

## PLA D'IGUALTAT INTERN

Juny 2015



## ÍNDEX

<b>1. INTRODUCCIÓ.....</b>	<b>4</b>
<b>2. OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT .....</b>	<b>6</b>
<b>3. METODOLOGIA .....</b>	<b>7</b>
3.1. ENFOCAMENT TEÒRIC: PRINCIPIS ORIENTADORS .....	7
3.2. ÀMBITS D'ANÀLISI .....	9
3.3. FASES D'ELABORACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT INTERN .....	15
3.3.1. Fase de Tast .....	16
3.3.2. Fase de Diagnòstic .....	16
3.3.3. Fase Pla d'acció .....	18
3.3.4. Fase de Compromís i Lideratge. ....	23
<b>4. RESULTATS DE LA DIAGNOSI.....</b>	<b>24</b>
4.1. CULTURA POLÍTICA I IGUALTAT DE GÈNERE .....	24
4.2. COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE.....	30
4.3. REPRESENTATIVITAT HORIZONTAL I VERTICAL .....	33
4.4. POLÍTICA DE RECLUTAMENT I SELECCIÓ DE PERSONAL.....	48
4.5. POLÍTICA DE FORMACIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL .....	53
4.6. AVALUACIÓ DEL RENDIMENT I PROMOCIÓ .....	60
4.7. POLÍTICA SALARIAL: RETRIBUCIÓ, GRUPS PROFESSIONALS I NIVELLS SALARIALS .....	63
4.8. CONDICIONS LABORALS I PERMANÈNCIA EN EL LLOC DE TREBALL.....	71
4.9. USOS DEL TEMPS I CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL I PERSONAL.....	78
4.10. CONDICIONS DE L'ENTORN DE TREBALL I SALUT LABORAL.....	88
4.11. ASSETJAMENT I PERCEPCIÓ DE LA DISCRIMINACIÓ.....	93
<b>5. PLA D'ACCIÓ .....</b>	<b>101</b>
5.1. OBJECTIUS I ESTRUCTURA DEL PLA D'ACCIÓ .....	101
5.2. ACCIONS PER ÀMBITS .....	105
Cultura i Política d'Igualtat de Gènere (CULT) .....	105
Comunicació i Imatge (COM) .....	110

Representativitat Horitzontal i Vertical (REP) .....	113
Política Salarial: Retribució, Grups Professionals i Nivells Salarials (RET) .....	117
Formació i Desenvolupament Professional (FOR).....	119
Avaluació del Rendiment i Promoció (AVA) .....	121
Usos del Temps i Conciliació (UTC) .....	123
Assetjament i Percepció de la Discriminació (ASS) .....	128
<b>5.3. QUADRE RESUM DE LES ACTUACIONS .....</b>	<b>131</b>
<b>6. SISTEMA DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ.....</b>	<b>136</b>
6.1. OBJECTIU I CONTINGUTS DEL SISTEMA DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ. ....	136
6.2. INSTÀNCIES RESPONSABLES DEL SEGUIMENT I L'AVAUACIÓ. ....	137
6.3. INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ: PROPOSTA BÀSICA.....	138
<b>7. BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>153</b>
<b>8. GLOSSARI.....</b>	<b>154</b>
<b>ÍNDIX DE TAULES, IMATGES I FIGURES .....</b>	<b>157</b>
<b>ANNEXOS .....</b>	<b>159</b>
GUIÓ DE LES ENTREVISTES .....	160
GUIONS SESSIONS DE TREBALL GRUPS DE PARTICIPACIÓ .....	164
TAULES I GRÀFICS ADDICIONALS.....	166
RESUM DE LES RESPOSTES DE L'ENQUESTA SEGMENTADES PER SEXE .....	175
RESULTATS DE L'ENQUESTA .....	203

## 1. INTRODUCCIÓ

La **igualtat de gènere ha estat un valor** que, en els darrers anys, ha passat a formar part del discurs institucional de moltes administracions públiques. Els Ajuntaments han estat històricament pioners en el desenvolupament de les polítiques de gènere degut a la seva proximitat amb la ciutadania. El treball desenvolupat en aquest àmbit, tanmateix, ha estat habitualment de caràcter extern, amb l'objectiu d'incidir en la ciutadania i de reduir les desigualtats entre homes i dones a través de les polítiques públiques municipals. En pocs casos ha estat un treball orientat als propis ajuntaments, a la seva constitució i funcionament intern. En aquest sentit, la percepció que l'administració pública és un espai lliure de tot tipus de discriminacions ha jugat sens dubte el seu paper a l'hora d'establir aquestes prioritats.

Tanmateix, **no es pot oblidar que més enllà de les discriminacions directes hi ha altres tipus de discriminacions, més subtils i indirectes, però igualment impactants que aquelles que es poden percebre a primera vista.** Així ho estableix la *Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes* quan defineix la discriminació indirecta com aquella "situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posa persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a persones de l'altre sexe". Aquest tipus de discriminacions es troben molt lligades als estereotips de gènere i a un marc de desigualtat general que configura la societat patriarcal. Sovint, es reflecteixen en les relacions interpersonals i s'acaben constituint com a normes més o menys implícites i acceptades que condicionen la vida d'homes i dones en qualsevol espai, inclòs el de l'Administració Pública.

La **Llei d'Igualtat** suposa, en aquest sentit, un impuls definitiu del compromís de les administracions públiques amb la igualtat de gènere. A nivell local, això significa que l'atenció també es posa en l'actuació interna dels ajuntaments en matèria d'igualtat de gènere, a més de la seva actuació externa.

És en aquest context que l'Ajuntament del Prat de Llobregat decideix endegar aquest procés d'elaboració i implantació d'un **Pla d'Igualtat Intern**, en continuïtat amb la seva trajectòria de treball en polítiques públiques vinculades a la igualtat entre dones i homes. El Pla d'Igualtat, per tant, ha de permetre concretar internament el compromís i la voluntat política de l'Ajuntament del Prat de Llobregat **amb la igualtat de gènere**. Tot plegat sense oblidar la seva funció exemplificadora com a Administració Pública de cara a generar canvis estructurals en la societat.

El plantejament de base és desenvolupar i donar compliment a la legislació, però l'horitzó se situa molt més enllà i apunta cap a una transformació de l'organització que ha de consolidar-se a mig i llarg termini. El Pla d'Igualtat Intern no pot ser, per tant, un catàleg de mesures, sinó un mecanisme de canvi real, transformador i generador de "noves maneres de fer" en tots els àmbits de l'Ajuntament. El Pla d'Igualtat Intern és una eina que ha de permetre minimitzar de

forma progressiva les desigualtats entre dones i homes, alhora que ha de sensibilitzar les persones treballadores per comprendre i detectar la desigualtat de gènere.

**La diagnosi és sens dubte una fase clau en l'elaboració d'aquest Pla d'Igualtat Intern.** La detecció de les desigualtats entre dones i homes en les seves cares més diverses és un exercici que demana esforç i compromís, però també permet establir les bases que garantiran l'èxit del pla a futur. Amb la col·laboració de la Diputació de Barcelona, l'Ajuntament del Prat de Llobregat ha comptat amb l'expertesa de la Consultora SURT per a dur a terme aquest estudi de diagnòstic, els resultats del qual queden recollits en aquest document.

L'informe s'estructura en els diversos blocs que s'exposen a continuació:

- En primer lloc, es recullen els **objectius** de la diagnosi, emmarcant-los en el plantejament general del Pla d'Igualtat Intern.
- A continuació, s'exposen els **principis orientadors, la metodologia i les tècniques** emprades en la recollida i l'anàlisi de la informació.
- En tercer lloc, s'expliquen detalladament els **resultats de la diagnosi** per a cadascun dels onze àmbits temàtics analitzats, combinant la informació obtinguda mitjançant les diverses tècniques d'investigació emprades al llarg del procés.

Els documents de caire més tècnic, com els guions de les entrevistes, així com altres taules complementàries i el resum dels resultats de l'enquesta s'han afegit com a informació addicional als annexos.

Com a tancament d'aquesta introducció, **remarcant l'agraïment a la contribució i implicació de totes les persones que han participat en aquesta diagnosi**, ja sigui assumint-ne el lideratge, amb el subministrament de dades, a través de les Entrevistes, de l'Enquesta, dels Grups de Participació.

## 2. OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT INTERN

L'objectiu general del Pla d'Igualtat Intern és **promoure un canvi organitzatiu a l'Ajuntament del Prat de Llobregat que possibiliti que les dones i els homes de l'organització puguin assolir el seu màxim potencial i veure's recompensats justament, sense que es doni cap discriminació per raó de gènere.**

Per a la fixació d'aquest objectiu es parteix de la base que a totes les organitzacions i, per tant, també a l'Ajuntament del Prat de Llobregat, **les relacions de poder desiguals entre homes i dones que caracteritzen la societat patriarcal es reproduïxen i configuren a través de les estructures formals i informals de l'organització.** És a dir, mitjançant les regles, les polítiques, els procediments i les activitats assignades a la institució; però també a partir del conjunt d'activitats, de normes i de relacions espontànies que sorgeixen entre les persones de l'organització, no establertes ni previstes per la direcció.

Així, l'objectiu general del Pla d'Igualtat Intern que es proposa és **generar un canvi tant a l'organització formal com a l'organització informal de l'Ajuntament** per tal de promoure la plena i efectiva igualtat des de la perspectiva de gènere.

A partir d'aquest objectiu general, es fixen els següents **objectius específics**:

- Identificar els obstacles per a l'equitat de gènere existents, tant a nivell de l'organització formal com a la organització informal de l'Ajuntament.
- Promoure unes relacions de gènere equitatives a la cultura organitzativa de l'Ajuntament del Prat de Llobregat.
- Promoure l'equitat de gènere en tots els àmbits de l'organització i el funcionament de l'Ajuntament.
- En última instància, el Pla pretén aprofundir en la coherència entre el funcionament intern de l'Ajuntament i les polítiques públiques que promou en l'àmbit de la igualtat entre homes i dones

## 3. METODOLOGIA

### 3.1. ENFOCAMENT TEÒRIC: PRINCIPIS ORIENTADORS

La **metodologia de treball** emprada per al Pla d'Igualtat Intern a l'Ajuntament del Prat de Llobregat, i més concretament, en aquesta diagnosi, es basa en els principis orientadors que s'expliquen a continuació.

**Igualtat de gènere:** Entesa com a una nova manera de relacionar-se i d'interactuar que superi els estereotips de gènere propis de la nostra societat. Aquesta idea implica no només igualar les oportunitats i el tracte per a homes i dones a l'hora de desenvolupar la seva carrera professional en l'Ajuntament, sinó tenir en compte i donar resposta a les seves necessitats i interessos diferenciats, transformant les valoracions que hi estan associades i modificant les relacions entre ambdós sexes. Suposa, en aquest sentit, **assolir la igualtat partint del reconeixement de la diferència sense que aquesta s'utilitzi com a justificació de la discriminació.**

Per a aconseguir-la, cal endegar un procés **de canvi organitzatiu** que sigui capaç de transformar les relacions de gènere per tal d'eliminar els obstacles identificats, és a dir, instaurar una nova manera de fer, de relacionar-se i d'interactuar entre dones i homes en el context de treball que superi les **relacions de poder entre gèneres** en totes les seves dimensions. Per això és indispensable incorporar la perspectiva de gènere.

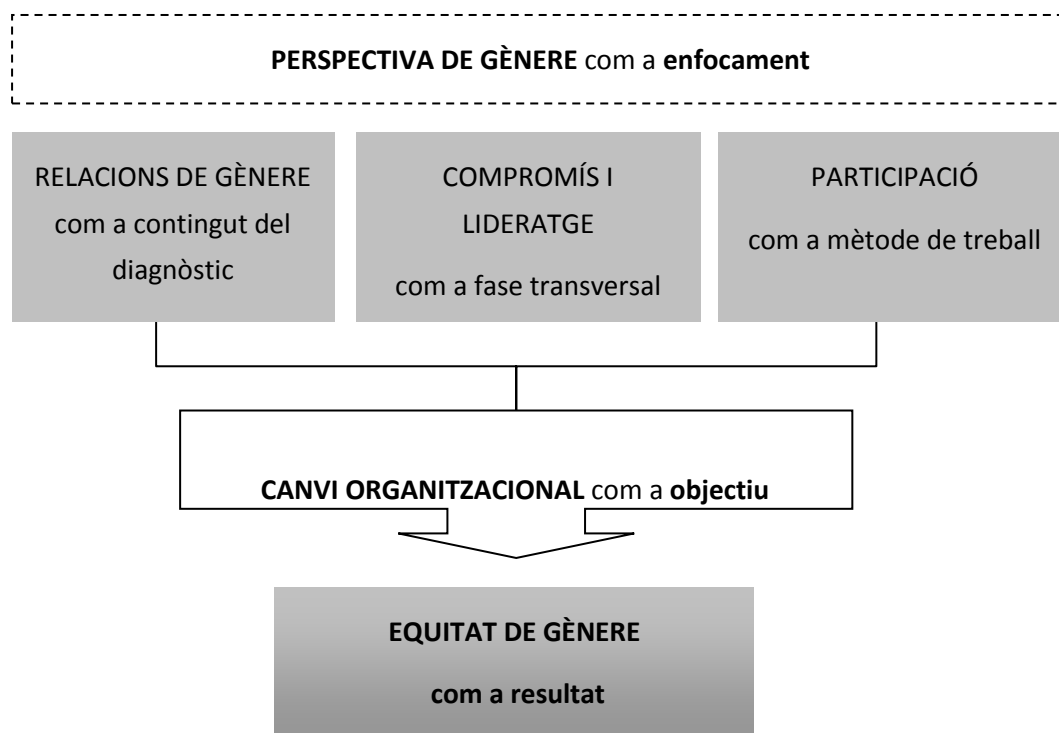
**Perspectiva de gènere:** Enfocament que introdueix la possibilitat d'examinar la realitat des d'una altra òptica i percebre així l'existència de possibles obstacles que troba el desenvolupament del principi d'igualtat de gènere a l'Ajuntament del Prat de Llobregat. Implica considerar sistemàticament i de manera diferenciada les necessitats, aportacions... dels treballadors i treballadores, així com l'impacte que el funcionament de l'Ajuntament té sobre uns i altres. Funciona alhora com a instrument d'anàlisi i com a marc conceptual de la diagnosi, i permet visibilitzar com es construeix i es fa patent el gènere en el si de l'organització. Així, la perspectiva de gènere permet diagnosticar les diferències específiques entre dones i homes a l'Ajuntament i, en última instància, situar-les en el marc d'una cultura organitzativa que, de manera més o menys informal, pot estar afavorint o obstaculitzant la consecució de la igualtat de gènere.

**Cultura organitzativa:** És el que identifica la manera de ser de l'Ajuntament del Prat de Llobregat i es manifesta en les seves maneres d'actuar. Inclou els valors, els símbols, els ritus i les explicacions col·lectives sobre allò que passa i perquè passa. Sol estar a la base de les desigualtats, però també és la via més efectiva per a modificar-les, ja que es pot utilitzar com a palanca de canvi. De cara a la diagnosi, considerar la cultura com a eix central de l'anàlisi suposa identificar els valors associats a l'Ajuntament com a institució, la convivència de

subcultures dins del mateix i l'existència, també, de possibles valors "informals" no formalitzats, però que poden ser tan o més efectius que els valors declarats de l'organització.

**Compromís i lideratge:** Sense aquests dos elements, no es poden modificar les relacions de gènere i els valors que les sustenten i, per tant, difícilment es podrà assolir la igualtat de gènere de manera efectiva en l'Ajuntament. Per aquest motiu, des de l'inici del diagnòstic s'ha intentat treballar la implicació dels treballadors i treballadores de l'Ajuntament del Prat de Llobregat mitjançant diferents espais: entrevistes, qüestionari, grup de treball de sindicats i enquesta. En aquest sentit, la diagnosi hauria de ser generadora per si sola de compromís, en fer conscient a les persones que hi participen de les possibles desigualtats o discriminacions, de les seves causes i dels canvis necessaris per a eliminar-les.

### Principis orientadors de la diagnosi per al Pla d'Igualtat de Gènere



\*Figura 1: Principis orientadors de la diagnosi per al pla d'Igualtat de Gènere



### 3.2. ÀMBITS D'ANÀLISI

A partir dels objectius i dels principis orientadors fixats per a la diagnosi, es defineixen uns **àmbits d'anàlisi** que han de **centrar els continguts del pla**. És a dir, els àmbits es dissenyen segons un criteri temàtic i de rellevància, amb l'objectiu d'analitzar separatament aquells aspectes de la gestió i el funcionament de l'Ajuntament que més poden influir en la consecució de la igualtat de gènere.

El disseny d'aquests àmbits i la definició dels seus continguts permeten organitzar i presentar la informació obtinguda de manera estructurada, segons l'esquema que es presenta a continuació:

ÀMBIT 1: CULTURA I POLÍTICA D'IGUALTAT DE GÈNERE	
Objectius	Elements d'anàlisi
Analitzar el grau d'integració de la igualtat de gènere en l'estratègia general de l'Ajuntament.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incorporació de la igualtat d'oportunitats en l'estratègia general de l'Ajuntament, com una àrea d'actuació específica.</li> <li>• Realització d'accions de formació i sensibilització a tot el personal laboral i funcionari en matèria d'igualtat de gènere, en especial formació per a alts càrrecs.</li> </ul>
Identificar els mecanismes que garanteixen la transversalitat de gènere en la gestió i actuació de l'Ajuntament	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existència d'una estructura (personal) dedicada a vetllar per la incorporació de la perspectiva de gènere en el funcionament extern i intern de l'Ajuntament.</li> <li>• Incorporació sistemàtica de la perspectiva de gènere en les actuacions externes de l'Ajuntament.</li> <li>• Incorporació sistemàtica de la perspectiva de gènere en les actuacions internes de l'Ajuntament.</li> </ul>
Valorar el grau de sensibilització i de compromís del personal en relació a la igualtat de gènere real a tots nivells.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nivell de participació en el procés de diagnòstic per a l'elaboració del Pla d'Igualtat de Gènere.</li> <li>• Prioritat atorgada pel personal (funcionari i laboral) i, especialment, pels alts càrrecs, al principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.</li> </ul>

<b>ÀMBIT 2: COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE</b>	
<b>Objectius</b>	<b>Elements d'anàlisi</b>
Analitzar la imatge que projecta l'Ajuntament en termes d'igualtat de gènere.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existència d'eines i procediments establerts per a garantir la projecció d'una imatge no sexista en les principals accions de comunicació de l'Ajuntament.</li> </ul>
Conèixer el grau de difusió de la política d'igualtat d'oportunitats entre tot el personal de l'ajuntament.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realització d'accions informatives (revistes, intranet, seminaris, jornades, etc.) per a la totalitat del personal en relació a les actuacions de l'Ajuntament en matèria d'igualtat de gènere.</li> </ul>
Conèixer el grau de visibilització i projecció que l'Ajuntament fa de les dones i de la seva contribució als resultats i a l'èxit de la institució.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Difusió interna i externa del treball de les dones en els principals canals de comunicació institucional (revista, web, intranet, comunicacions institucionals).</li> </ul>
<b>ÀMBIT 3: REPRESENTATIVITAT HORIZONTAL I VERTICAL</b>	
<b>Objectius</b>	<b>Elements d'anàlisi</b>
Analitzar la situació de dones i homes pel que fa a la seva presència en les diferents àrees i nivells en què s'estructura l'Ajuntament, tant pel que fa al nivell polític com tècnic. (Presència equilibrada = cap dels dos sexes no representa menys del 40% ni més del 60% del total)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Segregació horitzontal: presència equilibrada d'homes i dones en totes les àrees funcionals (àrea i unitat) en què s'estructura l'Ajuntament.</li> <li>• Segregació vertical: presència equilibrada de dones i homes en totes les categories professionals i nivells de responsabilitat en què s'estructura l'Ajuntament.</li> </ul>
Analitzar el grau de participació de les dones treballadores de l'Ajuntament en els òrgans complementaris de l'organització municipal (comissions específiques, òrgans interdepartamentals, etc.).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participació equilibrada de dones i homes en els òrgans complementaris de l'organització municipal.</li> </ul>

<b>ÀMBIT 4: RECLUTAMENT I SELECCIÓ DE PERSONAL</b>	
<b>Objectius</b>	<b>Elements d'anàlisi</b>
Identificar i analitzar els processos de selecció que realitza l'Ajuntament de cara a garantir la no discriminació.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existència i aplicació de criteris, procediments i tècniques de selecció que garanteixin un procés de selecció no discriminatori per raó de sexe.</li> <li>• Existència i aplicació de criteris i procediments de selecció destinats a equilibrar la presència d'homes i dones en totes les àrees i grups de lloc de treball/categories professionals.</li> </ul>
Valorar l'impacte diferenciat de la política de selecció sobre els homes i dones.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Resultats proporcionals pel que fa a la selecció de dones i homes, en relació al nombre de dones i homes que s'hi presenten.</li> </ul>
<b>ÀMBIT 5: FORMACIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL</b>	
<b>Objectius</b>	<b>Elements d'anàlisi</b>
Identificar els mecanismes a través dels quals l'organització facilita i promou el desenvolupament professional de totes les persones, garantint el principi d'igualtat d'oportunitats.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existència i aplicació de criteris no discriminatoris i procediments clars en el disseny, la difusió i l'aprovació de les accions formatives.</li> <li>• Detecció sistemàtica i equitativa de les necessitats formatives de dones i homes.</li> <li>• Existència de mesures orientades a potenciar la participació equilibrada d'homes i dones en les accions formatives.</li> </ul>
Valorar l'impacte diferenciat de la política de formació sobre homes i dones.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Resultats equilibrats, en relació al nº de persones destinatàries, pel que fa a la participació de dones i homes en les accions formatives.</li> <li>• Resultats equilibrats pel que fa a la utilització d'homes i dones de les mesures de suport a la formació.</li> </ul>

<b>ÀMBIT 6: AVALUACIÓ DEL RENDIMENT I PROMOCIÓ</b>	
<b>Objectius</b>	<b>Elements d'anàlisi</b>
<p>Analitzar el grau de transparència i sistematització del sistema d'avaluació del rendiment del personal de l'Ajuntament i el seu impacte en l'aprofitament del capital humà.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existència i aplicació de criteris, procediments i tècniques d'avaluació que garanteixin un procés d'avaluació del rendiment no discriminatori per raó de sexe.</li> <li>• Difusió i/o accessibilitat per a tot el personal a conèixer sistema establert per a l'avaluació del rendiment.</li> <li>• Existència i aplicació de criteris i procediments que permetin a l'ajuntament conèixer i gestionar el seu capital humà, de manera que s'aprofiti al màxim el seu potencial.</li> <li>• Grau de sobrequalificació de dones i homes en els nivells més baixos de l'Ajuntament.</li> </ul>
<p>Conèixer les mesures/accions a partir de les quals l'Ajuntament fomenta la promoció de les dones, especialment en l'accés a càrrecs de responsabilitat o a categories professionals de nivell més alt.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realització d'accions o existència de mesures específiques per tal de potenciar la promoció de les dones, especialment en l'accés a càrrecs de responsabilitat o a categories professionals de nivell més alt.</li> </ul>
<p>Analitzar l'impacte diferenciat del sistema de promoció sobre els homes i dones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Resultats equilibrats pel que fa a la promoció de dones i homes.</li> </ul>
<b>ÀMBIT 7: POLÍTICA RETRIBUTIVA I NIVELLS SALARIALS</b>	
<b>Objectius</b>	<b>Elements d'anàlisi</b>
<p>Identificar els mecanismes que garanteixen la no discriminació per raó de sexe en la política retributiva de l'Ajuntament.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existència i aplicació de criteris i procediments que garanteixin una valoració dels llocs de treball no discriminatòria.</li> </ul>
<p>Identificar el grau de transparència en matèria de retribució, des de la determinació de categories laborals i retributives fins a la transparència de salaris i altres beneficis socials atorgats al personal.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grau de transparència, per a tot el personal, en matèria de retribució.</li> </ul>
<p>Analitzar l'impacte diferenciat del sistema</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Absència de desigualtats pel que fa a la</li> </ul>

de valoració dels llocs de treball i la política de retribució sobre homes i dones.	retribució de dones i homes.
<b>ÀMBIT 8: CONDICIONS LABORALS I PERMANÈNCIA EN EL LLOC DE TREBALL</b>	
<b>Objectius</b>	<b>Elements d'anàlisi</b>
Analitzar la situació d'homes i dones que treballen per l'Ajuntament en termes de tipus de contracte i jornada de treball.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Absència de discriminació en el tipus de contracte i jornada de treball de dones i homes.</li> </ul>
Analitzar els criteris i procediments aplicats en els acomiadaments per tal de detectar possibles diferències entre dones i homes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Absència de discriminació per raó de sexe en els procediments i sistemes establerts per a l'acomiadament, i en la permanència en el lloc de treball.</li> </ul>
<b>ÀMBIT 9: USOS DEL TEMPS I CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL I PERSONAL</b>	
<b>Objectius</b>	<b>Elements d'anàlisi</b>
Identificar els mecanismes a través dels quals l'organització facilita i promou la reorganització dels temps de treball i la conciliació, garantint el principi d'igualtat d'oportunitats.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Detecció sistemàtica i equitativa de les necessitats de conciliació i reorganització del temps de treball de dones i homes.</li> <li>• Existència i aplicació de criteris i procediments clars i no discriminatoris en l'assignació d'horaris i l'atorgament de permisos, mesures de conciliació i de reorganització del temps de treball.</li> </ul>
Identificar les oportunitats que l'Ajuntament ofereix a dones i homes per a reorganitzar els seus temps de treball i conciliar la seva vida personal i laboral.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establiment i aplicació de mesures que millorin la normativa en matèria d'usos del temps i conciliació.</li> <li>• Grau de difusió de les mesures de què poden gaudir les persones treballadores de l'ajuntament de cara a afavorir la seva reorganització del temps de treball i conciliació de la vida laboral i personal.</li> </ul>
Analitzar la utilització de les mesures destinades a la reorganització dels temps i la conciliació de la vida personal i laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ús que les persones d'un i d'altre sexe fan de les mesures previstes per a afavorir la seva reorganització del temps de treball i conciliació</li> </ul>

per part del personal, en especial dels càrrecs alts.	de la vida laboral i personal.
<b>ÀMBIT 10: CONDICIONS DE L'ENTORN DE TREBALL I SALUT LABORAL</b>	
<b>Objectius</b>	<b>Elements d'anàlisi</b>
Analitzar l'adequació dels llocs de treball i dels espais de treball a les característiques i necessitats de dones i homes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incorporació de la perspectiva de gènere en la prevenció dels riscos laborals.</li> <li>• Adequació del lloc de treball i dels espais compartits (sales, vestidors, lavabos, dutxes, etc.) a les característiques i necessitats de les dones (també quan estan embarassades) i dels homes.</li> <li>•</li> </ul>
<b>ÀMBIT 11: ASSETJAMENT, ACTITUDS SEXISTES I PERCEPCIÓ DE LA DISCRIMINACIÓ</b>	
<b>Objectius</b>	<b>Elements d'anàlisi</b>
Analitzar els mecanismes establerts per l'Ajuntament per detectar, prevenir i actuar davant de comportaments discriminatoris o sexistes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existència de mesures orientades a detectar i actuar front els casos d'assetjament (sexual o per raó de sexe) i actes discriminatoris.</li> <li>• Existència de mesures de sensibilització per evitar l'assetjament, les actituds sexistes i el tracte discriminatori.</li> <li>• Grau de sensibilització del personal en relació a les qüestions de discriminació i assetjament de sexe o per raó de sexe.</li> </ul>
Conèixer la percepció general del personal en relació a la igualtat de gènere i la no-discriminació en el tracte que reben a l'Ajuntament.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Percepció de tracte discriminatori per raó de sexe en les relacions personals i professionals.</li> </ul>

Per a cadascun d'aquests àmbits, i amb la finalitat de facilitar l'anàlisi i la lectura dels resultats, s'han **classificat les conclusions en les quatre categories** següents:

**Normativa i reglaments:** fa referència a tot el marc normatiu, legislatiu i orientador de l'actuació de l'Ajuntament en totes aquelles matèries que estiguin relacionades amb els

àmbits d'anàlisi d'aquesta diagnosi. Es concep com una categoria en sentit ampli, és a dir, fa referència no només a lleis i decrets sinó a qualsevol document, protocol, estudi i informe o principi regulador intern de l'Ajuntament.

**Funcionament:** recull com s'aplica a la pràctica el que estableix la normativa, quins procediments formals i informals se segueixen per a la seva aplicació, els lideratges (també formals i informals) que posen en marxa les accions o les persones... Mostra el dia a dia de l'organització des d'un punt de vista estàtic.

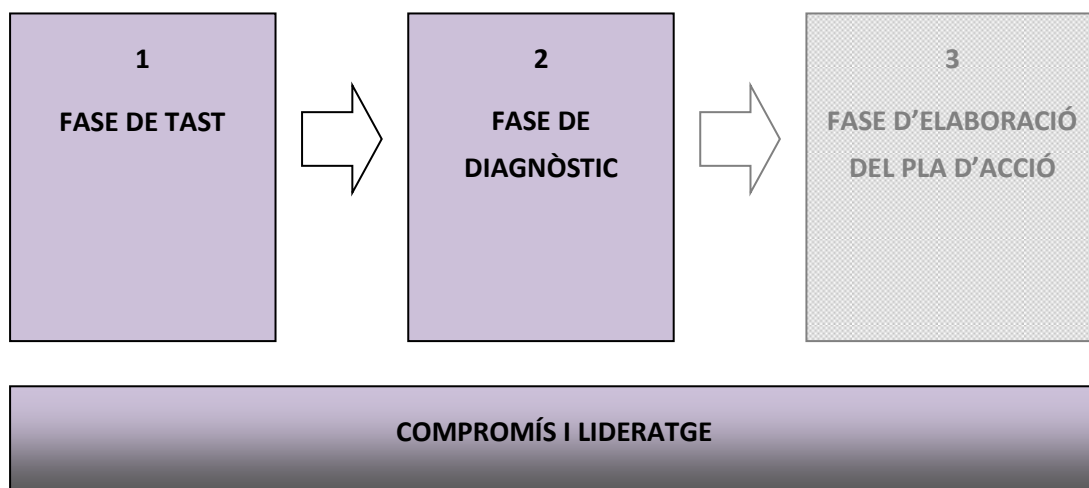
**Resultats:** estadístiques, dades o productes que es deriven de l'actuació de l'Ajuntament en un determinat àmbit. Mostra una situació estàtica en el moment de la diagnosi.

**Percepcions:** síntesi de les opinions, percepcions i informació de caire més subjectiu que s'han pogut recollir al llarg del treball de camp per via de les diferents tècniques de recollida de la informació.

**Conclusions:** s'aporta un quadre-resum amb els principals punts forts i punts febles de cada àmbit d'anàlisi.

### 3.3. FASES D'ELABORACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT INTERN

La preparació i elaboració Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament del Prat s'estructura en **tres fases** clarament diferenciades que es desenvolupen en paral·lel a una quarta fase:



\*Figura 2: Fases d'elaboració del Pla Intern d'Igualtat

El present informe recull els **resultats de la fase de tast i de la fase de diagnòstic**, organitzats per àmbits temàtics, a més de sintetitzar les diferents accions realitzades per tal de consolidar la implicació i el compromís de les persones que hi ha participat. El contingut d'aquestes fases s'expliquen amb més detall a continuació.

### 3.3.1. Fase de Tast

L'**objectiu** d'aquesta fase és realitzar una **anàlisi de la situació de partida** de l'Ajuntament del Prat de Llobregat en termes d'igualtat de gènere. És a dir, obtenir informació que permeti valorar "l'estat de la qüestió", de forma ràpida i àgil, en relació a temes que es consideren cabdals per a la concreció del procés de treball a seguir posteriorment. En definitiva, la fase de tast permet obtenir informació sobre els elements clau per a poder acabar de dissenyar "a mida" el procés de treball de les fases següents i, a la vegada, conèixer d'entrada on s'ubicaran les principals amenaces i oportunitats per al desenvolupament de la diagnosi i l'elaboració del pla.

Així doncs, els **temes** sobre els que es recull informació en aquesta fase són els següents:

Sensibilització de l'organització en relació a la **igualtat de gènere**.

Percepcions relatives a les **relacions de gènere** existents dintre de l'organització.

**Lideratges, responsabilitats i posicions** en relació al Pla d'Igualtat Intern de les persones clau de l'organització.

L'obtenció d'aquesta informació es fa mitjançant la realització de **dues sessions de treball**: persones que ocupen càrrecs tècnics al departament d'Igualtat i Ciutadania, i en concret del Programa municipal de les dones, i a Recursos Humans i una entrevista en profunditat amb la Regidora de Dona i Promoció Social del municipi. Així mateix, també es feren **dues presentacions del procés d'elaboració del Pla d'Igualtat Intern**, una adreçada a la Junta de Govern i una altra a la representació sindical.

Els **resultats** d'aquesta fase no s'inclouen separatament com a conclusions de la diagnosi, però sí queden recollides en l'anàlisi global en tant que han permès adaptar a les situacions concretes de l'Ajuntament del Prat la resta d'accions de la diagnosi.

### 3.3.2. Fase de Diagnòstic

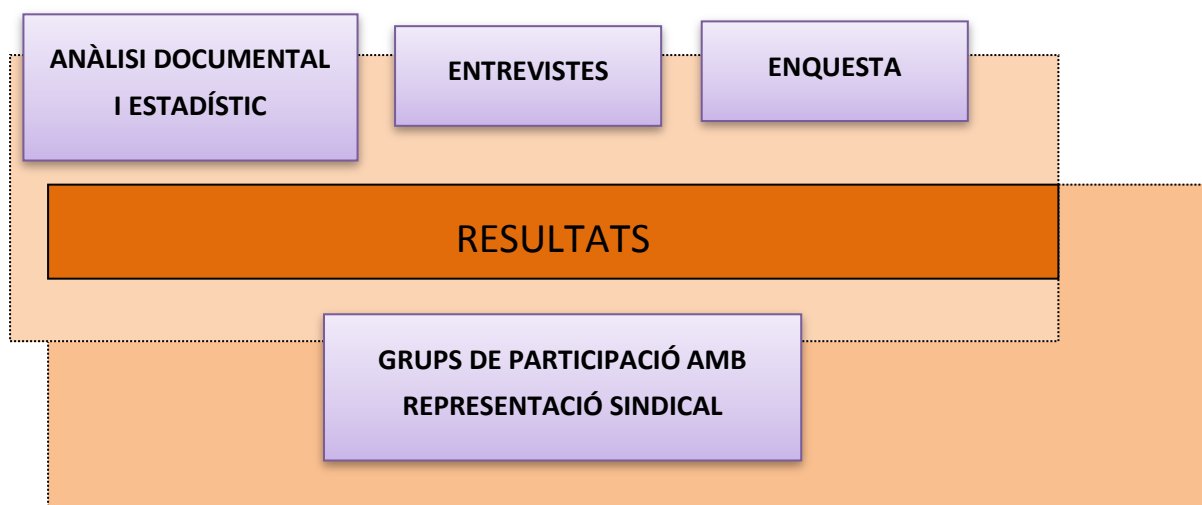
En aquesta fase, l'**objectiu** és **conèixer la situació de la igualtat de gènere** a l'Ajuntament del Prat de Llobregat. Això implica analitzar de forma combinada les regles de funcionament, les polítiques, els procediments i les activitats assignades per l'organització que, juntament amb altres elements de la cultura organitzativa, poden estar impeding el ple desenvolupament i participació de les dones i dels homes en igualtat. A continuació s'exposen els **elements clau de les tècniques d'investigació** emprades en la diagnosi.



## Tècniques d'anàlisi

### a) Tècniques de recollida d'informació

L'objectiu de la fase de diagnòstic és **establir la situació de la igualtat de gènere** a l'Ajuntament en els termes que s'han explicat anteriorment. Per a aconseguir-ho, es despleguen diferents tècniques d'investigació que es recullen al quadre següent:



\*Figura 3: Tècniques de recollida d'informació

Aquesta combinació de **tècniques d'investigació diverses i complementàries** és imprescindible per tal de poder aconseguir totes les dades necessàries per respondre als objectius de la diagnosi. A continuació es descriu amb detall cada una d'elles:

**Anàlisi documental:** En primer lloc, es recopila i analitza tota la informació documental i estadística disponible sobre la situació d'homes i dones que treballen al consistori en relació als diferents àmbits d'estudi. Aquesta informació és proporcionada per l'Ajuntament del Prat de Llobregat mateix i consisteix bàsicament a dades estadístiques de gestió de personal, informes interns, protocols de processos estandaritzats, normativa de règim intern, mostres de documents de comunicació, etc. L'explotació d'aquesta informació constitueix el punt de partida de la diagnosi i permet establir una fotografia bàsica de la composició i funcionament de l'Ajuntament, així com de la gestió dels seus recursos humans.

**Entrevistes en profunditat:** Per tal de complementar, enriquir i aprofundir la informació obtinguda en el pas anterior i, a més, poder entrar a conèixer i analitzar la cultura organitzativa de l'Ajuntament del Prat de Llobregat, es realitzen entrevistes en profunditat a persones informants clau. Aquestes persones són seleccionades segons els criteris de paritat per sexes, representativitat i rellevància, és a dir, amb l'objectiu de poder **obtenir informació des de diverses perspectives**, en el marc d'allò possible, a través de les diferents àrees i nivells

professionals en què s'estructura l'Ajuntament. Les entrevistes es basen en preguntes semiobertes i es realitzen sempre de manera presencial, amb una durada aproximada d'entre una hora i hora i mitja. S'han **realitzat 10 entrevistes en profunditat** a persones claus seleccionades pel seu càrrec i lloc que ocupen dins de l'estructura organitzativa de l'Ajuntament i per la informació que podrien aportar per elaborar el diagnòstic:

ENTREVISTES			
NÚM	NOM I COGNOM	CÀRREC	DATA
1	Teresa Carrasco	Cap de la Policia Local	13/02/2015
2	Oscar Griño	President comitè de treballadors i treballadores	9/02/2015
3	Angel Longan	Cap de Secció de Serveis Socials	11/02/2015
4	Carme Martí	Cap de secció Ciutadania	13/02/2015
5	Mari Pau Molina	Cap de Negociat. Manteniment	9/02/2015
6	Virgínia Morillas	Tècnica de Joventut	11/02/2015
7	Alex Pascual	Tècnic mig del Servei de Manteniment	13/02/2015
8	Xavier Pascual	Tècnic de SiTIC	9/02/2015
9	Dolors Pérez	Cap de premsa i comunicació	11/02/2015
10	Jordi Roig	Auxiliar Administratiu	11/02/2015

**Enquesta:** A més de les entrevistes, es du a terme una enquesta amb l'objectiu d'obtenir informació sobre les percepcions i opinions de les persones treballadores de l'Ajuntament en relació a la situació d'igualtat de gènere. El qüestionari emprat inclou preguntes tancades i semiobertes sobre diferents elements d'anàlisi de la diagnosi, sempre en relació a la situació del a igualtat de gènere en l'Ajuntament del Prat de Llobregat. El qüestionari és de caràcter anònim i, amb l'objectiu d'obtenir 125 respostes, s'envia a tota la plantilla que té ordinador i es creen els mecanismes pels quals qui no té ordinador pots respondre'l en format paper i la Consultora SURT és l'encarregada de fer-ne el bolcatge. La resposta es fa via Internet a través d'una eina web d'enquestes en línia oferint un suport telefònic o via correu electrònic individualitzat que permet resoldre qualsevol dubte que pugui sorgir mentre es respon. En total, **s'han retornat degudament complementats 243 qüestionaris d'una plantilla de 620 persones treballadores, el que significa que un 39 % de la plantilla ha donat resposta.** Els resultats obtinguts de l'enquesta, per la seva naturalesa específica quantitativa, es presenten al llarg de l'informe especificant la tècnica d'obtenció de la informació.

**Grups de Participació:** La integració de les aportacions dels treballadors i treballadores de l'Ajuntament es fa de forma transversal a través dels Grups de Participació. L'objectiu d'aquests és que siguin les pròpies persones de l'organització les que analitzin i arribin a conclusions relatives a la situació de la igualtat de gènere a l'organització. Això permet assolir dos objectius simultàniament: d'una banda, obtenir informació qualitativa per a la diagnosi i, de l'altra, sensibilitzar les persones participants en matèria d'igualtat de gènere. Concretament, s'han definit **2 grups de participació de 18 persones cadascun** amb una

composició equilibrada, en la mesura del possible tenint present la mida de la plantilla, en termes de nivell jeràrquic, àrees funcionals, i sexe de les persones.

Aquests grups **es reuneixen en dues sessions durant la fase de diagnòstic** i centren el seu treball en:

- Definir **què és el gènere i en què consisteix la igualtat de gènere** a l'Ajuntament. Interioritzar la seva importància i els motius que impulsen l'elaboració d'un Pla d'Igualtat Intern.
- Identificar **els punts forts, els punts febles, les amenaces i les oportunitats** de la seva institució per a assolir la igualtat de gènere.
- Treballar els conceptes de **discriminació directa i indirecta**. Establir en quina mesura es dona, es respecta i es promou la igualtat de gènere en l'Ajuntament en cada àmbit d'anàlisi.
- **Ajudar a realitzar el diagnòstic, és a dir, definir entre tots i totes els i les participants** com està l'Ajuntament en termes d'igualtat **des del punt de vista dels treballadors/es**.
- Aportar possibles accions/mesures per incloure al PII

A cadascuna de les sessions dels dos Grups de Participació hi prengueren part les persones treballadores i els perfils següents:

### Grup 1

Sessió I 21/04/2015 de 9.30 a 11.30 hores

Sessió II 28/04/2015 de 9.30 a 11.30 hores

Nº	Sexe	Nom i cognoms	Càrrec	Àrea departament
1	D	Isabel Camón	Tècnica de solidaritat i cooperació	Ciutadania
2	D	Ana Felipe	Administrativa	Urbanisme
3	D	Dolors García	Administrativa	Promoció Econòmica
4	H	Josep Gómez	Tècnic	Promoció Econòmica
5	D	Dolores Haro	Administrativa	Gestió Tributària
6	H	Joan Pau Hernández	Tècnic Superior	Urbanisme
7	H	Manuel Martínez	Auxiliar administratiu	Ciutadania

8	D	Àngels Moreno	Equip d'atenció a la víctima	Polícia Local
9	H	Joan Moreno	Tècnic de neteja i residus	Manteniment i Serveis urbans
10	H	Javier Pardo	Administratiu Comptable	Intervenció
11	H	Àlex Pascual	Tècnic de neteja i residus	Manteniment
12	H	Xavier Pascual	Tècnic Àrea Tècnica SIG	SIG (Sindicat)
13	D	Imma Pérez	Conserge	Logística (Sindicat)
14	H	Joan Rius	Tècnic mitjà	Esports
15	D	Carmen Rodrigo	Auxiliar Administrativa	Ciutadania
16	D	Àngels Teruel	Recepcionista	Esports
17	H	Vicenç Tirado	Tècnic	Promoció Econòmica
18	D	Marga Torm	Administrativa	Pla d'actuació Sant Cosme
19	D	Carme Villén	Tècnica	Educació

## Grup 2

Sessió I 21/04/2015 de 9.30 a 11.30 hores

Sessió II i 28/04/2015 de 9.30 a 11.30 hores

Nº	Sexe	Nom i cognoms	Càrrec	Àrea departament
1	H	Marçal Castro	Arquitecte tècnic	Projectes Urbans
2	D	Rosa Fuixart	Tècnica Administració General	Contractació i patrimoni
3	H	Lluís gallego	Tècnic	Esports
4	D	Marga Gómez	Directora arxiu	Cultura
5	H	Héctor Gómez	Cap secció	Salut
6	D	Carme Martí	Cap secció	Ciutadania

7	D	Pilar Martín	Tècnica Unitat de Programes Socials	Serveis Socials
8	H	Daniel Medina	Arquitecte tècnic	Projectes Urbans
9	D	Maria José Mínguez	Cap Secció	Urbanisme
10	H	Ferran Pozo	Tècnic mitjà	Cultura
11	D	Núria Pérez	Enginyera tècnica	Manteniment
12	D	Emi Ruíz	Conserge+Sindicat	Logística
13	H	Ramón Torm	Inspector Municipal	Activitats
14	D	Mar González	Cap negociat	Salut Pública i Consum
15	D	Carme Alguacil	Tècnica	Ciutadania

El grup 1 va tenir una participació de 19 persones (**100% de la convocatòria**) mentre que al segon grup van participar-hi 15 persones de les 17 persones convocades.

**\*Els/les representants legals de les persones treballadores es van incorporar als dos grups de participació i la seva funció en la diagnosi va ser la d'acompanyament en el procés i aportació d'informació important.**

**Grup de Lideratge:** El Grup de Lideratge no es va reunir físicament durant la fase de diagnòstic per manca de temps però s'han resolt totes les qüestions mitjançant correus electrònics i trucades telefòniques.

#### **b) Tractament de la informació**

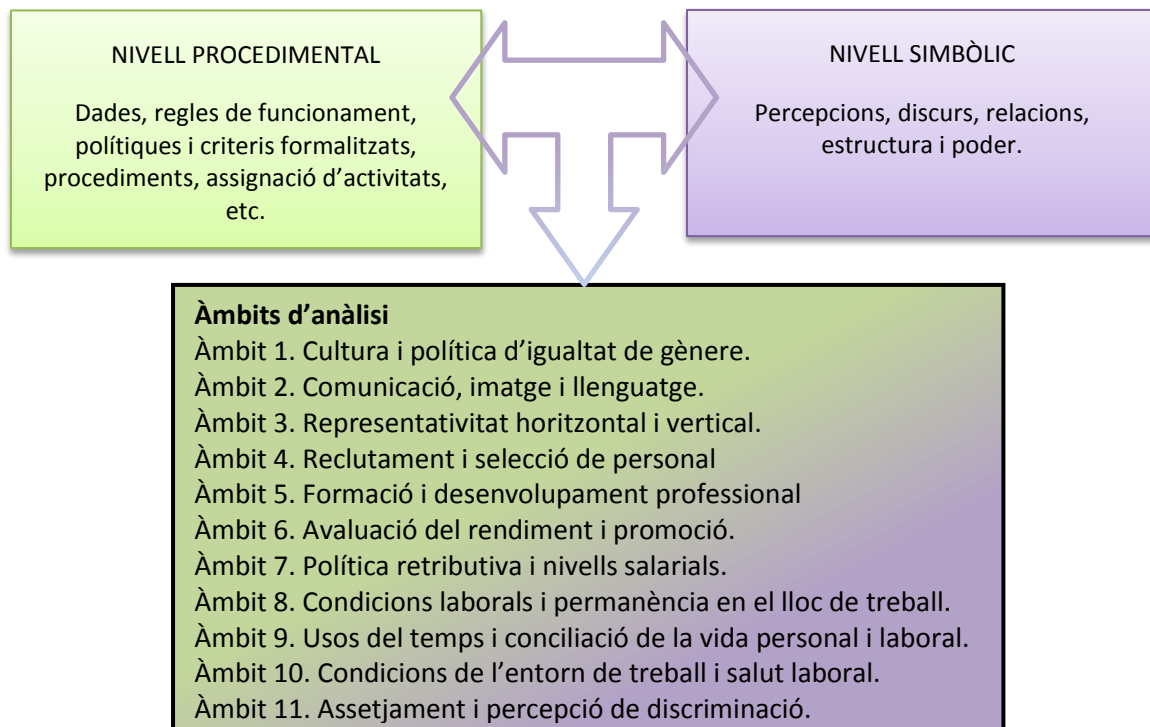
El tractament de la informació obtinguda és tant de caràcter qualitatiu com quantitatiu.

**Anàlisi quantitativa:** Aquesta anàlisi es realitza a partir de dades estadístiques obtingudes principalment a partir de la documentació proporcionada per l'Ajuntament i, més concretament, pel departament de RRHH. També permet tractar gran part dels resultats de l'enquesta, a partir de les respostes agregades de totes les persones que l'han realitzat. El tractament quantitatiu d'aquesta informació permet extreure dades molt visuals i significatives en relació a determinades variables clau, algunes de caire purament quantitatiu (per exemple, la presència de dones i homes en les diferents àrees de treball) i d'altres de caràcter més qualitatiu (per exemple, el nombre de persones que opinen que hi ha una discriminació).

L'anàlisi quantitativa és clau per a dibuixar una caracterització bàsica i objectiva de la situació de la igualtat de gènere en l'Ajuntament. Tanmateix, val a dir que els requeriments per a fer una diagnosi en profunditat en termes d'igualtat de gènere són molt alts, ja que és necessari tenir les dades informatitzades, desglossar per diferents categories, fer creuaments entre diverses variables, etc. En aquest sentit, l'esforç que ha hagut de fer l'Ajuntament del Prat per a poder proporcionar totes aquestes dades ha estat considerable, i degut al volum de feina extra que això suposava per aquest departament s'han demorat els temps i les fases del PII.

**Anàlisi qualitativa:** En paral·lel amb l'anàlisi anterior se'n realitza una altra de més qualitativa, bàsicament a partir de la informació obtinguda mitjançant les entrevistes en profunditat i els Grups de Participació. El tractament de la informació, en aquest cas, es fa a partir de les síntesis de resultats dels informes de les sessions de treball (en el cas dels Grups de Participació) i del buidatge de les entrevistes realitzades. La comparativa de les diferents aportacions es realitza seguint l'estructura marcada pels àmbits d'anàlisi, de manera que es va complementant la informació quantitativa ja obtinguda amb l'explotació de dades.

Així com l'anàlisi quantitativa mostra una fotografia del què passa, l'anàlisi qualitativa permet recollir i sintetitzar informació relativa a com passa o per què passa. D'altra banda, permet treballar més acuradament les valoracions i percepcions que els treballadors i treballadores tenen en relació a l'existència o no de desigualtats a l'Ajuntament.



\*Figura 4: Nivells d'anàlisi

### 3.3.3 Fase Pla d'acció

L'objectiu d'aquesta fase és **desenvolupar un conjunt integrat i sistemàtic de mesures adreçades a la promoció i la garantia de la igualtat de gènere al si de l'Ajuntament del Prat de Llobregat**. La metodologia de treball utilitzada per a l'assoliment d'aquest propòsit es centra en la combinació de dues estratègies. Les dues sessions de participació, convocades durant la fase de diagnòsi (21 i 28 d'abril) han servit per a treballar una prioritització d'àmbits d'actuació i per a proposar algunes mesures corresponents a cada àmbit. A continuació, mitjançant un treball de gabinet, s'ha elaborat una proposta d'actuacions des de la Consultora SURT que ha estat revisada, esmenada, concretada i validada per per de totes les parts implicades.

### 3.3.4. Fase de Compromís i Lideratge.

L'objectiu d'aquesta fase, de caràcter transversal, és generar un compromís amb la igualtat de gènere que es plasmí i visibilitzi en els comportaments i la implicació de les persones participants en l'elaboració del Pla. En aquest sentit, s'entén que el compromís és el resultat, i no pas l'inici, de tot el procés d'elaboració del Pla ja que sense compromís no es poden modificar les relacions de gènere i els valors que les sustenten i, per tant, difícilment es podrà assolir la igualtat de gènere de manera efectiva. Per això és molt important la implicació de persones que ocupen càrrecs de responsabilitat dins l'organització.

Aquest compromís, per últim, no pot sorgir d'una acció puntual, sinó que es va construint en la mesura que les persones de l'Ajuntament del Prat de Llobregat prenen consciència de les desigualtats de gènere, de les seves causes i dels canvis necessaris que s'han de dur a terme per a eliminar-les. Així doncs, es construeix sobre una base sòlida, a través de l'experiència i dels coneixements adquirits al llarg de tot el procés de preparació del Pla.

## 4. RESULTATS DE LA DIAGNOSI

### 4.1. CULTURA I POLÍTICA D'IGUALTAT DE GÈNERE

#### NORMATIVA I REGLAMENTS

Per a la diagnosi del Pla d'Igualtat Intern, destacar d'entrada el compliment enguany dels 20 anys de la regidoria de Dones al Prat que es va celebrar el passat dia 8 de març de 2015. Durant aquests 20 anys (1995-2015) s'han assolit moltes fites en relació a l'assoliment i millora dels drets de les dones pratenques.

L'Ajuntament del Prat de Llobregat ha impulsat els serveis d'atenció a les dones i diverses polítiques i iniciatives de promoció de la igualtat. De fet, l'Ajuntament va elaborar una Auditoria de Gènere entre el anys 2004 i 2005 i actualment compta amb un Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Homes i Dones amb període de vigència 2007 – 2010. L'actuació, doncs, de l'Àrea d'Acció Social està molt consolidada i actualment les polítiques d'igualtat de gènere es gestionen amb **personal propi**, una mostra de la clara de la **voluntat política** que hi ha al darrere. Aquesta trajectòria, per tant, dóna a entendre que hi ha certa sensibilitat que compta amb una aposta política important que la sustenta.

En aquest marc, el Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Homes i Dones compta amb un **àmbit d'intervenció de caràcter intern**, *“Adequar l'organització municipal al principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes”*, que s'orienta a la incorporació de la perspectiva de gènere en el conjunt de polítiques de l'Ajuntament del Prat de Llobregat. Així, i per exemple, preveu “desenvolupar una política de recursos humans que incorpori la perspectiva de gènere”; “la sensibilització i formació del personal tècnic i polític en matèria de gènere i d'igualtat d'oportunitats”, etc.

El **Programa d'Actuació Municipal (PAM) 2011-2015** és el document que recull les línies estratègiques d'actuació i els projectes del govern municipal. No es troba en aquest document accions estratègiques encaminades a promoure la igualtat de gènere. Parlen de dones com a col·lectiu vulnerable en recerca de feina.

Tot plegat, juntament amb la Llei d'Igualtat<sup>1</sup> i l'interès de la representació legal dels treballadors/es són, definitivament els factors impulsors de l'elaboració del Pla d'Igualtat Intern a l'Ajuntament del Prat de Llobregat.

---

<sup>1</sup> Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat efectiva de Dones i Homes

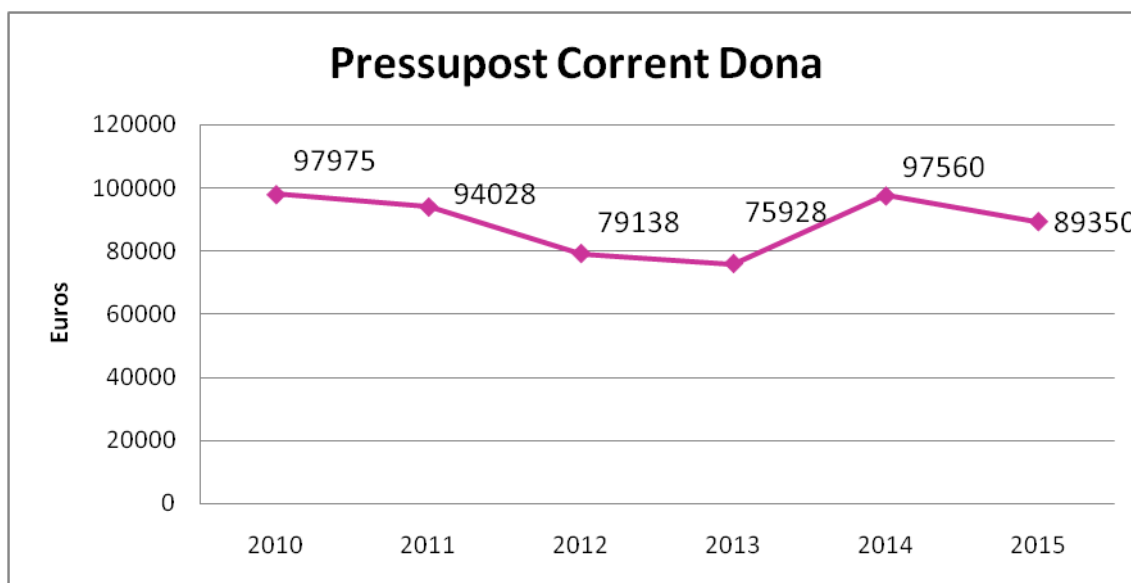
[http://www.boe.es/boe\\_catalan/dias/2007/03/28/pdfs/A01515-01548.pdf](http://www.boe.es/boe_catalan/dias/2007/03/28/pdfs/A01515-01548.pdf)



## FUNCIONAMENT

L'aposta política pel desenvolupament de polítiques d'igualtat s'ha de reflectir també en els **recursos destinats** a aquestes: en termes econòmics, de temps, de desenvolupament de capital de coneixement... En aquest sentit, tal i com ja s'ha explicat, les polítiques públiques d'igualtat de gènere de l'Ajuntament del Prat de Llobregat compten amb **pressupost específic i estructura organitzativa pròpia** per al seu impuls ja que, no només existeix un Programa Municipal de les dones i un SIAD, amb un Departament municipal de Ciutadania, sinó que és molt important tenir en compte que durant el període 2007-2011 van comptar amb la figura d'una Agent Local d'Igualtat que, degut a les retallades sofertes en aquest àmbit, va haver de plegar. Actualment compten amb una tècnica d'igualtat que és l'encarregada de, entre d'altres funcions, donar suport als departaments per tal que incorporin la perspectiva de gènere en el desenvolupament de les polítiques públiques.

El següent gràfic mostra l'evolució del pressupost corrent, que va viure una davallada en el període 2010-2013 d'un 22,5% i que des d'aquest any fins l'actualitat s'ha recuperat en un 15%, fins als 89.350 euros previstos per a 2015.



\*Figura 5: Pressupost corrent Dona (2010-2015)

Amb tot, l'actuació externa de l'Ajuntament en matèria d'igualtat de gènere s'està duent a terme des de diferents departaments municipals que estan desenvolupant i liderant polítiques d'igualtat. Aquests departaments són Cultura, Pla d'Actuació del barri de Sant Cosme, Serveis Socials, etc. En relació a l'abordatge de la violència masclista es treballa des de fa molts anys amb serveis socials, el departament de salut Pública, el Departament d'Educació, el departament de Promoció Econòmica, la Policia Local i Joventut. També les entitats locals han fet una gran tasca per a la sensibilització en matèria d'igualtat de gènere al municipi del prat de Llobregat.

## RESULTATS

És important tenir en compte **que malgrat la conjuntura socioeconòmica actual** que tendeix a eliminar o restringir en gran mesura la inversió pública en polítiques d'igualtat; i **malgrat l'existència d'un discurs polític** cada vegada més predominant<sup>2</sup> que minimitza la necessitat d'apostar per aquestes, **existeix a l'Ajuntament del Prat un ferm posicionament**, potser no generalitzat, però sí important, per a **mantenir i donar valor a les polítiques municipals d'igualtat de gènere**.

A partir d'aquí, al llarg del treball de camp s'ha observat una escassa o poca implicació de la resta d'Àrees i Departaments de l'Ajuntament del Prat més enllà del Departament de Ciutadania, en la implementació pràctica de polítiques de gènere. És a dir, es dona una **ferma declaració d'adhesió al principi però es desconeix com traslladar-lo a la pràctica en tots els àmbits de les polítiques municipals**.

A banda, tot i que a través dels diferents mitjans de comunicació interns i externs es posa a disposició de tota la plantilla la informació sobre les iniciatives i els programes de polítiques d'igualtat que es duen a terme, l'accés a aquesta informació depèn de l'interès i la sensibilitat de cada persona. Per això, en general s'ha observat certa **desconnexió entre l'actuació externa de l'Ajuntament en matèria de polítiques de gènere, prou reconeguda, i l'impacte d'aquesta actuació a nivell intern**. Hi ha un cert desconeixement per part de la plantilla de les tasques o treball realitzat pel Departament de Ciutadania i del Programa de Dones.

Malgrat el desconeixement de la plantilla en relació a les polítiques d'igualtat (dades extretes de les entrevistes) valorem positivament que gairebé el **40% de la plantilla** ha participat responnent a l'enquesta. Va haver-hi més dificultat en la convocatòria dels grups de discussió, però finalment s'han obtingut bons resultats amb una participació estable tant al grup G1 com al grup G2.

Com a conclusió, de les diferents entrevistes realitzades i dels grups de participació, es pot establir que encara es veu la igualtat de gènere com un element introduït i gestionat només des del Servei de Ciutadania. Així, seria necessari consolidar la incorporació de la igualtat de gènere en l'estratègia general de l'Ajuntament com a principi orientador de tota la seva actuació.

---

<sup>2</sup> Tal com denuncia l'Informe ombra 2008-2013 sobre l'aplicació de la CEDAW (Plataforma CEDAW Sombra, 2014), a l'estat espanyol les polítiques i organismes d'igualtat s'han retallat el 50%.

## PERCEPCIONS

Al llarg del treball de camp s'ha fet patent que la plantilla reconeix, d'entrada, la igualtat de gènere com un valor de l'Ajuntament del Prat (amb afirmacions extremes de les entrevistes) com, per exemple, "la igualtat de gènere és una prioritat" però sense saber o poder concretar perquè es té aquesta percepció o en què es reflecteix aquest valor. Això posa de relleu el que s'ha comentat anteriorment: l'existència d'una **interiorització del discurs de la igualtat de gènere**, d'altra banda força present a l'Ajuntament del Prat, sense que es pugui traslladar aquest discurs a qüestions pràctiques i a l'actuació concreta de l'organització.

Les opinions recollides en els Grups de Participació i a les entrevistes corroboren aquesta afirmació, ja que es manifesta que l'Ajuntament té un compromís i una conscienciació vers la igualtat però que diversos factors, essent un dels més rellevants el context actual i les retallades pressupostàries, han conduït a que no sigui quelcom prioritari o a que no ho hagi de ser. En general no hi ha una conscienciació sobre la necessitat de continuar impulsant la transversalitat de les polítiques de gènere malgrat els esforços que es fan des del Programa de Dona.

Els resultats de l'**enquesta**<sup>3</sup> indiquen que la voluntat política de promoure la igualtat de gènere ha arribat de forma mitjana a la totalitat dels treballadors/es de l'Ajuntament. En aquest sentit, la percepció que tenen els treballadors i treballadores sobre si "*La igualtat de gènere és un valor amb que s'identifica l'Ajuntament de Prat*" és la següent:

- Un **47% de la plantilla** es mostra bastant d'acord i un **17% molt d'acord**. Per sexes, un **84% dels homes** es mostra bastant o molt d'acord mentre que aquest percentatge disminueix fins al **58% en el cas de les dones**.

Pel que fa a l'afirmació de "*L'Ajuntament defensa i promou la igualtat de gènere a través de polítiques concretes*":

- Un **61% de la plantilla** es mostra bastant o molt d'acord, i un **30% no es posiciona**. Aquí les diferències per sexe són poc significatives amb una lleugera diferència: el percentatge de persones que hi estan d'acord és del 68% el cas dels homes, mentre que per a les dones és del **59%**.

Finalment la respostes obtingudes a "*Aconseguir la igualtat de gènere entre les persones que hi treballen és una prioritat de l'Ajuntament*" indiquen que:

---

<sup>3</sup> El fet que els percentatges per sexes siguin menors que el total és perquè hi ha gent que no ha identificat el seu sexe a l'hora de donar resposta a l'enquesta.

- Un **45% de la plantilla** es mostra bastant o molt d'acord, essent minoritari el percentatge de persones que no es posicionen. De fet, només **un 15%**s'hi mostra poc o gens d'acord i **un 35% de persones** que no es posicionen.

Aquestes percepcions confirmen la idea que la igualtat de gènere és un valor present en vies de consolidació dins l'ajuntament i amb cert arrelament al discurs. És important, també, destacar que les diferents percepcions entre homes i dones es poden deure que les dones tenen una major percepció de la seva posició desigual dins de l'Ajuntament i en les seves respostes, per tant, el fet que no es vegin més mesures concretes per a la millora d'aquesta situació.

**Un 61% de les persones** que han respost l'enquesta afirmen que *"La igualtat és un àmbit que cal treballar"*, però aquest percentatge disminueix fins al **56% en el cas dels homes** i augmenta al **58% en el cas de les dones**. Ningú afirma que *"no cal treballar-hi perquè no és important"*.

## CONCLUSIONS

PUNTS FORTS	PUNTS FEBLES
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 20 anys de polítiques d'igualtat</li> <li>✓ Estructura organitzativa (personal propi)</li> <li>✓ Pressupost específic</li> <li>✓ Àmbit d'intervenció de caràcter intern (Programa i SIAD)</li> <li>✓ Actuació externa junt altres àmbits de l'Ajuntament (Cultura, Pla d'Actuació del barri de Sant Cosme, Serveis Socials) i amb entitats ciutadanes</li> <li>✓ Abordatge transversal de la violència masclista (amb Serveis Socials, Salut Pública, Educació, Promoció Econòmica, Policia Local i Joventut)</li> <li>✓ Reconeixement extern de les accions</li> <li>✓ Malgrat el desconeixement de la plantilla de les polítiques d'igualtat gairebé el 40% de la plantilla ha participat responent a l'enquesta</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Desaparició de la figura de l'agent d'igualtat</li> <li>✓ No hi ha referència de polítiques d'igualtat en el Pla d'Actuació Municipal 2011-15</li> <li>✓ Escassa o poca implicació de la resta d'Àrees i Departaments més enllà del Departament de Ciutadania, en la implementació pràctica de polítiques de gènere</li> <li>✓ Tot i estar incorporada com a principi orientador, hi ha desconeixement en com traslladar a la pràctica la igualtat de gènere en tots els àmbits de les polítiques municipals</li> <li>✓ Desconeixement intern: es considera la igualtat de gènere com un element introduït i gestionat només des del Servei de Ciutadania</li> <li>✓ No hi ha una conscienciació majoritària sobre la necessitat de continuar impulsant la transversalitat de les polítiques de gènere</li> <li>✓ Un 45% de la plantilla es mostra bastant o molt d'acord en <i>"Aconseguir la igualtat de gènere entre les persones que hi treballen és una prioritat de l'Ajuntament"</i></li> </ul>

## 4.2. COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE

### NORMATIVA I REGLAMENTS

El **Pla per a la Igualtat d'Oportunitats entre Homes i Dones** de l'Ajuntament del Prat de Llobregat 2007 – 2010 contempla la següent actuació en matèria de comunicació des d'una perspectiva interna: “promoure la igualtat d'oportunitats i la utilització d'un llenguatge no sexista ni discriminatori en la comunicació oral, visual i escrita de l'ajuntament i dels mitjans de comunicació locals”.

L'Ajuntament del Prat va editar l'any 2009 una guia de llenguatge no sexista, acció emmarcada dins el Pla d'Igualtat i en col·laboració del Departament de Comunicació. L'edició de la guia va ser fruit d'un treball anterior amb la plantilla municipal.

### FUNCIONAMENT

Amb tot, i més enllà de les accions abans descrites, l'Ajuntament del Prat de Llobregat no disposa de cap normativa específica (tret de la guia que funciona més com un recurs de recomanacions) o pla de comunicació que incorpori, com a criteri estratègic i transversal d'aplicació global, la igualtat de gènere per a totes les comunicacions, tant internes com externes.

L'objectiu de la Guia de llenguatge no sexista és dotar de recursos qui la llegeixi (personal intern i ciutadania) per tal que es visibilitzin les dones en la llengua. És un instrument molt pràctic, amb molts exemples propers que dona alternatives a la utilització sexista i androcèntrica de la llengua que pren el masculí com a genèric. En la guia trobem exemples ben variats: la regla de funcionament segueix a la lògica que a la columna de l'esquerra es troba el terme androcèntric, mentre que a la dreta es troba la paraula/forma alternativa i que anomena les dones. Són exemples: electors/electorat; funcionaris/funcionariat, etc.

L'any 2008 es va oferir un curs de llenguatge no sexista. Fruit d'aquest curs es va crear un equip de treball format pel CNL del Prat, el Prat Ràdio, Premsa, Comunicació i RRHH i el Programa Municipal de la Dona per tal de vetllar per un bon ús del llenguatge.

Malgrat els esforços fets no s'ha creat cap figura/es referent/s interna/es en aquesta matèria (persones “expertes” que puguin assessorar o revisar les propostes) més enllà del treball que es fa des de les persones responsables de normalització lingüística i la comissió abans esmentada.

Cal destacar que Prat Comunicació (empresa municipal) de Ajuntament del Prat de Llobregat va rebre l'any 2010 el Segell d'Igualtat d'Oportunitats SIO Baix Llobregat que atorga el Consell Comarcal del Baix Llobregat. Aquesta empresa municipal gestiona mitjans com: El Prat ràdio; la revista municipal “El Prat” o Prat TV entre d'altres. Aquest segell tenia una vigència de dos

anys (1/02/2010 a 31/12/2011) i es va atorgar ja que aquesta empresa complia una sèrie de requisits pel que fa a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, i concretament, en el cas del Prat Comunicació el Consell Comarcal va valorar especialment la utilització i foment d'un llenguatge no sexista i inclusiu.

## RESULTATS

L'anàlisi de la documentació que s'ha dut a terme per a aquest anàlisi mostra **que hi ha una voluntat clara que les comunicacions externes de l'Ajuntament incorporin un ús no sexista del llenguatge tot i que a vegades no s'acabi d'aconseguir del tot**. En aquest sentit, s'han revisat diversos exemplars de la revista d'informació Local "El Prat" i programes d'actes i activitats. En ambdós casos se solen utilitzar formes diferenciades per a dones i homes o termes col·lectius i, fins i tot, **en una concepció més àmplia del que és la comunicació inclusiva**, s'utilitzen imatges que trenquen amb els estereotips de gènere.



\*Imatge 1: Revista d'informació local "El Prat"

### Útil per als comerciants

Els comerciants del Prat, un col·lectiu especialment sensible als problemes de seguretat, podran registrar-se a l'aplicació de manera que quan enviïn un avis d'emergència la Policia Local sabrà immediatament de quin comerç es

En aquest cas, s'està fent un ús sexista i androcèntric del llenguatge ja que s'utilitza el masculí com a norma obviant el femení i/o el genèric que inclogui els dos sexes. Quan fem aquestes pràctiques discriminatòries és una senyal de presència generalitzada de sexisme a la nostra cultura, i per tant, quan una administració comunica ha de tenir en compte l'ús de les formes femenines i els genèrics per evitar l'ús del llenguatge sexista.

## PERCEPCIONS

Pel que exposen algunes de les persones entrevistades i els i les participants en els Grups de Participació no sempre es reconeix la necessitat ni la capacitat en relació a l'ús del llenguatge no sexista. La manca d'un protocol i el generalitzat desconeixement de la Guia de llenguatge no sexista no afavoreix la seva aplicació efectiva.

De fet, en els Grups de Participació i a les entrevistes s'ha detectat **en general poca sensibilitat** envers la utilització del llenguatge no sexista en les comunicacions de l'Ajuntament. Ara bé, aquesta sensibilitat és desigual i es refereix pràcticament en exclusiva a la utilització de formes diferenciades com, per exemple, "benvolguts/benvolgudes", "companys i companyes", etc. Així, la consciència de la necessitat de treballar aquest aspecte es redueix únicament a evitar els masculins genèrics.

Amb tot, es considera **que es treballa més el llenguatge que s'empra de cara a la ciutadania que no pas l'intern**. En aquest sentit, i segons les opinions extretes dels Grups de participació i entrevistes, s'explica que, és més important que es comuniqui correctament de portes cap enfora ja que de portes cap endins ja que no creuen que aquesta comunicació tingui cap impacte en la ciutadania.



## CONCLUSIONS

PUNTS FORTS	PUNTS FEBLES
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ El Pla d'Igualtat de ciutadania contempla "promoure la igualtat d'oportunitats i la utilització d'un llenguatge no sexista ni discriminatori en la comunicació oral, visual i escrita de l'ajuntament i dels mitjans de comunicació locals"</li> <li>✓ Existència d'una guia de llenguatge no sexista des de 2009</li> <li>✓ Prat Comunicació (Empresa Municipal) va rebre, l'any 2010, el Segell d'Igualtat d'Oportunitats SIO Baix Llobregat que atorga el Consell Comarcal del Baix Llobregat; per la utilització i foment d'un llenguatge no sexista i inclusiu.</li> <li>✓ Hi ha una voluntat clara que les comunicacions externes de l'Ajuntament incorporin un ús no sexista del llenguatge, usant també imatges que trenquen amb els estereotips de gènere.</li> <li>✓ Hi ha consciència (segons els grups de participació i entrevistes) que, és més important que es comuniqui correctament de portes cap enfora que de portes cap endins</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ No existeix cap normativa específica o pla de comunicació (més enllà de la guia) que incorpori, com a criteri estratègic i transversal d'aplicació global, la igualtat de gènere per a totes les comunicacions, tant internes com externes.</li> <li>✓ No s'ha creat cap figura/es referent/s interna/es en llenguatge no sexista</li> <li>✓ Malgrat avenços hi ha casos d'ús sexista i androcèntric del llenguatge ja que s'utilitza el masculí com a norma obviant el femení i/o el genèric que inclogui els dos sexes.</li> <li>✓ La manca d'un protocol i el generalitzat desconeixement de la Guia de llenguatge no sexista no afavoreix la seva aplicació efectiva</li> <li>✓ S'ha detectat en general poca sensibilitat envers la utilització del llenguatge no sexista en les comunicacions de l'Ajuntament.</li> <li>✓ No sempre es reconeix la necessitat ni la capacitat en relació a l'ús del llenguatge no sexista</li> <li>✓ La consciència de la necessitat de treballar aquest aspecte es redueix únicament a evitar els masculins genèrics</li> </ul>

### 4.3. REPRESENTATIVITAT HORIZONTAL I VERTICAL

#### NORMATIVA I REGLAMENTS

Tal com s'analitza més endavant en l'àmbit de Selecció i reclutament, la selecció de personal a l'Ajuntament del Prat de Llobregat **es regeix per la normativa legal establerta** per a les administracions públiques locals, en la qual es recull explícitament el principi de no discriminació. Amb tot, la composició de l'Ajuntament mostra que, tot i aquesta normativa, la realitat és que homes i dones no accedeixen als mateixos llocs de treball, serveis o categories; i que continua havent-hi una diferenciació per raó de gènere tant en els itineraris formatius com en l'accés a les ocupacions

En aquest sentit, cal remarcar que el marc legal actual permet al sector públic aplicar mesures d'acció positiva per tal de reduir possibles desigualtats entre homes i dones derivades del sistema sexe-gènere i la divisió sexual del treball tradicional.

Tanmateix, no existeix cap normativa específica de l'Ajuntament en matèria de composició i representativitat d'ambdós sexes en la plantilla.

#### FUNCIONAMENT

En la selecció de personal, i en compliment de la normativa establerta, l'Ajuntament del Prat de Llobregat no contempla el sexe com a variable a tenir en compte en l'accés als diversos llocs de treball. Per això, la seva composició reflecteix en gran mesura la situació d'homes i dones en el mercat de treball general.

Pel que fa a les **accions positives** l'Ajuntament del Prat no n'ha desenvolupat cap. En aquest sentit, es pot entendre que aquesta opció no s'ha plantejat mai ja que, fins a cert punt, l'organització contempla la segregació com a quelcom "normalitzat".

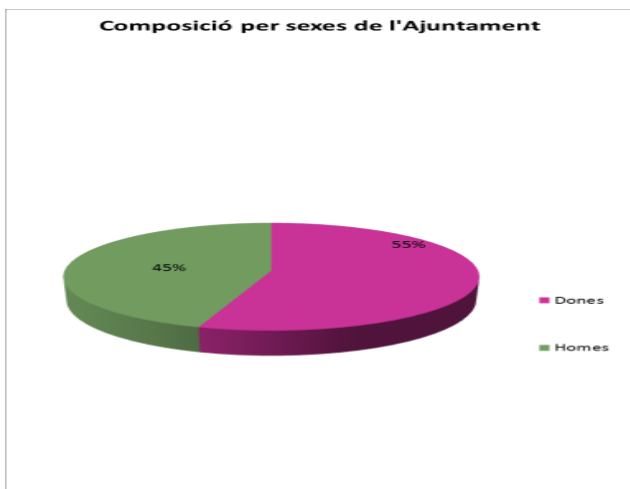
#### RESULTATS

Pel que fa a la composició global de la plantilla estable (funcionariat, personal laboral indefinit o personal interí que ocupa places vacants), en termes de sexe a l'Ajuntament del Prat de Llobregat té una composició força equilibrada, tot i que amb una presència lleugerament superior de dones que d'homes: les dades del 2014 mostren **una plantilla integrada per 619 persones, 278 homes i 341 dones**. Partint de la consideració que la normativa legal vigent<sup>4</sup>estableix que l'equilibri es dona quan cap dels dos sexes supera una proporció del **60%**

---

<sup>4</sup> Disposició addicional primera de la Llei 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes.

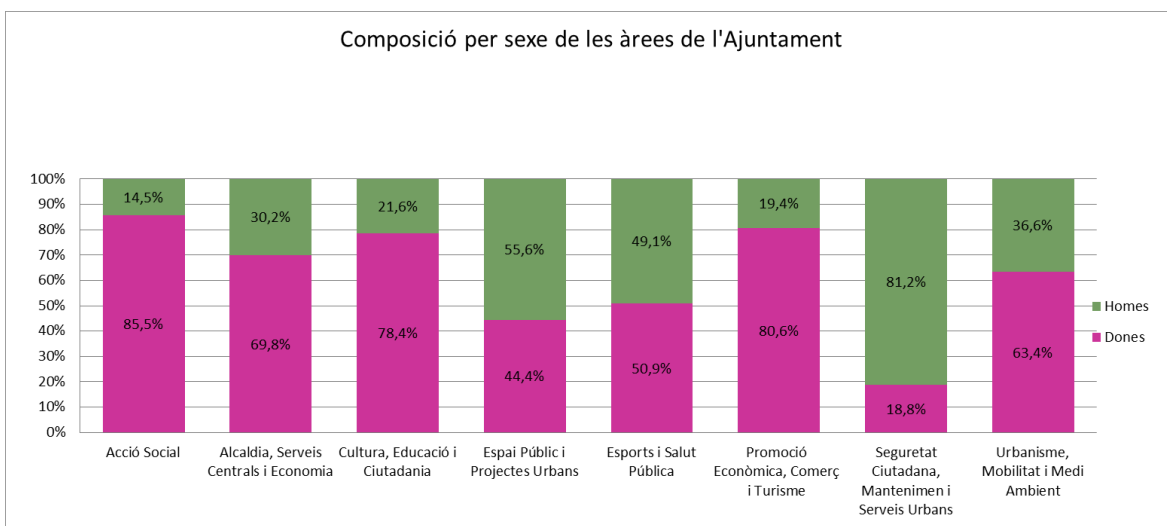
sobre el total, la composició d'aquest Ajuntament (**55% de dones i 45% d'homes**) es pot considerar paritària.



\*Figura 6: Composició per sexes de l'Ajuntament

### Segregació horitzontal

Analitzant amb detall la composició de cada una de les unitat organitzatives que integren l'Ajuntament, es fa visible una situació més complexa en termes de representativitat d'homes i dones. En aquest sentit, el gràfic següent mostra la composició per sexe de les àrees de l'Ajuntament. Més enllà de la paritat global que existeix es dóna una certa segregació horitzontal interna per raó de gènere en algunes àrees de l'Ajuntament per virtut de la qual homes i dones ocupen àrees i departaments diferents en base als rols de gènere.



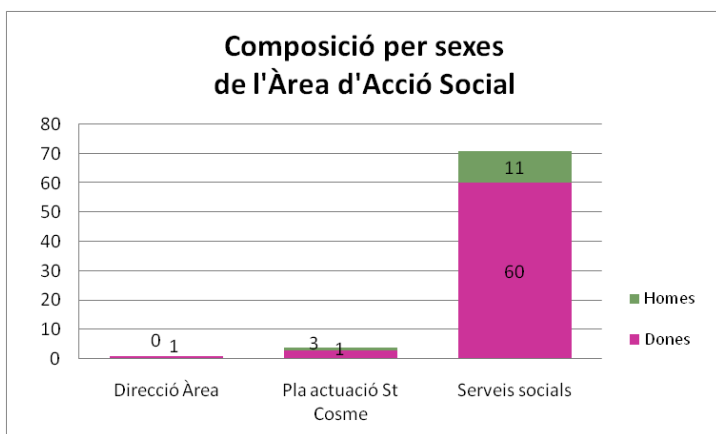
\*Figura 7: Composició per sexe de les àrees de l'Ajuntament

Els departaments d'Acció social, Promoció Econòmica, Comerç i Turisme, i Cultura, Educació i Ciutadania estan molt feminitzats (més d'un **75% de dones**), per altra banda els departaments de Seguretat i Ciutadania i Manteniment i Serveis urbans està força masculinitzat (**81,2% d'homes**). Esports i Salut pública i Espai Públic i Projectes Urbans són els únics departaments

paritaris (tot i que el segon està lleugerament masculinitzat). Finalment, Alcaldia, Serveis Centrals i Economia i -contràriament a l'assignació de gènere tradicional- Urbanisme, mobilitat i medi ambient, són departaments amb una certa feminització (**entre el 60 i el 70% de dones**)

Per últim, destacarem de les diferents àrees de l'Ajuntament la composició de cada departament per sexe.

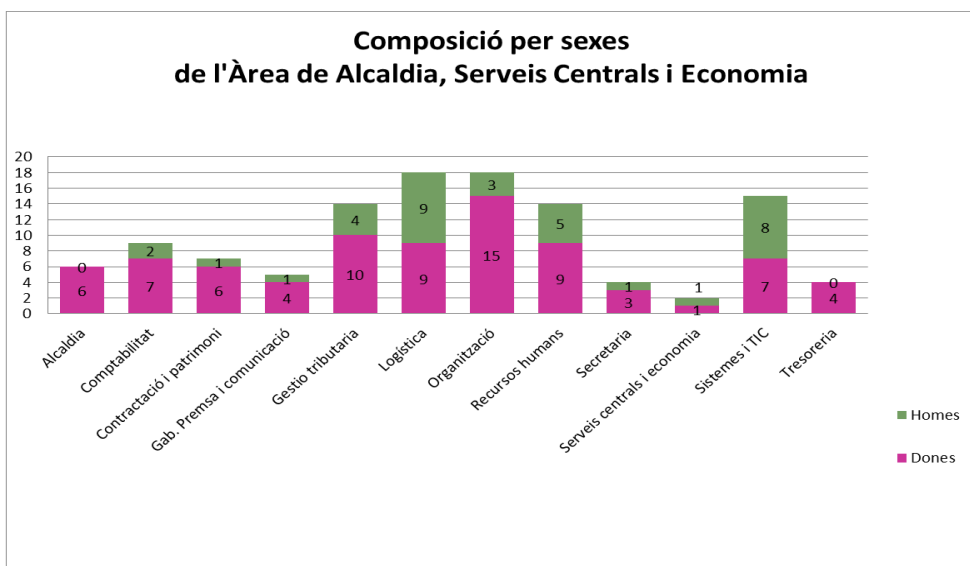
### Composició per sexe de l'Àrea d'Acció Social



\*Figura 8: Composició per sexes de l'Àrea d'Acció Social

L'Àrea d'Acció Social mostra una situació global i per departaments molt feminitzada, sobretot en l'àrea de Direcció i en el Pla d'actuació de St. Cosme, on trobem 3 tres dones i un home que és el Cap d'Actuació. Pel que fa al departament Serveis Socials observem que la presència d'homes és minoritària.

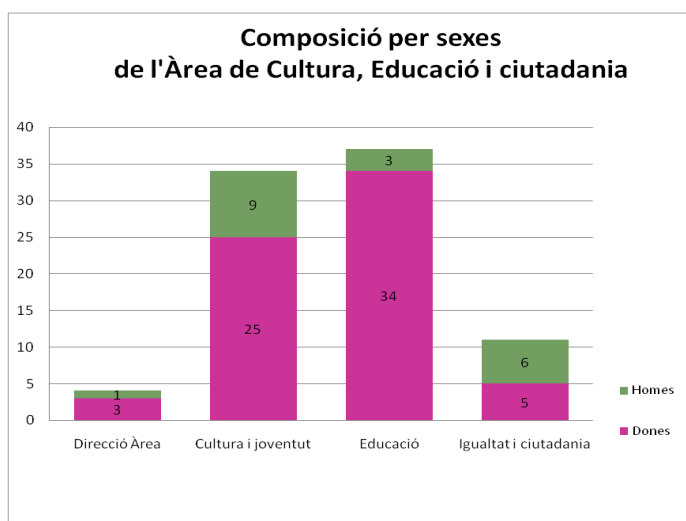
### Composició per sexe de l'Àrea d'Alcaldia, Serveis Centrals i Economia



\*Figura 9: Composició per sexes de l'Àrea d'Alcaldia, Serveis Centrals i Economia

En l'Àrea d'Alcaldia, Serveis Centrals i Economia es pot comprovar que hi ha una feminització global dels diferents departaments que engloba l'àrea, exceptuant els departaments de Sistemes i TIC i de Logística on hi ha una presència equilibrada d'ambdós sexes. Pel que fa el departament d'Alcaldia destaquem que està completament feminitzat, a l'igual que el departament de Tresoreria.

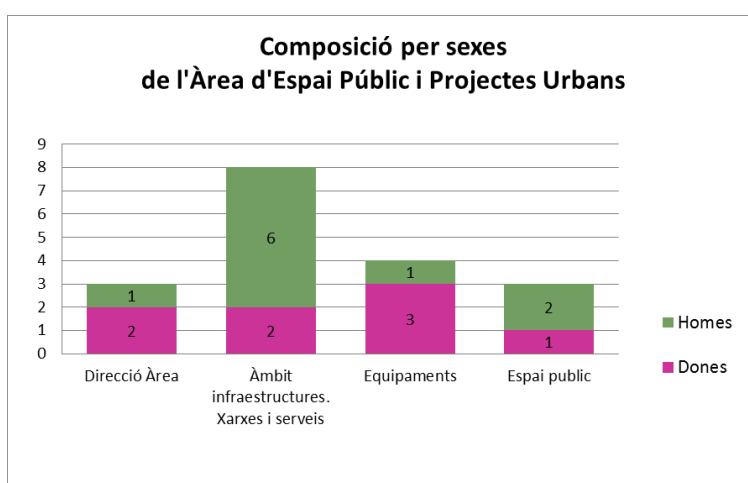
### Composició per sexe de l'Àrea de Cultura, Educació i Ciutadania



\*Figura 10: Composició per sexes de l'Àrea de Cultura, Educcaió i Ciutadania

En aquesta àrea, el gràfic mostra que en la globalitat és una àrea fortament feminitzada: hi ha una presència minoritària d'homes en tots els departaments de l'àmbit, exceptuant el departament d'Igualtat i Ciutadania, on la presència d'homes i dones és equilibrada, amb una lleugera superioritat d'homes. En el departament de Dona i Promoció social, destaquem que està 100% feminitzat.

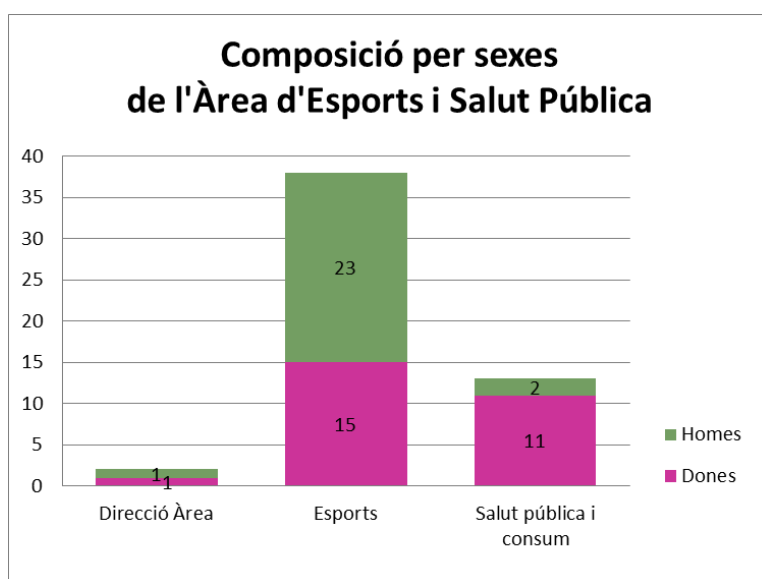
### Composició per sexe de l'àmbit d'Espai públic i Projectes Urbans



\*Figura 11: Composició per sexes de l'Àrea d'Espai Públic i Projectes Urbans

L'Àrea d'Espai Públic i Projectes urbans (amb una composició global equilibrada si bé amb una lleugera superioritat masculina), està integrada per quatre departaments on dos d'ells tenen una presència superior d'homes: Infraestructures, Xarxes i Serveis i Espai Públic. Al departament d'Equipaments, així com a la direcció de l'Àrea la presència de dones és lleugerament superior. Així doncs, veiem com la tradicional assignació de gènere, que atribueix als homes les qüestions urbanístiques, es manifesta en aquesta àrea globalment paritària un cop n'analitzem les seves unitats.

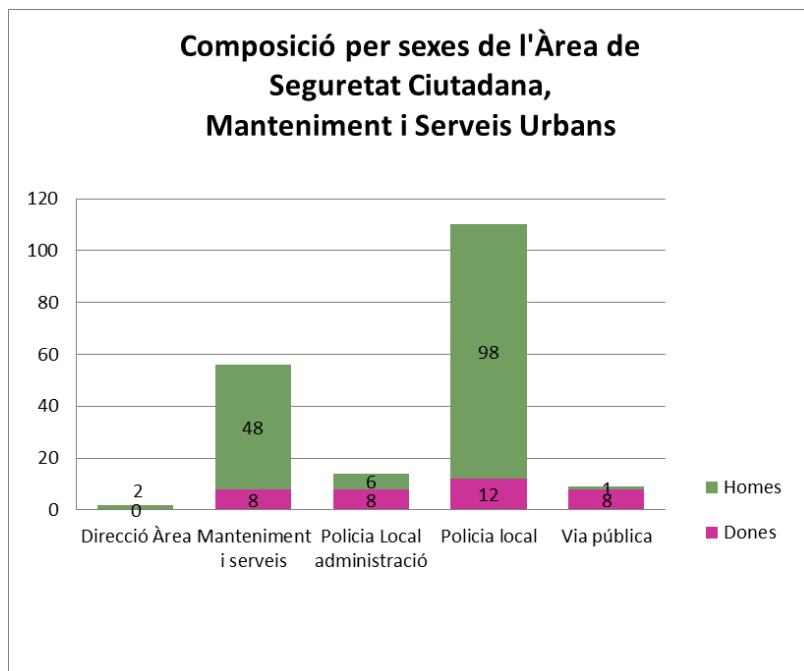
### Composició per sexe de l'Àrea d'Esports i Salut Pública



\*Figura 12: Composició per sexes de l'Àrea d'Esports i salut Pública

En aquesta àrea succeeix el mateix que a l'anterior: si bé en general hi ha força equilibri entre homes i dones, dins dels tres departaments que estructura l'àrea trobem una distribució desigual en termes de sexe. Al departament d'Esports trobem una presència d'homes més elevada que dones, mentre que al departament de Salut Pública i Consum trobem la situació a la inversa, ja que hi ha una presència més elevada de dones que d'homes. Així podem observar que les pautes de segregació per gènere és reproduïen en aquests dos departaments.

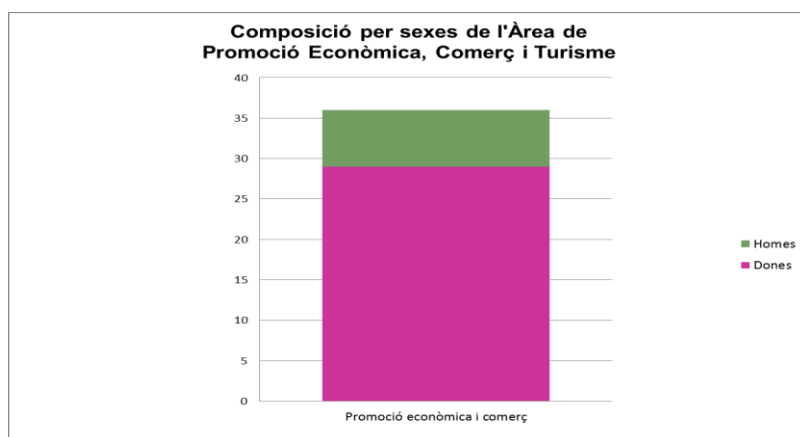
### Composició per sexe de l'Àrea de Seguretat Ciutadana, Manteniment i Serveis Urbans



\*Figura 13: Composició per sexes de l'Àrea de Seguretat Ciutadana, Manteniment i Serveis Urbans

A través del gràfic s'observa una forta masculinització de l'àrea, això es deu fonamentalment a l'integració en aquest àmbit del departament de la Policia Local, on gairebé el **90%** del seu nombrós personal és masculí. Caldrà tenir molt en compte el pes específic de la Policia Local en l'anàlisi de la situació d'igualtat de gènere en la resta d'àmbits de la diagnosi. També s'ha de destacar que els departaments de Manteniment i Serveis i Via pública estan fortament masculinitzats. Per altra banda al departament d'Administració de la Policia local, existeix una presència lleugerament superior de dones que d'homes, per tant podem establir que en global les pautes de segregació per gènere també es reproduïxen en aquesta àrea.

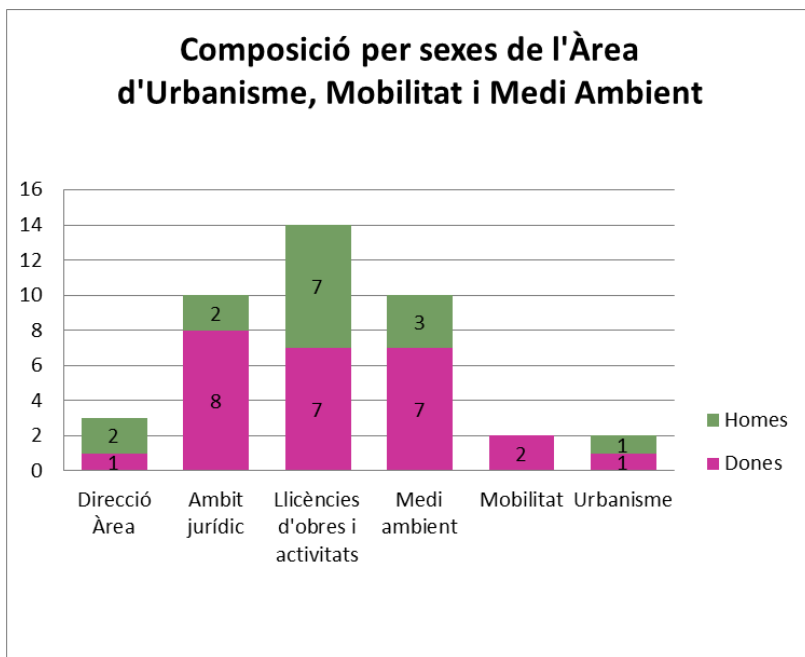
### Composició per sexe de l'àmbit de Promoció Econòmica, Comerç i Turisme



\*Figura 14: Composició per sexes de l'Àrea d'Acció Social

Aquesta àrea no es divideix en diversos departaments i, tal i com ja s'ha mostrat anteriorment, hi ha una clara feminització de la seva composició: hi ha una total de 36 persones, de les quals 29 són dones i 7 són homes.

**Composició per sexe de l'àmbit d'Urbanisme, Mobilitat i Medi Ambient**



\*Figura 15: : Composició per sexes de l'Àrea d'Urbanisme, Mobilitat i Media Ambient

En l'àrea d'Urbanisme, Mobilitat i Medi Ambient , trobem que a l'igual que altres àrees de l'Ajuntament hi ha una presència més elevada de dones que d'homes. En aquest cas concretament destaquem una paritat entre homes i dones en el departament de Llicències d'Obres i activitats i en el departament d'Urbanisme. Per altre banda trobem que el departament de Mobilitat està **100% feminitzat**, però en el departament de Direcció d'Àrea trobem que hi ha un nombre lleugerament superior d'homes.

**OCUPACIONS FEMINITZADES- OCUPACIONS MASCULINITZADES**

Un altre nivell d'anàlisi de segregació horitzontal és a través de la **variable ocupació**. És a dir, una vegada vista la situació per àrees i departaments, a continuació s'explora la presència d'homes i dones en les diferents ocupacions presents a l'Ajuntament. La taula següent recull, doncs, el sexe de les persones en les ocupacions del personal de l'Ajuntament:



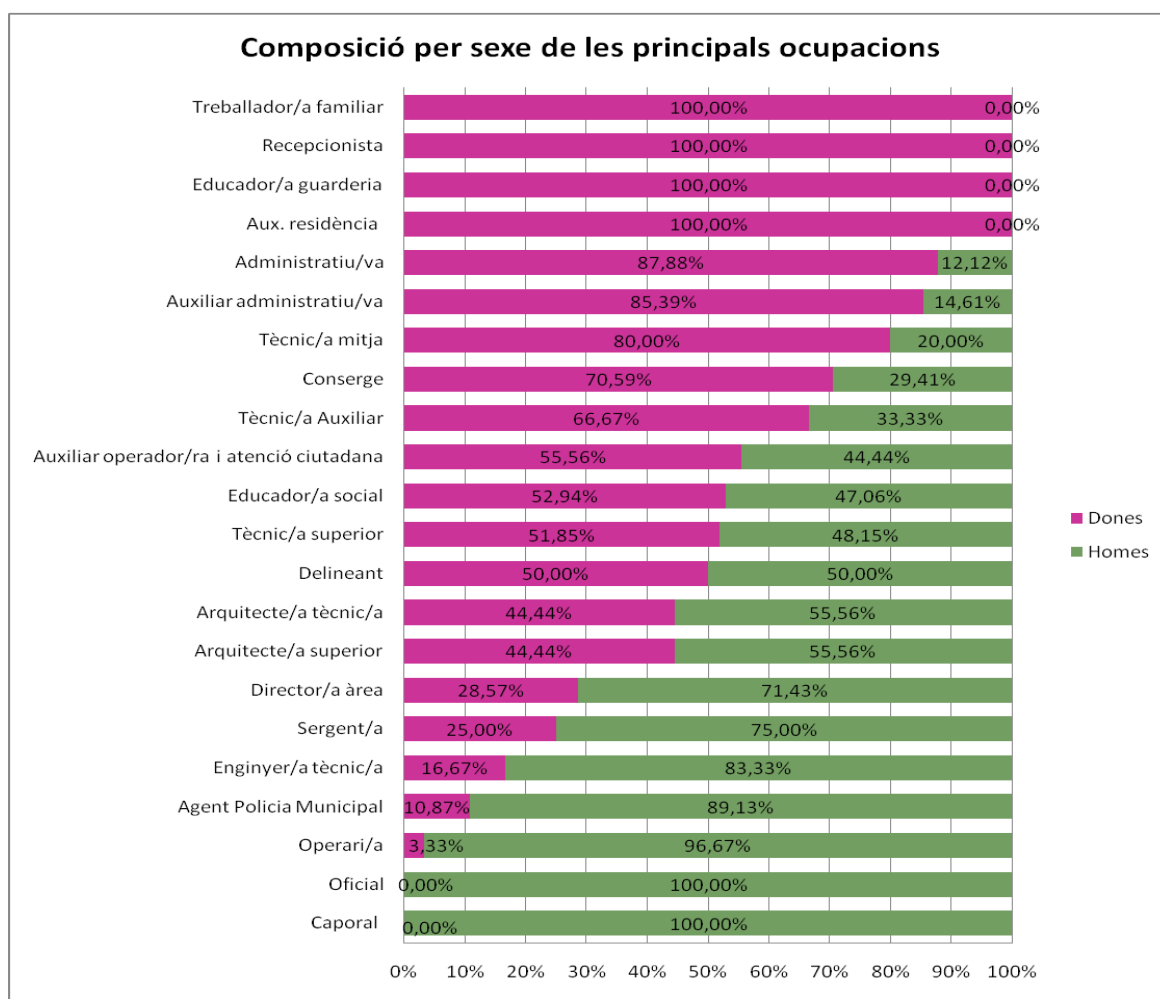
Ocupació	Nombre			% sobre ocupació	
	Dones	Homes	Total	Dones	Homes
Agent Policia Municipal	10	82	92	11%	89%
Tècnic/a mitja	72	18	90	80%	20%
Auxiliar administratiu/va	76	13	89	85%	15%
Conserge	24	10	34	71%	29%
Administratiu/va	29	4	33	88%	12%
Tècnic/a superior	14	13	27	52%	48%
Caporal	0	10	10	0%	100%
Auxiliar operador/ra i atenció ciutadana	5	4	9	56%	44%
Arquitecte/a superior	4	5	9	44%	56%
Arquitecte/a tècnic/a	4	5	9	44%	56%
Delineant	3	3	6	50%	50%
Director/a àrea	2	5	7	29%	71%
Educador/a social	9	8	17	53%	47%
Enginyer/a tècnic/a	1	5	6	17%	83%
Oficial	0	26	26	0%	100%
Operari/a	1	29	30	3%	97%
Recepcionista	12	0	12	100%	0%
Sergen/a	1	3	4	25%	75%
Treballador/a familiar	11	0	11	100%	0%
Educador/a guarderia	10	0	10	100%	0%
Aux. residència	6	0	6	100%	0%
Tècnic/a Auxiliar	14	7	21	67%	33%

\*Taula 1: Sexe de les persones en les ocupacions del personal de l'Ajuntament

La taula anterior permet observar que de les 22 ocupacions amb més de quatre persones; hi ha 6 ocupacions paritàries: delineant, tècnic/a superior, auxiliar operador/a i atenció ciutadana, arquitecte/a superior, arquitecte/a tècnica i educador/a social que també són paritàries. La resta d'ocupacions en menor o major grau, presenta una situació de segregació:

- Segregació total: 6 ocupacions, 2 totalment masculinitzades (caporal i oficial) i 4 totalment feminitzades (recepcionista, educadora guarderia, treballadora familiar i auxiliar residència).
- Segregació severa (**més del 80% -20%**): 6 ocupacions, 3 masculinitzades (operari/a, agent de Policia Municipal i enginyer/a tècnic/a) i 3 feminitzades (administratiu/va, auxiliar administratiu/va i tècnic/a mitja)

En global, és important observar que hi ha més ocupacions feminitzades que no ocupacions masculinitzades tal i com es veu reflectit en el següent gràfic.



\*Figura 16: Composició per sexes de les principals ocupacions

### Segregació vertical

El panorama pel que fa a la segregació vertical dins l'Ajuntament també ens mostra un repartiment heterogeni de la presència d'homes i dones. **L'accés de les dones als càrrecs de comandaments disminueix a mesura que s'ascendeix en la piràmide jeràrquica.** A l'Ajuntament **els càrrecs de màxim comandament** (Direcció d'Àrea, Secretaria, Intervenció i Tresoreria, així com la coordinació de serveis d'Urbanisme, intendència cap de la Policia Local i cap de Manteniment d'Obres i Serveis) **estàn ocupats majoritàriament per homes**, per tant la relació d'homes i dones, en els càrrecs de comandament acaba essent **69,2- 30,8%.** **Als càrrecs intermitjos**, que inclouen cap de secció, responsable d'àmbits jurídics i contractació, inspector/a i arquitecte responsable de nous equips, hi ha una situació **d'equilibri amb una lleugera superioritat femenina**, ja que la relació d'homes i dones és **del 42,9- 57,1%.**

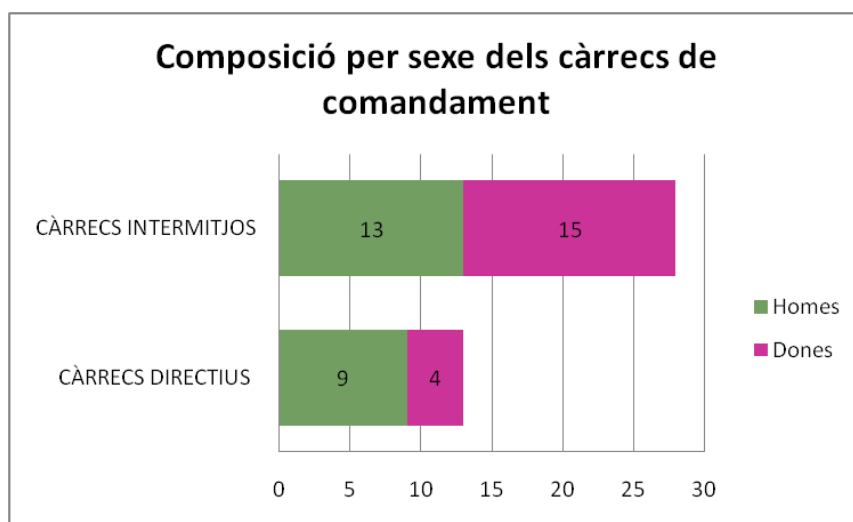
Considerat el percentatge de persones amb un càrrec sobre el total de treballadors/res del seu sexe veiem que, en termes relatius, els homes tenen més del doble de càrrecs directius que les

dones (un 3,2% dels homes front un 1,2% de les dones). En els càrrecs intermitjos hi ha una proporció molt més equilibrada, i un 4,7% de les dones de la plantilla tenen un càrrec front un 4,3% dels homes.

### Càrrecs de comandament de l'Ajuntament per tipus i sexe

Comandaments	Nombre			% sobre comandaments		% sobre persones de cada sexe a l'Ajuntament	
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Homes	Dones
Director/a d'àrea*	5	2	7	71,4%	28,6%	1,8%	0,6%
Coordinador serveis urbanisme	1	0	1	100,0%	0,0%	0,4%	0,0%
Secretari/a General	1	0	1	100,0%	0,0%	0,4%	0,0%
Interventor/a	1	0	1	100,0%	0,0%	0,4%	0,0%
Tresorer/a	0	1	1	0,0%	100,0%	0,0%	0,3%
Cap de manteniment Obres i Serveis	1	0	1	100,0%	0,0%	0,4%	0,0%
Intendent/a cap de la Policia Local	0	1	1	0,0%	100,0%	0,0%	0,3%
<b>TOTAL CÀRRECS DIRECTIUS</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>13</b>	<b>69,2%</b>	<b>30,8%</b>	<b>3,2%</b>	<b>1,2%</b>
Cap secció	10	12	22	45,5%	54,5%	3,6%	3,5%
Responsable coord. Àmbit jurídics i contractació	0	1	1	0,0%	100,0%	0,0%	0,3%
Inspector/ra	1	0	1	100,0%	0,0%	0,4%	0,0%
Arquitecte Superior Planejament i projectes, responsable nous equips arquitectes	1	3	4	25,0%	75,0%	0,4%	0,9%
<b>TOTAL CÀRRECS INTERMITJOS</b>	<b>12</b>	<b>16</b>	<b>28</b>	<b>42,9%</b>	<b>57,1%</b>	<b>4,3%</b>	<b>4,7%</b>
<b>TOTAL COMANDAMENTS</b>	<b>21</b>	<b>20</b>	<b>41</b>	<b>51,2%</b>	<b>48,8%</b>	<b>7,6%</b>	<b>5,9%</b>

\*Taula 2: Càrrecs de comandament de l'Ajuntament per tipus i sexe



\*Figura 17: Composició per sexe dels càrrecs de comandament

Pel que fa a la variable pel categoriaprofessional, l'anàlisi de la composició per sexes dels grups de Classificació que recull la taula següent mostra que la situació global de l'Ajuntament en relació a la categoria professional és prou equilibrada.

Grup professional	Nombre			% sobre grup		% sobre sexe	
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Homes	Dones
A1	31	35	66	47,0%	53,0%	11,4%	10,1%
A2	41	100	141	29,1%	70,9%	15,1%	29,0%
C1	26	58	84	31,0%	69,0%	9,6%	16,8%
C2	136	111	247	55,1%	44,9%	50,0%	32,2%
E	40	41	81	49,4%	50,6%	14,7%	11,9%
<b>Total</b>	<b>274</b>	<b>345</b>	<b>619</b>	<b>44,3%</b>	<b>55,7%</b>	<b>100,7%</b>	<b>100,0%</b>

**Grup A:** títol universitari de grau. Els subgrups A1 i A2 està en funció del nivell de responsabilitat de les funcions a desenvolupar i de les característiques de les proves d'accés.

**Grup C, escala C1:** títol de batxiller o tècnic.

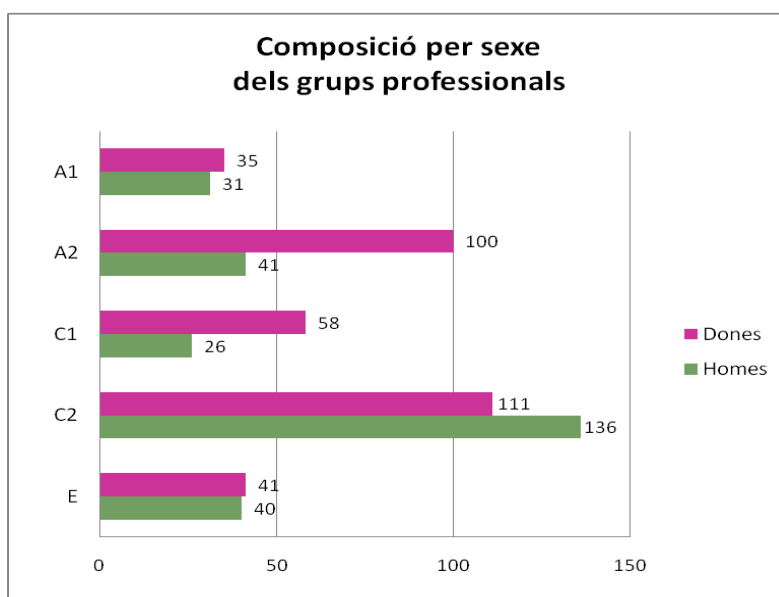
**Grup C, escala C2:** títol de graduat en educació secundària obligatòria.

**E:** estudis primaris/certificat d'escolaritat

\*Taula 3: % Homes i Dones en grups professionals

Així, s'observa que hi ha una situació de paritat en els grups A1, C2 i E. Els desequilibris significatius es localitzen en el grup A2, integrat en un **70% per dones** i en el C1, integrat en un **69% per dones**.

El gràfic següent permet visualitzar millor aquests resultats:



\*Figura 18: Composició per sexe dels grups professionals

L'anàlisi per sexes de la composició dels grups professionals mostra que a la pràctica la meitat dels homes i les dones que treballen a l'Ajuntament ho fan enquadrats en el grup C2. Si observem aquesta categoria professional C2 desglossada, trobem que **el 55,1% són homes**, és en aquest grup on trobem ocupacions com els caporals, els/les agents de policia i els/les oficials, ocupacions que estan integrades majoritàriament per homes. Entre les ocupacions feminitzades d'aquest grup hi ha les treballadores familiars i, sobre tot, els i les auxiliars administratius/ves. Les altres categories paritàries són l'A1 (composat majoritàriament per

tècnics/es superiors i arquitectes superiors) i l'E (composada per conserges i recepcionistes, majoritàriament dones, i per operaris, majoritàriament homes). Finalment, en les categories professionals A2 i C1, el nombre de dones és superior al d'homes. La categoria A2 està composta per tècnics/ques i arquitectes mitjos/es, i la C1 està integrada per ocupacions com administratiu/va, educadora de guarderia, i tècnic/a auxiliar.

## PERCEPCIONS

En relació a la **segregació horitzontal**, s'observa que aquesta no és sempre reconeguda i, a més, visibilitzada com a un problema. En aquest sentit, el discurs predominant tendeix a naturalitzar-la manifestant que l'Ajuntament no fa sinó reproduir unes desigualtats ja existents contra les que no s'hi pot fer res. És a dir, no es creu que aquesta segregació derivi d'una discriminació, sinó d'una desigualtat prèvia que es dona a nivell social.

De totes maneres, una vegada generada la reflexió, també s'admet que es corre el risc que sota la idea de "és un problema de la societat" no es miri prou la responsabilitat que pot tenir l'Ajuntament en la situació. En aquesta línia, s'ha destacat com a negatiu el fet que el personal mateix de l'Ajuntament no s'hagi parat a pensar que es doni una segregació ocupacional, sinó que es visqui la situació com a quelcom natural.

Pel que fa a la **segregació vertical**, només es visibilitza en termes de càrrecs de màxim comandament. Així, es critica que a nivell polític es tendeixi a la paritat i això no es tradueixi al nivell de màxim comandament. Pel que fa a la resta de nivells s'observa una confiança generalitzada en la meritocràcia. Es visibilitzen moltes dones en càrrecs intermitjos i se'ls reconeix l'esforç, el mèrit i la vàlua. Es percep que, "fins on es pot arribar administrativament, les dones hi arriben".

La **percepció** és que malgrat a l'Ajuntament hi treballen més dones que homes, i malgrat a nivell formal es busca la igualtat, es segueix donant una segregació ocupacional.

Pel que fa a la **segregació vertical**, el **60% de les persones enquestades** s'ha mostrat en desacord amb la frase "*les dones han d'esforçar-se més que els homes per demostrar que poden ocupar un mateix càrrec o lloc de treball*". Amb tot, un **50 % de dones** es mostren d'acord amb l'afirmació mentre que, entre els homes, són majoria els que manifesten el seu desacord amb un **84%**.

## CONCLUSIONS

PUNTS FORTS	PUNTS FEBLES
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ El marc legal actual permet al sector públic aplicar mesures d'acció positiva per reduir possibles desigualtats entre homes i dones derivades del sistema sexe-gènere i la divisió sexual del treball tradicional</li> <li>✓ Les dades del 2014 mostren una plantilla integrada per 619 persones, 278 homes i 341 dones. Com que cap dels dos sexes supera una proporció del 60% sobre el total, la composició d'aquest Ajuntament (55% de dones i 45% d'homes) es pot considerar paritària.</li> <li>✓ Esports i Salut pública i Espai Públic i Projectes Urbans són departaments paritaris (tot i que el segon està lleugerament masculinitzat).</li> <li>✓ Alcaldia, Serveis Centrals i Economia i-contràriament a l'assignació de gènere tradicional- Urbanisme, mobilitat i medi ambient, són departaments amb una certa feminització (entre el 60 i el 70% de dones).</li> <li>✓ Hi ha 7 ocupacions paritàries: delineant, tècnic/a superior, auxiliar operador/a , atenció ciutadana, arquitecte/a superior, arquitecte/a tècnica i educador/a social.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ La realitat és que homes i dones no accedeixen als mateixos llocs de treball, serveis o categories; continua existint una diferenciació per raó de gènere tant en els itineraris formatius com en l'accés a les ocupacions</li> <li>✓ No existeix cap normativa específica de l'Ajuntament en matèria de composició i representativitat d'ambdós sexes en la plantilla.</li> <li>✓ No s'ha desenvolupat cap acció positiva</li> <li>✓ Existeix la segregació horitzontal interna per raó de gènere en algunes àrees de l'Ajuntament per virtut de la qual homes i dones ocupen àrees i departaments diferents en base als rols de gènere: 75% de dones a Acció social, Promoció Econòmica, Comerç i Turisme, i Cultura, Educació i Ciutadania ; 81'2% d'homes a Seguretat i Ciutadania i Manteniment i Serveis urbans</li> <li>✓ El departament de la Policia Local, on gairebé el 90% del seu nombrós personal és masculí. I a, la vegada, al departament d'Administració de la Policia local, existeix una presència lleugerament superior de dones que d'homes</li> <li>✓ 2 ocupacions amb segregació totalment masculinitzada (caporal i oficial)</li> <li>✓ 4 ocupacions amb segregació totalment feminitzada (repcionista, educadora guarderia, treballadora familiar i auxiliar residència).</li> <li>✓ Segregació severa (més del 80% -20%): 3 masculinitzades (operari/a, agent de Policia Municipal i enginyer/a tècnic/a) i 3 feminitzades ( administratiu/va, auxiliar administratiu/va i tècnic/a mitja)</li> <li>✓ Els càrrecs de màxim comandament (Direcció d'Àrea, Secretaria, Intervenció i Tresoreria, la coordinació de serveis d'Urbanisme, intendència cap de la Policia Local i cap de Manteniment d'Obres i Serveis) ) estan ocupats majoritàriament per homes, amb una relació de 69,2- 30,8%.</li> <li>✓ Els càrrecs intermitjos, hi ha una situació d'equilibri amb una lleugera superioritat femenina, ja que la relació d'homes i dones és</li> </ul>

	<p>del 42,9- 57,1%.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>✓ Segons la categoria professional, els desequilibris significatius es localitzen en el grup A2, integrat en un 70% per dones i en el C1, integrat en un 69% per dones.</li><li>✓ La <b>segregació horitzontal</b>, en els grups de percepció, no és sempre reconeguda i, a més, visibilitzada com a un problema, ja que es tendeix a “naturalitzar-la”.</li><li>✓ la <b>segregació vertical</b>, només es visibilitza en termes de càrrecs de màxim comandament. Així, es critica que a nivell polític es tendeixi a la paritat i això no es tradueixi al nivell de màxim comandament. Pel que fa a la resta de nivells s’observa una confiança generalitzada en la meritocràcia</li></ul>
--	---

## 4.4. POLÍTICA DE RECLUTAMENT I SELECCIÓ DE PERSONAL

### NORMATIVA I REGLAMENTS

No existeix a l'Ajuntament del Prat de Llobregat un protocol específic per al reclutament i la selecció de personal. En aquest sentit, s'entén que l'Acord de Condicions de Treball 2013-2015, estableixen les bases generals del procés. D'aquesta manera, més enllà del fet que la normativa legal vigent a què s'acull ja ho determina així, l'Ajuntament del Prat de Llobregat no ha elaborat cap document on s'explíciti el seu compromís amb la garantia de la igualtat de gènere en els processos selectius.

### FUNCIONAMENT

Donada la conjuntura econòmica actual, la política de reclutament i selecció de personal de l'Ajuntament només inicia processos de contractació per a proveir de personal aquells serveis que més ho necessiten. Així, doncs, **la contractació actual és molt reduïda**.

Més enllà d'aquesta consideració prèvia el funcionament del procés de selecció i provisió de personal passa, com ja s'ha dit, per **l'aplicació de la normativa legal vigent**. Així, les noves contractacions segueixen majoritàriament els procediments **de concurs-oposició, oposició o concurs**. Aquí no s'hi inclouen els càrrecs directius, ja que no estan sotmesos a aquest procés regulador.

En d'altres casos la provisió de personal es fa a través d'un procés de selecció menys rígid que el concurs-oposició. Es tracta de les **seleccions urgents** i dels processos de selecció per a constituir **borses de treball** d'ocupacions concretes.

En tots els casos, el procediment que se segueix garanteix explícitament, que **el tribunal de selecció no coneix la identitat i, per tant, el sexe de les persones candidates fins, inevitablement, el moment de l'entrevista**. Així doncs, se suposa una seguretat raonable en l'objectivitat dels procediments de selecció des de la perspectiva de gènere

**L'anàlisi de 4 convocatòries i anuncis d'oferta pública d'ocupació** de l'Ajuntament també confirma aquesta idea. Les convocatòries (bases per a la contractació) expliciten el procés de selecció que se seguirà. La descripció dels llocs oferts, així com els requisits d'accés, la descripció de funcions, nivell retributiu, categoria, requisits per a cobrir-lo, etc.

Un altre aspecte observat en l'anàlisi de les convocatòries és **un bon ús del llenguatge no sexista** ja que sempre s'utilitzen les formes dobles i les genèriques: "els/les aspirants" i persones.

Pel que fa als **tribunals de selecció**, dels 6 últims processos de selecció de personal la composició dels tribunals va ser la següent:



Lloc de feina	Home	Dona
Borsa de treball Recepcionista	3	3
Borsa de treball Operari/a	3	3
Concurs-oposició tècnic/a superior escola de música	4	2
Concurs-oposició agent de policia local	5	3
Concurs-oposició caporal de policia local	4	3
Concurs-oposició tècnic/a superior en dret	3	3

\*Taula 4: 6 últims processos de selecció de personal

Observem que dels 6 darrers casos generalment les meses solen ser paritàries, és a dir, es dona una representació equilibrada entre dones i homes que oscil·la entre el **60-40%**.

Amb tot no s'ha formalitzat cap criteri per a assegurar aquesta voluntat de paritat i per tant, de **fet està subjecta a les circumstàncies específiques de cada procés de selecció** (àrea on s'ubica el lloc de feina i presència d'homes i dones en aquella àrea, sexe de la persona responsable del servei...). Observem, doncs, que tot i la voluntat i la pràctica realitzada per l'Ajuntament per tal que la seva composició sigui paritària, aquesta acabi reflectint a la pràctica cert biaix a l'Ajuntament (tribunals amb més homes per a àrees/ocupacions masculinitzades i tribunals amb menys per a àrees/ocupacions feminitzades). Addicionalment, l'Ajuntament no pot controlar el sexe d'una de les persones que integra el tribunal ja que aquesta és seleccionada per l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.

Més rellevant és el fet que, les persones que integren els tribunals no reben formació específica en criteris i mecanismes de selecció que respectin i garanteixin la igualtat de gènere (sense que això impliqui que, per aquest motiu, s'apliquin sistemàticament criteris discriminatoris). És a dir, més enllà d'aquells casos puntuals en els que per interès personal hi hagi persones que s'hagin pogut formar en igualtat de gènere, els tribunals no compten amb els coneixements i les eines que permetin garantir que es dona compliment al principi d'igualtat entre sexes.

## RESULTATS

Els últims processos selectius duts a terme per l'Ajuntament del Prat de Llobregat han estat els següents:

Lloc de feina	Tipus de contracte	Nº places	Nº candidatures	Candidatures				Aprovats/des				Selecció			
				Homes		Dones		Homes		Dones		Homes		Dones	
				núm.	%	núm.	%	núm.	%	núm.	%	núm.	%	núm.	%
Borsa de treball Recepcionista		Borsa de treball	366	94	26%	272	74%	11	21%	41	79%	11	21%	41	79%
Borsa de treball Operari/a		Borsa de treball	277	275	99%	2	1%	43	100%	0	0%	43	100%	0	0%
Concurs-oposició tècnic/a sup. escola música	laboral temporal	1	28	19	68%	9	32%	3	60%	2	40%	1	20%	0	0%
Concurs-oposició agent de policia local	funcionari/a	11	988	817	83%	171	17%	29	85%	5	15%	9	26%	2	6%
Concurs-oposició caporal de policia local	funcionari/a	1	4	4	100%	0	0%	4	100%	0	0%	1	25%	0	0%
Concurs-oposició tècnic/a superior en dret	funcionari/a interini/a	1	43	19	44%	24	56%	4	80%	1	20%	1	80%	0	0%

\*Taula 5: Processos selectius

La taula anterior permet observar, doncs, que en els sis últims processos selectius, els homes han aportat la majoria de les candidatures, un total de 1228 enfront a les 478 de les dones. Això és coherent amb els llocs de feina, del qual s'havien obert processos selectius, ja que 3 d'aquests processos són àrees masculinitzades, com la de Seguretat Ciutadana, Manteniment i Serveis Urbans. A banda, és rellevant veure que el resultat dels quatre processos de concurs oposició és la selecció majoritària d'homes, mentre que en el cas de les borses de treball, en el cas de recepcionista, hi ha moltes més dones, i en els d'operari, per contra, cap dona va superar els exàmens.

Per tant podem establir que, en general, es reproduïxen les pautes de masculinització i feminització de certes ocupacions en el processos de selecció de personal i que no s'aprofiten per reequilibrar la presència de sexes en les diferents ocupacions.

## PERCEPCIONS

Tant des dels Grups de Participació com entre les persones entrevistades, es considera que **els processos de selecció de personal que passen per una oposició estan molt procedimentats** per la normativa vigent i, per tant, que el seu funcionament és objectiu i garanteix la igualtat en general i, per tant, també de gènere. Tant és així que en general les persones entrevistades i els i les dels grups de participació responen dient que els processos de selecció de personal "tenen una clara voluntat de fer seleccions igualitàries i sense discriminacions"; és "totalment transparent i amb observadors/es sindicals que vetllen pel procés" i que l'Ajuntament del Prat es basa en "criteris públics per a la selecció de personal".

Així doncs, en termes generals s'entén que la selecció és neutra des de la perspectiva de gènere, i la major presència d'homes o dones en determinats sectors respon a la realitat del mercat laboral, que empeny a perpetuar "treballs de dona i home", sense plantejar-se cap acció per a que a tots els departaments de l'Ajuntament es representi la composició real de la societat.

Per la seva banda, els resultats de l'enquesta venen a ratificar el que s'ha dit. Així, **el 78% de les persones que l'han respost considera que la incorporació de nous treballadors i treballadores es fa en funció d'un procés de selecció objectiu front un 22% que considera que no ho és**. Aquest percentatge de persones que consideren que és un procés objectiu és **del 77%** entre les dones i puja fins al **83% entre els homes** que mostren, doncs, una major percepció d'objectivitat.

El **22% de persones** que consideren que els processos de selecció no són objectius, esmenta, entre d'altres, motius relacionats amb els processos especials vinculats a càrrecs eventuals de lliure designació i amb les possibles afinitats i connexions de caràcter personal de les persones seleccionades. Les persones que responen apel·len a l'experiència d'haver viscut/observat processos no massa transparents. Així, mateix, és rellevant la sospita que s'adreça a l'equilibri sindical-polític.

## CONCLUSIONS

PUNTS FORTS	PUNTS FEBLES
<ul style="list-style-type: none"><li>✓ El procediment que se segueix garanteix explícitament, que el tribunal de selecció no coneix la identitat i, per tant, el sexe de les persones candidates fins, inevitablement, el moment de l'entrevista. Així doncs, se suposa una seguretat raonable en l'objectivitat dels procediments de selecció des de la perspectiva de gènere</li><li>✓ Es fa un bon ús del llenguatge no sexista, a les convocatòria i s'utilitzen sempre les formes dobles i les genèriques: "els/les aspirants" i persones.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ No existeix cap document on s'explíciti el seu compromís amb la garantia de la igualtat de gènere en els processos selectius.</li></ul>

## 4.5. POLÍTICA DE FORMACIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

### NORMATIVA I REGLAMENTS

En l'Acord de les Condicions de Treball (2013-2015) i en concret a l'article 43 "Formació professional" s'exposa que la "Corporació assegurarà al seu personal la formació teòrica i pràctica permanent mitjançant cursos d'especialització i perfeccionament i programes adequats a les exigències dels serveis, i les despeses que això ocasioni aniran a càrrec de la Corporació".

No apareix en l'Acord de les Condicions de Treball cap referència a la obligatorietat de les persones treballadores de formar-se, tampoc estableix un mínim d'hores anuals, ni les competències bàsiques, tècniques i transversals que es necessitarà i s'adquiriran en les formacions. Si que s'acorda que sempre que sigui possible es realitzaran les formacions dins la jornada laboral i en cas contrari, i a proposta de l'Ajuntament es compensarà hora per hora. L'Ajuntament facilitarà l'assistència de les seves persones treballadores a "cursets d'especialització i perfeccionament organitzats per les diverses administracions públiques i a les jornades, seminaris i activitats relacionades amb les funcions corresponents llocs de treball".

L'ajuntament es fa càrrec de l'ensenyament i el perfeccionament de la llengua catalana per a totes les persones treballadores mitjançant l'organització de diferents cursos.

No hi ha, a dia d'avui, cap Pla de Formació. Si que hi ha documents interns de treball per gestionar i regular-la com ara memòries anuals.

La Comissió de Formació està formada per representants sindicals i persones treballadores i actualment està formada per: 5 dones i 3 homes.

### FUNCIONAMENT

Des de RRHH es considera que la formació que s'ofereix és suficient encara que s'ha de treballar perquè s'adapti cada vegada més al context i necessitats de l'organització.

En aquest marc, i segons les explicacions de RRHH, durant el mes de setembre-octubre l'Ajuntament demana a totes les seves persones treballadores que facin una proposta formativa coherent amb els seus interessos i necessitats. Aquestes es recullen, sintetitzen, s'estudien i se'n fa una planificació anual.

**Les vies d'establiment de l'oferta formativa** de la que poden gaudir les persones que treballen a l'Ajuntament són 3: formació programada a iniciativa de l'organització, formació no programada que pot ser a iniciativa de l'organització o d'una persona en plantilla i ajuts a la

formació externa a partir de la iniciativa d'un treballador o treballadora. En aquest últim cas, però, els ajuts es troben condicionats per l'existència de dotació pressupostària suficient. La valoració de la demanda i l'eventual assignació es fa a finals de cada any pressupostari i s'estudia cada cas, tot comprovant-se que no hi hagi formacions similars que no impliquin cost.

En relació a la **formació programada** les persones candidates són convocades per la pròpia organització. Concretament per RRHH, en funció de la seva categoria professional.

La iniciativa per la **formació no programada** parteix dels propis treballadors i treballadores, i/o dels seus diferents departaments. En aquest cas, les persones responsables de cada departament en valoren la idoneïtat i n'autoritza la realització sense que estiguin formalitzats els criteris per a fer-ho.

Cal destacar que l'accés a l'oferta formativa **no està condicionada pel tipus de contractació** sinó per criteris d'adequació al lloc de treball i en funció del perfil i les necessitats del treballador/a i del departament.

El procés per accedir a la formació és a través de la intranet i amb un sistema AUPAC i posteriors signatures de les persones responsables (cap del treballador/a i RRHH).

La formació s'imparteix sempre dintre de l'**horari laboral**. En cas contrari, es compensa en hores de descans (una hora per una hora), tenint en compte les necessitats dels serveis i amb l'autorització de les persones responsables.

Per últim, cal esmentar que la Comissió realitza un seguiment periòdic de la política de formació de l'Ajuntament.

## RESULTATS

### Formació interna 2013 per àrees

Àrea	Pla Agrupat				Pla General de Formació				Tota la formació interna				Composició	
	Homes	Dones	% Homes	% Dones	Homes	Dones	% Homes	% Dones	Homes	Dones	% Homes	% Dones	% Homes	% Dones
Acció Social	2	21	9%	91%	26	136	16%	84%	28	157	15%	85%	14%	86%
Alcaldia, Serveis Centrals i Economia	1	32	3%	97%	11	9	55%	45%	12	41	23%	77%	30%	70%
Cultura, Educació i Ciutadania	6	22	21%	79%	12	34	26%	74%	18	56	24%	76%	22%	78%
Espai Públic i Projectes Urbans	1	3	25%	75%	9	2	82%	18%	10	5	67%	33%	56%	44%
Esports i Salut Pública	2	21	9%	91%	23	3	88%	12%	25	24	51%	49%	49%	51%
Promoció Econòmica, Comerç i Turisme	2	6	25%	75%	0	0	np	np	2	6	25%	75%	19%	81%
Seguretat Ciutadana, Manteniment i Serveis U	39	14	74%	26%	48	2	96%	4%	87	16	84%	16%	81%	19%
Urbanisme, Mobilitat i Medi Ambient	5	5	50%	50%	8	6	57%	43%	13	11	54%	46%	37%	63%
<b>Totes les àrees</b>	<b>58</b>	<b>124</b>	<b>32%</b>	<b>68%</b>	<b>137</b>	<b>192</b>	<b>42%</b>	<b>58%</b>	<b>195</b>	<b>316</b>	<b>38%</b>	<b>62%</b>	<b>45%</b>	<b>55%</b>

\*Taula 6: Formació interna 2013 per àrees

Si analitzem les accions formatives realitzades per les diverses àrees veiem que les àrees amb major formació són Acció Social (un departament feminitzat) seguida de Seguretat Ciutadana (un departament masculinitzat). Si observem el sexe de les persones beneficiàries de la formació comprovem que a tots els departaments, excepte Esports i Salut Pública, les dones són majoritàries en l'exercici d'aquesta activitat. Per tal d'avaluar si les dones o els homes han rebut proporcionalment formació en quantitats equivalents s'ha assenyalat en negreta aquells casos on l'activitat formativa ha estat gaudida per un sexe en major proporció que el pes d'aquest sexe a la seva àrea. Així, podem veure que l'activitat formativa duta a terme per l'Ajuntament ha beneficiat proporcionalment més a les dones, si bé no amb un gran biaix: representen **el 55% del personal** i han rebut **el 62% de la formació**. Per contra, els dos casos on hi ha un fort biaix, aquest és favorable als homes. Així al departament d'Espai Públic i Projectes Urbans on els homes representen el 56% del personal han rebut **el 67% de la formació**, i a l'àrea d'Urbanisme, Mobilitat i Medi Ambient, on els homes representen **el 37% del personal**, han rebut **el 54% de la formació**.

Aquestes dades, però, han de ser tractades amb molta prudència donat que les activitats formatives poden ser sessions formatives puntuals o cursos de llarga durada, i aquesta taula no recull aquesta heterogeneïtat.

**Taula hores de formació i variació 2013-2014**

	Total	Homes	Dones
Hores de formació 2013	5159,5	568	910
Hores de formació 2014	3732,35	423	958
Variació 2013-2014	-1427,15	-145	48

\*Taula 7: Hores de formació i variació 2013-2014

A partir de la taula anterior, podem observar que les hores de formació en l'any 2014 van disminuir respecte l'any anterior en 1427,15 hores. Tot i aquesta disminució d'hores són les dones qui continuen essent les màximes beneficiàries de les formacions, ja que les hores de formació gaudides per homes s'han reduït significativament respecte l'any 2013, en 145 hores, mentre que aquella gaudida per dones, que ja era molt superior, ha augmentat en 48 hores.

**Formació externa 2014**

	Àrea	Accions formatives	Nombre d'hores
<b>Àrees feminitzades</b>	Acció Social	53	3234,25
	Alcaldia, Serveis Centrals i Economia	47	1700,5
	Cultura, Educació i Ciutadania	53	854,5
	Promoció Econòmica, Comerç i Turisme	29	480,5
	Urbanisme, Mobilitat i Medi Ambient	42	872
<b>Àrees paritàries</b>	Espai Públic i Projectes Urbans	3	92
	Esports i Salut Pública	21	593,75
<b>Àrea masculinitzada</b>	Seguretat Ciutadana, Manteniment i Serv	10	1297
<b>Total</b>		<b>258</b>	<b>9124,5</b>

\*Taula 8: Formació externa 2014

Pel que fa a les accions formatives realitzades fora de l'Ajuntament, que solen realitzar-se a petició dels propis treballadors i treballadores, podem comprovar com el major nombre d'hores ha estat gaudit a les àrees d'Acció Social i Alcaldia (feminitzades) seguides de Seguretat Ciutadana (masculinitzada)



Àrea	Nombre d'accions formatives per sexe		% sobre àrea		Composició	
	Homes	Dones	Homes	Dones	% Homes	% Dones
Acció Social	6	47	11%	89%	14%	86%
Alcaldia, Serveis Centrals i Economia	23	24	49%	51%	30%	70%
Cultura, Educació i Ciutadania	7	46	13%	87%	22%	78%
Espai Públic i Projectes Urbans	3	0	100%	0%	56%	44%
Esports i Salut Pública	3	18	14%	86%	49%	51%
Promoció Econòmica, Comerç i Turisme	11	18	38%	62%	19%	81%
Seguretat Ciutadana, Manteniment i Serv	9	1	90%	10%	81%	19%
Urbanisme, Mobilitat i Medi Ambient	18	24	43%	57%	37%	63%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>178</b>	<b>31,0%</b>	<b>69,0%</b>	<b>45%</b>	<b>55%</b>

\*Taula 9: Nº d'accions formatives per sexes

Fent la mateixa anàlisi per departaments que en la formació interna, és a dir comprovant la proporció de les accions formatives en relació a la proporció del personal de cada àrea, comprovem que en aquest cas hi ha una notable sobre representació de les accions formatives gaudides per dones, ja que els homes, que representen **el 45% del personal**, només han gaudit del 31% de les accions formatives. Tot i això, aquesta desproporció és fruit del fort biaix a un departament: el d'Esports i Salut Pública, on les dones són la meitat del personal, però han realitzat **el 86% de la formació**. A la resta dels casos el biaix no arriba a 10 punts, i quan arriba és a favor dels homes (això succeeix a Alcaldia, Espai Públic i Promoció Econòmica).

## PERCEPCIONS

Des dels Grups de Participació i per part d'algunes de les persones entrevistades es posa de manifest que **la formació** que es realitza a vegades és **poc específica, molt estandarditzada, enfocada al rendiment, i amb poca oferta pròpia**. Es creu també que la formació que s'oferta des de l'ajuntament no incorpora la perspectiva de gènere ni com a quelcom transversal ni com a quelcom més sectorial.

Per la seva banda, els resultats de l'**enquesta** mostren que el **76%** de persones que l'han contestat afirma **conèixer poc o desconèixer totalment l'oferta de formació interna de l'Ajuntament**. Només un **2%** afirma conèixer-la molt i no s'observen diferències significatives per sexe.

El **61%** de les persones respon positivament a l'afirmació **"la formació que ofereix l'Ajuntament respon a les meves necessitats"**, mentre que un **39%** hi respon negativament. Per sexes aquests percentatges no varien significativament. Pel que fa a les persones que

creuen que la formació no s'adapta a les seves necessitats, a continuació s'exposen algunes de les respostes més rellevants que han fet a l'enquesta al respecte:

1. Formació de les tasques de la meva categoria
2. La que respongui a les necessitats del nostre lloc de treball concret i que no sigui genèrica
3. Valoració formació privada
4. Específica pel meu lloc de treball
5. Àmbit comunitari
6. Específica de comunicació, eines digitals, disseny
7. Crec que la formació que s'ofereix és molt general i atén molt a temes d'atenció al públic i poc a necessitats vinculades a temes més especialitzats que poden ser temes de comunicació, eines digitals i temes de disseny
8. Cursos més actualitzats i més preparats
9. Informàtica a nivell avançat.
10. Relacionada amb el meu lloc de treball
11. Ajustada a competències professionals requerides pel meu lloc de treball
12. Directiva
13. Idiomes, protocol i funcionament de l'administració
14. Seguretat
15. D'actualització de les tasques que ja faig
16. Millorar la qualitat del català, cursos de redacció (tantes vegades sol·licitats i denegats degut a la nostra marginació)
17. Eines per potenciar la participació ciutadana
18. Idiomes, comunicació, gestió de projectes, contractació, etc.
19. Lligada a facilitar la promoció

Com es pot comprovar, la majoria de comentaris fan referència a l'especificitat de la formació i a la necessitat d'accions formatives en matèria d'informàtica i comunicació digital i maquetació.

## CONCLUSIONS

PUNTS FORTS	PUNTS FEBLES
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Segons l'Acord de les Condicions de Treball (2013-2015) la "Corporació assegurarà al seu personal la formació teòrica i pràctica permanent mitjançant cursos d'especialització i perfeccionament i programes adequats a les exigències dels serveis, i les despeses que això ocasioni aniran càrrec de la Corporació".</li> <li>✓ Les àrees amb major formació són Acció Social (un departament feminitzat) seguida de Seguretat Ciutadana (un departament masculinitzat).</li> <li>✓ L'activitat formativa ha beneficiat proporcionalment més a les dones: representen el 55% del personal i han rebut el 62% de la formació.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ No hi ha, a dia d'avui, cap Pla de Formació. Si que hi ha documents interns de treball per gestionar i regular-la com ara memòries anuals.</li> <li>✓ Des dels Grups de Participació i persones entrevistades es posa de manifest que la formació que es realitza a vegades és poc específica, molt estandarditzada, enfocada al rendiment, i amb poca oferta pròpia.</li> <li>✓ Es creu també que la formació que s'oferta des de l'ajuntament no incorpora la perspectiva de gènere ni com a quelcom transversal ni com a quelcom més sectorial.</li> </ul>

## 4.6. AVALUACIÓ DEL RENDIMENT I PROMOCIÓ

### NORMATIVA I REGLAMENTS

L'Ajuntament del Prat de Llobregat **no disposa d'un sistema d'avaluació del rendiment** formalitzat i basat en criteris objectius. Cal tenir en compte, però, que les característiques pròpies de la funció pública limiten les possibilitats formals i tècniques de desenvolupament d'un sistema d'avaluació específic del rendiment del personal que contingui criteris objectius, competències i en el nostre cas, perspectiva de gènere.

Pel que fa a la **promoció**, cal tenir en compte que l'Acord de Condicions de Treball 2013-2015 concretament en el capítol II "Règim de Treball" contempla en l'article 18 la Promoció interna tot comproment-se a potenciar la promoció del personal de l'Ajuntament, que prioritzi l'experiència i la professionalitat a l'hora d'ocupar places de major responsabilitat i/o categoria.

L'acord de condicions de Treball de l'Ajuntament del Prat està subjecte al que estableix la legislació vigent en relació a la promoció interna.

L'article 18 marca una sèrie de requisits per prendre part en els torns de promoció interna: tenir la titulació exigida; antiguitat mínima de dos anys en l'escala o subescala a la que es pertanyi; i per últim, estar en servei actiu (mentre que el personal funcionari podrà accedir-hi en cas de trobar-se en situació de serveis especials o serveis en comunitats autònomes)

Amb tot, **no hi ha cap normativa o reglament intern** en relació a l'avaluació del rendiment.

### FUNCIONAMENT

En la mateixa línia del que s'explicava al punt 4.4 d'aquesta anàlisi, la conjuntura econòmica actual i la necessitat de contenció de la despesa pública han fet que els processos de promoció a l'Ajuntament del Prat de Llobregat siguin escassos.

### RESULTATS

S'ha aportat informació relativa al **darrer procés de promoció interna d'una plaça de Sargent de policia local en torn de promoció interna**. Entre els requisits hi ha ser caporal de policia. Es van presentar 6 dels 10 homes caporals que hi ha en plantilla. És rellevant observar que els resultats són perfectament coherents amb la segregació horitzontal, que implica una distribució no uniforme de dones i homes en un sector d'activitat no determinat. La promoció, doncs, reproduïx la segregació de gènere existent a l'organització.

## PERCEPCIONS

A través dels Grups de Participació i de les entrevistes s'ha constatat que hi ha un **desconeixement generalitzat sobre l'existència de normativa específica**, pròpia de l'Ajuntament, que reguli els processos de promoció. Amb tot, sí que es detecta la percepció d'excessiva rigidesa des del marc normatiu que regula aquest àmbit, en tant que administració pública, i que dóna lloc a una major dificultat de mobilitat en relació a altres sectors. Com que es tracta de processos reglats es té la percepció que no hi ha discriminació per raó de sexe, i que en tant que procés, evita les desigualtats de gènere.

Pel que fa als resultats de l'**enquesta**, el que creuen les persones que l'han contestat a la pregunta *què es valora a l'Ajuntament a l'hora de considerar una persona com a "bon/a treballador/a" és:*

- El **69%** creu que es valoren bastant o molt les capacitats professionals
- Un **54%** considera que es valora bastant o molt la disponibilitat per estar sempre localitzable, anar a la feina en dies festius, etc.
- Un **64%** opina que no es valora el fet de ser dona.
- Un **64%** opina que no es valora el fet de ser home.
- Un **57%** pensa que es valora bastant o molt els contactes o persones amb qui et relaciones dins l'ajuntament
- Un **55%** creu que es valora bastant o molt les hores que es dediquen a la feina.
- Un **63%** creu que es valora poc o no es valora l'antiguitat.
- Un **56%** considera que es valora fer bé la pròpia feina en el temps establert.

Aquestes dades mostren com els treballadors i treballadores de l'Ajuntament perceben que es valoren les capacitats professionals però, alhora, es dóna més importància a altres elements que, a priori, no tenen a veure amb la professionalitat de les persones treballadores com poden ser: la disponibilitat i els contactes o afinitats. Aquests elements podrien afectar negativament a les dones, ja que, per una part, elles solen tenir menor disponibilitat de temps a causa de la distribució social desigual del treball domèstic; per altra part els contactes o afinitats amb persones amb poder efectiu, que a la societat en el seu conjunt solen ser homes, acostumen a estar en mans de persones d'aquest mateix sexe.

Respecte a la **mobilitat interna o promoció**, davant la pregunta *T'has presentat alguna vegada a una convocatòria de mobilitat interna en aquest Ajuntament?*, el **58%** afirma no haver-se presentat mai. Aquesta dada és del **68%** entre les dones i del **67%** entre els homes. D'entre aquestes respostes:

- 22 homes s'han presentat una o més vegades, 31 homes no s'han presentat mai mentre que 67 dones s'han presentat una o més vegades

## CONCLUSIONS

PUNTS FORTS	PUNTS FEBLES
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Segons l'Acord de les Condicions de Treball (2013-2015) , concretament en el capítol II "Règim de Treball", contempla en l'article 18 la Promoció interna tot comproment-se a potenciar la promoció del personal de l'Ajuntament , que prioritzi l'experiència i la professionalitat a l'hora d'ocupar places de major responsabilitat i/o categoria.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ No hi ha cap normativa o reglament intern en relació a l'avaluació del rendiment.</li> <li>✓ Al darrer procés de promoció interna (una plaça de Sergent de policia local) es van presentar 6 dels 10 homes caporals que hi ha en plantilla. Perfectament coherents amb la segregació horitzontal, que implica una distribució no uniforme de dones i homes en un sector d'activitat no determinat . La promoció, doncs, reproduceix la segregació de gènere existent a l'organització.</li> <li>✓ Als Grups de Participació i a les entrevistes s'ha constatat que hi ha un desconeixement generalitzat sobre l'existència de normativa específica, pròpia de l'Ajuntament, que reguli els processos de promoció</li> <li>✓ Els treballadors i treballadores perceben que es valoren les capacitats professionals però, alhora, es dóna més importància a altres elements que, a priori, no tenen a veure amb la professionalitat de les persones treballadores com poden ser: la disponibilitat i els contactes o afinitats. Aquests elements podrien afectar negativament a les dones, ja que, per una part, elles solen tenir menor disponibilitat de temps a causa de la distribució social desigual del treball domèstic; per altra part els contactes o afinitats amb persones amb poder efectiu, que a la societat en el seu conjunt solen ser homes, acostumen a estar en mans de persones d'aquest mateix sexe.</li> </ul>

## 4.7. POLÍTICA SALARIAL: RETRIBUCIÓ, GRUPS PROFESSIONALS I NIVELLS SALARIALS

### NORMATIVA I REGLAMENTS

Les **bases de la política salarial** de l'Ajuntament es troben **recollides** a l'Acord de les Condicions de Treball 2013-2015.

L'Acord s'adhereix al que estableix la normativa bàsica per a la funció pública i, a partir d'aquí, regula les següents qüestions:

- Retribucions (Increment retribuïdor general i Incentius de productivitat)
- Conceptes retributius
- Pagues extraordinàries
- Antiguitat
- Serveis extraordinaris
- Plus de plena operativitat de la policia local
- Plus per servei de grua
- Plus per conducció de vehicles
- Plus de festivitat
- Plus de nocturnitat
- Polivalència personal manteniment
- Plus serveis especials festa major
- Plus per servei de guàrdia
- Plus horari especial i plus jornada partida
- Indemnitzacions per raó del servei
- Adequació de plus, indemnitzacions i retribucions complementàries
- Àmbit d'aplicació de plus i gratificacions
- Descomptes econòmics per jornada de vaga

### FUNCIONAMENT

Segons el marc general, **la retribució mensual dels/les funcionaris/àries** està formada pels conceptes de sou base, antiguitat o triennis, complement de destinació (CD), complement específic (CE) i, si s'escau altres complements (AC). En el cas del **personal laboral**, la seva retribució està configurada de la mateixa forma que el personal funcionari.

El grup professional determina el sou base i el nivell orgànic estableix el CD. A banda, l'antiguitat o triennis és un concepte lligat a la trajectòria professional de la persona treballadora i no al lloc de treball que aquesta ocupa. Pel que fa al CE, el marc general estableix que està destinat a retribuir condicions particulars d'alguns llocs de treball i, per això, alguns dels conceptes que l'integren són:

- Prolongació de jornada.
- Disponibilitat.
- Major dedicació.
- Productivitat (es cobra una vegada a l'any).
- Factors de nocturnitat, festius, etc.

Entre aquests no es contempen els riscos psicosocials i, tal i com es pot observar, alguns complements fan referència a ocupacions molt específiques de l'Ajuntament que, de fet, tenen una composició molt masculinitzada com, per exemple, la Policia Local.

Es desconeix quins són els conceptes que integren els altres complements que es contempen en la política retributiva de l'Ajuntament.

Pel que fa a les **hores extraordinàries o serveis especials** es prioritza la seva compensació amb hores de descans, sempre que el servei ho permet.

## RESULTATS

**Taula segons tipus de contracte:** A partir de les dades aportades per l'Ajuntament, corresponents a l'any 2014, a continuació es recull la mitjana de la **retribució anual bruta dels homes i les dones que treballen a l'Ajuntament** en funció de la seva jornada laboral i relació contractual. És la següent:

Sexe	Mitjana anual bruta	% en relació a la mitjana global	% bretxa de gènere
<b>Personal funcionari</b>			
Homes	34582,80	109,4	15,8
Dones	29122,29	92,2	
Global	31598,57		
<b>Personal laboral (100% jornada)</b>			
Homes	28865,02	100,7	1,3
Dones	28502,05	99,5	
Global	28658,19		
<b>Personal eventual</b>			
Homes	63690,33	102,6	6,3
Dones	59658,27	96,1	
Global	62077,51		

\*Taula 10: Retribució anual bruta dels homes i les dones que treballen a l'Ajuntament retribució anual bruta dels homes i les dones que treballen a l'Ajuntament

En principi, la taula mostraria l'existència d'una important bretxa salarial entre els homes i les dones del **15,8%** a favor dels homes en el cas del personal funcionari. En el cas del personal laboral és pràcticament inexistent (del **1,3%**) i en el cas del personal eventual és una bretxa força petita (**6,3%**). Amb tot, per a poder donar un valor adequat a aquestes dades seria necessari poder analitzar la retribució anual per categoria professional ja que, de fet, aquesta taula posa



de relleu la distribució desigual d'homes i dones en els diferents llocs de treball i categories professionals en les que s'organitza l'Ajuntament. Així doncs, d'entrada es considera que **la segregació horitzontal i vertical existents a l'Ajuntament estaria impactant, directament, en l'anàlisi de les retribucions**. No podem obviar, però, que el Cos de Policia Municipal (fortament masculinitzat) crea una bretxa molt alta a favor dels homes per les condicions especials en les que treballen.

#### TAULA SEGONS CATEGORIA PROFESSIONAL

Categoria	Mitjana anual bruta			Bretxa de gènere
	Homes	Dones	Total	
A1	53238,42	47952,74	50435,41	9,9
A2	36981,14	32131,74	33679,42	13,1
C1	32266,23	28352,37	29563,80	12,1
C2	31310,43	24438,17	28222,08	21,9
E	23417,81	21214,18	22302,39	9,4

\*Taula 11: Bretxa de gènere segons categoria professional

La taula anterior, doncs, permet observar com **en tots els grups de classificació existeix una bretxa salarial favorable als homes que oscil·la entre el 9% i el 22% en totes les categories professionals**. Sense poder entrar en la valoració de la situació contractual, sí que es poden **creuar aquests resultats amb la representativitat d'homes i dones en les diferents ocupacions i grups de classificació**, associant-ho a la política retributiva de l'Ajuntament:

- **Grup A1:** A l'Ajuntament les dones representen el **53%** de la composició d'aquest grup. Però aquí s'ubiquen la majoria de càrrecs de comandament com, per exemple, Intervenció Secretària i Coordinacions d'àrea, que, tal i com s'ha vist anteriorment, són majoritàriament homes. Així doncs, la bretxa salarial s'entendria, sobretot, com a conseqüència de la segregació vertical existent a l'Ajuntament.
- **Grup A2:** En aquest grup s'hi integra el personal tècnic mitjà. Aquí doncs, la hipòtesi de treball és que, amb el **100% de jornada**, la diferència salarial es pot explicar per dos factors. Per una banda, pel fet que estiguin enquadrats en aquest grup homes que, per trajectòria professional prèvia rebin una retribució superior a la dels seus companys/es. Si aquest no fos el cas, la bretxa només es pot explicar per l'existència d'una política retributiva que premia més les ocupacions, els llocs de treball i els àmbits en els que estan els homes. Si bé aquesta pràctica no és un exercici de discriminació directa, sí que parteix d'una concepció androcèntrica de la política retributiva. La bretxa salarial a favor dels homes és del **13,1%**.

- **Grup C1** Les diferències retributives en aquests grups s'expliquen per la segregació horitzontal i vertical. Aquí hi ha els comandaments de la Policia Municipal, amb importants complements salarials i pràcticament composts en exclusiva per homes. Per contra s'hi ubica personal fortament feminitzat com l'administratiu o les educadores infantils i delineaents. Aquests dos darrers col·lectius conjuntament amb les tècniques auxiliars del departament de cultura, són els que tenen complements específics de menor quantia dins del grup. La bretxa, en conjunt, és d'un **12,1%**
- **Grup C2:** Les diferències retributives en aquest grup, que són les més altes i arriben al **21,9%**. S'ubica aquí la major del cos de la Policia Municipal, un col·lectius fortament masculinitzat . Aquest cos es beneficia del fet que la política retributiva de l'Ajuntament té en compte les condicions especials en les quals treballa, creant una bretxa molt notable amb la resta del personal. A banda d'això, entre les ocupacions amb complements específics de menor quantia trobem les treballadores familiars, auxiliars de clínica/residència o cuiner/a. Per contra, banda del cos policial, veiem que entre les ocupacions amb complements específics relativament elevats en aquest grup hi ha els oficials (majoritàriament homes).
- **Grup E:** Aquest grup està integrat per conserges, recepcionistes, operaris/es i oficials, així com personal de cuina. De la mateixa manera que en el cas anterior, podem atribuir aquest **9,4%** de bretxa salarial a favor dels homes a la segregació horitzontal que existeix en aquesta categoria professional. Hi ha ocupacions molt feminitzades com les recepcionistes i ocupacions fortament masculinitzades com els operaris, amb conseqüències en les retribucions d'homes i dones d'aquesta categoria.

### Taules de Complementes

#### Complement de destinació

Pel que fa al Complement de Destí, la taula següent permet observar que existeix pràctica igualtat. La petita bretxa de gènere que és configura amb un **2,4%** a favor dels homes es pot atribuir a la segregació horitzontal o vertical, ja que aquest complement depèn del nivell del lloc de treball

Número de perceptors/res					Quantitat mitjana			
Homes	Dones	Total	% sobre homes	% sobre dones	Homes	Dones	Total	Bretxa
270	332	602	97,12	97,36	4635,28	4525,90	4574,96	2,4%

\*Taula 12: Bretxa de gènere en complement de destinació

### Complement específic

Tal com es pot observar a la taula següent, la diferència del que reben els homes i dones que treballen a l'Ajuntament en concepte de Complement específic és important. En aquest sentit, si bé la gran majoria tant de treballadors com de treballadores cobren algun complement específic. s'identifica una bretxa de gènere en la seva quantia del **22,7%**, a favor dels homes. Més enllà de les explicacions vinculades a la segregació horitzontal i vertical que ja s'han exposat a l'apartat anterior, la magnitud la bretxa en aquest cas es podria explicar per una conceptualització del Complement específic (composat per tres CE sense especificar, més un complement per perllongació de la jornada, més un plus) que inclogués per una major valoració de les tasques, ocupacions i àmbits masculinitzats. Aquest potencial biaix hauria de ser estudiat per l'organització.

Número de perceptors/res					Quantitat mitjana anual			
Homes	Dones	Total	% sobre homes	% sobre dones	Homes	Dones	Global	Bretxa de gènere
276	336	612	99,28	98,53	14600,03	11287,53	12781,40	22,7%

\*Taula 13: Bretxa de gènere en complement específic

### Complement productivitat

Pel que fa al Complement de productivitat, destaquem que en aquest cas no existeix bretxa de gènere. Entenem que aquest complement és un incentiu en relació a les absències en el lloc de treball, per tant establim que les 605 persones que han estat receptores d'aquest complement han rebut el **100%** d'aquest, ja que el nombre d'hores d'absència és menor o igual al 1,5 hores.

Número de perceptors/res					Quantitat mitjana			
Homes	Dones	Total	% sobre homes	% sobre dones	Homes	Dones	Global	Bretxa de gènere
270	335	605	97,12	98,24	780	780	780	0,0%

\*Taula 14: Bretxa de gènere en complement de productivitat

### Complement antiguitat

La taula següent permet valorar la mitja de retribució per antiguitat que reben, anualment, els homes i les dones que treballen a l'Ajuntament.

Número de perceptors/res					Quantitat mitjana			
Homes	Dones	Total	% sobre homes	% sobre dones	Homes	Dones	Global	Bretxa de gènere
256	319	575	92,09	93,55	2027,47	2091,00	2062,72	-3,1%

\*Taula 15: Bretxa de gènere en complement d'antigüitat

S'observa que, la retribució que reben les dones en concepte d'antigüitat acaba implicant una quantia lleugerament superior que la que reben els homes, és per aquest motiu que la bretxa de gènere és d'un **3,1 %** a favor de les dones. Si bé en diversos sectors econòmics el complement per antigüitat afavoreix als homes, donada la tardana incorporació de les dones en els mateixos, aquest no és el cas de l'administració local, i en el cas de El Prat veiem que aquest complement fins i tot pot arribar a afavorir a les dones.

### Altres complements

Per últim, la taula següent mostra la mitja del que perceben, en concepte d'**Altres Complementes**, els homes i dones que treballen a l'Ajuntament.

Número de perceptors/res					Quantitat mitjana			
Homes	Dones	Total	% sobre homes	% sobre dones	Homes	Dones	Global	Bretxa de gènere
155	36	191	55,76	10,56	3698,76	2151,51	3407,13	41,8%

\*Taula 16: Bretxa de gènere en altres complements

En aquest complement s'observen diferències molt importants entre el que perceben homes i dones. D'una banda aquest pagament és percebut per gairebé un **56% dels homes** i en canvi només per **un 10,6% de les dones**.

Pel que fa a la quantia, la bretxa de gènere és del **41,8% a favor dels homes**. Altra vegada, es considera que les explicacions han de raure en la conceptualització i utilització d'aquests complements. La hipòtesi que es planteja per explicar aquesta desigualtat és que al catàleg d'altres conceptes" trobem complements associats a ocupacions masculinitzades (com ara operaris i oficials) o bé que afecten a departaments masculinitzats (com Seguretat i Ciutadania o Manteniment i serveis Urbans). A més cal considerar que molts d'aquests plusos, així com la retribució d'hores extraordinàries, estan associats a la llarga dedicació a la feina, fet que no afavoreix la coresponsabilitat.

En resum, si bé és evident que una de les causes d'aquesta gran bretxa és l'absència de dones entre ocupacions masculinitzades (sobre tot el personal policial), absència que repercuteix en l'atribució de remuneració extra a dones i homes, aquesta raó no explica el gran abast

d'aquesta diferència. Caldria, doncs fer una anàlisi específica per esbrinar si es produeix també una o varies d'aquests possibles fenòmens:

- S'està produint un biaix que provoca l'absència de conceptes que haurien d'estar presents al catàleg de plusos
- S'està produint un biaix en l'atribució dels plusos ja existents, que fa que aquests no s'atribueixin a determinades ocupacions (feminitzades)
- S'està realitzant una remuneració extra per disponibilitat o flexibilitat que no és assolible per a persones amb responsabilitats familiars (majoritàriament dones)

## PERCEPCIONS

La percepció generalitzada de les persones que treballen a l'Ajuntament és que no creuen que s'estiguin produint discriminacions de gènere en aquest àmbit. De fet, s'opina que el marc normatiu al que es troba subjecta la política retributiva de l'Ajuntament del Prat garanteix que no es produeixin discriminacions de gènere. Durant el desenvolupament dels grups de participació va sobtar molt la bretxa salarial de gènere **favorable als homes (entre 9% i el 22% en totes les categories professionals) i va ser motiu de reflexió i sorpresa per part de les persones participants.**

Per contrapartida, el fet que no es duguin a terme avaluacions/valoracions dels llocs de treball és vist com un element que afavoreix l'arbitrarietat en l'assignació dels complements, sense que aquesta pugui tenir un impacte de gènere.

En quant als resultats de l'**enquesta**, davant l'afirmació "*A l'Ajuntament del Prat hi ha discriminacions entre dones i homes pel que fa a la remuneració que reben*", el **62%** de les persones s'hi mostren poc o gens d'acord mentre que només un **6%** s'hi mostren d'acord o molt d'acord. Per sexes, 10 dones que han respost aquesta pregunta es mostra d'acord o molt d'acord, mentre que en el cas dels homes només 2 es mostren d'acord o molt d'acord. És a dir, s'observa una lleugera discrepància pel que fa a la percepció d'homes i dones en relació a la igualtat salarial.

## CONCLUSIONS

PUNTS FORTS	PUNTS FEBLES
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ En el cas del personal laboral no existeix, pràcticament (1,3%), bretxa salarial a favor dels homes, respecte les dones.</li> <li>✓ Al Complement de productivitat, no existeix bretxa de gènere.</li> <li>✓ La retribució que reben les dones en concepte d'antiguitat acaba implicant una quantia lleugerament superior que la que reben els homes, és per aquest motiu que la bretxa de gènere és d'un 3,1 % a favor de les dones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ En el cas del personal funcionari, existeix una important bretxa salarial entre els homes i les dones del 15,8% a favor dels homes. En el cas del personal eventual és una bretxa força petita (6,3).</li> <li>✓ La segregació horitzontal i vertical existents a l'Ajuntament impacta, directament, en la desigualtat de les retribucions. No es pot obviar, que el Cos de Policia Municipal (fortament masculinitzat). crea una bretxa molt alta a favor dels homes per les condicions especials en les que treballen.</li> <li>✓ En tots els grups de classificació de les categories professionals, existeix una bretxa salarial favorable als homes que oscil·la entre el 9% i el 22% .</li> <li>✓ Destacar que en els complements específics la bretxa salarial és del 22,7%, a favor dels homes, vinculada a la segregació horitzontal i vertical i a una possible conceptualització del Complement específic que inclogués una major valoració de les tasques, ocupacions i àmbits masculinitzats.</li> <li>✓ Destacar que en altres complements, la bretxa de gènere és molt gran, del 41,8% a favor dels homes.</li> <li>✓ Durant el desenvolupament dels grups de participació va sobtar molt la bretxa salarial de gènere favorable als homes (entre 9% i el 22% en totes les categories professionals) i va ser motiu de reflexió i sorpresa per part de les persones participants.</li> <li>✓ El fet que no es duguin a terme avaluacions/valoracions dels llocs de treball és vist com un element que afavoreix l'arbitrarietat en l'assignació dels complements, sense que aquesta pugui tenir un impacte de gènere.</li> </ul>

## 4.8. CONDICIONS LABORALS I PERMANÈNCIA EN EL LLOC DE TREBALL

### NORMATIVA I REGLAMENTS

L'Ajuntament del Prat de Llobregat està subjecte i compleix la normativa legal establerta pel que fa a la relació jurídica que estableix amb cadascun dels seus treballadors i treballadores. A partir d'aquí, **els Capítols II de l'Acord de les Condicions de Treball 2013-2015 es centra en la regulació del règim de treball** (jornada laboral, calendari, vacances, llicències, i permisos, etc.).

A banda, l'annex 6 "Decret d'alcaldia sobre jornada laboral 6957/2012, de 24 de desembre de 2012" assimila el personal laboral al personal funcionari pel que fa a les jornades laborals i als horaris, entre d'altres.

Així mateix, en els annexos I i IV de l'Acord s'estableixen les condicions específiques de la Policia Local i les persones que treballen a la residència d'Avis/es.

### FUNCIONAMENT

Les condicions de treball descrites en l'Acord s'apliquen al personal funcionari de carrera, funcionariat interí, personal laboral fix i personal laboral temporal, quedant exclosos/es el personal laboral temporal o funcionariat interí que participa en Plans d'Ocupació i l'alumnat de les escoles taller.

En quant a la **jornada laboral**, l'Acord i les Disposicions del decret d'Alcaldia 6557/2013 classifiquen la jornada laboral amb dues modalitats: jornada general i jornada especial per a col·lectius específics (manteniment i serveis; personal de manteniment d'instal·lacions esportives; policia local, auxiliars operadors i atenció ciutadana).

La **jornada general** estableix que, en termes generals, aquesta és de 37 hores i 30 minuts setmanals, distribuïdes en 7,20 hores diàries i en 222 jornades (abans 35 hores setmanals) motivat per la disposició addicional setanta-unena de la Llei 2/2012 de pressupostos de l'Estat. Segons l'Acord de Condicions de Treball amb l'augment d'hores, motivat pel canvi de legislació estatal, s'ha augmentat també 2 dies de vacances i 5 de lliure disposició. Aquesta jornada general representa un còmput anual de 1628 hores.

La **jornada especial** del personal de la Policia Local i personal auxiliar operador i d'atenció ciutadana es determina en 211 jornades de 8 hores el que representa un còmput anual de 1688 hores. S'inclouen 2 dies de vacances i 3 dies més de lliure disposició. La jornada especial del personal de Manteniments i serveis, manteniments d'instal·lacions esportives i cuineres de les escoles municipals es determina en 222 jornades de 7 hores i 36 minuts el que representa un còmput anual de 1688 hores. Com en el cas de policia local, s'inclouen 2 dies més de vacances i 3 de lliure disposició.

La distribució de la jornada laboral i l'horari es distribueixen en funció de les necessitats de cada lloc de treball que marca l'Ajuntament del Prat de Llobregat tot posant l'èmfasi que en cap cas es definirà la jornada en relació a les necessitats personals sinó a les necessitats del lloc de treball.

L'Acord recull també el calendari laboral (festius Autonòmics i locals), vacances de les persones treballadores que s'hauran de comunicar a RRHH en una data determinada; llicències i permisos retribuïts des d'intervencions quirúrgiques, permisos per lactància, permisos per accident, per mort de familiar i visites mèdiques); excedències i llicències no retribuïdes; incapacitat temporal, maternitat o paternitat, etc.

Per la seva banda, l'**antiguitat** es regula segons la normativa vigent i no s'ha identificat cap pràctica expressa en termes d'edat de les persones treballadores.

## RESULTATS

La situació de dones i homes segons el **tipus de contracte** queda recollida en la taula següent.

Tipus de contracte	Nombre			% sobre contracte		% sobre sexe	
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Homes	Dones
Eventual	6	4	10	60,0%	40,0%	2,2%	1,2%
Funcionari/a interí/na	30	90	120	25,0%	75,0%	10,8%	26,4%
Funcionari/a de carrera	165	145	310	53,2%	46,8%	59,4%	42,5%
Laboral fixe	50	63	113	44,2%	55,8%	18,0%	18,5%
Laboral temporal	27	39	66	40,9%	59,1%	9,7%	11,4%
<b>Total</b>	<b>278</b>	<b>341</b>	<b>619</b>	<b>44,9%</b>	<b>55,1%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

\*Inclou funcionaris/es en pràctiques

\*Taula 17: Situació de dones i homes segons el tipus de contracte

A l' Ajuntament la gran majoria del personal funcionari interí són dones (**un 75%**). Per contra una mica més de la meitat del personal funcionari de carrera són homes. Entre el personal laboral indefinit les dones són lleugerament majoritàries representant el **55,8%**. Pel que fa a les relacions laborals de menys estabilitat, s'observa que un **59,1%** dels contractes laborals temporals són per a dones. I, entre el personal eventual subjecte d'anàlisi, veiem com la proporció és la inversa, ja que són els homes els que ocupen el **60%** de les places.

Així doncs, observat sobre el total de treballadors i treballadores de cadascun dels sexes, veiem que els homes estan sobre-representats entre els funcionaris de carrera, ja que gairebé



6 de cada 10 treballadors ho són (per gairebé 5 de cada 10 treballadores). En canvi, les interines són més de 1 de cada 5 dones de la plantilla, mentre que en el cas dels homes només són una mica més d'1 de cada 10. Aquest fet, conjuntament amb la lleugera sobre-representació dels homes entre els eventuals i de les dones entre les temporals, fa que puguem dir que les figures amb millors condicions laborals beneficiïn més als home.

#### AMORTITZACIONS DEL PLACES

Durant els darrers 3 anys s'han amortitzat 20 places de personal funcionari i 7 de personal laboral. Entre les places que no estaven vacants prèviament, aquestes amortitzacions han afectat de forma majoritària a posicions ocupades per homes (en el primer cas, en un **77,8%**, i en el segon, en un **83,3%**). Així doncs, la tendència és a una major feminització de l'organització local

Plaça	FUNCIONARIS/ÀRIES			LABORALS		
	Homes	Dones	Vacant	Homes	Dones	Vacant
Arquitecte/a superior			2			
Tècnic/a superior Recursos Humans				1		
Enginyer/a tècnic/a			1			1
Educador/a social				1		
Delineant	1					
Agents de la Policia Local			7			
Auxiliar biblioteca		1				
Cap Serveis Subalterns	1					
Agent notificador				1		
Conserge				2		
<b>Total 2012</b>	2	1	10	5	0	1

Tècnic/a ad. General		1				
Delineant	1					
Sots-inspector/a	1					
Sergent/a	1					
Tècnic/a aux. Biblioteca			1			
Agent Policia Local	2					
<b>Total 2013</b>	5	1	1	0	0	0

Operari/ària					1	
<b>Total 2014</b>	0	0	0	0	1	0

	FUNCIONARIS/ÀRIES					LABORALS				
	Número			% sobre places no vacants		Número			% sobre places no vacants	
	Homes	Dones	Vacant	% Homes	% Dones	Homes	Dones	Vacant	% Homes	% Dones
<b>Total 2012-2014</b>	7	2	11	77,8%	22,2%	5	1	1	83,3%	16,7%

\*Taula 18: Amortitzacions de places segons sexe i tipologia de contracte

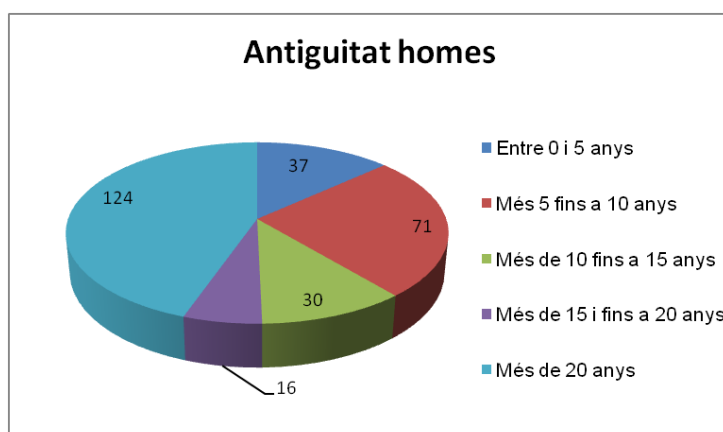
### Antiguitat:

Pel que fa a l'antiguitat mitjana del personal de l'Ajuntament, és pràcticament la mateixa per homes (17,47 anys) que per dones (17,10 anys)

La taula i els gràfics següents recullen la **distribució de la plantilla, per sexe, segons intervals d'antiguitat** de l'Ajuntament. Com es pot comprovar la distribució és molt similar entre homes i dones.

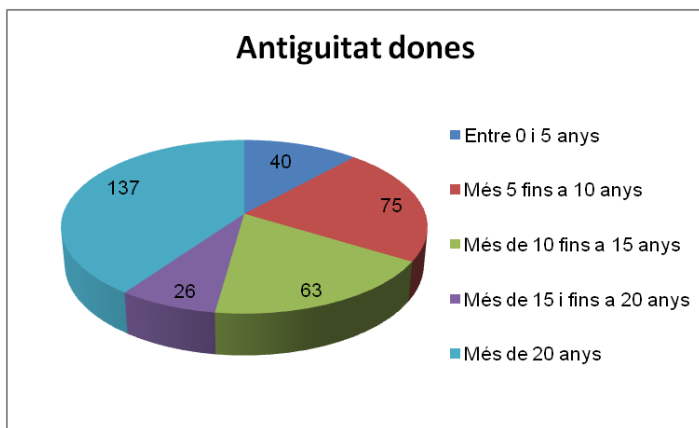
Interval d'antiguitat	Nombre			% sobre interval		% sobre sexe	
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Homes	Dones
Entre 0 i 5 anys	38	40	78	48,7%	51,3%	13,7%	11,7%
Més 5 fins a 10 anys	71	77	148	48,0%	52,0%	25,5%	22,6%
Més de 10 fins a 15 anys	30	63	93	32,3%	67,7%	10,8%	18,5%
Més de 15 i fins a 20 anys	16	26	42	38,1%	61,9%	5,8%	7,6%
Més de 20 anys	124	137	261	47,5%	52,5%	44,6%	40,2%

\*Taula 19: Distribució de la plantilla, per sexe, segons intervals d'antiguitat de l'Ajuntament



\*Figura 19: Antiguitat homes

En cas dels homes treballadors, com es pot veure, a l'Ajuntament el grup majoritari dins d'aquest col·lectiu té una antiguitat de més de 20 anys. El segon grup més nombrós és el d'homes que porten entre 5 i 10 anys a l'organització.



\*Figura 20: Antiguitat dones

En canvi, en el cas de les dones, si bé el grup més nombrós és també el de les persones que porten més de 20 anys a l'organització aquest grup és relativament menys nombrós que en el cas dels homes. En canvi, les dones que porten entre 10 i 20 anys a l'organització tenen un pes sobre el total superior al cas masculí.

## PERCEPCIONS

Pel que fa a la normativa que regula les condicions laborals, les persones participants en els Grups de Participació i algunes de les persones entrevistades coincideixen en **valorar que, en general gaudeixen de bons convenis i per tant bones condicions laborals en termes generals**. El discurs generalitzat és que es reconeix que al tractar-se d'una administració pública, gaudeixen de millors drets laborals que el sector privat.

Tot i així, també **es percep que**, sense que es produeixi un impacte de gènere, **les millors condicions laborals no estan a l'abast de tothom i no tothom pot gaudir de forma igual, per exemple de la flexibilitat horària determinada pel lloc de treball fet que provoca malestars a algunes de les persones treballadores**.

En quant als resultats de l'enquesta, davant l'afirmació "A l'Ajuntament del Prat es valora l'antiguitat", el **63%** de les persones creuen que no es valora o es valora poc mentre que un **37%** creuen que es valora bastant o molt. Un **43%** de les persones que han contestat l'enquesta porta més de 15 anys treballant a l'Ajuntament

Per últim, una altra qüestió que es va destacar com a millorable i que repercuteix en la feina dels equips va ser que no sempre es cobreixin les baixes maternals o paternals en contextos de crisi econòmica.

## CONCLUSIONS

PUNTS FORTS	PUNTS FEBLES
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 53% de persones funcionaries de carrera són homes.</li> <li>✓ El 55,8% del personal laboral indefinit són dones.</li> <li>✓ El 60% del personal eventual són homes.</li> <li>✓ L'antiguitat mitjana del personal, és pràcticament la mateixa per homes (17,47 anys) que per dones (17,10 anys)</li> <li>✓ Les persones participants en els Grups de Participació i algunes de les persones entrevistades coincideixen en valorar que, en general, gaudeixen de bons convenis i per tant bones condicions laborals en termes generals.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ La gran majoria del personal funcionari interí són dones (un 75%).</li> <li>✓ Un 59,1% dels contractes laborals temporals són per a dones.</li> <li>✓ Es percep que, sense que es produeixi un impacte de gènere, les millors condicions laborals no estan a l'abast de tothom i no tothom pot gaudir de forma igual, per exemple de la flexibilitat horària determinada pel lloc de treball, fet que provoca malestars a algunes de les persones treballadores.</li> <li>✓ Una altra qüestió que es va destacar com a millorable i que repercuteix en la feina dels equips va ser que no sempre es cobreixin les baixes maternals o paternals en contextos de crisi econòmica.</li> </ul>

## 4.9. USOS DEL TEMPS I CONCILIACIÓ

### NORMATIVA I REGLAMENTS

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** integra, en un text únic, totes les disposicions adreçades a la conciliació en l'àmbit de la funció pública. Aquestes són recollides a l'**Acord de les Condicions de Treball de l'Ajuntament de del Prat** que, a banda, també estableix mecanismes vinculats a la flexibilitat horària (entrada i sortida, jornada intensiva, etc.) i millores socials en relació als fills/es amb discapacitat i el dret a la protecció de la treballadora embarassada.

No s'observen però, en l'Acord, millores en relació a normativa bàsica establerta però entenem que a nivell formal es garanteix un accés igualitari a les mesures de conciliació.

### FUNCIONAMENT

La **gestió dels permisos està completament formalitzada** i en principi no es dóna lloc a cap arbitrarietat en la seva concessió: les peticions es realitzen a través de formularis, els signa la persona responsable del treballador/a sol·licitant, i s'aproven en tant que compleixin els requisits establerts.

Així doncs, **les possibilitats de gaudir dels permisos no semblen d'entrada estar condicionades, en general, pel sexe**, per l'àrea o departament en el que es treballa, o pel fet de trobar-se a l'Ajuntament. Amb tot, també és cert que en el cas d'alguns serveis que han de garantir una presència continuada de personal o que tenen una gran càrrega de treball, les dificultats de conciliació són més evidents. Aquest és el cas, per exemple, de la Oficina d'informació i Atenció Ciutadana (OIAC).

Segons s'ha pogut analitzar i recollir en les entrevistes i grups, la majoria de les persones que ocupen càrrecs de direcció a l'Ajuntament i que són responsables d'equips, es mostren **flexibles a l'hora d'afavorir la conciliació**, en la mesura del possible i sempre i quan es pugui garantir el bon funcionament dels serveis, cercant vies alternatives en cas que s'hagin esgotat els permisos o no n'hi hagi d'específics per a determinades situacions. Amb tot, ja sigui perquè històricament no totes les persones amb càrrecs de comandament d'equips han funcionat sota aquesta premissa, perquè aquesta flexibilitat no ha estat ben comunicada i/o ben entesa per tothom, o bé pel context en el que es realitza aquesta diagnosi pel que fa a les relacions "empresa" – treballadors/es, es detecta **l'existència de certs conflictes no generalitzats pel que fa a la conciliació**. És a dir, s'observa que hi ha una part de la plantilla que es mostra molt crítica no amb el marc de mesures i permisos, sinó amb les possibilitats reals de gaudir-ne i

amb les eventuais conseqüències que aquest ús pot suposar a treballadors i treballadores. En el punt centrat en les percepcions s'aprofundeix en l'anàlisi d'aquesta qüestió.

D'altra banda, cal tenir en compte que el context de crisi i la política de contenció de la despesa de les administracions públiques ha obligat l'Ajuntament a revisar la seva política de substitució i cobertura de les baixes, permisos de maternitat/paternitat, excedències, etc.

## RESULTATS

Si bé s'ha pogut analitzar dades relatives a l'ús dels permisos de curta durada, per exemple, permís per a matrimoni o defunció, també s'ha pogut accedir a dades relatives a altres permisos que, hipotèticament, haurien de permetre també valorar **si es reproduïxen o no els rols tradicionals de gènere** (que assignen a les dones la responsabilitat de les tasques de cura).

Així, a continuació s'aporten dades sobre el gaudiment dels **permisos de maternitat, paternitat, lactància i altres permisos** a l'Ajuntament:

Permisos	Nombre			% sobre permís	
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones
Hospitalització familiar	66	89	155	43%	57%
Infantament/avortament	9	0	9	100%	0%
Intervenció fam. sense ingrés	14	41	55	25%	75%
Permís per maternitat	0	10	10	0,0%	100,0%
Permís per paternitat	11	0	11	100,0%	0,0%
Lactància	5	10	15	33,3%	66,7%
<b>Total permisos cura</b>	<b>105</b>	<b>150</b>	<b>255</b>	<b>41,2%</b>	<b>58,8%</b>
Canvi Domicili	10	5	15	66,7%	33,3%
Casament Familiar	2	2	4	50,0%	50,0%
Defunció familiar	23	33	56	41,1%	58,9%
Deure públic	4	10	14	28,6%	71,4%
Examen Oficial	28	27	55	50,9%	49,1%
Matrimoni	2	1	3	66,7%	33,3%
Indisp. Jornada	49	66	115	42,6%	57,4%
Visita Mèdica	215	580	795	27,0%	73,0%
<b>Total altres permisos</b>	<b>333</b>	<b>724</b>	<b>1057</b>	<b>31,5%</b>	<b>68,5%</b>
<b>Total permisos</b>	<b>422</b>	<b>854</b>	<b>1276</b>	<b>33,1%</b>	<b>66,9%</b>

\*Taula 20: Gaudiment dels permisos de maternitat, paternitat, lactància i altres permisos a l'Ajuntament

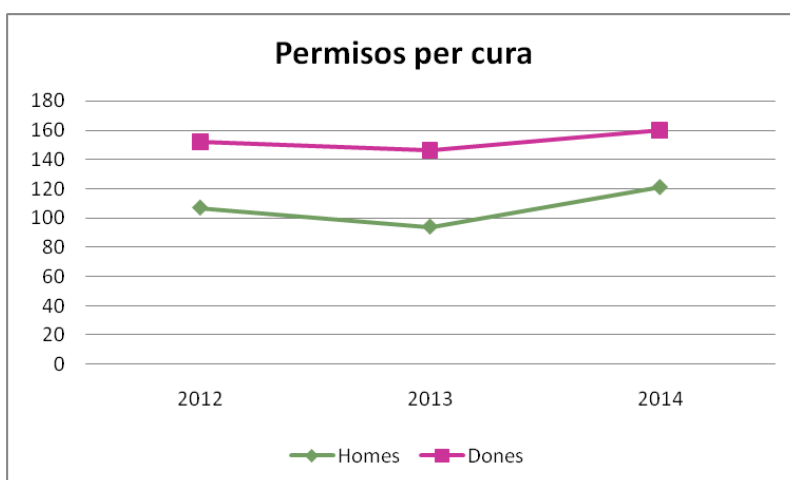
La taula anterior permet constatar que **a l'Ajuntament s'ha donat el cas d'homes que han accedit a la majoria dels permisos per cura (excepte el de maternitat, al qual poden accedir si la mare cedeix el seu dret)**. Però cal especificar, que tot i que hi hagi hagut un gaudiment del permís de paternitat, és significatiu destacar que en el total de permisos per a cura agafats pel personal de l'Ajuntament, **les principals receptores son les dones amb un 58.9%**, respecte al **41.2 %** dels homes. De fet aquesta feminització dels permisos es produeix encara més si considerem els que no van destinats a fer tasques de cura de familiars. Destaquen la feminització del permís per defunció d'un familiar, per deure públic i per indisposició i visita mèdica; i la masculinització del permís per canvi de domicili . **En conjunt, les dones agafen el 66,9% dels permisos i els homes el 31,5%.**

Si ens centrem únicament en els permisos de cura, i els relacionem amb el conjunt de personal de cada sexe, observem en la taula i gràfics següents que, seguint amb la dinàmica dels tres últims anys, són les dones les principals receptores d'aquest tipus de permisos. També observem que hi va haver una lleugera disminució de permisos el 2013, però que aquests han augmentat el 2014.

Permisos per tasques de cura 2014	% sobre sexe	
	Homes	Dones
Hospitalització familiar	23,7%	26,1%
Infantament/avortament	3,2%	0,0%
Intervenció fam. sense ingrés	5,0%	12,0%
Permís per maternitat	0,0%	2,9%
Permís per paternitat	4,0%	0,0%
Lactància	1,8%	2,9%
<b>Total permisos cura</b>	<b>37,8%</b>	<b>44,0%</b>

\*Taula 21: Permisos per tasques de cura





\*Figura 21: Permisos per cura

### JORNADA LABORAL

Tipus de jornada	Número			% sobre jornada		% sobre sexe	
	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Dones	Homes
50%	5	0	5	100%	0	1%	0%
56,70%	1	0	1	100%	0	0%	0%
75%	1	0	1	100%	0	0%	0%

\*Taula 22: Tipus de jornada

L'anàlisi del **tipus de jornada** efectuada per homes i dones permet constatar que el tipus de jornada del **50%, 56,70% i 75%**, les sol·liciten en tots els casos les dones.

Sense poder establir si la parcialitat respon a una reducció de jornada o a les condicions d'entrada al lloc de treball, cal recordar quines són les conseqüències de tenir jornades per sota l'estàndard: menor retribució, menor cotització, etc.

### REDUCCIONS DE JORNADA

Les dades referents a les **reduccions de jornada** per cura mostren que tant homes com dones accedeixen majoritàriament a la reducció d'un terç, compactant o no la jornada. La taula següent recull les dades segregades per sexe de l'Ajuntament.

Peticions de reducció de jornada per cura de fills/ o persones grans	2014			2013			2012		
	HOMES	DONES	TOTAL	HOMES	DONES	TOTAL	HOMES	DONES	TOTAL
Reducció 1/3 jornada amb 80% retribució per cura de fills/es	1	3	4	1	8	9	1	8	9
Reducció d'una hora diària per cura de fills/es		1	1						
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>9</b>

\*Taula 23: Peticions de reducció de jornada per cura de fills/es o persones grans

S'observa, doncs, que el nombre total de persones que gaudeixen d'una reducció de jornada l'any 2014 és de **5, essent les dones el 80% del total.**

Així doncs, tot i que no es pot parlar de discriminació, sí **es detecten desigualtats de gènere en l'ús de les mesures relatives a la conciliació de la vida personal i laboral i els usos dels temps.** Aquestes diferències mostren que la qüestió no rau tant en garantir les oportunitats de conciliació, sinó en l'ús que se'n fa de les mateixes. D'aquesta manera, s'identifica que en un sistema amb permisos igualitaris i avantatjosos com el de l'Ajuntament del Prat de Llobregat es continuen repetint els patrons socials que assignen a les dones una major responsabilitat de les tasques de cura. És a dir són les dones les que majoritàriament fan ús dels permisos per poder assumir el pes de les tasques de cura. Les dades, doncs, el que poden estar mostrant, en tot cas, són situacions individuals de poca coresponsabilitat. És a dir, un marc en el que, tot i les facilitats, els homes no assumeixen la totalitat de la seva part d'aquestes tasques de cura.

## PERCEPCIONS

El treball de camp ha posat de relleu que les persones que treballen a l'Ajuntament són **conscients que tenen millors condicions en quant a la conciliació que en el sector privat.** Destaquen, però, que en **alguns departaments i ocupacions es donen majors dificultats de conciliació que en altres,** sobretot en aquelles persones lligades a l'horari d'un equipament unipersonal o que treballen de cara al públic com ara les conserges i les persones que treballen a la OIAC.

A través dels Grups de Participació i de les entrevistes s'ha constatat que en relació a la conciliació, i degut a la crisi econòmica, s'han perdut situacions adquirides (com cobertura de baixes, etc.) i que caldria que tant des de RRHH com des dels Caps i les Caps es coneguessin bé els permisos i les mesures i conciliació per tal que es puguin comunicar i informar sobre totes les possibilitats a les persones treballadores. Una de les persones entrevistades destaca la dificultat d'interpretar la normativa i com ja s'ha apuntat anteriorment, es creu que no tothom pot gaudir en igualtat de condicions de la flexibilitat horària. També, destacar que durant les

entrevistes es va recollir que no totes les persones estan assabentades dels permisos ja que es creu que la intranet és una eina poc àgil i poc actualitzada i s'afegeix, també, que no totes les persones treballadores tenen ordinador al seu lloc de treball, i per tant, capacitat d'estar assabentades dels drets com a persones treballadores.

Pel que fa als resultats de l'enquesta, primer s'ha analitzat el grau de coneixement de les mesures de conciliació que els treballadors/es tenen a la seva disposició; la percepció pel que fa a l'accés; les possibles conseqüències que pot tenir, segons els treballadors i treballadores, la utilització d'aquestes mesures de conciliació; i, finalment, la necessitat de fer hores extres.

#### **Grau de coneixement i accés a les mesures de conciliació:**

El **58% de les persones que han respost l'enquesta afirma conèixer bastant o molt els seus drets en relació a la conciliació**. Aquest percentatge varia per a dones i per a homes. Les dones afirmen conèixer els seus drets de conciliació en un **53%** però en el cas dels homes aquest percentatge augmenta fins el **70%**. De fet, un **30%** dels homes contesta que coneix poc els seus drets en matèria de conciliació i un **47%** de les dones també els coneix poc.

D'altra banda, tot i que el **91% de les persones enquestades assegura no tenir cap dificultat per a gaudir de les mesures de conciliació**, sí són capaces d'identificar els condicionants que poden influir en el seu gaudiment. En aquest sentit, davant la pregunta "*Creus que a l'Ajuntament tothom pot gaudir per igual de les mesures de conciliació de la vida laboral i personal?*", les respostes obtingudes són:

- Un **50%** afirma que tothom pot gaudir per igual de les mesures de conciliació.
- Un **32%** afirma que el càrrec condiona l'accés a les mesures de conciliació. Aquesta percepció es mostra en menor grau en el cas dels homes, amb un **9%** de les respostes, que en el cas de les dones, un **24%**. Per tant, les dones semblen tenir més clar que el càrrec és un factor que pot afectar a la conciliació.
- Un **5%** afirma que el sexe condiona l'accés a les mesures de conciliació. Aquest percentatge no varia significativament per sexe.
- Un **34%** considera que l'àrea o el servei condiona l'accés a les mesures de conciliació. Davant l'afirmació que "*Algunes situacions personals concretes són de difícil conciliació*", les respostes obtingudes són:
  - Un **51%** respon negativament mentre que un **49%** sí que hi està d'acord.
  - Per sexes, el **64%** dels homes que han respost l'enquesta no hi està d'acord mentre que el **49%** de les dones sí que ho creuen així.

Per tant, queda palès que **les dones perceben, en major mesura, que existeixen certes situacions personals de més difícil conciliació que no pas els homes**.

Les **situacions** que exposen els treballadors i treballadores que són de difícil conciliació són les que es transcriuen a continuació (s'han estructurat per àmbits temàtics) i cal posar l'accent en que la majoria es troben en dificultats degudes a les circumstàncies personals:

**a) Dificultats de conciliació per característiques del servei/lloc de treball:**

- La responsabilitat en el lloc de treball
- Càrrecs que requereixen molta dedicació
- Horaris de les reunions
- Col·lectiu menystingut i poc valorat
- El treball amb persones i món associatiu sovint passa de l'horari administratiu
- Tasques de treball amb la ciutadania que es desenvolupen fora de l'horari laboral

**b) Dificultats de conciliació derivada de circumstàncies personals específiques:**

- Localitat de residència
- Temporades amb familiars malalts greus
- Familiar ingressat llarg període de temps
- Cura de familiars malalts i dependents
- Flexibilitat horària pels fills/es i persones dependents
- Visites mèdiques a metges de mútues
- Hores de tutoria fills/es
- Famílies monoparentals en general, i en especial en èpoques de vacances i/o horaris intensius
- Familiars de 3r grau
- Hora d'entrada de les escoles
- Malalties de familiars
- Persones gran dependents
- Malalties de llarga durada dels fills/es

**c) Dificultats derivades del context i de la política de l'Ajuntament en matèria de conciliació:**

- Comparativament amb altres Ajuntaments les mesures de l'Ajuntament del Prat en relació a la conciliació són deficitàries i l'organització no facilita la flexibilitat per poder treballar per objectius i no lligat a un horari concret
- No es cobreixen les reduccions de jornada a segons quins departaments i això es tradueix en menys temps per realitzar correctament la feina, cosa que genera situacions d'estrès.
- Tothom hauria de tenir dret a horari flexible

### Conseqüències de la utilització de les mesures de conciliació:

A través de l'enquesta s'ha intentat determinar l'existència d'impactes derivats de la utilització dels permisos de conciliació. Així doncs, davant l'afirmació "A l'Ajuntament està ben vist que un home faci ús dels permisos de conciliació" s'obtenen les respostes següents:

- Un **52%** es mostra bastant i molt d'acord. Aquest percentatge varia lleugerament per sexe, en aquest sentit els homes es mostren d'acord amb un **41%** i les dones en un **53%**. Sembla, doncs, que **els homes perceben un major grau de penalització indirecta cap aquells que volen gaudir de les mesures de conciliació.**
- Amb tot un **40,5%** no s'ha posicionat: un **40% dels homes i un 41% de les dones** no s'ha posicionat en relació a aquesta afirmació, manifestant que no estan d'acord ni en desacord. Els homes i les dones responen de forma similar pel que fa a possibles conseqüències de l'ús de permisos de conciliació.

Tanmateix quan es pregunta si "El fet de ser mare o pare, o el fet d'atendre a una persona dependent, ha influït en la teva carrera professionals dins de l'Ajuntament" les respostes que s'obtenen són les següents:

- Un **66%** afirma que no. Aquest percentatge és del **30%** en el cas de les dones i del **38%** en el cas dels homes. Malgrat aquesta suposada similitud en la percepció, no podem deixar de dir que un 51% de les dones no han donat resposta a aquesta pregunta.
- En aquest sentit, cal tenir en compte que un **19% de les dones respon afirmativament front d'un 9% dels homes.**

Finalment, davant l'afirmació de "És normal que les dones facin més ús de les mesures de conciliació, perquè de manera natural estan més lligades als fills/es", el **40%** de les respostes afirmen estar bastant o molt d'acord. Aquest percentatge varia per sexe, en el cas de les dones augmenta al **53%** i en el cas dels homes disminueix al **37%**.

### Hores extres:

Respecte a l'afirmació "He de fer hores extres gairebé cada setmana", un **88%** de les respostes han estat negatives. Per sexes, hi ha més dones que afirmen haver de fer hores extres: de 51 homes que donen resposta a aquesta pregunta només 9 responen afirmativament mentre que de 150 dones que donen resposta a aquesta pregunta 16 afirmen que han de fer hores extra.

D'altra banda, davant l'afirmació "Les hores extres que faig se'm compensen amb diners o amb temps de descans" un **59%** de les persones respon afirmativament. Les respostes segregades per sexe no mostren diferències importants (**homes 55% i dones 60%**).

Finalment, en relació a la frase de "Els horaris de les reunions de treball em permeten respectar la meva jornada diària de treball" un **79% dels treballadors i treballadores** afirmen que sí. Aquest percentatge varia segons el sexe, en el cas dels homes disminueix molt lleugerament i fins el **75%** i, en canvi, entre les dones augmenta poc significativament fins el **80%**.

## CONCLUSIONS

PUNTS FORTS	PUNTS FEBLES
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Les disposicions adreçades a la conciliació en l'àmbit de la funció pública són recollides a l'Acord de les Condicions de Treball de l'Ajuntament de del Prat que, a banda, també estableix mecanismes vinculats a la flexibilitat horària (entrada i sortida, jornada intensiva, etc) i millores socials en relació als fills/es amb discapacitat i el dret a la protecció de la treballadora embarassada.</li> <li>✓ La gestió dels permisos està completament formalitzada i en principi no es dona lloc a cap arbitrariedad en la seva concessió. Les possibilitats de gaudir dels permisos no semblen d'entrada estar condicionades, en general, pel sexe, per l'àrea o departament en el que es treballa, o pel fet de trobar-se a l'Ajuntament.</li> <li>✓ Segons s'ha pogut analitzar i recollir en les entrevistes i grups, la majoria de les persones que ocupen càrrecs de direcció a l'Ajuntament i que són responsables d'equips, es mostren flexibles a l'hora d'afavorir la conciliació, en la mesura del possible i sempre i quan es pugui garantir el bon funcionament dels serveis, cercant vies alternatives en cas que s'hagin esgotat els permisos o no n'hi hagi d'específics per a determinades situacions.</li> <li>✓ A l'Ajuntament s'ha donat el cas d'homes que han accedit a la majoria dels permisos per cura (excepte el de maternitat, al qual poden accedir si la mare cedeix el seu dret).</li> <li>✓ El treball de camp ha posat de relleu que les persones que treballen a l'Ajuntament són conscients que tenen millors condicions en quant a la conciliació que en el sector privat.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ En el cas d'alguns serveis que han de garantir una presència continuada de personal o que tenen una gran càrrega de treball, les dificultats de conciliació són més evidents. Aquest és el cas, per exemple, de la Oficina d'informació i Atenció Ciutadana (OIAC).</li> <li>✓ Es detecta l'existència de certs conflictes no generalitzats pel que fa a la conciliació. S'observa que hi ha una part de la plantilla que es mostra molt crítica no amb el marc de mesures i permisos, sinó amb les possibilitats reals de gaudir-ne i amb les eventuales conseqüències que aquest ús pot suposar a treballadors i treballadores.</li> <li>✓ E el total de permisos per a cura agafats pel personal de l'Ajuntament, les principals receptores són les dones amb un 58.9%, respecta al 41.2 % dels homes. La feminització dels permisos es produeix encara més si considerem els que no van destinats a fer tasques de cura de familiars. Destaquen la feminització del permís per defunció d'un familiar, per deure públic i per indisposició i visita mèdica; i la masculinització del permís per canvi de domicili . En conjunt, les dones agafen el 66,9% dels permisos i els homes el 31,5%.</li> <li>✓ L'anàlisi del tipus de jornada efectuada per homes i dones permet constatar que el tipus de jornada del 50%, 56,70% i 75%, les sol·liciten en tots els casos les dones. Sense poder establir si la parcialitat respon a una reducció de jornada o a les condicions d'entrada al lloc de treball, cal recordar quines són les conseqüències de tenir jornades per sota l'estàndard: menor retribució, menor cotització, etc.</li> <li>✓ Les reduccions de jornada per cura mostren que, en un 80%, són dones les accedeixen a la reducció d'un terç, compactant o no la jornada.</li> <li>✓ Es detecten desigualtats de gènere en l'ús de les mesures relatives a la conciliació de la vida personal i laboral i els usos dels temps. Aquestes diferències mostren que la qüestió no rau tant en garantir les oportunitats de</li> </ul>

	<p>conciliació, sinó en l'ús que se'n fa de les mateixes. D'aquesta manera, s'identifica que en un sistema amb permisos igualitaris i avantatjosos com el de l'Ajuntament del Prat de Llobregat es continuen repetint els patrons socials que assignen a les dones una major responsabilitat de les tasques de cura. És a dir són les dones les que majoritàriament fan ús dels permisos per poder assumir el pes de les tasques de cura.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>✓ Les dones perceben, en major mesura, que existeixen certes situacions personals de més difícil conciliació que no pas els homes: per característiques del servei/lloc de treball i per circumstàncies personals específiques.</li></ul>
--	---

## 4.10. CONDICIONS DE L'ENTORN DE TREBALL I SALUT LABORAL

### NORMATIVA I REGLAMENTS

Existeix un **imperatiu legal per incorporar la perspectiva de gènere en els continguts dels Plans de Prevenció** i per tenir present les necessitats diferenciades dels homes i les dones. Així, la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes afirma que les administracions públiques han de promoure l'efectivitat del principi d'igualtat entre dones i homes, considerant les variables relacionades amb el sexe tant en els sistemes de recollida i tractament de dades com en l'estudi i investigació generals en matèria de prevenció de riscos laborals, amb l'objectiu de detectar i prevenir possibles situacions en què els danys derivats del treball puguin aparèixer vinculats amb el sexe dels treballadors i de les treballadores.

L'article 14 de l'**Acord de Condicions de treball 2013-2015** té a veure amb Seguretat i Salut: concretament descriu que les disposicions legals vigents són les que exposa la Llei de Prevenció de Riscos laborals 31/1995 i la normativa reglamentària que la desenvolupa.

L'Ajuntament del Prat de Llobregat disposa d'un **Pla de Prevenció** on queda resumida l'estructura organitzativa de l'Ajuntament en matèria de PRL i on es marquen les responsabilitats i funcions dels diferents nivells jeràrquics amb l'objectiu principal de prevenir els accidents de treball i les malalties professionals.

### FUNCIONAMENT

L'any 2015 es constitueix el servei de prevenció propi de l'Ajuntament del Prat, integrat dins el departament de RRHH i amb personal propi. Compten amb el suport d'un o més serveis de prevenció aliats (SPA).

La figures dels/les delegats/es de prevenció són les receptores d'informació (plans de treball, memòria anual, informes). També tenen la funció de donar validesa de les avaluacions dels riscos dels equipaments que hauran d'estar presents en les visites. Aquestes figures també participen directament de les accions preventives i són membres del comitè de Seguretat i salut que compta amb 6 persones representants de l'Ajuntament (4 dones i 2 homes) i 6 persones delegades de prevenció (3 homes i 3 dones).

En l'aplicació del Pla de Prevenció trobem que l'Ajuntament del Prat disposa de 4 Protocols aprovats, primer pel Comitè de Seguretat i Salut i després per la Junta de Govern Local. Entre aquests 4 hi ha el Protocol d'Assetjament Sexual i per raó de sexe (document co-elaborat per RPL i Igualtat).



En relació a la formació en PRL totes les persones que entren noves tenen l'obligació de rebre una formació bàsica en PRL (2 hores), i la resta va rebent formació programada sobre diferents temes.

A banda, també, cadascun dels entre 40-50 equipaments municipals compta amb un Pla de Prevenció dels riscos específic pel tipus d'equipament i col·lectiu que hi treballa.

Es desconeix si les dades relatives al sistema de prevenció de riscos es desagreguen per sexe de forma sistemàtica.

Pel que fa a la **protecció de la maternitat**, es compta amb un quadre de riscos, recomanacions i prohibicions per al treball de dones embarassades i en període de lactància per assegurar una sèrie de condicions adients per a dones que es troben en procés d'embaràs o bé ja de lactància. Aquest quadre explica quines són les accions de risc, la naturalesa dels riscos, les recomanacions i les prohibicions.

## RESULTATS

Donada la complexitat i el gran nombre d'elements que engloba aquest àmbit, en aquest apartat l'anàlisi es limitarà a valorar qüestions generals i, pel que fa a les dades, s'analitzaran únicament les corresponents a les baixes mèdiques i la formació en prevenció de riscos laborals.

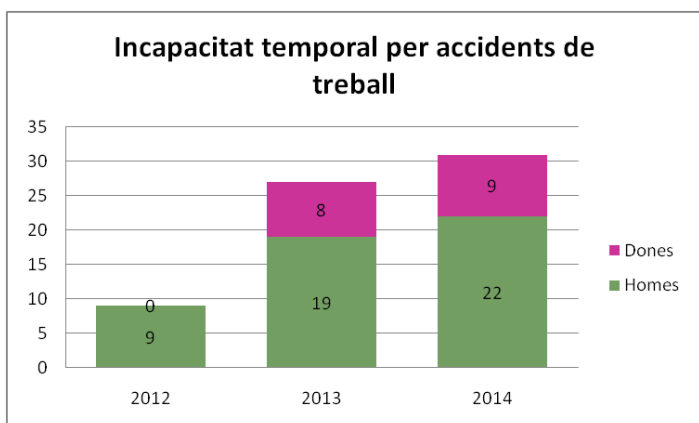
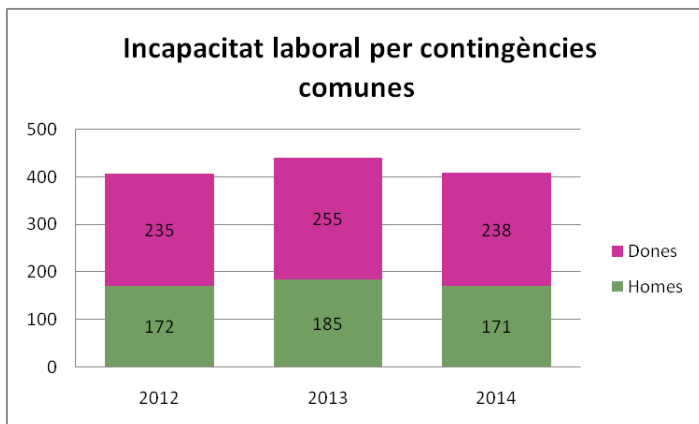
Baixes mèdiques	Homes	Dones	Total	% homes	% dones
Incapacitat laboral per contingències comunes	171	238	409	42%	58%
Incapacitat temporal per accidents de treball	22	9	31	71%	29%

\*Taula 24: Nombre d'homes i de dones que han hagut d'agafar una baixa mèdica en el transcurs de l'any 2014

La taula anterior permet observar que, si bé el nombre d'homes i de dones que han hagut d'agafar una baixa mèdica en el transcurs de l'any 2014 a l'Ajuntament és bastant equilibrat, aquesta està clarament segregada per sexe, ja que les dones són majoritàries en la **sol·licitud per malaltia** (amb un **58%**) mentre que, pel que fa als **accidents de treball**, **es produeix una bretxa encara molt més important, ja que el 71% de les persones que van agafar aquesta baixa van ser homes**. La sinistralitat laboral és, doncs, molt superior entre en els homes.

Aquestes dades són habituals en el mercat de treball en general i estan molt vinculades a la segregació horitzontal, ja que les ocupacions amb més riscos d'accident associats són habitualment ocupacions masculinitzades.

Quan observem l'evolució en els darrers tres anys, comprovem que el pitjor any en relació a les contingències comunes va ser el 2013, i, de forma molt més alarmant, que els accidents laborals han augmentat en aquest període.



\*Figura 23-24: Incapacitat laboral per contingències comunes i per accidents de treball

Pel que fa a la **formació en riscos que ha ofert l'Ajuntament l'any 2014**, podem observar com les dones n'han estat beneficiades majoritàriament. Aquest fet és coherent amb el pitjor estat de salut i la superior demanda de baixes per malaltia que aquestes realitzen.

CURS	HORES	Homes	Dones
PRL- Lloc de treball	1	0	2
PRL- Lloc de treball	2	2	0
PRL- Lloc de treball	2	6	0
PRL- Lloc de treball	2	10	21
PRL-Lloc de treball conserges	2	6	9
PRI- Formació al lloc	2	1	3
Malalties mentals	8	13	14
Primers auxilis	4	4	11
Taller Prevenció Mal d'esquena (4)	6	3	48
PRL- Pla Emergència	3	15	39
Primers auxilis conserges	3	6	8
Primers auxilis pediàtrics	4	0	11
Curs teòric i pràctic extinció incendis	6	17	8
Taller Millara salut, alimentació i exercici	3	2	12
Gestió i resolució de conflictes	16	2	15

<b>Total temps de formació de PRL</b>	<b>1412</b>	<b>391</b>	<b>1021</b>
---------------------------------------	-------------	------------	-------------

\*Taula 25: Total temps de formació de PRL

## PERCEPCIONS

D'altra banda, els resultats de l'**enquesta** mostren que el **81%** de les persones en plantilla que l'han respost afirma que els espais, recursos i vestuaris' adequen a les seves necessitats. Només les dones amb un percentatge del **17%** marquen la resposta que no s'adequa a les seves necessitats. Per tant, es pot concloure que les dones no se senten còmodes amb els equipaments per als canvis de roba, per exemple.

En la mateixa línia, el **84%** de les persones que han respost l'enquesta es senten còmodes en el seu espai de treball. Les respostes segregades per sexe indiquen que aquest percentatge és el **83%** en el cas de les dones i del **100%** entre els homes.

Davant l'afirmació "*Crec que l'assignació d'espais de treball (despatxos, etc.) es fa objectivament en funció dels requeriments del lloc de treball*", un **57% de les persones** hi està d'acord. Amb tot, es veu que un **28% dels homes** i només un **33% de les dones** s'hi mostren en desacord, és a dir, creuen que l'assignació no és objectiva.

## CONCLUSIONS

PUNTS FORTS	PUNTS FEBLES
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ L'any 2015 es constitueix el servei de prevenció propi de l'Ajuntament del Prat, integrat dins el departament de RRHH i amb personal propi. Compten amb el suport d'un o més serveis de prevenció aliens (SPA).</li> <li>✓ En l'aplicació del Pla de Prevenció l'Ajuntament del Prat disposa de 4 Protocols aprovats, primer pel Comitè de Seguretat i Salut i després per la Junta de Govern Local. Entre aquests 4 hi ha el Protocol d'Assetjament Sexual i per raó de sexe (document co-elaborat per RPL i Igualtat).</li> <li>✓ La protecció de la maternitat, compta amb un quadre de riscos, recomanacions i prohibicions per al treball de dones embarassades i en període de lactància per assegurar una sèrie de condicions adients per a dones que es troben en procés d'embaràs o bé ja de lactància. Aquest quadre explica quines són les accions de risc, la naturalesa dels riscos, les recomanacions i les prohibicions.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ En el cas d'alguns serveis que han de garantir una presència continuada de personal o que tenen una gran càrrega de treball, les dificultats de conciliació són més evidents. Aquest és el cas, per exemple, de la Oficina d'informació i Atenció Ciutadana (OIAC).</li> <li>✓ Les dones són majoritàries en la sol·licitud de baixa mèdica per malaltia (amb un 58%) mentre que, pel que fa als accidents de treball, es produeix una bretxa encara molt més important, ja que el 71% de les persones que van agafar aquesta baixa van ser homes. La sinistralitat laboral és, doncs, molt superior entre en els homes.</li> </ul>

## 4.11. ASSETJAMENT I PERCEPCIÓ DE LA DISCRIMINACIÓ

### NORMATIVA I REGLAMENTS

El marc legal vigent a través de l'Article 48 de la Llei Orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes, obliga a les organitzacions a **disposar de mesures o accions específiques per a la prevenció i tractament de l'assetjament sexual**. L'Ajuntament del Prat va aprovar el maig de 2011 una **Guia i protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'Ajuntament del Prat de Llobregat**. El Protocol funciona com una eina bàsicament preventiva, però alhora marca el circuit a seguir en cas que hi hagi algun cas d'assetjament sexual a l'Ajuntament-

D'altra banda, l'Ajuntament també està subjecte a la legislació estatal pel que fa a l'atenció de **dones funcionàries víctimes de violència masclista**, a qui es reconeixen uns drets específics que poden exercir prèvia comprovació de la seva situació.

### FUNCIONAMENT

Per tal de portar a terme les diferents accions que marca el Protocol (recepció de casos, recopilar informació, investigació i conclusions) hi ha creada **una comissió d'investigació i seguiment**. Aquesta està formada per 5 persones garantint el criteri de paritat que marca la Llei d'Igualtat 3/2007. La comissió la formen el/la responsable de RRHH, un/a tècnic/a de prevenció de riscos laborals, la coordinadora dels SIAD i 2 persones representants legals de les persones treballadores.

**Malgrat l'existència del Protocol no s'han dut a terme accions de formació** a la plantilla, en general, ni als càrrecs de comandament en particular, en matèria de prevenció i tractament de les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe.

**Tampoc no s'ha dut a terme cap acció de sensibilització o formació** a la plantilla sobre comportaments sexistes. Això pot comportar una dificultat per part dels treballadors i treballadores d'identificar casos o situacions d'assetjament de forma correcta.

### RESULTATS

S'observa un **important desconeixement** tant entre les persones entrevistades com entre les que han integrat els Grups de Participació en relació als principals elements i característiques de les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe i se sol confondre amb assetjament psicològic/mobbing, fet que pot afavorir que no s'identifiqui clarament què és i què no és assetjament sexual i, d'altra banda, que hi hagi un desconeixement dels passos que cal seguir en cas de donar-se una situació d'assetjament. I, a més, és especialment preocupant davant

del fet que, en el transcurs del treball de camp, tant les persones entrevistades com els Grups de Participació han esmentat l'existència d'un cas o més casos suposats d'assetjament a l'Ajuntament.

Els resultats de l'enquesta poden complementar aquesta informació pel que fa a la correcta identificació d'aquests casos de suposat assetjament. Així, els resultats mostren que davant de la pregunta "Coneixes o t'ha arribat informació sobre algun cas d'assetjament sexual que s'hagi donat en l'Ajuntament en els darrers 5 anys? **el 7% de les persones (en total 15 persones) que han respost l'enquesta han afirmat que sí.**

En el **100%** dels casos, la víctima, segons les respostes de l'enquesta, ha estat una dona.

Davant la pregunta de "Com es va resoldre el cas d'assetjament", les respostes obtingudes són les següents (es transcriuen literalment):

- Destinant l'assetjador un altre departament
- Conversa del/la cap amb la persona que assetjava
- Amb mediació

Sense que es pugui confirmar que realment les situacions a què es fan referència es tractessin de casos d'assetjament sexual, i no d'altres tipus de conflicte, la variació de les respostes sembla indicar que, en cas de ser cert, es tractaria d'un mínim de dos casos. Cal dir que la **mediació està prohibida per Llei** en casos de violència masclista i cal també recordar que l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o d'orientació sexual és violència masclista (Llei del dret de les dones a eradicar la violència masclista)<sup>5</sup>.

Tant si les persones estan identificant com a situacions d'assetjament sexual casos que no ho són en realitat (pot tractar-se de conflictes interpersonals entre dues persones); com si la identificació és correcta; aquestes respostes fan **plantejar la necessitat d'aprofundir en aquesta qüestió** per tal assegurar que l'organització municipal ofereixi un entorn de treball el màxim de segur possible i que les mesures de tractament d'aquests casos són efectives i conegudes per tothom.

---

<sup>5</sup> 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.

<http://portaldogc.gencat.cat/utillsEADOP/PDF/6730/1376345.pdf>

## PERCEPCIONS

### Assetjament sexual i per raó de sexe

A continuació s'exposen, en primer lloc les valoracions per part dels treballadors i treballadores de comportaments sexistes, dades que permeten identificar el grau de sensibilització de la plantilla en aquests temes. En segon lloc, s'analitza la freqüència en que aquestes conductes es poden mostrar a l'Ajuntament del Prat.

En referència a comportaments com: *"fer acudits de contingut sexual, o en relació als estereotips de gènere, fer comentaris sobre la vida personal o familiar d'algun treballador/a, o sobre l'aspecte físic/vestimenta..."*

- Els **71% de les persones** que han contestat l'enquesta valora que són comportaments que cal evitar, ja que poden incomodar la persona que els rep.
- Només un **13%** considera que són comportaments greus que cal sancionar. En aquest cas, la resposta per sexe varia, doncs, el **16% de les dones** i només un **4% dels homes** han respost que els comportaments són greus i, per tant, cal sancionar-los.
- **Un 16%** (33 persones) considera que són comportaments normals, una mica grollers però sense més conseqüència.

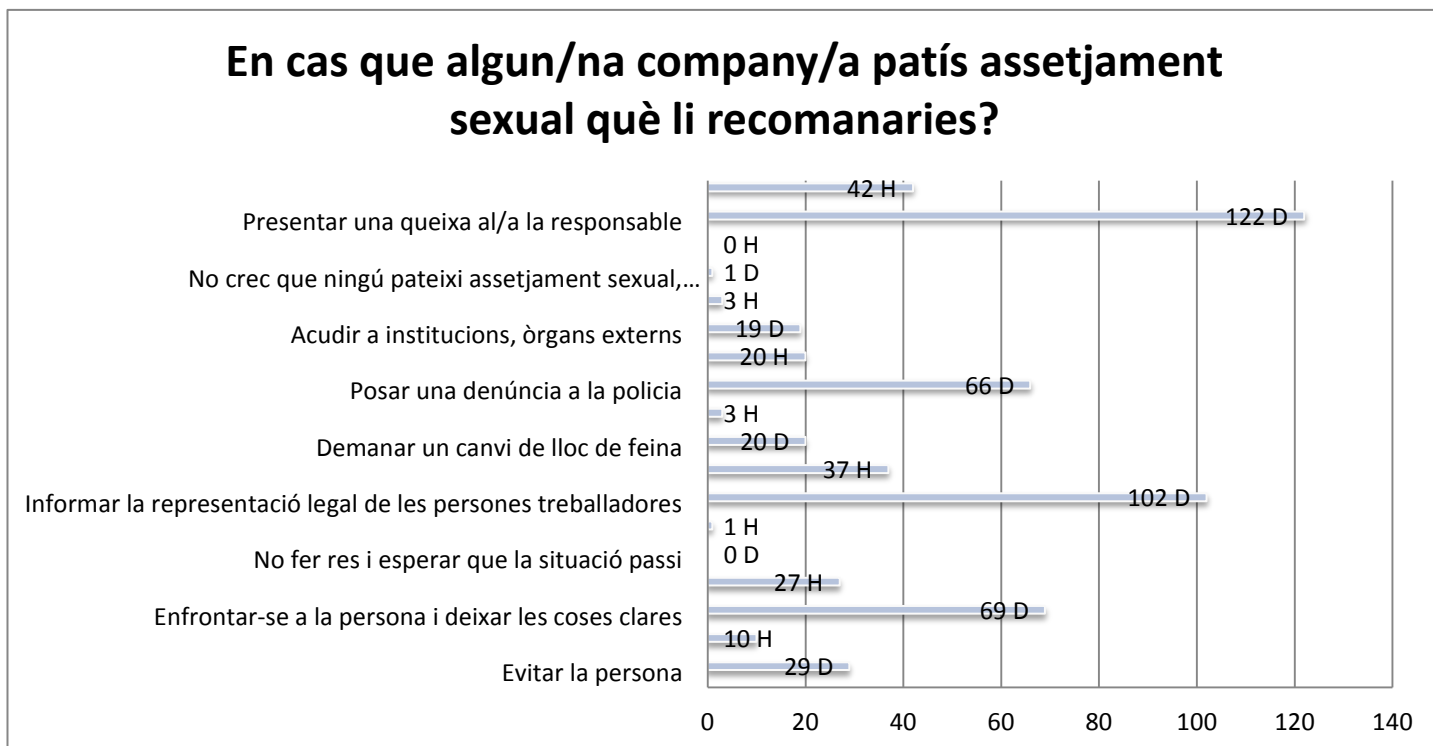
Pel que fa a comportament més greus com: *"demanar reiteradament cites a un company/a, comentar els canvis en la productivitat d'una persona pel fet d'haver estat mare/pare, fer preguntes innocents sobre la vida sexual d'algú, parlar de la incapacitat dels homes o les dones per a fer determinades tasques..."*, es comprova que:

- El **40%** de les persones (78) que han contestat considera que són comportaments greus que han de ser sancionats. Per sexe la resposta ens dona un percentatge gairebé idèntic entre dones i homes, tenint que un **34%** de les dones i un **33%** dels homes creuen que són comportaments greus.
- El **56%** valora que són comportaments que cal evitar, ja que poden incomodar la persona que els rep. Un **50%** dels homes i un **47%** de les dones opten per aquesta consideració.
- I un **4%** que són comportaments normals, una mica grollers però sense més conseqüència. Amb tot, és important veure tant dones com homes opinen en un **3%** que són comportaments normals.

Es considera que aquests últims resultats poden portar a plantejar un petit toc d'atenció en relació a la valoració de l'existència de sexisme i assetjament a l'Ajuntament ja que 8 persones de l'Organització consideren normals aquests comportaments marcadament sexistes i intolerables.

En definitiva, aquest l'anàlisi de les percepcions d'homes i dones respecte la valoració de les conductes sexistes mostra que no existeix, en general, la capacitat de percebre i identificar correctament casos d'assetjament sexual i per raó de sexe.

D'altra banda, un cop identificat un cas d'assetjament com a tal, l'enquesta analitza quina seria l'actitud de la persona que respon. Així, davant la pregunta "En cas que algun/a company/a patís assetjament sexual, què li recomanaries que fes?":



- 122 dones i 42 homes en primer lloc presentaria una queixa al/a la responsable. Si que s'observa una diferència de gènere en aquesta conducta.
- 102 dones i 37 homes informarien a la representació sindical.
- 69 dones front a 27 homes s'enfrontaria a la persona i deixaria les coses clares.
- 66 dones i 20 homes posarien una denúncia a la policia
- 29 dones evitaria a la persona mentre que en el cas dels homes han respost 10.
- 20 dones i 19 homes (dades molt similars) acudirien a institucions, òrgans externs.
- 20 dones i 3 homes demanarien canvi de lloc.

Un cop analitzada la valoració i el grau de sensibilització dels treballadors i treballadores de l'Ajuntament en quant a comportaments sexistes, l'enquesta també aporta informació sobre la **freqüència en que determinats comportaments es donen segons les percepcions de la plantilla:**



Les conductes més greus no es donen mai o es donen amb molt poca freqüència. Altres conductes de caràcter més lleu, segons les respostes recollides a l'enquesta, es donen amb més freqüència:

- Fer acudits de contingut sexual: un **4%** respon que es fan sovint, un **2%** habitualment, un **58%** a vegades i un **35%** mai.
- Fer acudits en relació a les capacitats de les dones/homes per a fer determinades tasques: un **3%** respon que es donen sovint i un **2%**, habitualment. Les respostes masculines han mostrat que aquesta conducta es dóna en un **60%** de vegades. Segons les dones, es dóna en un **41%** de vegades i en un **5%** sovint.
- Comentar els canvis en la productivitat d'una persona pel fet d'haver estat mare/pare: un **26%** ha afirmat que es dóna de vegades.

### Percepció de les discriminacions

D'entrada, la percepció de discriminació pel fet de ser home o dona, segons les dades obtingudes a l'enquesta, mostren que un **11% de les persones** que han contestat afirma "*haver-se sentit discriminat/da pel fet de ser home/dona*". Aquest percentatge varia segons el sexe de la persona que contesta ja que el **5% dels homes** s'ha sentit discriminat pel fet de ser-ho, front del **12% de les dones**.

Ara bé, aquesta percepció es ratifica quan la pregunta és formulada en termes més generals: així, quan no es parla directament de "discriminació", apareixen altres resultats que estan indicant, en la pràctica, una major percepció de discriminació per part de les dones. Els resultats de l'enquesta mostren, per tant, que la percepció de discriminació és molt desigual si considerem el sexe de les persones que responen.

Així, davant la pregunta de si "*Les dones han d'esforçar-se més que els homes per demostrar que poden desenvolupar un mateix lloc de treball*":

- 94 persones consideren que sí. En el cas de les dones és de 84 i 10 pels homes, per tant es veu una clara vivència de la desigualtat de gènere entre les dones que opinen patir més obstacles que els homes.

Respecte a si "*Les idees i aportacions són valorades independentment del sexe*":

- Un **68%** de la plantilla considera que les idees i aportacions són valorades independentment del sexe. De nou, un **45%** dels homes considera que el valor de les aportacions és independent del sexe però aquest percentatge disminueix en el cas de les dones, que representa un **55%**.

Finalment, davant la pregunta “Coneixes el Protocol per a la prevenció i l’abordatge de l’assetjament sexual i per raó de sexe a l’Ajuntament” un **34%** afirma que el coneix mentre que el **66%** no el coneixen. Les vies de coneixement i d’arribada del Protocol són bàsicament:

1. Intranet
2. Correu electrònic
3. RRHHH
4. Ciutadania
5. Tècnica d’Igualtat
6. Servei de Prevenció de Riscos
7. Etc.

## CONCLUSIONS

PUNTS FORTS	PUNTS FEBLES
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ L'Ajuntament del Prat va aprovar el maig de 2011 una Guia i protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'Ajuntament del Prat de Llobregat. El Protocol funciona com una eina bàsicament preventiva, però alhora marca el circuit a seguir en cas que hi hagi algun cas d'assetjament sexual a l'Ajuntament</li> <li>✓ Per portar a terme les diferents accions que marca el Protocol (recepció de casos, recopilar informació, investigació i conclusions) hi ha creada una comissió d'investigació i seguiment.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Malgrat l'existència del Protocol no s'han dut a terme accions de formació a la plantilla, en general, ni als càrrecs de comandament en particular, en matèria de prevenció i tractament de les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe.</li> <li>✓ Tampoc no s'ha dut a terme cap acció de sensibilització o formació a la plantilla sobre comportaments sexistes. Això pot comportar una dificultat per part dels treballadors i treballadores d'identificar casos o situacions d'assetjament de forma correcta.</li> <li>✓ Important desconeixement tant entre les persones entrevistades com entre les que han integrat els Grups de Participació en relació als principals elements i característiques de les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe i se sol confondre amb assetjament psicològic/mobbing, fet que pot afavorir que no s'identifiqui clarament què és i què no és assetjament sexual i, d'altra banda, que hi hagi un desconeixement dels passos que cal seguir en cas de donar-se una situació d'assetjament.</li> <li>✓ Només un 34% de les persones entrevistades afirma que coneix el <i>Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe</i>, mentre que el 66% no el coneixen</li> <li>✓ És especialment preocupant davant del fet que, en el transcurs del treball de camp, tant les persones entrevistades com els Grups de Participació han esmentat l'existència d'un cas o més casos suposats d'assetjament a l'Ajuntament.</li> <li>✓ Tant si les persones estan identificant com a situacions d'assetjament sexual casos que no ho són en realitat (pot tractar-se de conflictes interpersonals entre dues persones); com si la identificació és correcta; aquestes respostes fan plantejar la necessitat d'aprofundir en aquesta qüestió per tal assegurar que l'organització municipal ofereixi un entorn de treball el màxim de segur possible i que les mesures de tractament d'aquests casos són efectives i conegudes per tothom.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ L'anàlisi de les percepcions d'homes i dones respecte la valoració de les conductes sexistes mostra que no existeix, en general, la capacitat de percebre i identificar correctament casos d'assetjament sexual i per raó de sexe.</li><li>✓ També es manifesta l'existència de sexisme i assetjament a l'Ajuntament, ja que 8 persones de l'Organització consideren normals comportaments marcadament sexistes i intolerables.</li><li>✓ L'enquesta aporta informació sobre la freqüència en que determinats comportaments es donen segons les percepcions de la plantilla: Les conductes més greus no es donen mai o es donen amb molt poca freqüència. Però altres conductes de caràcter més lleu, segons les respostes recollides a l'enquesta, es donen amb més freqüència.</li><li>✓ Els resultats de l'enquesta mostren que la percepció de discriminació és molt desigual, essent superior en el cas de les dones.</li></ul>
--	--

## 5. PLA D'ACCIÓ

### 5.1. OBJECTIUS I ESTRUCTURA DEL PLA D'ACCIÓ

El Pla d'Acció és **un conjunt integrat i sistemàtic de mesures adreçades a la promoció i la garantia de la igualtat de gènere** al si de l'Ajuntament del Prat de Llobregat.

Així doncs es tracta de plantejar una sèrie d'actuacions coherents entre si que donin una resposta global per a l'assoliment de l'**objectiu general** del Pla d'Igualtat Intern: *promoure un canvi organitzatiu que permeti a dones i homes assolir el seu màxim potencial i veure's recompensats justament, sense que es doni cap discriminació per raó de gènere.*

A l'Ajuntament del Prat de Llobregat, aquest objectiu s'ha de concretar i ajustar en funció de la seva realitat concreta recollida al diagnòstic. És a dir, el punt de partida del Pla d'Acció són els resultats de la Diagnosi que s'han presentat prèviament, on s'identifiquen els obstacles i elements de millora per a la igualtat de gènere tant a nivell de l'organització formal com en l'organització informal de l'Ajuntament. En aquest sentit, els resultats de la Diagnosi permeten establir, d'entrada, que **no es detecta cap situació de discriminació directa a l'Ajuntament del Prat** i tampoc s'ha pogut establir l'existència de situacions de discriminació indirecta evidents. Aquesta constatació és molt important en el disseny del Pla d'Acció ja que permet partir de la base que la **situació de la igualtat de gènere a l'Ajuntament és globalment bona**. En aquest marc, doncs, es pot aprofundir en un escenari d'oportunitats i àmbits de millora per l'organització interna de l'Ajuntament.

De forma coherent amb aquests resultats, **el Pla d'Acció prioritza, d'entre totes les actuacions possibles, aquelles en què la intervenció per a la consecució de la igualtat de gènere a l'Ajuntament és o hauria de ser més important**, tenint en compte els criteris següents:

#### **Criteris de prioritació:**

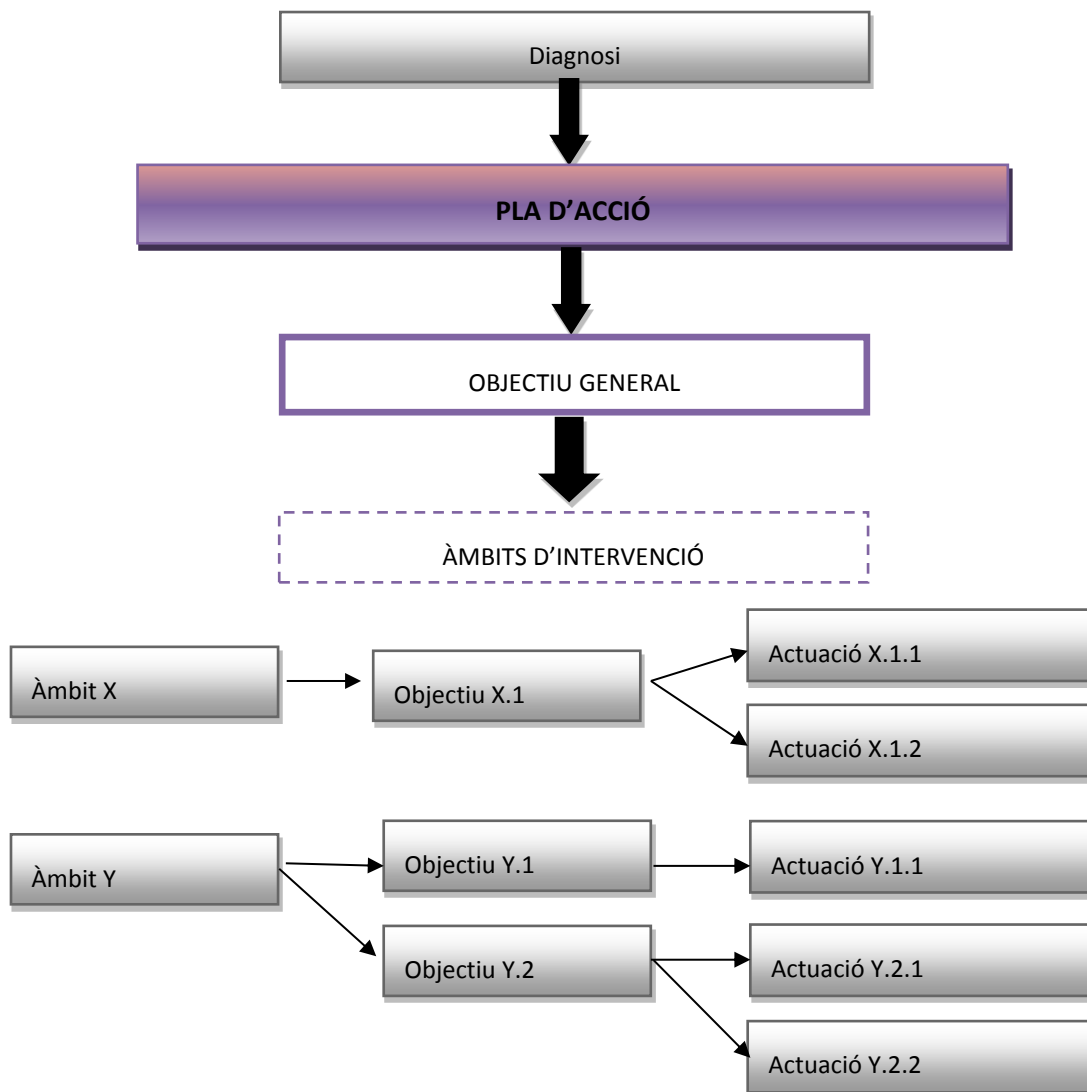
1. El compliment de la normativa establerta en matèria d'igualtat de gènere.
2. L'impacte de les mesures a mig i llarg termini, sobretot pel que fa a la seva incidència en les causes de les desigualtats.
3. La prioritació dels àmbits realitzada pels Grups de Participació

Per aquest motiu, el Pla d'Acció no aborda tots i cadascun dels àmbits analitzats en la diagnosi, ni ho fa amb la mateixa intensitat, si bé això no implica que en un futur es puguin abordar altres qüestions que no s'han inclòs en aquest primer Pla. Concretament, els **àmbits que s'han prioritzat** són els 8 següents:

1. Cultura i Política d'Igualtat de Gènere.
2. Comunicació i Imatge.
3. Representativitat Horitzontal i Vertical.
4. Formació i Desenvolupament Professional.
5. Avaluació del rendiment i promoció del personal
6. Política Salarial: Retribució, Grups Professionals i Nivells Salarials.
7. Usos del Temps i Conciliació.
8. Assetjament i Percepció de la Discriminació.

Per a cada àmbit es defineixen uns **objectius operatius** que donen una resposta més específica als principals elements de millora i/o punts febles identificats a la diagnosi. A partir d'aquí, s'estableix un llistat d'**actuacions a desenvolupar** i s'especifica, per a cada una d'aquestes, els **continguts** i els **objectius**, acompanyant-los d'una proposta de **calendarització** i de persones, àrees o serveis **responsables** de la seva implementació. Alhora, les actuacions es codifiquen per tal de facilitar-ne la classificació i sistematització per àmbits. Amb tot, tal com es mostra en el següent gràfic, l'estructura del Pla d'Acció pot variar per a cada un dels àmbits en funció dels objectius fixats i de les accions proposades:

### Estructura del Pla d'Acció



\*Figura 24: Estructura del Pla d'Acció

Les actuacions recollides finalment en el Pla d'Acció estan encaminades a promoure canvis en les estructures formals i informals de l'Ajuntament del Prat que tenen incidència en les relacions de gènere. Així doncs, el Pla d'Acció inclou mesures que incideixen tant en les regles, les polítiques, els procediments i les activitats de l'organització com en la cultura organitzativa i el conjunt de normes i relacions que sorgeixen entre les persones que hi participen. La **temporalització** d'aquestes actuacions identifica, a grans trets, tres moments des de l'inici d'implementació del Pla per a la posada en marxa d'aquestes actuacions: a curt termini, fins a finals de 2015; a mig termini, durant tot el 2016; i a llarg termini, a partir de gener de 2017.

A continuació es presenten els objectius i les actuacions a dur a terme en cada un dels àmbits d'intervenció.



## 5.2. ACCIONS PER ÀMBITS

### Cultura i Política d'Igualtat de Gènere (CULT)

#### Objectiu CULT.1

Formalitzar i visibilitzar el compromís institucional de l'Ajuntament del Prat de Llobregat amb la igualtat de gènere per tal de garantir l'estabilitat i la continuïtat de les polítiques adreçades a la seva promoció en la dimensió interna de l'organització.

<b>Actuació CULT.1.1 – El Pla d'Igualtat Intern al Ple Municipal.</b>	
Contingut	Aprovació del Pla d'Igualtat pel Ple municipal, després d'haver seguit el procés i tràmits habituals, per tal de convertir-lo en un projecte de govern.
Objectius	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Dotar el Pla d'Igualtat del rang de Projecte de Govern.</li> <li>✓ Visibilitzar el compromís polític amb la igualtat de gènere.</li> <li>✓ Posar a disposició de l'organització una eina de consolidació de la política de promoció de la igualtat.</li> </ul>
Calendari	A curt termini, 2015.
Responsables	Alcaldia, serveis Centrals i economia i Àrea d'Acció Social

<b>Actuació CULT.1.2 – Posada en marxa del Pla d'Igualtat.</b>	
Contingut	<p>Assignació de personal i de recursos i posada en marxa d'un sistema d'implementació i seguiment del Pla d'Igualtat Intern. En concret, cal establir els elements següents:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Assignació de partida pressupostària.</li> <li>▪ Dotació dels recursos humans i tècnics necessaris per a impulsar, implementar i fer el seguiment del Pla.</li> <li>▪ Creació d'una comissió de seguiment. En aquest sentit,</li> </ul>

	<p>es proposa la creació d'una Comissió d'Igualtat integrat per personal d'Igualtat i Ciutadania, de RRHH i de la representació sindical. La Comissió hauria de fer un seguiment del desenvolupament del Pla mitjançant un treball conjunt i transversal.</p>
Objectius	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Establir les bases per a la implementació i el seguiment del Pla d'Igualtat.</li> <li>✓ Implicar totes les àrees i serveis en les accions del Pla mitjançant l'assignació de responsabilitats concretes.</li> <li>✓ Garantir l'existència de mitjans suficients per al funcionament del Pla.</li> </ul>
Calendari	A partir de la seva aprovació pel Ple Municipal, curt termini, 2015.
Responsables	Àrea d'Acció Social (Programa Municipal de les Dones), Departament de RRHH i vàries persones representants de la Junta de Personal i dels Comitès d'Empresa.

**Actuació CUL 1.3 – Contractació pública: clàusula d'igualtat.**

Contingut	<p>Creació i inclusió d'una clàusula en els plecs de contractació amb empreses o de col·laboració amb entitats externes relativa a la igualtat d'oportunitats entre dones i home i a la responsabilitat social corporativa.</p> <p>Aquesta clàusula podria incloure, en funció del tipus de contractació de què es tracti, requisits com: tenir un Pla d'Igualtat o mesures d'igualtat de gènere, incorporació de la perspectiva de gènere, tenir un protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe, etc.</p> <p>La clàusula ha d'establir, així mateix, el sistema de demostració i comprovació del compliment d'aquests requisits.</p>
Objectius	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Visibilitzar el compromís de l'Ajuntament del Prat amb la igualtat de gènere.</li> <li>✓ Estendre la política d'igualtat de l'Ajuntament a les empreses subcontractades.</li> </ul>

	✓ Donar coherència a l'actuació en matèria d'igualtat de l'Ajuntament en totes les seves dimensions.
Calendari	A llarg termini, 2017.
Responsables	Alcaldia, serveis Centrals i economia i Àrea d'Acció Social (Programa Municipal de les Dones)

## Objectiu CULT.2

Promoure la incorporació de la perspectiva de gènere en la gestió i el funcionament interns del conjunt d'àrees de l'Ajuntament.

<b>Actuació CULT.2.4 Formació de persones clau: càrrecs polítics, directius, de gestió de RRHH i sindicats.</b>	
Contingut	<p>Desenvolupament d'accions formatives en matèria de gènere i incorporació de la perspectiva de gènere tant en les polítiques públiques com en la gestió interna de l'Ajuntament. Aquestes hauran d'anar adreçades a les persones amb càrrecs de responsabilitat política i directiva, així com a persones amb responsabilitats de gestió de RRHH i sindicats.</p> <p>En tots els casos, caldrà articular accions formatives de contingut i estructura molt adaptades als perfils als que s'adrecen. En aquest sentit, l'acció adreçada als càrrecs polítics haurà de tenir un contingut més centrat en la sensibilització, mentre que la dirigida a directius/ves o sindicats haurà de tenir un enfocament de caràcter estratègic. La formació pot ser en format de "càpsules" de curta durada però impartides de manera continuada i seguint un itinerari.</p>
Objectius	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Millorar els nivells de sensibilització de les persones amb responsabilitat sobre la organització municipal en relació a la igualtat de gènere.</li> <li>✓ Millorar els coneixements bàsics per a la presa de decisions</li> </ul>

	<p>relatives a la gestió interna que incorporin la perspectiva de gènere.</p> <p>✓ Augmentar la coherència entre els posicionaments i missatges a l'organització de les persones que en són responsables.</p>
Calendari	A mig termini, 2016.
Responsabilitats	Departament de RRHH i Àrea d'Acció Social (Programa Municipal de les Dones)

#### Actuació CUL 2.5 Dades desagregades per sexe.

Contingut	<p>La Llei 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes estableix, al seu article 20, la necessitat que els poders públics, en l'elaboració dels seus estudis i estadístiques, incloguin sistemàticament la variable de sexe en les estadístiques, enquestes i recollida de dades que portin a terme.</p> <p>Aquesta actuació doncs consisteix en assegurar que s'incorpora la segregació per sexe de forma sistemàtica en el treball amb totes les dades que recull, manipula i tracta l'Ajuntament. Això implica que, des de totes les àrees, departaments i serveis municipals, es revisi l'actual sistema de treball amb dades i es garanteixi l'efectiva incorporació de la variable sexe en tots els tractaments que se'n faci.</p> <p>Aquesta actuació implica, sobretot, que també des de Personal i Organització es desagreguin per sexe totes les dades que es recopilen en la gestió quotidiana dels Recursos Humans de l'Ajuntament.</p>
Objectius	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Donar garantia de compliment de la normativa legal vigent.</li> <li>✓ Millorar l'adequació de les polítiques públiques municipals a la realitat, ja que estaran basades en un millor coneixement de les diferències de gènere existents a l'Prat.</li> <li>✓ Incorporar la variable gènere en la definició, implantació i avaluació de les polítiques de recursos humans de</li> </ul>

	<p>l'Ajuntament.</p> <p>✓ Disposar d'informació complerta i actualitzada per a poder vetllar de forma efectiva per a la igualtat entre els homes i les dones que treballen a l'Ajuntament.</p>
Calendari	A mig termini, 2016.
Responsabilitats	A concretar.

## Comunicació i Imatge (COM)

### Objectiu COM.1

Donar a conèixer el Pla d'Igualtat Intern al conjunt de l'organització.

<b>Actuació COM.1.6 – Difusió del Pla d'Igualtat i de la seva implantació.</b>	
Contingut	Elaboració i posada en marxa d'un pla de comunicació intern específic per al Pla d'Igualtat, que faci difusió dels resultats de la diagnosi, les actuacions que es portin a terme i els resultats que es vagin obtenint.
Objectius	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Visibilitzar el compromís de l'Ajuntament amb la igualtat de gènere.</li><li>✓ Donar a conèixer el Pla d'Igualtat i les actuacions que aquest engloba.</li><li>✓ Sensibilitzar en relació a la situació i l'evolució del Ajuntament en matèria d'igualtat de gènere.</li></ul>
Calendari	A curt termini, 2015.
Responsables	Alcaldia, Departament de RRHH i Àrea d'Acció Social (Programa Municipal de les Dones)

## Objectiu COM.2

Millorar i consolidar l'ús sistemàtic i homogeni del llenguatge no sexista en totes les comunicacions de l'Ajuntament.

<b>Actuació COM.2.7 – Recursos per al llenguatge no sexista.</b>	
Contingut	<p>Aquesta actuació consisteix en dur a terme dues accions complementàries entre sí. Per una banda, es tracta tornar a difondre i posar a disposició de la organització la Guia de Llenguatge no Sexista elaborada el 2009. D'altra banda, caldrà recopilar i difondre altres recursos ja existents (Guies i Manuals), que siguin de molt fàcil consulta i aplicació a la realitat de l'Ajuntament del Prat. Tot plegat, amb l'objectiu de fomentar i millorar l'ús del llenguatge no sexista en totes les seves dimensions (oral, escrit, visual...). Aquests recursos poden tenir formes diverses com, per exemple, un llistat de requisits mínims, guies, plantilles, etc. Alhora, han de contemplar les necessitats dels diferents serveis de l'Ajuntament, per exemple, fent especial èmfasi en vocabularis específics com l'administratiu.</p> <p>La redifusió de la Guia de Llenguatge no sexista i dels recursos recopilats s'hauria de fer a través de la intranet, creant un "centre de recursos" per al llenguatge no sexista virtual i accessible per tota la plantilla, alhora que s'hauria d'informar la plantilla via correu electrònic del "Nou Recurs" .</p>
Objectius	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Facilitar a tot el personal recursos i eines pràctiques per a la correcta utilització del llenguatge no sexista.</li> <li>✓ Homogeneitzar l'ús del llenguatge no sexista en totes les àrees i serveis.</li> <li>✓ Sensibilitzar el personal en relació a la necessitat d'utilitzar un llenguatge no sexista en totes les comunicacions de l'Ajuntament.</li> </ul>
Calendari	A curt termini, 2015.

Responsables	Alcaldia, Departament de RRHH i Àrea d'Acció Social (Programa Municipal de les Dones)
--------------	---



## Representativitat Horitzontal i Vertical (REP)

### Objectiu REP.1

Millorar la presència equilibrada d'homes i dones en les àrees i ocupacions de l'Ajuntament que actualment es troben fortament masculinitzats o feminitzats.

<b>Actuació REP.1.9 – Formació per a la mobilitat horitzontal que afavoreixi equilibrar equips en termes de composició d'homes i dones.</b>	
Contingut	<p>En els cursos del nou Pla de Formació de l'Ajuntament es podrà fixar una quota de participació de persones que no formen part del grup professional a qui s'adreça prioritàriament la formació. Dintre d'aquesta, es prioritzarà la participació d'aquelles que pertanyin al sexe menys representat dins d'aquella ocupació/servei.</p> <p>D'aquesta manera es pretén incentivar, a la llarga, mobilitats horitzontals que contribueixin a equilibrar la composició per sexe dels equips de treball.</p>
Objectius	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Impulsar la participació d'homes i dones en la formació necessària per a accedir a llocs de treball ocupats majoritàriament per l'altre sexe.</li> <li>✓ Reduir la segregació horitzontal dins de l'organització municipal incentivant la mobilitat horitzontal.</li> <li>✓ Contribuir a l'eliminació dels estereotips de gènere vinculats a les professions.</li> </ul>
Calendari	A mig termini, 2016.
Responsables	Departament de RRHH.

<b>Actuació REP.1.10 – Impuls de mesures d'acció positiva per a equilibrar equips de treball.</b>	
Contingut	<p>Disseny i implementació de mesures d'acció positiva per tal d'equilibrar aquelles ocupacions, equips de treball o àrees on la presència d'homes i dones estigui desequilibrada.</p> <p>El desenvolupament d'aquesta actuació tindrà, en un primer moment, un caràcter experimental i se centrarà en la posada en marxa d'una o dues proves pilot que, una vegada avaluades, permetran la seva validació o eventual reformulació.</p> <p>Les accions positives poden ser de caràcter divers i incidir en qualsevol dels elements o moments que de manera general influeixen en l'accés als llocs de treball: millorar la formació necessària o incentivar el compliment de determinats requisits, acompanyar les persones en l'accés a determinats llocs de treball, promoure el trencament dels estereotips de gènere vinculats a les professions (per exemple difonent imatges de dones/homes en ocupacions tradicionalment ocupades per l'altre sexe) o fer selecció positiva del sexe infrarepresentat, entre d'altres.</p> <p>Es tractarà, doncs, d'una acció positiva àmplia i experimental orientada a la identificació i reducció de les barreres que es donen en tot el procés d'incorporació de possibles i futures noves persones a determinades ocupacions i en l'acollida al seu lloc de treball.</p>
Objectius	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Reduir la segregació horitzontal dins de l'organització municipal.</li> <li>✓ Contribuir a l'eliminació dels estereotips de gènere vinculats a les professions.</li> <li>✓ Donar compliment a la tasca exemplificadora de l'Ajuntament.</li> </ul>
Calendari	Al llarg termini, 2017
Responsables	Alcaldia, Departament de RRHH

## Objectiu REP.2

Fomentar la participació equilibrada d'homes i dones en els òrgans i espais complementaris de la organització municipal.

<b>Actuació REP.2.11 – Formalització del principi de tendència a la paritat en tot els espais i òrgans complementaris de l'organització municipal.</b>	
Contingut	<p>Definició i recollida per escrit, com a norma de règim intern, el principi de tendència a la paritat en els espais i òrgans complementaris de la organització municipal: comissions, meses, tribunals, juntes...</p> <p>Aquest principi serà vinculant també per a la part social en aquells espais on aquesta participi.</p> <p>En concret, tal recordar que la Llei d'Igualtat estableix en el seu article 51 com a criteri d'actuació de les Administracions Públiques la promoció de la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de selecció i valoració.</p>
Objectius	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Visibilitzar i formalitzar per escrit el compromís de l'Ajuntament amb la igualtat de gènere en tots els àmbits de l'organització.</li> <li>✓ Promoure la participació equilibrada d'homes i dones en tots els espais de l'organització municipal.</li> </ul>
Calendari	A mig termini, 2016.
Responsables	Alcaldia

<b>Actuació REP.2.12– Espais de debat entre els càrrecs de comandament.</b>	
Contingut	<p>Incloure la igualtat de gènere com a matèria de coneixement i/o de debat en els espais de comunicació, formació i trobada dels càrrecs de comandament. La inclusió d'aquesta matèria ha de promoure la transferència de coneixements i bones pràctiques, així com l'intercanvi d'experiències, i ha de permetre detectar eventuais</p>

	aspectes de millora en relació a la promoció de la igualtat de gènere en els càrrecs de comandament.
Objectius	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Obrir espais de debat i intercanvi en matèria d'igualtat de gènere entre les persones que ocupen càrrecs de comandament.</li><li>✓ Sensibilitzar els càrrecs de comandament en relació a la igualtat de gènere i implicar-los en la seva promoció.</li><li>✓ Dotar els comandaments de coneixements i recursos per a impulsar pràctiques i estils directius que contribueixin a la igualtat de gènere.</li></ul>
Calendari	A curt termini, 2015
Responsables	Alcaldia

## Política Salarial: Retribució, Grups Professionals i Nivells Salarials (RET)

### Objectiu RET.1

Establir mesures efectives per garantir que no es produeix una eventual discriminació retributiva indirecta per raó de gènere (art. 51 de la Llei Orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

<b>Actuació RET.1.13 – Estudi de l'impacte de gènere de l'actual política retributiva.</b>	
Contingut	<p>Aprofundiment en l'estudi i l'anàlisi de l'actual política retributiva de l'Ajuntament del Prat de Llobregat i, en especial, del seu possible impacte de gènere. Aquesta anàlisi tindrà en compte, per tant, dues dimensions del sistema retributiu:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ La part normativa i procedimental: revisió des de la perspectiva de gènere del sistema de valoració dels llocs de treball i, per tant, dels components dels complements, dels criteris de pagament de les hores extraordinàries, etc.</li> <li>▪ L'impacte de gènere de l'actual sistema: estudi dels resultats, amb dades segregades per nivells i ocupacions, en termes de retribució total percebuda per homes i dones (bretxa salarial), pes dels factors en les retribucions d'homes i dones, etc.</li> </ul> <p>Concretament, es recomana que l'anàlisi específic es centri en les següents bretxes detectades en l'informe de Diagnosi:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Bretxa salarial favorable als homes que oscil·la entre el 9% i el 22% en totes les categories professionals.</li> <li>b) Altres complements, per sexe, en totes les categories professionals.</li> </ol>
Objectius	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Descartar l'existència de discriminacions indirectes en la política retributiva de l'Ajuntament.</li> <li>✓ Conèixer amb detall l'impacte de gènere de l'actual sistema de valoració de llocs de treball i de l'actual política retributiva.</li> <li>✓ Identificar possibles àmbits de millora en l'àmbit de retribució.</li> </ul>

Calendari	A llarg termini, a partir de 2017.
Responsables	Departament de RRHH i Àrea d'Acció Social (Programa Municipal de les Dones)

**Actuació RET.1.14 – Disseny d'actuacions correctores en matèria retributiva i establiment d'un sistema de valoració de llocs de treball.**

Contingut	<p>Tal com recull la Llei d'Igualtat en l'article 51, un dels criteris d'actuació de les administracions públiques es el d'establir mesures efectives per eliminar qualsevol discriminació retributiva, directa o indirecta, per raó de sexe.</p> <p>Una vegada establert, doncs, el possible impacte diferenciat del sistema retributiu del Ajuntament mitjançant l'actuació anterior, es procedirà al disseny d'eventuals mesures correctores per tal de reduir la bretxa salarial i evitar qualsevol tipus de discriminació indirecta. Aquestes mesures s'hauran de consensuar, en cas que pertoqui, amb la part social.</p> <p>Les mesures estaran orientades, entre d'altres, a la definició de criteris d'actuació general en matèria retributiva que promoguin la igualtat de gènere, la regulació dels factors o la incorporació de la perspectiva de gènere en la categorització dels riscos laborals, etc.</p>
Objectius	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Reduir les bretxes salarials (en funció dels resultats de la diagnosi del Pla d'Igualtat i de l'estudi del sistema retributiu).</li> <li>✓ Eliminar possibles discriminacions indirectes en matèria retributiva.</li> </ul>
Calendari	A llarg termini, a partir de 2017.
Responsables	Departament de RRHH i Àrea d'Acció Social (Programa Municipal de la Dona)

## Formació i Desenvolupament Professional (FOR)

### Objectiu FOR.1

Fomentar la formació en igualtat, tant en l'accés a la ocupació pública com al llarg de la carrera professional (art. 51 de la Llei orgànica 3/2007, per a la *igualtat* efectiva de dones i homes).

<b>Actuació FOR.1.15 – Incorporació del Gènere en el nou Pla de Formació.</b>	
Contingut	<p>Aquesta incorporació s'ha de centrar en:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ La inclusió d'accions formatives específiques en matèria d'igualtat de gènere adreçades a tot el personal i adaptades a les necessitats diverses de cada grup professional o servei.</li> <li>▪ La incorporació de la perspectiva de gènere en les accions formatives d'altres temàtiques, sempre que sigui possible.</li> </ul> <p>D'altra banda, el Pla de Formació recollirà explícitament com a bona pràctica de l'Ajuntament que en l'organització de les accions formatives es tingui en compte, en la mesura del possible i garantint sempre el correcte funcionament dels serveis, la conciliació del personal, per exemple amb l'impuls de cursos online.</p>
Objectius	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Facilitar la capacitat de tot el personal en matèria d'igualtat de gènere.</li> <li>✓ Impulsar la incorporació de la perspectiva de gènere de manera transversal en totes les àrees i serveis de l'Ajuntament.</li> </ul>
Calendari	A mitjà termini, de cara al nou Pla de Formació 2016.
Responsables	Departament de RRHH i Àrea d'Acció Social (Programa Municipal de la Dona)

<b>Actuació FOR 1.16– Formació bàsica al personal nouvingut.</b>	
Contingut	<p>Creació d'un mòdul específic d'informació o formació en gènere per a tot el personal de nova incorporació (contractació i borses de treball) en modalitat presencial o online. Aquest mòdul hauria d'abordar els elements següents:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nocions bàsiques relatives a la igualtat de gènere</li> <li>▪ Compromís explícit de l'Ajuntament del Prat amb el valor de la igualtat de gènere.</li> <li>▪ Principis d'actuació de l'Ajuntament en relació a la igualtat de gènere.</li> <li>▪ Recursos, documents i persones referents en matèria d'igualtat de gènere.</li> </ul>
Objectius	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Visibilitzar el compromís de l'Ajuntament amb la promoció i el respecte de la igualtat de gènere.</li> <li>✓ Sensibilitzar les persones de recent incorporació en relació a la igualtat de gènere.</li> </ul>
Calendari	A mitjà termini, 2016
Responsables	Departament de RRHH i Programa Municipal de la Dona



## Avaluació del rendiment i promoció professional (AVA)

### Objectiu AVA.1

Garantir la inclusió de la perspectiva de gènere en l'avaluació del rendiment del personal.

**Actuació AVA.1.17 – Incloure la perspectiva de gènere en el futur sistema d'avaluació del treball per àrees o departaments.**

Contingut	<p>Per tal d'avaluar el rendiment del personal sense biaixos de gènere cal que existeixi un sistema en relació a l'avaluació del treball per àrees o departaments. Aquest ha d'incloure en tots els seus elements (des de la planificació periòdica d'objectius, fins a la definició d'instruments d'avaluació) el criteri orientador de l'eliminació de possibles biaixos de gènere o discriminacions indirectes. Aquestes es poden donar per la manca d'objectivació i visibilitat de les fites, les tasques i/o els acompliments en els departaments pel fet de ser duts de forma majoritària per dones, o bé per pertànyer a oficis tradicionalment feminitzats i per això menysvalorats.</p> <p>Tot i que hi ha escassa mobilitat interna en el sí de l'Ajuntament, un sistema que garanteixi que no hi ha biaixos de gènere en l'avaluació de les feines del personal pot millorar la distribució de tasques i garantir que els eventuais processos de mobilitat horitzontal o vertical (promocions) són objectius i ofereixen totes les garanties de no incórrer en discriminacions per raó de gènere.</p> <p>Aquesta mesura s'haurà de consensuar, en cas que pertoqui, amb la part social.</p>
Objectius	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Descartar l'existència de discriminacions indirectes en la política organitzativa i de distribució de tasques a l'Ajuntament.</li> <li>✓ Garantir absència de biaixos en processos de promoció o canvis de lloc de treball, quan aquests tinguin lloc.</li> </ul>
Calendari	A mig i llarg termini, 2016-2017 vinculat a l'elaboració d'un sistema d'avaluació del treball.

Responsables	Alcaldia i Departament de RRHH.
--------------	---------------------------------

<b>Actuació AVA.1.18– Estudi de l'impacte de gènere de la descripció de llocs de treball.</b>	
Contingut	<p>Estudi per a excloure eventuais discriminacions indirectes o biaixos de gènere en l'atribució de funcions dels diferents llocs de treball, ja sigui a causa de la seva definició en el document de Relació de Llocs de treball o bé per una insuficient explicitació de les tasques atribuïbles a cada perfil professional.</p> <p>Aquest estudi ha d'atendre especial atenció a la diferència entre les posicions d'auxiliar administratiu/va i administratiu/va i permetre valorar la necessitat de la convocatòria de processos de promoció, per tal de garantir que les necessitats de perfils administratius quedi correctament coberta.</p> <p>En cas que s'identifiquin mancances en la definició de llocs de treball que puguin ocasionar situacions de discriminació a la pràctica, caldrà dur a terme una revisió del document de Relació de Llocs de treball.</p> <p>Aquesta mesura s'haurà de consensuar, en cas que pertoqui, amb la part social.</p>
Objectius	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Descartar l'existència de discriminacions indirectes pel que fa als perfils professionals a l'Ajuntament del Prat.</li> <li>✓ Descartar l'existència de situacions d'indefinió pel que fa a les tasques de cada perfil professional que facilitin eventuais situacions de discriminació indirecta.</li> <li>✓ Garantir absència de biaixos de gènere en processos de promoció, quan aquests tinguin lloc.</li> </ul>
Calendari	A mig termini 2016 ( i a llarg termini si cal modificar la Relació de llocs de treball).
Responsables	Departament de RRHH.

## Usos del Temps i Conciliació (UTC)

### Objectiu UTC.1

Vetllar perquè no es produeixi un impacte de gènere degut a la composició feminitzada d'alguns serveis o departaments que presenten dificultats específiques de conciliació.

<b>Actuació UTC 1. 19– Analitzar les dificultats de conciliació de determinats serveis i departaments municipals.</b>	
Contingut	<p>Dur a terme una anàlisi detallada de les necessitats de conciliació dels serveis municipals que, en la diagnosi, s'ha detectat que tenen majors dificultats de conciliació degut a que han de garantir una presència continuada de personal o bé tenen una gran càrrega de treball.</p> <p>Explorar possibles alternatives d'organització i funcionament dels serveis i implantar-les amb caràcter experimental, com a projecte pilot. En aquest sentit, es podrà optar per formalitzar i donar cobertura organitzativa a algunes pràctiques que s'estan duent a terme de forma informal i que es centren en la flexibilitat i el diàleg entre les persones integrants dels diferents equips de treball.</p> <p>Una vegada avaluades, les noves fórmules d'organització i funcionament podran veure's validades o, eventualment, reformulades.</p>
Objectius	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Evitar possibles discriminacions indirectes en l'accés a mesures i permisos de conciliació.</li> <li>✓ Explorar mecanismes de resolució de les dificultats específiques de conciliació de les persones que treballen en alguns serveis municipals.</li> </ul>
Calendari	A mig termini, 2016.
Responsables	Departament de RRHH

## Objectiu UTC.2

Promoure l'accés a les diferents mesures de conciliació disponibles per part de tota la plantilla.

**Actuació UTC 2.20– Avaluació periòdica de les necessitats de conciliació i seguiment de les estadístiques relatives a l'ús de permisos i mesures.**

Contingut	<p>Realització d'una enquesta anual, entre la plantilla, que permetrà identificar necessitats de conciliació no cobertes, dificultats específiques d'accés a les mesures i permisos existents, i oportunitats de millora i optimització de les mateixes i del seu sistema de gestió.</p> <p>Juntament amb l'enquesta, es farà un seguiment i una anàlisi de les dades d'ús dels permisos i mesures existents, sobretot des de la perspectiva de gènere.</p> <p>Tot plegat ha de permetre una major adaptació dels mecanismes de conciliació a les necessitats de les persones treballadores i, a la vegada, l'optimització de les estructures de funcionament i organització internes de l'Ajuntament.</p>
Objectius	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Evitar possibles discriminacions indirectes en l'accés a mesures i permisos de conciliació.</li> <li>✓ Afavorir un major equilibri entre els temps productiu i reproductiu de les persones que treballen a l'Ajuntament del Prat de Llobregat.</li> </ul>
Calendari	A mitjà termini, 2016.
Responsables	Departament de RRHH i Programa Municipal de la Dona

<b>Actuació UTC. 2.21– Establir protocols de substitució.</b>	
Contingut	<p>Es tractarà d'elaborar i implementar protocols de substitució de les persones que ocupen llocs de treball que, degut a les característiques del servei, presenten dificultats específiques de conciliació, sobretot davant d'urgències i esdeveniments inesperats.</p> <p>Aquests protocols contemplaran l'eventual selecció i formació d'altres persones que actualment no treballen en aquests llocs de treball i serveis però que, en moments concrets, puguin cobrir absències imprevistes en l'equip habitual.</p> <p>Es tractarà, doncs, de crear grups de "rereguarda", identificant entre 2 i 5 perfils, dintre del conjunt de l'organització, que siguin susceptibles d'integrar-se en els protocols de substitució, sense que això requereixi una gran inversió en formació i entrenament.</p>
Objectius	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Evitar possibles discriminacions indirectes en l'accés a mesures i permisos de conciliació.</li> <li>✓ Explorar mecanismes de resolució de les dificultats específiques de conciliació de les persones que treballen en alguns serveis municipals.</li> </ul>
Calendari	A mig termini, 2016.
Responsables	Departament de RRHH.

<b>Actuació UTC. 2.22 – Promoció de la coresponsabilitat.</b>	
Contingut	<p>Realització d'una campanya de sensibilització interna orientada a la promoció de la coresponsabilitat. Així doncs, haurà de fer èmfasi en la importància d'un repartiment equilibrat de les tasques domèstiques i de cura, tant d'infants com de persones dependents.</p> <p>Es tractarà d'una campanya adreçada al conjunt de la plantilla però que podrà enviar missatges diferenciats en funció del sexe: als homes, es centrarà en la necessitat d'involucrar-se en major mesura; i a les dones, en la necessitat de no naturalitzar i assumir com a propis els estereotips de gènere relatius a la cura.</p>

Objectius	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Contribuir a eliminar l'impacte que els rols de gènere tenen en la productivitat d'alguns serveis i àrees, més feminitzats, de l'Ajuntament.</li> <li>✓ Augmentar els nivells de gaudiment, per part dels homes, dels permisos i mesures de conciliació vinculades a tasques de cura.</li> </ul>
Calendari	A mig termini, 2016.
Responsables	Departament de RRHH i Àrea d'Acció Social (Programa Municipal de la Dona)

### Objectiu UTC.3

Millorar els usos del temps i la conciliació de l'organització canviant la cultura de la presencialitat.

<b>Actuació UTC.3.23 – Treball per resultats.</b>	
Contingut	<p>Fomentar el treball segons l'assoliment d'uns resultats pre-fixats fent que el criteri de valoració sigui tant el seu acompliment, com la qualitat del servei, i no la presència en el lloc de treball.</p> <p>Això implica, doncs, l'establiment de mecanismes de control dels resultats, un canvi en la cultura organitzativa de valoració del rendiment.</p> <p>Evidentment, la implantació d'aquesta actuació pot anar lligada al desenvolupament d'un sistema propi d'avaluació del rendiment.</p>
Objectius	✓ Modificar gradualment els usos del temps a l'organització.
Calendari	A llarg termini, a partir de 2017.
Responsabilitats	Departament de RRHH.

<b>Actuació UTC.3.24 – Teletreball.</b>	
Contingut	<p>Facilitar el teletreball com un mecanisme de promoció de la conciliació, comptabilitzant-lo com a hores efectives de feina.</p> <p>El desenvolupament d'aquesta actuació requerirà d'una anàlisi prèvia dels llocs de treball i nivells professionals susceptibles d'acollir-s'hi. Així mateix, la seva implantació podrà tenir una primera fase de caràcter experimental que, una vegada avaluada, permeti continuar amb el seu desplegament i, fins i tot, ampliar-la a nous llocs de treball o, per contra, reformular-la o eliminar-la.</p>
Objectius	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Millorar les possibilitats de conciliació de les persones treballadores.</li> <li>✓ Reduir el presencialisme.</li> </ul>
Calendari	A mig termini, 2016.
Responsabilitats	Alcaldia i Departament de RRHH

## Assetjament i Percepció de la Discriminació (ASS)

### Objectiu ASS.1

Dotar de capacitat d'identificació i actuació a l'organització davant d'eventuals casos d'assetjament sexual, per raó de sexe i/o per raó d'orientació sexual (art. 48 de la Llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva entre dones i homes).

<b>Actuació ASS.1.25 – Sensibilització i formació en violència masclista en l'àmbit laboral (assetjament sexual, per raó de sexe i per raó d'orientació sexual) a tot el personal.</b>	
Contingut	<p>Preparació, impartició i avaluació de tallers de sensibilització i formació bàsica dirigits al conjunt de la plantilla de l'Ajuntament en matèria d'assetjament sexual, per raó de sexe i per raó d'orientació sexual.</p> <p>La durada d'aquests tallers s'ha de limitar a un màxim de 3 o 4 hores i s'ha de centrar en promoure la correcta identificació de les situacions d'assetjament, així com per difondre l'existència d'un protocol de prevenció i atenció a possibles casos.</p> <p>Així mateix, els tallers tindran com a finalitat la visibilització i transmissió del ferm rebuig i condemna de l'Ajuntament en relació a possibles situacions d'assetjament.</p>
Objectius	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Permetre una correcta identificació de les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe per part del personal.</li> <li>✓ Difondre l'existència del protocol de prevenció i millorar la capacitat de resposta de l'organització, en el seu conjunt, davant de situacions d'assetjament.</li> <li>✓ Visibilització del rebuig de l'Ajuntament a qualsevol forma d'assetjament sexual, per raó de sexe i per raó d'orientació sexual.</li> </ul>
Calendari	A mig termini, 2016.



Responsables	Departament de RRHH i Àrea d'Acció Social (Programa Municipal de la Dona)
--------------	---

**Actuació ASS.1.26 – Formació específica en els continguts i l'aplicació del protocol a persones clau.**

Contingut	<p>Desenvolupament d'una formació específica centrada en el protocol de prevenció, detecció, actuació i resolució de situacions d'assetjament adreçada a les persones que es veuen directament involucrades en el seu desplegament.</p> <p>Així, la formació haurà de tractar els continguts, els processos de treball, els requeriments i els sistemes de posada en marxa i desplegament del protocol. D'aquesta manera, les persones a les que s'hagi designat com a responsables del seu funcionament, com per exemple el personal de prevenció de riscos laborals (inclosos els delegats i delegades per la part social) i de recursos humans, l'equip d'igualtat i el personal en càrrecs de comandament, el coneixeran amb detall i seran conscients, en tot moment, del seu rol, tasques i funcions específiques.</p>
Objectius	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Difondre l'existència del protocol.</li> <li>✓ Garantir-ne la correcta aplicació.</li> <li>✓ Evitar segones i terceres victimitzacions.</li> </ul>
Calendari	A curt termini, 2015.
Responsables	Departament de RRHH i Àrea d'Acció Social (Programa Municipal de la Dona)

**Actuació ASS.1.27 –Re- Difusió del protocol i presentació a tot el personal.**

Contingut	Elaboració i posada en marxa d'un pla específic de difusió del protocol de prevenció i tractament de situacions d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, que arribi a tota la plantilla i faci accessible el document a tot el personal.
-----------	---

Objectius	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Garantir el coneixement del personal en relació a l'existència d'un protocol de prevenció i tractament de l'assetjament sexual i per raó de gènere.</li> <li>✓ Permetre una correcta identificació de les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe per part del personal.</li> <li>✓ Visibilitzar el rebuig de l'Ajuntament de qualsevol forma d'assetjament sexual i per raó de sexe.</li> </ul>
Calendari	A curt termini, 2015.
Responsables	Alcaldia, Departament de RRHH i Àrea d'Acció Social (Programa Municipal de la Dona).

## Objectiu ASS.2

Visibilitzar el rebuig de l'Ajuntament de qualsevol forma de conducta sexista i/o d'assetjament sexual i per raó de sexe, i promoure una cultura organitzativa que promogui la igualtat de gènere.

### Actuació ASS.2.28 – Rebutgem el sexisme.

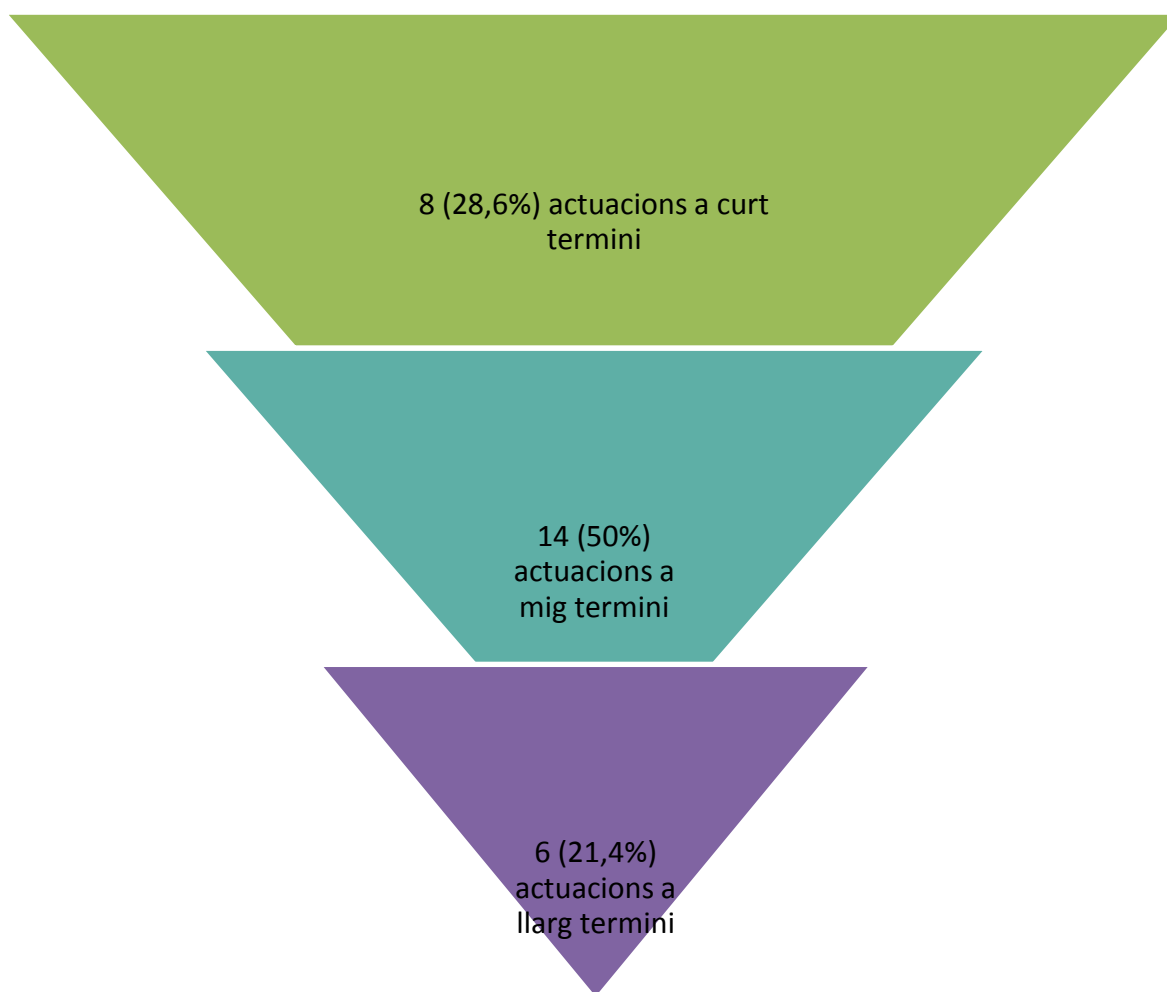
Contingut	<p>Desenvolupar i llançar una campanya d'informació sensibilització en relació als comportaments sexistes i al seu rebuig per part de l'organització. Aquesta campanya pot tenir diferents formats, alguns dels que es proposen són els següents:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboració i difusió d'un codi de bones pràctiques organitzatives, en termes de cultura igualitària, que condemni els comportaments sexistes permetent-ne, a la vegada, la seva correcta identificació.</li> <li>• Difusió d'una carta signada per l'Alcalde en el que es manifesta el rebuig als comportaments sexistes i el compromís per a lluitar-hi en contra.</li> <li>• Signatura, per part de totes les persones en plantilla, d'un</li> </ul>
-----------	---

	compromís de no incórrer en comportaments sexistes i de rebutjar aquells que es poguessin donar.
Objectius	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Visibilitzar el rebuig de l'Ajuntament de qualsevol forma d'assetjament sexual i per raó de sexe.</li> <li>✓ Contribuir a l'eliminació de conductes sexistes que, sense poder-se qualificar d'assetjament, són poc professionals i van en detriment d'una cultura organitzativa promotora de la igualtat de gènere.</li> </ul>
Calendari	A mig termini, 2016.
Responsables	Alcaldia, Departament de RRHH i Àrea d'Acció Social (Programa Municipal de la Dona)

### 5.3. QUADRE RESUM DE LES ACTUACIONS

A les pàgines següents es presenta un quadre resum del conjunt d'actuacions que integren el Pla d'Acció. En aquest quadre es mostren l'àmbit, els objectius i les actuacions, així com el calendari de treball que es proposa per a cada una d'elles. En relació a la seva programació, a més, s'ha introduït un codi de colors pel qual s'assenyalen les actuacions a implementar a curt termini (en verd) les que es desenvoluparan a mig termini (en blau) i les que tenen un horitzó temporal més a llarg termini (en lila).

En resum, al quadre es pot observar que de les **28 actuacions establertes**, 8 són a curt termini, 14 són a mig termini i 6 són a llarg termini.



\*Figura 25: Quadre resum de les actuacions

A banda, els àmbits que agrupen un major nombre d'actuacions són el d'Usos del Temps i Conciliació amb 6 mesures proposades i el de Cultura i política d'igualtat amb 5 accions . El d'Assetjament i Percepció de la Discriminació i Representació Horitzontal i Vertical amb 5 accions cada un. En l'altre extrem, Formació i Desenvolupament Professional; Retribució i Política Salarial i Avaluació del rendiment i Promoció només contempen dues actuacions. La pràctica totalitat dels àmbits del Pla d'Acció incorporen actuacions de sensibilització i/o capaciació professional vinculades a algun tema específic de la igualtat de gènere a l'organització.

Àmbit		Objectius		Actuacions		
Codi	Nom	Codi	Nom	Codi	Títol	Calendari
CULT	1. Cultura i política d'igualtat de gènere.	CULT.1	Formalitzar i visibilitzar el compromís institucional de l'Ajuntament amb la igualtat de gènere per tal de garantir l'estabilitat i la continuïtat de les polítiques adreçades a la seva promoció en la dimensió interna de l'organització.	CULT.1.1	El Pla d'Igualtat Intern al Ple Municipal.	A curt termini, 2015.
				CULT.1.2	Posada en marxa del Pla d'Igualtat.	A curt termini, 2015.
				CULT.1.3	Contractació pública: clàusula d'igualtat	A llarg termini, 2017.
		CULT.2	Promoure la incorporació de la perspectiva de gènere en la gestió i el funcionament interns del conjunt d'àrees de l'Ajuntament.	CULT.2.4	Formació de persones clau: càrrecs polítics, directius, de gestió de RH i sindicats.	A mig termini, 2016.
				CULT.2.5	Dades desagregades per sexe	A mig termini, 2016.
COM	2. Comunicació i imatge.	COM.1	Donar a conèixer el Pla d'Igualtat Intern al conjunt de l'organització.	COM.1.6	Difusió del Pla d'Igualtat i de la seva implantació.	A curt termini, 2015.
		COM.2.	Millorar i consolidar l'ús sistemàtic i homogeni del llenguatge no sexista en totes les comunicacions de l'Ajuntament.	COM.2.7	Recursos per al llenguatge no sexista.	A curt termini, 2015.
				COM.2.8	Formació bàsica en llenguatge no sexista	A mig termini, 2016.
REP	3. Representativitat horitzontal i vertical.	REP.1	Millorar la presència equilibrada d'homes i dones en les àrees i ocupacions de l'Ajuntament que actualment es troben fortament masculinitzats o feminitzats.	REP.1.9	Formació per a la mobilitat horitzontal que afavoreixi equilibrar equips en termes de composició d'homes i dones.	A mig termini, 2016.
				REP.1.10	Impuls de mesures d'acció positiva per a equilibrar equips de treball	A llarg termini, 2017.
		REP.2	Fomentar la participació equilibrada d'homes i dones en els òrgans i espais complementaris de la organització municipal.	REP.2.11	Formalització del principi de tendència a la paritat en els càrrecs de comandament.	A mig termini, 2016.

				REP.2.12	Espais de debats entre els càrrecs de comandament	A curt termini, 2015.
RET	4. Política salarial: retribució, grups professionals i nivells salarials	RET.1	Establir mesures efectives per garantir que no es produeixi una eventual discriminació retributiva indirecta per raó de gènere	RET.1.13	Estudi de l'impacte de gènere de l'actual política retributiva	A llarg termini, 2017.
				RET.1.14	Disseny d'actuacions correctores per matèria retributiva i establiment d'un sistema de valoració de llocs de treball	A llarg termini, 2017.
FOR	5. Formació i desenvolupament professional.	FOR.1	Fomentar la formació en igualtat, tant en l'accés a la ocupació pública com al llarg de la carrera professional.	FOR.1.15	Incorporació del Gènere en el nou Pla de Formació.	A mig termini, 2016.
				FOR.1.16	Formació bàsica al personal nouvingut	A mig termini, 2016.
AVA	6. Avaluació del rendiment i promoció professional	AVA.1	Garantir la inclusió de la perspectiva de gènere en l'avaluació del rendiment del personal	AVA.1.17	Incloure la perspectiva de gènere en el futur sistema d'avaluació del treball per àrees o departaments	A mig i llarg termini, 2016 - 2017
				AVA.1.18	Estudi de l'impacte de gènere de la descripció de llocs de treball	A mig termini, 2016.
UTC	7. Usos del temps i conciliació.	UTC.1	Vetllar perquè no es produeixi un impacte de gènere degut a la composició feminitzada d'alguns serveis o departaments que presenten dificultats específiques de conciliació	UTC.1.19	Analitzar les dificultats de conciliació de determinats serveis i departaments municipals	A mig termini, 2016.
		UTC.2	Promoure l'accés a les diferents mesures de conciliació disponibles per part de tota la plantilla	UTC.2.20	Avaluació periòdica de les necessitats de conciliació i seguiment de les estadístiques relatives a l'ús de permisos i mesures.	A mig termini, 2016.
				UTC.2.21	Establir protocols de substitució	A mig termini, 2016.
UTC.3	Millorar els usos del temps i la conciliació de	UTC.2.22	Promoció de la coresponsabilitat	A mig termini,		

			l'organització canviant la cultura de la presencialitat			2016.
				UTC.3.23	Treball per resultats	A llarg termini, 2017.
				UTC.3.24	Teletreball	A mig termini, 2016.
ASS	8. Assetjament i percepció de la discriminació.	ASS.1	Dotar de capacitat d'identificació i actuació a l'organització davant d'eventuals casos d'assetjament sexual, per raó de sexe i/o per raó d'orientació sexual.	ASS.1.25	Sensibilització i formació en violència masclista en l'àmbit laboral a tot el personal.	A mig termini, 2016.
				ASS.1.26	Formació específica en els continguts i l'aplicació del protocol a persones clau.	A curt termini, 2015.
				ASS.1.27	Re-Difusió del protocol i presentació a tot el personal.	A curt termini, 2015.
		ASS.2	Visibilitzar el rebuig de l'Ajuntament de qualsevol forma de conducta sexista i/o d'assetjament sexual i per raó de sexe, i promoure una cultura organitzativa que promogui la igualtat de gènere.	ASS.2.28	Rebutgem el sexisme.	A mig termini, 2016.

## 6. SISTEMA DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ.

A continuació es presenta una **proposta** per al **sistema de seguiment i avaluació de les actuacions i mesures que integren el Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament del Prat de Llobregat**. L'objectiu d'aquest document, doncs, és posar a disposició de la corporació local una eina que li permeti monitoritzar l'avanç en la implementació del Pla, així com la consecució dels seus objectius i dels resultats esperats.

L'eina que es presenta és **breu i de caràcter sintètic**: es tracta d'una guia que ha de permetre que els i les responsables de la implementació del Pla puguin disposar d'orientacions de caràcter metodològic relatives al seu seguiment i avaluació. Orientacions que, a la vegada, siguin coherents amb els principis operatius, la metodologia i els indicadors en els que s'ha basat el procés d'elaboració del Pla.

Concretament, la proposta concreta tres elements bàsics en tot sistema de seguiment i avaluació. Són els següents:

1. Els **objectius** i continguts del sistema de seguiment i avaluació.
2. Les **instàncies** de seguiment i avaluació.
3. Els **indicadors** bàsics per al seguiment i l'avaluació de les accions del Pla.

### 6.1. OBJECTIU I CONTINGUTS DEL SISTEMA DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ.

L'**objectiu general** del sistema de seguiment i avaluació hauria de ser el següent:

Aportar informació qualitativa i quantitativa que permeti conèixer l'estat de desenvolupament del Pla d'Igualtat Intern, els resultats i els impactes de les actuacions que l'integren, i establir eventuais mecanismes de millora o correcció per a garantir l'assoliment dels seus objectius.

A partir d'aquest objectiu general, es poden plantejar els següents **objectius específics**:

- ✓ Conèixer el grau d'execució de les actuacions previstes en el Pla (*avaluació de l'execució*).
- ✓ Generar informació qualitativa i quantitativa que permeti a l'Ajuntament valorar els resultats i els impactes de les actuacions en relació als objectius establerts (*avaluació de resultats i avaluació d'impacte*).
- ✓ Valorar el procés i la gestió de la implementació del Pla (persones implicades, compliment de calendaris, adequació de recursos...) i establir, si s'escau, mesures de millora i/o correcció (*avaluació del procés*).



- ✓ Identificar noves necessitats en matèria de promoció i garantia de la igualtat de gènere en el si de l'Ajuntament (*actualització del diagnòstic*).

De cara a definir i concretar el sistema d'avaluació i de seguiment del Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament Prat caldrà fer referència als següents **aspectes clau**:

- La designació de persones i/o instàncies responsables del seguiment i l'avaluació.
- L'assignació de recursos (tècnics, de recursos humans i de temps) que es dedicaran a l'avaluació del Pla.
- El tipus d'avaluació, els instruments que utilitzarà i la periodicitat amb què es durà a terme.

El procés de seguiment i avaluació ha de permetre convertir el Pla en un **element cíclic de millora contínua** per a l'Ajuntament. És a dir, la valoració final del Pla ha de permetre establir nous punts de millora i dissenyar noves actuacions que permetin a l'organització continuar millorant en termes d'igualtat de gènere. Els progressos realitzats han de ser, en aquest sentit, mesurables, i per això és recomanable elaborar un **sistema d'indicadors** que permeti avaluar en cada moment la situació de l'Ajuntament i les millores que s'hagin pogut aconseguir. Els indicadors poden reflectir el nivell d'execució de les actuacions, els resultats obtinguts o l'impacte produït.

## **6.2. INSTÀNCIES RESPONSABLES DEL SEGUIMENT I L'AVALUACIÓ.**

L'assignació de responsabilitats per a dur a terme el seguiment i avaluació del Pla és clau per a assegurar-ne la continuïtat en el temps. A continuació, es planteja **quines haurien de ser, idealment, les instàncies responsables de dur a terme el monitoratge del Pla d'Igualtat Intern**. És a dir, quins organismes, departaments i àrees haurien d'assumir aquesta tasca. També s'especifica el tipus de seguiment que haurien de realitzar (nivells d'intervenció) i amb quina periodicitat.

Es plantegen **diferents nivells d'intervenció**:

- a) **Seguiment estratègic**: Liderat per la Comissió d'Igualtat (actuació CULT.1.2 del Pla d'Acció). El principal objectiu d'aquest equip serà vetllar per a l'assoliment dels objectius generals plantejats inicialment en el Pla d'Igualtat Intern.
- b) **Seguiment operatiu**: Àrea d'Acció Social (Programa Municipal de la Dona) i el Departament de RRHH. El seu principal objectiu serà fer el seguiment i recopilar informació per l'avaluació. Tot, per a donar a conèixer els resultats i les possibles incidències a la Comissió d'Igualtat que realitzarà el seguiment estratègic.

- c) **Assessorament especialitzat en igualtat de gènere:** responsabilitat del Programa Municipal de la Dona). Des d'aquí es farà un seguiment i avaluació aprofundint en conceptes i resultats de gènere.

Així doncs, es configura un escenari en el que els equips tècnics de l'Àrea d'Acció Social (PMDLD) i del Departament de RRHH serien els responsables de recopilar la informació de seguiment i avaluació, i fer-ne una valoració a través de la Comissió d'Igualtat.

De forma més concreta, seria recomanable que des de RRHH es construïssin els sistemes i suports de recopilació de dades mentre que des de l'Àrea d'Acció Social s'aportés el coneixement expert en matèria d'igualtat de gènere.

Amb tot, seria la Comissió d'Igualtat la instància responsable última de decidir sobre eventuais canvis en els objectius i les actuacions del Pla. Les correccions del Pla es realitzarien semestralment, mentre que en un Informe Anual es valoraria la necessitat de plantejar noves actuacions o d'actualitzar la diagnosi en algun dels seus àmbit d'anàlisi.

### **6.3. INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ: PROPOSTA BÀSICA.**

El Pla d'Acció del Pla d'Igualtat Intern conté un total de **28 actuacions** distribuïdes en **8 àmbits** diferents i que donen resposta a 14 **objectius específics** per a la promoció i la garantia de la igualtat entre homes i dones a l'Ajuntament del Prats de Llobregat.

A continuació es proposen alguns indicadors bàsics per a avaluar l'execució de les accions proposades en el Pla, per tal de configurar un sistema preliminar de monitoratge que l'Ajuntament del Prat podrà desenvolupar a mesura que s'avanci en la implementació del Pla.

## CULTURA I POLÍTICA D'IGUALTAT DE GÈNERE (CULT)

### Objectiu CULT.1

Formalitzar i visibilitzar el compromís institucional de l'Ajuntament amb la igualtat de gènere per tal de garantir l'estabilitat i la continuïtat de les polítiques adreçades a la seva promoció en la dimensió interna de l'organització.

#### Actuació CULT.1.1 – El Pla d'Igualtat de Gènere al Ple Municipal.

Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Existència d'un Pla d'Igualtat aprovat pel Ple municipal i amb caràcter de normativa interna.</li> <li>✓ Nombre de notícies relacionades amb l'aprovació del Pla d'Igualtat Intern que apareixen en els mitjans de comunicació, tant interns com externs.</li> </ul>
------------	---

#### Actuació CULT.1.2 – Posada en marxa del Pla d'Igualtat.

Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Existència d'una partida pressupostària destinada a la implementació del Pla.</li> <li>✓ Existència d'un document de caràcter operatiu que reculli les responsabilitats específiques en relació a la implementació i seguiment de cada una de les accions.</li> <li>✓ Acta de constitució de la creació de la Comissió d'Igualtat.</li> </ul>
------------	--

#### Actuació CULT.1.3 – Contractació pública: clàusula d'igualtat

Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Nombre de clàusules incorporades en els plecs de contractació que fan referència a mesures d'igualtat.</li> <li>✓ Nombre de plecs de contractació que incorporen aquestes clàusules, sobre el total de plecs.</li> <li>✓ Nombre d'empreses/entitats contractades sota clàusules d'igualtat.</li> </ul>
------------	---

## Objectiu CULT.2

Promoure la incorporació de la perspectiva de gènere en la gestió i el funcionament interns del conjunt d'àrees de l'Ajuntament.

### Actuació CULT.2.4 – Formació de persones clau: càrrecs polítics, directius, de gestió de RH i sindicats.

Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Nombre i tipus d'actuacions de formació i sensibilització interna especialitzada en matèria d'igualtat de gènere i del Pla d'Igualtat destinada a persones clau.</li> <li>✓ Nombre de participants per sexe, categoria professional i àrea/servei.</li> <li>✓ Nivell de satisfacció de les persones participants al curs.</li> </ul>
------------	---

### Actuació CULT.2.5 – Dades desagregades per sexe

Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Nombre de serveis, àrees, departaments i/o negociats que han revisat i, quan ha pertocat, modificat els seus processos de treball per a garantir la recollida de dades desagregades.</li> <li>✓ Nombre d'informes interns i externs que presenten i analitzen les dades segregades per sexe.</li> <li>✓ Nombre d'actuacions específiques de millora dissenyades arran de l'anàlisi segregat per sexe.</li> </ul>
------------	---

## COMUNICACIÓ I IMATGE (COM)

### Objectiu COM.1

Donar a conèixer el Pla d'Igualtat Intern al conjunt de l'organització.

#### Actuació COM.1.6 – Difusió del Pla d'Igualtat i de la seva implantació.

Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Existència d'un Pla de comunicació específic per al Pla d'Igualtat Intern.</li> <li>✓ Nombre d'accions de difusió realitzades.</li> <li>✓ Nombre d'aparicions als mitjans (interns i externs a l'Ajuntament) relacionades amb el Pla d'Igualtat Intern.</li> <li>✓ Grau de coneixement de la plantilla en relació a l'existència d'un Pla d'Igualtat Intern.</li> <li>✓ Nombre de canals establerts per garantir una comunicació directa amb el personal en relació al Pla d'Igualtat Intern.</li> <li>✓ Nombre de consultes o aportacions rebudes en relació al Pla.</li> </ul>
------------	---

### Objectiu COM.2

Millorar i consolidar l'ús sistemàtic i homogeni del llenguatge no sexista en totes les comunicacions de l'Ajuntament.

#### Actuació COM.2.7 – Recursos per al llenguatge no sexista.

Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Existència de la Guia de llenguatge no sexista</li> <li>✓ Nombre d'accions de difusió de la Guia dutes a terme.</li> <li>✓ Nombre de recursos recopilats i posats a disposició de tota la plantilla.</li> <li>✓ Existència d'un canal de fàcil accés a aquests recursos.</li> <li>✓ Nombre de descàrregues o consultes.</li> </ul>
------------	---

**Actuació COM.2.8 – Formació bàsica a tota la plantilla en matèria de llenguatge no sexista.**

Indicadors	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Nombre i tipus d'accions de formació bàsica en matèria de llenguatge no sexista.</li><li>✓ Nombre de participants per sexe, categoria professional i àrea/servei.</li><li>✓ Nivell de satisfacció de les persones participants a la formació.</li></ul>
------------	---

## REPRESENTATIVITAT HORITZONTAL I VERTICAL (REP)

### Objectiu REP.1

Millorar la presència equilibrada d'homes i dones en les àrees i ocupacions de l'Ajuntament que actualment es troben fortament masculinitzats o feminitzats.

#### Actuació REP.1.9 – Formació per a la mobilitat horitzontal que afavoreixi equilibrar equips en termes de composició d'homes i dones.

Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Nombre de cursos en els que s'ha fixat una quota de participació del sexe menys representat.</li> <li>✓ Nombre de persones que han participat en accions formatives a través de les quotes.</li> <li>✓ Valoració de les persones participants a l'acció formativa.</li> <li>✓ Nombre de mobilitats horitzontals que s'han dut a terme en les que s'ha valorat la participació de la persona en un curs de formació gràcies a aquesta actuació.</li> <li>✓ Nombre d'àrees/serveis que han passat a tenir una composició més equilibrada a través de la mobilitat horitzontal.</li> </ul>
------------	--

#### Actuació REP.1.10 – Impuls de mesures d'acció positiva per a equilibrar equips de treball

Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Nombre d'accions positives realitzades per a equilibrar equips de treball.</li> <li>✓ Nombre d'equips de treball sobre els que s'ha intervingut.</li> <li>✓ Nombre d'àrees/serveis que han passat a tenir una composició equilibrada per sexe.</li> </ul>
------------	--

## Objectiu REP.2

Fomentar la participació equilibrada d'homes i dones en els òrgans i espais complementaris de la organització municipal.

### Actuació REP.2.11 – Formalització del principi de tendència a la paritat en tots els espais i òrgans complementaris de l'organització municipal

Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Existència d'un document vinculant que reculli explícitament el principi de tendència a la paritat en els espais i òrgans complementaris de l'organització municipal.</li> <li>✓ Nombre d'espais i òrgans complementaris amb una composició equilibrada per sexes, i percentatge sobre el total.</li> </ul>
------------	--

### Actuació REP.2.12 – Espais de debat entre els càrrecs de comandament

Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Nombre d'espais en els quals s'ha programat l'abordatge de la igualtat de gènere.</li> <li>✓ Nombre de persones que han participat en aquests espais, per sexe, nivell de comandament i àrea/servei.</li> </ul>
------------	--



## POLÍTICA SALARIAL: RETRIBUCIÓ, GRUPS PROFESSIONALS I NIVELLS SALARIALS (RET)

### Objectiu RET.1

Establir mesures efectives per garantir que no es produeix una eventual discriminació retributiva indirecta per raó de gènere (art. 51 de la Llei Orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

#### Actuació RET.1.13 – Estudi de l'impacte de gènere de l'actual política retributiva.

Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Existència de l'estudi.</li> <li>✓ Nombre d'àmbits de millora identificats.</li> </ul>
------------	---

#### Actuació RET.1.14 – Disseny d'actuacions correctores en matèria retributiva i establiment d'un sistema de valoració de llocs de treball.

Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Nombre d'accions correctores dissenyades.</li> <li>✓ Nombre d'accions correctores implementades.</li> <li>✓ Existència d'un sistema de valoració de llocs de treball.</li> <li>✓ Percentatge de reducció de les bretxes salarials identificades en la diagnosi.</li> </ul>
------------	---

## FORMACIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL (FOR)

### Objectiu FOR.1

Fomentar la formació en igualtat, tant en l'accés a la ocupació pública com al llarg de la carrera professional (article 51 de la Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes)..

#### Actuació FOR.1.15 – Incorporació del Gènere en el nou Pla de Formació.

Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Nombre d'accions formatives específiques que s'ofereixen anualment en matèria d'igualtat de gènere.</li> <li>✓ Nombre i sexe de les persones participants a les accions formatives en matèria d'igualtat de gènere.</li> <li>✓ Nombre d'accions formatives d'altres àmbits que han incorporat la perspectiva de gènere, o continguts relacionats amb la igualtat de gènere.</li> <li>✓ Nivell de satisfacció de les persones participants per sexe.</li> </ul>
------------	---

#### Actuació FOR.1.16 –Formació bàsica al personal nouvingut (Borses de treball, Plans d'Ocupació...).

Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Existència d'un mòdul específic d'informació o formació en gènere adreçat a tot el personal de nova incorporació.</li> <li>✓ Nombre de persones que realitzen el mòdul per sexe, nivell de comandament i àrea/servei.</li> <li>✓ Nombre de descàrregues (format online)</li> <li>✓ Nivell de satisfacció de les persones que realitzen el mòdul.</li> </ul>
------------	--

## AVALUACIÓ DEL RENDIMENT I PROMOCIÓ PROFESSIONAL (AVA)

### Objectiu AVA.1

Garantir la inclusió de la perspectiva de gènere en l'avaluació del rendiment del personal.

#### Actuació UTC.1.17 – Incloure la perspectiva de gènere en el futur sistema d'avaluació del treball per àrees o departaments

Indicadors	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Existència d'un sistema d'avaluació per àrees o departaments, que inclogui la perspectiva de gènere.</li><li>✓ Existència d'un document d'objectius i planificació per cada departament que inclogui la perspectiva de gènere.</li></ul>
------------	--

#### Actuació UTC.1.18 – Estudi de l'impacte de gènere de la descripció de llocs de treball

Indicadors	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Resultats de l'estudi</li><li>✓ Llocs de treball analitzats i sexe de les persones</li></ul>
------------	--

## USOS DEL TEMPS I CONCILIACIÓ (UTC)

### Objectiu UTC.1

Vetllar perquè no es produeixi un impacte de gènere degut a la composició feminitzada d'alguns serveis o departaments que presenten dificultats específiques de conciliació

<b>Actuació UTC.1.19 – Analitzar les dificultats de conciliació de determinats serveis i departaments municipals</b>	
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Realització d'un estudi sobre conciliació que contempli, entre d'altres:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Ús i tipologia de permisos i mesures de conciliació gaudits per part de serveis unipersonals, serveis que han de garantir una presència continuada i serveis feminitzats.</li> <li>○ Existència de necessitats de conciliació no cobertes.</li> <li>○ Dificultats específiques d'accés a les mesures de conciliació previstes.</li> <li>○ Existència d'arranjaments i flexibilitats informals per a donar resposta a necessitats de conciliació no cobertes.</li> <li>○ Possibilitats d'organització alternatives.</li> </ul> </li> <li>✓ Nombre de punts de millora identificats.</li> <li>✓ Nombre de projectes pilot implementats.</li> </ul>

## Objectiu UTC.2

Promoure l'accés a les diferents mesures de conciliació disponibles per part de tota la plantilla.

### Actuació UTC.1.20 – Avaluació periòdica de les necessitats de conciliació i seguiment de les estadístiques relatives a l'ús de permisos i mesures.

Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Realització periòdica d'una enquesta de necessitats de conciliació.</li> <li>✓ Nombre de persones treballadores que responen a l'enquesta.</li> <li>✓ Existència d'un estudi periòdic de la conciliació que contempli, entre d'altres, les dades d'accés i gaudiment dels permisos i mesures aprovats per conveni, segons sexe, categoria professional, àrea, departament, servei, o negociat, etc.</li> </ul>
------------	---

### Actuació UTC.2.21 – Establir protocols de substitució.

Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Nombre de protocols elaborats i implementats.</li> <li>✓ Nombre de serveis/llocs de treball que compten amb un protocol de substitució.</li> <li>✓ Nombre de persones seleccionades i formades per a participar en els protocols de substitució.</li> <li>✓ Nombre d'activacions anuals totals, i per servei o lloc de treball, dels protocols de substitució.</li> </ul>
------------	--

### Actuació UTC.1.22 – Promoció de la coresponsabilitat.

Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Realització d'una campanya interna de sensibilització en matèria de coresponsabilitat.</li> <li>✓ Nombre de notícies o altres continguts (entrevistes, articles, etc.) relacionats amb la campanya que apareixen en els mitjans de comunicació interns.</li> <li>✓ Increment en els nivells de gaudiment, per part dels homes, dels</li> </ul>
------------	---

	permisos i mesures de conciliació vinculades a tasques de cura.
--	---

### Objectiu UTC.3

Millorar els usos del temps i la conciliació de l'organització canviant la cultura de la presencialitat.

#### Actuació UTC.3.23 – Treball per resultats.

Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Establiment dels resultats a assolir per un percentatge superior al 50% dels llocs de treball de l'Ajuntament.</li> <li>✓ Existència de mecanismes i sistemes d'avaluació de l'assoliment dels resultats.</li> </ul>
------------	---

#### Actuació UTC.2.16 – Teletreball.

Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Nombre de proves pilot dutes a terme.</li> <li>✓ Nombre de llocs de treball participants a les proves pilot.</li> <li>✓ Valoració dels resultats de les proves pilot.</li> <li>✓ Millora en la percepció de les possibilitats de conciliació de les persones treballadores.</li> <li>✓ Reducció del presencialisme.</li> </ul>
------------	---

## ASSETJAMENT I PERCEPCIÓ DE LA DISCRIMINACIÓ (ASS)

### Objectiu ASS.1

Dotar de capacitat d'identificació i actuació a l'organització davant d'eventuals casos d'assetjament sexual, per raó de sexe i/o per raó d'orientació sexual.

#### Actuació ASS.1.25 – Sensibilització i formació en violència masclista en l'àmbit laboral (assetjament sexual, per raó de sexe i per raó d'orientació sexual) a tot el personal.

Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Nombre de tallers impartits.</li> <li>✓ Nombre de participants per sexe, nivell de comandament, àrea, servei o negociat.</li> <li>✓ Nivell de satisfacció de les persones participants als tallers.</li> </ul>
------------	---

#### Actuació ASS.1.26 – Formació específica en els continguts i l'aplicació del protocol a persones clau.

Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Nombre i tipus d'accions de formació realitzades.</li> <li>✓ Nombre de participants per sexe, nivell de comandament, àrea, servei o negociat, en relació al nombre de persones clau que ha definit el protocol.</li> <li>✓ Nivell de satisfacció de les persones participants.</li> </ul>
------------	--

#### Actuació ASS.1.27 – Re-Difusió del protocol i presentació a tot el personal.

Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Nombre d'accions de difusió realitzades.</li> <li>✓ Nombre de participants en sessions de presentació del protocol, per sexe, nivell de comandament, àrea, servei o negociat.</li> <li>✓ Nombre de notícies relacionades amb l'aprovació i activació del protocol que apareixen en els mitjans de comunicació interns.</li> </ul>
------------	--

## Objectiu ASS.2

Visibilitzar el rebuig de l'Ajuntament de qualsevol forma de conducta sexista i/o d'assetjament sexual i per raó de sexe, i promoure una cultura organitzativa que promogui la igualtat de gènere.

### Actuació ASS.2.28 – Rebutgem el sexisme.

Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Existència d'un codi de bones pràctiques en relació a la igualtat i el sexisme.</li> <li>✓ Nombre de notícies relacionades amb el codi de bones pràctiques que apareixen en els mitjans de comunicació interns i externs.</li> <li>✓ Existència de la carta de l'Alcalde.</li> <li>✓ Nombre de notícies i d'accions de difusió relacionades amb la carta de condemna al sexisme.</li> <li>✓ Existència d'una carta de compromís anti sexista per les persones treballadores de l'Ajuntament.</li> <li>✓ Nombre de persones que han signat efectivament la carta de compromís anti sexista.</li> <li>✓ Disminució de la percepció de l'existència de conductes sexistes.</li> <li>✓ Augment de la capacitat d'identificació de les conductes sexistes entre els homes.</li> </ul>
------------	---



## 7. BIBLIOGRAFIA

1. 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.
2. Guia de coeducació per als centres educatius: pautes de reflexió i recursos per a l'elaboració d'un projecte de centre. Institut Català de les Dones, Generalitat de Catalunya, 2008. Barcelona.
3. Guia sindical sobre l'aplicació de la Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes. Institut Català de les Dones, Generalitat de Catalunya, 2008. Barcelona.
4. Estadístiques sota sospita. Proposta de nous indicadors des de l'experiència femenina. Institut Català de les Dones, Generalitat de Catalunya, 2009. Barcelona.
5. Manual para facilitadores de auditorías de género: metodología para las auditorías participativas de género de la OIT. Organización Internacional del Trabajo, 2008. Ginebra.

## 8. GLOSSARI

S'aporta en aquest apartat un recull de definicions de termes relacionats amb les polítiques d'equitat de gènere. Els termes que segueixen a continuació s'han extret de **la Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats als Ajuntaments (2007)**, **Guia de coeducació per als centres educatius: pautes de reflexió i recursos per a l'elaboració d'un projecte de centre (2008)** i **Recull de Termes "Dones i treball" (2008)** elaborades les dues primeres per l'Institut Català de les Dones i la darrera pel Departament de Treball, ambdós organismes de la Generalitat de Catalunya.

**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, perquè disposi de temps i oportunitats per desenvolupar-se en les diferents facetes de la vida.

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

**Discriminació indirecta:** Situació en què una disposició, un criteri o una pràctica aparentment neutres situa persones d'un sexe determinat en desavantatge particular respecte a persones de l'altre sexe, a menys que aquesta disposició, aquest criteri o aquesta pràctica pugui

justificar-se objectivament amb una finalitat legítima i que els mitjans per assolir aquesta finalitat siguin adequats i necessaris.

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

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

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

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

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

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

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

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

**Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes:** conjunt d'estratègies destinades assolir la igualtat real entre dones i homes, eliminant els estereotips, les actituds i els obstacles en qualsevol àmbit.

**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.

**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.

**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.

## ÍNDIX DE TAULES, IMATGES I FIGURES

Taula 1: Sexe de les persones en les ocupacions del personal de l'Ajuntament.....	41
Taula 2: Càrrecs de comandament de l'Ajuntament per tipus i sexe.....	43
Taula 3: % d'Homes i dones en grups professionals.....	44
Taula 4: 6 últims processos de selecció de personal.....	49
Taula 5: Processos selectius.....	50
Taula 6: Formació interna 2013 per àrees.....	55
Taula 7: Hores de formació i variació 2013-2014.....	56
Taula 8: Formació externa 2014.....	56
Taula 9: Nº d'accions formatives per sexe.....	57
Taula 10: Retribució anual bruta d'homes i dones que treballen a l'Ajuntament.....	64
Taula 11: Bretxa de gènere segons categoria professional.....	65
Taula 12: Bretxa de gènere en complement de destinació.....	66
Taula 13: Bretxa de gènere en complement específic.....	67
Taula 14: Bretxa de gènere en complement de productivitat.....	67
Taula 15: Bretxa de gènere en complement d'antigüitat.....	68
Taula 16: Bretxa de gènere en altres complements.....	68
Taula 17: Situació d'homes i dones segons tipus de contracte.....	72
Taula 18: Amortitzacions de places.....	74
Taula 19: Distribució de la plantilla per sexe, segons intervals d'antigüitat a l'Ajuntament.....	74
Taula 20: Gaudiment de permisos de maternitat, paternitat, lactància i altres permisos.....	79
Taula 21: Permisos per tasques de cura.....	80
Taula 22: Tipus de jornada.....	81
Taula 23: Petició de reduccions de jornada per cura de fills/es o persones grans.....	82
Taula 24: Nº d'homes i dones que han hagut d'agafar baixes mèdiques 2014.....	89
Taula 25: total de temps de formació en PRL.....	91
Imatge 1: Revista d'Informació "El Pra"t.....	31

Figura 1: Principis orientadors de la diagnosi per al Pla d'Igualtat de Gènere **Error! Marcador no definido.8**

Figura 2: Fases d'elaboració del PII.....	15
Figura 3: Tècniques de recollida d'informació.....	17
Figura 4: Nivells d'anàlisi del PII .....	22
Figura 5: Pressupost corrent Dona (2010-2015) .....	25
Figura 6: Composició per sexe a l'Ajuntament .....	35
Figura 7: Composició per sexe de les àrees de l'ajuntament .....	35
Figura 8: Composició per sexe de l'Àrea d'Acció Social.....	36
Figura 9: Composició per sexe de l'Àrea d'Alcaldia, Serveis centrals i Economia .....	36
Figura 10: Composició per sexe segons de l'Àrea de Cultura, Educació i Ciutadania.....	37
Figura 11: Composició per sexe de l'Àrea d'Espai Públic i projectes Urbans .....	37
Figura 12: Composició per sexe de l'Àrea d'Esport i Salut Pública.....	38
Figura 13: Composició per sexe de l'Àrea de Seguretat Ciutadana, mantenimnet i Serveis Urbans .....	39
Figura 14: Composició per sexe de l'Àrea de promoció Econòmica, Comerç i Turisme.....	39
Figura 15 : Composició per sexe de l'Àrea d'Urbanisme, Mobilitat i Medi Ambient.....	40
Figura 16: Composició per sexes de les principals ocupacions.....	42
Figura 17: Composició per sexe dels càrrecs de comandament.....	43
Figura 18: Composició per sexe dels grups professionals .....	44
Figura 19: Antigüitat homes .....	74
Figura 20: Antigüitat dones .....	75
Figura 21: Permisos per cura .....	81
Figura 22-23: Incapacitat laboral per contingències comunes i per accidents de treball .....	90
Figura 24: Estructura del Pla Acció .....	103
Figura 25: Quadre resum de les actuacions .....	132

## ANNEXOS

A continuació s'aporta la següent documentació i informació addicional:

1. Guions de les entrevistes.
2. Guions de les sessions de treball dels Grups de Participació.
3. Taules amb informació addicional o bé taules confeccionades per a la diagnosi a partir de la informació aportada per l'Ajuntament i que han servit com a base de les taules i les gràfics incorporats anteriorment a l'informe.
4. Resums de les respostes de les enquestes: general i segmentat per sexe.

## GUIONS DE LES ENTREVISTES

**Nom:**

**Càrrec i Àrea:**

**Anys en l'Ajuntament:**

**Data i hora de l'entrevista:**

**Entrevistadora:**

**Observacions:**

### COMUNICACIÓ

- ✓ **Saps si hi ha alguns programes o polítiques** que estigui fent l'Ajuntament en relació a aquest tema?
- ✓ Penses que la informació sobre les **accions que dur a terme l'Ajuntament en matèria d'igualtat arriba a tot el personal?** Per quina via?
- ✓ Respecte a **l'inici del procés d'elaboració del pla d'igualtat: com s'ha informat?** quina informació t'ha arribat? creus que el coneixen tots els treballadors i treballadores?
- ✓ Consideres que es **visibilitza el treball de les dones**, tant en la comunicació interna com externa?
- ✓ Penses que l'Ajuntament té en compte el **llenguatge inclusiu** en les seves comunicacions, tant internes com externes?

### REPRESENTATIVITAT DE LES DONES - RECLUTAMENT

- ✓ **Distribució equilibrada d'home i dones en totes les àrees?** quins són els motius?
- ✓ **Penses que hi ha percepció d'existència de llocs de feina d'homes o de dones? Per què?**
- ✓ Ocupacions desequilibrades? Motius? Saps si s'ha fet alguna cosa al respecte?
- ✓ Pel que fa als **comandaments**, creus que hi ha tants homes com dones? Quins creus que són els principals **obstacles** que es troben les dones per accedir a càrrecs de responsabilitat?
- ✓ Creus que és indiferent que siguin homes o dones a l'hora de **liderar**?
- ✓ El seu **poder formal/informal** és el mateix?
- ✓ Sota el teu criteri, **com valors** aquesta distribució?: suposa un problema, un avantatge... Exemples.

### AVALUACIÓ DEL RENDIMENT I PROMOCIÓ I SELECCIÓ

- ✓ Saps quins són els principals processos **per a contractar gent**?
- ✓ Saps si hi ha persones treballadores que no s'han incorporat a l'Ajuntament mitjançant aquest procés? Quins **processos alternatius** hi ha? Sota el teu criteri **són objectius**?
- ✓ Com es garanteix l'objectivitat des de la perspectiva de gènere?
- ✓ Saps si s'ha rebut alguna queixa?



- ✓ Teniu una descripció de cadascun dels llocs de treball? (per funcions, competències, etc.)
- ✓ Saps si hi ha una descripció de llocs de treball per competències?

### PROMOCIÓ I AVALUACIÓ DEL RENDIMENT

- ✓ Hi ha un mecanisme o procediment **d'avaluar si una persona fa bé o no la seva feina?**
- ✓ **Saps quins han estat els últims processos de promoció? Resultats?**
- ✓ **En general, de què depèn** que es pugui promocionar? (què es valora?). Què impedeix que es pugui promocionar?
- ✓ **Com es fa perquè la promoció interna sigui de lliure accés per a tothom, a tothom li arribi la informació i sigui transparent?**
- ✓ Existència de **queixes o incidències?**
- ✓ Existència de **personal sobrequalificat?** Perfils? Ocupacions?

### RETRIBUCIÓ I CATEGORIES PROFESSIONALS

- ✓ Sistema de **valoració de llocs de treball?**
- ✓ Coneixes com es configura el **sistema retributiu de l'Ajuntament?**
- ✓ **Complements específics?**
- ✓ **Complements de productivitat?**
- ✓ **Altres complements?**
- ✓ Penses que existeix **bretxa salarial entre homes i dones de l'Ajuntament?** Què la podria explicar?
- ✓ Penses que el **sistema retributiu** de l'Ajuntament és **objectiu i transparent?**
- ✓ Consideres que els salaris estan ajustats als llocs de feina? En cas que no sigui així, a què es deu?

### FORMACIÓ

- ✓ Detecció de necessitats formatives: com es fa?
- ✓ Pla de formació: existeix?
- ✓ Com es decideix qui accedeix a la formació? Accés segons situació contractual?
- ✓ Hi ha algunes situacions que dificulten el fet de fer formació?
- ✓ Horaris de la formació?
- ✓ Valors que **la formació que s'ofereix és suficient** i respon, en general, a les necessitats de l'organització?
- ✓ Quins són els **mecanismes de comunicació** dels cursos?
- ✓ Les persones treballadores amb **reducció de jornada**, poden fer formació?
- ✓ Contemplen que tinguin **preferències les persones que s'acaben d'incorporar d'una baixa maternal/paternal...?**
- ✓ **Qui sol·licita les ajudes per a formació externa** i quins són els criteris per atorgar dita ajuda?
- ✓ S'ha **fet formació de gènere?**
- ✓ La formació incideix en les oportunitats de promoció?

### CONDICIONS LABORALS, USOS DEL TEMPS I CONCILIACIÓ

- ✓ Consideres que **les jornades i l'horari que ofereix l'Ajuntament estan ajustats a les feines?** Hi ha algun cas que no? Quin? (és a dir, quin és el perfil que té dificultats per ajustar la seva feina a l'horari: càrrecs directius, càrrecs d'atenció al públic, homes, dones, etc.)

- ✓ Consideres que **les mesures de conciliació** (permisos, possibilitats d'horari flexible, etc.) que té establertes l'Ajuntament són **suficients**?
- ✓ Sota el teu punt de vista, penses que tots els treballadors i treballadores **coneixen els permisos i mesures de conciliació** que poden gaudir? Quins mecanismes d'informació d'aquests fa servir l'Ajuntament?
- ✓ Quin **ús se'n fa**? Afecta després la valoració que es faci de la feina?
- ✓ **Com es demanen**? Hi ha algun **problema** o alguna situació concreta que calgui resoldre?
- ✓ **Tens la percepció o coneixes casos de persones que no s'ajusten al seu horari laboral**? Per quin motiu?
- ✓ Els comandaments tenen opció a conciliar? Com es valora per part dels seus equips?
- ✓ Hi ha alguna **diferències del tipus de contracte** en la gent de la teva ocupació? Això té algunes **conseqüències**?

### CONDICIONS FÍSQUES

- ✓ Respecte a l'espai físic de treball, penses que esteu en **bones condicions**? O que hi ha persones que han de desenvolupar la seva feina en un espai poc còmode? Quines?
- ✓ **Prevenió de riscos laborals** de l'Ajuntament? Pla? Responsabilitats? Formació en gènere?
- ✓ **Han rebut queixes de les condicions físiques de treball**: equipaments, lavabos...
- ✓ **Estudi de riscos psicosocials**, se n'han fet?
- ✓ Si hi ha alguna dona, té vestuari adequat, què passa si està embarassada...?

### PERCEPCIONS DE DISCRIMINACIÓ

- ✓ L'Ajuntament ha dut a terme **mesures per sensibilitzar** a tot el personal en matèria d'assetjament, actituds sexistes i tracte discriminatori?
- ✓ Coneixes algun cas? Hi vas participar directament?
- ✓ Existeixen uns **mecanismes/recursos formalitzats a seguir en cas de discriminació**? O sabries a qui dirigir-te? **Existeix un protocol**?
- ✓ A nivell general, quina és la teva visió de l'Ajuntament en matèria d'igualtat? Penses que és una **organització igualitària**? O penses que hi ha persones que **estan o es poden sentir discriminades**? Quines i per què?
- ✓ Què passa si una persona **trenca amb els estereotips** (nivell ofici o comandament, és igual): utilitzar els permisos, estil de lideratge més horitzontal...
- ✓ Hi ha actituds sexistes? Acudits, menystenir la feina d'algú en funció de coses personals... en alts càrrecs?

### ÀMBIT CULTURA DE L'AJUNTAMENT

- ✓ La **igualtat d'oportunitats està integrada en la cultura organitzativa** de l'Ajuntament? Consideres que la **igualtat d'oportunitats entre dones i homes és prioritària** per l'Ajuntament?
- ✓ La **cultura és homogènia**, en aquest sentit?
- ✓ Què penses que hauria de permetre el PII? Quina idea ha de quedar clara amb el PII?
- ✓ **Lideratges possibles**. Tot l'equip lidera?

Pla d'Igualtat Intern. Ajuntament del Prat de Llobregat

- ✓ Quins serien els punt forts?
- ✓ Identificació de possibles dificultats, reptes especials:
  - Àrees concretes
  - Càrrecs
  - Temes/aspectes concrets
  - Recursos
  - Altres...
- ✓ Quin grau de **sensibilització** en matèria d'igualtat de gènere creus que té el personal? I en concret, la teva àrea?

## GUIONS DE LES SESSIONS DE TREBALL DELS GRUPS DE PARTICIPACIÓ

GRUPS DE PARTICIPACIÓ	
<b>Guió sessions 1 i 2</b>	

<b>Objectius</b>	<p>Introduir conceptes bàsics vinculats al gènere i la discriminació.</p> <p>Sensibilitzar les persones participants en relació a la igualtat de gènere.</p> <p>Donar a conèixer el Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament, el procés d'elaboració i els àmbits d'anàlisi.</p> <p>Identificar els punts forts i febles de l'Ajuntament en relació a la igualtat de gènere.</p> <p>Realitzar una primera valoració de la situació d'igualtat l'Ajuntament per a cadascun dels àmbits d'anàlisi.</p>
<b>Metodologia</b>	Exposicions teòriques i dinàmiques grupals de construcció de l'anàlisi.
<b>Nº sessions</b>	2
<b>Durada sessió</b>	2 hores.
<b>Materials necessaris</b>	<p>Canó projector (Ajuntament)</p> <p>Ordinador (Ajuntament)</p> <p>Pissarra i retoladors (a la sala on es reuniran els GP)</p> <p>Presentació Power Point (SURT):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conceptes bàsics i Què és un PI?</li> <li>• Àmbits d'anàlisi</li> </ul>

### SESSIÓ 1

Continguts	
5 minuts	Presentació de la sessió.
5 minuts	Preguntes d'inici: què en sabem, de la Igualtat de Gènere?
10 minuts	Presentació de les persones participants.
20 minuts	Conceptes bàsics: sexe-gènere,
20 minuts	Discriminació i igualtat d'oportunitats
45 minuts	DAFO de l'elaboració del Pla d'Igualtat Intern
10 minuts	Què és un Pla d'Igualtat?
5 minuts	Conclusions i tancament.
Total 2 hores	

## SESSIÓ 2

Continguts	
10 minuts	1. Presentació de la sessió i repàs sessió anterior.
15 minuts	2. Aplicació pràctica de la igualtat de gènere: en què es tradueix?
30 minuts	3. Ronda ràpida d'anàlisi per àmbits.
50 minuts	4. Anàlisi en profunditat. (Si dóna temps, anàlisi de causes i conseqüències).
10 minuts	5. Preguntes d'inici: què en sabem, de la Igualtat de Gènere?
5 minuts	6. Conclusions i tancament.
Total 2 hores	

## TAULES I GRÀFICS ADDICIONALS

### Àmbit 3. Representativitat horitzontal i vertical

#### Nombre d'homes i dones a l'Ajuntament

ÀREA	SECCIÓ	DONA	HOME	TOTAL
ACCIÓ SOCIAL		1		1
	PLA ACTUACIO ST COSME	4		4
	SERVEIS SOCIALS	60	11	71
	<b>TOTAL</b>	<b>65</b>	<b>11</b>	<b>76</b>
ALCALDIA, SERVEIS CENTRALS I ECONOMIA	ALCALDIA	6		6
	COMPTABILITAT	7	2	9
	CONTRACTACIO I PATRIMONI	6	1	7
	GAB. PREMSA I COMUNICACIO	4	1	5
	GESTIO TRIBUTARIA	10	4	14
	LOGISTICA	9	9	18
	ORGANITZACIO	15	3	18
	RECURSOS HUMANS	9	5	14
	SECRETARIA	3	1	4
	SERVEIS CENTRALS I ECONOMIA	1	1	2
	SISTEMES I TIC	7	8	15
	TRESORERIA	4		4
<b>TOTAL</b>	<b>81</b>	<b>35</b>	<b>116</b>	
CULTURA EDUCACIÓ I CIUTADANIA		3	1	4
	CULTURA I JOVENTUT	25	9	34
	DONA I PROMOCIO SOCIAL	2		2
	EDUCACIO	34	3	37
	IGUALTAT I CIUTADANIA	5	6	11
<b>TOTAL</b>	<b>69</b>	<b>19</b>	<b>88</b>	
ESPAI PÚBLIC I PROJECTES URBANS		2	1	3
	AMBIT INFRAEST. XARXES I SERV.	2	6	8
	EQUIPAMENTS	3	1	4
	ESPAI PUBLIC	1	2	3
	<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>18</b>
ESPORTS I SALUT PÚBLICA		1	1	2
	ESPORTS	15	23	38
	SALUT PUBLICA I CONSUM	11	2	13
	<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>26</b>	<b>53</b>
PROMOCIÓ ECONÒMICA, COMERÇ I TURISME	PROMOCIO ECONOMICA I COMERÇ	29	7	36

	<b>TOTAL</b>	<b>29</b>	<b>7</b>	<b>36</b>
<b>SEGURETAT CIUTADANA, MANTENIMENT I SERVEIS URBANS</b>			2	2
MANTENIMENT I SERVEIS	8	48		56
P. LOCAL ADM	8	6		14
POLICIA LOCAL	12	98		110
VIA PUBLICA	8	1		9
<b>TOTAL</b>	<b>36</b>	<b>155</b>		<b>191</b>
<b>URBANISME, MOBILITAT I MEDI AMBIENT</b>		1	2	3
AMBIT JURIDIC	8	2		10
LICENCIES D'OBRES I ACTIVITATS	7	7		14
MEDI AMBIENT	7	3		10
MOBILITAT	2			2
URBANISME	1	1		2
<b>TOTAL</b>	<b>26</b>	<b>15</b>		<b>41</b>
<b>TOTAL AJUNTAMENT</b>	<b>341</b>	<b>278</b>		<b>619</b>

## Taula segons ocupacions

<b>NOM_PLAÇA</b>	Dones	Homes	Total
<b>Agent Policia Municipal tècnic/a mitja</b>	10	82	92
<b>Auxiliar administratiu/va</b>	76	13	89
<b>Concerge</b>	24	10	34
<b>Administratiu/va</b>	29	4	33
<b>Tècnic/a superior</b>	62	0	74
<b>Caporal</b>	0	10	10
<b>AUX.OPERADOR I ATENCIO CIUTADANA</b>	5	4	9
<b>ajudant manteniment</b>		1	0
<b>Analista-programador</b>	1	1	2
<b>Arquitecte superior</b>	0	5	10
<b>Arquitecte tècnic</b>	0	5	10
<b>Biòleg</b>		1	0
<b>Cap de logística</b>		1	0
<b>Ajudant cuina</b>	2		2
<b>Cap gabinet/premsa alcaldia</b>	2		2
<b>Coordinador serveis urganisme</b>		1	1
<b>Cuiner/a</b>	1	1	2
<b>Delineant</b>	3	3	6
<b>Diplomat/da infermeria</b>	3	0	3
<b>Director/a serveis/àrees</b>	2	5	7
<b>Educador/a social</b>	9	8	17
<b>Encarregat obres</b>		2	2

<b>Enginyer superior</b>	1	2	3
<b>Enginyer tècnic</b>	1	5	6
<b>Inspector activitats</b>		1	1
<b>Inspector obres</b>		1	1
<b>Inspector</b>		1	1
<b>Oficial conductor</b>	0	4	4
<b>Interventor</b>		1	1
<b>Ofical manteniment</b>	0	14	14
<b>Oficial magatzem</b>		1	1
<b>Ofical mecànic</b>		1	1
<b>oficial paleta</b>		3	3
<b>oficial pintor</b>		1	1
<b>oficial serraller</b>		2	2
<b>Operari</b>	1	29	30
<b>Psicòleg/ga</b>	1		1
<b>Recepcionista</b>	12	0	12
<b>Responsable sanitari residència</b>		1	1
<b>Sergent/a</b>	1	3	4
<b>sobrestant</b>		2	2
<b>sotsinspector</b>		2	2
<b>Treballadora familiar</b>	11	0	11
<b>Tresorera</b>	1		1
<b>secretari</b>		1	1
<b>Intendent/a</b>	1		1
<b>metge/ssa</b>	1		1
<b>Educador/a guarderia</b>	10	0	10
<b>Aux clínica residència</b>	2		2
<b>Aux. residència d'avis</b>	4	0	4

**Comandaments:**



Comandaments	Homes	Dones	Total	% sobre comandaments	
				Homes	Dones
Interventor/a Municipal	1	0	1	100%	0%
Gerent Municipal	1	0	1	100%	0%
Direcció de Serveis	1	0	1	100%	0%
Coordinació d'àrea	4	0	4	100%	0%
<b>Total c. directius</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>
Cap Unitat	10	3	13	77%	23%
Cap Departament	5	6	11	45%	55%
Cap Policia Municipal	1	0	1	100%	0%
Cap Oficina Seguiment Aeroport	0	1	1	0%	100%
Cap del PAC	0	1	1	0%	100%
<b>Total c. intermitjos</b>	<b>16</b>	<b>11</b>	<b>27</b>	<b>59%</b>	<b>41%</b>
<b>Total comandaments Ajuntament</b>	<b>23</b>	<b>11</b>	<b>34</b>	<b>68%</b>	<b>32%</b>

## Àmbit 7. Política salarial: retribució, grups professionals i nivells salarials

### TAULES DE CONCEPTES RETRIBUTIUS ANY 2014

HORES EXTRAORDINÀRIES				COMPLEMENT DE DESTINACIÓ	
GRUP	NORMA L	FEST O NOCT	FEST I NOCT	NIVELL	IMPORT
A1 (A)	17,48 €	21,84 €	27,33 €	30	968,75 €
A2 (B)	16,07 €	20,01 €	25,09 €	29	868,93 €
C1 (C)	14,54 €	18,19 €	22,76 €	28	832,40 €
C2 (D)	13,11 €	16,35 €	20,52 €	27	795,85 €
E (E)	11,72 €	14,54 €	18,19 €	26	698,20 €
				25	619,47 €
<b>PLUS I ALTRES CONCEPTES RETRIBUTIUS</b>			<b>IMPOR T</b>	24	582,92 €
Plus per festiu treballat			41,64 €	23	546,41 €
Plus conducció vehicles especials			57,56 €	22	509,84 €
Plus per servei de grua			61,28 €	21	473,35 €
Transport cotxe particular (€/km)			0,23 €	20	439,70 €
Transport moto (€/km)			0,13 €	19	417,25 €
Indemnització judicis (El Prat)			28,61 €	18	394,79 €
Indemnització judicis (fora del Prat)			40,84 €	17	372,33 €
Ajuda per fill/a disminuït/a			202,42 €	16	349,93 €
Premi per 25 anys d'antiguitat			1.003,00 €	15	327,44 €
Plus per nit treballada			9,56 €	14	305,01 €
Dia servei guardia			102,14 €	13	282,53 €
Plus especial festivitats			61,02 €	12	260,07 €

Plus especial festivitat Aux. Operadors	83,28 €	11	237,62 €
Plus jornada partida (aux. operador/a i atenció ciut.)	10,24 €	10	215,19 €
Polivalència dia Operari/a	7,8609 €	09	203,97 €
Import anual 1.705,81 €			
Polivalència dia Oficial/Mestre	8,4857 €	08	192,71 €
Import anual 1.841,39 €			
Polivalència dia Encarregat/da	9,7446 €	07	181,50 €
Import anual 2.114,56 €			
Serveis especials Festa Major	748,92 €	06	170,27 €
Suport Ple	77,75 €	05	159,04 €
Celebració casaments	58,32 €	04	142,21 €
Salari mínim interprofessional	645,30 €	03	125,42 €
		02	108,57 €
		01	91,75 €

GRUP	SOU BASE		TRIENNIS	
	MENSUA L	P.EXTRA	MENSUA L	P. EXTRA
A1 (A)	1.109,05 €	684,36 €	42,65 €	26,31 €
A2 (B)	958,98 €	699,38 €	34,77 €	25,35 €
B	838,27 €	724,50 €	30,52 €	26,38 €
C1 (C)	720,02 €	622,30 €	26,31 €	22,73 €
C2 (D)	599,25 €	593,79 €	17,90 €	17,73 €
E (E)	548,47 €	548,47 €	13,47 €	13,47 €

INCENTIU PRODUCTIVITAT PER NO ABSÈNCIA QUADRIMESTRE			
Jornada	Fins 1,5% absenti sme	Fins 3,0% absenti sme	Fins 4,5% absenti sme

General	7h 53m	15h 46m	23h 39m
Especial	8h 15m	16h 30m	24h 45m
Import incentiu	260,00 €	195,00 €	130,00 €

CONCEPTES ESPECÍFICS PERSONAL POLICIA LOCAL						
CONCEPTE	AGENT INTERÍ	AGENT	CAPORAL	SERGEANT	SOTSINSPECTOR	
Hora extra normal	13,88 €	13,88 €	15,55 €	16,67 €	18,05 €	
Hora extra festiva o nocturna	17,38 €	17,38 €	19,46 €	20,86 €	22,61 €	
Hora extra festiva i nocturna	21,75 €	21,75 €	24,36 €	26,10 €	28,28 €	
Plus operativitat/assistència dia		14,91 €	16,39 €	17,14 €	18,653 €	
Plus operativitat import anual		3.073,13 €	3.377,86 €	3.532,80 €	3.842,70 €	
Plus per festiu treballat	58,90 €	58,90 €	58,90 €	58,90 €	59,77 €	
Plus policia comunitària dia	11,37 €	11,37 €	12,73 €	13,64 €		
Plus especial festivitats	117,80 €	117,80 €	117,80 €	117,80 €		
Plus horari especial dia						14,62 €

## Àmbit 8. Condicions laborals i permanència al lloc de treball

### Permisos per sexe

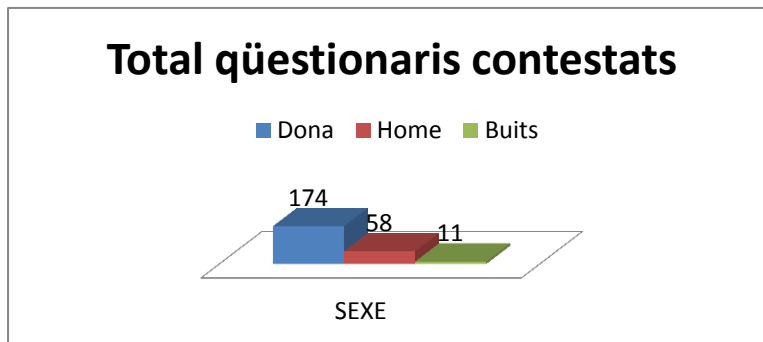
Permisos	2014			2013		
	HOMES	DONES	TOTAL	HOMES	DONES	TOTAL
Canvi Domicili	10	5	15	9	6	15
Casament Familiar	2	2	4	2	3	5
Defunció familiar	23	33	56	18	21	39
Deure públic	4	10	14	5	16	21
Examen Oficial	28	27	55	15	17	32
Hospitalització familiar	66	89	155	60	86	146
Indisp. jornada	49	66	115	39	76	115
Infantament/ab	9	0	9	7	0	7
Intervenció fam. sense ingrés	14	41	55	14	43	57
Matrimoni	2	1	3	6	4	10
Visita Mèdica	215	580	795	241	620	861
Lactancia	5	10	15	4	8	12



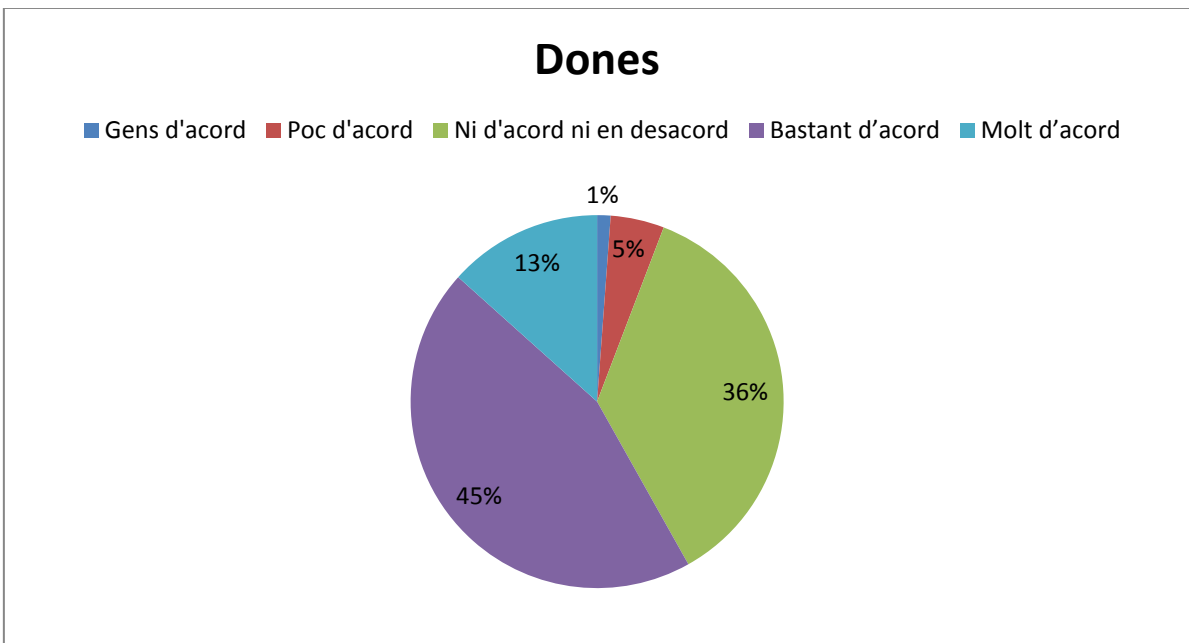
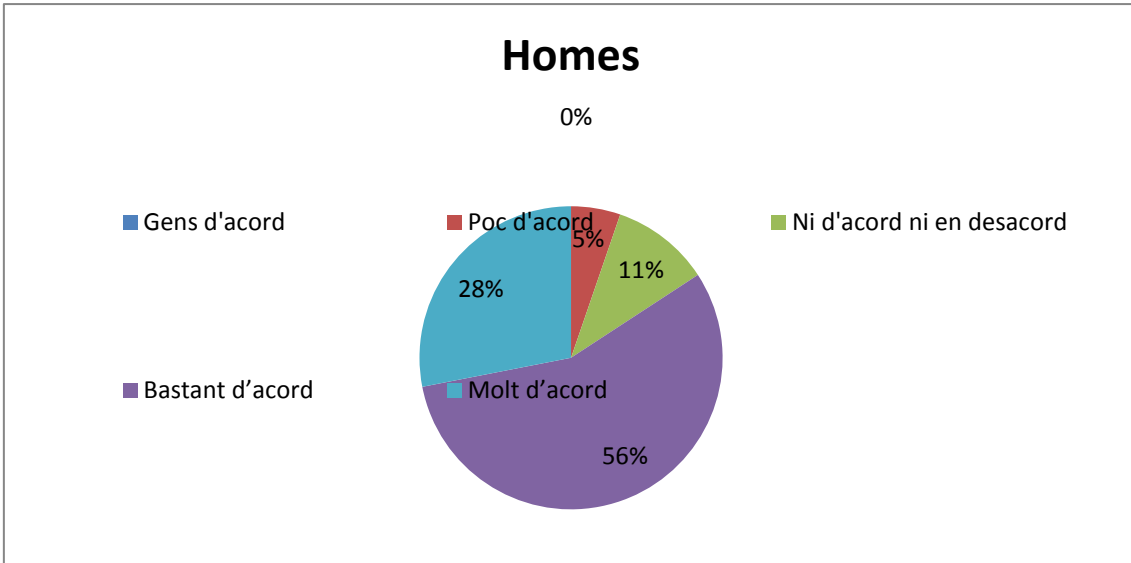
## **RESULTATS DE L'ENQUESTA**

A les pàgines següents s'aporta el resum dels resultats de l'enquesta. En primer lloc, s'han incorporat els resultats filtrats per sexe, aportant les respostes de les dones i homes i en les pàgines finals es presenten els resultats generals, sense cap filtre o segmentació.

## RESUM DE LES RESPOSTES DE LES ENQUESTES SEGMENTAT PER SEXE

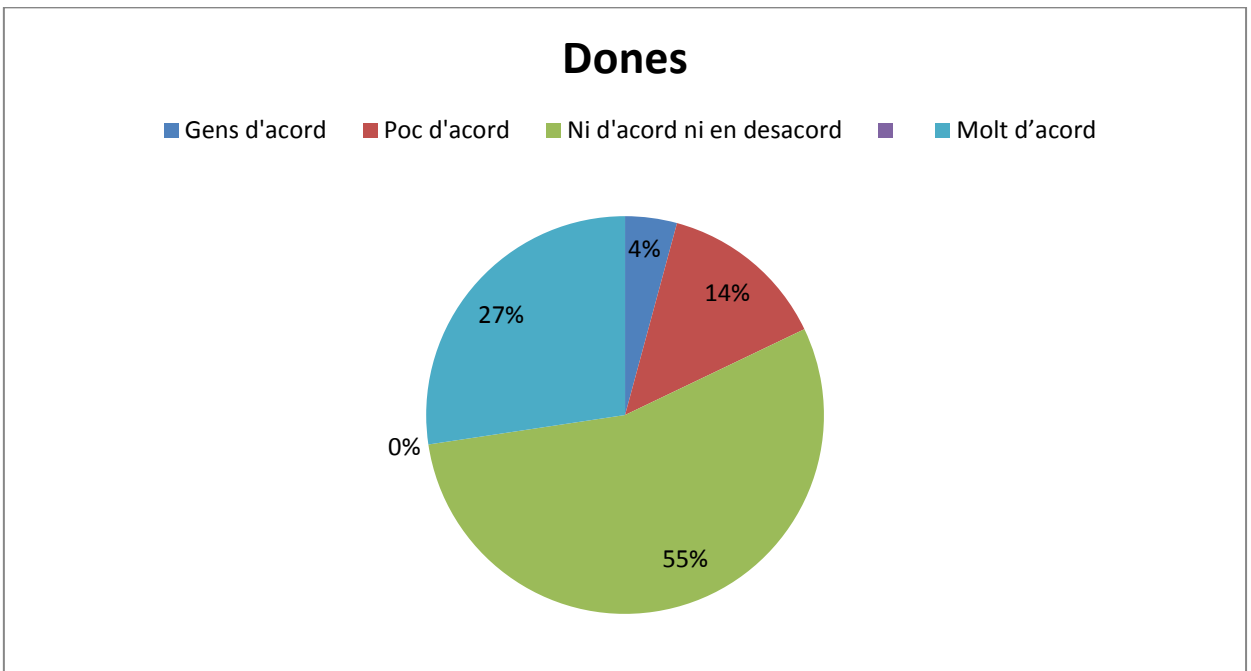
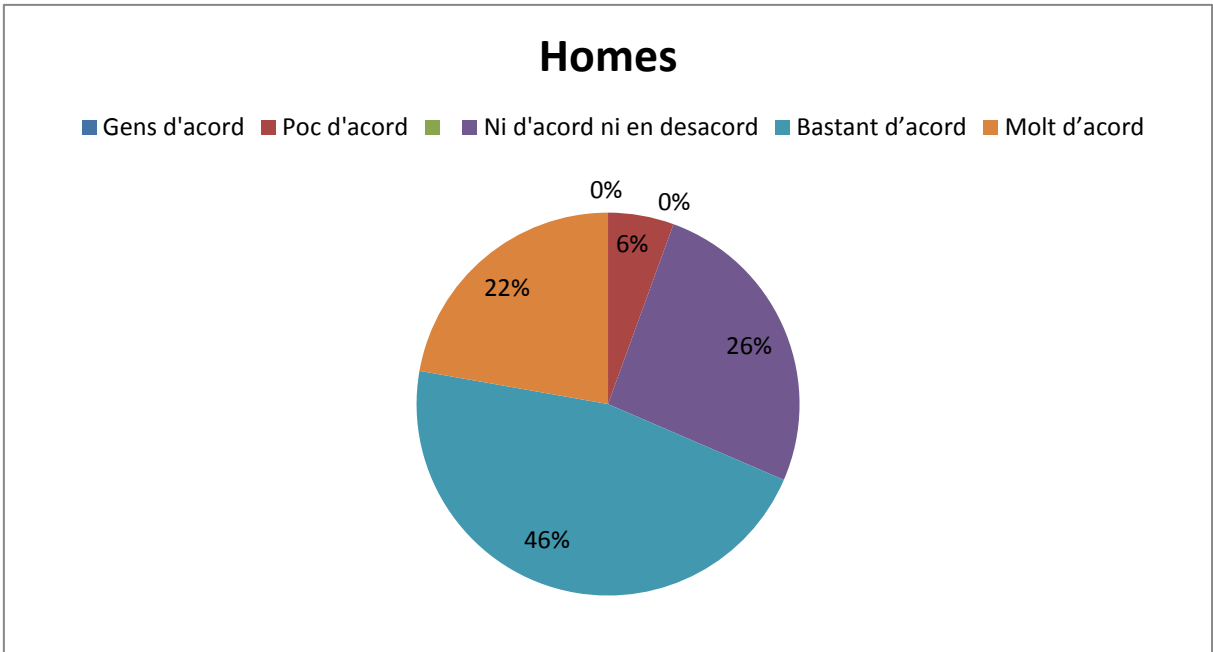


**La igualtat de gènere es un valor amb que s'identifica l'Ajuntament del Prat de Llobregat.**

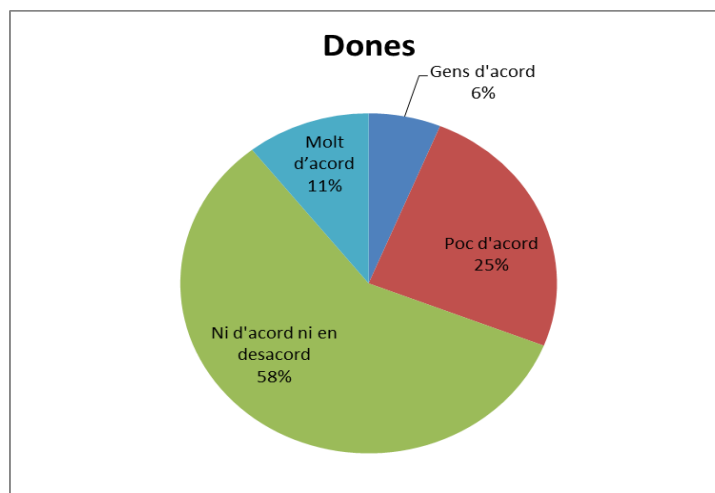
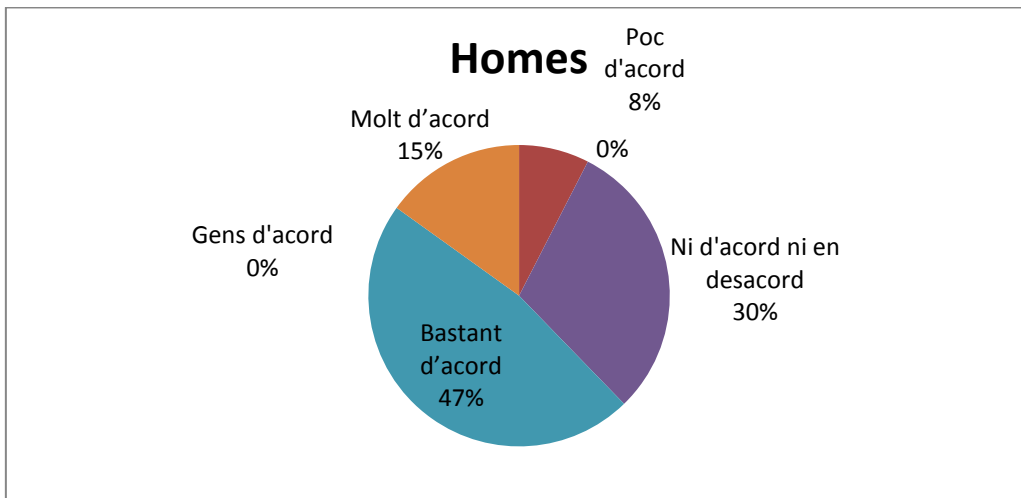




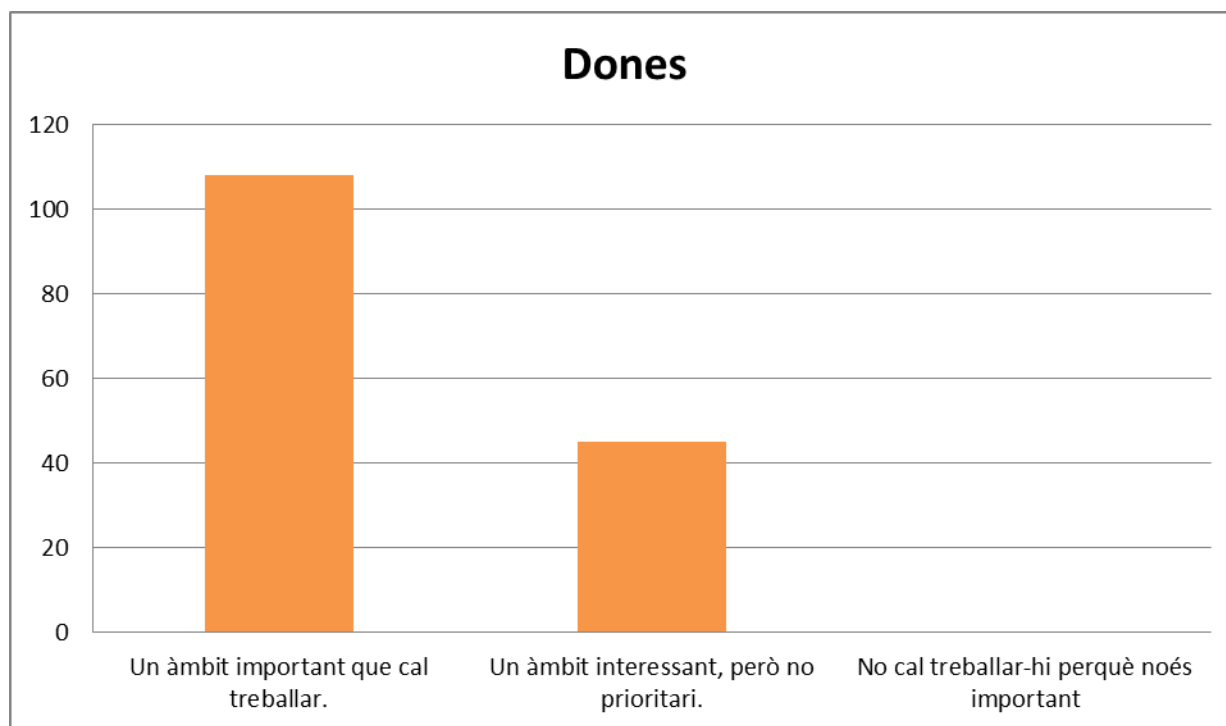
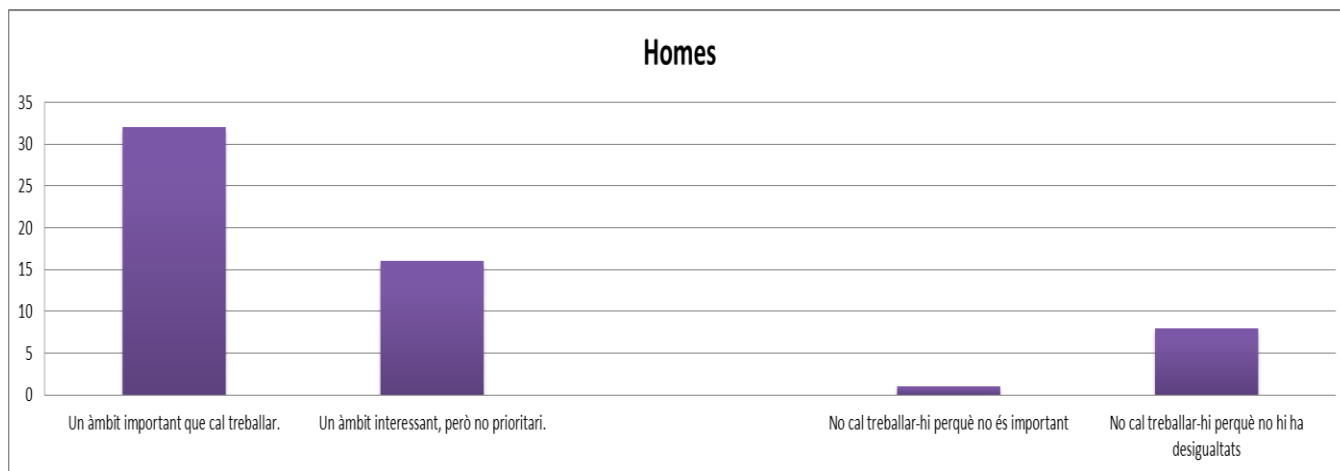
**L'ajuntament defensa i promou la igualtat de genere a traves de politiques concretes**



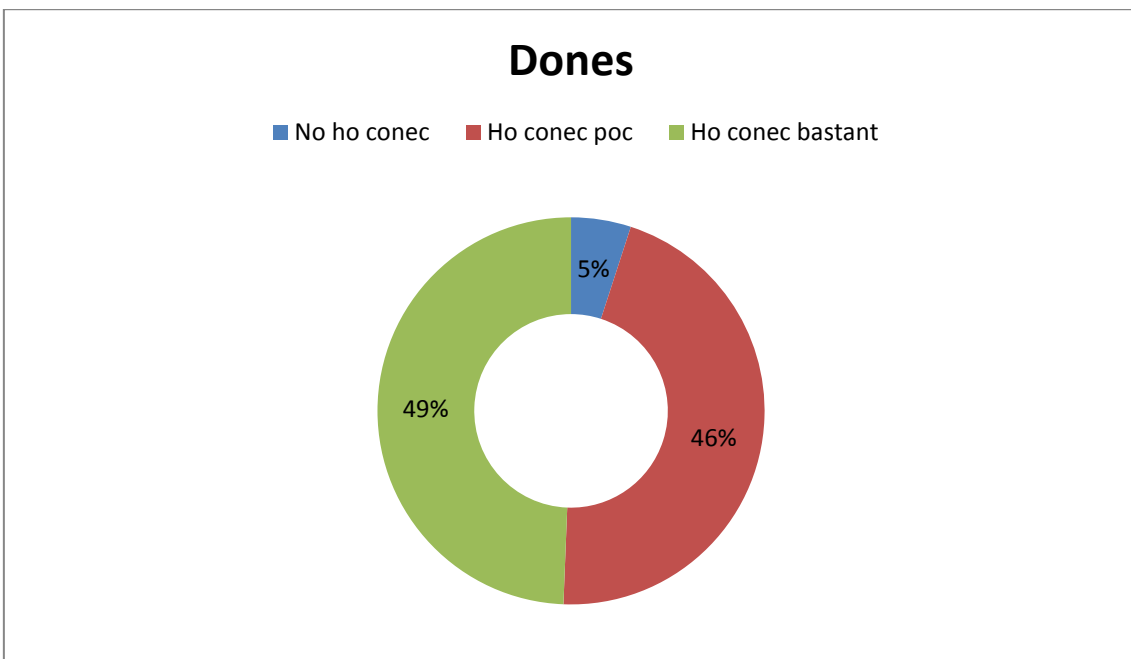
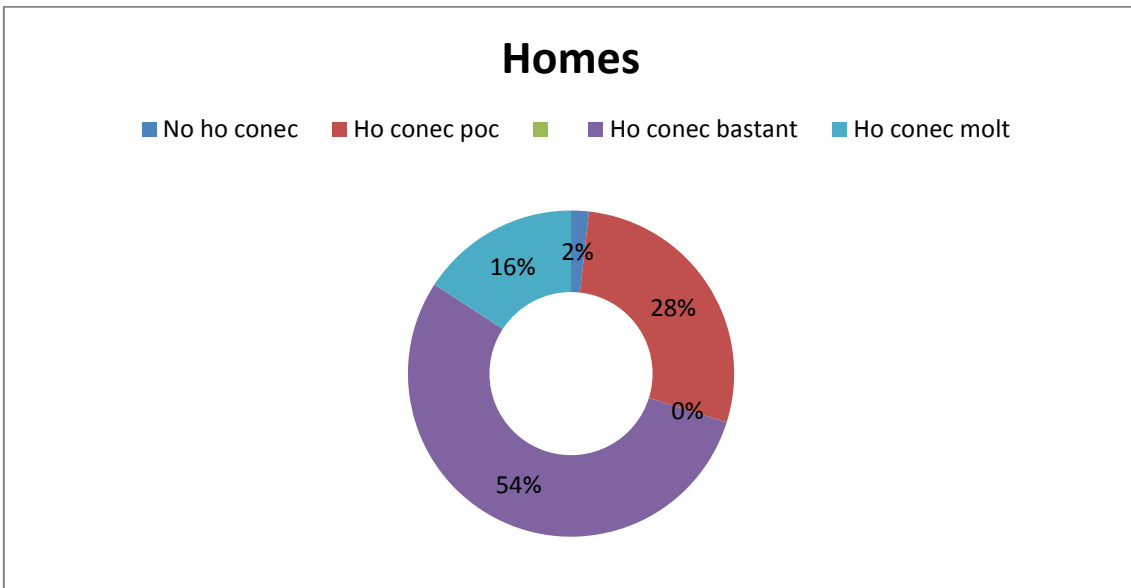
**Aconseguir la igualtat de gènere entre les persones que hi treballen es una prioritat de l'Ajuntament**



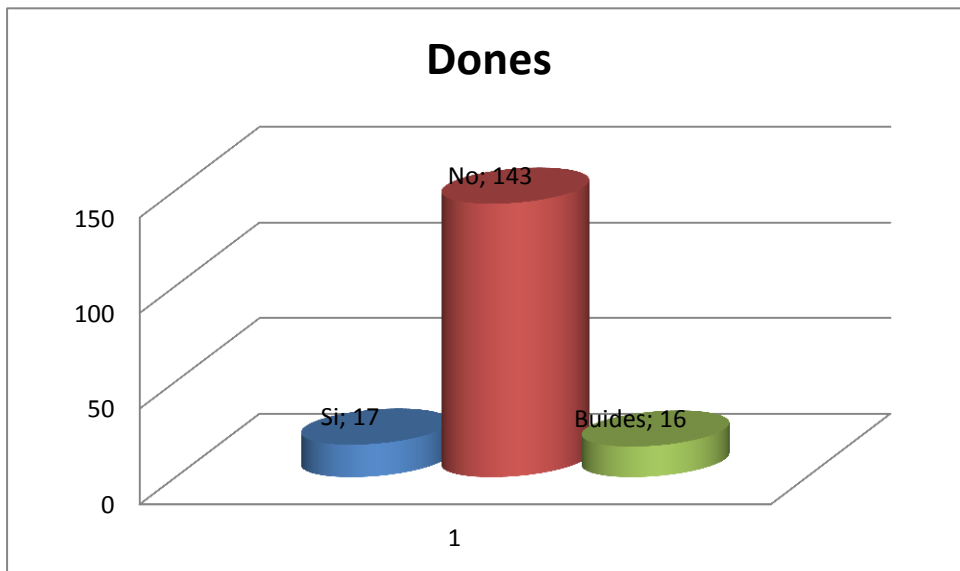
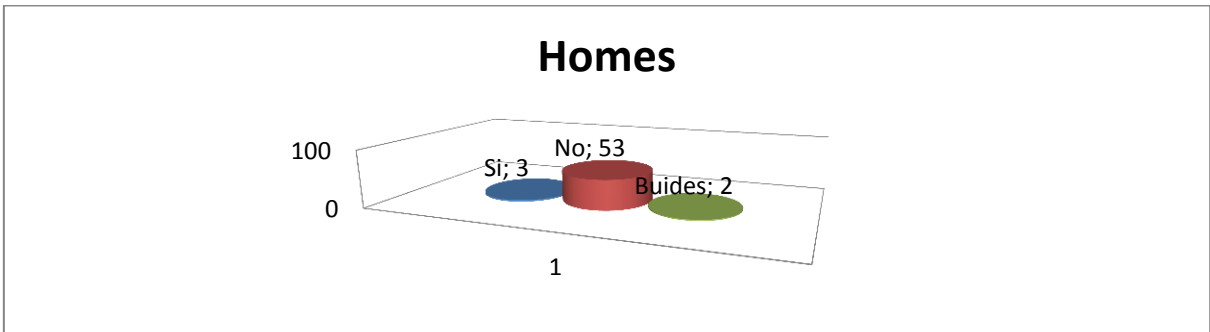
**Per a tu la igualtat de gènere pel que fa al funcionament intern de l'Ajuntament del Prat de Llobregat, és:**



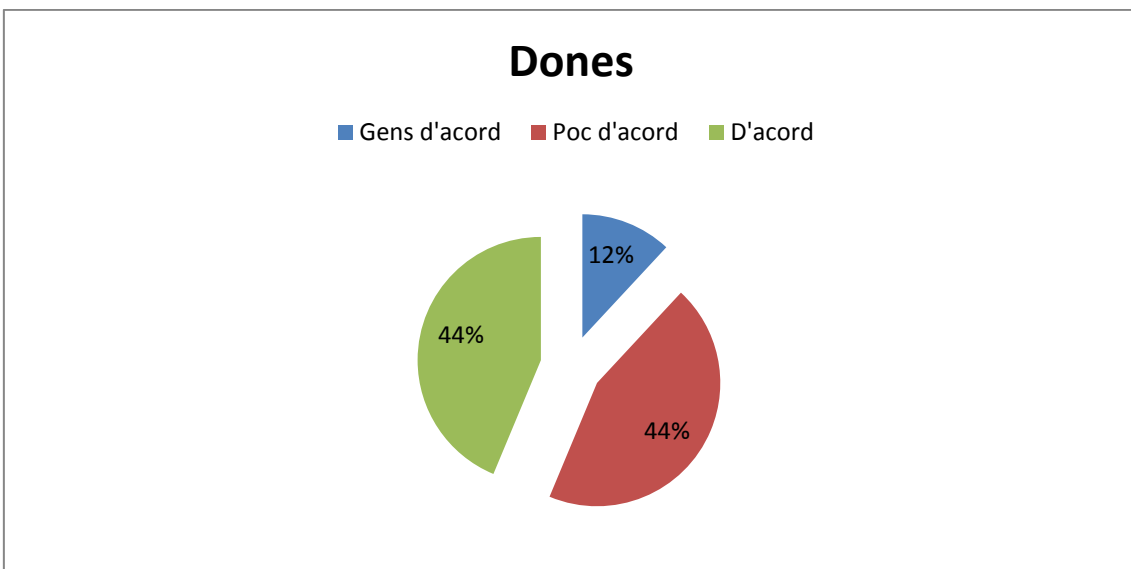
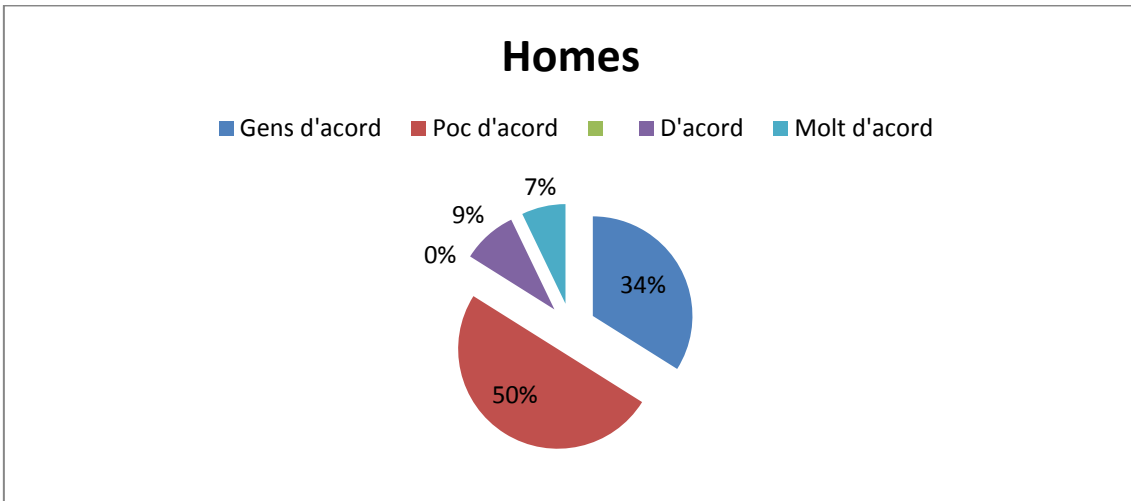
**Fins a quin punt diries que coneixes... Els teus drets en relació a la conciliació de la vida personal i laboral?**



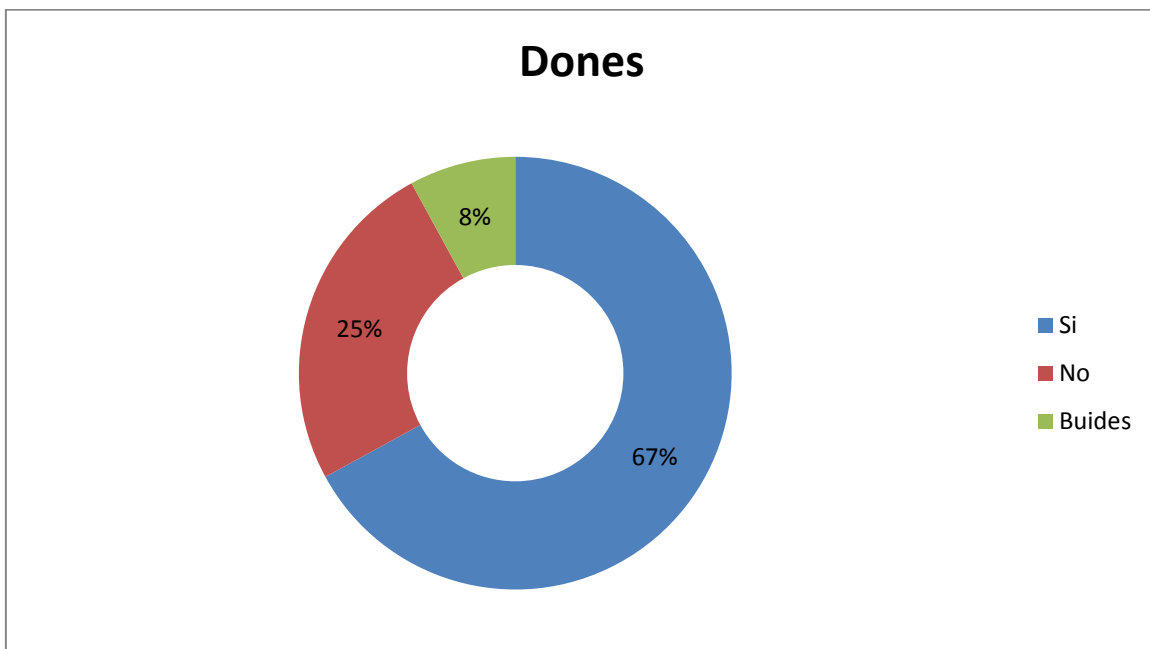
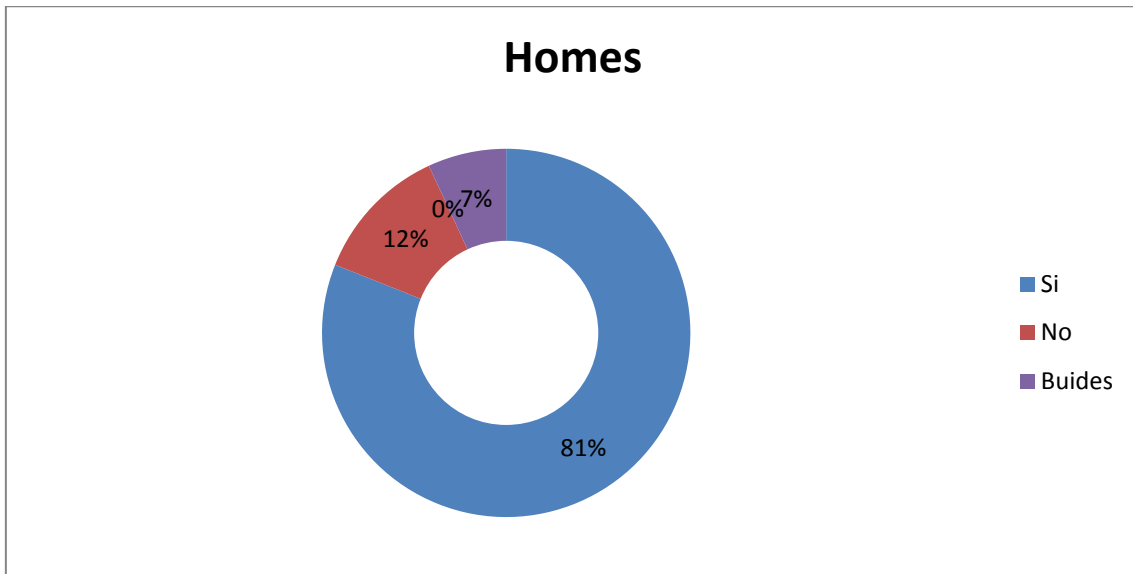
**Tens o has tingut alguna dificultat per gaudir d'alguna de les mesures de conciliació?**



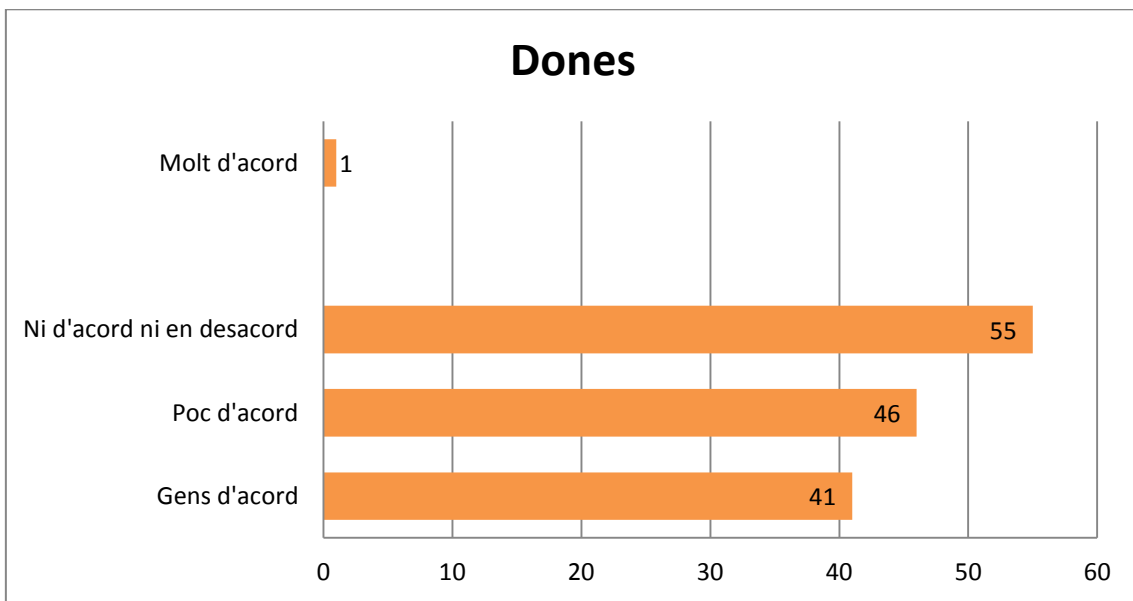
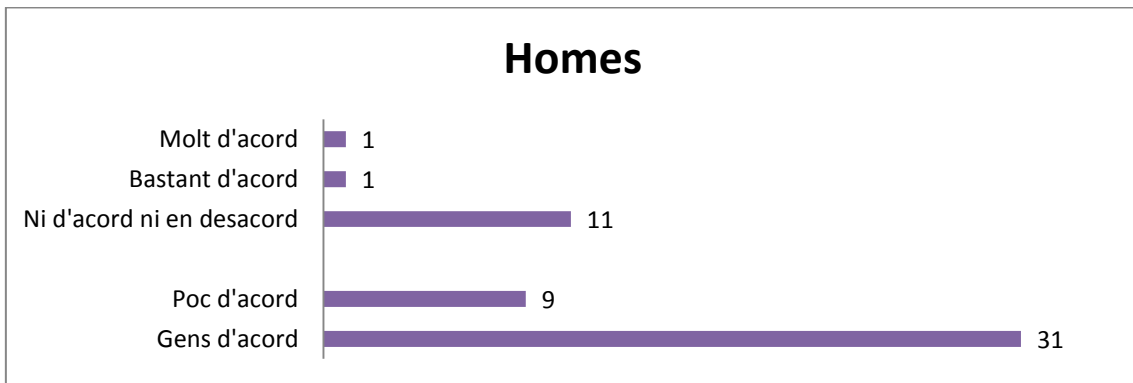
**Les dones han d'esforçar-se més que els homes per demostrar que poden ocupar un mateix càrrec de treball**



**Creus que en general, l'Ajuntament ofereix bones condicions per a conciliar?**

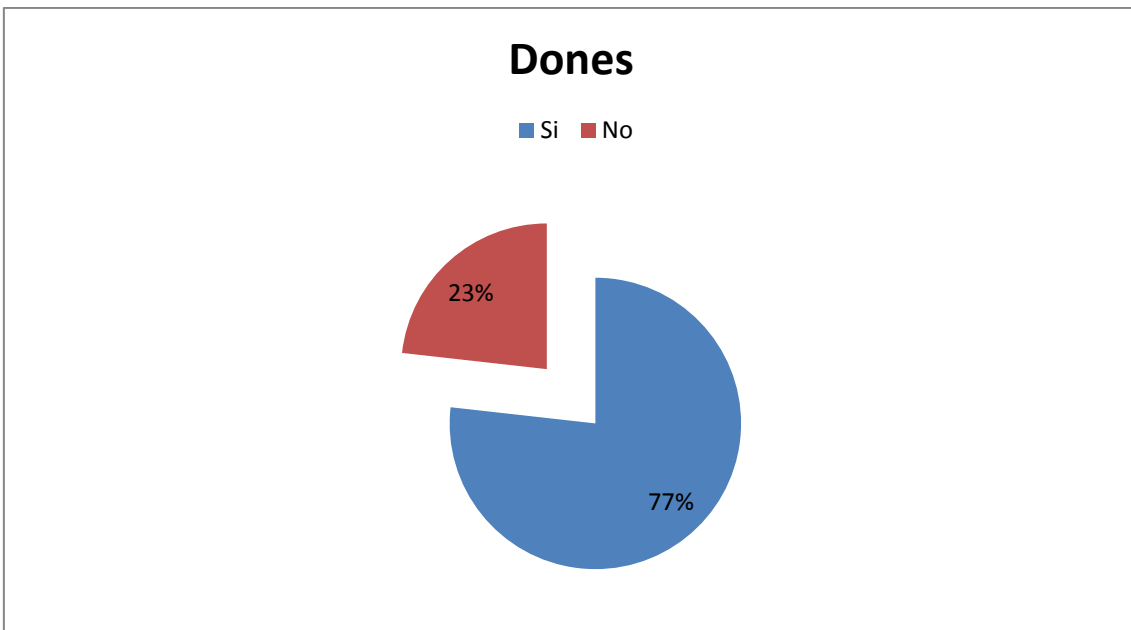
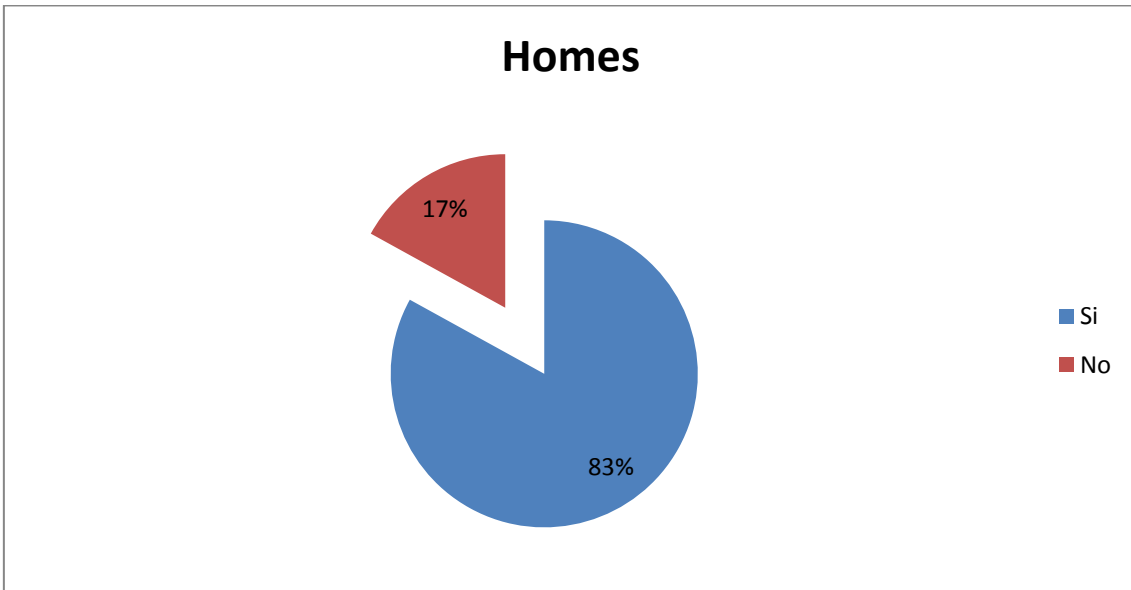


**A l'Ajuntament com a organització, hi ha discriminacions entre dones i homes pel que fa a la remuneració que reben**

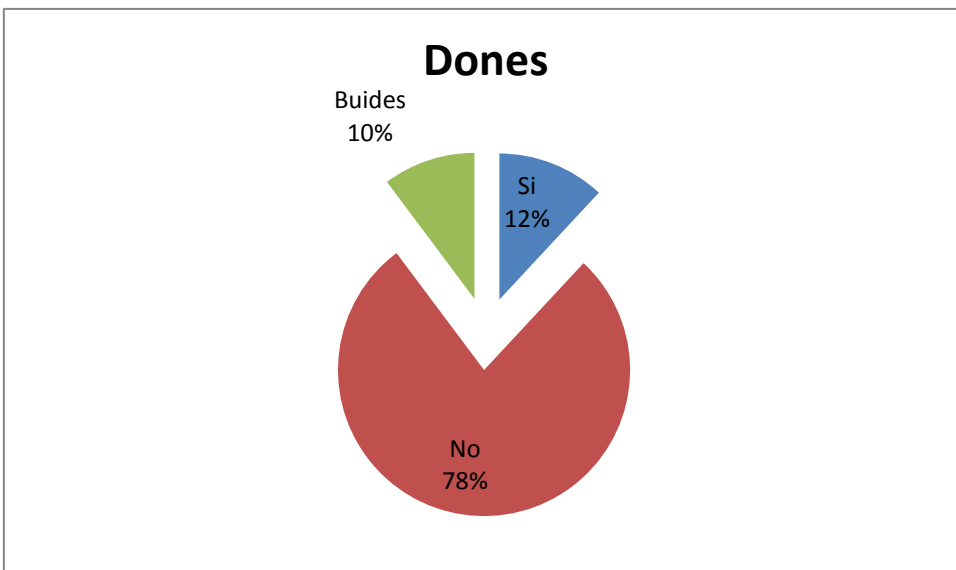
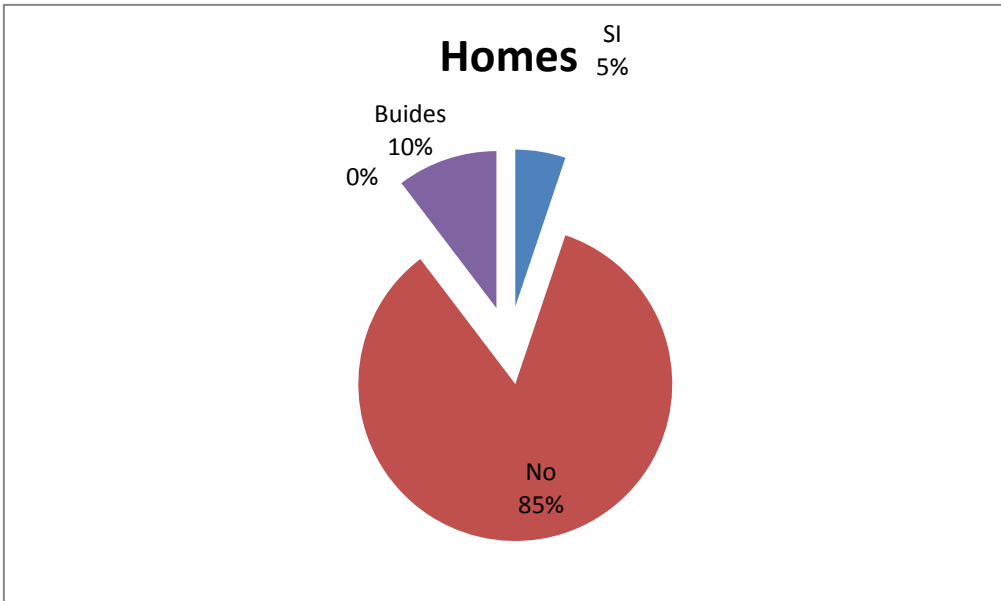




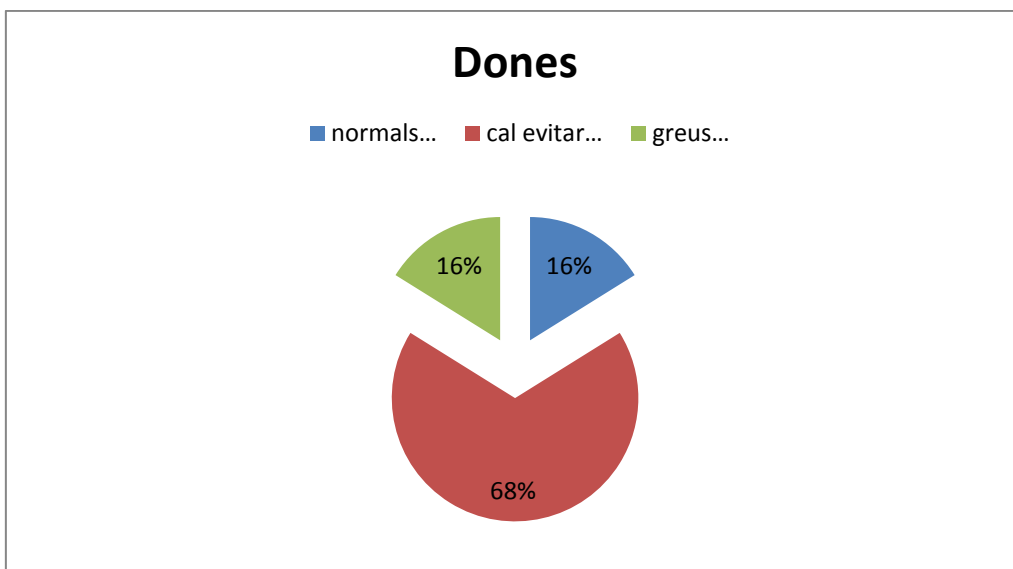
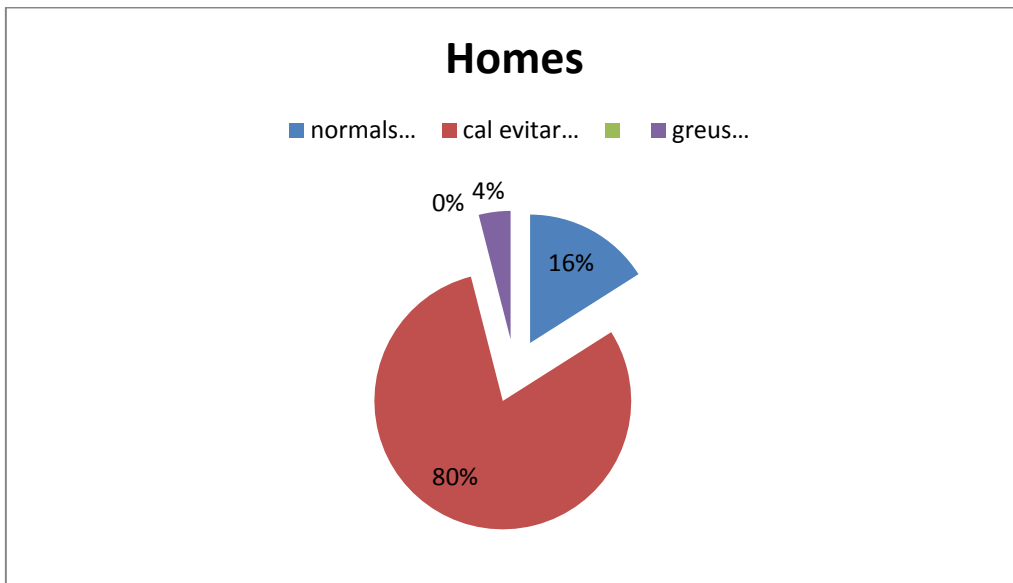
**En general, consideres que la incorporació de nous treballadors/es als diferents llocs de treball respon a un procés de selecció objectiu?**



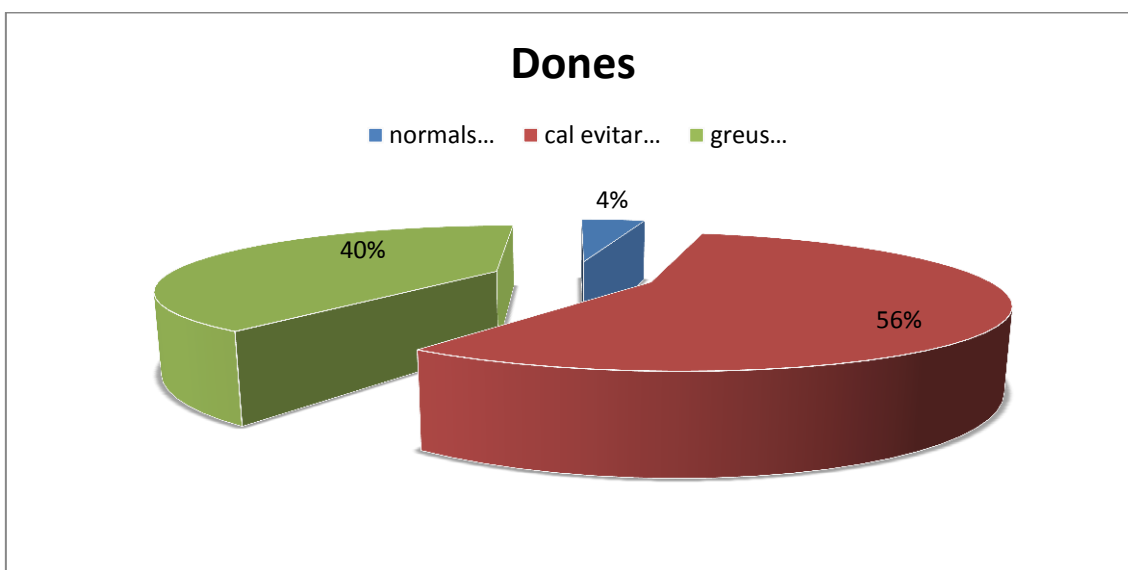
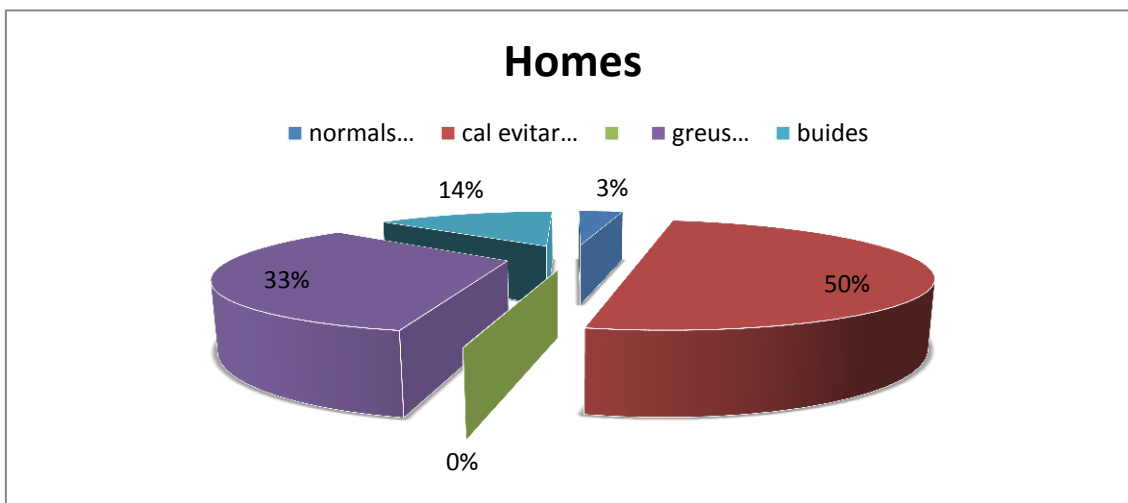
**Et sents o t'has sentit alguna vegada discriminat/da a l'Ajuntament pel fet de ser dona/home?**



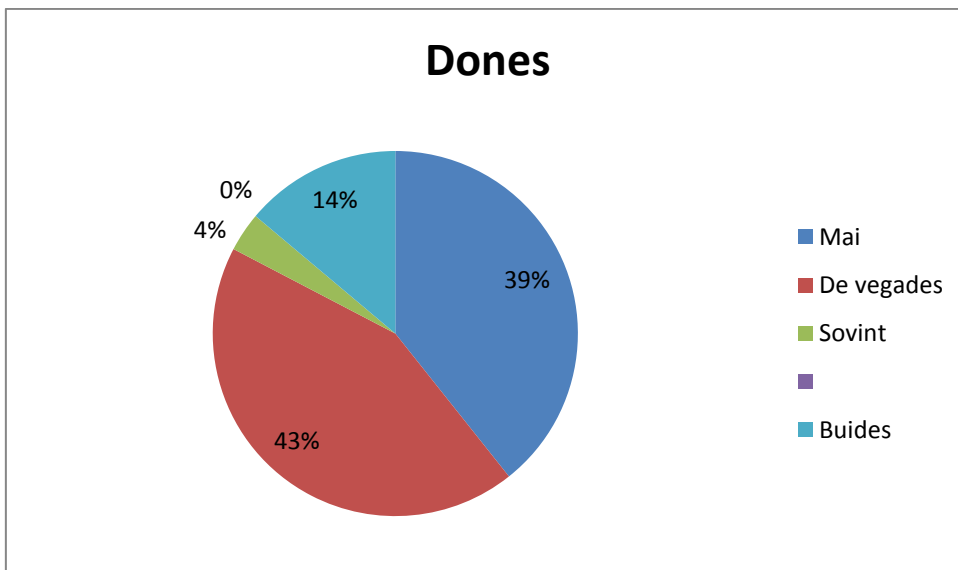
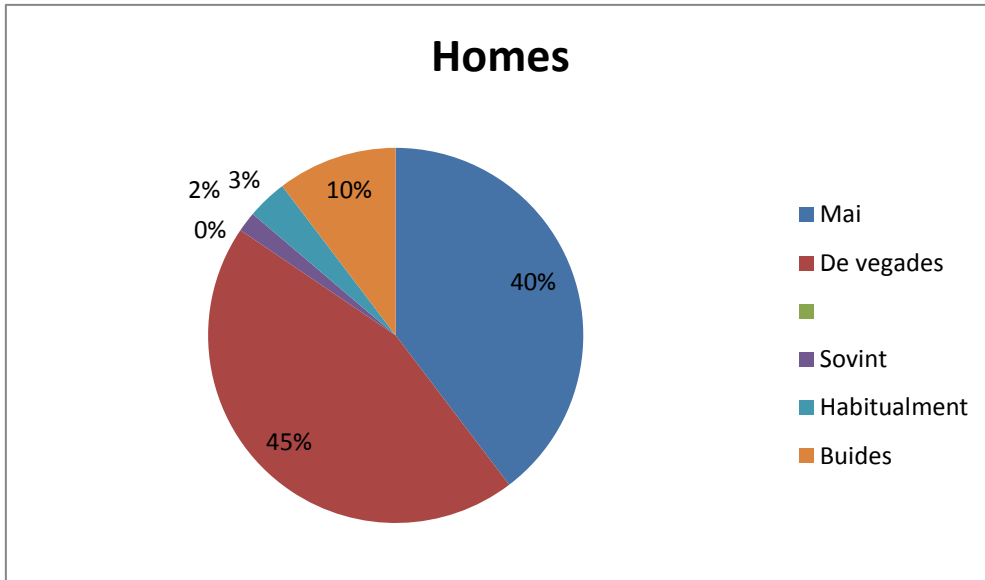
**Com valors els següents comportaments?: fer acudits de contingut sexual, o en relació als estereotips de gènere...**



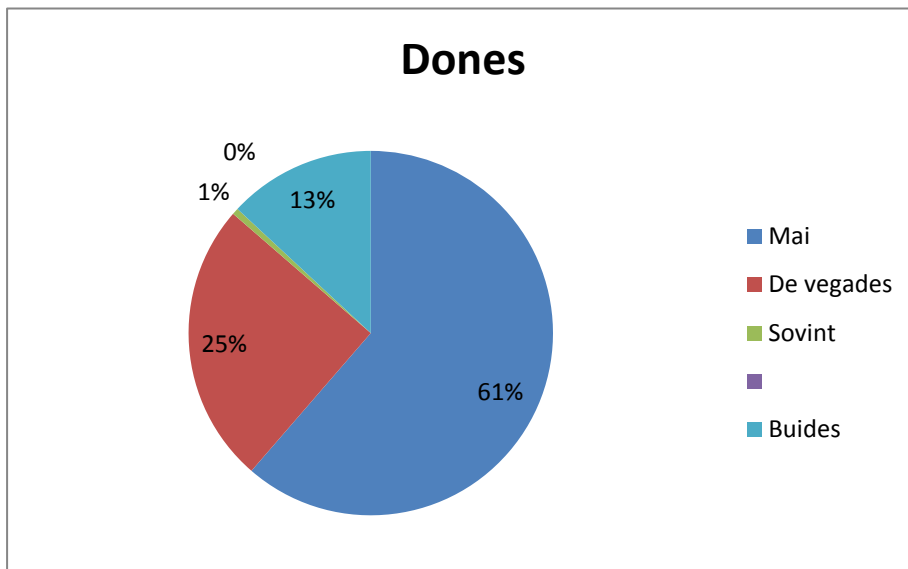
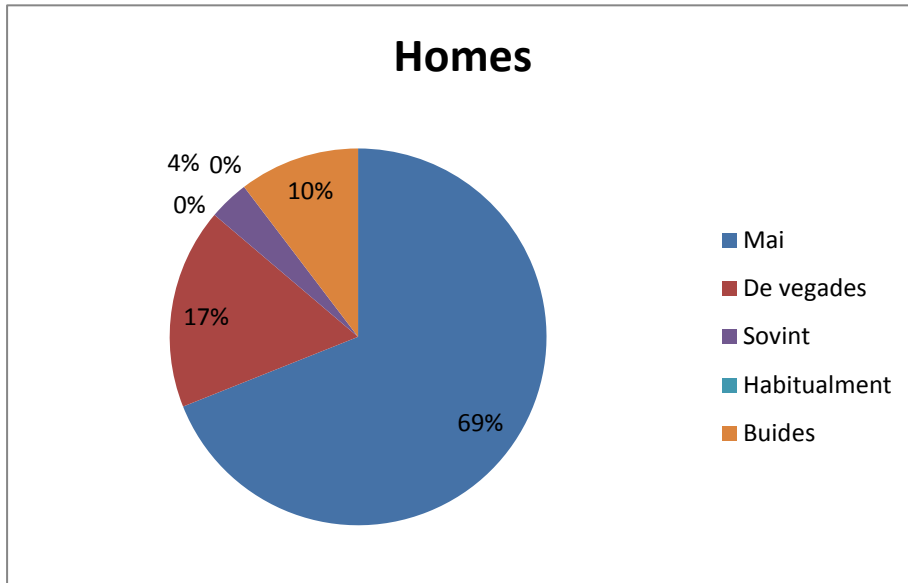
**I aquests altres?: demanar reiteradament cites a un/a company/a; comentar els canvis en la productivitat d'una persona pel fet d'haver estat mare/pare; fer preguntes innocents sobre la vida sexual d'algu; parlar de la incapacitat dels homes o les dones per a fer determinades tasques...**



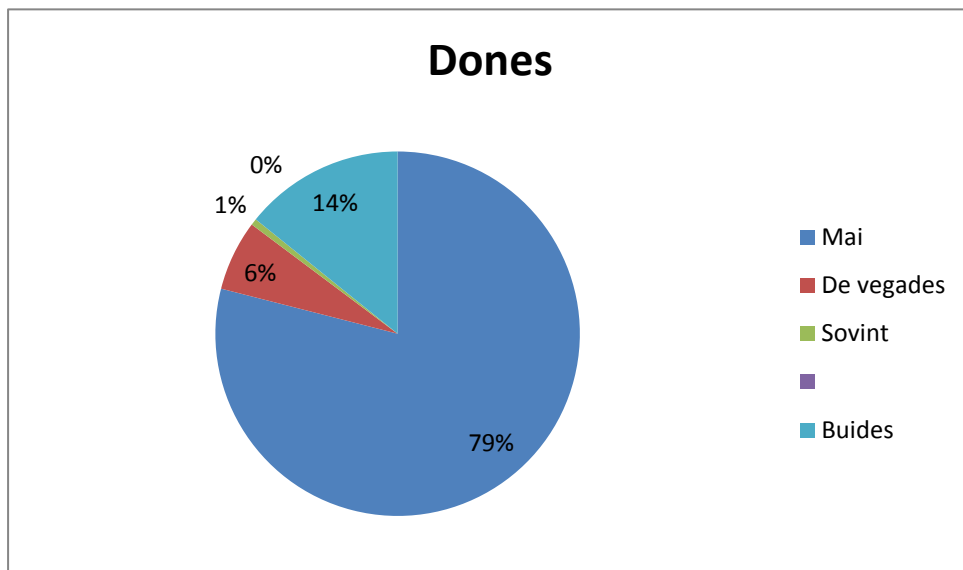
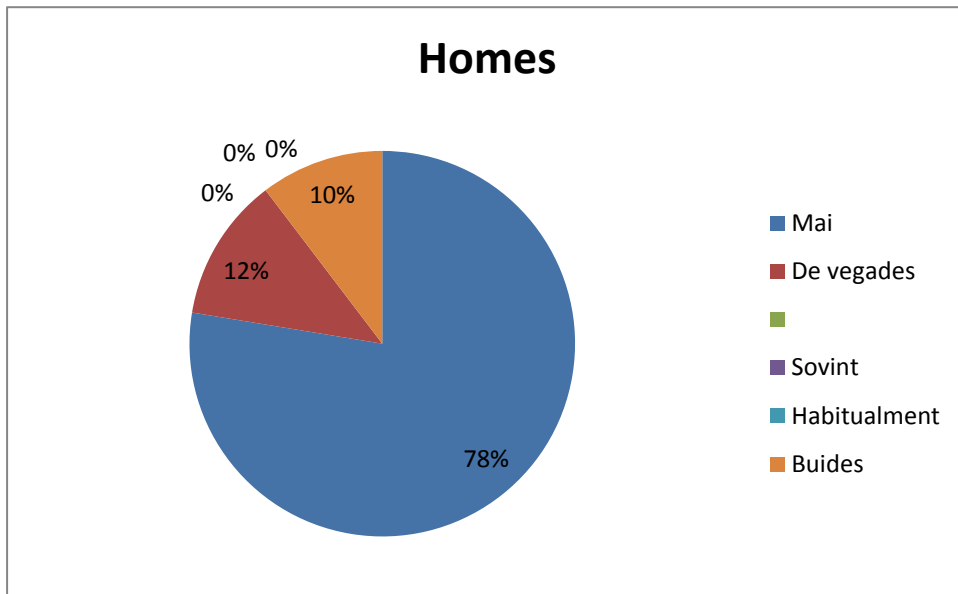
**Fer acudits en relació a les capacitats de les dones/homes per a fer determinades tasques**



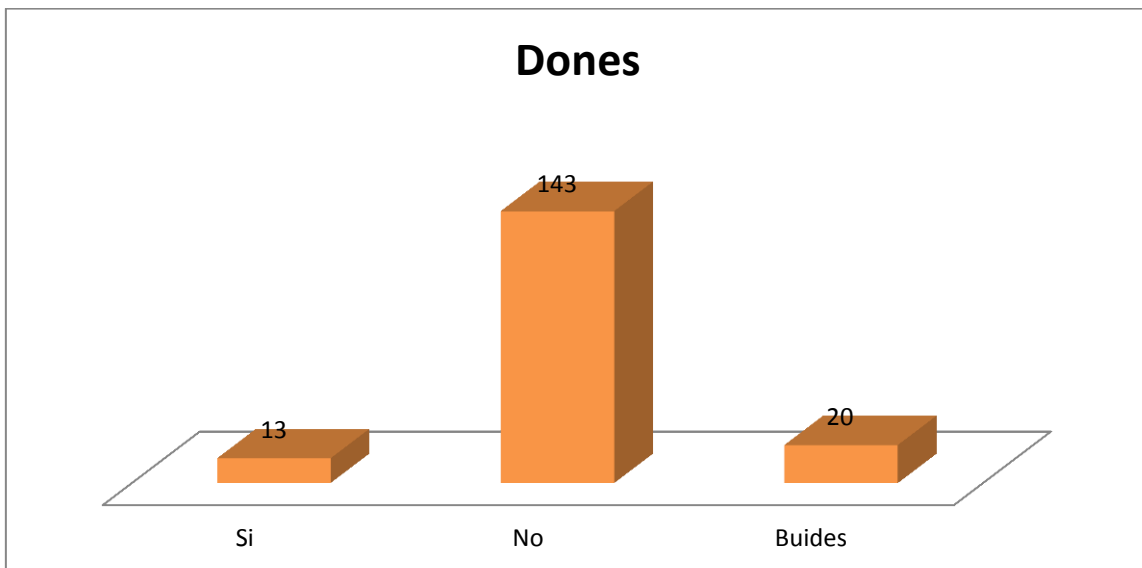
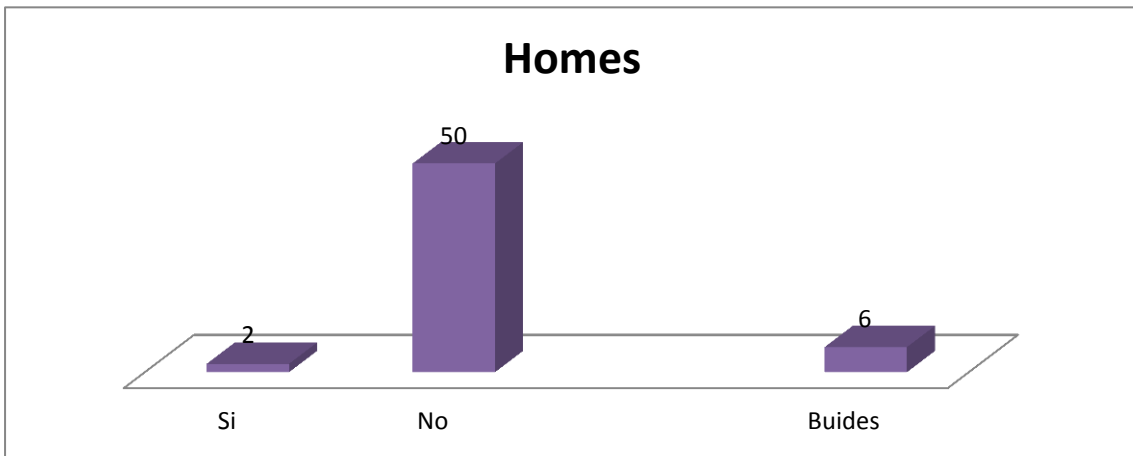
**Comentar els canvis en la productivitat d'una persona pel fet d'haver estat mare/pare**



### Insinuacions de caràcter sexual

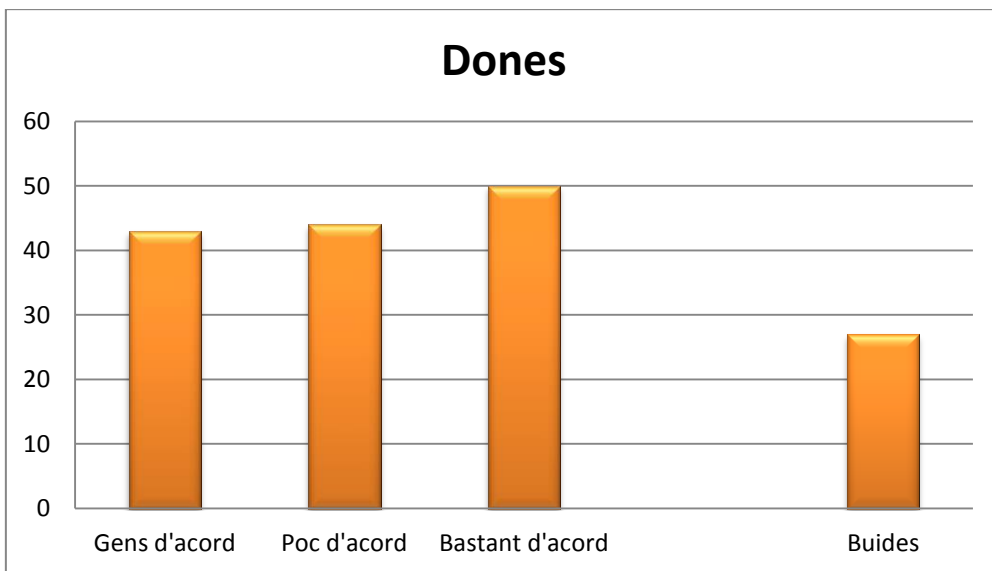
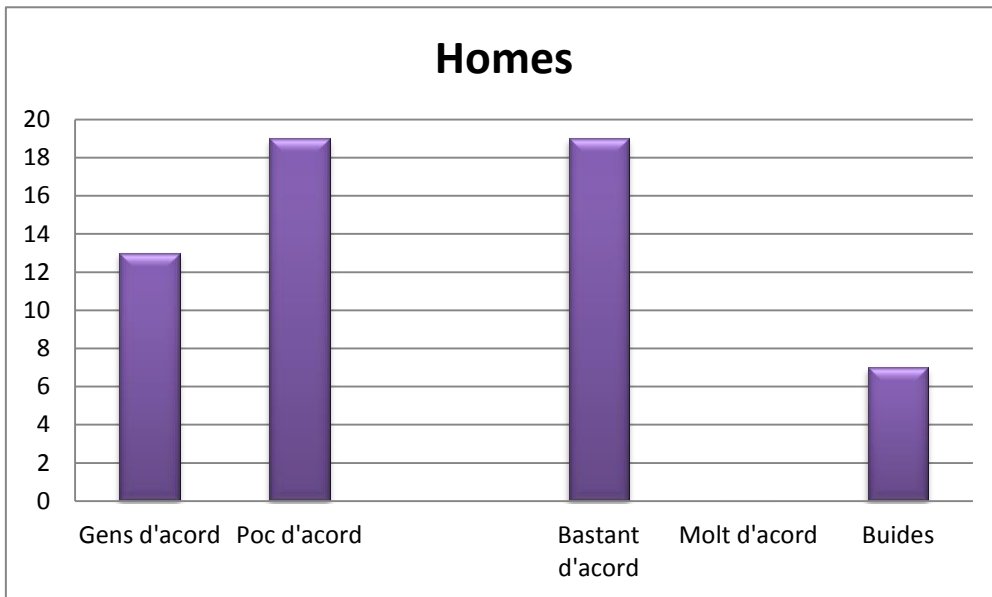


**Coneixes o t'ha arribat informació sobre algun cas d'assetjament sexual que s'hagi donat a l'Ajuntament del Prat de Llobregat en els darrers 5 anys?**

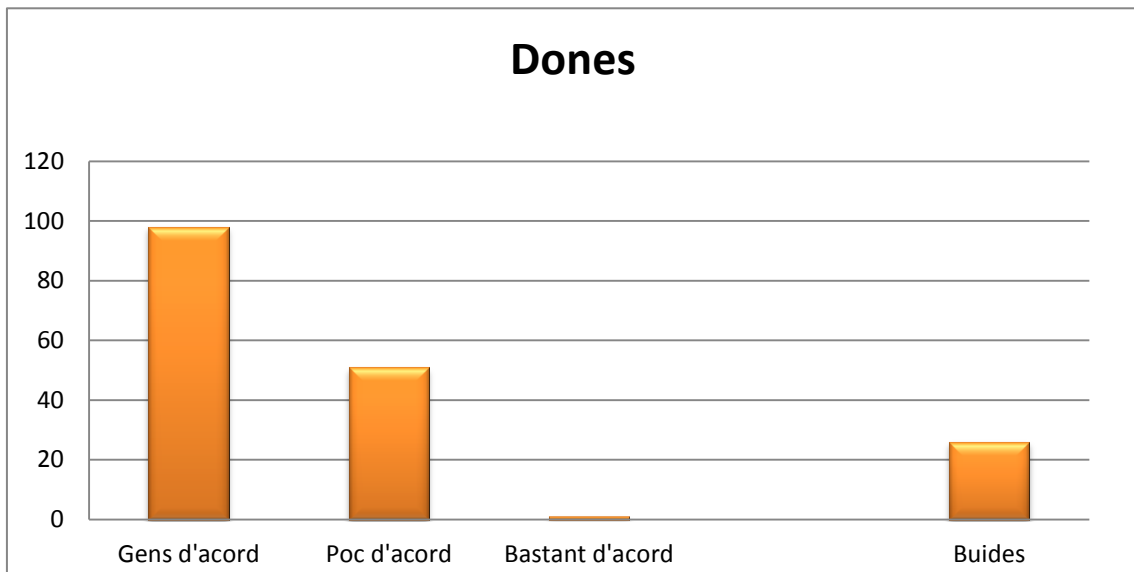
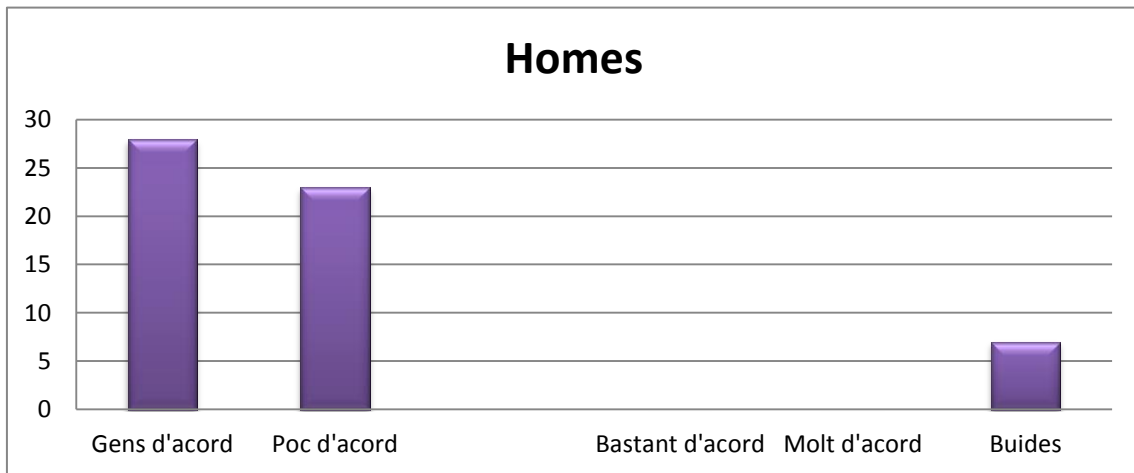




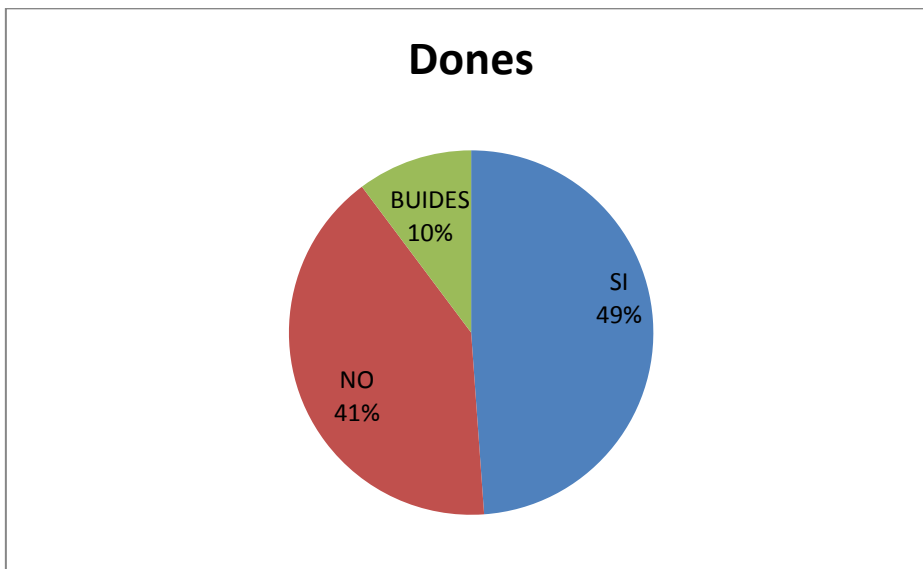
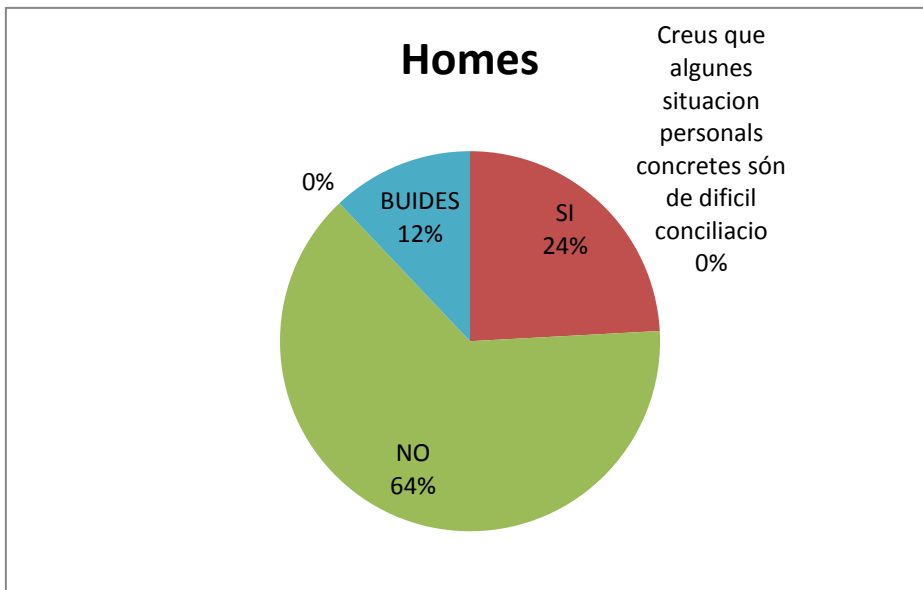
**És normal que les dones facin més ús dels permisos de conciliació, perquè de manera natural estan més lligades als fills/es**



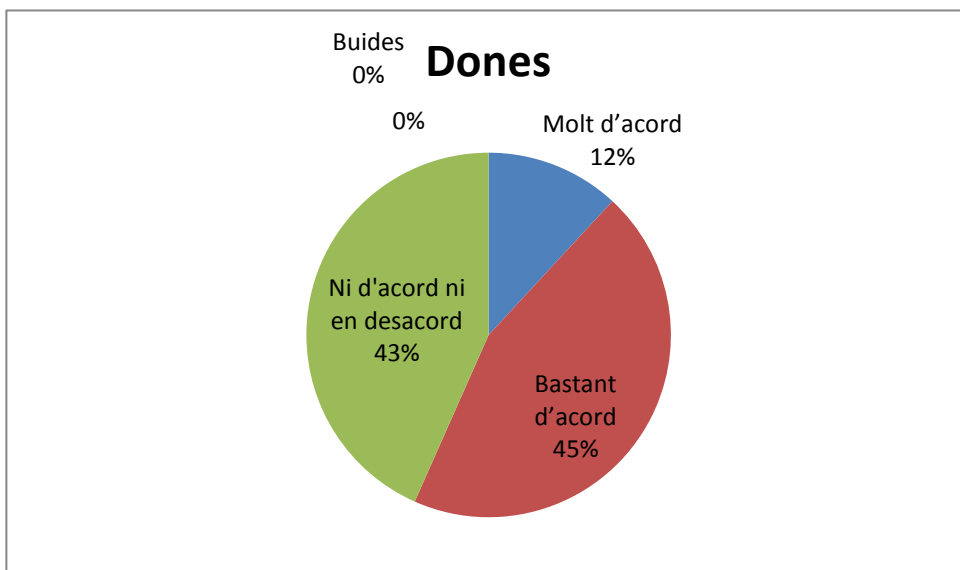
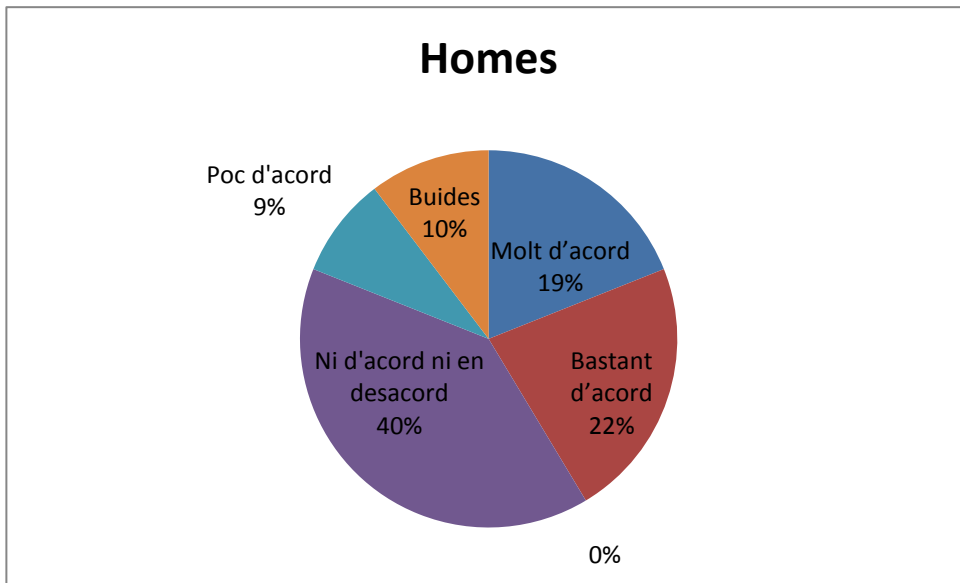
**Quan un home dóna molta importància a la seva vida familiar i personal té menys implicació en la feina**



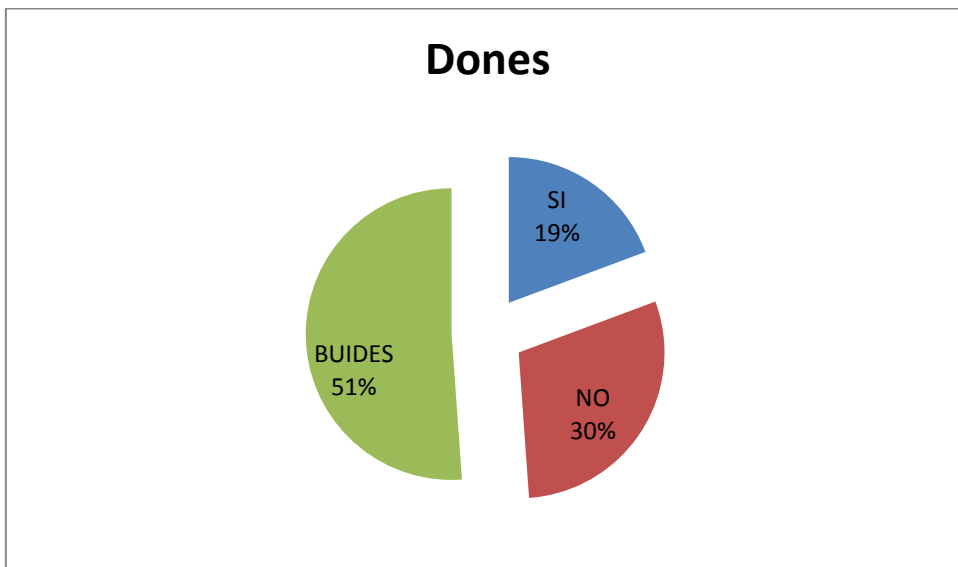
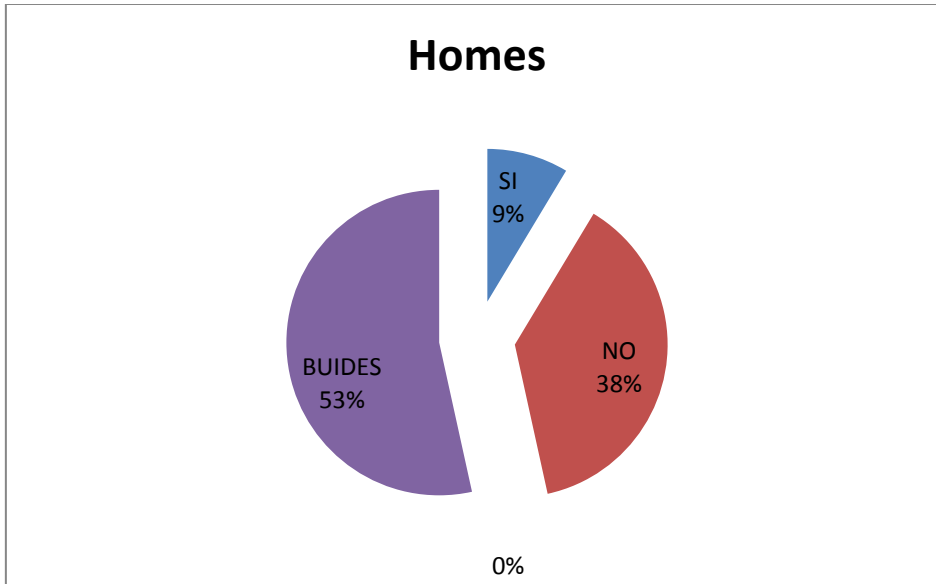
**Creus que algunes situacion personals concretes són de dificil conciliacio**



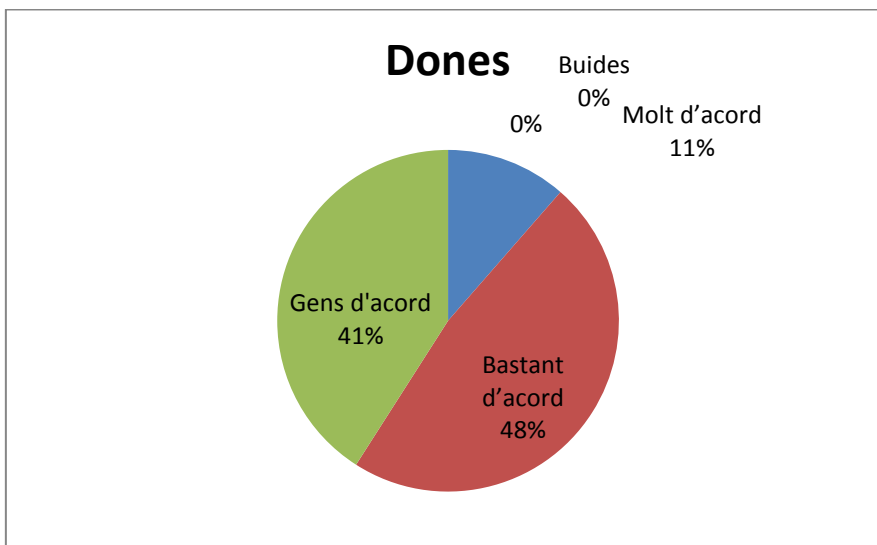
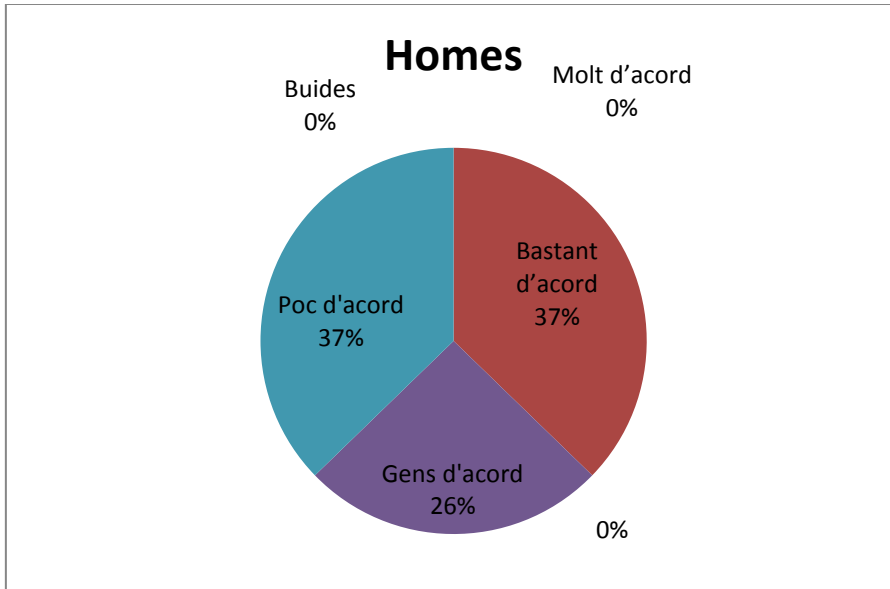
**A l'Ajuntament està ben vist que un home faci ús dels permisos de conciliació**



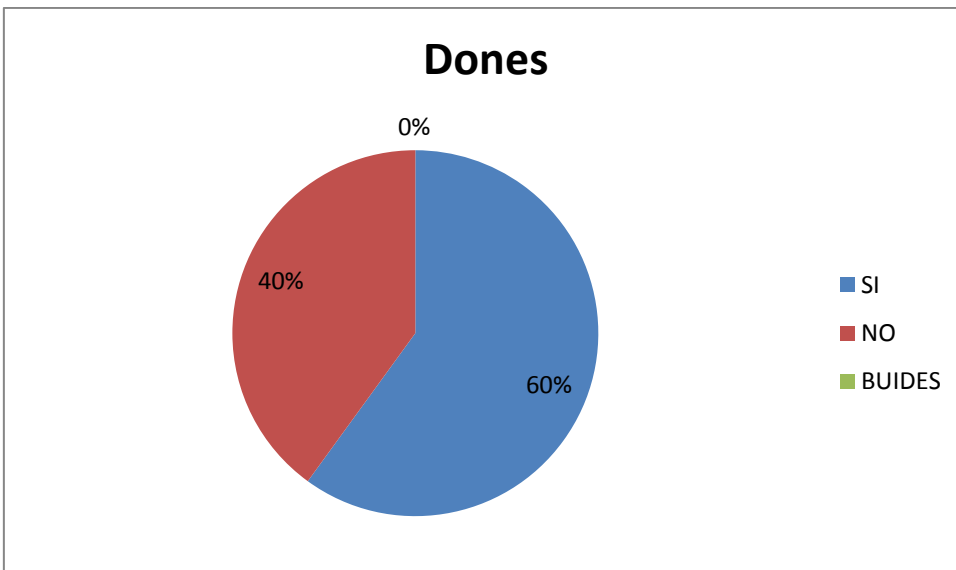
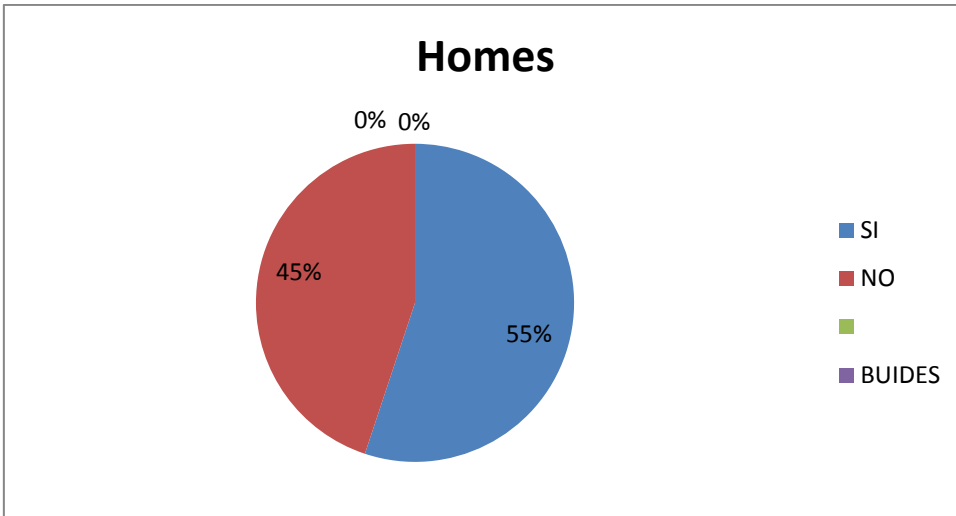
**Creus que el fet de ser mare/pare, o el fet d'haver d'atendre una persona dependent, ha influït en la teva carrera professional dins l'Ajuntament?**



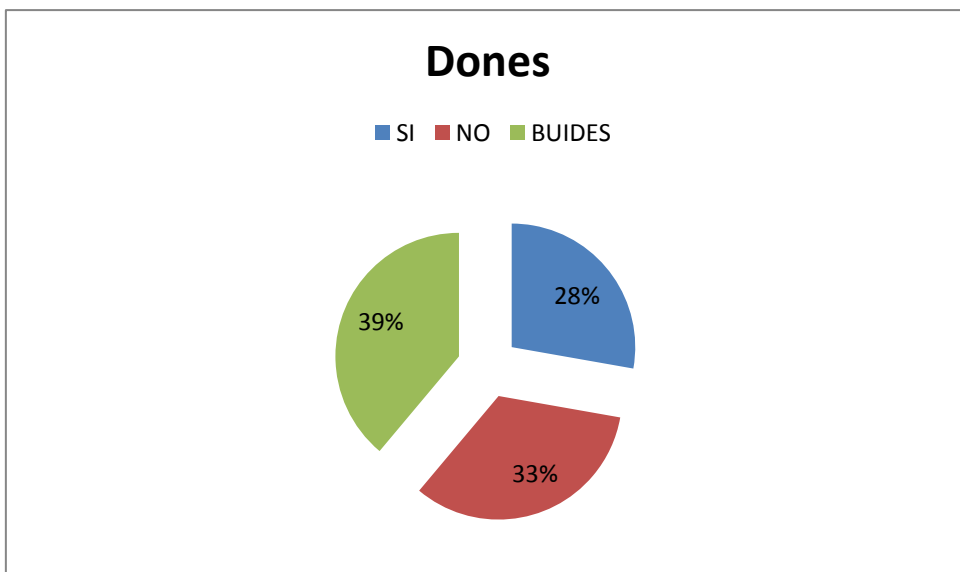
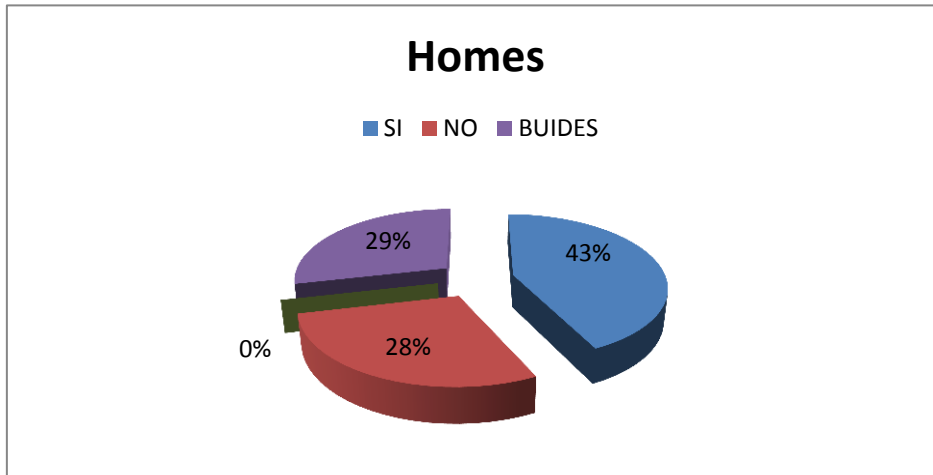
**És normal que les dones facin més ús dels permisos de conciliació, perquè de manera natural estan més lligades als fills/es**



**Les hores extres que faig se'm compensen amb diners o amb temps de descans**

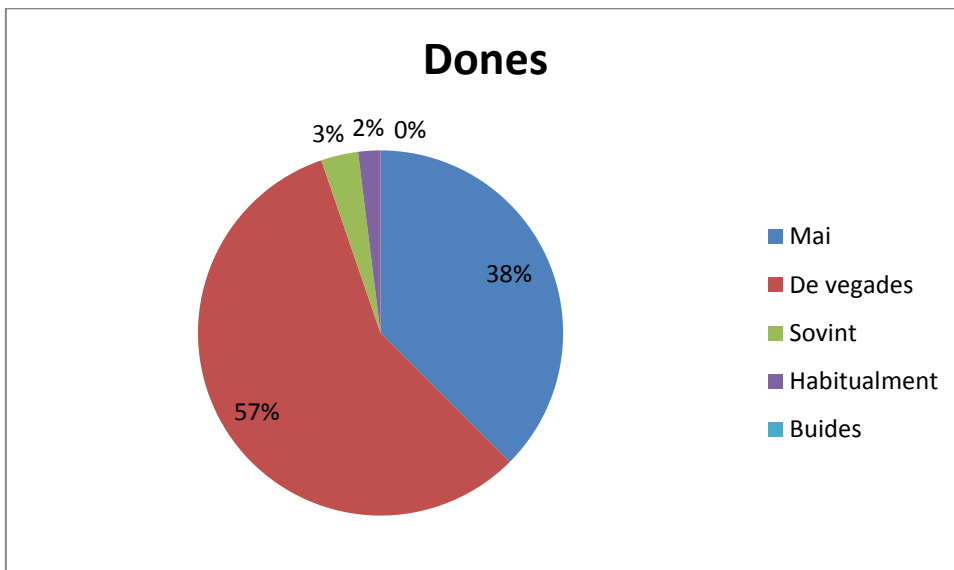
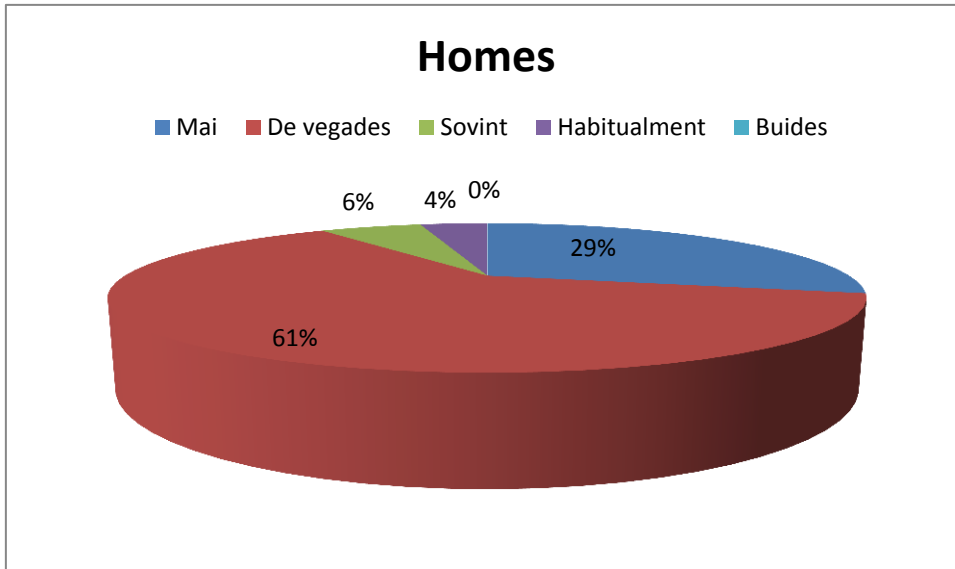


**Crec que l'assignació d'espais de treball es fa objectivament en funció dels requeriments del lloc de treball**

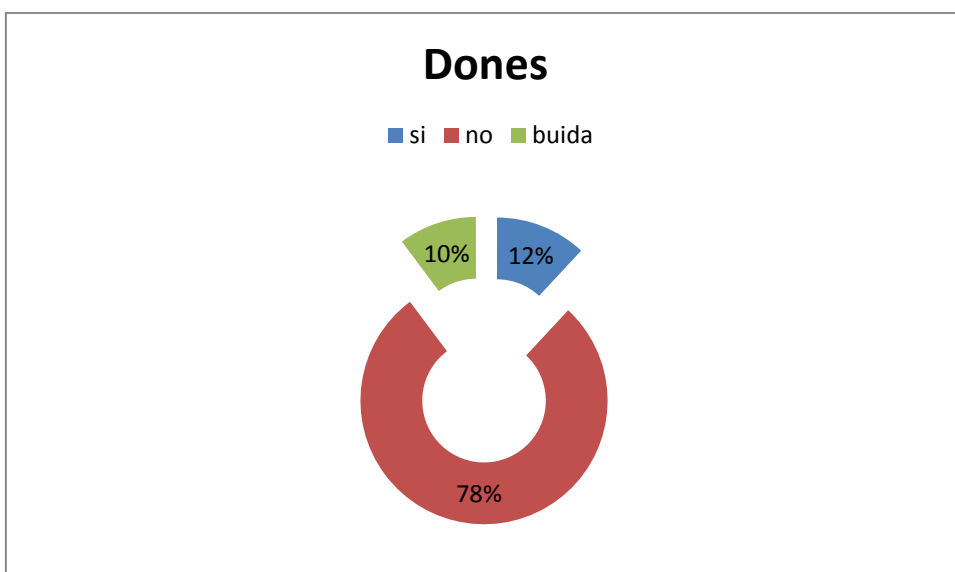
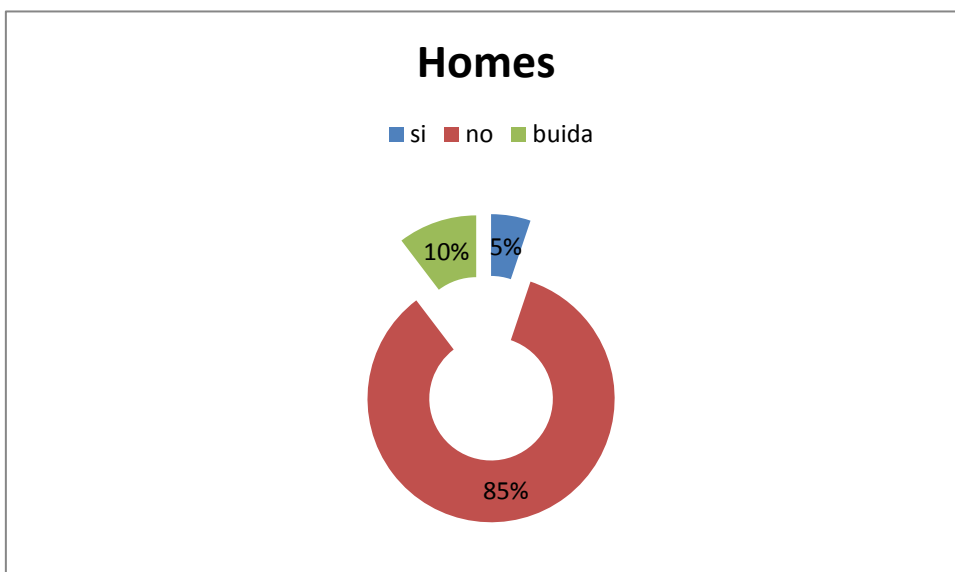




### Fer acudits de contingut sexual



**Et sents o t'has sentit alguna vegada discriminat/da a l'Ajuntament pel fet de ser dona/home?**



## RESULTAT DE L'ENQUESTA