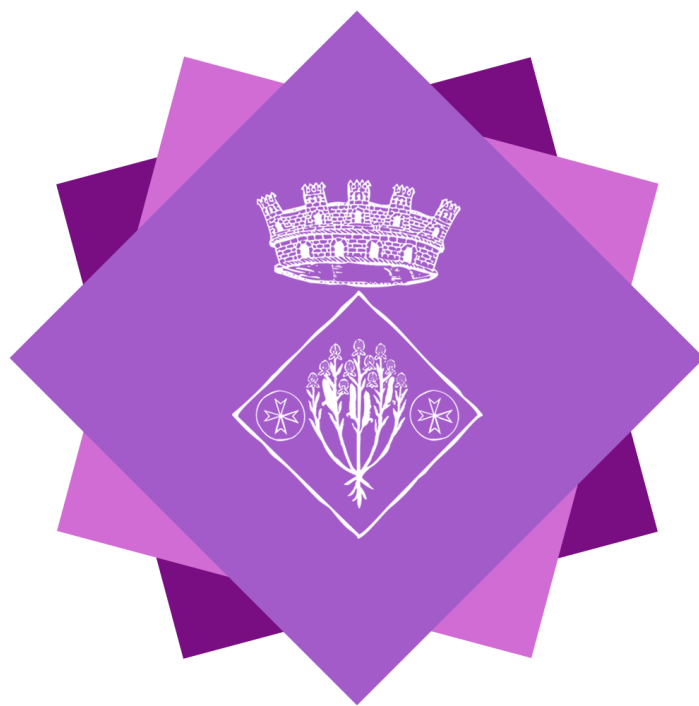


# Pla Intern d'Igualtat

2020-2023

**Ajuntament de Ginestar**





Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Ginestar  
Setembre 2020

Autoria:  
**Ajuntament de Ginestar**



# ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ	3
2. OBJECTIUS	5
3. MARC NORMATIU	6
4. PROCÉS METODOLÒGIC	13
5. DIAGNOSI DE GÈNERE	
5.1 Polítiques d'igualtat de gènere	15
5.2 Comunicació, imatge i llenguatge	19
5.3 Representativitat horitzontal i vertical de les dones	21
5.4 Selecció de personal	26
5.5 Condicions laborals: contracte, jornada i nivell salarial	26
5.6 Assetjament sexual i per raó de sexe i actituds sexistes	29
5.7 Equilibri de la vida personal i professional	32
6. PLA D'ACCIÓ	33
7. SISTEMA DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	37
8. BIBLIOGRAFIA	38
9. GLOSSARI	39



# 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.

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 unes discriminacions indirectes que situen les dones en categories més baixes, mentre que els homes ocupen 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.

Pel que fa al treball previ en termes d'igualtat, cal mencionar que aquest document és una actualització de l'anterior Pla Intern d'Igualtat, el primer elaborat per l'Ajuntament de Ginestar, que correspon al període 2016-2019. En línies generals, podem dir que, fent menció especial a l'apartat de comunicació externa, ja que el personal de l'Ajuntament que se n'encarrega, ha canviat la forma de comunicar utilitzant el llenguatge inclusiu en tots els seus canals.

En el present Pla Intern d'Igualtat pretén seguir dotant a l'Ajuntament de Ginestar d'una eina i d'un recurs per desenvolupar i establir com a prioritàries, tal com s'ha fet en els últims 3 ans, mitjançant accions dirigides a promoure la igualtat de



dones i homes en tots els àmbits de l'organització municipal, així com garantir un compromís amb els drets de les dones i del col·lectiu LGBTI.

El treball que es presenta a continuació s'estructura en diversos apartats.

En primer lloc, 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) Polítiques d'igualtat de gènere
- 2) Comunicació, imatge i llenguatge
- 3) Representativitat horitzontal i vertical de les dones
- 4) Selecció de personal
- 5) Condicions laborals: 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 i professional

Més endavant hi trobem un nou Pla d'Acció, que defineix les noves mesures que s'han de dur a terme a l'Ajuntament de Ginestar, amb l'objectiu d'atendre als punts forts i punts a millorar conseqüents 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.

Per concloure, 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 Pla.



## 2. OBJECTIUS

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

- **Seguir amb l'estratègia definida per assolir la igualtat real de dones i homes en les polítiques internes de l'Ajuntament de Ginestar 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 que 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 Ginestar.**

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 perpetuen 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 Ginestar.**

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 Ginestar. El Pla Intern d'Igualtat ha de millorar la capacitat de l'organització per donar exemple i liderar els canvis que es volen promoure al 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: afageix 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 adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso”*.

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

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

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

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

Mesures d’accés al treball, mesures de Classificació professional, mesures de Promoció i formació, mesures en la retribució, mesures en l’ordenació del temps de treball, mesures de conciliació de la vida laboral i personal o familiar 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, haurien 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, la **Llei 7/2007 de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic**, 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 l'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.*

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

A 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 sexes. L'obligació s'estén a tots els registres públics, fitxers automatitzats de dades



personals, censos, estudis d'opinió, sondeigs, enquestes i d'altres similars, així com també a les sol·licituds i atorgaments de subvencions, ajuts o beques.

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 3: Principis d'actuació dels poders públics

Primer. Transversalitat de la perspectiva de gènere i de les polítiques d'igualtat de gènere: els poders públics han d'aplicar la perspectiva de gènere i la perspectiva de les dones en les actuacions, a tots els nivells i a totes les etapes, reconeixent el valor que aporten dones i homes i aplicant de manera positiva els canvis necessaris per a millorar la societat i respondre a les realitats, les oportunitats, les necessitats i les expectatives dels dos sexes.

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.*

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

Per acabar, cal tenir en compte altres volem incorporar en aquesta actualització del pla la **Llei 11/2014 de drets de les persones Lesbianes, Gais, Bisexuals, Transsexuals i Intersexuals**. L'objectiu d'aquesta llei és desenvolupar i garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals (LGBTI) i evitar-los situacions de discriminació i violència, per a assegurar que a Catalunya es pugui viure la diversitat sexual i afectiva en plena llibertat.

Cal tenir present també la Llei d'Igualtat de tracte i no discriminació, actualment en tràmit al Parlament de Catalunya, per tal d'incorporar la nova normativa a aquest pla.



## 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.

<b>Compromís de la Institució</b>	Moment de decisió política i tècnica de continuar amb el Pla Intern d'Igualtat a l'Ajuntament de Ginestar.
<b>Reunió inicial</b>	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.
<b>Recull d'informació i documentació</b>	L'Ajuntament de Ginestar emet tota la informació i documentació necessària per a la Diagnosi de Gènere.
<b>Formulari (*)</b>	Es realitza un formulari en línia, dirigit a tot el personal de l'Ajuntament i a l'equip de govern, per tal de conèixer la percepció que tenen de la igualtat de dones i homes al si del consistori.
<b>Diagnosi de Gènere</b>	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 Ginestar, 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 a l'Ajuntament de Ginestar cap a la igualtat d'oportunitats real de les dones i els homes que hi treballen.
<b>Pla d'Acció</b>	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 Ginestar. 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.
<b>Validació i aprovació del document</b>	La persona referent de l'Ajuntament, és qui fa la validació final del document, conjuntament amb la direcció política. L'aprovació definitiva del document es fa al Ple Municipal.

\*El formulari s'ha enviat a 19 persones (corresponent al total de la plantilla de l'Ajuntament i l'equip de Govern) i han respost 15 persones, 10 dones i 4 homes. El nombre de respostes representa el 79% del total.

Cal remarcar que a Ginestar hi ha 7 càrrecs polítics, dels quals 5 han respost l'enquesta, això suposa el 71'4% dels polítics. Pel que fa al personal, a l'Ajuntament de Ginestar hi treballen 12 persones, el 75% de les quals han respost el formulari.



Totes les respostes que corresponen al formulari, fan referència a aquests percentatges. A continuació es detalla el perfil de les persones que han respost les preguntes segons càrrec i gènere.

**TAULA 1. Persones que han respost el formulari**

<b>CÀRREC</b>	<b>DONES</b>	<b>HOMES</b>
Càrrec polític	4	1
Tècnic	2	
Administratiu	3	
Altres	1	3
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>4</b>

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



## 5. DIAGNOSI DE GÈNERE

La Diagnosi de Gènere esdevé 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 Ginestar 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 quina 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.

### 5.1 Polítiques d'igualtat de gènere

En aquest àmbit s'analitza quin és el valor i impuls que es fa de les polítiques d'igualtat de gènere a l'Ajuntament de Ginestar, 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 Ginestar fa anys que compta amb una àrea de polítiques d'igualtat de gènere. Aquesta àrea treballa en base a un Pla de Polítiques de Dones que s'ha anat renovant des del 2007. Actualment s'està avaluant i revisant el Pla Local de Polítiques de Dones 2016-2019 per tal d'elaborar-ne un d'actualitzat basat en una diagnosi de gènere municipal i com a eix central de les polítiques d'igualtat de gènere del municipi.

Aquest document i dinàmica de treball municipal ha permès fer accions transversals de les Polítiques de Dones a tots els àmbits de l'Ajuntament com polítiques d'informació i atenció als casos de violència de gènere, juntament amb el Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD); dinamització del teixit associatiu i afavoriment de l'emprenedoria i l'associacionisme; foment de la



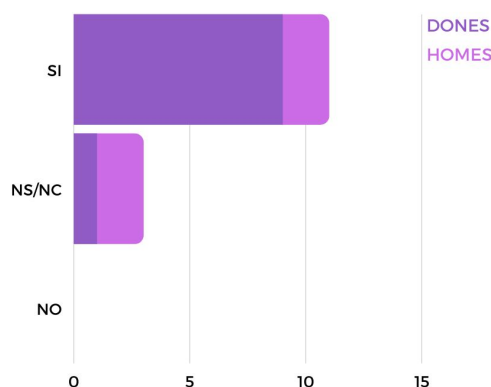


superació del desequilibri entre dones i homes en el mercat laboral, entre altres i foment de la participació i la cohesió social.

Un seguit de polítiques que comporten diverses accions al llarg de tot l'any, moltes de les quals es porten a terme de manera conjunta amb l'Associació de Dones de Ginestar.

En l'anterior versió d'aquest pla, les opinions recollides al formulari es feien en relació a la percepció sobre si l'Ajuntament té com a prioritat el principi d'igualtat. En aquesta versió actualitzada, s'ha volgut centrar l'atenció en l'existència d'un pla, per saber com de present el tenen les diverses persones que treballen a l'Ajuntament. L'enquesta mostra que el 90% de les dones i el 50% dels homes sap que l'Ajuntament té un pla d'igualtat en marxa. L'altre 50% dels homes i el 10% restant de dones ha contestat NS/NC, fet que reflexa que no s'ha entès la pregunta o es desconeix la resposta.

**GRÀFIC 1. Sap si l'Ajuntament de Ginestar té un pla d'igualtat en marxa?**

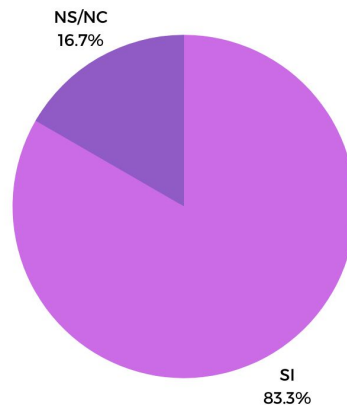


Font: Elaboració pròpia a partir del formulari, 2020

Pel que respecta a l'existència i vigència d'un pla, les persones que saben que l'Ajuntament té un pla d'igualtat en marxa, un 83'3% creu que s'estan tenint en compte i aplicant les mesures corresponents, mentre que un 16'7% han contestat NS/NC, fet que demostra que no ho saben o no han entès la pregunta.



**GRÀFIC 2. En cas afirmatiu, creu que s'està complint amb el Pla?**

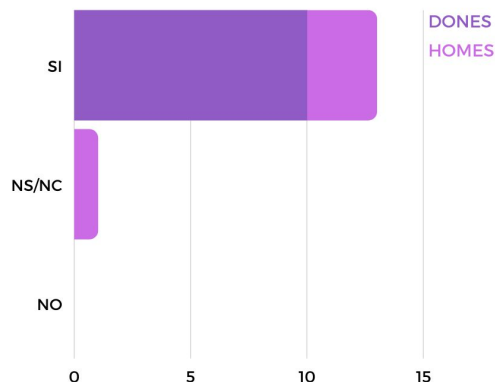


Font: Elaboració pròpia a partir del formulari, 2020

Pel que respecta a la pregunta de si l'Ajuntament fomenta la igualtat entre homes i dones, el 100% de les dones creuen que sí, així com el 75% dels homes, mentre que el 25% restant ha contestat NS/NC.

Font: Elaboració pròpia a partir del formulari, 2020

**GRÀFIC 3. Creu que l'Ajuntament fomenta la igualtat dona-home?**



Font: Elaboració pròpia a partir del formulari, 2020

## INDICADORS DE GÈNERE I DADES DESAGREGADES PER SEXE

Pel que fa als indicadors de gènere i les dades desagregades per sexe, s'observa que no es realitza de forma permanent i sistemàtica, però sí que es comença a introduir en alguna de les àrees de treball del consistori. És necessari 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

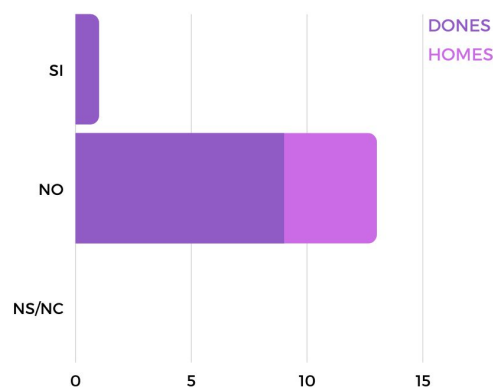


possible valorar si les necessitats de les dones i dels homes es tenen en compte en la mateixa mesura.

## POLÍTIQUES D'IGUALTAT EN L'ÀMBIT LABORAL

Les treballadores i treballadors de la corporació municipal de Ginestar no perceben, majoritàriament, elements de desigualtat al si de l'Ajuntament. El 90% de les dones i el 100% dels homes creuen que no n'hi ha mai.

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



Font: Elaboració pròpia a partir del formulari, 2020

Pel que fa a la cooperació i treball entre persones de diferent gènere, un 100% dels treballadors i les treballadores treballa o ha treballat amb alguna persona de diferent gènere al seu. D'aquest percentatge, però, un 91'7% ha considerat que aquesta persona estigui per sobre o per sota seu independentment del seu gènere, mentre que el 8'3% restant ha respost que NS/NC, pel que podem interpretar que no s'ha entès la pregunta.

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 està plenament introduït i s'està començant a consolidar de manera ferma.

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.



POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE	
PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
L'Ajuntament disposa d'un Pla Local de Polítiques de Dones que renova cada quatre anys des del 2007.	Fer públic el compromís de continuació d'un Pla Intern d'Igualtat.
Hi ha majoria de respostes favorables a la prioritat de l'Ajuntament vers el principi d'igualtat dona-home, al foment de la igualtat i a l'elaboració d'un Pla Intern d'Igualtat.	Tot i que és baix, existeix un percentatge de persones que treballen a l'Ajuntament que desconeixen l'existència d'un pla o no saben si s'estan duent a terme les accions relatives al pla existent.
Les persones que treballen a l'Ajuntament, consideren en la seva majoria, que no hi ha desigualtats.	

## 5.2 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 projecte l'Ajuntament, valora si es difonen dades desagregades per sexe i valora la neutralitat del llenguatge utilitzat tant en la documentació escrita com en la comunicació oral.

### LLENGUATGE I IMATGE DE LES COMUNICACIONS EXTERNES I INTERNES

Els mitjans de comunicació locals que s'utilitzen des de l'Ajuntament de Ginestar són la pàgina web, un perfil a les xarxes socials Facebook, Twitter i Instagram, i l'aplicació e-Bando per difondre els pregons municipals.

En el darrer any, s'ha intentat corregir l'ús del llenguatge androcèntric en tots els canals de comunicació mencionats anteriorment. Amb anterioritat, trobàvem exemples com "veïns" o "interessats". Es recomana parlar de veïnat i persones interessades, per exemple, així s'inclouen tots els gèneres. A ambdós perfils a les xarxes socials es fa un ús del llenguatge genèric, tenint en compte sempre les dos variants de gènere, com "veïns i veïnes" o "interessades i interessats".

Pel que fa a les imatges que apareixen als tres espais, són igualitàries i respectuosos amb les dones i els homes. En cap cas s'observa una imatge sexista o denigrant, sinó més ben al contrari, realitzant diverses publicacions divulgatives relacionades amb les dones, la igualtat de gènere i la no-discriminació del col·lectiu LGBTI, especialment al voltant de dates significatives com ara el Dia

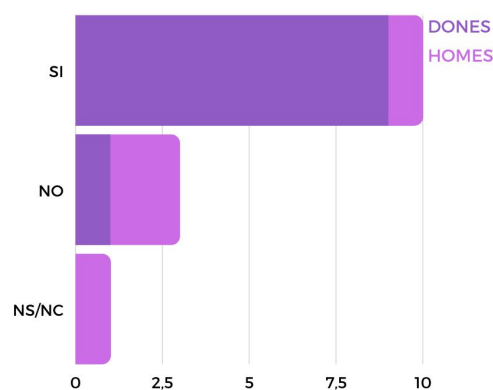


Internacional de les Dones, el Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència contra les Dones i el Dia Internacional contra l'LGBTIfòbia.

Pel que fa al llenguatge intern, observem que la instància genèrica utilitza llenguatge no sexista, però altres documents com les actes de plens o juntes de govern encara s'usen els masculí genèric en expressions com "regidors" quan es dirigeix al Ple Municipal.

Si atenem a les respostes del formulari, en aquest àmbit veiem que un 90% de les dones usen el llenguatge inclusiu, mentre que un 10% no ho fa. Pel que fa als homes, un 50% responen que no, un 25% NS/NC i un 25% si. Podem observar doncs, que la percepció d'homes i dones sobre el llenguatge inclusiu és lleugerament diferent.

**GRÀFIC 5. En la seva àrea de treball s'utilitza un llenguatge inclusiu?**



Font: Elaboració pròpia a partir del formulari, 2020

Al formulari s'hi han afegit dos preguntes mode de test per tal de posar en pràctica l'ús del llenguatge inclusiu. Un 92'9% de les persones que han contestat han fet un bon ús del llenguatge no sexista.

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
Es fa ús del llenguatge inclúiu al perfil de les xarxes socials de l'Ajuntament i altres canals de comunicació externa.	De forma puntual, el llenguatge segueix sent androcèntric en alguns espais de comunicació local (web, i aplicació e-Bando).
Imatge igualitària i no sexista en les publicacions locals.	Documents interns com les actes de Ple o de Junta de Govern utilitzen un llenguatge androcèntric puntualment.
La majoria de respostes és positiva en l'ús del llenguatge no sexista.	

## 5.3 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'estructura l'Ajuntament.

### PLANTILLA DE LA CORPORACIÓ MUNICIPAL

Pel que fa a la composició global de la plantilla de l'Ajuntament, en termes de gènere, veiem que hi ha una composició amb majoria de dones ja que les dades del 2020 ens mostren una plantilla composta en un 75% per dones i un 25% per homes.

**TAULA 2. Nombre de dones i homes en plantilla**

PLANTILLA AJUNTAMENT DE GINESTAR		
Dones	9	75%
Homes	3	25%
<b>TOTAL</b>	12	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. Hi ha 5 dones entre 51 i 60 anys; 1 dona entre 20 i 30 anys, 1 dona entre 31 i 40, 1 dona entre 41 i 50 i 1 dona de més de seixanta. Pel que fa als homes, n'hi ha 2



entre els 51 i 60 anys i 1 entre els 31 i 40 anys. La majoria del personal de l'Ajuntament, podem dir, té entre els 51 i els 60 anys.

**TAULA 3. Edat de la plantilla**

EDAT	DONES	HOMES
20-30	1	
31-40	1	1
41-50	1	
51-60	5	2
Més de 60	1	

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

## DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL PER CATEGORIES LABORALS

L'Ajuntament classifica el personal en 5 grups professionals: A1, A2, C1, C2 i AP. Aquests grups engloben les persones que treballen a la corporació en funció del seu lloc de treball. Si s'analiza el nombre d'homes i dones per grup professional, s'observa que les treballadores i els treballadors es distribueixen de manera diferencial, ja que les categories més altes estan ocupades per dones (tendència contrària del mercat laboral de Catalunya que situa a les dones en les categories més baixes) i en les categories més baixes (AP) s'hi concentren tots els homes i un 22'2% de dones. El gruix més ampli de dones, un 33'3%, ocupa la categoria C2.

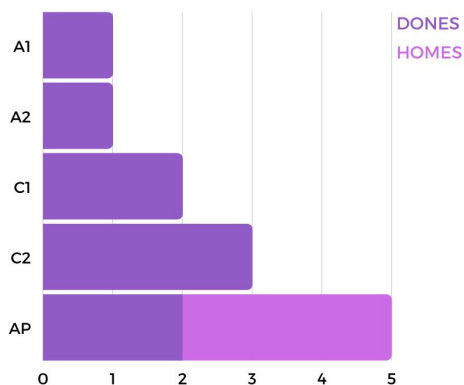
**TAULA 4. Categories laborals**

CATEGORIA	DONES	HOMES
A1	1	
A2	1	
C1	2	
C2	3	
AP	2	3
<b>TOTAL</b>	9	3

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



GRÀFIC 6. Categories laborals



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

## DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL PER ÀREES DE TREBALL

L'Ajuntament de Ginestar es caracteritza per tenir unes àrees de treball més feminitzades i altres més masculinitzades. Com podem observar hi ha una clara representació femenina en tasques d'administració i de neteja, així com una clara representació masculina en les tasques de manteniment, seguretat i recollida de residus. Per tant podem afirmar que hi ha segregació horitzontal del treball, però això no és un element de discriminació en si mateix.

TAULA 5. Àrea de treball

ÀREA	Dones	Homes
Tasques d'administració (secretaria, biblioteca, administratives)	5	
Tècnic	2	
Manteniment		2
Neteja	2	
Seguretat (agutzil)		1

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

En aquest sentit, i tenint en compte els resultats que es mostraran en l'àmbit, es pot concloure que l'Ajuntament no fa una discriminació directa condicionant de forma explícita el sexe de la persona que ha d'ocupar cadascun dels llocs de feina de la seva organització. Malgrat tot la constatació de segregació horitzontal és una mostra que l'Ajuntament de Ginestar reflecteix la societat en què es troba, i que



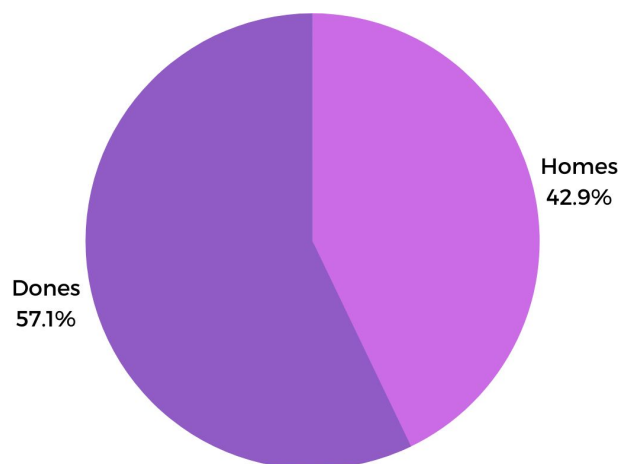


tot i el seu funcionament més objectiu com a administració pública no és aliè a les dinàmiques de gènere del seu context general.

## 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 Ginestar, el Ple Municipal de l'actual mandat (2019-2023) està compost per 7 persones de les quals el 57'15% són dones i el 42'85% són homes. Podem afirmar que el Ple municipal és paritari. Cal tenir en compte que el Ple es forma per un únic partit, per tant l'Equip de Govern té una composició equilibrada.

**GRÀFIC 8. Composició del Ple Municipal i de l'Equip de Govern**



Font: Elaboració pròpia a partir de l'acta de la sessió de constitució del nou Ajuntament de Ginestar, 2019

Si ens centrem en les àrees de gestió de l'Equip de Govern, veiem que no hi ha cap indicatiu de segregació horitzontal ni perpetuació dels rols de gènere, ja que tant homes com dones s'ocupen d'àrees tradicionalment masculinitzades o feminitzades de forma indiscriminada. A més, en el cas de l'Alcaldia i la Tinent d'Alcaldia, estan ocupades per dos dones, reflectint un cert trencament dels rols masculinitzats que posicionen els homes majoritàriament en càrrecs de categories superiors.



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

ÀREA DE GESTIÓ	DONES	HOMES
Alcaldia	1	
Tinent d'Alcaldia	1	
Cultura i Festes		1
Salut, Serveis Socials i Associacions	1	
Joventut i Tecnologies de la Informació		1
Medi Ambient, Protecció Civil i Esports		1
Turisme	1	

Font: Elaboració pròpia a partir de l'acta de la sessió de constitució del nou Ajuntament de Ginestar, 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
L'Ajuntament de Ginestar disposa d'una plantilla clarament feminitzada.	Hi ha tendència a la segregació horitzontal pel que fa a les funcions laborals (feines feminitzades / feines masculinitzades).
Les dones que treballen a l'Ajuntament se situen en les categories laborals més altes.	
La plantilla presenta diversitat d'edats.	
El Ple Municipal de Ginestar és paritari.	
Hi ha un cert trencament dels rols masculinitzats en els càrrecs polítics (l'alcaldesa és una dona).	
L'equip de Govern de Ginestar és equilibrat: 50% dones i 50% homes.	



## 5.4 Selecció de personal

Aquest àmbit analitza i valora el grau d'implantació del principi d'igualtat en les diverses modalitats d'accés al treball (tant en les contractacions com en les promocions internes i contractacions externes), 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 Ginestar un protocol específic per al reclutament i la selecció de personal. L'Ajuntament no ha elaborat cap document on s'expliciti el seu compromís amb la garantia de la igualtat de gènere en els processos selectius, però sí que se segueixen els criteris de les bases de selecció de personal per a la no discriminació segons el gènere.

L'últim anunci de convocatòria i bases per al procés selectiu per a la contractació d'una treballadora, Tècnica d'Educació Infantil com a personal laboral temporal amb jornada completa de setembre a juny, es va fer amb criteris de selecció neutres i amb els procediments reglamentaris de les administracions públiques. En aquesta convocatòria es va contractar una dona per ocupar una plaça d'educadora a l'Escola Pàmies.

Cal destacar, pel que fa a les contractacions externes, que se segueix el procediment de no contractar cap empresa de més de 50 treballadors que no tingui Pla d'igualtat, així com Pla de Violència i assetjament sexual des de 2018, i que en cas de que no tenir-lo, se li dóna un plaç de 3 anys per implementar-lo.

## 5.5 Condicions laborals: contracte, jornada i nivell salarial

En aquest apartat s'analitzen les condicions laborals 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 el nivell salarial.

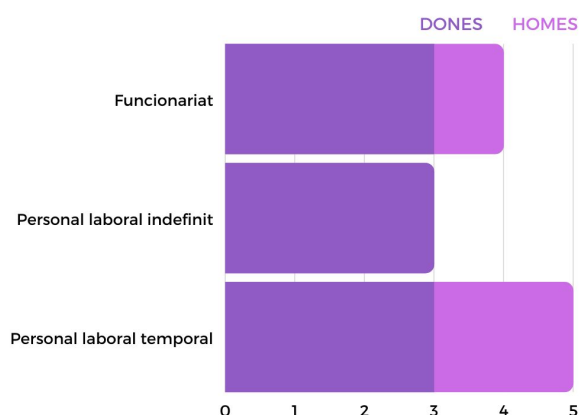
### TIPUS DE CONTRACTE

L'Ajuntament de Ginestar compta amb el 33'3% de personal funcionari de carrera i el 66'7% de personal laboral. Si atenem a la variable sexe, veiem que el 33'3% de les dones són funcionaries i l'altre 66'7% és personal laboral. Per la seva banda, entre els homes hi ha un 75% de personal laboral i un 25% de funcionariat. El 37'5% de les persones de la plantilla de personal laboral de l'Ajuntament tenen contracte



indefinit, i el 62'5% restant té contracte temporal. El 50% de les dones disposa de contracte indefinit, mentre que un 100% dels homes està en situació de temporalitat.

**GRÀFIC 9. 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 molt diverses, que van des d'incorporacions molts recents fins a més antigues. Hi ha major permanència entre les dones que entre els homes. Una dona fa entre 21 i 30 anys que hi treballa i 5 dones que en fa entre 5 i 10 anys. Pel que fa als homes, els 3 que hi treballen fa menys de 5 anys que ho fan. Queda clar, doncs, que les contractacions més recents afecten en major grau els homes.

**TAULA 7. Antiguitat**

ANYS QUE FA QUE HI TREBALLA	Dones	Homes
Fins a 5 anys	3	3
De 5 a 10		
D'11 a 20	5	
De 21 a 30	1	

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

## JORNADA DE TREBALL

Les persones en plantilla de l'Ajuntament de Ginestar tenen, en la seva majoria (75%), jornada laboral completa. Si atenem al a variable sexe ens adonem que són



el 100% dels homes i el 66'7% de les dones qui tenen una jornada laboral completa. Per tant, un 33'3% de dones té jornada laboral parcial. Podem afirmar doncs que el percentatge de jornades completes és major entre els homes que entre les dones.

## RETRIBUCIÓ

Per estudiar les retribucions de la plantilla de l'Ajuntament de Ginestar es faran servir dades relatives als salaris anuals bruts, inclosos complements i plusos i amb jornada laboral completa. Per fer l'estudi doncs, hem calculat el sou que cobrarien tots els i les treballadores en cas que fessin el 100% de la jornada laboral.

Podem observar que només hi ha ambdós gèneres a la categoria AP. Si atenem a aquesta categoria per analitzar la bretxa salarial entre dones i homes veiem que les dones cobren un 10,37% menys que els homes, el que suposen uns 4.679,53€ anuals. També cal fer notar que els homes de la categoria AP cobren més que les dones de la categoria C2, que és superior. Ens ho detalla la taula de nivells salarials (mitjana de salaris anuals amb complements i plusos i amb jornada laboral completa).

**TAULA 9. Nivells salarials (salari base i 100% de la jornada)**

CATEGORIA LABORAL	DONES	HOMES	DIFERÈNCIA SALARIAL	BRETXA
A1	15.682,10 €			
C1	10.181,22 €			
C2	9.080,73€			
AP	8.221,71 €	9.172,80 €	951,09 €	10,37%

Font: Elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament, 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
La plantilla de l'Ajuntament manté equilibri en la tipologia de contractes. El 50% de les dones té contracte indefinit, l'altre 50% és temporal.	Els homes que treballen a l'Ajuntament tenen el 100% de les jornades, entre les dones hi ha diversitat de jornades i el 67% té jornada completa.



Existeix una major permanència de dones que homes.

En la categoria laboral AP, els homes cobren més que les dones (un 26,01%). Els homes de la categoria AP, cobren més que les dones de la categoria C2 (superior).

## 5.6 Assetjament sexual, per raó de gènere i actituds discriminatòries

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 gènere que desenvolupa l'Ajuntament.

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

L'Ajuntament de Ginestar disposa de mecanismes de prevenció, detecció i actuació contra l'assetjament sexual i per raó de gènere.

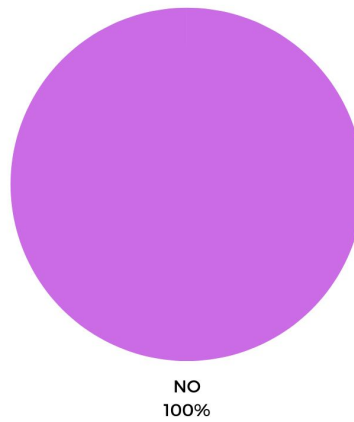
La Llei 17/2015 d'Igualtat efectiva de dones i homes, en l'article 62, referent al Protocol d'actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe exposa que *"per a la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, les administracions públiques han de negociar amb la representació legal de les treballadores i treballadors un protocol d'actuació"*. En el cas de Ginestar l'Ajuntament disposa d'un Protocol d'Actuació davant de l'Assetjament Laboral, que inclou un apartat d'Assetjament Sexual i Assetjament per Raó de Sexe. Amb tot, aquest protocol no té una data d'actualització definida i l'apartat d'assetjament sexual no inclou totes les mesures que demana aquesta llei.

En el cas de l'assetjament de qualsevol tipus, és necessari reconèixer-lo de forma individual i de forma aliena i saber actuar pel bé de l'organització i les persones que hi treballen.

Si atenem al coneixement de casos d'assetjament per raó de gènere o identitat sexual al seu lloc de treball, el 100% les persones que han contestat el formulari ha contestat que en coneixen cap.



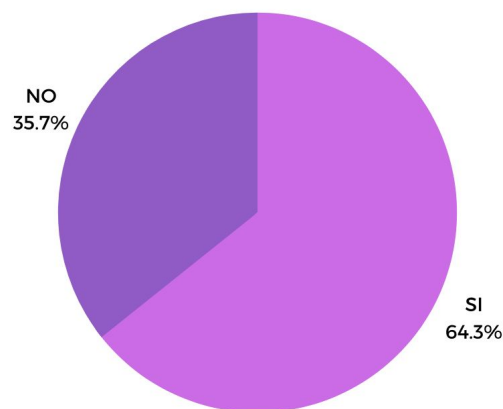
### GRÀFIC 10. Coneixeu algun cas d'assetjament per raó de gènere o identitat sexual al seu lloc de treball?



Font: Elaboració pròpia a partir del formulari, 2020

Tot i això, és imprescindible mantenir una bona manera de formar i informar al personal en aquests termes. Així ho creuen la majoria de persones que treballen a l'Ajuntament, de les quals un 64'3% han contestat que si creuen necessària la formació per tal d'evitar i saber reconèixer casos d'assetjament per raó de gènere o identitat sexual. Un 35'7%, no obstant, no creu necessària aquesta formació.

### GRÀFIC 11. Creu necessària la formació dels treballadors i les treballadores per tal d'evitar casos d'assetjament per raó de gènere o identitat sexual?



Font: Elaboració pròpia a partir del formulari, 2020

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

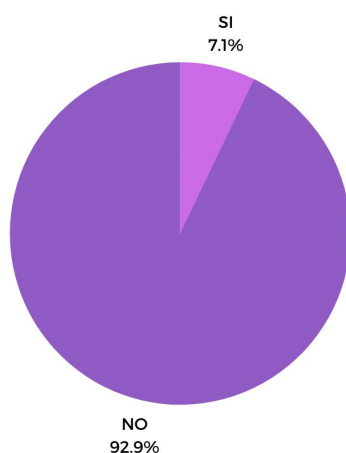
La percepció de l'assetjament sexual, per raó de sexe i actituds sexistes a la feina és un element imprescindible per conèixer la salut laboral de les persones que



treballen a un Ajuntament. Les úniques dades que tenim en relació amb aquest àmbit són les respostes del formulari.

Si atenem a les vivències en relació amb aquest àmbit, és a dir a si alguna persona que treballa l'Ajuntament, ha viscut alguna situació de sexisme, observem que el 92'9% de les treballadores i treballadors afirma que no ha viscut cap situació de sexisme, mentre que un 7'1% assegura que si ha viscut o ha sigut testimoni d'una situació sexista a la feina.

**GRÀFIC 12. Ha viscut o ha sigut testimoni d'alguna situació de sexisme 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
L'Ajuntament de Ginestar disposa d'un Protocol d'Actuació davant de l'Assetjament Laboral, que inclou un apartat d'Assetjament Sexual i Assetjament per Raó de Sexe.	El Protocol d'Actuació davant de l'Assetjament Laboral de l'Ajuntament no té una data d'actualització definida i l'apartat d'assetjament sexual no inclou totes les mesures que demana la llei.
Un 100% assegura no conèixer cap cas d'assetjament per raó de gènere o identitat sexual al seu lloc de treball.	Un 35'7% considera que no és necessària la formació dels treballadors i les treballadores per tal d'evitar casos d'assetjament per raó de gènere o identitat sexual
Un 64'3% considera que si és necessària la formació dels treballadors i les treballadores per tal d'evitar casos d'assetjament per raó de gènere o identitat sexual	
El 92'9% de les treballadores i treballadors assegura no haver patit cap situació de sexisme a l'Ajuntament.	Un 7'1% de la plantilla ha viscut o ha sigut testimoni d'una situació de sexisme al lloc de treball.





## 5.7 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 Ginestar aplica les mesures de conciliació regulades en la Llei 8/2006 pel personal al servei de les administracions públiques catalanes. A més, en aquest darrer any, s'ha implantant un permís de flexibilitat horària recuperable de mínim 1 hora i màxim 7, a recuperar la mateixa setmana en què es gaudeix el permís.

L'anàlisi de les respostes del formulari, en relació amb l'equilibri de la vida personal i professional mostren que l'horari de les persones treballadores permet en la seva gran majoria (100% de les dones i 75% dels homes) compaginar la vida professional i personal. No podem obviar però, que el 42'9% creu que es podria millorar la conciliació de la vida personal i professional, essent 50% homes i 50% dones.

Les propostes que exposen els treballadors i treballadores per millorar la conciliació són flexibilitat horària, cosa que actualment ja s'ofereix, jornada laboral continuada i millorant els horaris de reunió dels òrgans col·legiats.

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
L'Ajuntament de Ginestar aplica les mesures de conciliació regulades en la Llei 8/2006.	El 42'9% de la plantilla creu que es podria millorar la conciliació de la vida personal i professional, essent 50% homes i 50% dones.
Existeix un permís de flexibilitat horària.	
Percepció majoritàriament positiva de la conciliació de la vida personal i professional per part de la plantilla (100% de les dones i 75% dels homes).	



## 6. PLA D'ACCIÓ

A continuació es presenta la planificació de les accions en matèria d'igualtat dona-home, que se seguiran realitzant des de l'Ajuntament de Ginestar.

El Pla d'Acció s'estructura en funció de les línies estratègiques que, amb la voluntat d'atendre als punts forts i punts a millorar resultants de l'anàlisi de la Diagnosi de Gènere, 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, 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, hi ha accions a curt termini (abans de finalitzar el 2020), a mig termini (durant el curs 2021-2022) i a llarg termini (durant el 2023).



## ACCIÓ 1: COMPROMÍS DE CONTINUAR AMB EL PLA INTERN D'IGUALTAT

Línia estratègica 1	POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE
Descripció	Redactar un document de compromís de continuació amb el 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.
Indicadors d'avaluació	Document de compromís redactat Publicació del compromís a l'espai web i xarxes socials
Àrea responsable	Equip de Govern per la redacció del compromís Tècnica de comunicació
Calendari	Curt termini

## ACCIÓ 2: REVISIÓ DEL LLENGUATGE ANDROCÈNTRIC EN LA COMUNICACIÓ EXTERNA

Línia estratègica 2	COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE
Descripció	Revisar el llenguatge de l'Ajuntament en l'espai web, el perfil de Facebook i l'e-Bando i altres fulletons 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.
Indicadors d'avaluació	Nombre de revisions realitzades Canvis substancials que s'hagin fet Nombre de canvis de dades desagregades per sexes que s'han fet Quines dades s'han desagregat per sexes
Àrea responsable	Tècnica de comunicació Personal administratiu
Calendari	Mig termini



### ACCIÓ 3: REVISIÓ DEL LLENGUATGE ANDROCÈNTRIC EN LA DOCUMENTACIÓ INTERNA

<b>Línia estratègica 2</b>	<b>COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE</b>
Descripció	Revisar el llenguatge de la documentació interna de l'Ajuntament, perquè doni visibilitat a les dones i que no sigui discriminatòria. En cas que es donin dades, sempre desagregades per sexes.
Indicadors d'avaluació	Nombre de revisions realitzades Canvis substancials que s'hagin fet Nombre de canvis de dades desagregades per sexes que s'han fet Quines dades s'han desagregat per sexes
Àrea responsable	Secretaria Personal administratiu
Calendari	Mig termini

### ACCIÓ 4: FORMAR AL PERSONAL EN TERMES DE LLENGUATGE INCLUSIU

<b>Línia estratègica 2</b>	<b>COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE</b>
Descripció	Dur a terme sessions formatives per a la plantilla de l'Ajuntament per tal d'incorporar el llenguatge inclusiu a les respectives àrees de treball
Indicadors d'avaluació	Nombre de sessions formatives Nombre de persones participants a les sessions Canvis substancials que s'hagin fet Nombre de canvis de dades desagregades per sexes que s'han fet Quines dades s'han desagregat per sexes
Àrea responsable	Comunicació Regidoria de serveis socials
Calendari	Mig termini



## ACCIÓ 5: ACTUALITZAR I COMPLEMENTAR EL PROTOCOL D'ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT

Línia estratègica 6	ASSETJAMENT, ACTITUDS SEXISTES I PERCEPCIÓ DE LA DISCRIMINACIÓ
Descripció	<p>Actualitzar i complementar un Protocol d'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe en el si de l'Ajuntament de Ginestar per adaptar-lo al marc normatiu que estableix la Llei 17/2015.</p> <p>Designar una persona responsable de prevenir i actuar davant de casos d'assetjament sexual i per raó de sexe, establir canals de comunicació perquè tota la plantilla pugui informar d'actituds en relació amb aquest àmbit, identificar i gestionar les queixes rebudes per percepció de discriminació.</p>
Indicadors d'avaluació	<p>Protocol d'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe actualitzat i complementat.</p> <p>Persona responsable de prevenir i actuar davant dels casos d'assetjament sexual i per raó de sexe.</p> <p>Nombre i tipologia de mecanismes de gestió de queixes contra l'assetjament sexual i per raó de sexe, definits.</p>
Àrea responsable	Secretaria
Calendari	Mig termini

## ACCIÓ 6: FORMAR AL PERSONAL EN TERMES D'ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL

Línia estratègica 6	ASSETJAMENT, ACTITUDS SEXISTES I PERCEPCIÓ DE LA DISCRIMINACIÓ
Descripció	Dur a terme sessions formatives per a la plantilla de l'Ajuntament en termes d'abordatge de l'assetjament sexual, les actituds sexistes i la percepció de la discriminació
Indicadors d'avaluació	<p>Nombre de sessions formatives</p> <p>Nombre de persones participants a les sessions</p> <p>Canvis substancials que s'hagin fet</p> <p>Nombre de canvis de dades desagregades per sexes que s'han fet</p> <p>Quines dades s'han desagregat per sexes</p>
Àrea responsable	Comunicació Regidoria de serveis socials
Calendari	Mig termini



## 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 Ginestar. 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.

<b>ACCIÓ</b>				
<b>Línia estratègica</b>				
<b>Descripció</b>				
<b>Temps d'execució</b>	<b>CURT TERMINI (2020)</b>			
	<b>MIG TERMINI (2021-2022)</b>			
	<b>LLARG TERMINI (2023)</b>			
<b>Compliment dels indicadors</b>				
<b>Recursos invertits</b>	<b>HUMANS</b>			
	<b>TÈCNICS</b>			
	<b>ECONÒMICS</b>			
<b>Grau de compliment</b>	<b>ALT</b>	<b>MIG</b>	<b>BAIX</b>	<b>NUL</b>
<b>Observacions:</b>				



## 8. BIBLIOGRAFIA

### FONTS DOCUMENTALS

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

*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.

*La perspectiva de gènere en la gestió municipal.* Dra. Mònica Gelambí Torrell, Institut Català de les Dones, Generalitat de Catalunya.

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

### ENLLAÇOS WEB

Ajuntament de Ginestar  
<http://www.ginestar.cat/>

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

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

Portal Jurídic de Catalunya  
<https://portaljuridic.gencat.cat/ca/>



## 9. 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.

**Conciliació de la vida personal, familiar i laboral:** Fer compatibles aquests àmbits d'una persona, per què 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 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.