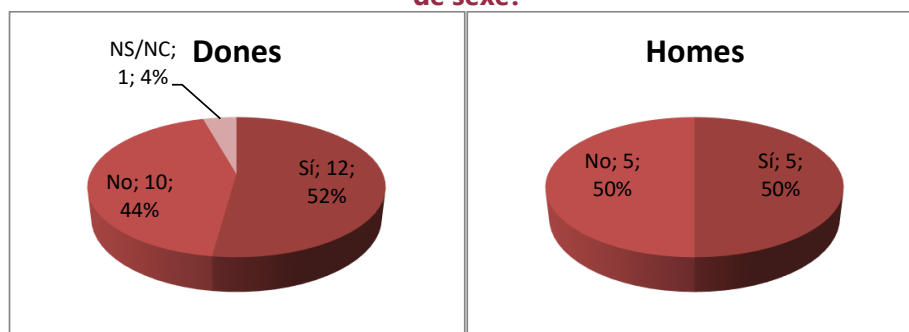




administracions públiques han de negociar amb la representació legal de les treballadores i treballadors un protocol d'actuació". En el cas de Roda de Ter l'Ajuntament no disposa d'un Protocol d'actuació per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual o per raó de sexe en l'àmbit laboral.

Un dels aspectes essencial que resol el fet de tenir un protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe és que s'informa al personal d'on acudir en cas de patir una situació d'aquestes característiques. Ara, sense l'existència d'aquest protocol i tenint en compte les respostes del formulari, veiem que el 52% de les dones i el 50% dels homes diuen que sabrien on dirigir-se en un cas d'aquests. En canvi, el 44% de les dones i el 50% dels homes asseguren que no sabrien on dirigir-se en cas de trobar-se en qualsevol situació d'aquestes. També cal sumar-hi un 4% de les dones que responen NS/NC.

GRÀFIC 13. Sabria on dirigir-se en cas de patir assetjament sexual o per raó de sexe?



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2020

PERCEPCIÓ D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE I ACTITUDS SEXISTES A L'ÀMBIT LABORAL

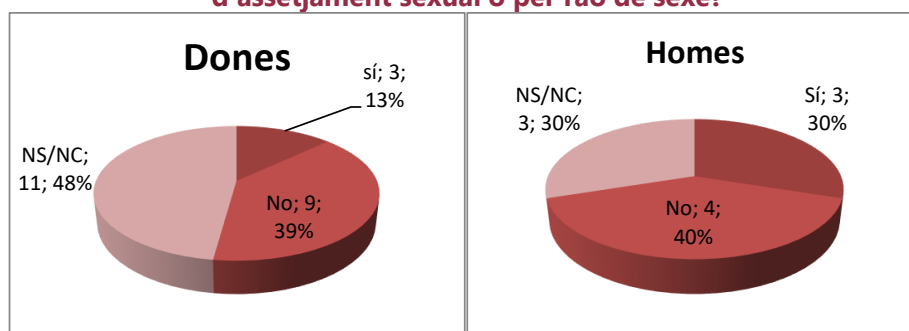
La percepció de l'assetjament sexual, per raó de sexe i actituds sexistes a la feina és un element imprescindible per conèixer la salut laboral de les persones que treballen a un ajuntament. Les úniques dades que tenim en relació amb aquest àmbit són les respostes del formulari.

Pel que fa a la percepció de si l'Ajuntament garanteix un entorn de treball lliure d'assetjament, al formulari, només el 13% de les dones i el 30% dels homes sí que creuen que es garanteix un entorn lliure d'assetjament sexual. En canvi, un 39%



de les dones i un 40% dels homes diuen que no es garanteix un entorn lliure d'assetjament. De la mateixa manera un 48% de les dones i un 30% dels homes responen NS/NC, per desconeixement de la pregunta o de què implica un entorn de treball lliure d'assetjament sexual. De manera que es fa evident que una gran majoria de les persones que han respost l'enquesta troben a faltar l'existència d'un protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe.

GRÀFIC 14. A l'Ajuntament es garanteix un entorn de treball lliure d'assetjament sexual o per raó de sexe?



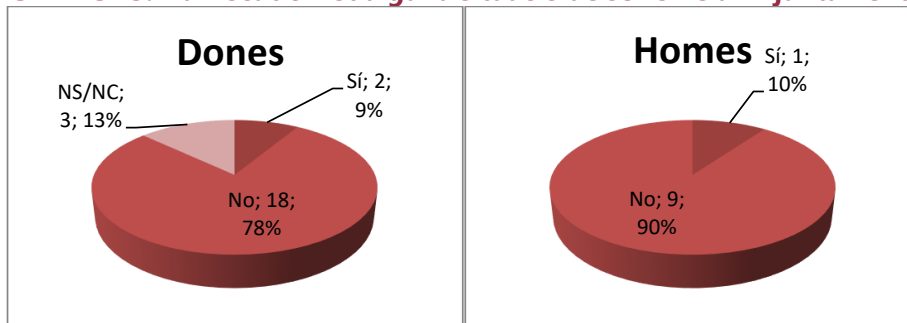
Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2020

Si atenem a les vivències en relació amb aquest àmbit, és a dir, a si alguna persona que treballa a l'Ajuntament ha viscut o vist alguna situació de sexisme al formulari, el 9% de les dones i el 10% dels homes, és a dir un home i dues dones, diuen que sí que han vist o viscut alguna situació de sexisme. Una de les persones explica que respon l'enquesta diu "Les noies de l'OAC sovint es troben exposades a situacions sexistes ja que hi ha ciutadans que s'atreveixen a dir-los-hi de tot. En d'altres ocasions són els municipals els que mostren un cert caire sexista en dirigir-se a treballadors d'un o altre sexe". Un altre persona denuncia situacions de sexisme dins l'Ajuntament en legislatures passades i en l'actualitat.

La gran majoria de dones (78%) i homes (90%) diuen que no han vist ni patit cap d'aquestes situacions. Hi ha un 13% de dones que respon NS/NC.



GRÀFIC 15. Ha viscut o vist alguna situació de sexisme a l'Ajuntament?

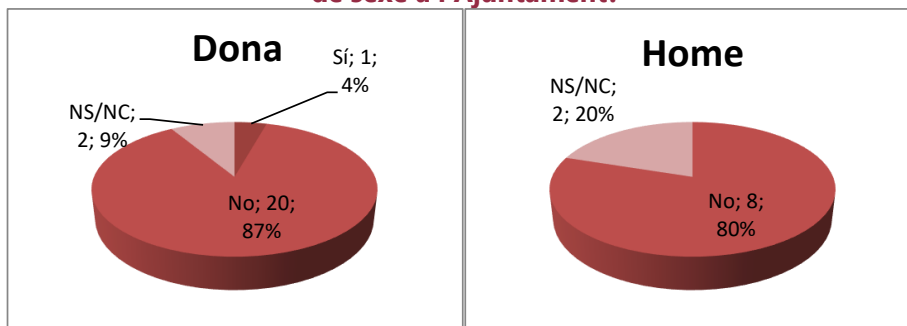


Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2020

Pel que fa a situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe cap de les persones entrevistades és coneixedora de cap cas dins l'Ajuntament.

Al formulari, un 4% de les dones assegura que han vist o patit algun cas d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe. D'altra banda un 87% de les dones i un 80% dels homes diuen que no han vist ni patit cap situació d'assetjament. Un 9% de dones i un 20% dels homes respon NS/NC. Pel que fa a les resposta oferta pel consistori la valoració és molt diferencial.

GRÀFIC 16. Ha viscut o vist alguna situació d'assetjament sexual o per raó de sexe a l'Ajuntament?



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2020



A continuació, i a mode de resum, es presenta un quadre que sistematitza els punts forts i els punts a millorar identificats en l'àmbit.

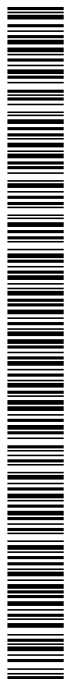
ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE I ACTITUDS SEXISTES	
PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
	<ul style="list-style-type: none"> -L'Ajuntament de Roda de Ter no disposa d'un Protocol d'actuació per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual o per raó de sexe. -Pel que fa al coneixement d'on dirigir-se en cas d'assetjament al formulari queda clar que un 44% de les dones i un 50% dels homes no ho sabrien.
	<ul style="list-style-type: none"> -Algunes de les persones que han respost l'enquesta, diuen que han vist o viscut alguna situació de sexisme. -Una dona diu haver patit situacions d'assetjament sexual.

5.8 Salut laboral i condicions físiques de l'entorn de treball

Per tal de garantir una bona salut laboral i condicions laborals dignes, cal revisar els llocs de treball per adaptar-los a les necessitat i les característiques de les dones i dels homes. L'àmbit analitza l'equitat de gènere en l'assignació de recursos i espais, així com el disseny i els usos dels espais i la perspectiva de gènere en la política de riscos laborals.

RISCOS LABORALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

L'Ajuntament de Roda de Ter té un Pla de Prevenció de Riscos Laborals, tal com contempla la llei. Segons les informacions rebudes per l'Ajuntament, aquest pla no està fet des d'una perspectiva de gènere, ja que no s'ha realitzat una avaluació de riscos dels diferents llocs de treball tenint en compte la perspectiva de gènere ni s'han implantat mesures correctores per sexe en les diferents àrees de treball. Podem afirmar doncs, que la prevenció de riscos laborals de Roda de Ter no inclou la perspectiva de gènere d'acord amb la normativa.





Cal recordar que la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, és modificada per la disposició addicional dotzena de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes. En aquesta s'estableix que les administracions públiques han de considerar les variables relacionades amb el sexe en matèria de prevenció de riscos laborals, amb l'objectiu de detectar i prevenir possibles situacions en què els danys derivats del treball puguin aparèixer vinculats al sexe de les persones que hi treballen. Ni tan sols es fa una prevenció específica per casos d'embaràs i alletament. Sí que cal destacar que paral·lelament a l'elaboració d'aquest pla s'està redactant una avaluació de riscos laborals.

CONDICIONS FÍSQUES DE L'ENTORN DE TREBALL

L'Ajuntament de Roda de Ter disposa de diversos equipaments municipals en els quals hi ha el personal de l'Ajuntament, que es configura d'aquesta manera:

TAULA 15. Equipaments municipals

Despatxos	Dones	Homes
PLANTA BAIXA AJUNTAMENT		
Despatx 1	1	
Despatx 2	1	
Sala oberta 1	3	
Sala oberta 2	3	2
Oficina vigilants	1	3
PRIMERA PLANTA		
Alcaldia		1
Secretaria	1	
Economia	2	
SEGONA PLANTA		
Despatx 1	1	
CAN VINYET		
Despatx 1	1	
Despatx 2	1	
Despatx Consorci	1	
Despatx Consorci	1	1
Recepció	1	



Edifici Joventut		
Despatx 1	1	1
Pavelló		
Despatx	1	
Llar Infants		
Sala mestres	5	
Magatzem Brigada		
Espai obert		3
Consergeria 1	1	
Consergeria 2	1	
Escola de Música		
Sala de mestres	5	8

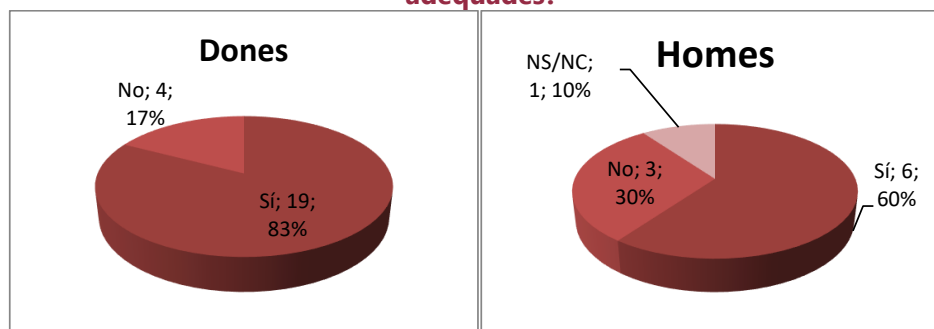
Font: Ajuntament de Roda de Ter, 2020

De la disposició dels espais, d'entrada es desprèn que no hi ha desigualtats que responguin a raons de gènere en la distribució dels espais.

Pel que fa a la percepció d'unes instal·lacions adequades al lloc de treball, al formulari, una majoria de dones (83%) i d'homes (60%) afirmen que les instal·lacions són adequades. En canvi el 30% dels homes i el 17% de dones respon que no són adequades. Entre les persones que consideren que les instal·lacions no són adequades hi ha queixes de manca privacitat i de vestidors i lavabos segregats per sexe.

Finalment, un 10% d'home que respon NS/NC.

GRÀFIC 17. Considera que les instal·lacions del seu lloc de treball són adequades?



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2020



A continuació, i a mode de resum, es presenta un quadre que sistematitza els punts forts i els punts a millorar identificats en l'àmbit.

SALUT LABORAL I CONDICIONS FÍSQUES DE L'ENTORN DE TREBALL	
PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
-Hi ha una distribució equilibrada de la plantilla als despatxos i sales de treball.	-L'Ajuntament compta amb una política activa de Prevenció de Riscos Laborals que no inclou perspectiva de gènere.
	-Un 17% de les dones i els 30% dels homes es queixen que les instal·lacions del lloc de treball no són adequades. -Hi ha queixes de manca de privacitat i de falta de vestidors i lavabos segregats per sexe.

5.9 Equilibri de la vida personal i professional

Aquest àmbit analitza les possibilitats i oportunitats que tenen les persones treballadores per a equilibrar la seva vida professional i personal, així com els mecanismes que utilitza l'Ajuntament per trencar amb la reproducció de la divisió sexual del treball en l'accés i drets de la conciliació de la vida personal, familiar, professional i comunitària.

RESPONSABILITATS FAMILIARS I MESURES DE CONCILIACIÓ

L'Ajuntament de Roda de Ter aplica les mesures de conciliació regulades en la Llei 8/2006 pel personal al servei de les administracions públiques catalanes, que es complementen amb les mesures previstes en el conveni laboral.

Les dades assenyalen que en els darrers dos anys no s'ha concedit perquè ningú ha sol·licitat cap excedència.

Quant a permisos per tenir cura de familiars, s'han donat els quatre dies que marca el conveni, però no existeix una relació de les persones que l'han rebut.





Sí que s'han concedit reduccions de jornada a les persones següents:

-3 dones han estat autoritzades a compactar tots els permisos per cura fill menor de 1 any

- 2 dones han estat autoritzades a fer reducció d'un terç de jornada per fill menor de 6 anys, cobrant el 80%.

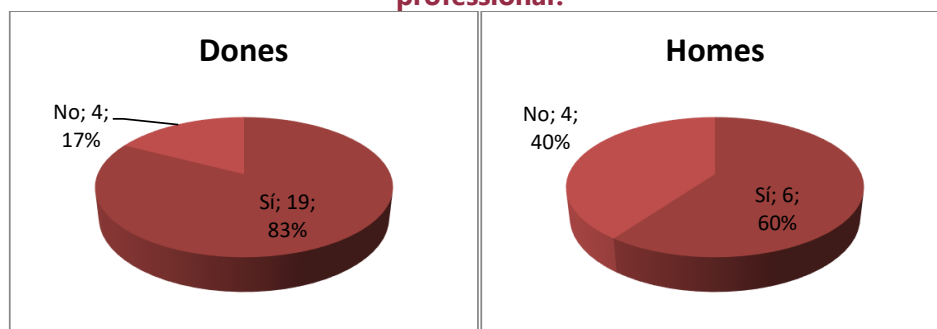
- 1 dona està fent una reducció del 80% de jornada.

-1 dona té sol·licitada reducció jornada per fill menor de 6 anys, cobrant el 80%.

Les xifres demostren, doncs, que hi ha facilitat de conciliació per part de es persones que ho demanen. Ara bé, també es detecta que no hi ha cap canvi de paradigma pel que fa a la corresponsabilitat entre el personal, ja que cap home ha demanat reduccions de jornada o altres mesures de conciliació relacionades amb la cura de persones.

Pel que fa a la percepció de la plantilla quant a la conciliació de la vida personal i professional, al formulari el 83% de les dones i el 60% dels homes diu que l'horari de treball els permet equilibrar la vida professional i personal. En canvi, un 17% de les dones i un 40% dels homes responen que no.

GRÀFIC 18. Amb el seu horari laboral pot compaginar vida personal i professional?

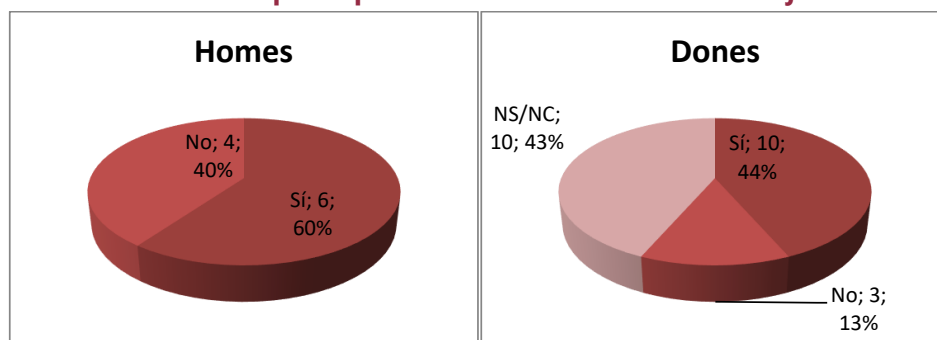


Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2020



Si analitzem l'opinió de les persones davant de la pregunta de si es podria millorar la conciliació, hi ha disparitat d'opinions. El 44% de les dones i el 60% dels homes respon que sí que es podria millorar. En canvi el 40% dels homes i el 13% de les dones pensen que no es podria millorar la conciliació. El 43% de les dones respon NS/NC.

GRÀFIC 19. Pensa que es podria millorar la conciliació a l'Ajuntament?



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2020

Pel que fa a les respostes obertes, les propostes que exposen els treballadors i treballadores són:

Descrigui alguna acció de millora de la conciliació de la vida personal i professional que sigui viable a l'Ajuntament

Flexibilitat horària

Treballar des de casa

Programar reunions dins l'horari laboral

Millora els horaris

Horaris flexibles

Millorar la qualitat del treball per tal d'evitar estrès

Hi ha vegades que penso que la meua vida personal gira sempre entorn a la vida professional. Podria millorar amb més personal en el servei.

Flexibilitat horària i horaris raonables, sobretot quan hi ha fills a càrrec

els horaris laborals amb els escolars

en el nostre lloc de treball és indispensable fer moltes hores fora de l'horari habitual, en caps de setmana i festius. Es podria millorar per exemple amb més estructura de personal que realitza tasques



administratives i ens permetés poder compensar les hores extres que fem

Començar a treballar a les 10 i acabar a les 22h amb una pausa al mig no contribueix a la conciliació familiar.

No treballar a les tardes o en cap de setmana, però entenc que això és part de la naturalesa de la meva feina.

A continuació, i a mode de resum, es presenta un quadre que sistematitza els punts forts i els punts a millorar identificats en l'àmbit.

EQUILIBRI DE LA VIDA PERSONAL I PROFESSIONAL	
PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
-Percepció majoritàriament positiva entre les dones (83%) i homes (60%) vers la conciliació de la vida personal i professional.	-El 40% dels homes i el 17% de les dones creuen que es podria millorar la conciliació familiar. -Les persones que han respost l'enquesta demanen, entre altres coses, més flexibilitat horària, possibilitat de teletreball, augment de personal per evitar hores extra, planificar els torns horaris de manera diferent.



6. PLA D'ACCIÓ

Tal com dèiem a la introducció d'aquest document, l'objectiu general d'aquest Pla d'Acció és:

- **Definir una estratègia per assolir la igualtat real de dones i homes en les polítiques internes de l'Ajuntament de Roda de Ter per tal d'eliminar els estereotips i obstacles que dificulten a les dones a accedir a professions i llocs de treball en igualtat de condicions que els homes.**

Per la consecució d'aquest objectiu, una vegada identificats els obstacles i impediments per fer efectiva l'equitat de gènere, cal:

- **Implementar i promoure mesures concretes per l'equitat de gènere en tots els àmbits de l'organització i el funcionament de l'Ajuntament de Roda de Ter.**
- **Assolir el compromís polític envers la igualtat de gènere i incorporar el principi d'equitat de gènere en l'organització interna de l'Ajuntament de Roda de Ter**

Una vegada identificats i prioritzats els objectius concrets de cada àmbit a continuació es presenta la planificació de les accions en matèria d'igualtat dona-home, que s'impulsaran i es realitzaran des de l'Ajuntament de Roda de Ter.

El Pla d'Acció s'estructura en funció de les línies estratègiques que s'han considerat més urgents a treballar i més assumibles per part de l'Ajuntament.

Les accions a realitzar es detallen en una sèrie de fitxes elaborades en funció de cada línia estratègica. Cada fitxa defineix i descriu l'acció a realitzar, l'objectiu que es vol aconseguir, inclou indicadors d'avaluació, àrea i/o persones responsables de l'acció i calendari per dur a terme les accions. Pel que fa al calendari és recomanable iniciar les diferents accions en el moment en el que es valida i s'aprova el Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament. A les fitxes s'especifica la data en què haurien d'estar assolides, classificades com a curt termini (abans de finalitzar el 2020), a mig termini (durant el curs 2021-2022) i a llarg termini (durant el curs 2023).



ACCIÓ 1: FER PÚBLIC EL COMPROMÍS D'INICIAR LA IMPLEMENTACIÓ DEL PLA INTERN D'IGUALTAT

Línia estratègica 1	CULTURA I POLÍTQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE
Descripció	Redactar un document de compromís d'inici d'implementació del Pla Intern d'Igualtat, per tal de formalitzar el procés. Aquest document de compromís es farà públic als mitjans de comunicació locals i internament per tot el personal de l'Ajuntament.
Objectiu	Fomentar i sensibilitzar el personal de l'Ajuntament, càrrecs polítics i el conjunt de al ciutadania de la importància les polítiques d'igualtat de gènere
Indicadors d'avaluació	Publicació del Pla Intern d'Igualtat o Un resum a l'espai web municipal.
Àrea responsable	Secretaria/Comissió d'Igualtat
Calendari	febrer 2021
Recursos extraordinaris	No són necessaris

ACCIÓ 2: REGISTRAR PÚBLICAMENT EL PLA INTERN D'IGUALTAT

Línia estratègica 1	CULTURA I POLÍTQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE
Descripció	Registrar el Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Roda de Ter al registre destinat a aquesta finalitat del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. ¹
Objectiu	Formalitzar el Pla i obtenir la garantia de qualitat que ofereix el registre
Indicadors d'avaluació	Publicació al registre.
Àrea responsable	Secretaria

¹<http://canallempresaweb.gencat.cat/ca/integraciodepartamentatrami/tramit/PerTemes/Presentacio-de-Plans-digualtat-00002?category=76ccfdb2-a82c-11e3-a972-000c29052e2c>





Calendari	març de 2021
Recursos extraordinaris	No són necessaris
ACCIÓ 3: DIFONDRE LES POLÍTQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE INTERNES I EXTERNES	
Línia estratègica 1	CULTURA I POLÍTQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE
Descripció	Difondre entre les treballadores i treballadors, a més del Pla Intern d'Igualtat, les polítiques públiques d'igualtat que es portin a terme des de l'Ajuntament, ja siguin internes com externes.
Objectiu	Fomentar i sensibilitzar el personal de l'Ajuntament, càrrecs polítics i el conjunt de al ciutadania de la importància les polítiques d'igualtat de gènere
Indicadors d'avaluació	Publicacions realitzades. Correus electrònics informatius.
Àrea responsable	Regidoria que tracta temes de Politiques d'Igualtat/Comissió d'Igualtat
Calendari	De manera periòdica i permanent.
Recursos extraordinaris	No són necessaris
ACCIÓ 4: OFERIR FORMACIONS EN PERSPECTIVA DE GÈNERE AL PERSONAL	
Línia estratègica 1	CULTURA I POLÍTQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE
Descripció	Oferir formació en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes i polítiques públiques amb perspectiva de gènere a través de píndoles formatives a la plantilla. L'objectiu de la formació és la sensibilització i integració del principi de transversalitat de gènere per tal que s'incorpori en la pràctica diària del personal de l'ajuntament.
Objectiu	Sensibilitzar el personal sobre la igualtat de gènere.





Indicadors d'avaluació	Nombre d'ofertes formatives fetes. Nombre de persones participants amb dades desagregades per sexe Grau de canvis en la percepció de la Igualtat de gènere segon el personal
Àrea responsable	Regidoria que tracta temes de Polítiques d'Igualtat/Comissió Igualtat
Calendari	setembre 2021
Recursos extraordinaris	< 1.000 euros
ACCIÓ 5: CONSTITUIR UNA COMISSIÓ D'IGUALTAT	
Línia estratègica 1	CULTURA I POLÍTQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE
Descripció	Constituir una comissió d'igualtat amb representació política i del personal, paritària i amb representació de totes les àrees municipals, per tal de fer seguiment i avaluació de les accions que es portin a terme del Pla Intern d'Igualtat.
Objectiu	Garantir el seguiment i l'avaluació del Pla Intern d'Igualtat.
Indicadors d'avaluació	Document constituïtu de la comissió d'igualtat. Número de reunions o Actes de les comissions realitzades.
Àrea responsable	Representació política, municipal i del personal
Calendari	Abril 2021: - Constitució de la comissió d'igualtat.
Recursos extraordinaris	No són necessaris
ACCIÓ 6: SEGUIMENT I AVALUACIÓ DE LES ACCIONS DEL PLA	
Línia estratègica 1	CULTURA I POLÍTQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE





Descripció	Seguiment anual i avaluació final del Pla Intern d'Igualtat a l'Ajuntament. Elaboració d'un informe anual amb el seguiment de les accions portades a terme i el grau d'aplicació de cada una, a més de seguiment del calendari i els recursos previstos.
Objectiu	Garantir la correcta implantació del Pla Intern d'Igualtat i la seva adaptació a les necessitats de cada període
Indicadors d'avaluació	Informe de seguiment anual portat a terme Avaluació final elaborada
Àrea responsable	Comissió d'Igualtat
Calendari	De manera periòdica i permanent.
Recursos extraordinaris	No són necessaris
	ACCIÓ 7: PLECS DE CLÀUSULES AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE
Línia estratègica 1	CULTURA I POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE
Descripció	Introduir la perspectiva de gènere a tots els plecs de clàusules de les contractacions externes (obres, serveis, etc.) tal com recomana la normativa vigent. Llei 17/2015 d'Igualtat efectiva de dones i homes, en l'article 33, referent als contractes de les administracions públiques, on s'hi exposa " <i>Les administracions públiques, en l'àmbit de les seves respectives competències, a través dels òrgans de contractació, i en relació amb l'execució dels contractes que subscriuguin, poden establir condicions especials amb la finalitat de promoure la igualtat entre dones i homes en el mercat de treball, d'acord amb el que estableix la legislació de contractes del sector públic.</i> "
Objectiu	Promoure que les empreses que treballen amb l'administració pública treballin per garantir la igualtat efectiva entre dones i homes





Indicadors d'avaluació	Mesures incloses en els plecs de clàusules de cessió de gestió, obres, serveis i subministrament.
Àrea responsable	Secretaria
Calendari	Inici: Una vegada aprovat aquest Pla
Recursos extraordinaris	No són necessaris
ACCIÓ 8: DADES DESAGREGADES PER SEXES	
Línia estratègica 1	CULTURA I POLÍTQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE
Descripció	Elaborar i difondre internament, de forma sistemàtica, les dades de l'Ajuntament (internes i externes) desagregades per sexes, com a mesura de sensibilització vers la igualtat de dones i homes.
Objectiu	Garantir les eines per poder dissenyar noves polítiques d'igualtat de gènere, tant internes com externes.
Indicadors d'avaluació	Nombre de dades internes desagregades per sexes Tipologia de dades internes desagregades per sexes Nombre de dades externes desagregades per sexes Tipologia de dades externes desagregades per sexes
Àrea responsable	Comissió d'Iguatlat
Calendari	Gener 2023
Recursos extraordinaris	No són necessaris
ACCIÓ 9: PLA DE FORMACIÓ DE COMUNICACIÓ INCLUSIVA	
Línia estratègica 2	COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE





Descripció	Oferir formació per a tot el personal del consistori sobre el llenguatge i les imatges gràfiques no sexistes i inclusives.
Objectiu	Garantir la comunicació inclusiva i no sexista
Indicadors d'avaluació	Nombre de sessions portades a terme Nombre de persones assistents i percentatge respecte al conjunt del personal amb dades desagregades per sexe
Àrea responsable	Comissió Igualtat
Calendari	Juny 2021
Recursos extraordinaris	< 1.000 euros
ACCIÓ 10: CONSENSUAR UN CRITERI COMÚ PER GARANTIR UNA COMUNICACIÓ IGUALTÀRIA	
Línia estratègica 2	COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE
Descripció	Redacció d'un document propi o ús d'un document ja existent que reculli els criteris consensuats per garantir la comunicació igualitària i inclusiva.
Objectiu	Garantir la comunicació inclusiva i no sexista
Indicadors d'avaluació	Document redactat o consensuat i fet públic.
Àrea responsable	Comissió Igualtat
Calendari	Juliol 2021
Recursos extraordinaris	No són necessaris
ACCIÓ 11: REVISIÓ DEL LLENGUATGE ANDROCÈNTRIC EN LA COMUNICACIÓ EXTERNA	





Línia estratègica 2	COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE
Descripció	Revisar el llenguatge de l'Ajuntament en els mitjans de comunicació municipals i als fullatons o cartells que s'elaborin, perquè doni visibilitat a les dones i que no sigui discriminatòria. En cas que es donin dades, sempre desagregades per sexes.
Objectiu	Garantir la comunicació inclusiva i no sexista de cara a la ciutadania
Indicadors d'avaluació	Acta de la comissió d'igualtat sobre la revisió elaborada Nombre de canvis de dades desagregades per sexes que s'han fet i el tipus de dades que s'han desagregat per sexes.
Àrea responsable	Comissió d'igualtat
Calendari	Anualment en el marc de la revisió del Pla
Recursos extraordinaris	No són necessaris
ACCIÓ 12: REVISIÓ DEL LLENGUATGE ANDROCÈNTRIC EN LA DOCUMENTACIÓ INTERNA	
Línia estratègica 2	COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE
Descripció	Revisar el llenguatge de la documentació interna de l'Ajuntament, perquè doni visibilitat a les dones i que no sigui discriminatòria ² . En cas que es donin dades, sempre desagregades per sexes.
Objectiu	Garantir la comunicació interna inclusiva i no sexista
Indicadors d'avaluació	Acta de la comissió d'igualtat sobre la revisió elaborada Nombre de canvis de dades desagregades per sexes que s'han fet i el tipus de dades que s'han desagregat per sexes.

² Guia d'usos no sexistes de la llengua en els textos de l'administració de la Generalitat de Catalunya: <http://llengua.gencat.cat/permalink/52f7c918-5382-11e4-8f3f-000c29c6d219>





Àrea responsable	Comissió d'Igualtat
Calendari	Anualment en el marc de la revisió del Pla
Recurso extraordinaris	No són necessaris
ACCIÓ 13: FOMENTAR LA PARTICIPACIÓ EQUILIBRADA ALS ESPAIS DE DECISIÓ	
Línia estratègica 3	REPRESENTATIVITAT HORIZONTAL I VERTICAL DE LES DONES
Descripció	Fer accions per fomentar la participació equilibrada als espais i òrgans de decisió de l'organització municipal per tal de donar compliment a la Llei Catalana 177/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes que en el seu article 6 recull l'obligació dels ens locals de fomentar la presència de dones en tots els òrgans i espais de presa de decisions de l'organització municipal. Un proposta podria ser elaborar un document de compromís que reculli explícitament el principi de tendència a la paritat en tots els espais de decisió i òrgans de l'organització municipal, com, per exemple, comissions, taules, juntes, etc.
Objectiu	Eliminar la segregació vertical i horitzontal als llocs de decisió de l'organització
Indicadors d'avaluació	Nombre d'accions dissenyades Nombre d'accions portades a terme Comparació de l'organigrama dels espais de decisió abans i després de les accions portades a terme
Àrea responsable	Comissió d'Igualtat
Calendari	Llarg termini: març 2023
Recurso extraordinaris	No són necessaris
ACCIÓ 14: INCLURE LA NORMATIVA D'IGUALTAT I VIOLÈNCIA ALS PROCESSOS DE SELECCIÓ	
Línia estratègica 4	SELECCIÓ DE PERSONAL, AVALUACIÓ DEL RENDIMENT, FORMACIÓ, DESENVOLUPAMENT I PROMOCIÓ DEL





	PERSONAL
Descripció	-Incloure els temes sobre normativa d'igualtat i sobre violència masclista en els processos de selecció i provisió de personal de l'Ajuntament, en compliment de La Llei Catalana 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes, que en el seu article 16 relatiu a l'Ocupació pública, preveu la incorporació de normativa d'igualtat i violència masclista en els processos de selecció i provisió a l'Ocupació pública.
Objectiu	Fomentar el coneixement de la normativa en igualtat de gènere per part del personal
Indicadors d'avaluació	-Nombre i percentatge anual de processos de selecció i provisió de personal en els quals s'han inclòs temes d'igualtat de gènere i violència masclista.
Àrea responsable	Secretaria
Calendari	Juny 2021
Recursos extraordinaris	No són necessaris
ACCIÓ 15: GARANTIR QUE EL TRIBUNAL TINGUI FORMACIÓ EN GÈNERE	
Línia estratègica 4	SELECCIÓ DE PERSONAL, AVALUACIÓ DEL RENDIMENT, FORMACIÓ, DESENVOLUPAMENT I PROMOCIÓ DEL PERSONAL
Descripció	-Elaborar un document en què l'Ajuntament es compromet a què en qualsevol procés de selecció o promoció de personal com a mínim una persona del jurat tingui formació en gènere i es tendeixi a què el jurat sigui paritari.
Objectiu	Garantir la igualtat de gènere en la provisió i promoció del personal
Indicadors d'avaluació	-Persones del tribunal que tenen formació acreditable en gènere en cada procés de selecció o promoció
Àrea responsable	Secretaria
Calendari	Abril 2021





Recursos extraordinaris	No són necessaris
Recursos extraordinaris	A determinar per la comissió d'igualtat > 1.000 euros
ACCIÓ 16: PROTOCOL D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE I ORIENTACIÓ SEXUAL	
Línia estratègica 6	ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE I ACTITUDS SEXISTES
Descripció	Elaborar un Protocol d'assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual, tal com estableix la Llei 17/2015. Una vegada elaborat, es farà difusió del protocol i el seu funcionament entre el personal, així com també dels compromisos de l'Ajuntament per garantir que es vetlla d'un ambient de treball lliure d'actituds sexistes.
Objectiu	Garantir un entorn de treball lliure d'assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual
Indicadors d'avaluació	Protocol contra l'assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual elaborat Persona responsable de prevenir i actuar davant dels casos d'assetjament designada Nombre i tipologia de mecanismes de gestió de queixes contra l'assetjament, definits
Persona responsable	Secretaria
Calendari	Abril 2021
Recursos extraordinaris	< 1.000 euros
ACCIÓ 17: PERSPECTIVA DE GÈNERE AL PLA DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS	
Línia estratègica 7	SALUT LABORAL I CONDICIONS FÍSQUES DE L'ENTORN DE TREBALL



Codi Segur de Verificació: 4e91583c-34ca-4980-8160-c2c4d692df53
Origen: Administració
Identificador document original: ES_L01081000_2021_8136462
Data d'impressió: 02/03/2021 13:56:50
Pàgina 69 de 77

SIGNATURES
Cap signatura aplicada



Descripció	Incloure de manera efectiva la perspectiva de gènere al Pla de Prevenció de Riscos Laborals (PRL). Igualment, cal garantir que es compleix el Protocol per a la protecció de la salut durant la maternitat i la lactància i prevenció específica en riscos psicosocials.
Objectiu	Garantir una atenció igualitària en prevenció de riscos laborals per a tot el personal
Indicadors d'avaluació	Pla de Prevenció de Riscos Laborals amb perspectiva de gènere elaborat
Persona responsable	Secretaria- Administració
Calendari	Gener 2024
Recurso extraordinaris	A determinar per la comissió d'igualtat < 1.000 euros





7. SISTEMA DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

A continuació es presenta una proposta de fitxa per al sistema de seguiment i avaluació de les mesures que integren el Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Roda de Ter. L'objectiu d'aquest apartat és, doncs, posar a disposició d'aquest ens local una eina que li permeti fer el seguiment i avaluació de la implementació del Pla d'Acció.

L'eina que es presenta és breu i de caràcter sintètic: es tracta d'una fitxa que ha de permetre que les persones responsables de la implementació del Pla d'Acció puguin disposar d'orientacions relatives al seu seguiment i avaluació.

ACCIÓ				
Línia estratègica				
Descripció				
Temps d'execució	CURT TERMINI (2021)			
	MIG TERMINI (2022-2023)			
	LLARG TERMINI (2024)			
Compliment dels indicadors				
Recursos invertits	HUMANS			
	TÈCNICS			
	ECONÒMICS			
Grau de compliment	ALT	MIG	BAIX	NUL
Observacions:				



8. BIBLIOGRAFIA

Fonts Documentals

Guia per al disseny i per a la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats als Ajuntaments (Eines 6). Institut Català de les Dones, Generalitat de Catalunya, 2007. Barcelona.

Indicadors d'igualtat per a les empreses. Recull d'indicadors per a l'elaboració de plans d'igualtat. Departament de Treball, Generalitat de Catalunya, 2010. Barcelona.

Jornadas de la Unidad de Igualdad y Género: "Mainstreaming de género: conceptos y estrategias políticas y técnicas". Taller 2: indicadores de género. 26 y 27 de octubre de 2004. Sevilla.

Manual para facilitadores de auditorías de género: metodología para las auditorías participativas de género de la OIT. Organización Internacional del Trabajo, 2008. Ginebra.

10 perquè per la igualtat. Departament de Treball, Generalitat de Catalunya, 2009. Barcelona.

Enllaços web

Departament d'empresa i ocupació, Generalitat de Catalunya
<http://empresaiocupacio.gencat.cat/>

Institut Català de les Dones, Generalitat de Catalunya
<http://dones.gencat.cat/>

Ajuntament de Roda de Ter
<https://rodadeter.cat>



9. ÍNDEX DE TAULES I GRÀFICS

9.1. Taules

- TAULA 1. Persones que han respost el formulari
- TAULA 2. Nombre de dones i homes en plantilla
- TAULA 3. Edat de la plantilla
- TAULA 4. Categories laborals
- TAULA 5. Àmbit de treball
- TAULA 6. Àrees de gestió de l'Equip de Govern
- TAULA 7. Formació
- TAULA 8. Antiguitat
- TAULA 9. Diferències salarials dona-home (plus i complements inclosos)
- TAULA 10. Diferències salarials dona-home (plusos i complements inclosos)
- TAULA 11. Diferències salarials dona-home en un 100% de jornada (plus i complements inclosos)
- TAULA 12. Diferències salarials dona-home 100% de jornada (plusos i complements inclosos)
- TAULA 13. Tipus de tasca laboral dins el consistori
- TAULA 14. Complementos i plusos
- TAULA 15. Equipaments municipals

9.2. Gràfics

- GRÀFIC 1. Creu que l'Ajuntament té com una de les seves prioritats el principi d'igualtat?
- GRÀFIC 2. Creu que l'Ajuntament fomenta la igualtat dona-home?
- GRÀFIC 3. En les funcions que vostè porta a terme a l'Ajuntament se segreguen les dades per sexe?
- GRÀFIC 4. Creu que a l'Ajuntament hi ha desigualtats entre dones i homes?
- GRÀFIC 5. Considera important que s'elabori un Pla Intern d'Igualtat?





- GRÀFIC 6. En la seva àrea de treball s'utilitza un llenguatge no sexista?
- GRÀFIC 7. Representació personal
- GRÀFIC 8. Composició del Ple Municipal
- GRÀFIC 9. Considera que els criteris d'oferta de formació de l'Ajuntament afavoreixen per igual dones i homes?
- GRÀFIC 10. Considera que els criteris de promoció de l'Ajuntament afavoreixen per igual dones i homes?
- GRÀFIC 11. Tipus de contracte
- GRÀFIC 12. Hi ha igualtat retributiva entre dones i homes?
- GRÀFIC 13. Sabria on dirigir-se en cas de patir assetjament sexual o per raó de sexe?
- GRÀFIC 14. A l'Ajuntament es garanteix un entorn de treball lliure d'assetjament sexual o per raó de sexe?
- GRÀFIC 15. Ha viscut o vist alguna situació de sexisme a l'Ajuntament?
- GRÀFIC 16. Ha viscut o vist alguna situació d'assetjament sexual o per raó de sexe a l'Ajuntament?
- GRÀFIC 17. Considera que les instal·lacions del seu lloc de treball són adequades?
- GRÀFIC 18. Amb el seu horari laboral pot compaginar vida personal i professional?
- GRÀFIC 19. Pensa que es podria millorar la conciliació a l'Ajuntament?



10. GLOSSARI

Aquest apartat conté un recull de definicions dels conceptes vinculats amb la igualtat de gènere. Els diferents conceptes han estat ordenats alfabèticament i s'han extret de la *Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats als Ajuntaments (2007)*, elaborada per l'Institut Català de les Dones de la Generalitat de Catalunya i de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

Estereotip de gènere: És un conjunt d'actituds, de clixés, de concepcions, d'opinions o d'imatges convencionals, simplificades, generalitzades i moltes vegades equivocades, que adjudiquen característiques, capacitats i comportaments a les dones i als homes. Són simplistes i uniformitzen les persones.

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



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

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

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

Representació equilibrada: la situació que garanteix la presència de les dones en una proporció adequada en cada circumstància.

Representació paritària: la situació que garanteix una presència de dones i homes segons la qual cap sexe no supera el 60% del conjunt de persones a què es refereix ni és inferior al 40%, i que ha de tendir a assolir el 50% de persones de cada sexe.

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

Segregació horitzontal: Concentració en determinades ocupacions, que en el cas de les dones generalment es caracteritzen perquè el valor associat i la remuneració són menors.

Segregació vertical: Concentració en determinats llocs de treball, que en el cas de les dones generalment es caracteritzen pel fet de ser els de responsabilitat més baixa i tenir una remuneració menor.

Sexe: Atribut innat de les persones determinat per la naturalesa que estableix diferències físiques, biològiques i anatòmiques entre dones i homes. El sexe classifica les persones pel seu potencial en la reproducció sexual.



Sexisme en el llenguatge: Quan s'utilitza el masculí com a genèric, quan es parla en femení sols per referir-se a determinades professions o categories professionals.

Sostre de vidre: Fa referència a les barreres invisibles que dificulten o impedeixen a les dones l'accés al poder, als nivells de decisió o als nivells més alts de responsabilitat, de manera que queden estancades les seves carreres professionals o polítiques en les categories o els nivells organitzatius més baixos.

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