

Pla d'Igualtat de Gènere

Ajuntament de Sant Just Desvern

2016-2020



**Diputació
Barcelona**



**Ajuntament de
Sant Just Desvern**

Autoria:

Oficina de Polítiques d'Igualtat i Drets Civils

Amb la col·laboració de:

Ajuntament de Sant Just Desvern

© Diputació de Barcelona

Abril, 2016

Impressió: Departament de Reproducció Gràfica de la Diputació de Barcelona

Índex

Introducció	4
Marc Legal	5
Objectius del Pla	8
Metodologia de treball	9
Anàlisi òrgans de representació	11
Anàlisi de la plantilla	14
Anàlisi de les persones que han participat	19
Anàlisi de les dades per àmbit	24
1. Cultura i política d'igualtat de gènere	24
2. Polítiques de selecció, contractació, avaluació i retribució del personal	28
3. Polítiques de formació i desenvolupament professional	37
4. Comunicació, imatge i ús del llenguatge	45
5. Condicions de l'entorn de treball i de salut laboral	47
6. Usos del temps i conciliació de la vida laboral, personal i familiar	49
7. Assetjament, actituds sexistes i percepció de la discriminació	51
Pla d'Acció de l'Ajuntament de Sant Just Desvern 2016-2020	54

Introducció

Un pla intern d'igualtat és un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de situació, que pretén assolir a l'organització la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i eliminar les discriminacions per raó de sexe, les desigualtats i els desequilibris entre homes i dones.

El 18 d'agost de 2015 l'Ajuntament de Sant Just Desvern dicta Decret pel qual es dictamina l'elaboració del pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament.

L'àmbit d'actuació del pla és la totalitat dels empleats i empleades públics de les diferents àrees de l'Ajuntament subjectes a l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

Marc legal

Constitució espanyola:

- L'article 14 proclama el **dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe**.
- L'article 9.2 consagra l'obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguin reals i efectives.

La **igualtat entre dones i homes** és, tanmateix, un **principi jurídic universal** reconegut en diversos textos internacionals sobre drets humans¹ i és un principi fonamental a la Unió Europea. Des de l'entrada en vigor del Tractat d'Amsterdam, l'1 de maig de 1999, la igualtat entre dones i homes i l'eliminació de les desigualtats entre unes i les altres són un objectiu que s'ha d'integrar en totes les polítiques i accions de la Unió i els seus estats membres.

Així doncs, la igualtat efectiva entre dones i homes i l'eliminació de la discriminació per raó de sexe és un principi **recollit tant a la normativa europea com l'espanyola** i, com es relaciona a continuació, **també en l'Estatut d'Autonomia de Catalunya**.

Normativa europea

- **Tractat de Roma (1957)**, constitutiu de la CEE. Suposa l'inici d'un marc jurídic europeu en matèria d'igualtat de gènere. L'article 119 estableix l'obligació dels Estats membres de garantir l'aplicació del principi d'igualtat de retribucions entre dones i homes que realitzin el mateix treball.
- **Tractat d'Amsterdam**, pel qual es modifiquen el Tractat de la Unió Europea, els tractats constitutius de les comunitats europees i determinats actes connexes. Estableix com a principi bàsic i fonamental el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
- **Directives europees** que desenvolupen l'aplicació del principi d'igualtat a diferents àmbits de la vida social i econòmica, com ara l'accés a l'ocupació, a la formació, a la promoció professional i la igualtat en les condicions laborals:
 - Directiva 76/207/CEE
 - Directiva 2002/73/CE
 - Directiva 2004/113/CE
 - Directiva 2006/54/CE

¹ Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, aprovada per l'Assemblea General de les Nacions Unides el desembre de 1979 i ratificada per Espanya el 1983 i conferències de Nairobi de 1985 i Pequín de 1995.

Normativa estatal

- **Constitució espanyola (CE).**
- **Reial Decret Legislatiu 1/1995**, de 24 de març, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (RDL 1/1995).
- **Llei 39/1999**, de 5 de novembre, per a promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores (L 39/1999).
- **Llei orgànica 1/2004**, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere (LO 1/2004).
- **Ordre del Ministeri de la Presidència PRE/525/2005**, de 7 de març, mitjançant la qual s'estableixen mesures dirigides a afavorir la igualtat entre dones i homes. Entre d'altres, es pot destacar l'article 1.3, que obliga a que els òrgans de selecció de personal de l'Administració General de l'Estat tinguin una composició paritària i l'article 7, que estableix que en totes les convocatòries de processos selectius incloguin, si s'escau, la menció a la infrarepresentació de persones d'algun dels dos sexes.
- **Llei orgànica 3/2007**, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOI 3/2007).
- **Llei 7/2007**, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'empleat públic (L 7/2007).
- **Llei 27/2013**, de 27 de desembre, de racionalització i sostenibilitat de l'Administració local (LRSAL).

Normativa de la Generalitat de Catalunya

- **Decret Legislatiu 2/2003**, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya (DL 2/2003).
- **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 (L8/2006). Al seu preàmbul es fa una menció expressa a la necessitat d'adoptar mesures que afavoreixin la coresponsabilitat d'homes i dones en la cura dels menors i persones dependents.
- **Llei Orgànica 6/2006**, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya (EAC).
- **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 es presentaran desagregades per sexes.

- **Llei 5/2008**, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista (L 5/2008).
- **Llei 26/2010**, de Règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya (L26/2010). Fa referència a la incorporació d'un informe d'impacte de gènere en relació a les mesures que estableixi qualsevol disposició de caràcter general.
- **Llei 11/2014**, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia (L11/2014). Desenvolupa i garanteix específicament els drets d'aquest col·lectiu per a la no discriminació per motius d'orientació sexual o d'identitat de gènere.
- **Llei 17/2015**, de 18 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. Regulació feta d'acord amb les competències de l'autogovern de Catalunya, i s'emmarca dins la categoria de norma específica complementària de la Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Aquesta norma incorpora modificacions legislatives substancials per avançar cap a aquesta igualtat efectiva i estableix mesures transversals en diferents ordres de la vida.

Objectius del Pla

Objectiu general

Assolir la igualtat efectiva de dones i homes dins l'Ajuntament i eliminar els estereotips, actituds i obstacles que poden dificultar-la

Objectius específics

- Assolir el **compromís polític** envers la igualtat de gènere, i incorporar el principi d'igualtat de gènere en l'organització interna de l'Ajuntament de Sant Just Desvern
- Obtenir un **coneixement actualitzat** de la situació laboral de dones i homes a l'Ajuntament.
- **Implementar mesures concretes** per promoure la igualtat efectiva de dones i homes en tots els àmbits de l'organització.
- **Millorar la coherència** entre el funcionament intern de l'Ajuntament i les polítiques públiques d'igualtat que es promouen des d'ell envers la ciutadania.

Metodologia de treball

El pla de treball consta de dues parts:

- Diagnosi
- Pla d'acció

La primera part és la de **diagnosi**, en la qual es fa una **anàlisi dels indicadors dels àmbits d'actuació** que permetrà **arribar a determinades conclusions en l'àmbit de la igualtat de gènere**, detectant les possibles desigualtats entre dones i homes.

En aquesta part **s'analitzen les quatre àrees de l'Ajuntament de Sant Just Desvern** (Alcaldia/Presidència, Serveis Generals, Economia i Sostenibilitat, Política Territorial, Habitatge i Medi Ambient i Serveis a les Persones), **i la representació sindical**.

Àmbits d'anàlisi

El Pla preveu aprovar l'execució de les actuacions necessàries per a l'assoliment de la igualtat de gènere en funció de les necessitats detectades a partir de l'**anàlisi dels 7 àmbits** d'actuació següents:

- Cultura i política d'igualtat de gènere
- Polítiques de selecció, contractació, avaluació i retribució del personal
- Polítiques de formació i desenvolupament professional
- Comunicació, imatge i ús del llenguatge
- Condicions de l'entorn de treball i de salut laboral
- Usos del temps i conciliació de la vida laboral, personal i familiar
- Assetjament, actituds sexistes i percepció de la discriminació

Anàlisi de dades

L'anàlisi de dades s'ha dut a terme mitjançant la **recollida d'informació** proporcionada per **diferents eines i mètodes**:

- Dades quantitatives sol·licitades vinculades als àmbits d'actuació
- Qüestionari
- Entrevistes
- Documentació diversa sol·licitada vinculada als àmbits d'actuació

a) Dades quantitatives

Amb l'objectiu d'homogeneïtzar les dades recollides i dotar de coherència l'estudi posterior, la data que s'ha pres com a referència a l'hora de recollir les dades quantitatives és el 31 d'octubre de 2015.

b) Dades qualitatives

Qüestionari

S'ha **fomentat la participació de la plantilla** a través de la recollida d'informació utilitzant com a eina un qüestionari on-line amb l'objectiu de poder reflectir les opinions de tot el personal, tot garantint en tot moment la seva confidencialitat.

Tot i que el qüestionari es responia virtualment, es va preveure l'opció de resposta en paper per fomentar la participació d'aquelles persones que poguessin tenir dificultats en accedir a un equip informàtic, a la connexió a internet o simplement que preferissin respondre el qüestionari per aquesta via.

Finalment, s'ha obtingut **resposta a 77 qüestionaris**, essent el percentatge de **participació d'un 47,24%** de la plantilla.

Entrevistes

Les entrevistes s'han realitzat a persones clau per aprofundir en la informació recollida dels diferents àmbits d'actuació.

Documentació

Finalment, l'anàlisi de dades qualitatives ha contemplat la **recopilació i estudi de diversa documentació** d'interès provinent de les diferents àrees.

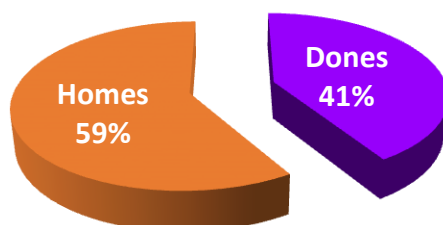
Anàlisi òrgans de representació

Els sindicats amb representació a l'Ajuntament de Sant Just Desvern són:

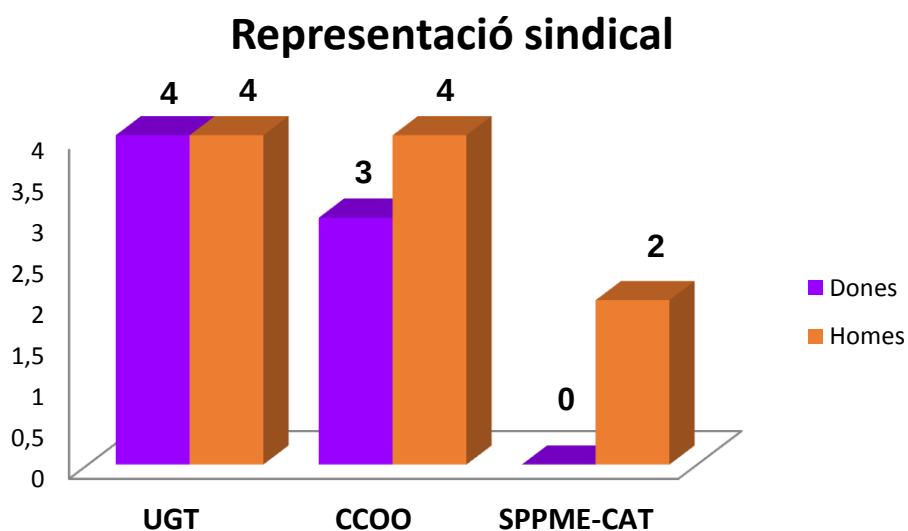
- UGT
- CCOO
- SPPME-CAT (Sindicat professional de policies municipals d'Espanya-Catalunya)

Dades quantitatives

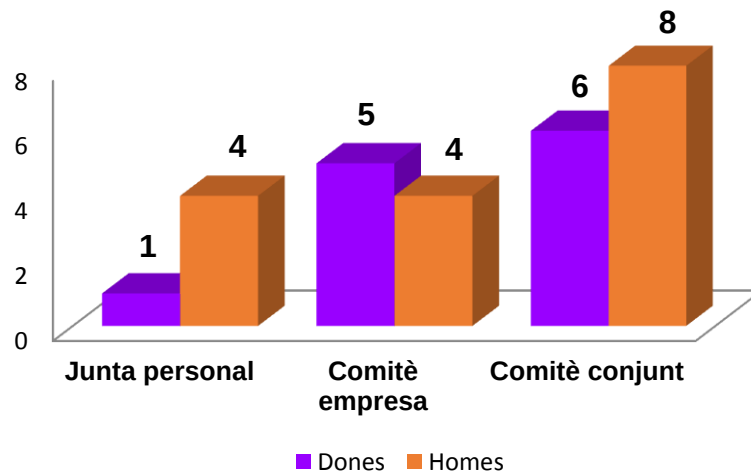
De 17 representants sindicals, 7 són dones i 10 són homes. Per tant, hi ha una representació paritària.



Si s'analitza cada sindicat de manera individual s'observa que, tant UGT com CCOO tenen una representació equilibrada d'ambdós sexes, mentre que en el Sindicat professional de policies municipals les dues persones representants són homes.



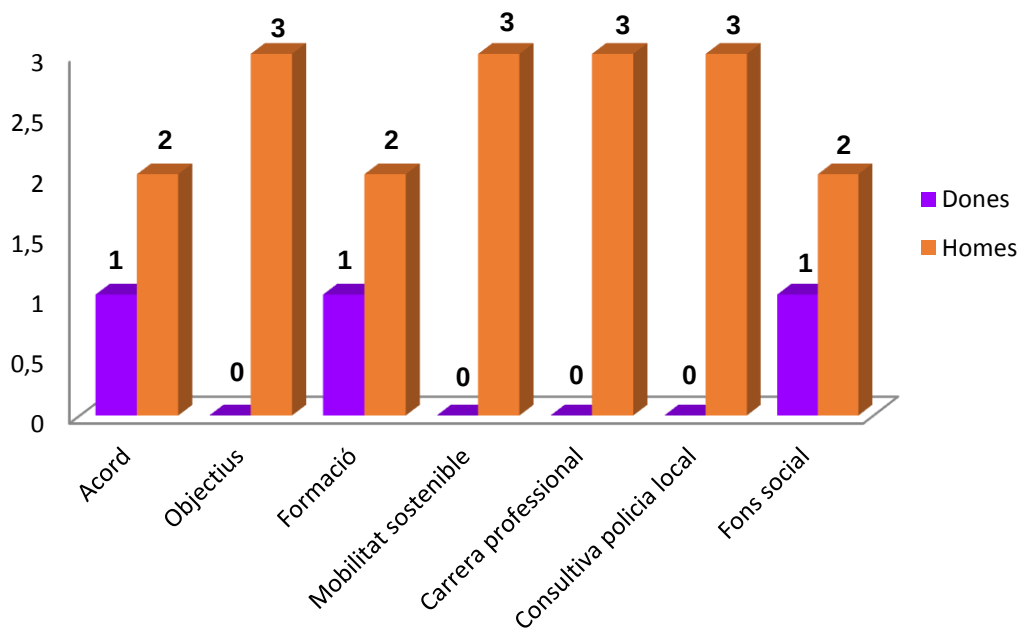
Pel que fa als òrgans de representació del personal, el gràfic mostra que a la Junta de Personal hi ha majoria d'homes mentre que tant en el Comitè d'Empresa com en el Comitè Conjunt existeix paritat.



En altres òrgans trobem la següent representació sindical:

- Comitè de Seguretat i Salut amb 5 homes
- Mesa General de Negociació amb 3 homes
- Comissió per a la Igualtat d'Oportunitats amb 1 dona i 2 homes

Finalment, la representació per sexe a les diferents comissions paritàries de seguiment mostra la no paritat existent:



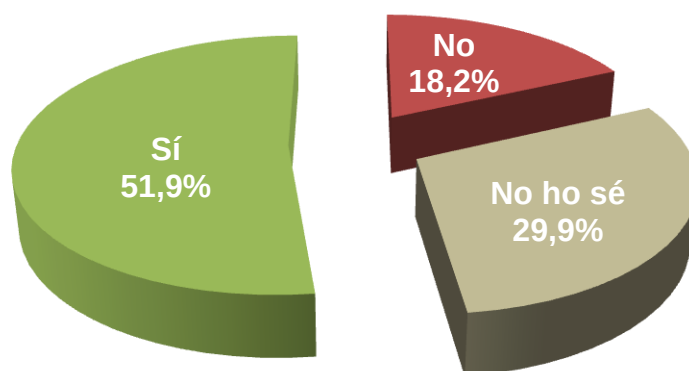
En aquestes comissions cal fer esment al fet que les mateixes persones ocupen les diferents comissions, on dels 21 llocs a ocupar, en 3 ocasions els ocupen dones i en 18 homes.

En preguntar a través d'entrevista a dues persones que pertanyen a algun dels sindicats, concretament a CCOO i a UGT sobre la formació de les llistes dels sindicats afirmen que les llistes són paritàries, i que a més s'intenta que siguin cremallera (alternança entre home i dona), però que generalment qui va com a cap de llista és un home. Això influeix en el fet que les presidències dels òrgans de representació del personal estiguin majoritàriament ocupades per homes.

Concretament, a CCOO la llista sindical està feminitzada, però la presidència l'exerceix un home que és qui ocupava el lloc de cap de llista, mentre que la resta eren dones, les quals treballen a l'escola bressol i tenen dificultats per poder assistir a les convocatòries.

Dades qualitatives: enquesta

A la pregunta de l'enquesta "creieu que hi ha una proporció equilibrada entre dones i homes en la representació sindical?", 40 persones van respondre que sí. Els percentatges de resposta s'observen al gràfic següent:

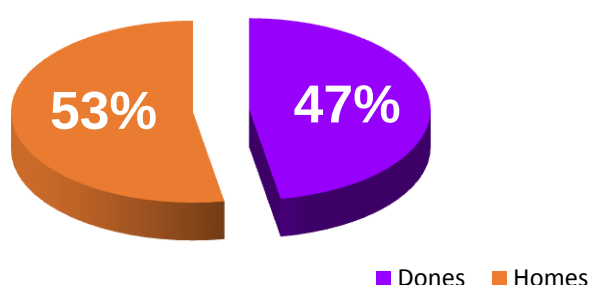


Anàlisi de la plantilla

Distribució de la plantilla per sexe

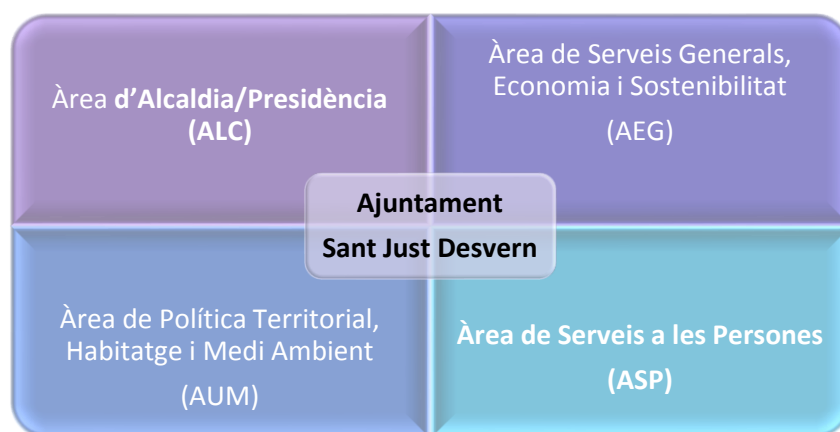
La plantilla de l'Ajuntament de Sant Just Desvern la conformen 163 persones, de les quals 77 són dones i 86 són homes, per tant es dona una representació paritària², no havent cap dels sexes que superi el 60% del conjunt de les persones.

En el gràfic que s'adjunta a continuació es pot observar la distribució de la plantilla per sexes.



Distribució de la plantilla per àrees

L'Ajuntament de Sant Just Desvern es configura funcionalment en quatre grans àrees:



² [Llei 17/2015](#), del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. **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.

A la següent taula es presenta el detall de la distribució del personal per àrees, ordenades en funció del nombre de persones que hi treballen.

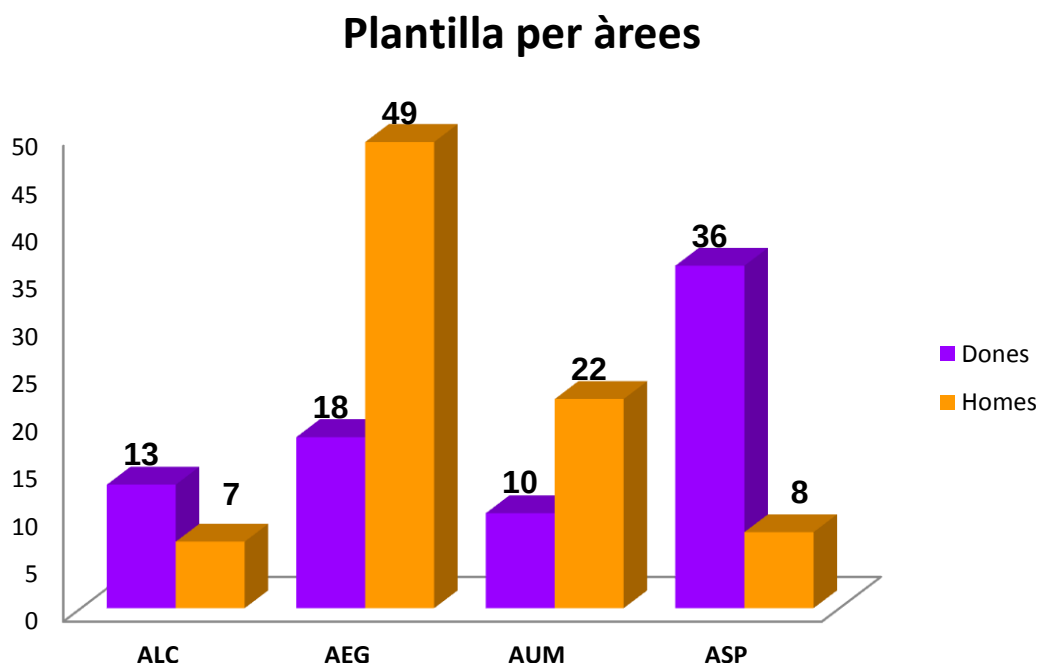
	Nº de persones	% sobre el total de la plantilla
Serveis Generals, Economia i Sostenibilitat	67	41,1%
Serveis a les Persones	44	27,0%
Política Territorial, Habitatge i Medi Ambient	32	19,6%
Alcaldia/Presidència	20	12,3%

L'àrea on més personal hi treballa és la de Serveis Generals, Economia i Sostenibilitat amb el 41'1% del total de la plantilla. Aquesta és una àrea on el 73'1% del seu personal són homes.

Una altra àrea amb més homes que dones, és l'Àrea de Política Territorial, Habitatge i Medi Ambient.

A les altres dues àrees i treballen més dones que homes, destacant l'Àrea de Serveis a les Persones on el 81'8% del seu personal són dones.

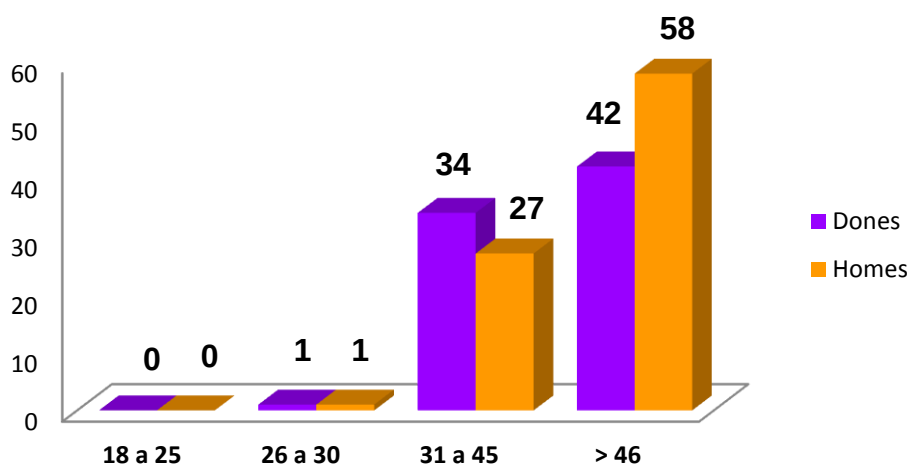
El següent gràfic mostra la distribució per sexes del personal de cada àrea:



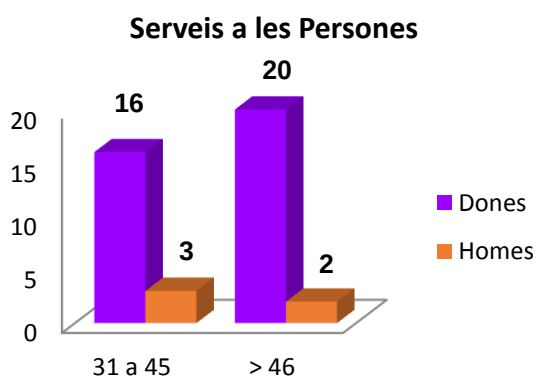
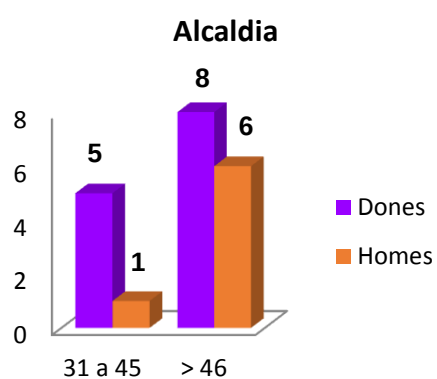
Distribució de la plantilla per edat

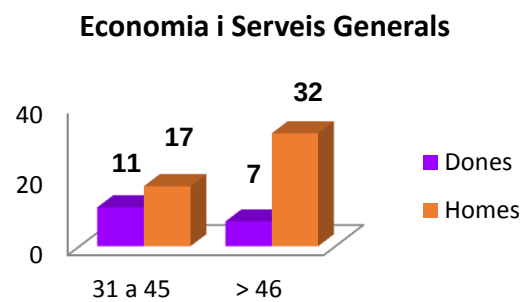
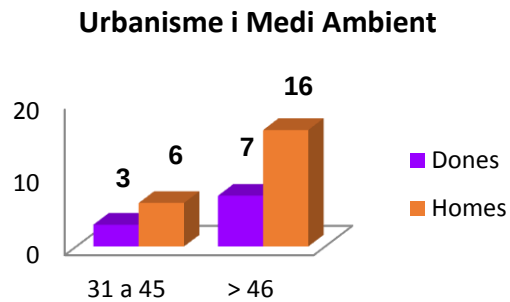
El 98'8% del personal de l'Ajuntament té més de 30 anys. Destaca que 100 persones de la plantilla són majors de 46 anys (42% dones i 58% homes). Les úniques dues persones menors de 30 anys pertanyen a l'Àrea de Serveis a les Persones.

Plantilla per edat



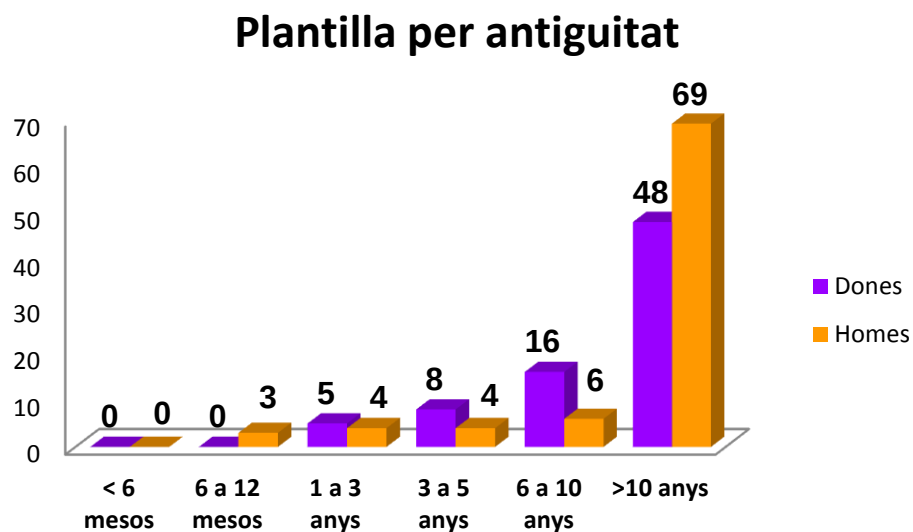
La distribució de la plantilla per àrees en funció de l'edat, tenint en compte a partir dels 30 anys, on hi ha la majoria de la plantilla queda de la manera següent:





Distribució de la plantilla per antiguitat

El 71'8% de les persones que formen part de la plantilla de l'Ajuntament, porten més de 10 anys treballant-t'hi, del qual un 41% són dones i un 59% són homes. Per tant, només 46 persones s'han incorporat a la plantilla en els darrers 10 anys, d'aquestes el 63% són dones i el 37% són homes). Segons les dades analitzades fa més de 10 anys entraven a formar part de la plantilla més homes que dones i en els darrers anys aquesta tendència s'ha invertit.

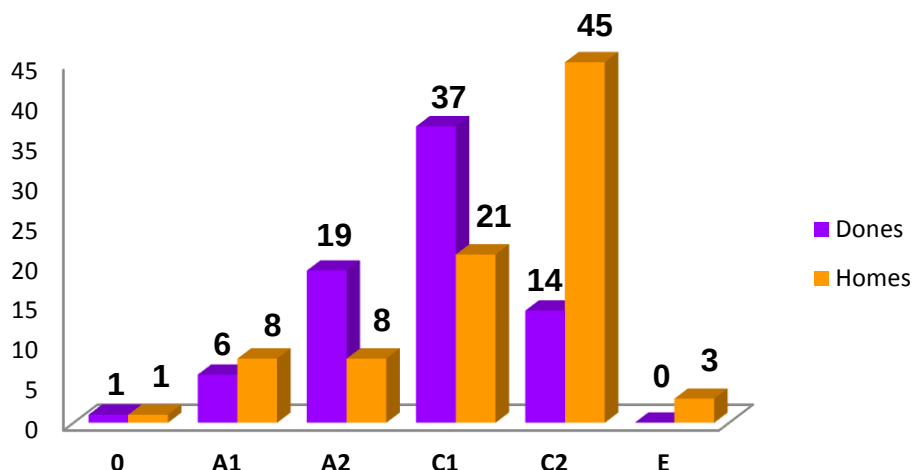


Si s'observa per àrees la distribució de les persones que fa més de 10 anys que treballen a l'Ajuntament de Sant Just Desvern, es detecta que l'Àrea d'Economia i Serveis Generals té entre el seu personal la majoria d'homes d'aquest tram d'edat (43 homes) mentre que la majoria de les dones que porten treballant a l'Ajuntament més de 10 anys està ubicada a l'Àrea de Serveis a la Persona (23 dones).

Distribució de la plantilla per grup professional

Els llocs de treball dels grups professionals més baixos (C2 i E), pels quals es requereix menys nivell formatiu per accedir-hi, estan ocupats majoritàriament per homes (77'4%) mentre que el grup C1 està format per un 64% de dones i els llocs de treball dels grups més alts, que requereixen més nivell formatiu (A1 i A2), els ocupen un 61% de dones i un 39% d'homes.

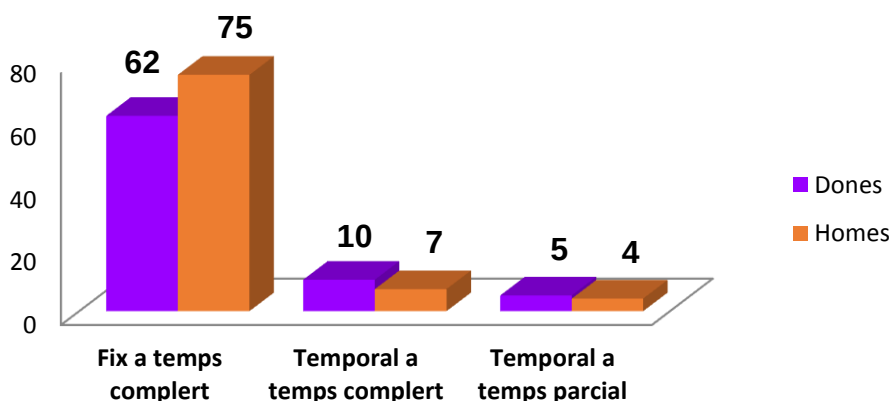
Plantilla per grup professional



Distribució de la plantilla per tipus de vinculació laboral amb l'Ajuntament

Del total de la plantilla el 84% de les persones són fixes i treballen a temps complet.

Plantilla per tipus de relació laboral amb l'Ajuntament



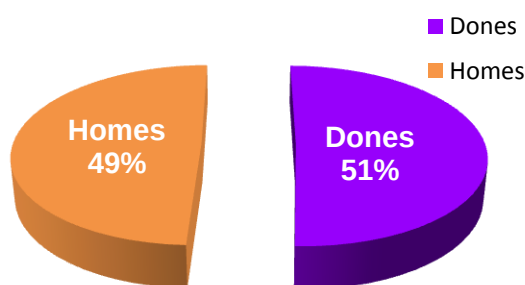
Anàlisi de les persones que han participat

L'enquesta l'han respòs **77 persones** que correspon al 47'2% del total de la plantilla.

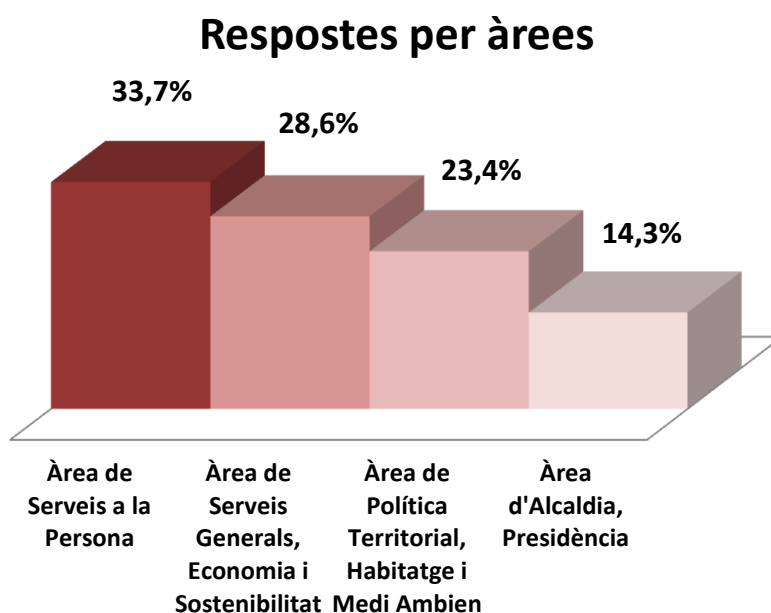
El **perfil mig** de la persona que ha respòs l'enquesta és el d'una dona o un home, de més de 31 anys amb un nivell formatiu de batxillerat o superior, que pertany al grup professional C1 o A2 i que porta més de 10 anys treballant a l'Ajuntament de Sant Just Desvern, amb el qual manté una vinculació laboral com a personal laboral fix i que viu en parella amb fills i/o filles.

S'analitzen els diferents ítems que han permès elaborar aquest perfil, destacant les diferències que es detecten en funció del sexe de la persona que ha respòs l'enquesta.

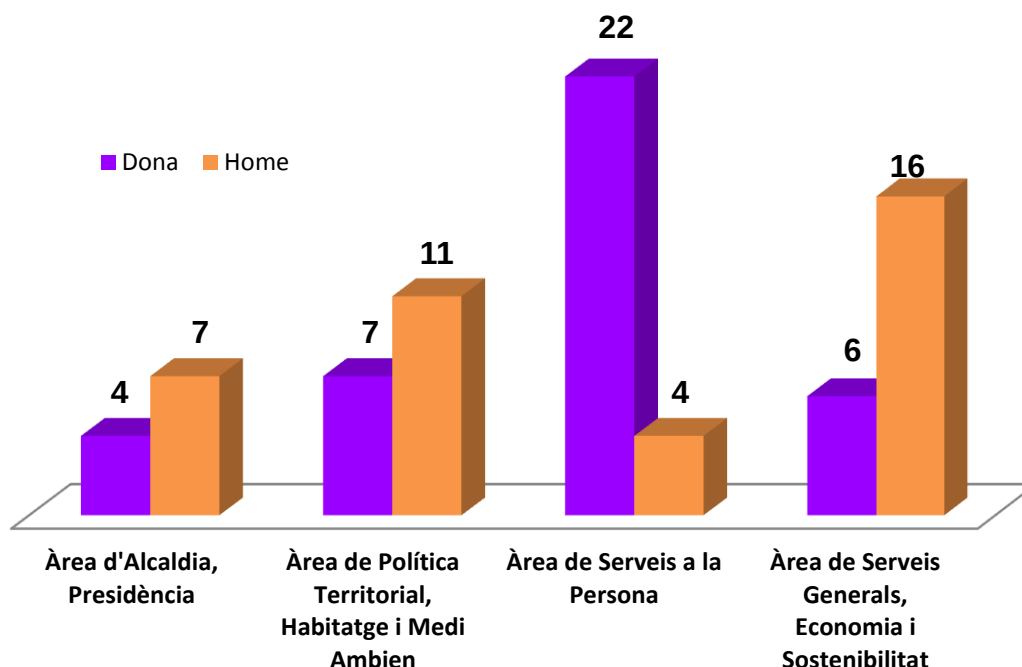
La distribució de les respostes per sexe queda segons indica el gràfic següent:



La distribució del nombre de respostes rebudes en funció de l'àrea de l'Ajuntament en la qual treballa la persona que respon es recull en el gràfic següent:

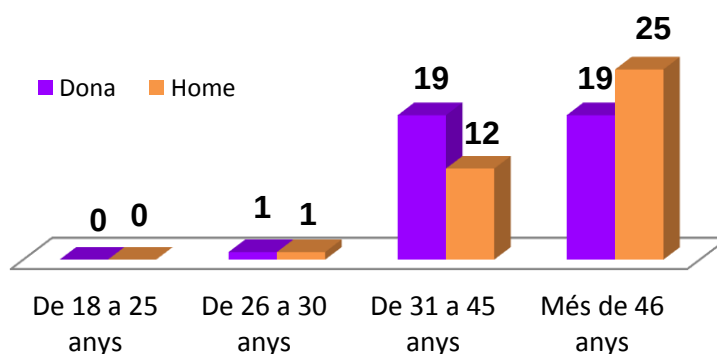


La distribució d'aquestes respostes per àrea on es treballa en funció del sexe de la persona que ha respòs s'observa en el gràfic següent:



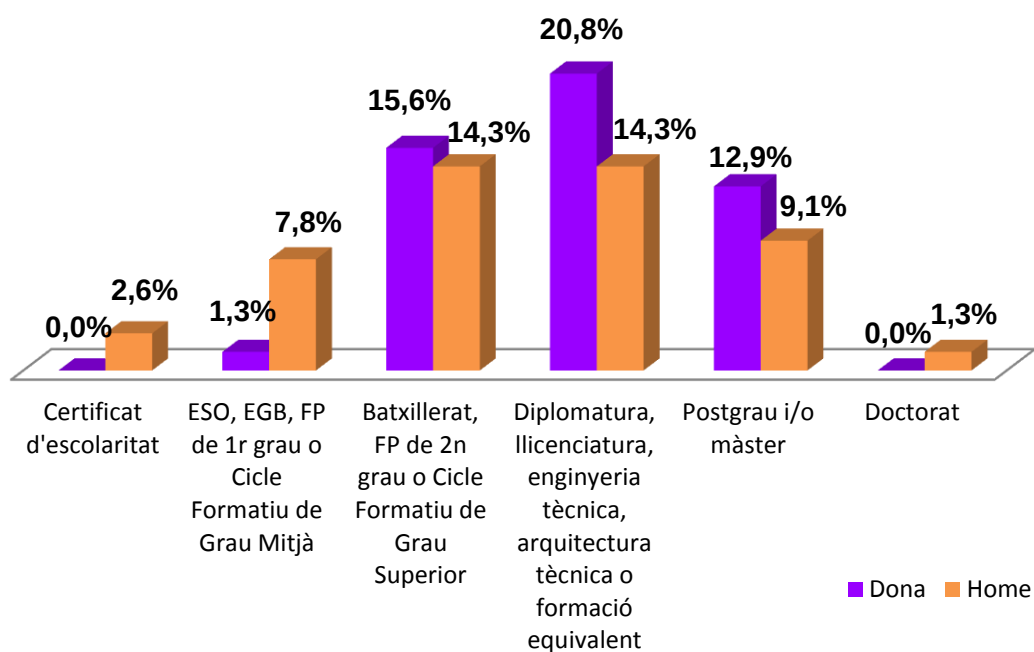
Pel que fa a l'edat, el 97'4% de les persones que han respòs l'enquesta tenen més de 30 anys. Cal tenir em compte, que al total de la plantilla de l'Ajuntament només hi ha dues persones menors de 30 anys.

Respostes per trams d'edat



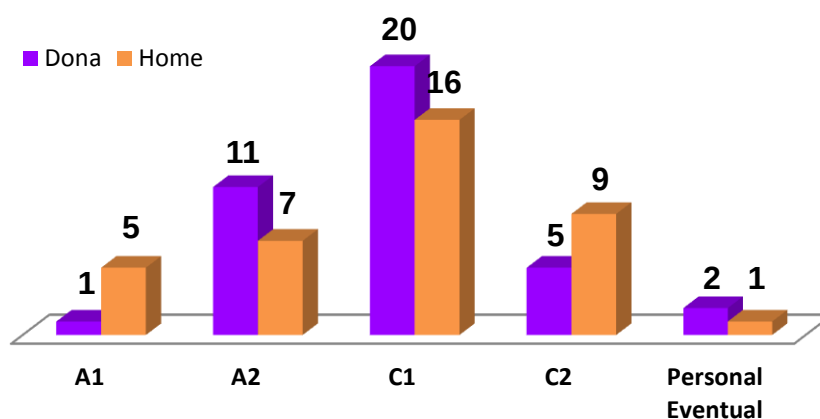
El nivell formatiu del 87% de les persones que han respòs va del batxillerat a formació de postgrau i/o màster, sent un percentatge reduït el que té una formació inferior. Destaca el fet que en el tram de formació més alt han respòs més dones que homes, mentre que en el tram de nivell de formatiu més baix ho han fet 8 homes i una dona del total de 77 persones.

Respostes per nivell formatiu



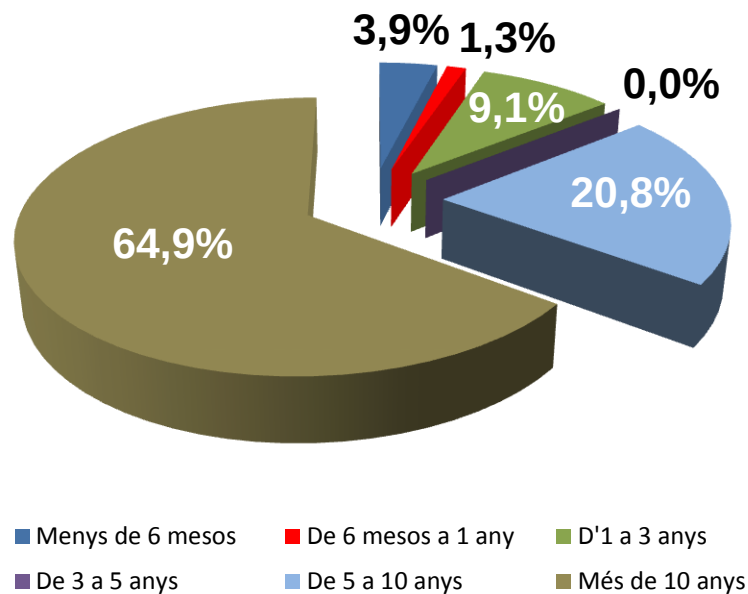
En el nombre de respostes rebudes a través de l'enquesta hi ha major representació femenina que masculina en els grups A2 i C1, mentre que aquesta representació s'inverteix en els grups A1 i C2.

Repostes per grup professional

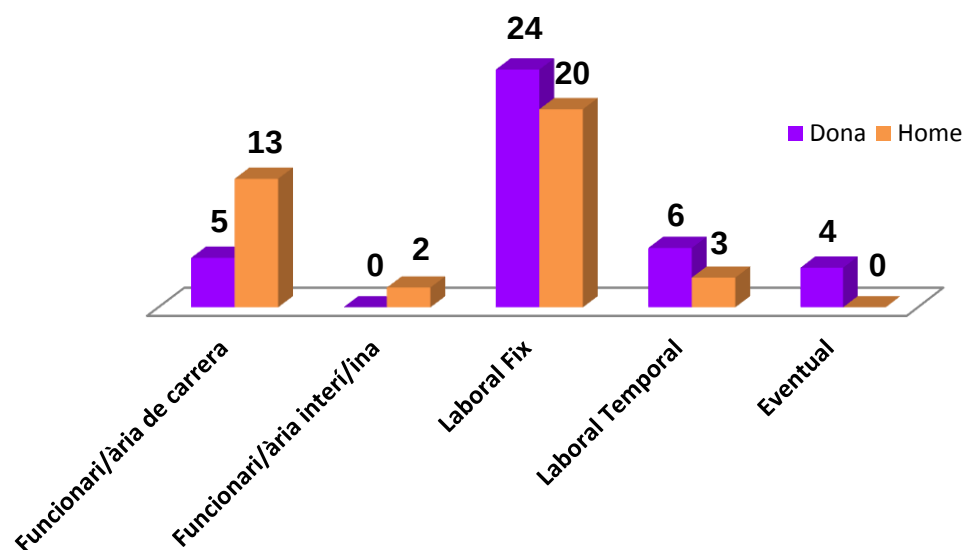


El 64'9% de les persones que han respòs l'enquesta porta treballant a l'Ajuntament més de 10 anys (23 dones i 27 homes) mentre que només 5'2% ho fa des de fa menys d'1any.

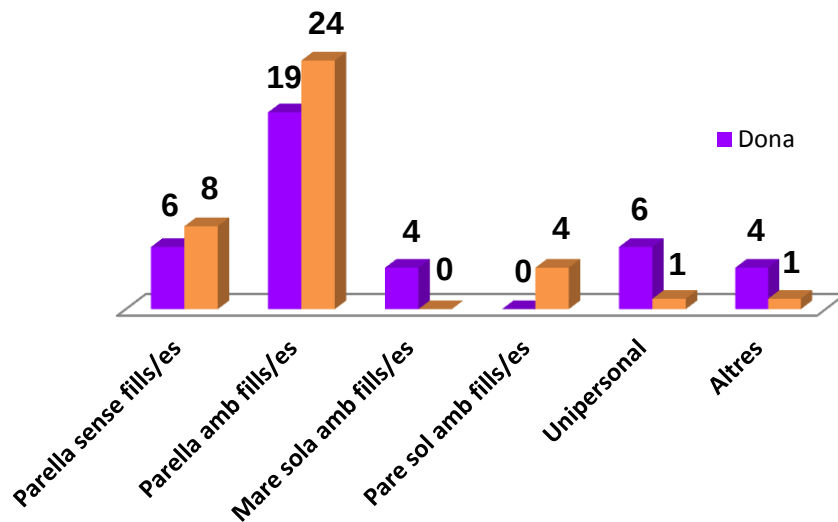
Respostes per antiguitat a l'Ajuntament



Del nombre total de respostes el 57'1% corresponen a personal laboral fix, sent només un 23'4% personal funcionari de carrera. La distribució per sexes s'observa en el gràfic següent:



Del total de respostes rebudes, 43 corresponen a una persona que conviu amb la seva parella amb fills i/o filles, és a dir, a una familiar tradicional. Altres tipus d'unitats familiars es donen menys, però cal destacar que han respòs el mateix nombre de dones soles amb descendència que d'homes en les mateixes circumstàncies familiars, mentre que les unitats de convivència unipersonals són 6 de dones i només 1 d'home. El següent gràfic mostra les dades per sexes.



Anàlisi de les dades per àmbit

1 Cultura i política d'igualtat de gènere

En aquest apartat s'analitza quina és la **cultura de l'Ajuntament vers les polítiques d'igualtat**, és a dir, quina és la sensibilitat de la corporació cap a les polítiques d'igualtat de gènere i en quin grau les aplica per garantir la igualtat de dones i homes en el si de la seva organització.

L'Ajuntament compta amb una Tècnica de gestió de l'Àrea de Serveis a la Persona, amb tasques i funcions en temes de Polítiques de Gènere i de Salut Pública. La persona que ocupa aquest lloc es jubila el mes de novembre de 2016, per tant el seu lloc quedarà vacant en breu.

En la memòria anual de l'Ajuntament no s'incorpora la perspectiva de gènere.

No existeix cap sistema per recollir els suggeriments en temàtica de gènere que pugui fer el personal de l'Ajuntament.

Dades quantitatives:

Del total del pressupost de l'Ajuntament de Sant Just Desvern, un 0'15% es destina a la regidoria de Polítiques de Gènere.

No a totes les àrees ni serveis es recullen les dades desagregades per sexe, fet que impedeix fer anàlisis en alguns temes que permetin detectar diferències entre ambdós sexes.

Dades qualitatives: enquesta

De les 77 persones que han respòs l'enquesta 70 afirmen que han sentit a parlar del Pla d'Igualtat de Gènere de la ciutadania de Sant Just Desvern i 62 considera que l'Ajuntament té en compte el principi d'igualtat entre dones i homes en l'organització interna i en les polítiques de personal.

A la pregunta de si des de l'àrea on es treballa es fan accions o actuacions per promoure la igualtat entre dones i homes, les respostes han estat diverses segons s'observa en la taula següent:

	Dona	Home	Total general
No	11	7	18
No ho sé	15	10	25
Sí	13	21	34
Total general	39	38	77

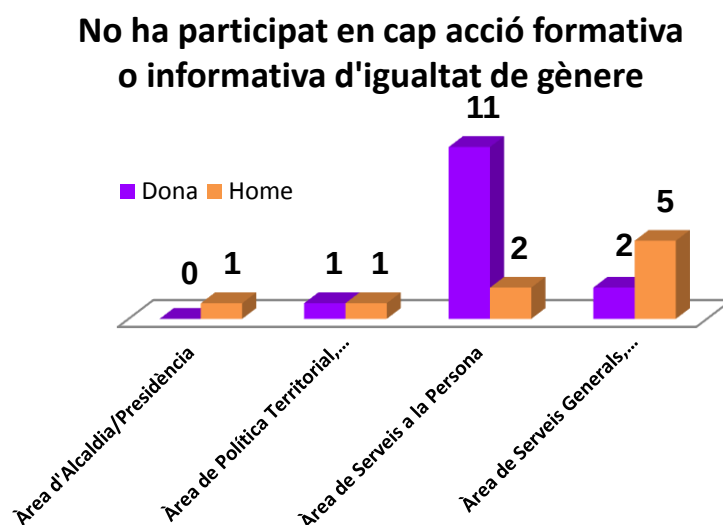
Un 32'5% ha respòs que desconeix si es fan aquest tipus d'actuacions a la seva àrea, i un 23'4% respon que no se'n fan.

La distribució per àrees de les respostes a aquesta pregunta queda reflectida en la taula següent:

	Àrea d'Alcaldia - Presidència	Àrea de Política Territorial, Habitatge i Medi Ambient	Àrea de Serveis a la Persona	Àrea de Serveis Generals, Economia i Sostenibilitat	Total general
No	2	7	5	4	18
No ho sé	2	3	10	10	25
Sí	7	8	11	8	34
Total general	11	18	26	22	77

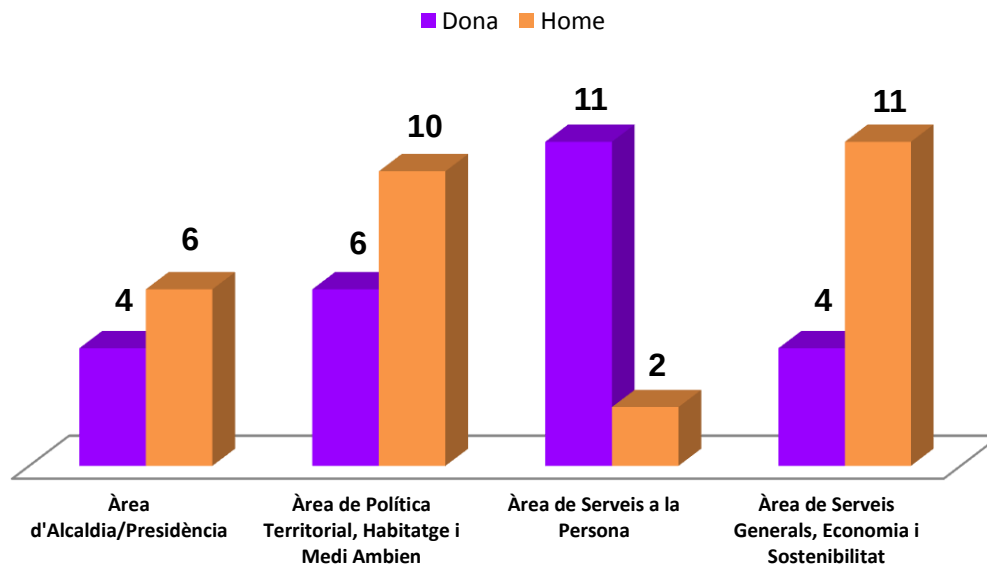
El percentatge de persones que ha manifestat desconèixer si es fan aquest tipus d'accions a la seva àrea, respecte al nombre total de respostes rebudes d'aquesta mateixa àrea varia, com es pot observar a la mateixa taula. On més desconeixement s'observa és a l'Àrea de Serveis Generals, Economia i Sostenibilitat, on el 45'5% de les persones que han respòs han manifestat aquest desconeixement, seguida de l'Àrea de Serveis a la Persona amb un 38'5%.

A la pregunta si s'ha participat en cap acció formativa o informativa sobre igualtat de gènere a l'Ajuntament de Sant Just Desvern 23 persones han respòs que no (14 dones i 9 homes) i 54 persones han respòs que sí (25 dones i 29 homes). La distribució de les respostes per àrees s'observa en els dos gràfics següents:



El 47'8% de les persones que han respòs no, són dones i treballen a l'Àrea d'Atenció a la Persona.

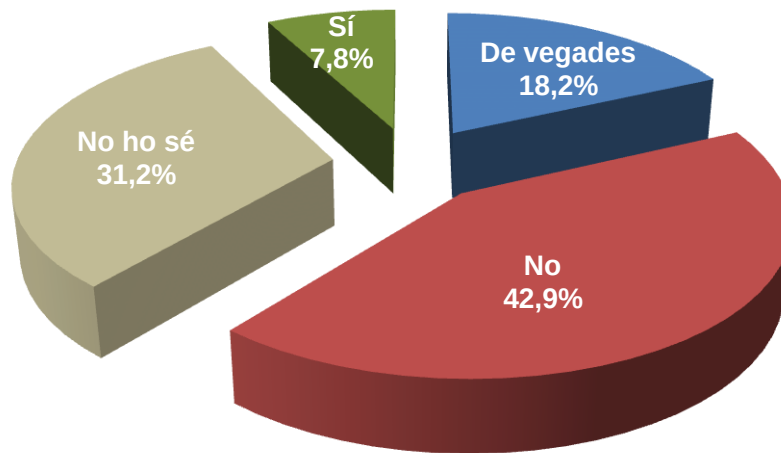
Sí ha participat en alguna acció formativa o informativa d'igualtat de gènere



Les persones que han respòs afirmativament estan repartides entre les 4 àrees, sent un 20'4% dones de l'Àrea de Serveis a la Persona (àrea feminitzada) i un altre 20'4% homes de l'Àrea de Serveis Generals, Economia i Sostenibilitat (àrea masculinitzada).

Del total de persones que han participat en l'enquesta, 58 han dit que consideren necessari un pla d'igualtat de gènere a l'Ajuntament de Sant Just Desvern.

A la pregunta de si a l'àrea on es desenvolupa la feina es treballa amb dades desagregades per sexe, només 6 persones han respòs que sí. Els percentatges en funció de la resposta donada s'observen al gràfic següent:



A través de les entrevistes realitzades es constata preocupació pel fet que les tasques i funcions en temes de polítiques de gènere quedin en l'oblit o sota mínims un cop la tècnica que exerceix aquestes funcions a l'actualitat es jubili, indicant per part de les persones entrevistades manca de la suficient implicació política i de càrrecs directius en temàtiques de gènere. Igualment es manifesta la necessitat d'una major dedicació horària de la persona que ocupi aquest lloc a l'àmbit de la igualtat de gènere.

Un altre fet que es recull de les entrevistes és el comentari reiterat que, quan es fa formació en temàtiques de gènere, un sector concret de l'Ajuntament acostuma a no assistir, fent referència a la policia local, on sempre assisteix una mateixa persona que és qui fa de referent del circuit d'atenció i suport a les dones víctimes de violència masclista.

2 Polítiques de selecció, contractació, avaluació i retribució del personal

En aquest àmbit s'estudia amb perspectiva de gènere l'accés a les convocatòries de provisió de personal, l'avaluació que es fa de la seva feina i les possibles diferències que es puguin donar en la retribució.

El **règim retributiu de la funció pública** es basa, entre d'altres, en els **principis de legalitat i d'igualtat**, per tant la igualtat a nivell retributiu està garantida per llei sense que pugui existir discriminació per raó de sexe.

El sistema retributiu és un sistema mixt ja que distingeix entre retribucions bàsiques i complementàries. En aquest àmbit, a través de l'estudi amb perspectiva de gènere dels complements salarials, es pretén comprovar si hi ha alguna diferència salarial en funció del lloc ocupat i els complements assignats.

El darrer procés de selecció que va tenir lloc a l'Ajuntament va ser la funcionarització del personal intern (20 dones i 7 homes) que va tenir lloc el 16 de juny de 2015.

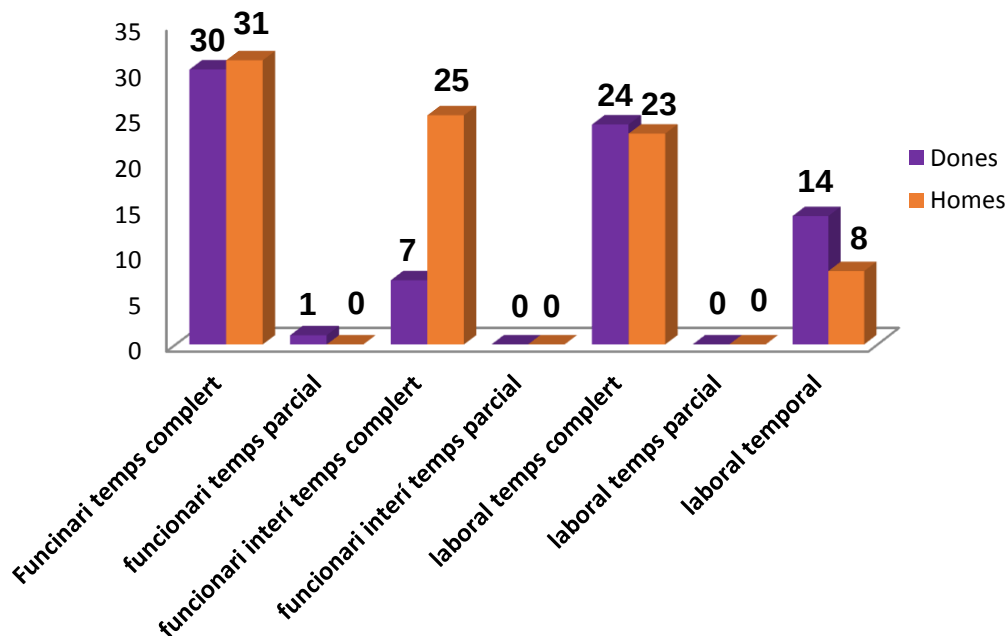
El temari dels processos de selecció de l'Ajuntament no inclou un tema sobre coneixements sobre la incorporació de la perspectiva de gènere.

A l'ajuntament no es realitza cap tipus d'avaluació del desenvolupament, per tant les persones que hi treballen no reben cap tipus de devolució sobre com realitzen la seva feina. Aquest fet fa impossible analitzar les possibles diferències per sexes en funció de l'aplicació d'un sistema d'avaluació del desenvolupament.

Dades quantitatives

En quant a la vinculació jurídica de les persones que treballen a l'ajuntament de Sant Just Desvern, primer s'observa que tothom realitza una jornada completa de 37'5h setmanals, a excepció d'una dona.

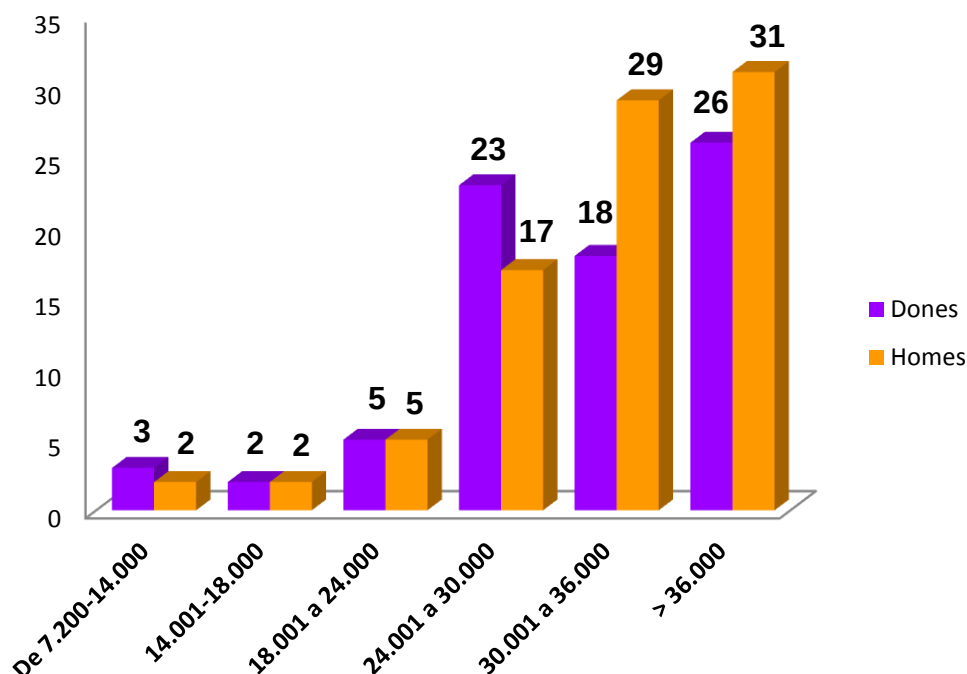
Hi ha tantes funcionàries com funcionaris, en canvi els interinatges estan ocupats majoritàriament per homes, sent només un 21'9% d'ells ocupats per dones. Els laborals a temps complert tenen una representació paritària d'ambdós sexes, en canvi, els llocs de treball de laborals temporals estan ocupats per un 63'6% per dones i un 36'4% per homes.



En quant a la composició paritària per sexes dels tribunals en els processos de selecció i de provisió, no s'ha tingut accés a les dades necessàries per tal de fer una anàlisi de gènere.

La retribució salarial és un indicador important a l'hora de valorar les condicions laborals d'una persona. En aquest apartat s'analitzen tant els trams salarials, i el salari mig de dones i d'homes, com la bretxa salarial existent.

El 83'3% del personal de l'Ajuntament de Sant Just Desvern rep una retribució superior als 24.000 euros bruts anuals, mentre que un 11'7% rep una retribució inferior. La distribució de la plantilla en funció del **tram salarial al qual pertany** és la següent:



De les 144 persones que superen els 24.000 euros anuals com a retribució, 67 són dones i 77 homes. S'observa com a partir d'aquest tram salarial, a mida que augmenta la retribució hi ha més representació masculina que femenina en cada tram salarial.

Si partim del total de dones que treballa a Sant Just Desvern, d'elles un 51'1% cobra per sobre dels 30.000 euros bruts anuals, mentre que del total d'homes que hi treballa, és un 69'8% el que percep aquesta retribució superior.

Les possibles diferències que es puguin detectar en quant a retribució salarial en funció del sexe, poden trobar-se analitzant els diferents complements retributius, atès que el salari igual està garantit per llei.

En funció de la valoració que un lloc de treball concret rep en cada un dels complements que el seu lloc pot tenir assignat, la seva retribució pot variar. Si hi ha diferències en quant a possibles complements que es reben i el valor que cada complement té en funció del lloc ocupat, i si aquest l'ocupen majoritàriament dones o homes, aquestes diferències es detectaran fent una anàlisi en profunditat dels complements retributius.

Els complements retributius analitzats han estat:

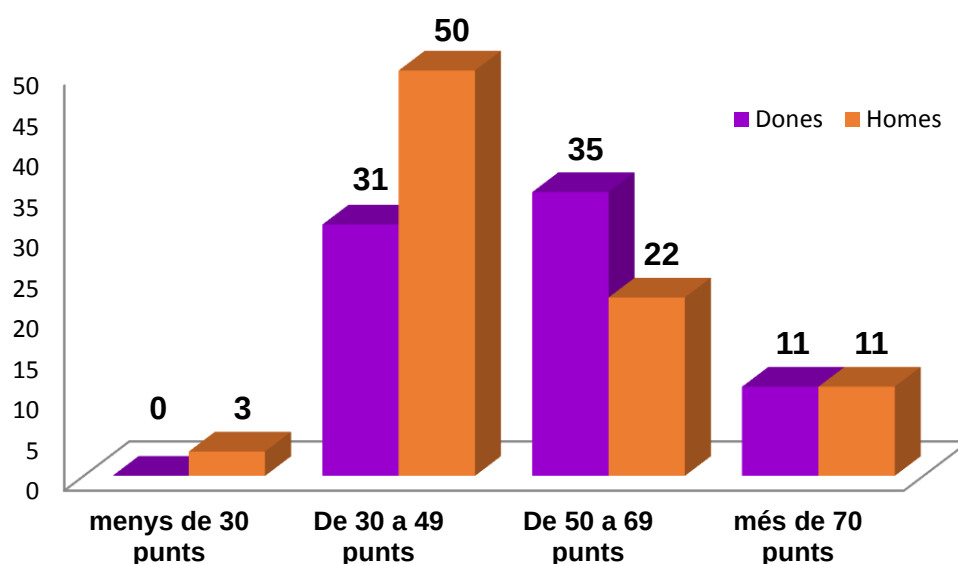
- Dificultat tècnica: complexitat funcional, complexitat relacional
- Responsabilitat: per volum de comandament, per tipologia de comandament, sobre el grau de decisions, per errors
- Condicions de treball físiques i psicosocials: esforç físic, perillositat, condicions ambientals, criticitat emocional, criticitat per terminis, atenció canviant
- Incompatibilitat: importància relativa de la restricció imposada i nivell de responsabilitat valorat
- Disponibilitat: parcial telemàtica, parcial presencial, total per emergències, parcial per urgències

La majoria del personal està ubicat en el tram més baix de tots els tipus de complements a excepció de la dificultat tècnica, on la majoria està en els trams intermedis. És a dir, són poques les persones que reben un major increment de salari per rebre aquests complements. Ara bé hi ha diferències a ressaltar.

Dificultat tècnica

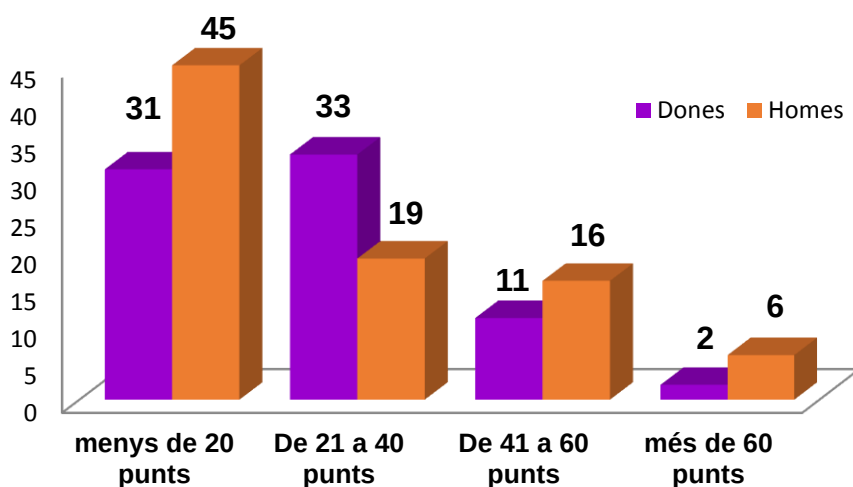
Aquest complement és l'únic que en el seu tram més alt el reben el mateix nombre de dones que d'homes.

La distribució per sexes varia en funció de l'interval de punts rebuts.



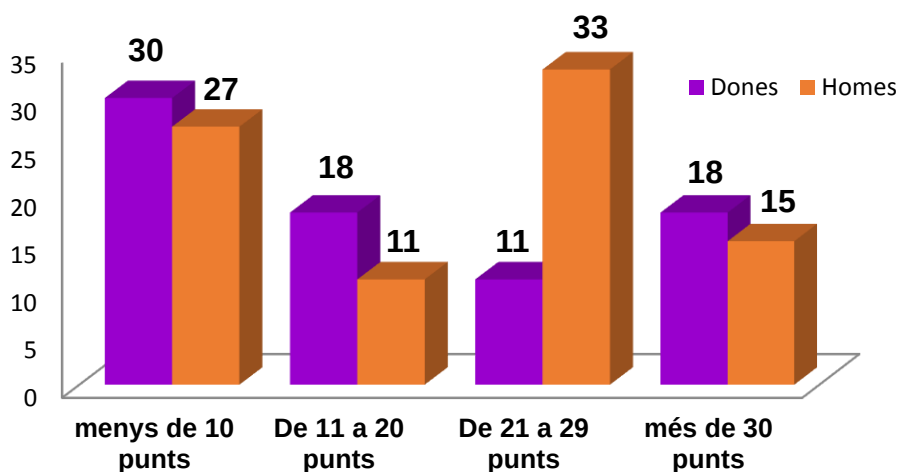
Responsabilitat

El complement de responsabilitat el reben més homes que dones a mida que el grau de responsabilitat valorat augmenta, sent un 25% dones i un 75% homes.



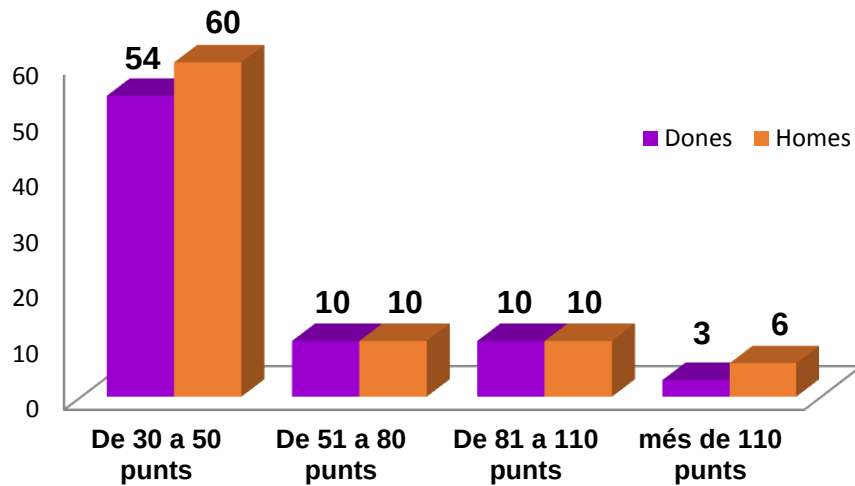
Condicions de treball físiques i psicosocials

Aquest complement el reben més les dones en els trams més baixos i en el més alt, tot i que en aquest últim tram, on el lloc està puntuat amb més de 30 punts, un 54'5% són dones i un 45'5% són homes, no sent una diferència significativa. El Tram on més diferència s'observa és en el que el lloc de treball rep una puntuació de 21 a 29 punts on un 25% són dones i un 75% són homes.



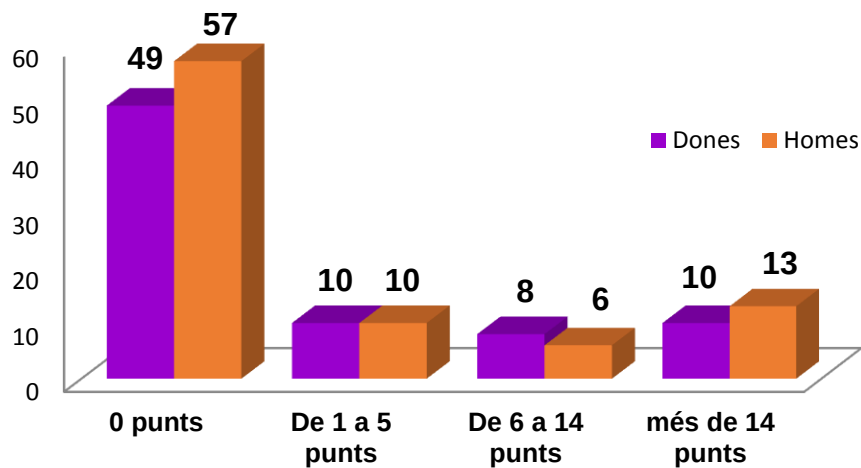
Incompatibilitat

Aquest complement només mostra diferències per sexe significatives en el seu tram més alt, on un 33'3 % de les persones que el reben són dones i un 66'7% són homes.



Disponibilitat

Aquest complement en el seu tram més alt el reben més homes que dones, tot i no ser una diferència significativa.



El **salari mig mensual** d'un home a l'Ajuntament és de 2.430'88 euros, mentre que el d'una dona és de 2.314'85 euros.

Seguint les indicacions que estableix la Unió Europea, s'ha realitzat el càlcul de la **bretxa salarial** tenint en compte la mitjana del preu per hora mensual de cada sexe, d'acord amb la fórmula següent:

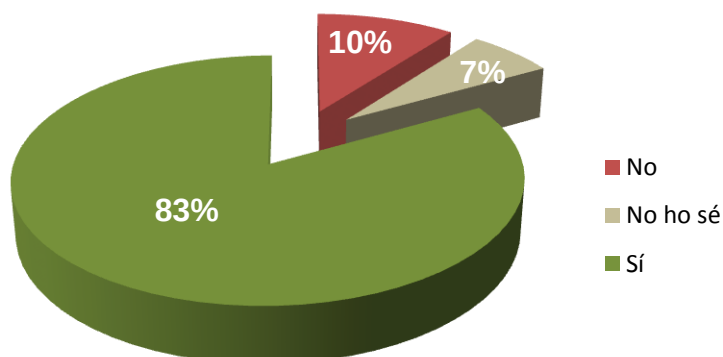
$$\frac{(\text{Remuneración media bruta por hora hombres} - \text{remuneración bruta media por hora mujeres}) \times 100}{\text{Remuneración media bruta por hora hombres}}$$

S'ha partit del fet que a l'Ajuntament tothom treballa una jornada de 37'5h setmanals

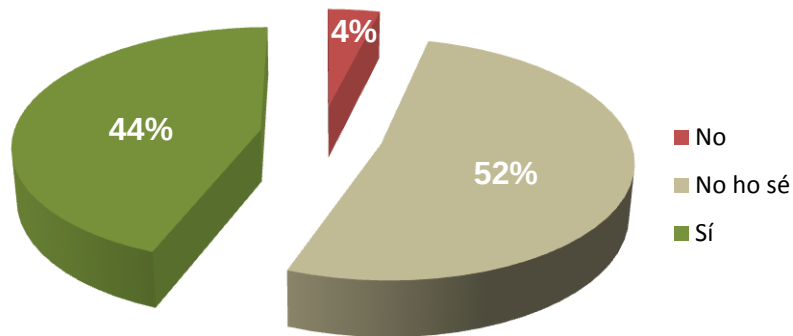
Per tant, a l'Ajuntament de Sant Just Desvern existeix una bretxa salarial a favor dels homes d'un – **4'7%**.

Dades qualitatives: enquesta

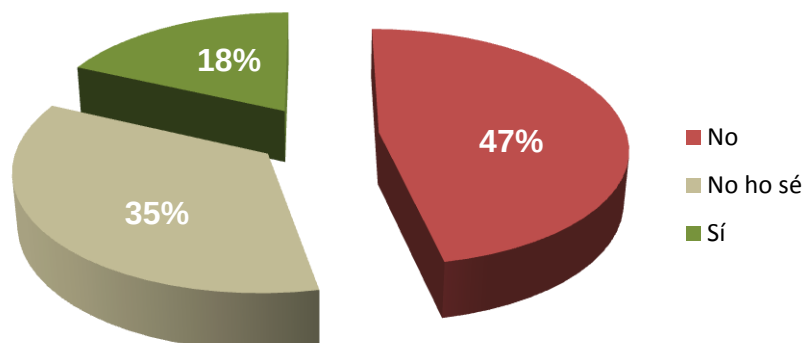
De les 77 persones que han participat responen l'enquesta, el 83% creu que dones i homes tenen les mateixes possibilitats i oportunitats per accedir als processos de selecció i contractació de personal promoguts per l'Ajuntament. El següent gràfic mostra els percentatges per resposta:



En quan als **tribunals de selecció** a l'Ajuntament, és un 52% de les persones que han respòs l'enquesta, el que manifesta el seu desconeixement sobre la paritat d'aquests tribunals. Del total de persones que han respòs 34 consideren que sí són paritaris.



A la pregunta sobre si es considera que els complements salarials assignats a diferents llocs de treball poden derivar en diferències salarials entre dones i homes a l'Ajuntament, 36 persones han respòs que no (16 dones i 20 homes), mentre que 14 persones (8 dones i 6 homes) han respòs que sí deriven en diferències salarials. El 35% de les respostes rebudes manifesten el seu desconeixement.



En quant a la composició dels tribunals dels processos de selecció, les persones entrevistades que pertanyen als sindicats de CCOO i d'UGT afirmen que s'intenta que la composició sigui paritària, i que fins i tot, en algun cas s'ha impugnat el tribunal pel fet de no ser-ho i s'ha hagut de repetir un altre dia la convocatòria. A l'hora de formar el tribunal de selecció es té en compte que des dels sindicats hi hagi paritat en la representació de les persones que hi participen.

3 Polítiques de formació i desenvolupament professional

En aquest àmbit s'analitzen les possibles diferències en la realització de formació de dones i homes i s'analitza la formació rebuda pel personal de l'ajuntament en temàtica de gènere i s'analitzen

Dades quantitatives

No s'ha pogut realitzar una anàlisi de la formació rebuda amb perspectiva de gènere per no tenir accés a les dades necessàries, tenint en compte que no es recullen desagregades per sexe.

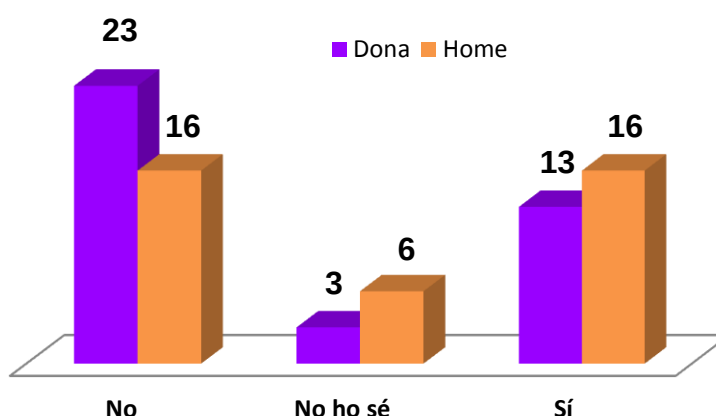
La formació en matèria de gènere realitzada a l'Ajuntament per al seu personal durant el 2015 i el 2016 ha estat:

- Formació en gènere al personal polític amb una durada de 8 hores. Hi va assistir el 80% de l'Equip de Govern (4 dones i 5 homes).
- Formació en gènere al personal tècnic, administratiu i personal subaltern amb una durada de 8 hores. Hi va assistir el 46'6% de la plantilla(41 dones i 35 homes). Ha estat majoritària l'assistència del personal tècnic i administratiu i minoritària la del personal subaltern. Hi van assistir 4 persones de la policia local (2 dones i 2 homes).
- Formació en gènere al personal de plans d'ocupació de 4 hores de durada a la qual hi van assistir 5 dones i 12 homes.
- Formació en gènere al personal de l'Escola Bressol de 3 hores de durada amb una assistència d'11 dones i 1 home (l'únic home que hi treballa).
- Formació en violència de gènere a la policia local amb una durada de 8 hores on hi van assistir 2 dones i 15 homes.

Dades qualitatives: enquesta

El 92'2% de les persones que han respòs l'enquesta consideren que sí les arriba la informació sobre cursos i accions de suport a la formació.

Ara bé, en preguntar si es creu que la formació que ofereix l'Ajuntament dóna resposta a les necessitats del seu lloc de treball i a la promoció professional, un 50'6% considera que no, sent més dones que homes de les persones que han respòs que han optat per aquesta resposta. Les diferents respostes rebudes a aquesta pregunta en funció del sexe s'observen al gràfic següent:



En aquest àmbit també s'analitzen tant la segregació horitzontal com la segregació vertical. És a dir, es dur a terme una anàlisi de la possible acumulació de dones o d'homes en uns o altres llocs de treball i de la possible diferent presència de dones i d'homes en llocs de responsabilitat i presa de decisions

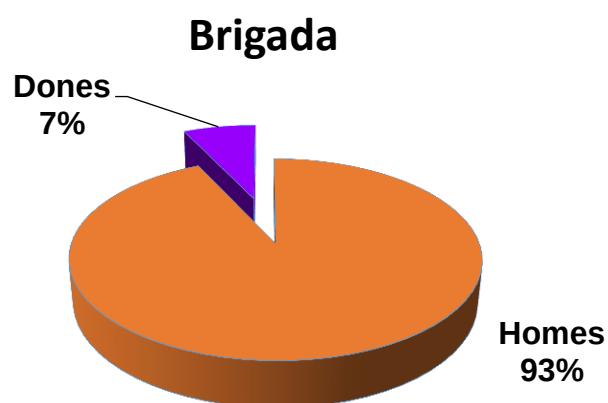
La segregació horitzontal és la distribució no uniforme d'homes i dones en un sector d'activitat determinat. Generalment, la segregació horitzontal de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball que es caracteritzen per una remuneració i un valor social inferiors i que són en bona mesura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

Dades quantitatives

Si entrem en alguna de les àrees on hi ha més homes o més dones veiem que hi ha llocs de treball masculinitzats (la majoria els ocupen homes) i llocs de treball feminitzats (la majoria els ocupen dones):

A l'àrea de **Política Territorial, Habitatge i Medi Ambient** es troba el grup de la **brigada**, format per 14 persones, només una d'elles és una dona que és oficial de jardineria. Mentre que els 13 homes són:

- 1 tècnic auxiliar de manteniment
- 1 fuster
- 1 electricista
- 1 mecànic
- 1 pintor
- 1 xofer
- 1 oficial de jardineria
- 4 oficials de paleta
- 2 peons de paleta.



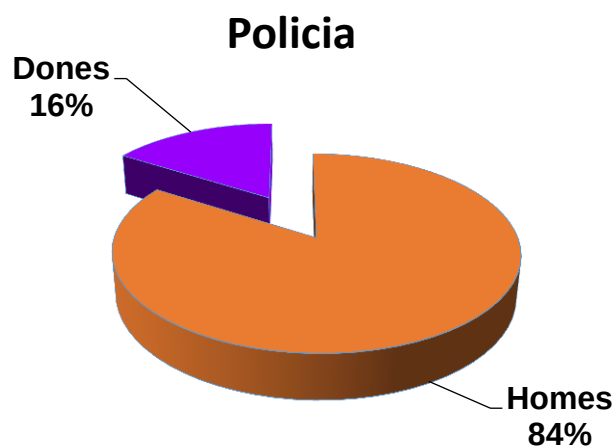
A l'àrea de **Serveis Generals, Economia i Sostenibilitat** es troba el grup de la **policia local**, format per 38 persones (6 dones i 32 homes)

Els llocs ocupats per les dones són:

- 1 caporal
- 2 agents de policia
- 1 agent cívica
- 2 administratives

Els llocs ocupats pels homes són:

- 1 cap
- 1 sotinspector
- 1 sergent
- 7 caporals
- 21 agents de policia
- 1 agent cívica



Tant la brigada com la policia local estan masculinitzades, els càrrecs estan ocupats majoritàriament per homes i quan es tracte d'un lloc de treball d'administratiu/va l'ocupa una dona.

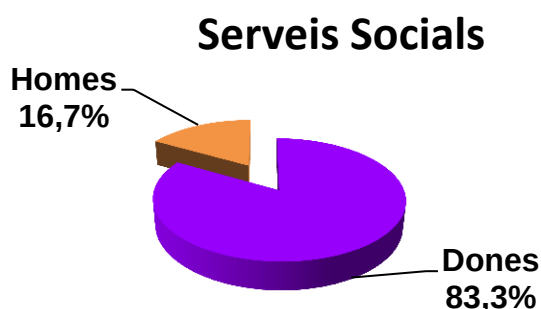
A l'àrea de **Serveis a la Persona** es troben els grups de **Serveis Socials** i el d'**Escola Bressol**.

A **Serveis Socials** hi ha 6 persones (5 Dones i 1 homes).

Els llocs ocupats per les dones són:

- 1 coordinadora
- 1 educadora social: salut mental
- 3 treballadores socials: primera acollida, famílies i circuit de violència, gent gran

El lloc ocupat per l'home és el d'educador social: infants, adolescents i joves.

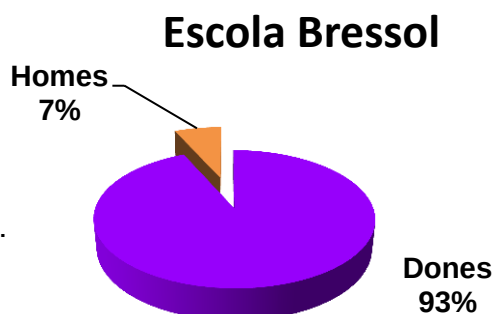


A l'**Escola Bressol** hi ha 15 persones (14 dones i 1 home). L'home va entrar a formar-hi part aplicant una mesura d'acció positiva per incorporar una persona del sexe menys representat.

Els llocs ocupats per les dones són:

- 1 directora coordinadora
- 13 educadores

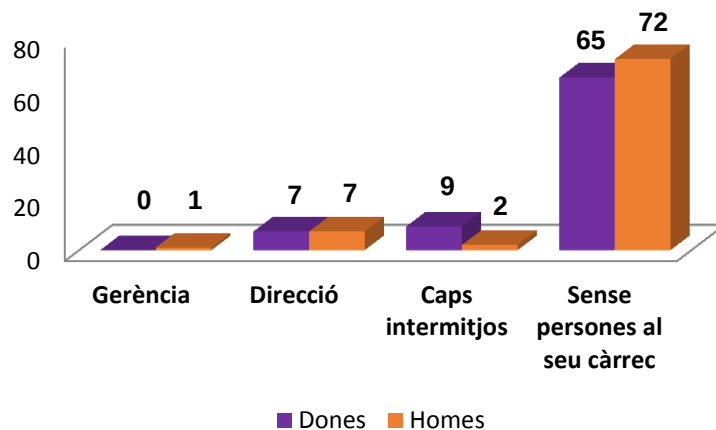
El lloc ocupat per l'home és el d'educador.



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

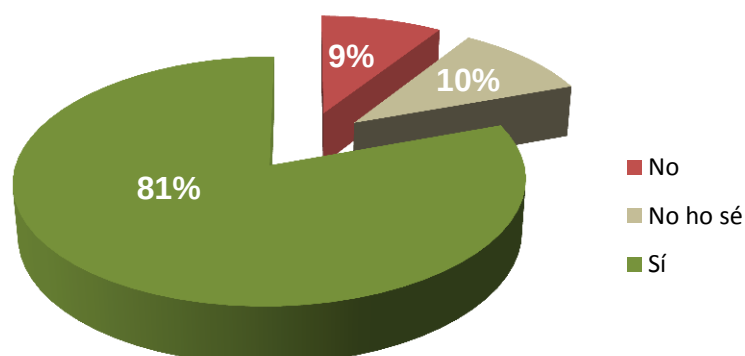
Dades quantitatives

La gerència està ocupada per un home, els llocs de direcció estan ocupats al 50% per dones i per homes i els llocs de cap intermig estan ocupats en un 81'1% per dones.

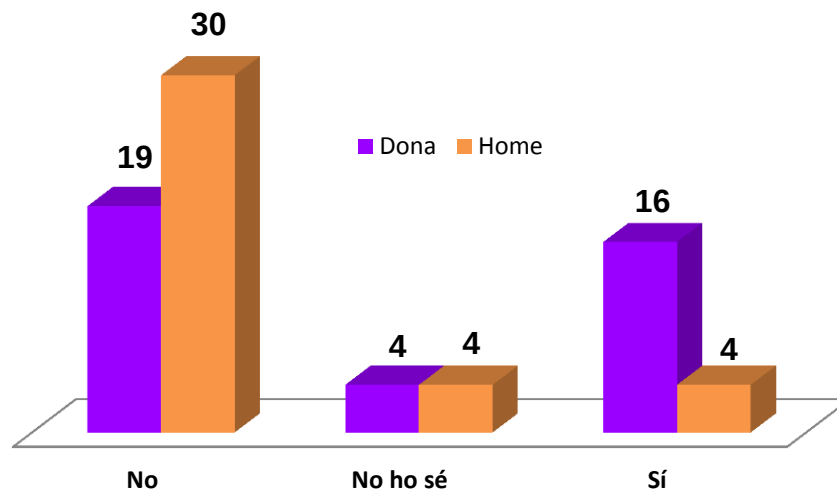


Dades qualitatives: enquesta

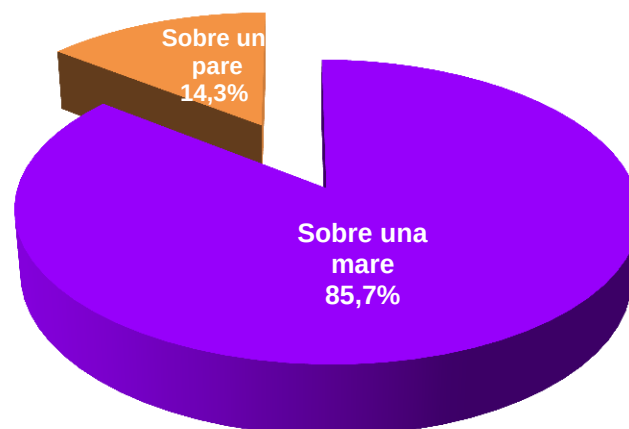
Un 81% de les persones que han respost l'enquesta creu que dones i homes tenen les mateixes possibilitats i oportunitats per accedir als processos de promoció i provisió de personal.



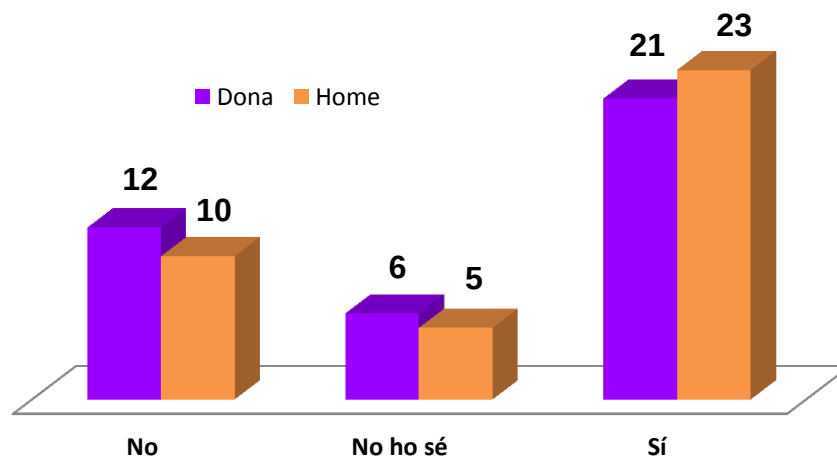
En preguntar si es creu que la pròpia necessitat de conciliació personal i/o familiar perjudica a l'hora de promocionar, 49 persones han respòs que no (19 dones i 30 homes). De les 20 persones que han respòs que sí, 16 són dones. S'observa que la majoria d'homes que han respòs considera que les seves necessitats de conciliació no els perjudica a l'hora de promocionar, mentre que en el cas de les dones, la resposta està més repartida.



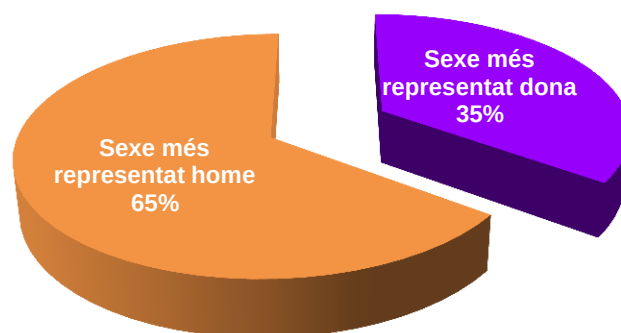
El 72'7% de les persones (25 dones i 31 homes) que han respòs l'enquesta diuen no **haver sentit comentaris alguna vegada sobre els canvis en la productivitat d'una persona pel fet d'haver estat mare o pare**. Del 27'3% que han respòs que sí han sentit comentaris d'aquesta mena 14 són dones i 7 són homes. El gràfic següent mostra, de les persones que han respòs que sí han sentit comentaris, el percentatge d'elles que han dit si aquests comentaris eren sobre una mare o sobre un pare.



A la pregunta “considerau que hi ha una proporció equilibrada entre dones i homes en els llocs de direcció i comandament a l'Ajuntament de Sant Just Desvern?”, el 57'1% ha respòs que sí i el 28'8% ha contestat amb un no. No s'observa diferències significatives en les respostes en funció del sexe de la persona que respon.

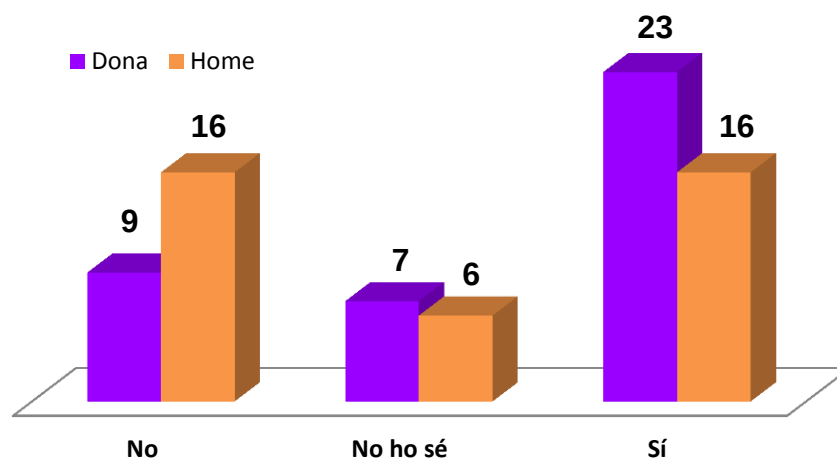


De les persones que han respòs que consideren que no existeix aquesta proporció equilibrada de dones i homes en els llocs de direcció, el 65% consideren que el sexe més representat és l'home, tal com mostra el gràfic següent:



De les persones que han contestat l'enquesta 11 (7 dones i 4 homes) han respòs que sí consideren que un dels dos sexes té més dificultats que l'altre per aconseguir llocs de responsabilitat a l'Ajuntament de Sant Just Desvern. El 66'7% d'aquestes persones creu que el sexe que té més dificultats per accedir-hi és la dona. Han estat 47 les persones que han respòs que consideren que no té més dificultats un dels dos sexes per aconseguir llocs de responsabilitat i 19 diuen desconèixer si hi ha diferències a l'hora d'aconseguir-ho en funció del sexe de la persona.

Per altra banda 39 creuen que determinades responsabilitats personal i/o familiars sí poden influir negativament en la promoció professional, 25 consideren que no influeixen i 13 manifesten el seu desconeixement. Les dades desagregades per sexe de les respostes a aquesta pregunta s'observen en el gràfic següent:



4 Comunicació, imatge i ús del llenguatge

L'Ajuntament per a fer difusió d'aquella informació que es considera d'interès al seu personal utilitza els següents **canals de comunicació interna**:

- Correu electrònic amb informació puntual.
- Canal intern d'informació: Butlletí info setmanal enviat per correu electrònic amb la informació destacada.

L'ajuntament no disposa d'intranet on informar al personal.

A l'Ajuntament de Sant Just Desvern no existeix una guia d'ús no sexista del llenguatge.

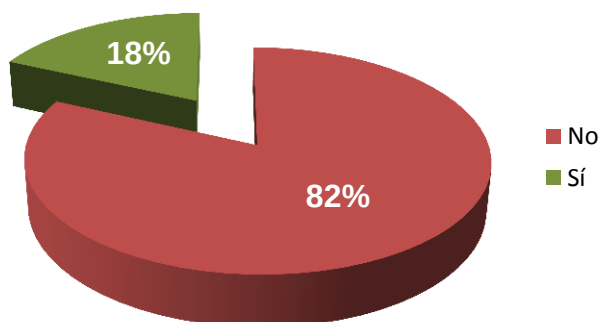
El material de comunicació al que s'ha tingut accés per tal de poder analitzar l'ús que se'n fa del llenguatge ha estat material dirigit a la ciutadania i l'info setmanal del 13 d'abril.

El material dirigit a la ciutadania facilitat per l'ajuntament fa referència únicament a temàtica de gènere o cultura. En aquest cas sí es fa un ús no sexista del llenguatge emprat. Igualment, l'Info analitzat fa un ús no sexista del llenguatge, tant en la seva redacció com en les imatges emprades.

En quant a les convocatòries de processos de selecció tant en la nominació dels llocs de treball com en el redactat del document es fa un ús no sexista del llenguatge.

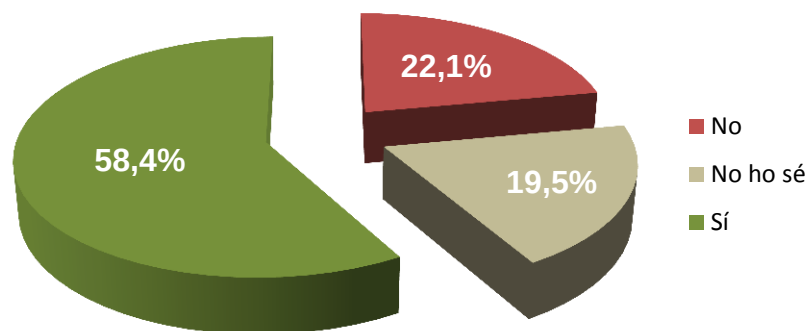
Dades qualitatives: enquesta

El gràfic següent mostra els percentatges de resposta a la pregunta "En la vostra feina utilitzeu cap manual o document de recomanacions d'ús no sexista del llenguatge?"

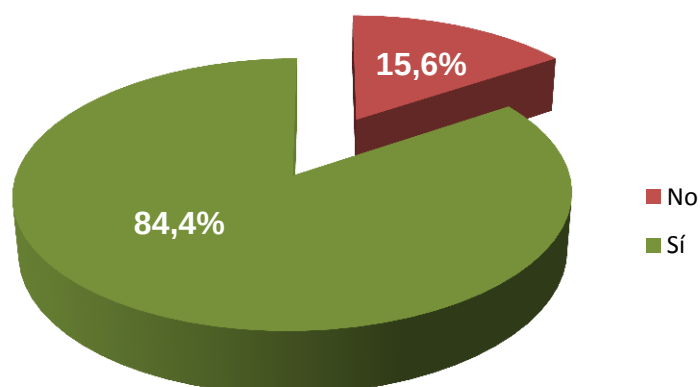


De les 77 persones que han respòs l'enquesta, 73 considera que no hi ha cap imatge exposada a les dependències de l'Ajuntament de Sant Just Desvern (pòster, cartell, fotografia, pantalles d'ordinador...) que per raó de gènere us ofengui d'alguna manera?.

En preguntar si es creu que el web de l'Ajuntament utilitza un llenguatge i unes imatges no sexistes, la majoria de les persones que han respòs ho han fet afirmativament, com s'observa en el gràfic següent:



Igualment, la majoria de les persones que han respòs l'enquesta creu que el material de difusió intern i extern que es produeix a la seva àrea és curós amb el llenguatge i les imatges perquè no sigui sexista, tal com mostra el gràfic següent:



5 Condicions de l'entorn de treball i de salut laboral

L'exposició a factors de risc a la feina està en funció del lloc de treball que s'ocupa, en aquest sentit, es poden detectar diferències en l'exposició al risc en funció del sexe.

Aquest àmbit analitza quina és la política de prevenció de riscos laborals de l'Ajuntament de Sant Just Desvern per tal d'identificar si es té en compte la perspectiva de gènere.

S'analitza la possible diferència en el volum de baixes i les seves causes, que sol·liciten dones i homes.

Actualment no hi ha un protocol de prevenció de riscos vigent a l'Ajuntament de Sant Just Desvern, però està en procés d'elaboració, per tant no ha estat possible comprovar si contempla la perspectiva de gènere.

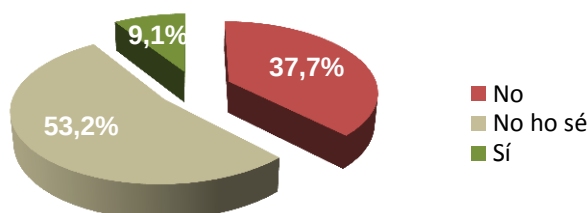
A dia d'avui el personal no rep cap informació sobre la prevenció de la maternitat. Actualment s'està elaborant el primer protocol de prevenció de la maternitat, per tant no ha estat possible fer-ne una anàlisi.

Dades quantitatives

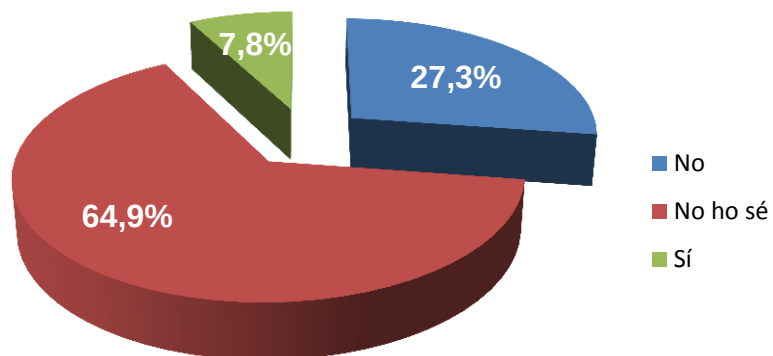
No s'ha tingut accés a les dades que fan referència al volum de baixes i les seves causes, per tant no s'ha pogut realitzar una anàlisi amb perspectiva de gènere.

Dades qualitatives: enquesta

Davant la pregunta de si es creu que es té en compte la salut física i psicosocial diferenciada de dones i homes en les accions informatives sobre salut i riscos laborals, les respostes rebudes mostren desconeixement sobre aquesta qüestió.



Tanmateix, aquest desconeixement també es dona sobre l'existència a l'Ajuntament d'un protocol de prevenció de riscos laborals en cas d'embaràs i lactància. De les 6 persones que afirmen saber de l'existència d'aquest protocol una és una dona i 5 són homes.



6 Usos del temps i conciliació de la vida laboral, personal i familiar

Conciliar és tenir una persona la possibilitat de compatibilitzar l'espai personal amb el laboral, el familiar i el social amb independència de tenir fills o filles. La coresponsabilitat de la parella en el repartiment de tasques de tota mena és bàsic per poder desenvolupar-se com a persona en tots els possibles espais de la vida.

La conciliació és bàsica per poder mantenir l'estructura social i, per tant, és responsabilitat de tota la societat.

En aquest àmbit s'analitzen les possibles diferències en l'ús que se'n fa dels permisos, excedències i llicències per part del personal de l'Ajuntament de Sant Just Desvern en funció del sexe. Per altre banda es detecta l'opinió del personal respecte a les mesures facilitadores de la conciliació per part de l'Ajuntament.

Dades quantitatives

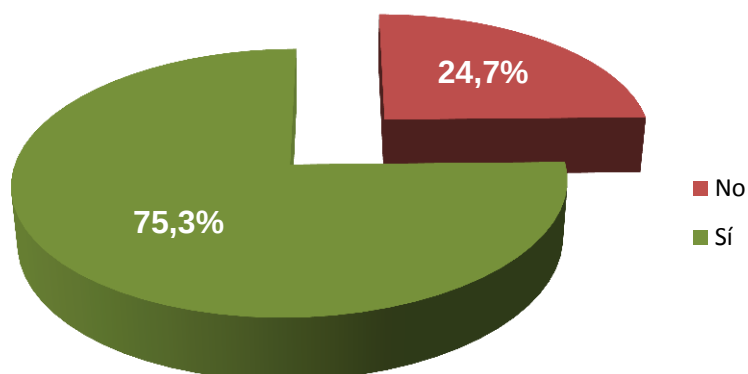
No s'ha tingut accés a les dades referents a permisos, excedències i llicències, per tant no s'ha pogut realitzar una anàlisi d'aquest tema amb perspectiva de gènere.

Dades qualitatives: enquesta

De les 77 persones que han repòs l'enquesta 40 afirmen tenir persones al seu càrrec (23 dones i 17 homes). La taula següent mostra el tipus de persona a càrrec que es té en cada cas. Majoritàriament, es tracta de menors.

	Dona	Home
Altres	1	0
Gent Gran	4	3
Menor	17	13
Persona amb discapacitat	1	1
Total general	23	17

En preguntar si es creu que l'Ajuntament de Sant Just Desvern afavoreix les possibilitats de compaginar vida familiar, personal i laboral, 58 persones consideren que sí, com mostra el gràfic següent:



El 63'6% considera adequades i suficients les mesures de conciliació de l'Ajuntament, mentre que un 36'4% considera que no ho són, un terç aproximadament del personal.

Quan es pregunta sobre si es creu que dones i homes fan el mateix ús de les mesures de conciliació que ofereix l'Ajuntament, les respostes es reparteixen segons s'observa a la taula següent:

	Dona	Home	Total general
No	13	9	22
No ho sé	15	18	33
Sí	11	11	22
Total general	39	38	77

7 Assetjament, actituds sexistes i percepció de la discriminació

Aquest àmbit analitza les mesures que pren l'Ajuntament per prevenir i detectar casos d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, en compliment de la Llei **Llei 5/2008**, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista (L 5/2008).

La **Llei 17/2015**, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes (L17/20015), en el seu article 18 estipula que les institucions de la Generalitat, l'Administració de la Generalitat i els organismes públics vinculats o que en depenen han d'aprovar un protocol de prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

Per tant, en aquest àmbit pretén fomentar la vessant preventiva d'aquest tipus de violència, la lluita contra els comportaments sexistes i els estereotips socials que produeixen desigualtats entre dones i homes.

Hem de tenir en compte que es considera:

Assetjament sexual qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual, que s'exerceix amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment si li crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu, sens perjudici del que estableix el Codi penal i segons el que disposa l'article 5 de la Llei 5/2008.

Assetjament per raó de sexe qualsevol comportament que, per motiu del sexe d'una persona, s'exerceix amb la finalitat d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest, o que provoca aquests mateixos efectes, segons el que disposa l'article 5 de la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.

Dades quantitatives

L'Ajuntament de Sant Just Desvern compte amb un Protocol per a la prevenció davant de possibles situacions d'assetjament laboral (mobbing), assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. Es va donar compte del Protocol al Ple Municipal del 25 de juny de 2009, mitjançant decret.

Aquest protocol no contempla l'assetjament per orientació sexual i l'assetjament per identitat sexual.

Durant el període comprés entre els anys 2011 a 2015 a l'Ajuntament s'han rebut 3 denúncies, 2 per assetjament sexual i 1 per assetjament per raó de sexe.

Les tres denúncies han estat iniciades i en els tres casos la informació ha estat comunicada verbalment als Agents de Mediació.

De les **dues denúncies per assetjament sexual** una no ha estat tramitada, ateses les característiques de l'incident, el cas es va gestionar directament des del departament on la treballadora afectada realitzava la seva activitat laboral.

L'altra denúncia va ser tramitada pels Agents de Mediació, en no poder demostrar-se l'autoria dels fets, es van proposar mesures que la treballadora afectada va acceptar i es va fer el seguiment posterior comprovant que els fets no es van tornar a produir.

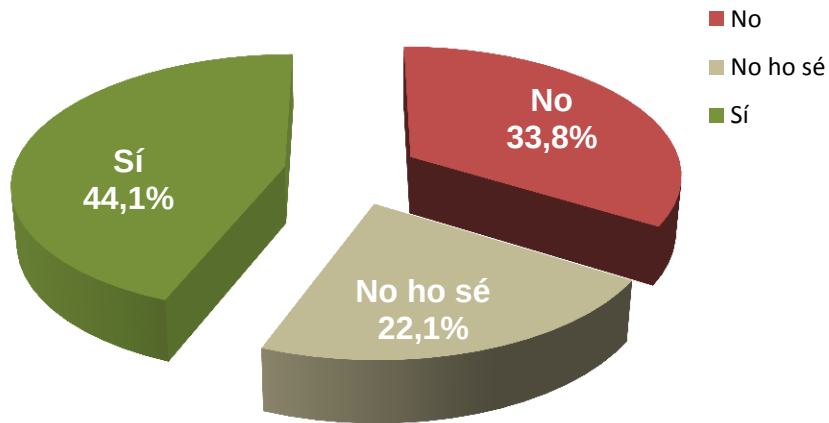
La **denúncia per assetjament per raó de sexe** va ser tramitada pels Agents de Mediació, es van adoptar una sèrie de mesures que van ser acceptades per les dues parts i es va fer el seguiment posterior comprovant que els fets no es van tornar a produir.

Dades qualitatives: enquesta

Del total de persones que han respòs l'enquesta 43 (23 dones i 20 homes) afirmen haver sentit al personal de l'Ajuntament fer comentaris masclistes o acudits de mal gust amb contingut sexista.

Per altra banda, només 5 persones (4 dones i 1 home) han respòs que consideren que l'Ajuntament de Sant Just Desvern no és un entorn laboral segur i lliure de violència o assetjament sexual per raó de sexe.

En preguntar si es considera que es té informació suficient per conèixer i detectar situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe, un 33'8% respon negativament i 17 persones responen "no ho sé".



De les 77 persones que responen l'enquesta, el 61% declara no conèixer el protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe de l'Ajuntament de Sant Just Desvern. Tot i això, 61 persones afirmen saber on adreçar-se en cas de tenir coneixement d'algun cas d'assetjament sexual o per raó de sexe.

Pla d'acció

Introducció

Segons l'article 46 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOI 3/2007), "un pla d'igualtat és un conjunt de mesures adoptades després de fer un diagnòstic de situació, tendents a assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe."

Segons aquest article 46 "els plans d'igualtat fixen els objectius concrets d'igualtat que s'han d'assolir, les estratègies i les pràctiques que s'han d'adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats."

El Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Sant Just Desvern contempla els diferents àmbits que s'han analitzat en la fase de diagnosi :

8. Cultura i política d'igualtat de gènere
9. Polítiques de selecció, contractació, avaluació i retribució del personal
10. Polítiques de formació i desenvolupament professional
11. Comunicació, imatge i ús del llenguatge
12. Condicions de l'entorn de treball i de salut laboral
13. Usos del temps i conciliació de la vida laboral, personal i familiar
14. Assetjament, actituds sexistes i percepció de la discriminació.

En cada un dels àmbits d'actuació es defineixen un o més objectius a assolir i les accions a dur a terme per tal d'assolir aquests objectius. Cada una de les accions està temporalitzada, determinant d'aquesta manera la prioritat de la seva implementació i s'indica quina és l'àrea o àrees responsables d'implementar cada acció.

1. Cultura i política d'igualtat de gènere

OBJECTIU: Consolidar el compromís a nivell tècnic i polític a l'Ajuntament envers les polítiques d'igualtat, tot garantint la consolidació d'una cultura organitzativa igualitària entre dones i homes.

	Accions	Indicadors d'avaluació	Resultat previst	Àrea/es responsable/s	Temporalització (acció en curs)	Observacions
1.1.	Difondre el Pla Intern de Gènere	Nombre de canals de comunicació utilitzats per difondre el Pla Intern de Gènere entre el personal de l'Ajuntament Percentatge de coneixement per part de la plantilla del pla intern per sexe	2 75%	Alcaldia/Presidència	2016	Definir els canals de difusió Presentació del Pla Intern amb suport de la Diputació de Barcelona
1.2.	Consolidar la figura de la persona referent d'igualtat	Existència d'un/a tècnic/a que assumeixi les funcions i tasques d'igualtat de gènere Percentatge de dedicació de la jornada laboral del/de la tècnic/a d'igualtat de gènere a les funcions i tasques d'aquest àmbit	Sí 60%	Alcaldia/Presidència	2017	Substitució de la persona que es jubila i augment de la dedicació horària a funcions i tasques d'igualtat de gènere

1.3.	Incorporar la variable sexe en totes les dades recollides a totes les àrees de l'Ajuntament per tal de poder realitzar comparatives amb perspectiva de gènere en qualsevol àmbit	Percentatge d'àrees que recullen totes les dades desagregades per sexe Nombre de serveis que no recullen totes les dades desagregades per sexe	100% 0	• Alcaldia/Presidència • Serveis Generals, Economia i Sostenibilitat • Política Territorial, Habitatge i Medi Ambient • Serveis a la Persona	2017	Recollida de les dades desagregades per sexe a tots els serveis de cada àrea. Les dades desagregades s'utilitzaran en la memòria anual de l'Ajuntament
1.4.	Incloure en la memòria anual de l'Ajuntament la perspectiva de gènere	Percentatge d'àrees que inclouen la perspectiva de gènere en el seu apartat de la memòria anual de l'Ajuntament Nombre de serveis que no inclouen la perspectiva de gènere en el seu apartat de la Memòria de l'Ajuntament	100% 0	• Alcaldia/Presidència • Serveis Generals, Economia i Sostenibilitat • Política Territorial, Habitatge i Medi Ambient • Serveis a la Persona	2017	Les dades que s'exposin en la memòria han d'oferir la comparativa per sexes
1.5.	Crear una bústia de suggeriments del Pla d'Igualtat de Gènere	Existència de la Bústia de suggeriments Nombre de suggeriments rebuts per any a la bústia Percentatge de suggeriments per any portats a la pràctica	Sí 7 75%	Alcaldia/Presidència	2016	Definir el format de la bústia: on-line, adreça de correu electrònic, física...

1.6.	Establir com a element que es valorarà i puntuarà, en les contractacions i atorgaments de subvencions per part de l'Ajuntament a empreses i entitats, el fet que tinguin mesures de foment de la igualtat de dones i homes	Percentatge d'empreses que han estat contractades per l'Ajuntament que tenen mesures de foment de la igualtat de dones i homes	100%	Serveis Generals, Economia i Sostenibilitat	2018	S'ha d'establir quina puntuació en donarà en funció de les mesures que s'apliquin.
		Percentatge d'entitats que reben subvenció per part de l'Ajuntament que tenen mesures de foment de la igualtat de dones i homes	100%			

2. Polítiques de selecció, contractació, avaluació i retribució del personal

OBJECTIU: Millorar la incorporació de la perspectiva de gènere en els processos de selecció, promoció i provisió i en l'avaluació del desenvolupament.

	Accions	Indicadors d'avaluació	Resultat previst	Àrea/es responsable/s	Temporalització (acció en curs)	Observacions
2.1.	Elaborar un tema sobre coneixements generals d'igualtat de gènere i la incorporació de la Perspectiva de Gènere	Existència d'un tema elaborat sobre coneixements generals d'igualtat de gènere i la incorporació de la Perspectiva de Gènere	Sí	Alcaldia/Presidència	2016	El tema l'elaborarà la tècnica d'igualtat
2.2.	Incorporar en els temaris dels processos de selecció el tema elaborat sobre coneixements generals d'igualtat de gènere i la incorporació de la Perspectiva de Gènere	Existència d'un tema sobre coneixements generals d'igualtat de gènere i la incorporació de la Perspectiva de Gènere dins el temari dels processos de selecció Percentatge de processos de selecció a l'any que incorporen en el seu temari un tema sobre coneixements generals d'igualtat de gènere i la incorporació de la Perspectiva de Gènere	Serveis Generals, Economia i Sostenibilitat	Serveis Generals, Economia i Sostenibilitat	2017	El tema ha de valorar coneixements que permetin incorporar la perspectiva de gènere en el desenvolupament de les funcions i tasques del lloc de treball

2.3.	Estudi en profunditat sobre la incidència en els sous per l'assignació dels complements retributius amb perspectiva de gènere	Existència d'un estudi en profunditat sobre la incidència en els sous per l'assignació dels complements retributius amb perspectiva de gènere	Sí	Serveis Generals, Economia i Sostenibilitat	2017	Estudiar la millor manera d'implementar les accions positives necessàries
2.4.	Incloure una acció positiva en els processos de selecció i promoció afavorint el sexe menys representat	Existència d'una acció positiva en els processos de selecció i promoció afavorint el sexe menys representat	Sí	Serveis Generals, Economia i Sostenibilitat	2017	Incloure la mateixa acció en tots els processos de selecció i promoció
2.5.	Garantir la cobertura de les substitucions de les persones que sol·licitin permisos derivats de la maternitat	Percentatge de llocs de treball coberts amb una substitució de les persones que han gaudit d'un permís derivat de la maternitat	100%	Serveis Generals, Economia i Sostenibilitat	2017	S'ha de cobrir la totalitat del temps que gaudeixi del permís la persona que el sol·licita

3. Polítiques de formació i desenvolupament professional

OBJECTIU: Reforçar la formació en gènere del personal de l'Ajuntament de Sant Just Desvern

	Accions	Indicadors d'avaluació	Resultat previst	Àrea/es responsable/s	Temporalització (acció en curs)	Observacions
3.1.	Formar al personal de l'Ajuntament en la identificació de conductes sexistes	Percentatge de persones per sexe formades (personal amb persones al seu càrrec) Percentatge de persones per sexe formades (personal sense persones al seu càrrec)	100% 100%	- Serveis Generals, Economia i Sostenibilitat - Alcaldia/Presidència	2017	Donar prioritat al personal amb persones al seu càrrec
3.2.	Formar al personal de l'Ajuntament en comunicació no sexista	Percentatge de persones per sexe formades (personal amb persones al seu càrrec) Percentatge de persones per sexe formades (personal sense persones al seu càrrec)	100% 100%	- Serveis Generals, Economia i Sostenibilitat - Alcaldia/Presidència	2016	Donar prioritat en rebre formació al personal que treballa amb entitats i directament amb la ciutadania i el personal encarregat de les funcions de comunicació de l'Ajuntament

3.3.	Formar al personal de Recursos Humans en reclutament i selecció amb Perspectiva de Gènere	Percentatge de persones de Recursos Humans formades	100%	Serveis Generals, Economia i Sostenibilitat	2017	Formació específica
------	---	---	------	---	------	---------------------

4. Comunicació, imatge i ús del llenguatge

OBJECTIU: Generalitzar l'ús no sexista del llenguatge i no androcèntric en totes les àrees de l'Ajuntament de Sant Just Desvern.

	Accions	Indicadors d'avaluació	Resultat previst	Àrea/es responsable/s	Temporalització (acció en curs)	Observacions
4.1.	Elaborar i difondre una guia de recomanacions per a una comunicació no sexista	Existència de la guia de recomanacions per a una comunicació no sexista	Sí	Alcaldia/Presidència	2017	A l'Ajuntament la majoria d'àrees fan un ús no sexista del llenguatge tant a nivell escrit com visual. La guia pretén consolidar i generalitzar aquest ús a tot l'Ajuntament
		Nombre de canals de comunicació utilitzats per difondre la guia de recomanacions per a una comunicació no sexista	2			Definir els canals de difusió
		Percentatge de coneixement per part de la plantilla de la guia de recomanacions per a una comunicació no sexista	75%			

5. Condicions de l'entorn de treball i de salut laboral

OBJECTIU: Incorporar la perspectiva de gènere en l'àmbit de la seguretat i salut laboral.

	Accions	Indicadors d'avaluació	Resultat previst	Àrea/es responsable/s	Temporalització (acció en curs)	Observacions
5.1.	Elaborar i difondre un protocol de prevenció de riscos laborals que inclogui la perspectiva de gènere	Existència d'un protocol de prevenció de riscos laborals que inclogui la perspectiva de gènere Nombre d'accions de difusió	Sí 2	Serveis Generals, Economia i Sostenibilitat	2017	Ha d'incloure el mobbing que no ha de formar part del protocol d'assetjament de l'acció 7.1. Campanya de difusió del protocol de prevenció de riscos laborals amb Perspectiva de Gènere
5.2.	Elaborar i difondre un protocol de protecció de la maternitat	Existència d'un protocol de protecció de la maternitat Nombre d'accions de difusió	Sí 2	Serveis Generals, Economia i Sostenibilitat	2016	Ha de contemplar mesures tant per a dones embarassades, dones que hagin donat a llum recentment, com dones en període de lactància

						Campanya de difusió de les mesures de protecció de la maternitat que inclogui informar a les persones de nova incorporació a l'Ajuntament
5.3.	Realitzar un estudi en profunditat de les baixes laborals amb perspectiva de gènere	Existència d'un estudi en profunditat de les baixes laborals amb perspectiva de gènere	Sí	Serveis Generals, Economia i Sostenibilitat	2018	Distingir en funció del tipus de baixa i del nombre de demandes

6. Usos del temps i conciliació de la vida laboral, personal i familiar

OBJECTIU: Conèixer les possibles diferències entre dones i homes en l'ús de les mesures de conciliació de l'Ajuntament.

	Accions	Indicadors d'avaluació	Resultat previst	Àrea/es responsable/s	Temporalització (acció en curs)	Observacions
6.1.	Realitzar un estudi en profunditat de l'ús que se'n fa dels permisos, excedències i llicències amb perspectiva de gènere	Existència d'un estudi en profunditat de l'ús que se'n fa dels permisos, excedències i llicències amb perspectiva de gènere	Sí	Serveis Generals, Economia i Sostenibilitat	2018	Ha d'incloure el permís per violència de gènere

7. Assetjament, actituds sexistes i percepció de la discriminació

OBJECTIU: Millorar les eines de prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe, per identitat sexual o per orientació sexual.

	Accions	Indicadors d'avaluació	Resultat previst	Àrea/es responsable/s	Temporalització (acció en curs)	Observacions
7.1.	Elaborar i difondre un nou protocol d'assetjament sexual, per raó de sexe, per identitat sexual o per orientació sexual	Existència d'un protocol d'assetjament sexual, per raó de sexe, per identitat sexual o per orientació sexual	Sí	Alcaldia/Presidència	2017	Ha d'incloure l'assetjament per orientació sexual i l'assetjament per identitat sexual que no es contemplen en el protocol vigent en compliment la nova Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia Campanya de difusió que compleixi el que diu el protocol

7.2.	Elaborar material informatiu sobre les actuacions a seguir en cas de patir i detectar una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, per identitat sexual o per orientació sexual	Existència d'un tríptic informatiu sobre les actuacions a seguir en cas de patir i detectar una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, per identitat sexual o per orientació sexual	Sí	Alcaldia/Presidència	2018	Ha d'incloure on dirigir-se i passos a seguir tant si es pateix com si es detecta una possible situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, per identitat sexual o per orientació sexual
------	--	--	----	----------------------	------	---