

El Ple de l'Ajuntament en sessió ordinària de data 26 de setembre de 2022 aprovà per 11 vots a favor i una abstenció, el text del tenor literal següent corresponent a la aprovació de "el pla d'igualtat i diversitat de gènere de l'Ajuntament de l'Ametlla del Vallès" el qual s'exposa al públic en el tauler d'anuncis de la Corporació per un termini de 30 dies, als efectes de presentació d'al·legacions i/o reclamacions.

En cas de no presentar-se cap al·legació i/o reclamació, aquest acord s'entendrà elevat a definitiu sense cap més tràmit.

"Pla d'igualtat i diversitat de gènere de l'Ajuntament de l'Ametlla del Vallès"

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

Per aquest motiu l'Ajuntament de l'Ametlla del Vallès va comprendre la necessitat de redactar un Pla Intern, d'Igualtat Diversitat de Gènere per tal de tractar aquest tema amb profunditat i sota una metodologia clara, concreta i redactada per especialistes en aquesta qüestió.

L'Ajuntament de l'Ametlla del Vallès és va posar en contacte amb la Diputació de Barcelona, per dur a terme la redacció conjunta, d'un Pla d'Igualtat Diversitat de Gènere (2022-2026), que dones resposta a aquest delicat tema.

Els ajuntaments despleguen polítiques relacionades amb la igualtat de gènere adreçades a la ciutadania i a les entitats i institucions dels municipis. A més del treball extern, però, és igualment important assolir la igualtat en el si dels consistoris. Això inclou la incorporació de la perspectiva de gènere en les polítiques internes de gestió, en els processos organitzatius i en la cultura institucional. Tot i que certes formes de discriminació cap a les dones –com ara la discriminació retributiva– es troben més a les empreses privades, altres com ara les discriminacions en l'accés, la promoció i la representació de les dones en els òrgans de decisió, també es produeixen en el si de les organitzacions públiques. Igualment, sovint les discriminacions són indirectes, més difícils de detectar i resoldre i relacionades, per exemple, amb els estereotips de gènere. Són responsables que la teòrica igualtat de possibilitats entre dones i homes no s'hi aconsegueixi. Així, les formes de discriminació envers les dones són presents també a les organitzacions públiques, tot i l'aparent estabilitat laboral i retributiva que hi trobem.

La legislació sobre igualtat de dones i homes –Lleis d'Igualtat catalana i estatal, Llei de l'Estatut de l'empleat públic– i la mateixa coherència dels ens locals amb el compromís per la igualtat de gènere incorporen una nova eina de treball, els plans interns d'igualtat, per treballar les seves polítiques de gestió interna i la seva cultura institucional amb perspectiva de gènere.

En aquest context, l'elaboració del Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de L'Ametlla del Vallès pretén dotar aquesta organització d'una eina per desenvolupar i establir com a prioritàries accions dirigides a promoure la igualtat de dones i homes en tots els àmbits de la corporació.

Els objectius principals d'un pla d'igualtat són:

- Eliminar els desequilibris i les desigualtats existents entre dones i homes, la discriminació per raó de sexe, assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats.
- Introduir la perspectiva de gènere en els processos de gestió de persones: selecció i contractació, formació, promoció i desenvolupament professional, política retributiva, ordenació del temps de treball, salut laboral, així com la prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

L'ampli marc normatiu que empara aquesta qüestió és el següent:

- Carta de les Nacions Unides, de l'any 1945.

- Tractat de Roma de 1957.
- Tractat d'Amsterdam l'any 1999.
- Tractat de Niça, de 2001.
- Tractat de la Unió Europea, de 2012.
- Carta de drets fonamentals de la Unió Europea.
- Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes.
- Reial decret legislatiu 5/2015 de 30 d'octubre pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.
- Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.
- Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local
- Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.
- L'Estatut d'autonomia de Catalunya, de l'any 2006.
- Acord del Govern de la Generalitat de Catalunya, del 14 de març de 2006.
- Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

Vist, l'article 22, de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases del Règim Local. En concordança amb l'article 52, del Decret Legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei Municipal i de Règim local de Catalunya.

Per tot l'exposat, es proposa al Ple de la Corporació que prengui el següent

ACORD.

PRIMER. Aprovar inicialment el Pla, Intern, d'Igualtat Diversitat de Gènere de l'Ajuntament de l'Ametlla del Vallès (2022-2026).

SEGON. Sotmetre el present acord a un termini de 30 dies d'informació pública, per al·legacions i suggeriments. Un cop passat aquest termini s'entendrà l'acord aprovat definitivament.

TERCER. Donar trasllat del present acord a la Diputació de Barcelona, Àrea d'Igualtat i Sostenibilitat Social, i al BOPB per la seva publicació.

La present publicació es realitza per a general coneixement.

L'Ametlla del Vallès, a 29 de setembre de 2022

L'Alcalde/ Pep Moret i Tanyà

I PLA INTERN D'IGUALTAT I DIVERSITAT DE GÈNERE (2022-2026)

Ajuntament de l'Ametlla del Vallès



Diputació
Barcelona

Àrea d'Igualtat
i Sostenibilitat Social



Ajuntament de
l'Ametlla del Vallès

Pla intern d'igualtat i diversitat de gènere de l'Ajuntament de l'Ametlla del Vallès

Juny 2022

Direcció i coordinació de continguts

Diputació de Barcelona

Àrea d'Igualtat i Sostenibilitat Social

Elaboració

Nèmesi Advocades i Assessoros (disseny de l'enquesta, recollida de les dades laborals i retributives)

iServeis Einstic SL. Eva López Ballester (elaboració de la resta de la diagnosi, propostes i suport a la negociació del pla).

Amb la col·laboració de

Ajuntament de l'Ametlla del Vallès



Diputació
Barcelona

Àrea d'Igualtat
i Sostenibilitat Social



Ajuntament
de l'Ametlla del Vallès

ÍNDIX

PRESENTACIÓ.....	- 6 -
INTRODUCCIÓ.....	- 7 -
OBJECTIUS.....	- 9 -
MARC NORMATIU	- 10 -
PROCÉS METODOLÒGIC.....	- 20 -
DIAGNOSI DE GÈNERE.....	- 22 -
1. CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA. POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE. VIOLÈNCIA MASCLISTA- 26 -	
1.1 PERCEPCIÓ DE LES PERSONES.....	- 26 -
1.2 TREBALL PREVI EN IGUALTAT.....	- 28 -
1.3 VIOLÈNCIA MASCLISTA	- 29 -
1.4 GESTIÓ ORGANITZATIVA I RELACIONS LABORALS	- 30 -
1.5 ESTRUCTURES I PARTICIPACIÓ.....	- 30 -
1.6 COMUNICACIONS, INTERNES O EXTERNES, SOBRE IGUALTAT DE DONES I HOMES.....	- 31 -
1.7 CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA. CONCLUSIONS. PUNTS FORTS I ÀREES DE MILLORA	- 33 -
2. CONDICIONS LABORALS. SEGREGACIÓ VERTICAL I HORIZONTAL.....	- 33 -
2.1 INFORMACIÓ GENERAL DE LA PLANTILLA I CONDICIONS DE TREBALL.....	- 34 -
2.1.1 PRESÈNCIA DE DONES I HOMES A L'ORGANITZACIÓ	- 34 -
2.1.2 CARACTERÍSTIQUES GENERALS DE LA PLANTILLA	- 35 -
2.1.3 CONDICIONS CONTRACTUALS DE DONES I HOMES	- 37 -
2.1.4 TIPOLOGIA I DISTRIBUCIÓ DE LA JORNADA LABORAL DE DONES I HOMES	- 39 -
2.2. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL	- 41 -
2.2.1 PRESÈNCIA DE DONES I HOMES A L'ORGANITZACIÓ PER GRUP PROFESSIONAL	- 43 -
2.3 INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA	- 45 -
2.3.1 PRESÈNCIA DE DONES I HOMES PER DEPARTAMENT O ÀREA FUNCIONAL.....	- 45 -
2.3.2 PRESÈNCIA DE DONES I HOMES PER GRUP PROFESSIONAL I PER LLOCS DE TREBALL.....	- 46 -
2.3.3 PRESÈNCIA DE DONES I HOMES A LA REPRESENTACIÓ LEGAL DE PERSONES TREBALLADORES	- 46 -
2.4. CONDICIONS LABORALS. CONCLUSIONS. PUNTS FORTS I ÀREES DE MILLORA	- 46 -
3. POLÍTIQUES DE SELECCIÓ, CONTRACTACIÓ, FORMACIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL	- 47 -
3.1 PROCÈS DE SELECCIÓ.....	- 48 -
3.1.1 PERCEPCIÓ DE LES PERSONES	- 48 -
3.1.2 COM S'INCLOU LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS EN ELS PROCESSOS DE SELECCIÓ	- 49 -
3.1.3. IGUALTAT D'OPORTUNITATS EN ELS PROCESSOS DE SELECCIÓ.....	- 50 -

Pla intern d'igualtat i diversitat de gènere de l'Ajuntament de l'Ametlla del Vallès

- 4 -

3.1.4 CONTRACTACIONS DE DONES I HOMES	50 -
3.2. FORMACIÓ INTERNA I/O CONTÍNUA	51 -
3.2.1 PERCEPCIÓ DE LES PERSONES	52 -
3.2.2. GESTIÓ DE LA FORMACIÓ INTERNA I/O CONTÍNUA	53 -
3.3 PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL	54 -
3.3.1 PERCEPCIÓ DE LES PERSONES	54 -
3.3.2 GESTIÓ DE LA PROMOCIÓ I/O EL DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL	55 -
3.4 POLÍTIQUES DE SELECCIÓ, CONTRACTACIÓ, FORMACIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL. CONCLUSIONS. PUNTS FORTS I ÀREES DE MILLORA	56 -
4. RETRIBUCIÓ DEL PERSONAL. AUDITORIA RETRIBUTIVA	56 -
4.1. PERCEPCIÓ DE LES PERSONES	60 -
4.2 POLÍTIKA RETRIBUTIVA DE L'ORGANITZACIÓ	60 -
4.3. INFORMACIÓ GENERAL DE LA PLANTILLA D'ASPECTES QUE PODRIEN INFLUIR EN LA BRETXA SALARIAL	61 -
4.4.RETRIBUCIONS DE DONES I HOMES I CÀLCUL DE LA POSSIBLE BRETXA SALARIAL	62 -
4.4.1 BRETXA SALARIAL GENERAL DE L'ORGANITZACIÓ	62 -
4.4.2. ANÀLISI DE LA BRETXA PER GRUP PROFESSIONAL	64 -
4.4.3 ANÀLISI DE LA BRETXA PER CONCEPTES RETRIBUTIUS I GRUP PROFESSIONAL	66 -
4.5 AUDITORIA RETRIBUTIVA. CONCLUSIONS. PUNTS FORTS I ÀREES DE MILLORA	69 -
5. EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL	69 -
5.1 PERCEPCIÓ DE LES PERSONES	70 -
5.2 GESTIÓ DE LES MESURES D'EQUILIBRI ENTRE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL	72 -
5.3 ÚS DE LES DIFERENTS MESURES	72 -
5.4 CORRESPONSABILITAT. CONCLUSIONS. PUNTS FORTS I ÀREES DE MILLORA.	73 -
6. COMUNICACIÓ NO SEXISTA	74 -
6.1 PERCEPCIÓ DE LES PERSONES	74 -
6.2 COM S'INCLOU I ES TREBALLA LA COMUNICACIÓ NO SEXISTA A L'ORGANITZACIÓ	75 -
6.3 COMUNICACIÓ NO SEXISTA. CONCLUSIONS. PUNTS FORTS I ÀREES DE MILLORA	77 -
7. SALUT LABORAL	78 -
7.1 PERCEPCIÓ DE LES PERSONES	78 -
7.2 GESTIÓ DE LA SALUT LABORAL. PROTECCIÓ DE LA MATERNITAT I DEL PERÍODE DE LACTÀNCIA ...	78 -
7.3 SALUT LABORAL. CONCLUSIONS. PUNTS FORTS I ÀREES DE MILLORA	79 -
8. PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE	79 -



Diputació
Barcelona

Àrea d'Igualtat
i Sostenibilitat Social



Ajuntament
de l'Ametlla del Vallès

Pla intern d'igualtat i diversitat de gènere de l'Ajuntament de l'Ametlla del Vallès

- 5 -

8.1. CONEIXEMENT QUE TENEN LES PERSONES DE LA PLANTILLA SOBRE QUÈ FER O A QUI DIRIGIR-SE EN CAS DE PATIR O D'HAVER DETECTAT ASSETJAMENT SEXUAL I/O ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE-80 -	
8.2 ADOPCIÓ DE MESURES PER A LA PREVENCIÓ I L'ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE	- 82 -
8.3 PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE. CONCLUSIONS. PUNTS FORTS I ÀREES DE MILLORA	- 83 -
PLA D'ACCIÓ.....	- 85 -
GLOSSARI	- 101 -
BIBLIOGRAFIA	- 106 -
ANNEXOS	- 109 -
ANNEX 1. ORGANIGRAMA FUNCIONAL DE L'AJUNTAMENT, 2019.....	- 109 -
ANNEX 2. CONTINGUT DE L'ENQUESTA EN LÍNIA.....	- 111 -
ANNEX 3. PREGUNTES DE LES ENTREVISTES.....	- 113 -
ANNEX 4. ÍNDEX DE TAULES.....	- 115 -
ANNEX 5. ÍNDEX D'IL·LUSTRACIONS.....	- 116 -



Diputació
Barcelona

Àrea d'Igualtat
i Sostenibilitat Social



Ajuntament
de l'Ametlla del Vallès

PRESENTACIÓ

L'any 2019 amb el nou equip de govern es va crear la Regidoria d'Igualtat, Feminismes i LGBTI+ amb els clars objectius de reafirmar el compromís de la institució amb la igualtat de gènere i sexo-afectiva, a través de visibilitzar i lluitar contra les violències masclistes i les desigualtats d'oportunitats, drets i resultats que tenen el seu origen en els imperatius patriarcals.

Entre els objectius principals de la Regidoria d'Igualtat, Feminismes i LGTBI+ destaca el fet de desplegar polítiques relacionades amb la igualtat i diversitat de gènere adreçades a la ciutadania, però també a institucions i/o entitats del municipi, com és el mateix Ajuntament. Així doncs, considerem imprescindible promoure i desenvolupar la perspectiva de gènere en el si del consistori per tal garantir que les polítiques internes de gestió, els processos organitzatius i la mateixa cultura de l'Ajuntament resten lliures de biaixos i discriminacions directes i indirectes per qüestions de gènere, diversitat sexual i afectiva.

De manera que el I Pla intern d'igualtat i diversitat de gènere de l'Ajuntament de l'Ametlla del Vallès es presenta com una eina de treball a llarg termini que, en primer lloc, ofereix una diagnosi de les pràctiques i/o rols masclistes que tenen lloc en el si de la corporació i, a partir dels resultats obtinguts, ofereix accions concretes a desenvolupar, amb les quals reduir de forma progressiva els desequilibris i/o desigualtats detectades.

La necessitat i compromís de l'Ajuntament de l'Ametlla del Vallès per promoure espais segurs i lliures de discriminacions i violències masclistes culmina amb l'elaboració del I Pla intern d'igualtat i diversitat de gènere per part de Nèmesi Advocades i Assessoreres i iServeis Einstic S.L., que, amb la direcció i coordinació de la Diputació de Barcelona, ens han permès iniciar el camí cap a la igualtat real al consistori i, en última instància, al municipi.

Des d'Alcaldia volem reconèixer i agrair a la Regidoria d'Igualtat, Feminismes i LGBTI+ per liderar aquest pla, a Nèmesi Advocades i Assessoreres, iServeis Einstic S.L. i a la Diputació de Barcelona la direcció, coordinació i elaboració del present document. També volem donar les gràcies a totes les persones que hi treballen a l'Ajuntament i que han col·laborat per fer possible l'elaboració i la implementació posterior del I Pla intern d'igualtat i diversitat de gènere de l'Ajuntament de l'Ametlla del Vallès.

INTRODUCCIÓ

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

Els ajuntaments despleguen polítiques relacionades amb la igualtat de gènere adreçades a la ciutadania i a les entitats i institucions dels municipis. A més del treball extern, però, és igualment important assolir la igualtat en el si dels consistoris. Això inclou la incorporació de la perspectiva de gènere en les polítiques internes de gestió, en els processos organitzatius i en la cultura institucional. Tot i que certes formes de discriminació cap a les dones –com ara la discriminació retributiva– es troben més a les empreses privades, altres com ara les discriminacions en l'accés, la promoció i la representació de les dones en els òrgans de decisió, també es produeixen en el si de les organitzacions públiques. Igualment, sovint les discriminacions són indirectes, més difícils de detectar i resoldre i relacionades, per exemple, amb els estereotips de gènere. Són responsables que la teòrica igualtat de possibilitats entre dones i homes no s'hi aconsegueixi. Així, les formes de discriminació envers les dones són presents també a les organitzacions públiques, tot i l'aparent estabilitat laboral i retributiva que hi trobem¹.

La legislació sobre igualtat de dones i homes –Lleis d'Igualtat catalana i estatal, Llei de l'Estatut de l'empleat públic– i la mateixa coherència dels ens locals amb el compromís per la igualtat de gènere incorporen una nova eina de treball, els plans interns d'igualtat, per treballar les seves polítiques de gestió interna i la seva cultura institucional amb perspectiva de gènere.

En aquest context, l'elaboració del Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de l'Ametlla del Vallès pretén dotar aquesta organització d'una eina per desenvolupar i establir com a prioritàries accions dirigides a promoure la igualtat de dones i homes en tots els àmbits de la corporació.

Un pla d'igualtat en un ajuntament² és una estratègia adreçada a assolir la igualtat real entre dones i homes, treballant per eliminar els obstacles que dificulten l'accés de les dones a determinades professions i llocs de treball en condicions d'igualtat amb els

¹ Paràgraf adaptat de *Guia per al disseny i per a la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats als ajuntaments* (vegeu bibliografia).

² *Ibidem*

homes. El pla d'igualtat proposa i promou mesures per obtenir una representació equilibrada de dones i homes en tots els llocs de treball i en tots els nivells de responsabilitat. El pla d'igualtat esdevé així l'eina fonamental per incorporar la igualtat en la gestió i la cultura de l'organització. Els objectius principals d'un pla d'igualtat són:

- Eliminar els desequilibris i les desigualtats existents entre dones i homes, la discriminació per raó de sexe, assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats.
- Introduir la perspectiva de gènere en els processos de gestió de persones: selecció i contractació, formació, promoció i desenvolupament professional, política retributiva, ordenació del temps de treball, salut laboral, així com la prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Un pla d'igualtat és una eina de treball a llarg termini en què, a partir d'una diagnosi, es defineixen accions concretes, avaluables, amb terminis de temps establerts quant al seu desenvolupament, que conduiran progressivament l'ajuntament cap al seu objectiu.

OBJECTIUS

Les estructures laborals, polítiques, socials –també els ajuntaments–, són un mirall de les societats. Així, a les organitzacions es reflecteixen les relacions de poder dels homes envers les dones i els rols i estereotips de gènere difosos com a naturals i universals principalment durant el desenvolupament industrial occidental del segle XIX. Igualment, les organitzacions contribueixen a perpetuar les característiques de la societat patriarcal en què vivim, a través de les regles, polítiques, procediments de treball, normes i relacions espontànies que sorgeixen entre les persones que hi treballen. És per això que un pla intern d'igualtat ha de promoure la igualtat des de la perspectiva de gènere, per tal de generar canvis formals i informals a l'organització.

Així, l'objectiu general del Pla intern d'igualtat de l'Ajuntament de L'Ametlla del Vallès és definir una estratègia per avançar cap a la igualtat real de dones i homes pel que fa a les polítiques internes de l'organització. Aquesta idea comprèn actuar per eliminar els estereotips i obstacles que dificulten a les dones el treball en igualtat real de condicions amb els homes.

Els objectius específics del pla són:

- **Identificar obstacles a la igualtat real de gènere en el si de l'organització.** El pla intern d'igualtat de l'Ajuntament de L'Ametlla del Vallès ha de detectar els aspectes d'organització, de funcionament, de relació entre les persones, implicats en les desigualtats de gènere, com ara la reproducció dels estereotips i rols de gènere.
- **Desenvolupar mesures concretes per avançar cap a la igualtat real entre dones i homes en l'organització.** El Pla intern d'igualtat de l'Ajuntament de L'Ametlla del Vallès ha d'esdevenir una eina efectiva d'avenç cap a la igualtat laboral de dones i homes. Això inclou l'accés, la promoció o desenvolupament laboral.
- **Incorporar el compromís amb la igualtat real entre dones a la cultura i les polítiques de l'ajuntament,** com a ens líder i exemplar en l'impuls de polítiques d'igualtat de gènere en la societat.

MARC NORMATIU³⁴

La igualtat de dones i homes és un principi jurídic universal reconegut a diversos textos internacionals, europeus, de l'Estat Espanyol i de Catalunya. Aquest principi constitueix un pilar bàsic de les societats democràtiques i vertebrada el reconeixement de drets i llibertats de les dones en diferents àmbits de la vida. El reconeixement formal d'aquest principi es tradueix en un progrés en el cos legislatiu i en el context institucional, amb el desenvolupament d'estructures, organitzacions específiques i polítiques públiques relacionades amb la igualtat de gènere.

NORMATIVA INTERNACIONAL

La **Carta de les Nacions Unides, de l'any 1945** prohibeix la discriminació per raó de sexe. Posteriorment, l'any 1967, l'Assemblea General de les Nacions Unides proclama la Declaració sobre l'eliminació de la discriminació contra la dona. Aquest document precedeix la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW) de l'any 1979, i que entra en vigor com a tractat internacional l'any 1981. Igualment, de les quatre conferències mundials sobre la dona organitzades per les Nacions Unides, és especialment important la **IV Conferència Mundial sobre la Dona, celebrada a Beijing l'any 1995**. En aquest esdeveniment es va aprovar la Declaració de Beijing i la seva Plataforma d'Acció, que reconeixen la necessitat d'incorporar polítiques que integrin la perspectiva de gènere i que analitzin l'estructura de la societat i les relacions entre dones i homes.

NORMATIVA A LA UNIÓ EUROPEA

En l'àmbit europeu, les primeres directrius i disposicions jurídiques en matèria d'igualtat de tracte entre les dones i els homes queden recollides al **Tractat de Roma de 1957**, que imposa als Estats membres l'obligació de garantir l'aplicació del principi d'igualtat salarial per un mateix treball. Ho trobem en l'article 119 d'igualtat de remuneració entre dones i homes i, progressivament, a l'elaboració i l'adopció de diverses directives. Entre elles, destaca la Directiva 76/207/CEE relativa al principi d'igualtat de tracte d'homes i dones en l'accés a l'ocupació, en la formació i la promoció professionals i en les condicions de treball. Amb l'entrada en vigor del **Tractat d'Amsterdam l'any 1999**, el principi d'igualtat

3Tota la normativa vigent està disponible a l'apartat sobre normativa dins l'espai web del Departament d'Igualtat Feminismes: <https://igualtat.gencat.cat/ca/ambits-dactuacio/cures-temps-i-treballs/normativa-sobre-igualtat/> [última data de consulta, 17 de març 2022] i també a l'apartat d'actualitat normativa de l'Àrea de polítiques d'igualtat de la Diputació de Barcelona: <https://www.diba.cat/es/web/politiques-igualtat/actualitat-normativa> [última data de consulta, 17 de març de 2021]

4 Al llarg del document, hem mantingut les possibles mostres de llenguatge androcèntric, principalment el masculí genèric, en les citacions textuales. Són especialment nombroses en aquest apartat.

d'oportunitats entre dones i homes es converteix en un principi bàsic i fonamental en la concepció de la ciutadania europea. D'una banda, els articles 2 i 3 TCE regulen la igualtat d'oportunitats com a missió i objectiu que ha de ser present a totes les polítiques comunitàries, facultant les institucions comunitàries, en el marc de llurs competències, a adoptar mesures adequades per a lluitar contra la discriminació per raó de sexe (article 13 TCE). D'una altra, l'article 141 TCE consagra les accions positives com a mesures que, malgrat atorgar un tracte diferent, no poden ser considerades discriminatòries ni poden vulnerar el dret d'igualtat: "amb la finalitat d'assolir una igualtat real a la pràctica, el principi d'igualtat de tracte no impedeix que els estats membres mantinguin o adoptin mesures que suposin avantatges específics per a facilitar al sexe menys representat el desenvolupament d'una activitat laboral o per a prevenir o compensar avantatges en la carrera professional". El **Tractat de Niça, de 2001**, també reconeix la necessitat de les accions positives i la versió consolidada del **Tractat de la Unió Europea, de 2012**, fa del principi d'igualtat de dones i homes un valor comú que els estats membres han de garantir i respectar, i que la Unió Europea ha de fomentar. La **Carta de drets fonamentals de la Unió Europea** inclou els principis de no discriminació, igualtat de dones i homes i diversitat cultural, religiosa i lingüística. La Directiva 2006/54, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de dones i homes en matèria de treball i ocupació prohibeix les discriminacions, directes i indirectes, entre homes i dones pel que fa a les condicions de contractació, acomiadament, formació i promoció professional.

NORMATIVA ESTATAL

En l'àmbit estatal, la Constitució, que estableix la igualtat com a valor superior de l'ordenament jurídic, expressa aquest dret a la igualtat i prohibeix expressament la discriminació per raó de sexe a l'article 14. El desenvolupament d'aquesta obligació constitucional i de les que deriven del marc normatiu comunitari en matèria d'igualtat dona lloc a la **Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes**. Aquesta llei preveu mesures concretes que tant les empreses com les administracions públiques han d'implantar, hi destaquem els articles:

- o Article 5, sobre la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'accés a l'ocupació, en la formació i en la promoció professionals, i en les condicions de treball. Indica que la igualtat s'ha de garantir tant en l'àmbit de l'ocupació privada com en el de l'ocupació pública.
- o Articles 45 i 46, la redacció dels quals es modifica al Reial decret llei 6/2019, de l'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.
- o L'article 45, sobre l'elaboració i aplicació dels plans d'igualtat, concreta les obligacions de les empreses en matèria d'igualtat i, després de la modificació, recull els següents punts que citem textualment:



- a. «Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i [...] hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar, i, si és el cas, acordar, amb els representants legals dels treballadors en la forma que es determini en la legislació laboral.
- b. En el cas de les empreses de cinquanta o més treballadors, les mesures d'igualtat [...] hauran de dirigir-se a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, amb l'abast i els continguts establerts en aquest capítol, que haurà de ser també objecte de negociació en la forma que es determini en la legislació laboral.
- c. Sens perjudici d'allò disposat a l'apartat anterior, les empreses hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat quan així s'estableixi en el conveni col·lectiu d'aplicació, en els termes previstos en el mateix.
- d. Les empreses també elaboraran i aplicaran un pla d'igualtat, prèvia negociació o consulta, en el seu cas, amb la representació legal del treballadors i treballadores, quan l'autoritat laboral hagués acordat en un procediment sancionador la substitució de les sancions accessòries per a l'elaboració i aplicació d'un pla, en els termes que es fixin en l'acord indicat.
- e. L'elaboració i implantació de plans d'igualtat serà voluntària per a la resta d'empreses, prèvia consulta a la representació legal dels treballadors i treballadores.»
- o L'article 46, sobre el concepte i contingut dels plans d'igualtat de les empreses, recull, després de la modificació, els següents punts, textualment:
 - a. «Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de situació, adreçades a què l'empresa assoleixi la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe. Els plans d'igualtat fixaran els objectius concrets d'igualtat a assolir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.
 - b. Els plans d'igualtat han de contenir un conjunt ordenat de mesures avaluable dirigides a remoure els obstacles que impedeixen o dificulten la igualtat efectiva de dones i homes. Amb caràcter previ s'ha d'elaborar un diagnòstic negociat, si escau, amb la representació legal de les persones treballadores, que ha de contenir, almenys, les matèries:
 - 1) Procés de selecció i contractació.
 - 2) Classificació professional.
 - 3) Formació.
 - 4) Promoció professional.
 - 5) Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes.

- 6) Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- 7) Infrarepresentació femenina.
- 8) Retribucions.
- 9) Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

L'elaboració de la diagnosi es realitzarà en el si de la comissió negociadora del pla d'igualtat [...] la direcció de l'empresa facilitarà totes les dades i informació necessària [...]

- c. Els plans d'igualtat inclouran la totalitat d'una empresa, sense perjudici de l'establiment d'accions especials adequades respecte a determinats centres de treball.
- d. Es crea un Registre de Plans d'Igualtat de les Empreses, com a part dels registres de convenis i acords col·lectius de treball dependents de la Direcció General de Treball del Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social i de les Autoritats Laborals de les Comunitats Autònomes.
- e. Les empreses estan obligades a inscriure els seus plans d'igualtat en aquest registre.
- f. S'han de desplegar reglamentàriament el diagnòstic, els continguts, les matèries, les auditories salarials, els sistemes de seguiment i avaluació dels plans d'igualtat; així com el Registre de plans d'igualtat, pel que fa a la seva constitució, característiques i condicions per a la inscripció i l'accés.»
- o L'article 47, sobre transparència en la implantació del pla d'igualtat, no es modifica pel Reial decret-llei 6/2019, de l'1 de març. Expressa que "es garanteix l'accés de la representació legal dels treballadors i les treballadores o, si no, dels mateixos treballadors i treballadores, a la informació sobre el contingut dels plans d'igualtat i la consecució dels seus objectius."
- o L'article 51, sobre els criteris d'actuació de les administracions públiques, expressa que «les administracions públiques, en l'àmbit de les seves competències respectives i en l'aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes han de:
 - a. Remoure els obstacles que impliquin la pervivència de [...] discriminació amb la finalitat d'oferir [...] igualtat efectiva entre dones i homes en l'accés a l'ocupació pública i en el desenvolupament de la carrera professional
 - b. Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, sense detriment de la promoció professional.
 - c. Fomentar la formació en igualtat, tant en l'accés a l'ocupació pública com al llarg de la carrera professional.
 - d. Promoure la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de selecció i valoració.

- e. Establir mesures efectives de protecció davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- f. Establir mesures efectives per eliminar qualsevol discriminació retributiva, directa o indirecta, per raó de sexe.
- g. Avaluar periòdicament l'efectivitat del principi d'igualtat en els seus respectius àmbits d'actuació. »

També a l'àmbit estatal, hi ha el text refós de la **Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic**, aprovat pel **Reial decret legislatiu 5/2015 de 30 d'octubre**. A la seva disposició addicional setena, expressa l'obligació de les administracions públiques "d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat que s'ha de desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes que s'hi prevegin." Igualment, al **Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre**, pel qual s'aprova el **text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors**, s'expressa la igualtat entre dones i homes en l'àmbit laboral en diversos articles:

- o L'article 4 explicita que les treballadores i els treballadors tenen dret a no ser discriminades directament o indirecta per a l'ocupació, o una vegada ocupades per motius de sexe o d'orientació sexual.
- o A l'article 17 hi ha la menció de l'establiment de plans d'igualtat de dones i homes d'acord amb el marc normatiu, que inclou la Llei 3/2007, de 22 de març.
- o L'article 28, d'igualtat de remuneració per motiu de sexe, indica, textualment que "L'empresari està obligat a pagar per la prestació d'un treball del mateix valor la mateixa retribució, satisfeta directament o indirectament, i sigui quina sigui la seva naturalesa, salarial o extrasalarial, sense que es pugui produir cap discriminació per motiu de sexe en cap dels elements o condicions d'aquesta."
- o Als articles 37 i 40 hi ha també els drets laborals de les víctimes de violència de gènere, en relació amb la reordenació del temps de treball, amb la reducció de jornada i salari i amb la mobilitat geogràfica.

Així mateix, en relació amb les entitats locals, la **Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local**, recull punts a tenir en compte en l'elaboració de plans d'igualtat: els articles 19 a 24 incorporen els aspectes relatius a l'organització municipal; els articles 73 a 75 –dins el capítol V, sobre l'estatut dels membres de les corporacions locals– fan referència a les retribucions per l'exercici dels càrrecs; els articles 90 i 91 al·ludeixen a l'aprovació de l'anomenada Relació de llocs de treball i a la formulació pública de l'oferta d'ocupació segons indica la normativa bàsica estatal.

També s'ha de considerar l'Ordre del Ministeri de la Presidència PRE/525/2005, de 7 de març, a través de la qual s'estableixen diverses mesures dirigides a afavorir la igualtat entre dones i homes, com ara les esmentades als articles següents:

- o Art 1.3: A l'Administració General de l'Estat i els organismes públics i empreses que hi depenguin, els òrgans de selecció de personal hauran de ser paritaris.
- o Art 7.1: Mesures de promoció de la igualtat de gènere en l'accés a l'ocupació pública: totes les convocatòries dels processos selectius per a l'accés a l'ocupació pública inclouran, si escau, l'esment a la infrarepresentació de persones d'algun dels dos sexes.
- o Art 7.2è: Es procurarà obtenir la paritat entre homes i dones en la composició dels òrgans col·legiats de l'Administració General de l'Estat i en els comitès d'experts.

Més recentment, l'aprovació del Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació, modifica el text refós de l'estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, així com el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, a més de modificar la Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, com ja hem esmentat anteriorment. Els canvis que aporta el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, tant en relació amb el treball públic com amb el privat són, en resum:

- o Es remarca el dret de treballadores i treballadors a l'equilibri entre la vida personal, familiar i laboral.
- o S'estableix expressament el dret de treballadores i treballadors a la "remuneració corresponent al seu treball i planteja la igualtat de remuneració sense discriminació".

Així, comença a parlar-se d'igual remuneració per treballs d'igual valor, atenent la Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de treball i ocupació. El Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, diu: "A causa de la persistència de desigualtats salarials, el 2014 la Comissió Europea va adoptar la Recomanació de 7 de març de 2014, sobre el reforç del principi d'igualtat de retribució entre homes i dones a través de la transparència [...] en aquest context s'inscriu aquest Reial decret llei. En particular, tal com preveu la recomanació, s'introdueix en el nostre ordenament el concepte de treball d'un valor igual."

En aquest context, en 2020 s'aproven dues normes d'especial importància. Una és el Reial decret 901/2020, del 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre. L'altra és el Reial decret 902/2020, del 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre homes i dones. Aquest reial decret diu que "el gran repte de la discriminació retributiva per raó de sexe en aquest moment és la discriminació indirecta per valoració incorrecta dels llocs de treball". Així, s'hi estableixen, d'una banda els elements bàsics per fer efectiva la igualtat retributiva: principi de transparència per tenir accés a la informació necessària i obligació de retribuir igualment els treballs d'igual valor. D'una altra, s'hi indiquen els

instruments de transparència retributiva: registre retributiu, auditoria retributiva (inclosa una valoració de llocs de treball). D'aquest text destaquem:

- Capítol II. Article 3. Principi de transparència retributiva. Exposa les idees de transparència retributiva i d'obligació de mateixa retribució per treballs d'igual valor, com ara: "El principi de transparència retributiva té per objecte la identificació de discriminacions, si s'escau, tant directes com indirectes, particularment les degudes a valoracions incorrectes de llocs de treball, cosa que ocorre quan, per desenvolupar un treball d'igual valor d'acord amb els articles següents, es percep una retribució inferior sense que aquesta diferència es pugui justificar objectivament [...]"
- Capítol II. Article 4. L'obligació d'igual retribució per treball d'igual valor. Entre els punts d'aquest article, el punt 4 exposa "Una valoració correcta dels llocs de treball requereix que s'apliquin els criteris d'adequació, totalitat i objectivitat. L'adequació implica que els factors rellevants en la valoració han de ser els relacionats amb l'activitat i que efectivament hi concorrin, incloent-hi la formació necessària. La totalitat implica que, per constatar si concorre igual valor, s'han de tenir en compte totes les condicions que singularitzen el lloc del treball, sense que cap s'invisibilitzi o s'infravalori. L'objectivitat implica que hi ha d'haver mecanismes clars que identifiquin els factors que s'han tingut en compte en la fixació d'una determinada retribució i que no depenguin de factors o valoracions socials que reflecteixin estereotips de gènere."
- Capítol III. Instruments de transparència retributiva.
 - Registre retributiu. De vigència anual, complementa i precisa l'anàlisi de les retribucions del pla d'igualtat. És una anàlisi de totes les percepcions reals del conjunt de la plantilla (salari, tots els complements, totes les percepcions extrasalarials) desglossades per sexes i per grup professional, lloc de treball d'igual valor, nivell o qualsevol altra categoria aplicable. S'hi documenten les dades amitjanades i desglossades. Garanteix la transparència en la configuració de les percepcions i un accés adequat a la informació retributiva de les empreses.
 - Auditoria retributiva. En principi, té la mateixa vigència que el pla d'igualtat. Amb l'auditoria retributiva es verifica si el sistema retributiu de l'empresa compleix el principi d'igualtat entre dones i homes quant a les retribucions. Inclou una valoració de llocs de treball, per tal d'acomplir el principi d'igual retribució per treball d'igual valor.
 - Transparència en la negociació col·lectiva. L'article 9 exposa: "amb l'objectiu de comprovar que la definició dels grups professionals s'ajusta a criteris i sistemes que garanteixen l'absència de discriminació directa i indirecta entre dones i homes i l'aplicació correcta del principi d'igualtat de retribució per treballs d'igual valor, les taules negociadores dels convenis col·lectius s'han d'assegurar que els factors i les condicions concurrents a cadascun dels grups i nivells professionals

respecten els criteris d'adequació, totalitat i objectivitat, i el principi d'igual retribució per a llocs d'igual valor en els termes que estableix l'article 4."

Finalment, també en l'àmbit estatal, convé fer esment de la **Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals**. Hi trobem la menció a la protecció de les treballadores en situació d'embaràs o part recent pel que fa als riscos per l'embaràs o la lactància. És rellevant també en relació amb l'elaboració de protocols interns de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

NORMATIVA A CATALUNYA

La igualtat entre dones i homes també es recull a diversos textos de l'ordenament jurídic català. L'Estatut d'autonomia de Catalunya, de l'any 2006, parla dels drets de les dones en diversos articles, com ara:

- Article 19. Drets de les dones
 1. «Totes les dones tenen dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, maltractaments i de tota mena de discriminació.
 2. Les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats.»
- Art 41. Perspectiva de gènere
 1. «Els poders públics han de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, en la formació, en la promoció professional, en les condicions de treball, inclosa la retribució, i en totes les altres situacions, i també han de garantir que les dones no siguin discriminades a causa d'embaràs o de maternitat.
 2. Els poders públics han de garantir la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les polítiques públiques per a aconseguir la igualtat real i efectiva i la paritat entre dones i homes.
 3. Les polítiques públiques han de garantir que s'afrontin de manera integral totes les formes de violència contra les dones i els actes de caràcter sexista i discriminatori; han de fomentar el reconeixement del paper de les dones en els àmbits cultural, històric, social i econòmic, i han de promoure la participació dels grups i les associacions de dones en l'elaboració i l'avaluació d'aquestes polítiques.
 4. Els poders públics han de reconèixer i tenir en compte el valor econòmic del treball de cura i atenció en l'àmbit domèstic i familiar en la fixació de llurs polítiques econòmiques i socials.
 5. Els poders públics, en l'àmbit de llurs competències, i en els supòsits que estableix la llei, han de vetllar perquè la lliure decisió de la dona sigui determinant en tots

els casos que en puguin afectar la dignitat, la integritat i el benestar físic i mental, en particular pel que fa al propi cos i a la seva salut reproductiva i sexual.»

- o Article 45. Àmbit socioeconòmic. El punt 3 d'aquest article explicita que els poders públics han d'adoptar les mesures necessàries per garantir la no discriminació per raó de gènere en l'àmbit laboral.
- o Article 56. Composició i règim electoral. El punt 3 d'aquest article expressa que "La llei electoral de Catalunya ha d'establir criteris de paritat entre dones i homes per a l'elaboració de les llistes electorals."
- o Article 153: Polítiques de gènere. L'article diu: "Correspon a la Generalitat la competència exclusiva en matèria de polítiques de gènere, que, respectant el que estableix l'Estat en exercici de la competència que li atribueix l'article 149.1.1 de la Constitució, inclou en tot cas:
 - a) La planificació, el disseny, l'execució, l'avaluació i el control de normes, plans i directrius generals en matèria de polítiques per a la dona, i també l'establiment d'accions positives per a aconseguir erradicar la discriminació per raó de sexe que s'hagin d'executar amb caràcter unitari per a tot el territori de Catalunya.
 - b) La promoció de l'associacionisme de dones que compleixen activitats relacionades amb la igualtat i la no discriminació i de les iniciatives de participació.
 - c) La regulació de les mesures i els instruments per a la sensibilització sobre la violència de gènere i per a detectar-la i prevenir-la, i també la regulació de serveis i recursos propis destinats a aconseguir una protecció integral de les dones que han patit o pateixen aquest tipus de violència."

També en l'àmbit català mencionem la Llei 8/2006 de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya. Aquesta llei, al seu preàmbul, afirma que "impulsa un canvi de perspectiva que ha de permetre avançar del concepte de conciliació al concepte de reorganització de la vida personal, familiar i laboral [...], promou el reconeixement social del treball reproductiu i de cura i la vàlua de la vida personal i familiar, amb el complement d'altres mesures que incideixen en la reorganització de la vida laboral, personal i familiar de les persones, com l'adaptació de l'horari dels serveis, la flexibilització dels horaris i l'adopció de mesures que afavoreixen la corresponsabilitat d'homes i dones en la cura dels menors o les persones dependents."

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

Finalment, la **Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes**, té com a objecte establir i regular els mecanismes i els recursos per fer efectiu el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida. D'aquesta llei destaquem:

- o Article 6. Funcions dels ens locals de Catalunya. S'hi troben, per exemple "elaborar, aprovar, executar i avaluar els plans d'igualtat de dones i homes destinats al personal a llur servei a què fa referència l'article 15."
- o Article 15. Plans d'igualtat de dones i homes del sector públic. Citem textualment:
 1. «Les institucions de la Generalitat, l'Administració de la Generalitat i els organismes públics vinculats o que en depenen, i també les entitats, públiques i privades, que gestionen serveis públics, han d'aprovar, en el termini de dos anys a partir de l'entrada en vigor d'aquesta llei, un pla d'igualtat de dones i homes destinat al personal que hi presta serveis, que s'ha de definir en el conveni col·lectiu o en l'acord de condicions de treball, amb l'objectiu de garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe amb relació a l'accés al treball remunerat, al salari, a la formació, a la promoció professional i a la resta de les condicions de treball.
 2. Els ens locals que tenen òrgans específics de representació del personal a llur servei han d'aprovar un pla d'igualtat de dones i homes, que s'ha de definir en el conveni col·lectiu o en el pacte o acord de condicions de treball.
 3. La Generalitat ha de vetllar perquè [...] tota mena d'entitats que gestionin serveis públics disposin de plans d'igualtat.
 4. Els plans d'igualtat de dones i homes del sector públic han de complir els requisits següents:
 - a) Fixar, amb l'elaboració prèvia d'una diagnosi de la situació, els objectius concrets d'igualtat efectiva a assolir, les estratègies i les pràctiques a adoptar per a aconseguir-los, i també l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.
 - b) Tenir en compte, entre altres, els àmbits d'actuació relatius a la representativitat de les dones, l'accés, la selecció, la promoció i el desenvolupament professionals, les condicions laborals, la conciliació de la vida personal, laboral i familiar, la violència masclista, la prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere, la comunicació inclusiva i l'ús d'un llenguatge no sexista ni androcèntric, i també l'estratègia i l'organització interna de l'organisme.
 - d) Tenir en compte els representants dels treballadors a l'hora d'elaborar-los i aprovar-los.»

PROCÉS METODOLÒGIC

ETAPES

Les fases d'elaboració del Pla intern d'igualtat de l'Ajuntament de l'Ametlla del Vallès han estat les següents:

- o Iniciativa. Materialització del compromís de l'ajuntament per iniciar el projecte i desenvolupar-lo amb els recursos necessaris.
 - a. Comunicació del compromís de desenvolupament del pla intern d'igualtat de gènere al conjunt del personal de l'organització, tot promovent la seva participació i col·laboració amb el projecte.
 - b. Reunió inicial amb la consultora. Explicació i planificació del procés i les etapes que constitueixen el pla d'igualtat. S'hi concreten les persones de referència i la informació necessària per treballar.
- o Constitució de la Comissió d'Igualtat. Equip de treball format per representants tant de l'empresa com de les treballadores i els treballadors. La comissió ha fomentat la participació de l'organització en el desenvolupament del pla intern d'igualtat i s'ha reunit periòdicament amb la consultora. Igualment, ha consensuat i acordat l'informe de diagnosi, així com les accions que es reuneixen al pla d'acció.
- o Elaboració de la diagnosi. Per preparar l'informe, la consultora ha analitzat informació procedent de:
 - a. El recull de la documentació –quantitativa i qualitativa– aportada per l'organització o obtinguda a partir del seu portal web, xarxes socials, etc.
 - b. La realització d'una enquesta en línia, voluntària i anònima, adreçada a tot el personal de l'organització, així com de diverses entrevistes a persones representatives del conjunt de l'organització. Així, s'han intentat recollir les percepcions de les persones que hi ha participat sobre els diversos àmbits que componen la diagnosi de gènere.
- o Presentació de l'informe de diagnosi a la comissió. Després de les esmenes i millores escaients, l'informe de diagnosi de gènere del pla és aprovat.
- o A partir dels punts forts i àrees de millora exposats a la diagnosi aprovada, la Comissió d'Igualtat ha consensuat el pla d'acció que completa el Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de L'Ametlla del Vallès.
- o Validació i aprovació del Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de L'Ametlla del Vallès.

ENQUESTA I ENTREVISTES

L'enquesta en línia –anònima i d'emplenament voluntari– ha estat distribuïda a la totalitat del personal de l'Ajuntament de L'Ametlla del Vallès, càrrecs polítics (13 persones, 6 dones i 7 homes) i personal tècnic i de gestió (90 persones, 44 dones i 46



homes). Del conjunt de les 103 persones, n'han respost el formulari 47: 27 dones i 20 homes. El nombre de respostes representa, doncs, el 45,63% del total del personal. El contingut de l'enquesta es detalla a l'**annex 2** d'aquest informe.

Taula 1. Respostes a l'enquesta en línia.

Conjunt de càrrecs electes, empleades públiques i empleats públics que han emplenat l'enquesta	Nombre de dones	Nombre d'homes	% dones sobre el total de dones	% homes sobre el total d'homes
Càrrecs polítics	2	4	33%	57%
Empleades públiques i empleats públics	25	16	57%	35%
Total	27	20	54%	38%

Elaboració pròpia a partir de les respostes al formulari

Pel que fa al desenvolupament de les entrevistes, l'organització ha proposat una llista paritària, de 15 persones (9 dones i 6 homes) representatives de les diverses àrees de treball de l'ajuntament, inclosos càrrecs polítics. Després de contactar amb les 15 persones, responen per realitzar l'entrevista 4 homes i 7 dones. Les 11 entrevistes s'han dut a terme durant el mes de maig de 2022, per videoconferència. Detallem la relació de preguntes plantejades a les entrevistes a l'**annex 3** d'aquest document.

DIAGNOSI DE GÈNERE

DADES DE L'ORGANITZACIÓ

Ajuntament de l'Ametlla del Vallès

Plaça de l'Ajuntament, 1

08480 l'Ametlla del Vallès

93.843.25.01

<https://www.ametlla.cat/>

Persona de contacte: Jaume Durall Lobete. Regidor d'Igualtat, Feminismes i LGTBI+

DADES ENTORN LA DIAGNOSI

Aquesta diagnosi de gènere ha estat realitzada entre octubre de 2021 i juny de 2022. Pel que fa a les dades de contractacions i retributives⁵, el període de referència temporal és l'any 2021; això suposa l'anàlisi de les dades relatives a 90 persones, segons la documentació facilitada per l'Ajuntament de l'Ametlla del Vallès. En relació amb la resta de la informació, qualitativa i quantitativa, hem treballat amb dades de 2020, 2021 i 2022, principalment.

En el desenvolupament de la diagnosi de gènere han col·laborat les persones que componen la Comissió d'Igualtat de l'Ajuntament de l'Ametlla del Vallès. Per part de l'organització, el segon Tinent d'Alcalde, Regidor d'Acció Social, d'Igualtat, Feminismes i LGTBI+, de Salut i Benestar Animal, i la Regidora de Cultura i comunicació. Per part de la representació legal de treballadores i treballadors, una administrativa de secretaria, delegada de personal laboral i un agent de la Policia local, delegat del funcionariat.

Igualment, per part de l'Oficina de Polítiques d'Igualtat de la Diputació de Barcelona, hi han col·laborat Sònia Albuixech Gàmez, Aurora Pulido Vacas i Isabel Rodríguez del Pino.

LA DIAGNOSI PER ÀMBITS

La *Guia pràctica de diagnosi* editada per la Generalitat de Catalunya defineix la diagnosi d'igualtat com a "un estudi detallat sobre la situació de dones i homes a l'empresa o organització. Aquesta anàlisi recull informació qualitativa i quantitativa que permet detectar les desigualtats existents i formular propostes d'actuació correctores." Els objectius de la diagnosi de gènere són:

⁵ La informació quantitativa, proporcionada per l'Ajuntament de l'Ametlla del Vallès, ha estat analitzada majoritàriament fent servir els fulls de càlcul per realitzar diagnosi de gènere elaborats pel Departament d'Igualtat i Feminismes de la Generalitat de Catalunya, disponibles a la web del Departament d'Igualtat i Feminismes > Cures, temps i treballs > Equitat en els treballs > Elaboració dels plans d'igualtat > Eina de diagnosi. Informació disponible a: <https://igualtat.gencat.cat/ca/ambits-dactuacio/cures-temps-i-treballs/Equitat-en-els-treballs/elaboracio-dels-plans-digualtat/eina-de-diagnosi/> [última data de consulta 30 maig 2022]

- Obtenir i processar la informació sobre les característiques, situació i necessitats de la plantilla amb relació a la igualtat de gènere.
- Identificar les discriminacions per raó de gènere existents a l'organització, tant directes com indirectes.
- Ser la base sobre la qual es construeix el pla d'acció de gènere.

En la diagnosi d'igualtat s'estableixen, per cada àmbit estudiat, d'una banda, el conjunt de punts forts, és a dir, de pràctiques, actuacions, etc. que estimulen o fomenten la igualtat entre dones i homes, i en què l'ajuntament hauria de continuar treballant. D'altra banda, l'informe de diagnosi també recull els aspectes a millorar en relació amb la igualtat de gènere, és a dir, els aspectes que impliquen una discriminació –directa o indirecta– de les dones o que no impulsen la igualtat real entre dones i homes. Tota aquesta informació és imprescindible per dissenyar el pla d'acció.

Així, la diagnosi de gènere de l'Ajuntament de l'Ametlla del Vallès s'estructura en les següents matèries:

1. Cultura i gestió organitzativa. Polítiques d'igualtat de gènere. Violència masclista
2. Segregació vertical i horitzontal i condicions laborals
3. Polítiques de selecció, contractació, avaluació i retribució del personal
4. Auditoria salarial
5. Polítiques de formació i desenvolupament professional
6. Comunicació, imatge i ús del llenguatge
7. Condiions de l'entorn de treball i de salut laboral
8. Usos del temps i conciliació de la vida laboral, personal i familiar
9. Assetjament, actituds sexistes i percepció de la discriminació per raons de gènere

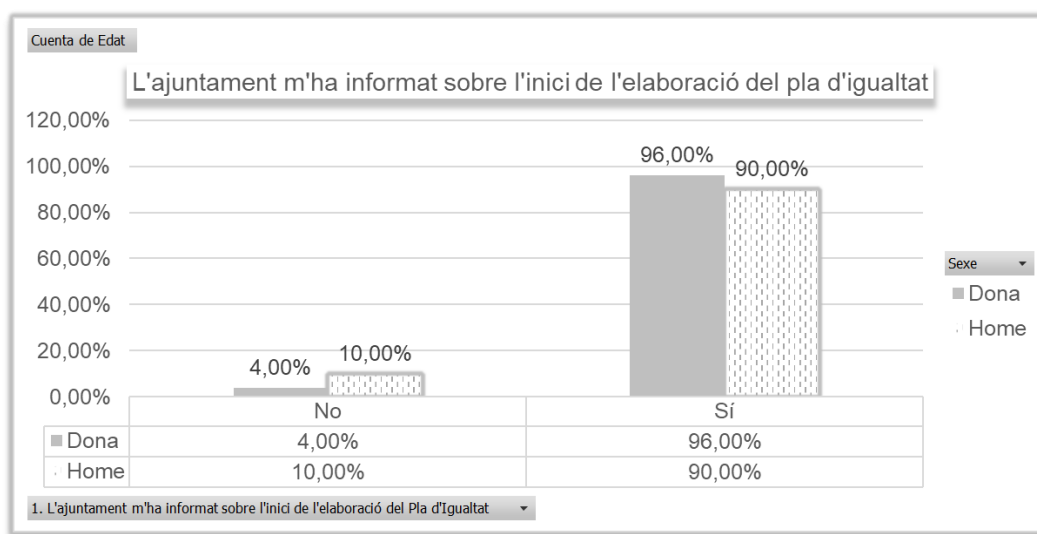
En relació amb la posada en marxa del Pla intern d'igualtat de gènere, es proposen diverses preguntes de l'enquesta i de les entrevistes, per tal de conèixer la percepció de les empleades i dels empleats.

A l'enquesta, la pregunta 14 demana si l'Ajuntament ha informat el seu personal sobre l'inici de l'elaboració del pla intern d'igualtat. La il·lustració 1 mostra les respostes de dones i homes. El 96% de les dones i el 90% dels homes responen afirmativament. Així doncs, personal i càrrecs coneixen de l'inici de l'elaboració del pla, les dones recorden més la informació rebuda.

La pregunta 15 de l'enquesta consulta si es considera que la posada en marxa d'un pla intern d'igualtat és necessària, més enllà de l'obligació legal. A la il·lustració 2, en què es mostren els resultats, veiem que el 88% de les dones i el 80% dels homes responen afirmativament. És a dir, dones i homes consideren necessari el projecte, però les dones més. Quant a les respostes negatives, el percentatge d'homes és gairebé el doble que el de les dones. Així doncs, la sensibilitat de les dones quant a la importància de l'elaboració del pla és més gran.

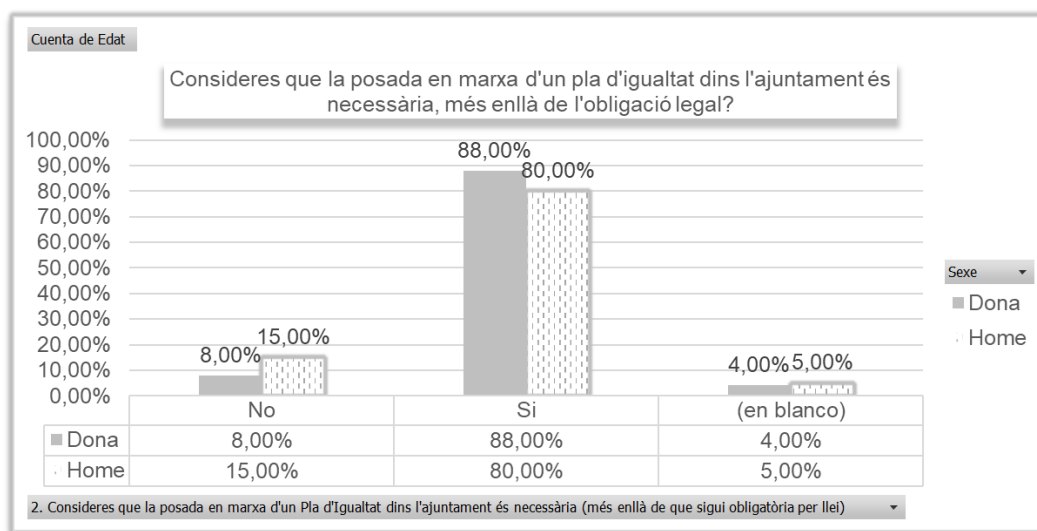
Pla intern d'igualtat i diversitat de gènere de l'Ajuntament de l'Ametlla del Vallès

- 24 -



Il·lustració 1. Enquesta, pregunta 14: "L'Ajuntament m'ha informat sobre l'inici de l'elaboració del pla d'igualtat".

Opcions de resposta: sí, no, no respon. Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta.



Il·lustració 2. Enquesta, pregunta 15: "Consideres que la posada en marxa d'un pla d'igualtat dins l'Ajuntament és necessària, més enllà que sigui obligatòria per llei?". Opcions de resposta: sí, no, en blanc. Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta.

Aquesta mateixa pregunta demana els motius pels quals l'elaboració del pla es considera important o no. De les 47 persones que han participat en l'enquesta, 15 de les 27 dones fan comentaris, sobretot relacionats amb situacions de desigualtat normalitzades que s'haurien de revisar i al necessari avenç cap a la igualtat entre dones i homes, a un canvi de mentalitat necessari pel que fa a la situació de dones i homes a l'Ajuntament, a les possibilitats d'accés, formació i promoció a l'Ajuntament, a la possible bretxa salarial i als comportaments masclistes i poc respectuosos procedents d'alguna persona de

l'organització. Pel que fa als homes, 8 dels 20 que responen l'enquesta comenten aquesta pregunta. Entre les respostes, cinc d'ells parlen de la necessitat de regular i posar en paper la igualtat entre dones i homes i que aquesta qüestió sigui un eix de treball, o bé d'erradicar actituds masclistes o sexistes. Tres respostes dels homes, tanmateix, expressen que ja hi ha igualtat o fins i tot que es tracta del tema de moda i que és irrellevant.

Complementàriament, a les entrevistes preguntem si es considera que l'elaboració del pla és una prioritat de l'Ajuntament. Dels homes, el 25% considera clarament que sí, el 50% no ho tenen clar, i el 25% respon que és una prioritat per qui el lidera, però no per a la resta dels càrrecs electes. Aquesta última resposta també la donen el 28% de les dones; també el 28% de les dones creuen que el pla sí que és prioritari per l'Ajuntament, el 14% d'elles considera que el pla no és una prioritat per l'Ajuntament i el 28% no ho tenen clar o creuen que tot i ser important no és prioritari. Així doncs, menys del 30% dels homes i de les dones considera que el pla intern d'igualtat sigui realment prioritari per a l'Ajuntament.

Les preguntes 16 i 17 de l'enquesta són també preguntes obertes en què es consulta per necessitats o deficiències que es podrien cobrir a través d'un pla d'igualtat (pregunta 16), i per mesures que podrien ser especialment útils o positives (pregunta 17). Els homes parlen de l'anomenada conciliació familiar, personal i laboral, de la formació, de l'erradicació de conductes homòfobes i de les sancions a qui les fan, o del dubte sobre que les moltes accions necessàries es posen en marxa. Les dones s'expressen a favor d'una valoració de llocs de treball real, de la retribució per objectius, de l'equiparació de salaris, de l'equilibri entre la vida personal, familiar i laboral o de les ajudes per al personal amb persones a càrrec seu (estudis, famílies nombroses, persones amb discapacitats), i de la millora dels valors corporatius.

Complementàriament, a les entrevistes preguntem quins aspectes es consideren prioritaris en el desenvolupament del pla d'igualtat. Les dones proposen més aspectes a treballar, i els argumenten més, que no els homes. Entre les respostes de les dones, els aspectes més importants en què actuar són: l'assetjament i l'abús de poder (31% de les mencions), en relació amb això, el necessari canvi de cultura pel que fa al respecte a les dones, tractades i jutjades segons sigui el seu aspecte físic i la seva submissió (15% de les mencions), la sensibilització urgent dels anomenats assetjadors (7,6% de les mencions), la bretxa salarial (15% de les mencions), la segregació vertical (15% de les mencions), l'equilibri entre la vida personal, familiar i laboral (7,6% de les mencions) i "tots els aspectes" (7,6% de les mencions). Les respostes dels homes són: 25% no ho sap, 25% comenta que cal tractar cada àrea segons les seves necessitats, 25% parla de la bretxa salarial, 25% respon que cal tractar les actituds discriminatòries. Així doncs, la percepció de les dones quant a les prioritats a treballar en el pla és molt més ampla que la dels

homes i inclou de manera explícita (s'hi posen nombrosos exemples al llarg de les entrevistes) comportaments que podrien ser constitutius d'assetjament per raó de sexe, principalment procedents de llocs de responsabilitat de l'Ajuntament.

Finalment, tant a l'enquesta com a les entrevistes es formula una última pregunta, oberta, que demana per aclariments, observacions o suggeriments en relació amb el desenvolupament del pla intern d'igualtat de gènere. A l'enquesta, les dones que responen escriuen sobre la manca d'informació proporcionada per recursos humans i els homes sobre que seria positiu que s'apliquin la majoria de les mesures. A les entrevistes les dones donen més respostes que els homes. Les dones demanen més informació sobre assetjament, així com fer un bon ús del protocol de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual o per raó de sexe, i no emprar-lo com a eina de venjança per discrepàncies. Assenyalen igualment la no idoneïtat d'alguna de les persones de l'equip d'atenció als possibles casos d'assetjament i demanen un millor acompanyament i una actuació ferma davant de les actuacions discriminatòries procedents de llocs de responsabilitat. També les dones suggereixen l'existència de comissions informatives a cada departament o àrea de treball per assegurar la correcta difusió de la informació en relació amb l'elaboració i desenvolupament del pla. Finalment, dones i homes coincideixen a expressar la urgència d'avançar cap a una cultura d'igualtat real.

Així, a priori i en resum, la sensibilització en equitat i perspectiva de gènere, així com l'erradicació de les actituds sexistes, algunes d'elles constitutives d'assetjament per raó de sexe, són alguns dels aspectes que les persones que responen l'enquesta i, sobretot, que participen en les entrevistes, consideren prioritàries.

1. CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA. POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE. VIOLÈNCIA MASCLISTA

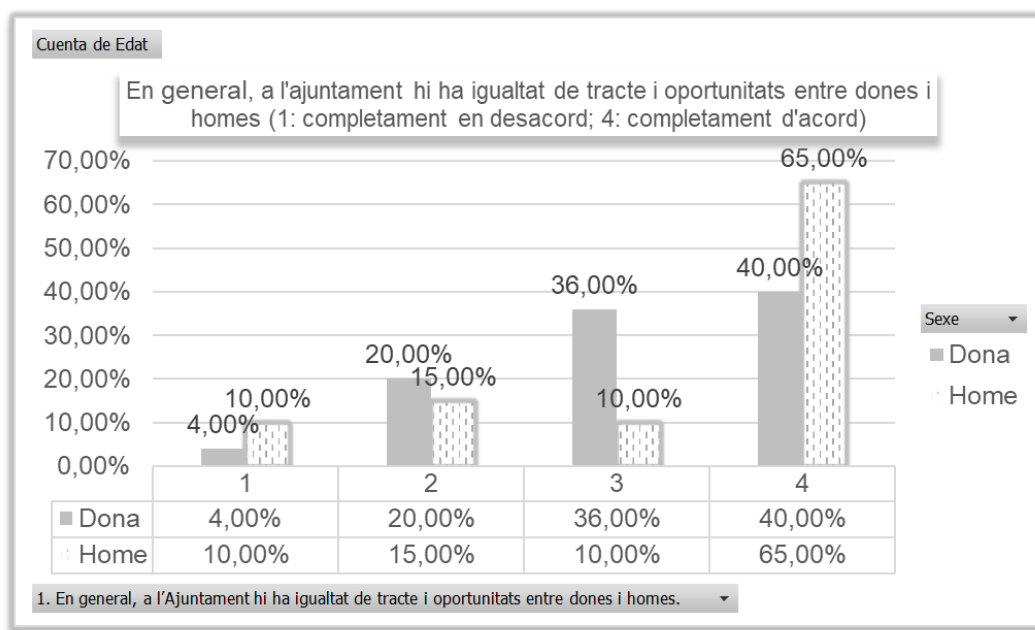
En aquest epígraf analitzem el grau d'integració del valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a la cultura de l'Ajuntament de l'Ametlla del Vallès. Igualment, estudiem la gestió del Consistori en relació amb el foment de la igualtat de gènere, així com la percepció del personal que hi treballa i la seva participació en les mesures d'igualtat que l'Ajuntament desplega⁶.

1.1 PERCEPCIÓ DE LES PERSONES

Analitzem la percepció de les persones a través de les respostes a l'enquesta i a les entrevistes. La primera pregunta de l'enquesta demana si, en general, a l'Ajuntament de

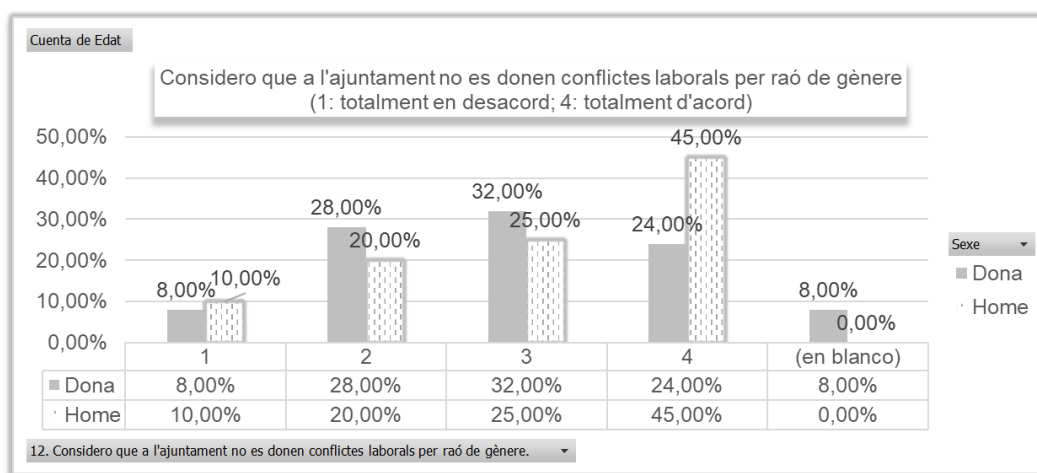
⁶ Guia pràctica de diagnosi. Igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions, 2021 (vegeu bibliografia).

l'Ametlla del Vallès hi ha igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes. Veiem les respostes a la il·lustració 3. La percepció d'igualtat dels homes és més positiva que no la de les dones. Els percentatges de desacord total o parcial (puntuacions amb un 1 i amb un 2) són gairebé idèntics entre ambdós sexes (24% en dones i 25% en homes). Els percentatges d'acord total o parcial (puntuacions amb un 3 o amb un 4) també són molt semblants per ambdós sexes (76% en dones i 75% en homes). Tanmateix, si fem atenció al grau d'acord més gran d'acord amb la idea que, a l'ajuntament, hi ha igualtat entre dones i homes, l'adopten un 65% dels homes enfront del 40% de les dones.



Il·lustració 3. Enquesta, pregunta 1: "En general, a l'Ajuntament de l'Ametlla del Vallès, hi ha igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes". Opcions de resposta: 1, totalment en desacord; 4, totalment d'acord. Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta.

Igualment, la pregunta número 11 de l'enquesta demana per l'existència de conflictes laborals per raó de gènere. Veiem els resultats a la il·lustració 4. El grau d'acord amb l'afirmació plantejada és diferent per les dones i pels homes, la percepció d'igualtat dels homes és més positiva que no la de les dones. El percentatge de desacord, total o parcial (puntuacions 1 i 2) amb la idea de la no existència de conflictes laborals per raó de gènere és del 36% en les dones, enfront del 30% en el cas dels homes. Quant als percentatges d'acord, parcial o total amb l'afirmació (puntuacions 3 i 4), sumen el 56% en el cas de les dones, enfront del 70% per als homes. De nou, la diferència percentual més gran entre dones i homes la trobem en el grau d'acord màxim, atorgat per un 24% de les dones, enfront del 45% dels homes.



Il·lustració 4. Enquesta, pregunta 11: "Considero que a l'ajuntament no es donen conflictes laborals per raó de gènere".

Opcions de resposta: 1, totalment en desacord; 4, totalment d'acord. Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta.

Complementàriament, a les entrevistes, preguntem per la percepció de l'existència de desigualtats per raó de gènere, ni que sigui els anomenats "masclismes quotidians" o "micromasclismes". Els homes responen que sí i que no al 50%. Entre les respostes afirmatives, es comenta que estan naturalitzats i que provenen de persones concretes. Les dones responen negativament en un 14% i afirmativament en un 86%. Algunes de les dones comenten que els comentaris masclistes semblen subtils, que estan naturalitzats o que són un reflex del masclisme de la societat; altres dones van més enllà i parlen de comentaris masclistes, despòtics, racistes, classistes, denigrants, procedents de càrrecs jeràrquics superiors, que sempre es fan quan no hi ha homes davant i que sempre s'adrecen a dones, al·ludint el seu aspecte físic, el lloc d'origen, la roba que porten, que els comentaris es perceben com a mostres de violència en l'àmbit laboral i que causen por i neguit en les dones a què van dirigits. La percepció de dones i homes és, doncs, ben diferent: les dones expressen, en un percentatge més gran i amb més detalls, situacions que poden ser constitutives d'assetjament per raó de sexe.

1.2 TREBALL PREVI EN IGUALTAT

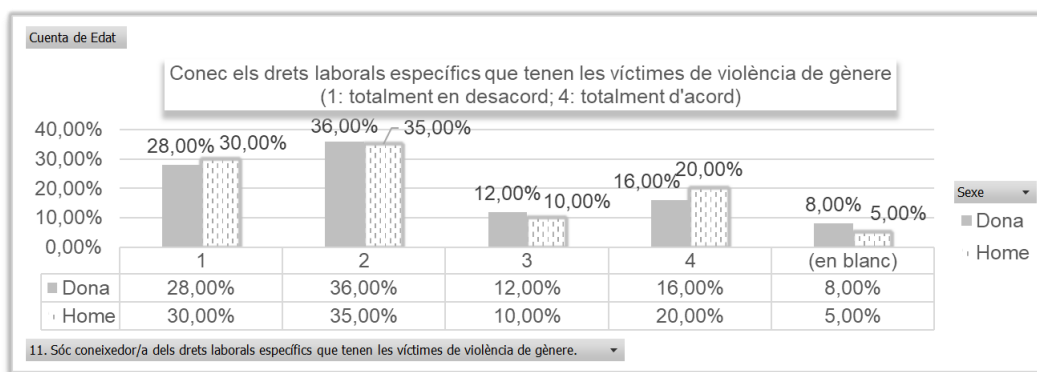
L'Ajuntament de L'Ametlla del Vallès no compta amb cap pla d'igualtat previ. Igualment, tampoc la igualtat de gènere està inclosa específicament en el conveni vigent⁷ ni en cap altre document o pla de responsabilitat social de l'organització. Tampoc no té cap certificació o reconeixement relacionat amb la promoció de dones i homes.

⁷ Acord de les condicions comunes del personal funcionari i laboral de l'Ajuntament de L'Ametlla del Vallès per al període 7.04.2014-31.12.2018 (codi de conveni núm. 08100112142015)

1.3 VIOLÈNCIA MASCLISTA

El conveni vigent pel funcionariat i pel personal laboral⁸ fa una referència específica als permisos per dones víctimes de violència de gènere. Ara bé, no fa referència a la legislació vigent, en què s'expressen més drets dels que indica aquest conveni. No sabem si l'Ajuntament desplega mesures addicionals a les que preveu la legislació vigent per a les dones víctimes de violència de gènere. Igualment, desconeixem si el personal de l'àrea de recursos humans ha rebut formació específica sobre els drets laborals de les dones víctimes de violència masclista.

Estudiem la percepció de les persones de l'Ajuntament sobre els drets de les dones víctimes de violència masclista a través de l'enquesta i de les entrevistes. A l'enquesta, la pregunta 11 demana pel coneixement dels drets laborals específics de les dones víctimes de violència de gènere. La major part de les dones i dels homes declaren no conèixer-los: el 64% de les dones i el 65% dels homes es mostren en desacord total amb l'afirmació plantejada, ja que la puntuen amb un 1 o un 2. Les respostes són a la il·lustració 5.



Il·lustració 5. Enquesta, pregunta 11: "Conec els drets laborals específics que tenen les dones víctimes de violència de gènere". Opcions de resposta: 1, totalment en desacord; 4, totalment d'acord. Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta.

Complementàriament, a les entrevistes preguntem si es considera que l'Ajuntament vetlla pels drets laborals de les dones víctimes de violència masclista. El 71% de les dones responen que no, que no ho saben o que no prou, i el 29% responen que aquesta legislatura s'hi vetlla més i que dins del que l'ajuntament pot fer-hi, sí. El 100% dels homes respon que sí. Una vegada més, les respostes de dones i homes són diferents, les dones expressen en percentatges més grans les situacions que constitueixen discriminacions i desigualtats que pateixen pel fet de ser dones.

⁸ *Ibidem*

1.4 GESTIÓ ORGANITZATIVA I RELACIONS LABORALS

Pel que fa a la documentació corporativa, i com ja hem comentat, el conveni vigent actualment pel personal laboral i pel funcionariat no conté cap referència específica a la igualtat de tracte i oportunitats real entre dones i homes, en cap dels apartats, més enllà de la referència als principis constitucionals d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat en els articles corresponents a la selecció de personal, a la formació i a la promoció. Sí que trobem referències al marc normatiu vigent quant a la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes a l'annex VII, corresponent a l'anomenat protocol d'assetjament. Així doncs, el conveni vigent no vetlla específicament per l'equitat de gènere.

Igualment, analitzem en aquest apartat el treball amb dades desagregades per sexe o gènere en les diferents àrees de l'Ajuntament, a través de les entrevistes, en què preguntem per aquest aspecte. Les respostes varien en funció de l'àrea de treball (i del record) de cada persona. Deduïm, en tot cas, que el treball amb dades desagregades per sexe no és generalitzat a totes les àrees de l'Ajuntament de l'Ametlla del Vallès.

El treball amb dades desagregades per sexe ajuda a identificar possibles desigualtats entre dones i homes, ja que permeten un tractament estadístic en què s'inclou aquesta variable. Igualment, el marc normatiu vigent hi fa referència: Tant la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, en l'article 20, com la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva entre dones i homes, en l'article 56, indiquen diversos punts relacionats amb el treball amb dades desagregades per sexe, com ara que els poders públics han d'incloure sistemàticament la variable sexe en les estadístiques, enquestes i recollida de dades que portin a terme.

1.5 ESTRUCTURES I PARTICIPACIÓ

L'Ajuntament de l'Ametlla del Vallès compta amb la Regidoria d'Igualtat, Feminismes i LGTBI⁹, ocupada per un home. No hi ha, a l'Ajuntament, cap persona tècnica o agent d'igualtat.

En relació amb l'organització de l'Ajuntament en la legislatura actual, 2019-2023, l'Ajuntament de l'Ametlla del Vallès compta amb 13 regidories, ocupades per 3 regidores i 4 regidors, a més de l'alcalde, home⁹. No hi ha, doncs, paritat de gènere, quant a l'equip de govern. Si comptem també amb les regidores i regidors de l'oposició (3 dones i 2 homes), sí que podem parlar de paritat de gènere en el conjunt de les regidores i regidors,

⁹ Informació extreta del portal web de l'Ajuntament de l'Ametlla del Vallès. Ajuntament > Ajuntament > Consistori > Legislatura 2019-2023: <https://www.ametlla.cat/1-ajuntament/ajuntament/consistori/legislatura-2019-2023/?pag=1> [última data de consulta 23 maig 2022]

amb un total de 6 dones i 7 homes.¹⁰ Pel que fa a la distribució per àrees, veiem que les regidories de Governació, Seguretat Ciutadana i Protecció Civil, Recursos Humans, Urbanisme i Obra Pública, Mobilitat i Transport, Hisenda, Noves Tecnologies, estan ocupades per homes. Igualment, les regidories de Barris, Gent Gran, Festes, Cooperació les ocupen dones. Així, la distribució de regidories segueix parcialment els rols i estereotips de gènere socialment establerts. També cal considerar que la Regidoria d'Igualtat l'ocupa un home.

També en la legislatura actual¹¹, La Junta de Govern Local la formen quatre homes i una dona, la Comissió Informativa està formada per 5 homes i 5 dones, i la Comissió Especial de Comptes la formen 5 homes i 5 dones. Així doncs, no totes les comissions són paritàries pel que fa al sexe de les persones que les componen.

Igualment, com ja hem detallat, hi ha la Comissió d'Igualtat per l'elaboració del Pla intern d'igualtat de gènere, formada per dues dones i dos homes. Desconeixem si han rebut formació específica en igualtat de gènere. La comissió és paritària, tant pel que fa a la representació de personal de l'organització i de la representació legal de les treballadores i treballadors, com pel que fa a la composició de dones i homes.

Així mateix, desconeixem si el personal del Departament de Recursos Humans ha realitzat cap acció formativa específica sobre igualtat de gènere.

Finalment, no tenim informació sobre la possible participació de la plantilla en projectes que tinguin com a objectiu treballar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

1.6 COMUNICACIONS, INTERNES O EXTERNES, SOBRE IGUALTAT DE DONES I HOMES

Analitzem la difusió de continguts específics relacionats amb la igualtat de gènere, així com l'organització o el foment de la participació de l'Ajuntament en activitats de promoció de la igualtat de dones i homes.

L'Ajuntament de L'Ametlla del Vallès impulsa diverses polítiques relacionades amb la igualtat de gènere, com ara el projecte *Ametllatanes*¹². Aquest projecte és impulsat per l'Associació Fotogràfica i de Caminades (AFIC) de l'Ametlla, i compta amb el suport de

¹⁰ Considerem que hi ha paritat de gènere en un grup si ambdós sexes s'hi troben en percentatges entre el 40% i el 60%.

¹¹ Informació extreta del web de l'Ajuntament de L'Ametlla del Vallès. Ajuntament de L'Ametlla del Vallès > Ajuntament > Òrgans de Govern: [Òrgans de Govern - Ajuntament de l'Ametlla del Vallès](#) [última data de consulta, 23 maig 2022]

¹² Font de la informació, web de l'Ajuntament de L'Ametlla del Vallès. Ajuntament > Actualitat > Notícies: <https://www.ametlla.cat/actualitat/noticies/el-8m-es-presentara-la-segona-edicio-del-projecte-ametllatanes.html> [última data de consulta, 24 març 2022]

l'Ajuntament, concretament de l'àrea d'Igualtat, Feminismes i LGTBI+ i de l'àrea de Cultura. L'objectiu del projecte, que es troba ja en la segona edició, és donar a conèixer el testimoni de dones de l'Ametlla del Vallès a través de retrats fotogràfics i entrevistes. És un projecte feminista a través del qual un grup de persones de l'AFIC vol fer justícia envers la meitat de la població que ha estat menystinguda i silenciada, que ha patit desigualtats i discriminacions durant tota la història, donant visibilitat a la seva participació, opinions i vivències.

Igualment, l'Ajuntament de l'Ametlla del Vallès té assignades partides pressupostàries específiques a la implementació de polítiques LGTBIQ+, a formació en igualtat, a campanyes de sensibilització en igualtat, i rep també fons de l'anomenat Pacte d'Estat contra la violència de gènere.

Estudiem els plecs de clàusules administratives recents, per veure si s'hi inclouen condicions especials per promoure la igualtat entre dones i homes en el mercat de treball en les empreses amb què l'Ajuntament col·labora. Analitzem els dos anuncis de licitació més recents, corresponents a maig de 2022.¹³

En ambdós plecs trobem, entre les preferències d'adjudicació en cas d'empats, el percentatge superior de dones ocupades en la plantilla. Igualment, a les condicions especials d'execució de contracte es parla del compromís d'incorporar a la plantilla –en cas de ser necessària la contractació de personal per dur a terme l'objecte del contracte– personal amb especial dificultat per a accedir al mercat laboral, com ara les dones víctimes de violència de gènere. També s'hi fa esment a l'obligació de les empreses contractistes al compliment de la normativa vigent quant a la igualtat efectiva de dones i homes i de prevenció de riscos laborals. Els documents contenen nombroses mostres de llenguatge androcèntric ("l'adjudicatari", "tot empresari interessat", "els empresaris", "els licitadors", "els interessats", com a exemples).

La normativa vigent quant a contractació pública, com ara la Llei sobre contractació pública i la Llei 17/2015, de 21 juliol, d'igualtat efectiva dones i homes, parlen de procurar d'incloure la perspectiva de gènere en les ofertes de contractació pública i d'incloure

¹³ Informació disponible al portal de transparència de l'ajuntament, perfil del contractant. Ajuntament de l'Ametlla del Vallès > Govern obert i transparència > Contractes, convenis i subvencions > Licitacions en tràmit: [Perfils de contractant](#) | [Plataforma electrònica de contractació pública \(gencat.cat\)](#) [última data de consulta, 24 de maig 2022]. Els plecs analitzats són: *Plec de clàusules administratives particulars per a la contractació, mitjançant procediment obert, de la gestió del bar de Ca l'Arenys (exp. 1404/2022)* i *Plec de clàusules administratives particulars per a la contractació, mitjançant procediment obert, dels serveis de muntatge i desmuntatge de material per esdeveniments municipals (exp. 1599/2022)*

condicions d'execució dels treballs objecte del contracte, per raó de les quals l'empresa adjudicatària adopti mesures tendents a promoure la igualtat de dones i homes.

1.7 CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA. CONCLUSIONS. PUNTS FORTS I ÀREES DE MILLORA

Taula 2. Cultura i gestió organitzativa. Punts forts i àrees de millora

PUNTS FORTS

- Interès i sensibilització de les persones que hi treballen (càrrecs i personal) per l'avenç cap a la igualtat real de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a l'ajuntament.
- Atenció a les mesures d'impuls de la igualtat de gènere en el treball de les empreses amb què l'Ajuntament de L'Ametlla del Vallès treballa.

ÀREES DE MILLORA

- Manca de sensibilització quant a la importància de garantir un entorn laboral lliure de discriminacions per raó de gènere. Actituds masclistes continuades reportades en enquesta i, sobretot, en entrevistes, algunes d'elles serien constitutives d'assetjament per raó de sexe.
- Gestió de la informació sobre la destinació dels recursos assignats pel treball en projectes d'igualtat de gènere.
- Sistematització del treball amb dades desagregades per sexe.
- Coneixement dels drets laborals de les dones víctimes de violència masclista.
- Millores en l'ús inclusiu i no sexista del llenguatge.

2. CONDICIONS LABORALS. SEGREGACIÓ VERTICAL I HORIZONTAL

Tot i els avenços en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral aconseguits en les darreres dècades, la desigualtat persisteix pel que fa a aspectes com ara les taxes menors d'ocupació de les dones respecte als homes, la segregació ocupacional, les dificultats més grans per les dones per desenvolupar una carrera professional i accedir a llocs de responsabilitat, o les diferències retributives de dones i homes, fins i tot quan desenvolupen feines d'igual valor¹⁴.

Així, per tal de respectar l'equitat, el talent i les competències de dones i homes, les organitzacions han d'examinar amb perspectiva de gènere les condicions de treball de

¹⁴ Adaptat de *Guia pràctica de diagnòstic. Igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions, 2021* (vegeu bibliografia).

les seves plantilles i implicar-se en les mesures que garanteixin la no discriminació i la igualtat d'oportunitats de dones i homes en l'àmbit laboral¹⁵.

En aquest apartat estudiem, doncs, les condicions laborals de les dones i homes que treballen a l'Ajuntament de l'Ametlla del Vallès, com ara l'antiguitat, el tipus de contracte i de jornada laboral, la classificació professional, etc. Igualment, analitzem la distribució per sexes als diferents llocs de treball i nivells de responsabilitat de l'organització i la possible infrarepresentació de les dones. Estudiem així les possibles situacions de segregació horitzontal i/o vertical.

2.1 INFORMACIÓ GENERAL DE LA PLANTILLA I CONDICIONS DE TREBALL

Analitzem la presència i les condicions contractuals de dones i homes en l'organització. Igualment, estudiem, sempre desagregades per sexe, les característiques generals de la plantilla, com ara l'edat, el nivell d'estudis finalitzat, l'antiguitat, les condicions contractuals, les persones que tenen a càrrec, etc. Així mateix, hi incloem les dades sobre tipologia i distribució de la jornada laboral de dones i homes, incloent-hi els motius de les reduccions de jornada.

2.1.1 PRESÈNCIA DE DONES I HOMES A L'ORGANITZACIÓ

A la relació de llocs de treball (RLT) de l'Ajuntament¹⁶ es detallen 103 llocs de treball, però no totes les places estan cobertes. Així, segons les dades proporcionades per l'organització, comptem amb informació corresponent a 90 persones, de les quals 44 són dones (49%) i 46 són homes (51% del total). Quant a la composició general de la plantilla, doncs, en el període analitzat, veiem que hi ha paritat de gènere de l'Ajuntament de l'Ametlla del Vallès¹⁷.

El conveni laboral vigent¹⁸ és comú al funcionariat i al personal laboral.

¹⁵ *Ibidem*.

¹⁶ Informació disponible a Cercador d'Informació i Documentació Oficials (CIDO) > Normativa local > Ajuntament de l'Ametlla del Vallès: https://cido.diba.cat/normativa_local/11126759/pressupost-i-plantilla-per-a-lany-2021-ajuntament-de-lametlla-del-valles [última data de consulta 20 maig 2022] Igualment, disponible al web de l'Ajuntament de l'Ametlla del Vallès, Ajuntament de l'Ametlla del Vallès > Ajuntament > Organització de l'Ajuntament > Legislatura 2019-2023: **Personal de l'Ajuntament - Ajuntament de l'Ametlla del Vallès** [última data de consulta 20 maig 2022]

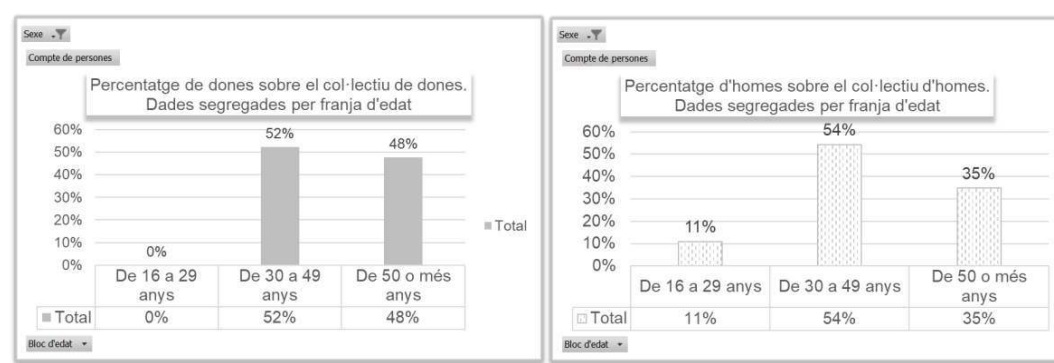
¹⁷ Considerem que hi ha paritat de gènere en una mostra quan els dos sexes s'hi troben en proporcions entre el 40% i el 60% (vegeu el glossari).

¹⁸ *Acord de les condicions comunes del personal funcionari i laboral de l'Ajuntament de l'Ametlla del Vallès per al període 7.04.2014-31.12.2018* (codi de conveni núm. 08100112142015)

2.1.2 CARACTERÍSTIQUES GENERALS DE LA PLANTILLA

Segons les dades proporcionades per l'organització, i atenent al període analitzat, l'any 2021, la mitjana d'edat de les dones és 49 anys i la dels homes és 47 anys¹⁹.

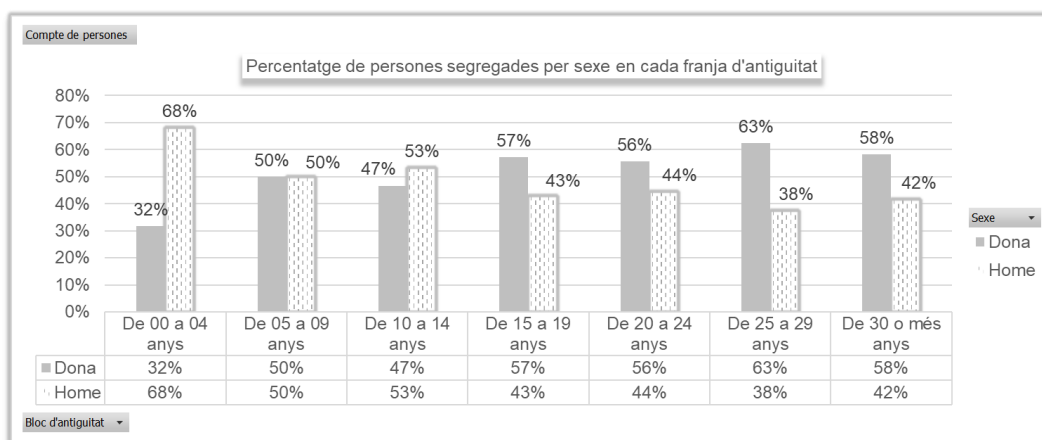
Pel que fa a la distribució per edats, veiem les dades a la il·lustració 6. Tot i que la mitjana d'edat de les dones i dels homes no és gaire diferent, sí que ho és la distribució d'ambdós sexes per franges d'edat, ja que hi ha un percentatge més alt de dones a la franja d'edat més alta (50 anys o més), mentre que a la franja d'edat de menys de 30 anys només hi ha homes. Aproximadament la meitat de les dones i la meitat dels homes es troben en la franja d'edat entre els 30 i els 49 anys. Considerem els percentatges sobre el total de cada sexe.



Il·lustració 6. Distribució per franges d'edat de les empleades i empleats de l'Ajuntament de l'Ametlla del Vallès, 1 de gener de 2022. Elaboració a partir dels fulls de càlcul del Departament d'Igualtat i Feminismes de la Generalitat de Catalunya

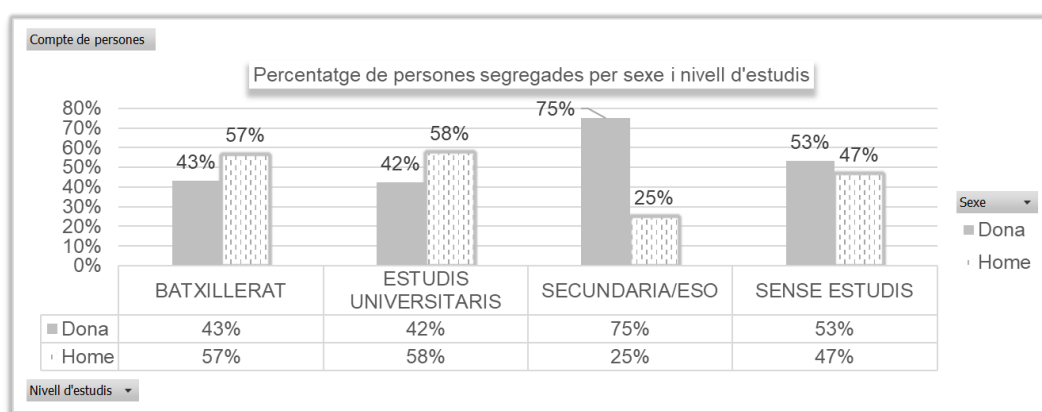
Si atenem a l'antiguitat a l'organització, l'antiguitat mitjana de les dones, 17 anys, és superior a la dels homes, 13 anys. A la il·lustració 7 hi ha les diferències entre els percentatges d'incorporació de dones i homes per lustres. En els últims cinc anys, la incorporació d'homes a la plantilla de l'Ajuntament ha constituït més de dos terços del total de les incorporacions a la plantilla. En les franges d'antiguitat d'entre cinc i vint-i-cinc anys, hi ha paritat entre ambdós sexes. Les dones només es van incorporar de manera majoritària a l'organització fa vint-i-cinc anys o més.

¹⁹ La informació relativa a l'edat i l'antiguitat de les empleades i empleats de l'Ajuntament de l'Ametlla del Vallès està calculada a 1 de gener de 2022



Il·lustració 7. Distribució per franges d'antiguitat de les empleades i empleats de l'Ajuntament de l'Ametlla del Vallès, percentatges sobre el total de persones. Elaboració a partir dels fulls de càlcul del Departament d'Igualtat i Feminismes de la Generalitat de Catalunya

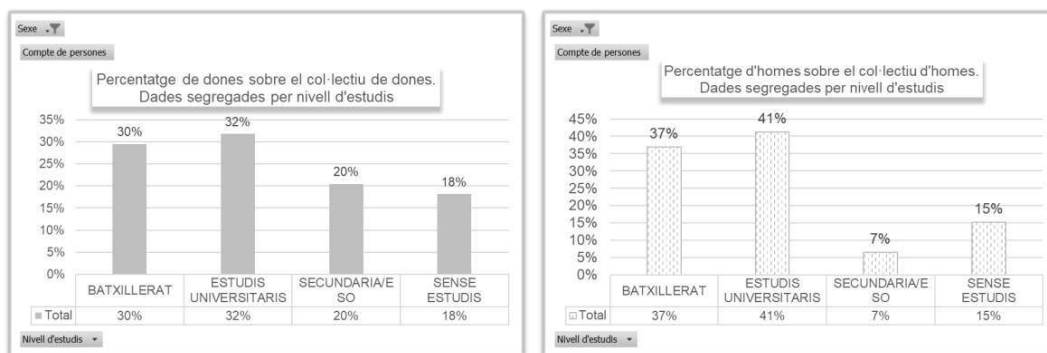
Pel que fa a la composició de la plantilla per nivell d'estudis finalitzat, la il·lustració 8 mostra els percentatges sobre el total de persones. Com veiem, les dones són majoria a les categories corresponents als estudis finalitzats de menys nivell, és a dir, persones sense estudis o amb ESO/secundària. Tanmateix, a les categories corresponents als estudis de batxillerat i universitaris, els homes hi són en percentatges més alts que no les dones. És a dir, a l'Ajuntament de l'Ametlla del Vallès les incorporacions més antigues són de dones amb nivells d'estudis finalitzats més baixos.



Il·lustració 8. Distribució per nivell d'estudis finalitzats de les empleades i empleats de l'Ajuntament de l'Ametlla del Vallès, any 2021, percentatges sobre el total de persones. Elaboració a partir dels fulls de càlcul del Departament d'Igualtat i Feminismes de la Generalitat de Catalunya

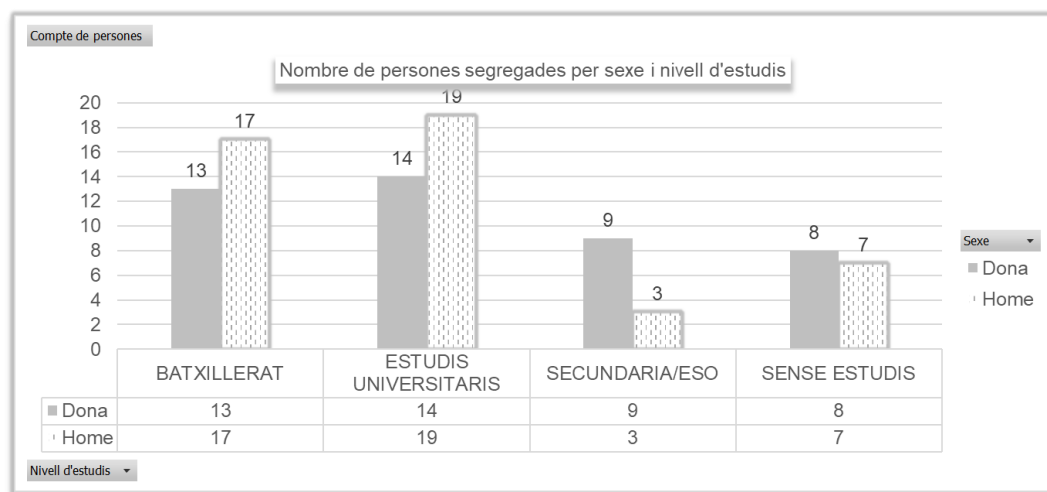
Complementàriament, la il·lustració 9 mostra, també en relació amb els estudis finalitzats, els percentatges sobre el total de cada sexe. Els percentatges d'homes sobre el total d'homes amb estudis de batxillerat o superiors finalitzats és superior al de les

dones. Igualment, un 20% del total de les dones té estudis d'ESO/secundària, enfront del 7% del total dels homes.



Il·lustració 9. Distribució per nivell d'estudis finalitzats de les empleades i empleats de l'Ajuntament de l'Ametlla del Vallès, any 2021, percentatges de dones sobre el total de dones i d'homes sobre el total d'homes. Elaboració a partir dels fulls de càlcul del Departament d'Igualtat i Feminismes de la Generalitat de Catalunya

En tot cas, la major part de les persones que treballen a l'Ajuntament tenen estudis de batxillerat o superiors, com veiem a la il·lustració 10.



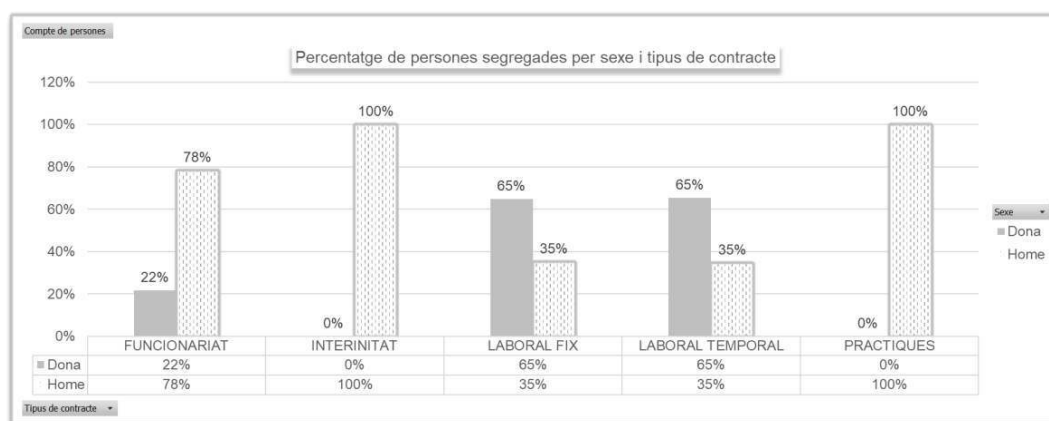
Il·lustració 10. Distribució per nivell d'estudis finalitzats de les empleades i empleats de l'Ajuntament de l'Ametlla del Vallès, any 2021, nombre de dones i d'homes. Elaboració a partir dels fulls de càlcul del Departament d'Igualtat i Feminismes de la Generalitat de Catalunya

Pel que fa a la distribució de dones i homes en funció de la situació familiar, és a dir del nombre de persones que tenen a càrrec seu, no tenim aquesta informació.

2.1.3 CONDICIONS CONTRACTUALS DE DONES I HOMES

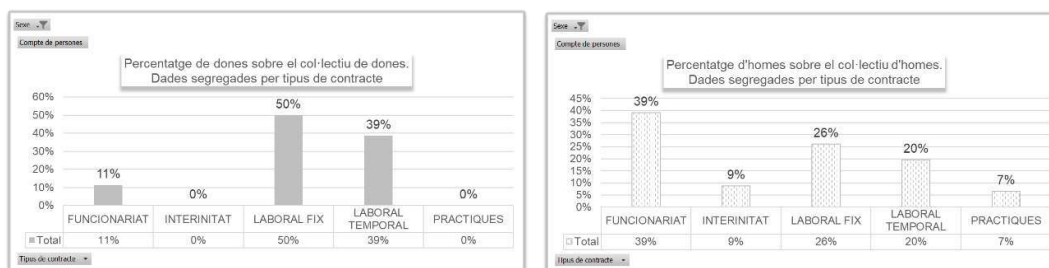
En relació amb la composició de la plantilla segons el tipus de contracte, les dades es mostren a la il·lustració 11. Veiem que el funcionariat i els interinatges (funcionariat

interí) estan clarament masculinitzats, mentre que el personal laboral, sigui fix o temporal, està feminitzat. Quant als contractes de pràctiques, corresponen a tres homes, funcionaris en pràctiques. Així doncs, les condicions de treball, pel que fa al tipus de contracte, són desiguals per dones i per homes.



Il·lustració 11. Distribució de les empleades i dels empleats de l'Ajuntament de l'Ametlla del Vallès per tipus de contracte, percentatges sobre el total. Elaboració a partir dels fulls de càlcul del Departament d'Igualtat i Feminismes de la Generalitat de Catalunya

Complementàriament, desglossem aquesta informació en percentatges sobre el total de cada sexe. Els resultats són a la il·lustració 12. En consonància amb la il·lustració anterior, veiem que la major part dels homes (55%) són funcionaris o interins (funcionariat, funcionariat interí i funcionariat en pràctiques), mentre que la major part de les dones (89%) són personal laboral, el 50% d'elles, fix.

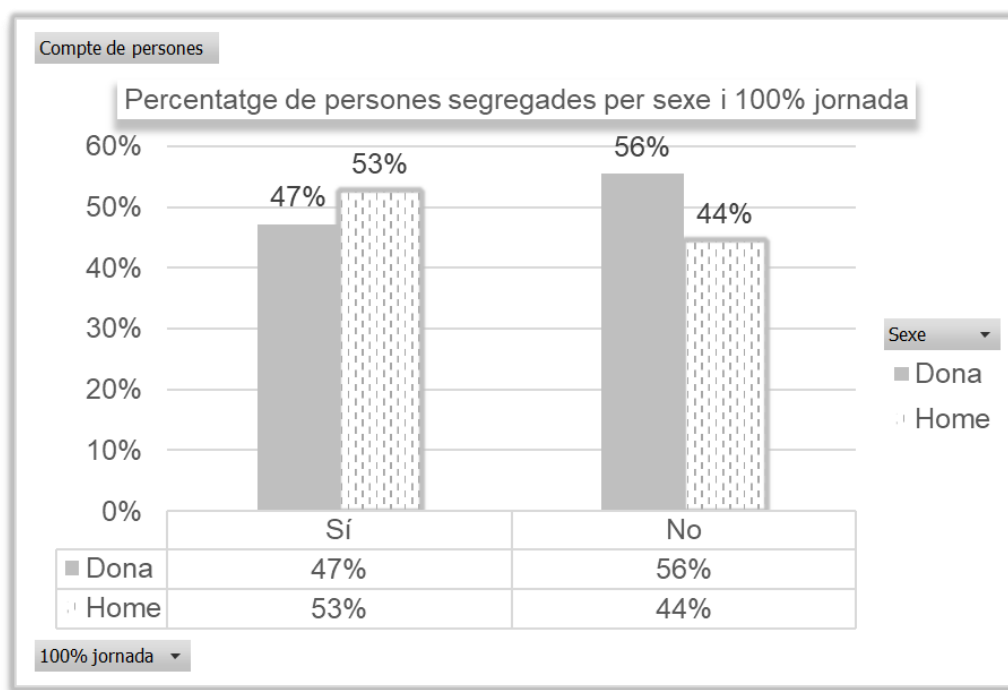


Il·lustració 12. Distribució de les empleades i dels empleats de l'Ajuntament de l'Ametlla del Vallès per tipus de contracte, percentatges sobre el total de dones sobre dones i d'homes sobre homes. Elaboració a partir dels fulls de càlcul del Departament d'Igualtat i Feminismes de la Generalitat de Catalunya

Convé comentar, en tot cas, que la relació de llocs de treball de 2021 preveu la consolidació de certes places de personal laboral temporal, que passaria a personal laboral fix.

2.1.4 TIPOLOGIA I DISTRIBUCIÓ DE LA JORNADA LABORAL DE DONES I HOMES

Pel que fa a la jornada laboral del conjunt de les empleades i els empleats de l'Ajuntament, la il·lustració 13 mostra els percentatges, respecte del total, de dones i homes amb jornada completa i amb treball a temps parcial. De les persones que treballen a temps complet, el 53% són homes i el 47% dones. De les persones que no treballen el 100% de la jornada, el 56% són dones i el 44% són homes. En números, 10 de les 44 dones (el 22,7%) no treballen a temps complet, enfront de 8 dels 46 homes (el 17,39%). Així doncs, el treball a temps parcial afecta més les dones que no els homes. Desconeixem els motius del treball a jornada no completa.

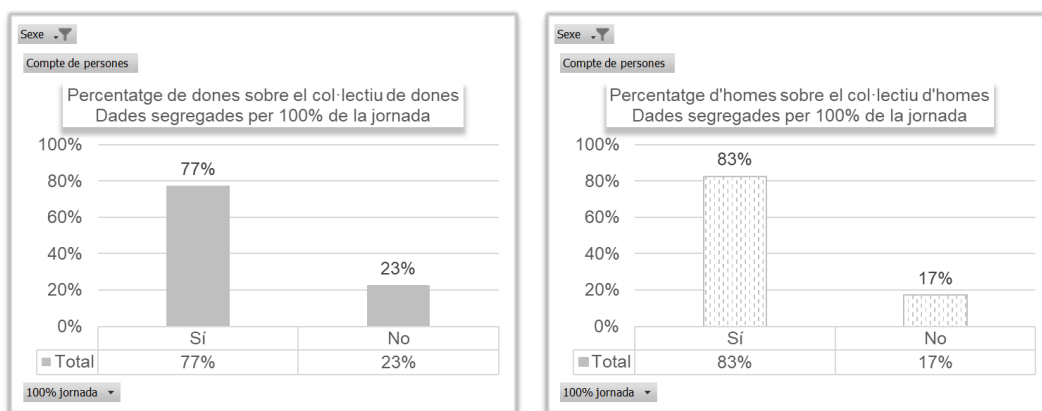


Il·lustració 13. Percentatges d'empleades i empleats de l'Ajuntament de l'Ametlla del Vallès que treballen el 100% de la jornada, dades sobre el total de la mostra. Elaboració a partir dels fulls de càlcul del Departament d'Igualtat i Feminismes de la Generalitat de Catalunya

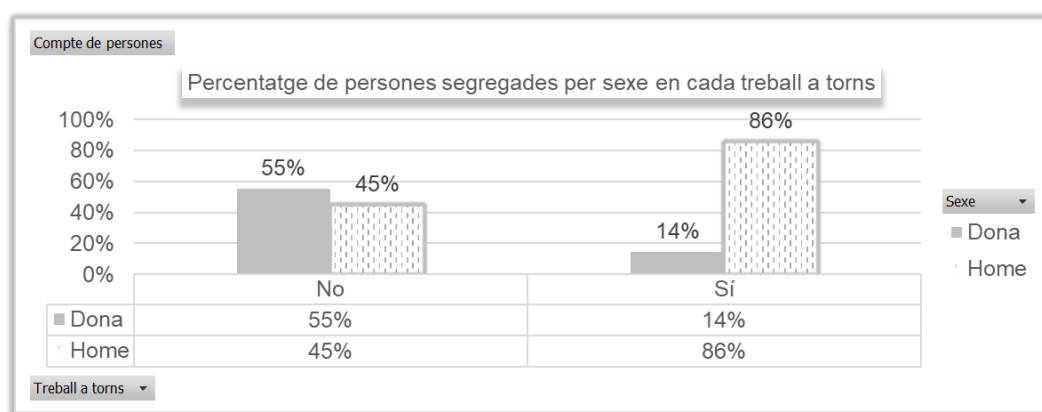
Complementem la informació amb els percentatges de treball a jornada completa sobre el total del col·lectiu de cada sexe. A la il·lustració 14 veiem que el 23% del total de les dones i el 17% dels homes no treballa a jornada completa.

També amb relació a la jornada laboral, analitzem el treball a torns i si els horaris laborals. Quant al treball a torns, a la il·lustració 15 veiem que, en un 86% sobre el total de la plantilla, el duen a terme homes.

Pla intern d'igualtat i diversitat de gènere de l'Ajuntament de l'Ametlla del Vallès - 40 -

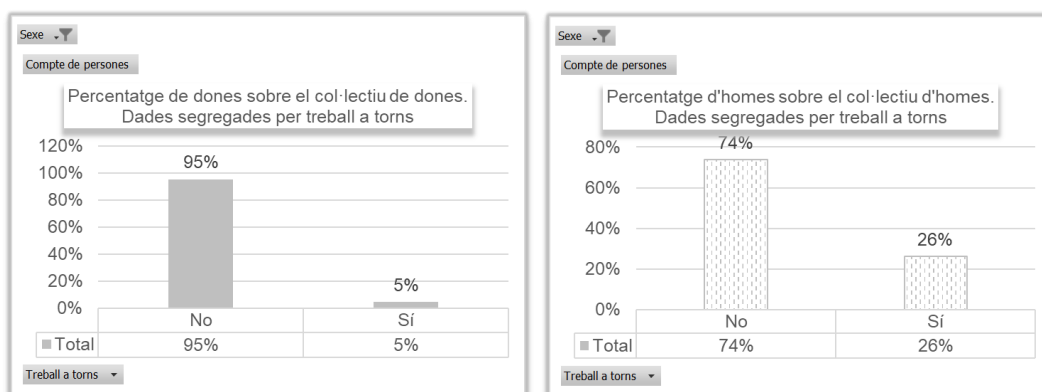


Il·lustració 14. Percentatges d'empleades i empleats de l'Ajuntament de l'Ametlla del Vallès que treballen el 100% de la jornada, percentatges sobre el total de dones sobre dones i d'homes sobre homes. Elaboració a partir dels fulls de càlcul del Departament d'Igualtat i Feminismes de la Generalitat de Catalunya



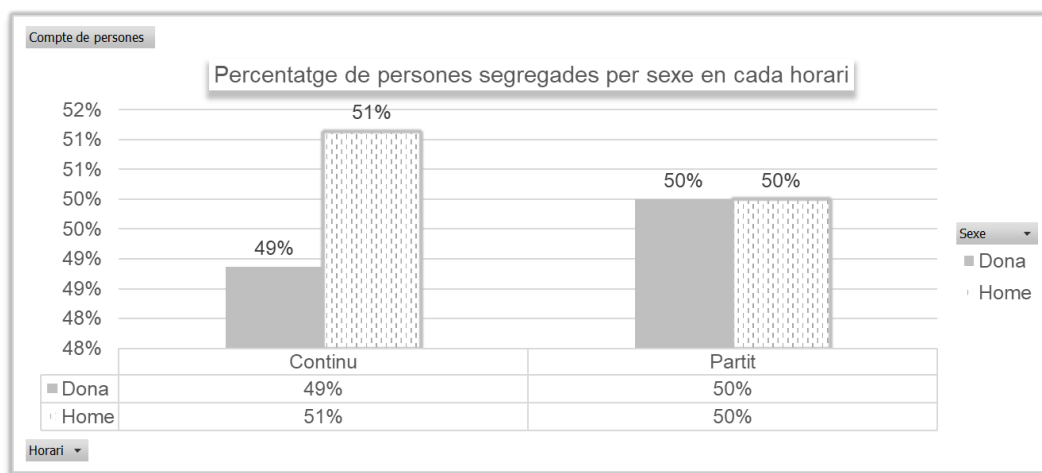
Il·lustració 15. Treball a torns, empleades i empleats de l'Ajuntament de l'Ametlla del Vallès, percentatges sobre el total de persones. Elaboració a partir dels fulls de càlcul del Departament d'Igualtat i Feminismes de la Generalitat de Catalunya

Complementàriament, analitzem aquesta informació considerant els percentatges de dones sobre el total de dones i els percentatges d'homes sobre el total d'homes. Els resultats es mostren a la il·lustració 16. El 26% dels homes treballa a torns, enfront del 5% de les dones. Concretament, el treball a torns està relacionat amb els llocs de treball corresponents a la Policia Local, una de les àrees masculinitzades de l'Ajuntament, com veurem més endavant.



Il·lustració 16. Treball a torns, empleades i empleats de l'Ajuntament de l'Ametlla del Vallès, percentatges de dones sobre el total de dones i d'homes sobre el total d'homes. Elaboració a partir dels fulls de càlcul del Departament d'Igualtat i Feminismes de la Generalitat de Catalunya

Finalment, i pel que fa als horaris de treball, a la il·lustració 17 veiem que el treball a jornada partida el realitzen el mateix percentatge de dones i d'homes en relació amb el total de la plantilla.



Il·lustració 17. Treball segons tipus de jornada, empleades i empleats de l'Ajuntament de l'Ametlla del Vallès, percentatges sobre el total de persones. Elaboració a partir dels fulls de càlcul del Departament d'Igualtat i Feminismes de la Generalitat de Catalunya

Segons les dades amb què comptem, una dona i un home treballen a jornada partida, això és un percentatge d'aproximadament el 2% de dones sobre el total de dones i també del 2% d'homes sobre el total d'homes.

2.2. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

En aquest apartat analitzem la posició que ocupen dones i homes en l'organització i la distribució del conjunt de la plantilla en els diferents nivells de responsabilitat de

l'Ajuntament. Així, coneixem si les dones estan representades en totes les àrees de treball i nivells de responsabilitat o si, per contra, hi ha segregació horitzontal i/o vertical de l'ocupació a l'Ajuntament²⁰.

L'**annex 1** mostra l'organigrama de l'organització²¹, corresponent a 2019. Segons aquest document, les grans àrees de l'organització són: Territori, Serveis a les Persones, Governança, Promoció Econòmica, Educació i Cultura. Aquestes àrees es despleguen en les àrees de treball de les empleades i empleats de l'Ajuntament, que són, segons la informació proporcionada per l'Ajuntament: serveis socials, serveis territorials, policia local, hisenda, neteja, comerç, ensenyament, brigada, secretaria, gent gran, comunicació, cultura, recursos humans, esports, joventut, informàtica, biblioteca, medi ambient.

Segons el conveni vigent de l'organització, la classificació professional es fa en categories laborals, de forma que cada categoria pugui ser assimilada a un dels grups o subgrups de classificació que estableix l'article 76 de l'EBEP. Així, les categories que estableix el conveni són:

- Grup A1: personal tècnic superior, amb doctorat o llicenciatura universitària, o grau segons la normativa del Pla Bolonya.
- Grup A2: personal tècnic mitjà, amb diplomatura universitària, títol de grau mitjà.
- Grup C1: personal administratiu i personal tècnic especialista, amb títol de batxiller o de FP2.
- Grup C2: personal auxiliar administratiu i personal tècnic auxiliar, amb títol de graduat escolar, de graduat ESO o de FP1.
- Grup AP: personal subaltern o d'oficis no especialitzats, sense titulació.

Igualment, l'article 17 del conveni fa referència a la relació de llocs de treball de l'Ajuntament. S'hi indica que aquest document "ha de ser l'instrument tècnic a través del qual es faci l'ordenació i la classificació dels llocs de treball i del seu personal, d'acord amb les necessitats dels serveis, i en què es precisen les seves característiques essencials". El conveni expressa que a la relació de llocs de treball s'enumeraran els llocs de treball de l'organització, ordenats per àrees de gestió i s'hi indicarà, entre altres aspectes, la denominació i les característiques essencials (activitat professional, categoria, funcions, responsabilitat, etc.), el grup o grups de classificació i retribucions bàsiques i complementàries assignades, d'acord amb les taules retributives de cada any,

²⁰ Guia pràctica de diagnosi. Igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions (vegeu bibliografia)

²¹ Disponible al portal web de l'Ajuntament de L'Ametlla del Vallès. Ajuntament > Organització de l'Ajuntament > Legislatura 2019-2023 > Organigrama funcional de l'Ajuntament: https://www.ametlla.cat/media/repository/documents/2020/personal/organigrama_funcional_2019.pdf [última data de consulta, 29 maig 2022]

si es tracta d'un lloc de funcionariat o de personal laboral, l'horari de treball, si està vacant, cobert definitiu o provisional, o amb reserva, així com els requisits, competències i perfil professional, mèrits, formació específica, etc. necessaris per a cada lloc.

2.2.1 PRESÈNCIA DE DONES I HOMES A L'ORGANITZACIÓ PER GRUP PROFESSIONAL

La taula 3 mostra la classificació del conjunt de les empleades i empleats de l'Ajuntament de l'Ametlla del Vallès per grup professional, segons les dades proporcionades per l'organització, en nombre de persones i en percentatges sobre el total de persones. Veiem així que el grup professional més nombrós a l'Ajuntament és el grup C1, en què es concentra un terç de la plantilla. Igualment, observem que hi ha paritat de gènere en tots els grups professionals amb excepció del grup C2, que està clarament feminitzat. Com veurem més endavant, aquest és un dels factors que influeixen en la bretxa salarial.

Taula 3. Distribució de les empleades i empleats de l'Ajuntament de l'Ametlla del Vallès per grup professional, 2021.

Compte de persones				Compte de persones			
	Dona	Home	Total general		Dona	Home	Total general
A1	6	8	14	A1	43%	57%	100%
A2	8	11	19	A2	42%	58%	100%
AP	8	7	15	AP	53%	47%	100%
C1	13	17	30	C1	43%	57%	100%
C2	9	3	12	C2	75%	25%	100%
Total general	44	46	90	Total general	49%	51%	100%

Elaboració a partir dels fulls de càlcul del Departament d'Igualtat i Feminismes de la Generalitat de Catalunya

Veiem aquestes dades, analitzades per percentatges de dones sobre el total de dones i d'homes sobre el total d'homes, a la taula 4. La major part de les dones i dels homes són al grup C1, el grup més nombrós en l'estructura laboral actual de l'Ajuntament. Quant als homes, després del grup C1, trobem els percentatges més alts en els grups professionals de retribucions més altes, A2 (24% dels homes) i A1 (17% dels homes). Tanmateix, les dones, després del grup C1, són més presents en els grups professionals de les retribucions més baixes, C2 (20% de les dones) i AP (18% de les dones). Aquesta situació també influeix en la bretxa salarial de l'organització.

Taula 4. Distribució de les empleades i empleats de l'Ajuntament de l'Ametlla del Vallès per grup professional, 2021.

Percentatges de dones sobre dones i d'homes sobre homes.

Sexe	Dona	Home
Compte de persones		Compte de persones
A1	14%	17%
A2	18%	24%
AP	18%	15%
C1	30%	37%
C2	20%	7%
Total general	100%	100%

Elaboració a partir dels fulls de càlcul del Departament d'Igualtat i Feminismes de la Generalitat de Catalunya

Complementàriament a la classificació per grups professionals, i per tal d'aprofundir en l'anàlisi de l'estructura laboral de l'Ajuntament de l'Ametlla del Vallès, és important establir la classificació de la plantilla per llocs de responsabilitat, és a dir, llocs de comandament i llocs singulars. La taula 5 mostra els llocs de responsabilitat, a partir de l'organigrama de l'organització, de la informació proporcionada per l'Ajuntament, i del consens amb la comissió d'igualtat. Dels vuit llocs de responsabilitat ocupats en el període analitzat (2021), cinc estan ocupats per homes (62,5%) i tres per dones (37,5%), una d'elles de manera accidental. No hi ha paritat de gènere en aquest aspecte. Trobem, doncs, segregació vertical a la plantilla de l'Ajuntament de l'Ametlla del Vallès.

Taula 5. Llocs de responsabilitat de l'Ajuntament de l'Ametlla del Vallès, 2021.

LLOC DE RESPONSABILITAT	TIPUS DE LLOC	GRUP PROFESSIONAL	SEXE DE LA PERSONA QUE L'OCUPA
Cap d'oficina (Cap de negociat serveis jurídics)	Lloc de comandament	C1	Dona
Coordinació esports	Lloc de comandament	C2	Vacant
Direcció biblioteca	Lloc de comandament	A2	Dona
Encarregada o encarregat de la brigada	Lloc de comandament	C2	Home
Inspecció en cap de la policia	Lloc de comandament	A2	Home
Sergenta o sergent de la policia	Lloc de comandament	C1	Vacant
Sergenta o sergent de la policia	Lloc de comandament	C1	Home
Intervenció	Lloc singular	A1	Home
Secretaria	Lloc singular	A1	Home
Tresoreria	Lloc singular	A1	Vacant, l'ocupa una dona com a tresorera accidental

Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'organització

2.3 INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA

L'anàlisi de la possible infrarepresentació de les dones a l'estructura laboral de l'Ajuntament és fonamental per tal de fer visibles els efectes de les desigualtats de les dones en l'àmbit laboral. Convé remarcar que la possible infrarepresentació femenina estaria relacionada amb els processos de selecció, contractació, formació i promoció professional.

2.3.1 PRESÈNCIA DE DONES I HOMES PER DEPARTAMENT O ÀREA FUNCIONAL

La taula 6 mostra, en nombre (a l'esquerra) i en percentatge sobre el total de persones (a la dreta), la distribució de dones i homes en les diferents àrees de treball de l'Ajuntament, segons les dades proporcionades per l'organització. Com hi veiem, hi ha àrees de treball clarament masculinitzades, com ara la Policia Local o la brigada, en què podem parlar d'infrarepresentació femenina. Igualment, en altres àrees, com ara el servei de neteja l'àrea de gent gran, hi trobem només dones, si bé és cert que el nombre d'empleades en aquestes àrees és molt més petit. En tot cas, veiem una certa segregació de l'ocupació per àrees de treball relacionada amb els rols i estereotips de gènere socialment establerts durant el desenvolupament de la Revolució Industrial, al llarg del segle XIX, i que encara avui perduren. Aquesta atribució de rols de gènere assigna a les dones les tasques relacionades amb les cures, l'educació, l'administració i als homes les feines relacionades suposadament amb la força física, l'autoritat, la seguretat, etc.

*Taula 6. Distribució de les empleades i empleats de l'Ajuntament de l'Ametlla del Vallès per àrea de treball, 2021.
Percentatges sobre el total de persones*

Compte de persones				Compte de persones			
	Dona	Home	Total general		Dona	Home	Total general
BIBLIOTECA	1	0	1	BIBLIOTECA	100%	0%	100%
BRIGADA	0	6	6	BRIGADA	0%	100%	100%
COMERÇ	1	0	1	COMERÇ	100%	0%	100%
COMUNICACIO	0	1	1	COMUNICACIO	0%	100%	100%
CULTURA	4	1	5	CULTURA	80%	20%	100%
ENSENYAMENT	11	9	20	ENSENYAMENT	55%	45%	100%
ESPORTS	3	2	5	ESPORTS	60%	40%	100%
GENT GRAN	1	0	1	GENT GRAN	100%	0%	100%
HISENDA	2	2	4	HISENDA	50%	50%	100%
INFORMATICA	0	1	1	INFORMATICA	0%	100%	100%
JOVENTUT	1	1	2	JOVENTUT	50%	50%	100%
MEDI AMBIENT	0	1	1	MEDI AMBIENT	0%	100%	100%
NETEJA	2	0	2	NETEJA	100%	0%	100%
POLICIA LOCAL	2	13	15	POLICIA LOCAL	13%	87%	100%
RRHH	2	0	2	RRHH	100%	0%	100%
SECRETARIA	6	4	10	SECRETARIA	60%	40%	100%
SERVEIS SOCIALS	3	0	3	SERVEIS SOCIALS	100%	0%	100%
SERVEIS TERRITORIALS	5	5	10	SERVEIS TERRITORIALS	50%	50%	100%
Total general	44	46	90	Total general	49%	51%	100%

Elaboració a partir dels fulls de càlcul del Departament d'Igualtat i Feminismes de la Generalitat de Catalunya

2.3.2 PRESÈNCIA DE DONES I HOMES PER GRUP PROFESSIONAL I PER LLOCS DE TREBALL

Com ja hem indicat a l'apartat 2.2.1, sobre presència de dones i homes per grup professional, hi ha paritat de sexes en tots els grups, amb l'excepció del grup C2, clarament feminitzat. Igualment, les dones estan infrarepresentades en els llocs de responsabilitat de l'Ajuntament. Aquests dos factors, com ja hem dit, influeixen en la bretxa salarial de gènere de l'organització.

No tenim la informació sobre els llocs de treball ocupats de la plantilla de l'Ajuntament, desagregats per sexe.

2.3.3 PRESÈNCIA DE DONES I HOMES A LA REPRESENTACIÓ LEGAL DE PERSONES TREBALLADORES

La representació legal de treballadores i treballadors de l'Ajuntament de l'Ametlla del Vallès està formada per les següents persones: una dona com a representant del personal laboral i dos homes i una dona com a representants del funcionariat. És, doncs, paritària. Aquestes persones, segons les dades proporcionades per l'organització, no han rebut formació específica en equitat i perspectiva de gènere.

2.4. CONDICIONS LABORALS. CONCLUSIONS. PUNTS FORTS I ÀREES DE MILLORA

Taula 7. Conclusions sobre condicions laborals. Punts forts i àrees de millora

PUNTS FORTS

- Esforç recent per la consolidació de places de personal laboral.
- Consciència de les persones que hi treballen de la situació de desigualtat laboral existent, i interès per avançar cap a la igualtat.

ÀREES DE MILLORA

- Gestió de la informació laboral i retributiva. Manca d'informació essencial per a l'elaboració de la diagnosi, com ara llocs de treball desagregats per sexe, desglossament dels complements salarials o motius del treball a temps no complet.
- Condicions contractuals desiguals de dones i homes, que influeixen en la bretxa salarial:
 - Les dones són majoria en grups professionals de retribucions més baixes, i els homes ho són en els grups de retribucions més altes. El grup més desigual quant a la composició de dones i homes és el grup C2.
 - La major part dels homes són funcionaris, la major part de les dones són personal laboral.
 - Les jornades laborals no a temps complet les tenen sobretot les dones. No sabem si hi ha una possible relació entre el treball a temps parcial o en determinats horaris i la responsabilitat amb les tasques de cures.

ÀREES DE MILLORA (CONTINUACIÓ)

- Segregació horitzontal, és a dir, àrees de treball masculinitzades i àrees de treball feminitzades. La infrarepresentació de les dones afecta sobretot a les àrees de treball de policia local (la segona més nombrosa) i brigada.
- Segregació vertical. Els llocs de responsabilitat de l'Ajuntament (llocs de comandament i llocs singulars) no són paritaris. El 62,5% els ocupen homes i el 37,5% els ocupen dones.
- Les últimes contractacions són majoritàriament d'homes i han contribuït a accentuar la segregació horitzontal.
- Possibilitat de revisió del conveni vigent per personal laboral i funcionariat.

3. POLÍTIQUES DE SELECCIÓ, CONTRACTACIÓ, FORMACIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

La presència de les dones en el mercat laboral encara és molt diferent de la dels homes, no només pel que fa a les taxes d'ocupació sinó també quant al tipus de llocs que ocupen. A més, tot i que les possibilitats d'incorporació al mercat laboral amb nivells més alt de formació són més grans tant per homes com per dones, en el cas de les dones, el nivell de formació no es tradueix en millors possibilitats professionals en la mateixa mesura que en el cas dels homes.²²

Igualment, pel que fa a la planificació, organització i desenvolupament de la formació interna i contínua, cal incorporar-hi la perspectiva de gènere, i garantir que es consideren les necessitats formatives de dones i homes i l'accés en igualtat als programes formatius. Per exemple, això inclou tenir en compte els horaris de treball perquè la formació no dificulti l'equilibri entre la vida familiar, personal i laboral²³.

Pel que fa a la promoció i el desenvolupament professional de les dones, aquesta és encara una assignatura pendent en l'àmbit laboral. El concepte "sostre de vidre" inclou les barreres amb què es troben les dones per accedir als llocs de responsabilitat de les organitzacions, entre els quals hi ha els estereotips i prejudicis o la manca de corresponsabilitat²⁴.

²² Dossier *Dones en el treball*. 2021 (vegeu bibliografia).

²³ Adaptat de *Guia pràctica de diagnosi. Igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions*, 2021 (vegeu bibliografia).

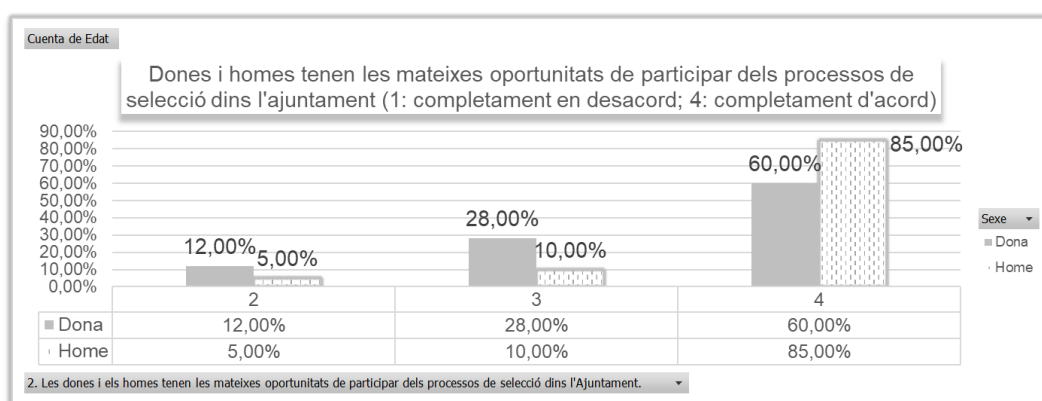
²⁴ *Ibidem*

3.1 PROCÈS DE SELECCIÓ

La participació desigual de dones i homes en el treball remunerat prové dels estereotips de gènere que encara limiten l'accés de les dones al mercat laboral en igualtat amb els homes. En part, això és perquè de vegades no s'apliquen criteris objectius que sistematitzin els processos de selecció i que garanteixin un tracte igualitari per dones i homes.²⁵ Així, els processos de selecció han de garantir que el sexe no condicioni l'elecció de la persona que finalment es contractarà. Estem parlant, doncs, d'introduir la perspectiva de gènere en els processos de selecció de les organitzacions²⁶.

3.1.1 PERCEPCIÓ DE LES PERSONES

Estudiem la percepció de les persones a través de l'enquesta i de les entrevistes. A l'enquesta, la pregunta 2 demana si es considera que dones i homes tenen les mateixes possibilitats de participar en els processos de selecció dins l'Ajuntament. Veiem les respostes en la il·lustració 18. Cap de les persones que responen a l'enquesta s'hi mostra totalment en desacord. La major part de les dones i dels homes es mostra totalment d'acord, tot i que la percepció d'igualtat en els processos de selecció és més alta per als homes que no per a les dones.



Il·lustració 18. Enquesta, pregunta 2: "Dones i homes tenen les mateixes oportunitats de participar dels processos de selecció dins l'Ajuntament". Opcions de resposta: 1, totalment en desacord; 4, totalment d'acord. Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta.

A les entrevistes, formulem diverses preguntes relacionades amb la presència desigual de dones i homes en les diferents àrees de treball i en els llocs de responsabilitat. A la pregunta sobre els possibles motius de la segregació horitzontal, les dones l'atribueixen

²⁵ *Ibidem*

²⁶ *Ibidem*

de manera majoritària (57%) a l'herència cultural que assigna les tasques de cures o administratives a les dones, i les tècniques o relacionades amb la força física o l'autoritat als homes; en aquest 57% incloem un 14% del total de les dones, que apunta a la masculinització o feminització de les candidatures als processos de selecció. El 14% de les dones parla de diferents capacitats de dones i homes, el 14% comenta que és un patró d'èpoques anteriors de l'Ajuntament que encara persisteix i el 14% expressa que la maternitat és un fre cap al desenvolupament professional de les dones. Dels homes, el 50% associa la presència desigual de dones i homes en els diferents llocs de treball amb l'herència (incloem aquí un 25% del total que parla de la segregació per sexes de les candidatures), el 25% amb suposades diferents capacitats i el 25% associa la situació amb aquests tres factors al mateix temps.

També a les entrevistes, consultem per la percepció d'equilibri quant a la presència de dones i d'homes en els llocs de responsabilitat. Els homes opinen que sí i que no en idèntics percentatges, al 50%. De les dones, el 71% considera que no hi ha equilibri entre dones i homes en els llocs de responsabilitat i un 29% considera que sí que existeix aquest equilibri. Val a dir que una de les dones considera que la presència masculina i femenina als llocs de responsabilitat és equilibrada tot i no ser paritària.

Finalment, a les entrevistes preguntem si es considera important equilibrar la presència de dones i homes en tots els llocs de treball. El 75% dels homes i el 86% de les dones pensen que sí que ho és. El 25% dels homes i el 14% de les dones consideren que no s'ha de forçar la paritat.

3.1.2 COM S'INCLOU LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS EN ELS PROCESSOS DE SELECCIÓ

L'Ajuntament de l'Ametlla del Vallès no té cap protocol específic de selecció de personal amb criteris definits que garanteixin la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. El conveni recull que la convocatòria pública és el procés d'accés a la condició d'empleada pública o d'empleat públic i que, en aquest procés, es garantirà el compliment, dels principis constitucionals d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat, amb la finalitat que el personal seleccionat sigui el més idoni per a desenvolupar les funcions assignades a la categoria professional i/o especialitat del treball ofert. Més enllà d'aquesta al·lusió, no hi ha cap referència més específica a mecanismes que garanteixin la igualtat d'oportunitats de dones i homes en l'accés, o la formació específica en equitat i perspectiva de gènere de les persones que formen part dels processos de selecció.

Com ja hem comentat, els diferents llocs de treball de l'Ajuntament es defineixen en la relació de llocs de treball. En aquest document es fa referència exclusivament a competències professionals. Val a dir que en els processos de selecció de l'Ajuntament de l'Ametlla del Vallès es treballa amb els números de DNI i no amb els noms de les persones candidates, justament en relació amb la intenció de no tenir en compte el sexe com a element per valorar la idoneïtat de la persona per a ocupar el lloc de treball.

3.1.3. IGUALTAT D'OPORTUNITATS EN ELS PROCESSOS DE SELECCIÓ

En aquest apartat analitzem aspectes relatius als processos de selecció de l'Ajuntament de l'Ametlla del Vallès, com ara el llenguatge emprat a les convocatòries i en els formularis corresponents, la composició de dones i homes dels tribunals de selecció, així com si han rebut o no formació específica en perspectiva de gènere, o la proporció de dones i homes entre les persones que participen en les convocatòries. Així, estudiem les tretze convocatòries de proves d'accés a la funció pública local i de concursos per a proveir llocs de treball, relatives a 2021²⁷.

La comunicació relativa a les convocatòries de selecció de l'ajuntament es fa a través del portal de transparència. En relació amb l'ús del llenguatge emprat en la documentació relativa a les convocatòries, trobem mostres de llenguatge androcèntric, com ara l'ús del masculí genèric, que no fa visibles les dones. Això és visible la al resum de les convocatòries, en què les places s'anomenen en masculí ("tècnic", "administratiu", "professor", "peó", "inspector", "coordinador", "treballador familiar", "operari", "usuaris/clients interns", "els aspirants", "els candidats", "admesos i exclosos", etc.). Igualment, en les bases específiques de cada plaça trobem mostres d'androcentrisme en el llenguatge, junt amb intents no reeixits de desdoblir el gènere ("d'un/a tècnic", "del president/a i del secretari/ària", "administratiu/va funcionari de carrera", com a exemples) i altres esforços per emprar llenguatge inclusiu i no sexista amb bons resultats ("les persones aspirants", "les persones participants", etc.). La fórmula utilitzada principalment com a alternativa al masculí genèric és l'ús de la barra per diferenciar forma masculina i forma femenina.

Pel que fa a la composició dels tribunals de les convocatòries, s'hi intenta aconseguir la paritat de gènere entre les persones que els componen. Desconeixem, però, si aquestes persones han rebut formació en igualtat i perspectiva de gènere.

Finalment, i quant a la proporció de dones i homes que es presenten als processos de selecció, que s'hi admeten o s'hi exclouen i que finalment s'hi contracten, no tenim aquesta informació. Com ja hem comentat, en les convocatòries es treballa amb els números de DNI i no amb el nom de les persones.

3.1.4 CONTRACTACIONS DE DONES I HOMES

Igualment, la taula 8 mostra les contractacions dels darrers quatre anys, desagregades per sexe i per àrea de treball. Hi veiem que les contractacions contribueixen a accentuar

²⁷ Informació disponible al portal web de l'Ajuntament de l'Ametlla del Vallès. Ajuntament de l'Ametlla del Vallès > Govern obert i transparència > Informació institucional i organitzativa > Empleats públics > Convocatòries de personal: <https://www.seu-e.cat/ca/web/ametlladelvalles/govern-obert-i-transparencia/informacio-institucional-i-organitzativa/empleats-publics/convocatories-de-personal> [última data de consulta, 11 maig 2022]

la segregació horitzontal de l'organització. Les àrees de treball en què s'ha incorporat més personal són la Policia Local i la brigada. A la policia local, d'un total d'onze places, el 82% de les incorporacions dels darrers quatre anys han estat homes, enfront del 18% de dones. A la brigada, d'un total de cinc places convocades, el 100% han estat ocupades per homes. Igualment, les tres places convocades per auxiliars d'administració les han ocupades dones. En el cas concret de la Policia Local convé comentar que a l'Ajuntament de l'Ametlla del Vallès, el cos de la Policia Local va estar constituït de manera paritària per dones i homes. És durant els darrers anys que aquesta àrea de treball s'ha masculinitzat. Així doncs, segons la informació proporcionada per l'organització, les contractacions dels darrers quatre anys no han contribuït a fer que la plantilla esdevingui més paritària.

Taula 8. Ajuntament de l'Ametlla del Vallès, contractacions per àrea de treball en els darrers quatre anys, dades desagregades per sexe.

VACANTS	HOMES	DONES	DEPARTAMENT	GRUP DE CLASSIFICACIÓ
10	8	2	Policia local	C2
1	1	0	Policia local	C1
2	2	0	Brigada	C2
3	3	0	Brigada	AP
2	0	2	Serveis socials	AP
3	0	3	Auxiliar administració	C2
1	1	0	Serveis territorials	A2
1	0	1	Serveis socials	A2
TOTAL	15	8		

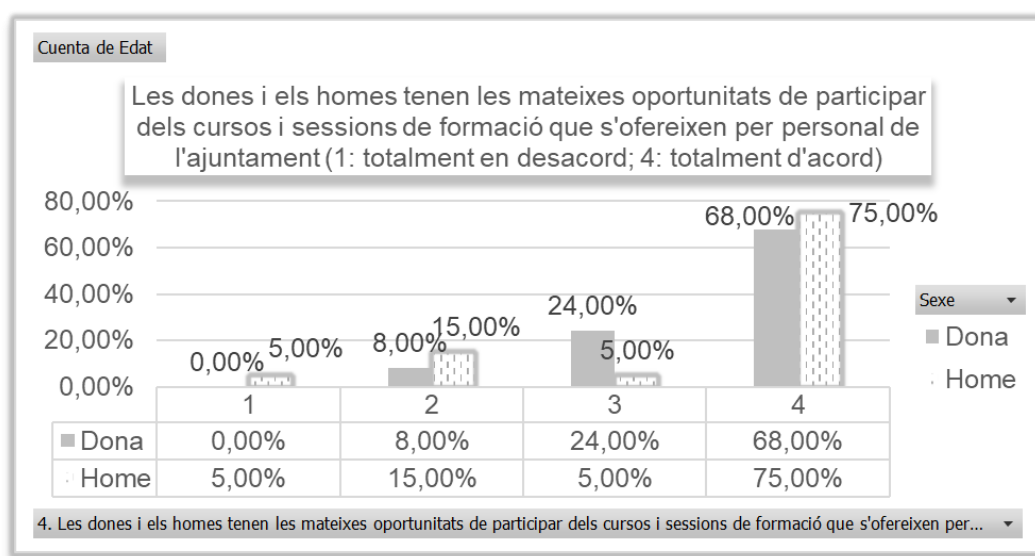
Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització.

3.2. FORMACIÓ INTERNA I/O CONTÍNUA

En aquest epígraf analitzem la percepció de les persones sobre les possibilitats l'accés a la formació, la gestió de la formació i com inclou la igualtat d'oportunitats, la inclusió de formació específica en igualtat efectiva de dones i homes en la programació de la formació, i la participació de dones i homes a les accions formatives dels últims dos anys.

3.2.1 PERCEPCIÓ DE LES PERSONES

Analitzem la percepció de les persones que treballen a l'Ajuntament de l'Ametlla del Vallès a través de l'enquesta i de les entrevistes. La pregunta número 4 de l'enquesta demana si es considera que dones i homes tenen les mateixes oportunitats d'accés a les sessions de formació. La il·lustració 19 en mostra els resultats. La major part de les dones i dels homes mostren un grau d'acord molt alt amb l'afirmació plantejada. Amb tot, la percepció d'igualtat en l'accés a la formació és més gran en les dones que no en els homes: un 92% de les dones puntuen l'acord amb l'afirmació amb un 3 o un 4, enfront del 80% dels homes. Un 20% dels homes expressen un grau d'acord amb la idea baix (puntuació 1 o 2), enfront del 8% de les dones.



Il·lustració 19. Enquesta, pregunta 4: "les dones i els homes tenen les mateixes oportunitats de participar dels cursos i sessions de formació que s'ofereixen per al personal de l'Ajuntament". Opcions de resposta: 1, totalment en desacord; 4, totalment d'acord. Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta.

A les entrevistes, preguntem si s'inclou la perspectiva de gènere en la formació que es realitza a l'Ajuntament, així com si s'ha rebut cap formació específica sobre igualtat de gènere. Pel que fa a la inclusió de la perspectiva de gènere en els programes formatius, aproximadament el 50% de les dones i dels homes remarquen que no hi ha un programa formatiu ni s'hi promou la formació, a causa de la manca d'estructura de recursos humans a l'Ajuntament. Amb tot, el 43% de les dones responen que no hi ha perspectiva de gènere en els programes formatius, el 29% de les dones no ho sap, i el 29% de les dones diuen estar fent formació amb perspectiva de gènere ara mateix. Quant als homes, el 25% no ho sap i el 75% respon que no.

En relació amb la pregunta de l'entrevista sobre si s'ha fet formació específica sobre igualtat de gènere, el 57% de les dones respon que no i el 43% respon que sí tot i que la

o formació referida va celebrar-se aproximadament en pandèmia (2020), el programa era escàs i no es recorda bé. Alguna de les dones comenta que busca la formació en igualtat pel seu compte. Quant als homes, el 25% respon afirmativament i es refereix a una acció formativa escassa, mentre que el 75% respon que no n'ha fet.

3.2.2. GESTIÓ DE LA FORMACIÓ INTERNA I/O CONTÍNUA

El conveni vigent per al funcionariat i per al personal laboral de l'Ajuntament de l'Ametlla del Vallès²⁸ indica, quant a la formació interna, que la Corporació, junt amb la representació de personal, realitzarà un estudi de les necessitats formatives del personal, vinculat a la planificació integral dels recursos humans, elaborant-s'hi un pla de formació anual, dotat de recursos econòmics proporcionals a la massa salarial, i sobre el qual s'informarà amb l'antelació suficient a les empleades i empleats. Així, en principi, s'estableix una planificació anual de la formació.

Tanmateix, en el conveni no hi ha cap al·lusió específica a la consideració de la perspectiva de gènere en la planificació de la formació de l'organització, ni a la inclusió específica de continguts formatius sobre igualtat real entre dones i homes. Igualment, segons la informació aportada per l'Ajuntament, els objectius formatius de l'organització no estan definits, sinó que bé les empleades i empleats demanen els cursos que volen fer, bé els departaments fan la difusió i la coordinació formativa. Aquest procés és independent del gènere de la persona. Actualment, les accions formatives de l'Ajuntament de l'Ametlla del Vallès procedeixen principalment de la Diputació de Barcelona, del Consell Comarcal del Vallès, de l'Escola d'Administració Pública Catalana, de l'Associació Catalana de Municipis o de la Federació de Municipis de Catalunya. La formació és principalment en línia i en horari laboral.

No tenim informació sobre la inclusió de la igualtat d'oportunitats en la planificació de la formació. Tampoc no comptem amb informació sobre les hores de formació realitzades per empleades i empleats, ni sobre els continguts de les accions formatives desenvolupades. Igualment, no tenim dades sobre les persones que han realitzat formació específica sobre igualtat de gènere. Únicament sabem que el regidor d'Igualtat i Acció Social sí que ha rebut formació específica en igualtat de gènere.

S'ha de considerar la dificultat afegida a la gestió que ha suposat el període de crisi sociosanitària derivada de la pandèmia de COVID-19.

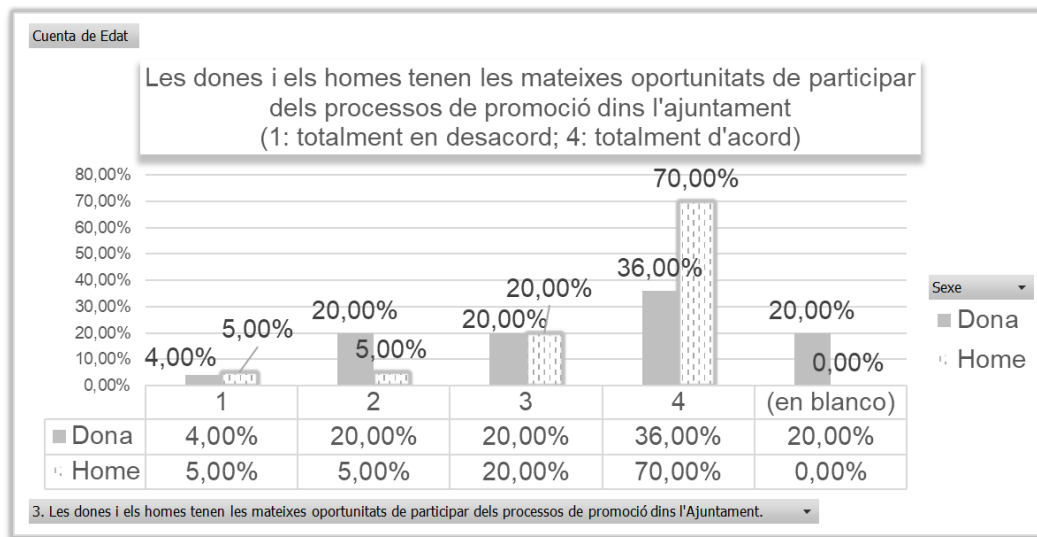
²⁸ Acord de les condicions comunes del personal funcionari i laboral de l'Ajuntament de l'Ametlla del Vallès per al període 7.04.2014-31.12.2018, amb codi de conveni núm. 08100112142015

3.3 PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

En aquest àmbit de la diagnosi estudiem si a l'Ajuntament de l'Ametlla del Vallès les possibilitats de dones i homes per promocionar i desenvolupar-se professionalment són les mateixes. Per tal de garantir la igualtat d'oportunitats quant a la promoció i el desenvolupament de la carrera professional de dones i homes, les organitzacions han d'incloure la perspectiva de gènere en els seus protocols de gestió.

3.3.1 PERCEPCIÓ DE LES PERSONES

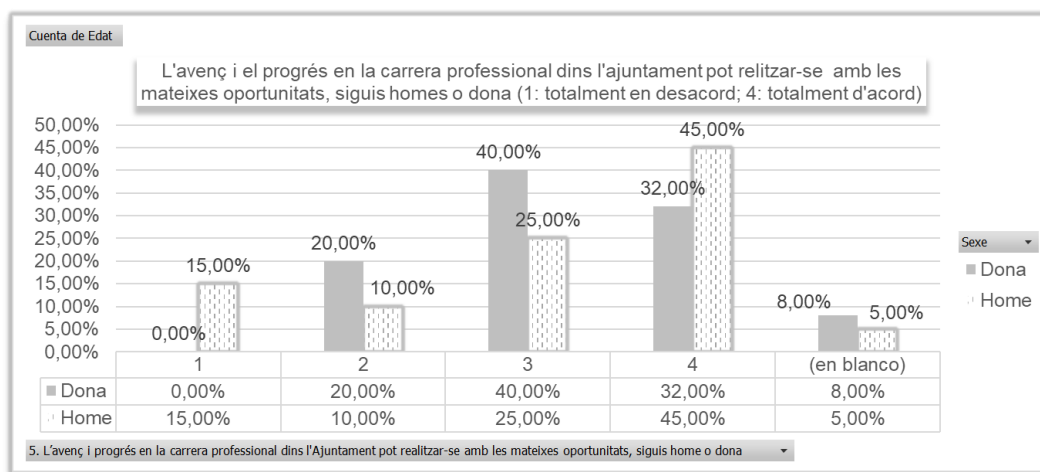
Fem atenció a la percepció de les persones de l'Ajuntament de l'Ametlla del Vallès a través de l'enquesta i de les entrevistes. La pregunta 3 de l'enquesta demana si es considera que les dones i els homes tenen les mateixes oportunitats de participar dels processos de promoció a l'Ajuntament. Les respostes es mostren a la il·lustració 20. Dones i homes tenen percepcions diferents quant a l'equitat de gènere en els processos de promoció. El 70% dels homes mostra un acord total quant a l'accés en igualtat als processos de promoció, enfront del 36% de les dones. Quant als percentatges d'opinions en desacord, parcial o total, amb l'afirmació plantejada, els expressen el 24% de les dones, enfront del 10% dels homes. Així doncs, les dones es mostren més en desacord que no els homes quant a les possibilitats de promoció en igualtat a l'Ajuntament.



Il·lustració 20. Enquesta, pregunta 3: "Les dones i els homes tenen les mateixes oportunitats de participar dels processos de promoció dins l'Ajuntament". Opcions de resposta: 1, totalment en desacord; 4, totalment d'acord. Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta.

Igualment, a la pregunta 5 de l'enquesta es consulta si es considera que l'avenç i el progrés en la carrera professional a l'Ajuntament es pot realitzar en igualtat d'oportunitats entre dones i homes. La il·lustració 21 mostra els resultats de l'enquesta. En aquesta ocasió, la percepció de dones i homes quant a la igualtat d'oportunitats entre

sexes és semblant: el 72% de les dones i el 70% dels homes expressen un grau d'acord elevat amb l'afirmació plantejada.



Il·lustració 21. Enquesta, pregunta 5: L'avenç i el progrés en la carrera professional dins l'ajuntament pot realitzar-se amb les mateixes oportunitats, siguis home o dona". Opcions de resposta: 1, totalment en desacord; 4, totalment d'acord. Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta

3.3.2 GESTIÓ DE LA PROMOCIÓ I/O EL DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

El conveni vigent²⁹ per al funcionariat i per a personal laboral dedica principalment l'article 24 a la promoció interna. No hi ha cap referència específica a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, més enllà de la referència als principis d'igualtat, mèrit i capacitat entre el personal que tingui la titulació i els requisits necessaris. No hi ha cap protocol ni document sobre la gestió de les promocions que inclogui aspectes específics sobre igualtat d'oportunitats entre dones i homes o que inclogui la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la promoció interna. Igualment, no tenim informació sobre si les persones amb capacitat de decisió sobre les promocions han realitzat formació sobre perspectiva i equitat de gènere.

En tot cas, l'organització expressa que s'hi garanteix l'accés als llocs d'especial responsabilitat independentment del sexe, i que les situacions personals de les empleades i empleats aspirants a promocions no influeixen en aquests processos. Així mateix, l'Ajuntament expressa que no comunica l'existència de vacants al personal i que no hi ha mecanismes per fomentar la participació en els processos de promoció de les

²⁹ Acord de les condicions comunes del personal funcionari i laboral de l'Ajuntament de l'Ametlla del Vallès per al període 7.04.2014-31.12.2018, amb codi de conveni núm. 08100112142015

persones del sexe amb menys presència en aquella àrea o lloc de treball destí de la promoció.

En els darrers quatre anys, a l'Ajuntament de l'Ametlla del Vallès s'han donat tres promocions internes de dones, segons la informació proporcionada per l'organització.

3.4. POLÍTQUES DE SELECCIÓ, CONTRACTACIÓ, FORMACIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL. CONCLUSIONS. PUNTS FORTS I ÀREES DE MILLORA

Taula 9. Conclusions polítiques de selecció, contractació, formació i desenvolupament professional. Punts forts i àrees de millora.

PUNTS FORTS

- Esforç en l'ús del llenguatge en la documentació relativa als processos de selecció.
- Bona percepció de les persones en relació amb l'accés en igualtat a la formació.

ÀREES DE MILLORA

- Possibilitat de revisió del conveni vigent pel personal laboral i pel funcionariat.
- Gestió de la informació relativa als processos de selecció i promoció: nombre de dones i homes que es presenten a les convocatòries i que s'hi admeten o s'hi exclouen, formació en igualtat de gènere de les persones que formen els tribunals, etc.
- Millores quant a l'ús del llenguatge en la documentació relativa a les convocatòries de selecció.
- Gestió de la formació. Programa estructurat d'accions formatives amb perspectiva de gènere i que inclogui formació específica en perspectiva de gènere. Eina de registre de continguts, assistents, hores, etc. amb dades desagregades per sexe.
- Oferta més gran en formació específica en igualtat de gènere.
- Les incorporacions més recents a la plantilla contribueixen a accentuar la segregació horitzontal, ja que augmenten la masculinització de la policia local i de la brigada, així com la feminització de l'àrea administrativa.

4. RETRIBUCIÓ DEL PERSONAL. AUDITORIA RETRIBUTIVA

La desigualtat en les remuneracions de dones i d'homes és un problema universal, comú a tots els estats i que es troba en tots els nivells d'educació, grups d'edat i ocupacions, en què el salari mitjà de les dones és inferior al dels homes. Un indicador clau per analitzar les remuneracions amb perspectiva de gènere és l'anàlisi de la bretxa salarial de gènere, la qual mesura la diferència entre les retribucions mitjanes de dones i homes com a

percentatge de les retribucions dels homes³⁰. Així doncs, en aquest apartat analitzem, desagregades per sexe, les retribucions del conjunt del personal de l'Ajuntament.

Entre els factors que influeixen en la bretxa salarial hi ha la discriminació directa i també diverses situacions que donen lloc a discriminacions indirectes, com ara la segmentació vertical, la segmentació horitzontal, les diferències en els usos del temps –les dones assumeixen en major mesura les tasques de la llar i de cura, amb menor disponibilitat per la feina remunerada–, la infravaloració de les feines i les capacitats de les dones o les polítiques retributives aparentment neutres que acaben penalitzant les dones pel que fa als complements salarials³¹. Així, les desigualtats retributives estan relacionades en gran manera amb les desigualtats i la discriminació estructural que pateixen les dones en tots els àmbits de la vida, i no només amb les diferències existents entre dones i homes pel que fa al tipus d'estudis, de qualificació professional, l'experiència laboral, les hores treballades, el sector d'activitat o la ubicació regional (urbana, rural)³². Pel que fa al guany brut mitjà anual, la bretxa salarial a Catalunya en 2019 era del 20,6%³³.

Per tal de calcular la bretxa salarial de les organitzacions ens basem en la mitjana aritmètica i en la mediana de les retribucions brutes de les dones i dels homes que hi treballen.

Càlcul de la bretxa salarial a partir de la mitjana aritmètica de les retribucions

A partir de la mitjana aritmètica de les retribucions, la bretxa salarial de gènere, sense ajustar, sobre la retribució total anual, es calcula amb la següent fórmula matemàtica³⁴:

$$[(\text{mitjana retribució total anual homes} - \text{mitjana retribució total anual dones}) / \text{mitjana retribució total anual homes}] \times 100$$

Com hem dit abans, les reduccions salarials corresponents al treball a temps parcial influeixen en la bretxa salarial. La bretxa salarial ajustada per hores ens ajuda a conèixer el pes d'aquest factor en les desigualtats salarials entre dones i homes. El càlcul de la retribució total anual per hora és útil per comparar les retribucions de persones que no treballen el mateix nombre d'hores (treball a temps parcial, reduccions de jornada, etc.).

³⁰ *Guia pràctica de diagnosi. Igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions*, 2021 (vegeu bibliografia).

³¹ *La situació de desigualtat salarial a Catalunya entre dones i homes, any 2018* (vegeu bibliografia).

³² Adaptat de *Guia pràctica de diagnosi. Igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions*, 2021 (vegeu bibliografia).

³³ *Evolució de la bretxa salarial de gènere a Catalunya, any 2019* (vegeu bibliografia).

³⁴ Gaya Quiñonero, Mar. *Registre retributiu. Guia per a elaborar el registre retributiu i càlcul de la bretxa* (vegeu bibliografia).

La retribució per hora és el guany anual dividit entre les hores reals treballades en el període de referència. Generalment, la bretxa salarial per hores és inferior a la bretxa total sense ajustar, i es calcula amb la següent fórmula³⁵:

$$\frac{(\text{mitjana retribució total anual/hora homes} - \text{mitjana retribució total anual/hora dones})}{\text{mitjana retribució total anual homes}} \times 100$$

En ambdós casos, interpretem els resultats de la següent manera:

- o Si el valor de la bretxa > 0%, és perquè la retribució de les dones és menor a la dels homes en aquest percentatge.
- o Si el valor de la bretxa és < 0%, és perquè la retribució de les dones és superior a la dels homes en aquest percentatge.
- o Si la bretxa és del 0%, és perquè dones i homes tenen les mateixes retribucions.

La bretxa calculada a partir de les mitjanes aritmètiques –ajustades o no per hores– és una bona mesura, que ens ofereix un valor general. Tanmateix, no té en compte l'impacte que un petit grup de persones pot tenir en el càlcul global, com és el cas, per exemple, de grups de persones amb retribucions molt baixes o molt elevades (per exemple, en organitzacions amb segregació vertical, o amb grups amb un complement salarial determinat). Així, per poder analitzar la influència de persones que es situen en els extrems de l'estructura retributiva, complementem la informació que ens ofereix la bretxa calculada a partir de les mitjanes aritmètiques de les retribucions amb la bretxa salarial calculada a partir de les medianes aritmètiques de les retribucions de dones i homes de l'organització.³⁶

Càlcul de la bretxa salarial a partir de la mediana aritmètica de les retribucions³⁷

La mediana és un valor numèric que ens indica quin és el valor central d'un conjunt de dades numèriques. Aquest paràmetre separa la meitat superior d'un conjunt, de la meitat inferior. S'utilitza generalment per a identificar la tendència central. La mediana compara el valor central de les distribucions retributives de dones i homes. Així, la mediana ens aporta informació sobre les diferències retributives entre dones i homes sense que l'anàlisi es vegi afectat per valors extrems, com el guany d'un nombre petit de persones

³⁵ Gaya Quiñonero, Mar. *Registre retributiu. Guia per a elaborar el registre retributiu i càlcul de la bretxa* (vegeu bibliografia).

³⁶ Adaptat de *Guia pràctica de diagnosi. Igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions, 2021* (vegeu bibliografia).

³⁷ *Ibidem*

amb alts ingressos, en el cas de la segregació vertical o el fet que poques persones percebin un determinat concepte.

A partir de la mediana, la bretxa salarial es calcula amb la següent fórmula:

$$[(\text{mediana retribució total anual homes} - \text{mediana retribució total anual dones}) / \text{mediana retribució total anual homes}] \times 100$$

Igualment, el càlcul de la bretxa ajustada per hores a partir de les medianes es calcula amb la fórmula:

$$\frac{(\text{mediana retribució total anual/hora homes} - \text{mediana retribució total anual/hora dones})}{\text{mediana retribució total anual homes}} \times 100$$

Anàlisi combinada del càlcul de la bretxa amb les mitjanes i medianes³⁸

En el context de la bretxa salarial de les organitzacions, no només ens ajuda a conèixer les retribucions de la majoria de les dones i dels homes i si la diferència és substancial (informació aportada per les mitjanes aritmètiques), sinó també conèixer com els valors atípics afecten la distribució global d'aquestes retribucions (informació que ens donen les medianes). Així, a través dels càlculs basats en les mitjanes i les medianes de les retribucions i de les retribucions ajustades per hores de dones i homes podrem aprofundir en l'anàlisi de les causes de la bretxa salarial.

Per tal de fer una lectura combinada de la mitjana i la mediana hem de considerar:

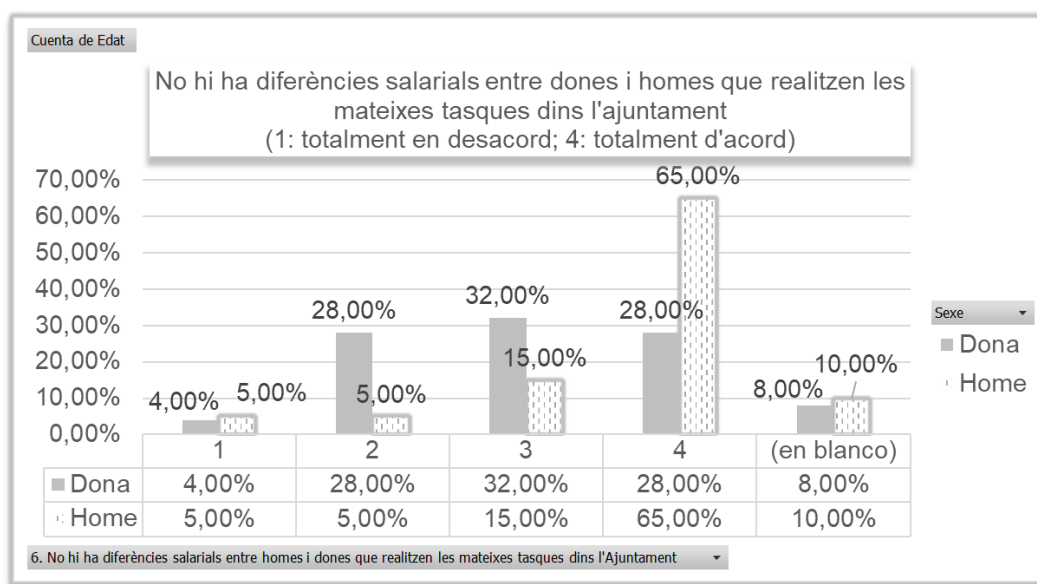
- o Si les bretxes calculades amb les mitjanes i les medianes tenen valors semblants, no existeixen grups de dones o d'homes que tinguin remuneracions fora del rang.
- o Si la bretxa calculada prenent com a base la mitjana és major que la bretxa calculada amb la mediana és perquè hi ha un grup d'homes en la banda alta de la retribució (segregació vertical) o perquè hi ha un petit grup de persones, amb presència masculina més gran, que perceben un complement salarial per un determinat concepte.
- o Si la bretxa calculada amb la mitjana és menor que la bretxa calculada amb la mediana és perquè hi ha un grup de dones en la banda baixa de les retribucions. Generalment, aquest és un indicador de segregació horitzontal de l'ocupació que es relaciona amb el concepte de "terra enganxós"³⁹.

³⁸ *Ibidem*

³⁹ Expressió, complementària a l'anomenat sostre de vidre, que fa referència a les dificultats de les dones per superar els llocs de treball més precaris i menys valorats socialment (vegeu el glossari).

4.1. PERCEPCIÓ DE LES PERSONES

Analitzem el parer de les persones a través de l'enquesta i de les entrevistes. La il·lustració 22 mostra l'opinió de les persones que han respost a la pregunta de l'enquesta sobre la percepció de diferències salarials entre dones i homes que desenvolupen les mateixes tasques a l'Ajuntament. El 65% dels homes expressa un acord màxim amb l'afirmació plantejada. La percepció de les dones és ben diferent, però: el 28% està totalment d'acord amb l'afirmació, mentre que el 60% expressa un grau d'acord parcial, amb puntuacions de 2 i de 3. Així doncs, les dones tenen una percepció d'igualtat salarial més baixa que la dels homes.



Il·lustració 22. Enquesta, pregunta 6: "No hi ha diferències salarials entre dones i homes que realitzen les mateixes tasques dins l'Ajuntament". Opcions de resposta: 1, totalment en desacord; 4: totalment d'acord. Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta.

A les entrevistes, formulem una pregunta sobre la percepció de l'existència de bretxa salarial a l'Ajuntament. El 71% de les dones entrevistades creu que sí que hi ha bretxa salarial a l'Ajuntament, i la manca de polítiques retributives definides, així com el pes de les afinitats en les decisions retributives s'apunten com a motius. El 14% de les dones creu que no hi ha bretxa salarial i el 14% no ho sap. Quant als homes, el 25% respon afirmativament, el 25% respon que no i el 50% no ho saben. Una vegada més, les dones manifesten percepcions relacionades amb desigualtats de gènere en magnitud més gran que no els homes.

4.2. POLÍTICA RETRIBUTIVA DE L'ORGANITZACIÓ

El conveni vigent per al personal laboral i el funcionariat de l'Ajuntament de L'Ametlla del Vallès atorga a la mesa de negociació competències com ara la negociació de l'aplicació

de l'increment de les retribucions i de la determinació de les retribucions complementàries de les empleades i dels empleats (article 6). Igualment, comprèn la classificació professional, ja comentada a l'**apartat 2.2** (article 17) i la RLT o relació de llocs de treball (article 18), expressant-s'hi que la RLT ha d'enumerar, classificar i definir tots els llocs de treball de l'organització, incloent-s'hi les retribucions, tota la informació relativa a la classificació professional, les funcions i responsabilitats. L'article 27 defineix les retribucions, quant al salari base, les pagues extraordinàries, els triennis, i els complements de destí, específic i de productivitat, segons la llei de pressupostos. Pel que fa al complement específic, retribueix les condicions particulars de cada lloc de treball establertes en la RLT, entre les quals hi ha l'especial dificultat tècnica, l'esforç (físic, mental i visual), la responsabilitat o comandament, el treball (àmbit físic, nocturnitat, jornada i horari), la dedicació i la incompatibilitat. El complement de productivitat l'estableix l'anomenada comissió mixta de seguiment. Els articles 28 a 35 tracten sobre increments de retribucions (atenent la Llei de pressupostos de Catalunya), negociació de les condicions retributives, plusos de nocturnitat i festivitat, hores extraordinàries, pagues extra, antiguitat, nòmines, beneficis socials o valoració de llocs de treball, consensuada aquesta amb els representants de personal.

El conveni regula les retribucions de tots els llocs de treball corresponents a funcionariat i personal laboral. El conveni no explicita la igualtat de dones i homes quant a les retribucions. Igualment, no sabem si la RLT considera la perspectiva de gènere i, en cas afirmatiu, de quina manera ho fa. En relació amb la valoració de llocs de treball, segons la informació proporcionada per l'organització, està en desenvolupament en el moment d'elaboració de la diagnosi. Desconeixem els detalls ni si s'està fent amb perspectiva de gènere.

4.3. INFORMACIÓ GENERAL DE LA PLANTILLA D'ASPECTES QUE PODRIEN INFLUIR EN LA BRETXA SALARIAL

Com ja hem apuntat a l'**apartat 2**, les condicions laborals estan relacionades amb les retribucions i, per tant, influeixen en la bretxa salarial de les organitzacions. Així, en el cas concret de l'Ajuntament de l'Ametlla del Vallès, i amb la informació amb què comptem, els principals aspectes de l'estructura laboral actual que podem considerar per conèixer els motius de la bretxa salarial són:

- Les diferències en l'antiguitat de dones i homes. L'antiguitat mitjana de les dones és superior a la dels homes, com hem tractat a l'**apartat 2.1.2**, sobre característiques generals de la plantilla, concretament a la il·lustració 7.
- La tipologia del contracte de dones i homes. El funcionariat està masculinitzat mentre que les dones són sobretot personal laboral, com veiem a l'**apartat 2.1.3**, concretament a les il·lustracions 11 i 12.

- La distribució de dones i homes per àrees de treball. La segregació horitzontal de les organitzacions és un dels factors que contribueix a la bretxa salarial, ja que les diferents àrees i llocs de treball tenen associats diferents complements salarials. Si no hi ha paritat de gènere a les àrees i llocs de treball, certs complements salarials poden estar associats més a un sexe que no a l'altre. Hem tractat aquest aspecte principalment a l'**apartat 2.3.1**, sobre possible infrarepresentació femenina per àrees funcionals. Tot i que no tenim la distribució per sexes dels llocs de treball, veiem com hi ha àrees de treball masculinitzades i altres feminitzades.
- La distribució de dones i homes per grup professional. Com hem vist als apartats **2.2.1** i **2.3.2**, sobre la presència de dones i homes i la possible infrarepresentació de les dones per grup professional, a l'Ajuntament de l'Ametlla del Vallès hi ha paritat de gènere en tots els grups professionals amb l'excepció del grup C2, feminitzat. El fet que un dels grups professionals de retribucions més baixes estigui format sobretot per dones té un paper en la bretxa salarial de l'organització.
- La distribució de dones i homes per lloc de treball i per categorització professional. Com hem comentat, no tenim la informació sobre la distribució per sexes dels 70 llocs de treball que analitzem en aquesta diagnosi de gènere. Així doncs, quan parlem de segregació horitzontal només podem basar-nos en les àrees de treball i els grups professionals que ocupen dones i homes. Amb tot, sí que coneixem la distribució de dones i homes en els llocs de responsabilitat de l'Ajuntament (llocs de comandament i llocs singulars), com hem vist a l'**apartat 2.2.1**, sobre la presència de dones i homes a l'organització, i concretament a la taula 5. En el període analitzat, no hi ha paritat de gènere en els llocs de responsabilitat de l'Ajuntament, les dones els ocupen en un 37,5%. La situació de segregació vertical és un altre dels factors de la bretxa salarial de l'organització.
- Temps de treball de dones i homes. Com hem vist a l'**apartat 2.1.4**, sobre la tipologia i la distribució de la jornada laboral de dones i homes, el treball a temps parcial afecta més les dones que no els homes, i això afecta també les seves retribucions.

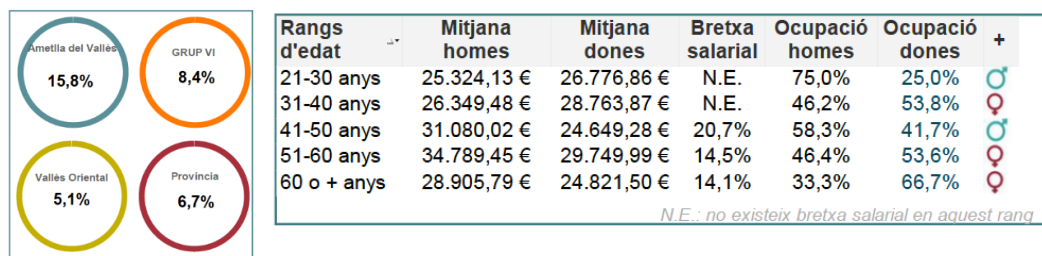
4.4. RETRIBUCIONS DE DONES I HOMES I CÀLCUL DE LA POSSIBLE BRETXA SALARIAL

4.4.1 BRETXA SALARIAL GENERAL DE L'ORGANITZACIÓ

L'Ajuntament de L'Ametlla del Vallès compta amb un informe de dades retributives i organitzatives, elaborat per la Diputació de Barcelona. Aquest document considera les dades de 55 places⁴⁰, i treballa amb dades de 2021. Entre altres aspectes, l'informe avalua la bretxa salarial no ajustada, calculada a partir de les mitjanes de les retribucions de

⁴⁰ L'informe expressa que L'Ajuntament de L'Ametlla del Vallès té un total de 55 places en la seva plantilla, tot i que l'organització ens ha fet arribar les dades contractuals i retributives de 90 persones.

dones i d'homes, de manera global i desglossades per franges d'edat. Reproduïm aquí les gràfiques de l'informe corresponents a aquestes dades.



La il·lustració 23 mostra que la bretxa salarial de L'Ajuntament de L'Ametlla del Vallès, amb les dades de 2021, i corresponent a les 55 places estudiades, és del 15,8%, en detriment de les dones. La bretxa de l'ajuntament és el triple de la bretxa dels ajuntaments de la comarca i més del doble de la bretxa dels ajuntaments de la província. Igualment, supera la bretxa dels ajuntaments del mateix grup. Complementàriament, veiem la bretxa per franges d'edat, sempre en detriment de les dones en els tres intervals en què existeix.

Amb les dades proporcionades per l'Ajuntament de L'Ametlla del Vallès, corresponents a 90 llocs de treball l'any 2021, calculem la bretxa salarial, sense ajustar i ajustada per hores, a partir de les mitjanes i de les medianes de les retribucions totals. Veiem les dades a la taula 10.

Taula 10. Mitjanes i medianes de les retribucions anuals, i bretxa salarial, Ajuntament de L'Ametlla del Vallès, 2021.

	MITJANES DE LES RETRIBUCIONS TOTALS ANUALS			MEDIANES DE LES RETRIBUCIONS TOTALS ANUALS		
	DONA	HOME	BRETXA AMB MITJANA	DONA	HOME	BRETXA AMB MEDIANA
DADES SENSE AJUSTAR	25.165,88 €	30.598,95 €	17,76%	27.002,97 €	27.003,18 €	No existeix
DADES AJUSTADES PER HORA DE TREBALL	17,84 €	21,22 €	15,9%	17,16 €	20,70 €	17,1%

Elaboració pròpia a partir de les dades de les empleades i dels empleats proporcionades per l'organització, amb els fulls de càlcul del Departament d'igualtat i Feminismes de la Generalitat de Catalunya.

Segons les dades proporcionades per l'Ajuntament de l'Ametlla del Vallès, corresponents a 90 llocs de treball l'any 2021, la bretxa salarial sense ajustar, calculada a partir de les mitjanes de les retribucions d'empleades i empleats, és del 17,76%. És a dir, les empleades incloses en aquesta anàlisi perceben una retribució del 17,76% menys que no els empleats.

En relació amb les medianes, com hem comentat, ens ajuden a detectar possibles valors extrems en la mostra que analitzem. Quant a les dades sense ajustar, globals, les diferències entre mitjanes i medianes ens indiquen l'existència d'un grup d'homes en la banda alta de la retribució (segregació vertical, existent com ja hem vist en el període analitzat) o també a l'existència d'un petit grup de persones, masculinitzat, que percep un determinat complement salarial (com és el cas, per exemple, de la Policia Local).

Pel que fa a les dades ajustades per hora de treball, les diferències entre mitjanes i medianes ens indiquen que hi ha un grup de dones en les bandes més baixes de les retribucions, com és el cas dels llocs corresponents al grup C2, que, com hem indicat a l'anàlisi de les condicions laborals, està feminitzat. Aquesta seria una situació anomenada de "terra enganxós", no aguditzada, ja que els valors de mitjana i mediana, ajustats per hores, no són gaire diferents.

Quant a la bretxa salarial, convé tenir en compte en tot moment que les xifres corresponen al període analitzat, l'any 2021, i que podrien ser diferents si s'hagués estudiat un altre període de temps. En tot cas, és especialment important fer atenció a les causes de la bretxa salarial de l'organització, i no només a les xifres.

4.4.2. ANÀLISI DE LA BRETXA PER GRUP PROFESSIONAL

Després de la visió global quant a les diferències salarials, fem l'anàlisi de les mitjanes i medianes de les retribucions de cada sexe per grup professional. Convé recordar que, com hem vist a l'apartat 2.2.1, sobre presència de dones i homes a l'organització per grup professional, no tenim la informació sobre l'ocupació dels diferents llocs de treball de l'ajuntament segons sexes. És per això que en l'anàlisi retributiva per grups professionals no podem distingir-hi els llocs de responsabilitat (llocs de comandament i llocs singulars) que, com veiem a la taula 5, es troben en els grups A1, A2, C1 i C2.

La taula 11 mostra, ajustades per hores de treball, les bretxes calculades a partir de la mitjana i de la mediana de les retribucions per grup professional.

Com veiem a la taula, fins i tot si ajustem la informació a les hores treballades, existeix bretxa salarial en detriment de les dones en tots els grups professionals amb l'excepció del grup AP. Recordem que en el grup AP no hi ha cap lloc de comandament ni singular.

Taula 11. Mitjanes i medianes de les retribucions, i bretxa salarial per grup professional, ajustades per hores de treball, de les retribucions anuals de les empleades i empleats de l'Ajuntament de L'Ametlla del Vallès, 2021.

Mitjana de la retribució total per hora			
	Dona	Home	Bretxa
A1	26,10 €	29,60 €	11,8%
A2	19,10 €	20,25 €	5,7%
AP	14,34 €	13,75 €	-4,3%
C1	17,36 €	21,78 €	20,3%
C2	15,00 €	16,72 €	10,3%
Total general	17,84 €	21,22 €	15,9%

Mediana de la retribució total per hora			
	Dona	Home	Bretxa
A1	22,66 €	27,55 €	17,7%
A2	18,42 €	17,59 €	-4,7%
AP	14,41 €	13,59 €	-6,1%
C1	17,16 €	22,80 €	24,8%
C2	14,29 €	17,20 €	16,9%

Elaboració a partir de les dades proporcionades per l'organització, amb els fulls de càlcul del Departament d'Igualtat i Feminismes de la Generalitat de Catalunya.

En el cas del grup A1 –i sense conèixer la distribució de llocs de treball per sexe– una de les causes de la bretxa salarial pot ser el fet que els dos llocs de retribucions més altes els ocupen homes (probablement llocs singulars). Igualment, els llocs de retribucions més baixes en aquest grup els ocupen dones. L'anàlisi combinada de la mitjana i la mediana ens indica més aviat aquest segon punt com a causant de la bretxa.

El grup A2 està format per 19 persones, la major part d'elles (6 dones i 7 homes) de l'àrea d'ensenyament⁴¹. Les retribucions més altes del grup corresponen a llocs que ocupen homes, de les àrees de policia local (probablement lloc de comandament) i serveis territorials, i aquesta és la causa de la bretxa d'aquest grup. L'anàlisi combinada de mitjana i mediana ens indica, efectivament, l'existència d'uns llocs de treball, ocupats per homes, en la banda alta de la retribució del grup.

En el grup C1 hi ha els llocs de treball corresponents a la Policia Local (amb l'excepció de la inspecció en cap, ocupada per un home, que és de grup A2). Aquesta àrea de treball compta amb els complements salarials més alts del grup C1 i és una àrea fortament masculinitzada. Aquest és el factor principal de la bretxa salarial del grup. Com ja havíem indicat, aquest és un cas en què la segregació horitzontal és una de les causes de la bretxa,

⁴¹ A l'ensenyament, dones i homes treballen a temps parcial, però aquest factor ja el té en compte la bretxa salarial ajustada per hores. Tot i això, convé recordar-ho.

ja que hi ha complements associats a certs llocs o àrees de treball que ocupen majoritàriament homes.

Pel que fa al grup C2, la part alta de la retribució del grup és paritària, però a la part baixa de la retribució hi ha sobretot dones (recordem de nou que no tenim la informació dels llocs de treball concrets de cada àrea). L'anàlisi combinada de mitjanes i medianes ens confirma una possible situació de l'anomenat "terra enganxós".

Finalment, en el grup AP trobem, principalment, les àrees de treball corresponents a brigada, ensenyament, esports, neteja, serveis socials, gent gran. La bretxa ajustada per hores indica retribucions superiors per a les dones del grup.

4.4.3 ANÀLISI DE LA BRETxa PER CONCEPTES RETRIBUTIUS I GRUP PROFESSIONAL

Concretem l'anàlisi desglossant els diferents conceptes retributius: salari base, complements voluntaris i complements obligatoris.

El salari base està definit i és el mateix per a totes les persones d'un mateix grup professional. En el període analitzat, 2021, els salaris base anuals per grups professionals són els següents: grup A1, 16.071,44€; grup A2: 14.132,38€; grup C1: 10.823,90€; grup C2: 9.174,56€; grup AP: 8.408,12€. Amb tot, detectem bretxa salarial ajustada per hores en aquest element de la massa retributiva, concretament en el grup C2, que atribuïm a alguna petita incorrecció en les dades proporcionades per l'organització, corresponents a les persones d'aquest grup que no treballen a temps complet. Ho veiem a la taula 12.

Taula 12. Mitjanes i medianes de les retribucions, i bretxa salarial per grup professional, ajustades per hores de treball, del salari base de les empleades i empleats de l'Ajuntament de l'Ametlla del Vallès, 2021.

Mitjana del salari base per hora			
	Dona	Home	Bretxa
A1	10,17 €	10,21 €	0,4%
A2	9,40 €	9,45 €	0,6%
AP	5,34 €	5,34 €	0,0%
C1	6,88 €	6,88 €	0,0%
C2	6,08 €	5,67 €	-7,2%
Total general	7,34 €	7,76 €	5,4%
Mediana del salari base per hora			
	Dona	Home	Bretxa
A1	10,21 €	10,21 €	0,0%
A2	9,34 €	9,33 €	-0,1%
AP	5,34 €	5,34 €	0,0%
C1	6,88 €	6,88 €	0,0%
C2	5,83 €	5,83 €	0,0%

Elaboració a partir de les dades proporcionades per l'organització, amb els fulls de càlcul del Departament d'Igualtat i Feminismes de la Generalitat de Catalunya.

Pel que fa als complements retributius voluntaris⁴², veiem les dades corresponents a les mitjanes, les medianes i la bretxa, ajustades per hores i desglossades per grups professionals, a la taula 13. La bretxa salarial, en detriment de les dones, és atribuïble al grup A2.

Taula 13. Mitjanes i medianes de les retribucions, i bretxa salarial per grup professional, ajustades per hores de treball, dels complements voluntaris de les empleades i empleats de l'Ajuntament de l'Ametlla del Vallès, 2021.

Mitjana del complement salarial 1 per hora			
	Dona	Home	Bretxa
A1	2,54 €	2,53 €	-0,3%
A2	0,85 €	0,87 €	3,3%
AP	0,85 €	0,85 €	0,0%
C1	0,85 €	0,85 €	0,0%
C2	0,85 €	0,85 €	0,0%
Total general	1,08 €	1,14 €	6,0%

Mediana del complement salarial 1 per hora			
	Dona	Home	Bretxa
A1	0,85 €	0,85 €	0,0%
A2	0,85 €	0,85 €	0,0%
AP	0,85 €	0,85 €	0,0%
C1	0,85 €	0,85 €	0,0%
C2	0,85 €	0,85 €	0,0%

Elaboració a partir de les dades proporcionades per l'organització, amb els fulls de càlcul del Departament d'Igualtat i Feminismes de la Generalitat de Catalunya.

Finalment, analitzem les diferències, ajustades per hora de treball, de les mitjanes i les medianes dels complements obligatoris⁴³ de les empleades i empleats de l'Ajuntament, així com les bretxes salarials resultants. Les veiem a la taula 14.

Si considerem que el salari base és el mateix per a totes les persones d'un mateix grup professional, les causes de la bretxa salarial, ajustada per hores, són atribuïbles als complements salarials, bé pel que fa a la distribució per sexes dels llocs de responsabilitat, bé pel que fa als complements salarials associats a llocs masculinitzats o feminitzats, bé pel que fa a la distribució de dones i homes per grups de treball.

⁴² No tenim informació sobre quins complements defineixen exactament aquesta categoria. En tot cas, considerem que, almenys, hi ha el complement de productivitat.

⁴³ No tenim informació sobre quins complements defineixen aquesta categoria. Entenem, amb tot, que almenys s'hi inclouen els complements de destí i específic.

Pla intern d'igualtat i diversitat de gènere de l'Ajuntament de l'Ametlla del Vallès
- 68 -

Taula 14. Mitjanes i medianes de les retribucions, i bretxa salarial per grup professional, ajustades per hores de treball, dels complements obligatoris de les empleades i empleats de l'Ajuntament de l'Ametlla del Vallès, 2021

Mitjana del complement salarial 2 per hora			
	Dona	Home	Bretxa
A1	13,40 €	16,86 €	20,5%
A2	8,86 €	9,92 €	10,7%
AP	8,16 €	7,56 €	-7,8%
C1	9,64 €	14,06 €	31,4%
C2	8,08 €	10,21 €	20,8%
Total general	9,42 €	12,32 €	23,5%

Mediana del complement salarial 2 per hora			
	Dona	Home	Bretxa
A1	11,60 €	16,49 €	29,6%
A2	8,23 €	7,32 €	-12,4%
AP	8,22 €	7,40 €	-11,2%
C1	9,43 €	15,08 €	37,5%
C2	7,62 €	10,53 €	27,6%

Elaboració a partir de les dades proporcionades per l'organització, amb els fulls de càlcul del Departament d'Igualtat i Feminismes de la Generalitat de Catalunya.

En consonància amb el que hem comentat en l'apartat 4.4.2, a l'Ajuntament de L'Ametlla del Vallès observem bretxa salarial en detriment de les dones en les retribucions corresponents als complements obligatoris en els grups A1, A2, C1, C2. En el grup AP la bretxa salarial és en detriment dels homes.

La bretxa més alta pel que fa als complements obligatoris, l'observem en el grup C1 (31,4%), en què els complements salarials més alts són els corresponents als llocs de la Policia Local, ocupats per homes en el 92% de les places d'aquest grup.

En els grups A1 i C2 la bretxa corresponent als complements obligatoris està al voltant del 20%. En el grup A1, com hem comentat, els complements més alts corresponen a llocs de treball que, en el període analitzat, ocupen homes. En el cas del grup C2, la situació és diferent: els complements més baixos corresponen a llocs de treball que ocupen dones.

En el grup A2 la bretxa corresponent als complements obligatoris és del 10,7%. Les tres persones amb els complements obligatoris més alts de l'organització corresponen a llocs de treball que ocupen homes. Una d'elles correspon a un lloc de comandament.

En el grup AP, dels quatre llocs amb els complements obligatoris més alts, tres els ocupen dones. Igualment, més dones que homes ocupen els llocs de la banda mitjana d'aquests complements. Aquesta seria la causa de la bretxa, en detriment de les dones, d'aquest grup professional.

4.5 AUDITORIA RETRIBUTIVA. CONCLUSIONS. PUNTS FORTS I ÀREES DE MILLORA

Taula 15. Conclusions sobre auditoria retributiva. Punts forts i àrees de millora

PUNTS FORTS

- Consciència de l'existència de bretxa salarial i interès per reduir-la.
- Estudi retributiu previ a l'elaboració del pla intern d'igualtat de gènere.

ÀREES DE MILLORA

- Gestió de la informació retributiva. Com ja hem comentat, per elaborar la diagnosi no hem pogut comptar amb la distribució de sexes per llocs de treball ni amb el desglossament dels imports dels diferents complements salarials de les empleades i dels empleats, elements cabdals de l'anàlisi.
- Bretxa salarial de gènere en l'Ajuntament, 17,76%, sense ajustar. Bretxa ajustada per hores, 15,9%, en detriment de les dones. Els factors principals que influeixen en la bretxa són: segregació horitzontal i vertical, usos del temps (treball a temps parcial). En menor mesura, també la feminització del grup C2, un dels grups professionals de remuneracions més baixes.
- Valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere
- Registre retributiu anual

5. EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

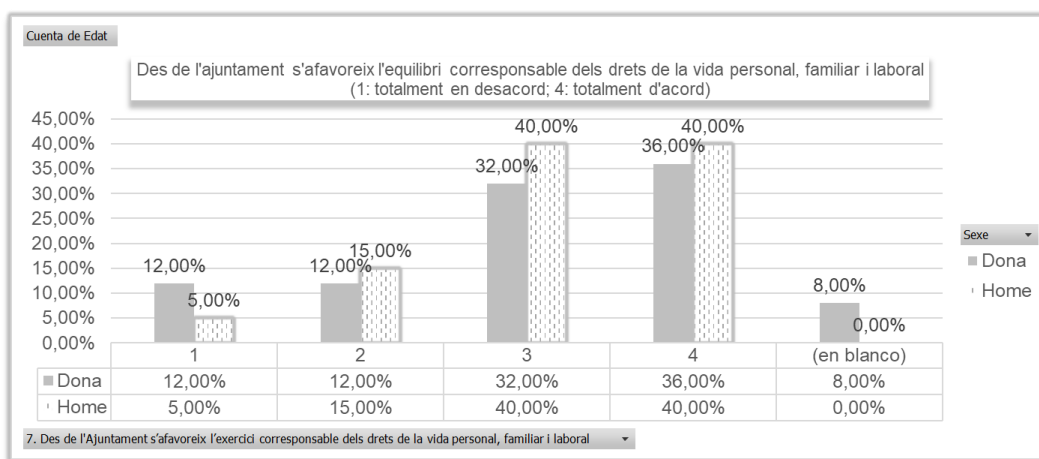
La desigual dedicació de temps al treball domèstic, reproductiu i de cura entre dones i homes és a la base de les desigualtats laborals, ja que condiciona la participació en el mercat de treball i la trajectòria professional de dones i homes. Així, la dedicació més gran de les dones a les tasques de cures és un element cabdal en el manteniment del grau de discriminació laboral de les treballadores, en l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció i en el reconeixement professional i retributiu d'aquestes⁴⁴.

En aquest àmbit analitzem la percepció de les persones en relació amb les possibilitats d'equilibri entre la vida personal, familiar i laboral a l'ajuntament, les mesures desenvolupades per l'ajuntament per tal de facilitar aquest equilibri, així com l'ús que fan dones i homes d'aquestes mesures.

⁴⁴ Guia pràctica de diagnosi. Igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions, 2021 (vegeu bibliografia)

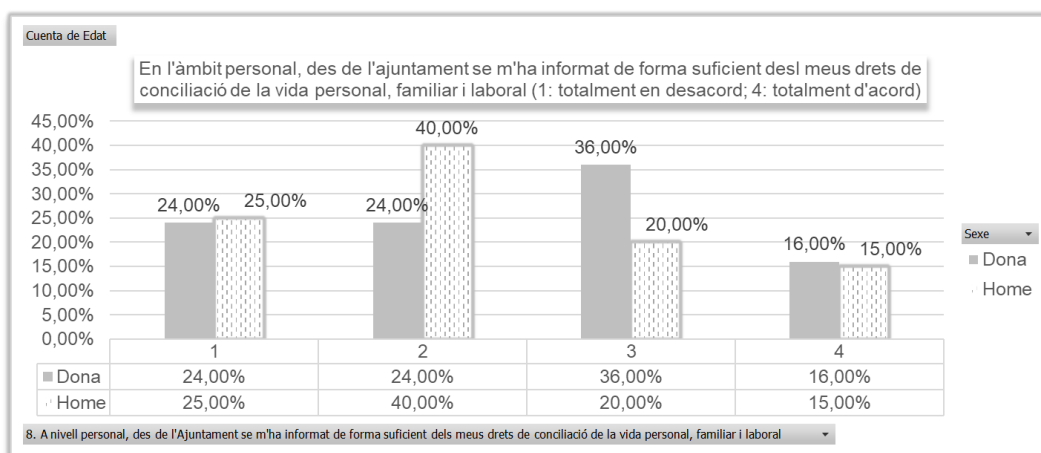
5.1 PERCEPCIÓ DE LES PERSONES

Analitzem la percepció de les persones a través de l'enquesta i de les entrevistes. A l'enquesta, es formulen tres preguntes sobre l'equilibri entre la vida familiar, laboral i personal. La il·lustració 24 mostra les respostes a la pregunta 7 de l'enquesta, en què es demana si a l'Ajuntament s'afavoreix l'equilibri corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral. El grau d'acord de les dones i dels homes amb l'afirmació plantejada és alt, tot i que la percepció dels homes és més positiva que la de les dones. El 80% dels homes mostren un alt nivell d'acord amb l'afirmació (puntuacions 3 i 4), enfront del 68% de les dones. Un 8% de les dones i cap home s'abstenen de respondre.



Il·lustració 24. Enquesta, pregunta 7: “Des de l'Ajuntament s'afavoreix l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral”. Opcions de resposta: 1, totalment en desacord; 4: totalment d'acord. Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta.

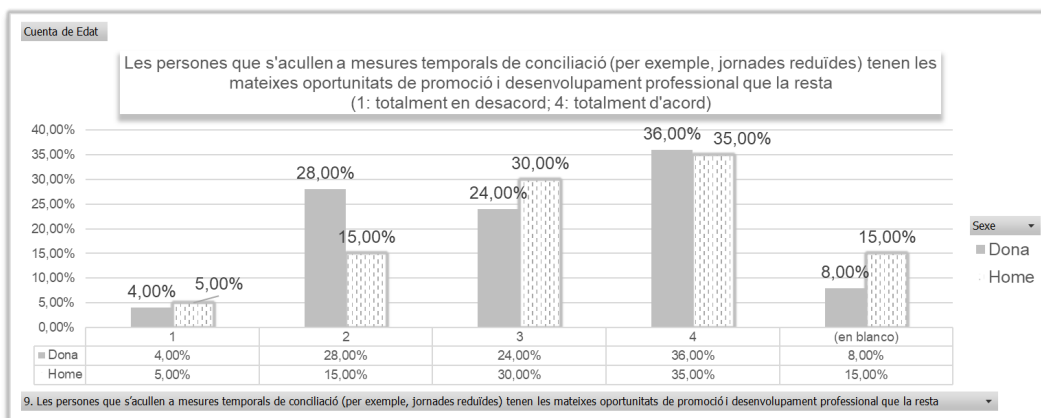
A la pregunta número 8 de l'enquesta es consulta si, des de l'Ajuntament, s'ha informat les persones que hi treballen sobre els drets d'equilibri entre les diferents esferes de la vida. Veiem a la il·lustració 25, en què es mostren els resultats, que en aquesta ocasió la percepció de les dones és més positiva, les dones estan més d'acord que els homes amb la idea que l'Ajuntament informa prou les empleades i els empleats sobre els seus drets quant a l'equilibri entre les diferents esferes de la vida. Bé s'informa més les dones sobre aquest aspecte, bé les dones recorden més la informació rebuda –perquè la consideren més important que no pas pels homes, per exemple.



Il·lustració 25. Enquesta, pregunta 8: “Des de l'Ajuntament se m'ha informat de forma suficient dels meus drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral”. Opcions de resposta: 1, totalment en desacord; 4, totalment d'acord).

Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta

Igualment, a la pregunta 9 de l'enquesta es demana si es considera que les persones que s'acullen a mesures temporals d'equilibri entre les diferents esferes de la vida (com ara, jornades reduïdes) tenen les mateixes oportunitats de promoció i desenvolupament que la resta. Veiem els resultats a la il·lustració 26. De nou, els homes tenen percepcions més positives –és a dir, mostren un grau més gran d'acord amb la proposició– que no les dones. Un 32% de les dones, enfront d'un 20% dels homes, mostra desacord total o parcial amb l'afirmació. Un 65% dels homes, enfront del 60% de les dones, s'hi mostra d'acord totalment o parcial.



Il·lustració 26. Enquesta, pregunta 9: “les persones que s'acullen a mesures temporals de conciliació tenen les mateixes oportunitats de promoció i desenvolupament professional que la resta”. Opcions de resposta: 1, totalment en desacord; 4, totalment d'acord.

Complementem les percepcions de les persones de l'Ajuntament sobre aquest àmbit a través de les entrevistes. Demanem, en primer lloc, si es considera que l'anomenat

teletreball o treball a distància millora o empitjora l'equilibri entre la vida personal, laboral i familiar de les persones. De les dones, el 29% consideren que sí, el 29% creuen que no, el 29% no ho saben i el 14% no responen. És a dir, per part de les dones, no hi ha una percepció majoritària ni de millora ni d'empitjorament de l'equilibri entre les diferents esferes de la vida amb el teletreball. Dels homes, el 50% respon afirmativament, el 25% no ho sap i el 25% respon que no, que el teletreball no ajuda a millorar l'equilibri entre les diferents esferes de la vida. Així doncs, els homes sí que perceben una millora d'aquest equilibri gràcies al teletreball. Entre els comentaris, el mal ús que, de vegades, es fa del teletreball, i l'existència d'un protocol que el regula, però del qual no es fa ús, i la idea que el treball redueix la productivitat i la qualitat del treball. La percepció dels homes quant al teletreball és més positiva, doncs, que la de les dones.

Igualment, consultem sobre possibles millores en les mesures d'equilibri entre la vida familiar, personal i laboral. El 75% dels homes considera que les mesures actuals són suficients i que l'equilibri entre les diferents esferes de la vida és bo, enfront del 25% que veu possibilitats de millora, ben regulades. Les dones expressen opinions més diverses, amb una percepció d'equilibri no tan positiva com la dels homes. Entre les dones, hi ha més veus a favor de les millores, sobretot pel que fa al teletreball i a la flexibilitat horària. A més, parlen de la importància de la regulació de les mesures per evitar que les afinitats personals influeixin en la concessió d'aquestes a les persones que les demanen.

5.2 GESTIÓ DE LES MESURES D'EQUILIBRI ENTRE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

Les mesures d'equilibri entre la vida personal, laboral i familiar de les empleades i dels empleats de l'Ajuntament de l'Ametlla del Vallès es regulen a través del conveni vigent⁴⁵, en què es contemplen diferents mesures de flexibilitat laboral i d'adaptació de jornada. Amb tot, l'equitat entre dones i homes no s'expressa específicament com un dels objectius de la gestió d'aquest equilibri.

En principi, l'Ajuntament no coneix les responsabilitats familiars ni les persones a càrrec del personal que hi treballa. Les mesures d'equilibri de l'Ajuntament es donen a conèixer a través del conveni. Cada empleada o empleat sol·licita l'ús de les mesures que considera i l'Ajuntament estudia la possibilitat de concedir-la. No es potencia l'ús de les mesures de conciliació pels homes.

5.3 ÚS DE LES DIFERENTS MESURES

La taula 16 mostra l'ús de les diferents mesures de conciliació adoptades pel personal de l'Ajuntament de l'Ametlla del Vallès. Les mesures d'equilibri que suposen una reducció

⁴⁵ Acord de les condicions comunes del personal funcionari i laboral de l'Ajuntament de l'Ametlla del Vallès per al període 7.04.2014-31.12.2018, amb codi de conveni núm. 08100112142015

de jornada són adoptades per un home i per una dona, si bé la dona té una reducció de jornada més gran (50%) que no la de l'home (20%). Quant a les adaptacions de jornada, només un home ha optat per aquesta mesura.

Taula 16. Ús de les mesures d'equilibri entre la vida personal, familiar i laboral de les empleades i empleats de l'Ajuntament de l'Ametlla del Vallès, anys 2020 i 2021.

TIPUS DE MESURA	SEXE	NOMBRE
Permís paternitat	HOME	2
Permís de maternitat	DONA	1
Reducció de jornada (20%)	HOME	1
Reducció de jornada (50%)	DONA	1
Adaptació de Jornada	HOME	1
Adaptació de Jornada	DONA	0
Permís per defunció	HOME	2
Permís per defunció	DONA	3

Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'organització

5.4 CORRESPONSABILITAT. CONCLUSIONS. PUNTS FORTS I ÀREES DE MILLORA.

Taula 17. Conclusions sobre temps de treball i responsabilitat. Punts forts i àrees de millora

PUNTS FORTS

- Bona percepció d'equilibri entre les esferes laboral, personal i familiar de la vida.
- Bon coneixement de les mesures d'equilibri existents a l'Ajuntament.

ÀREES DE MILLORA

- Possibilitat de millores en relació amb les mesures d'equilibri, sobretot pel que fa al teletreball i a la flexibilitat horària.
- Possibilitat de revisió del document de regulació del teletreball. Millor regulació de les mesures i de la concessió o no d'aquestes.
- Difusió de la informació relativa al document de regulació del teletreball.

6. COMUNICACIÓ NO SEXISTA

Les dones no tenen una presència o representació adequada a la comunicació, ni pel que fa a la llengua ni a l'ús d'imatges, i això contribueix a ocultar-les, a no fer-les visibles a la societat. És per això que les polítiques d'igualtat de les darreres dècades fan èmfasi en l'ús inclusiu del llenguatge, per tal d'evitar l'androcentrisme i el sexisme en la comunicació⁴⁶.

La normativa europea més important a favor de l'ús del llenguatge no sexista és la recomanació sobre l'eliminació del sexisme en el llenguatge aprovada pel Comitè de Ministres del Consell d'Europa el 21 de febrer de 1990, i que considera bàsiques les mesures següents: incorporació d'iniciatives per promoure un llenguatge que consideri la presència i la situació de les dones a la societat; promoure en textos jurídics, educatius i de l'administració pública l'ús de terminologia harmònica amb el principi d'igualtat entre sexes. Igualment, la recomanació parla de la incertesa sobre les persones referides quan es fa servir el masculí genèric, és a dir, per incloure-hi als dos sexes⁴⁷.

En aquest àmbit analitzem la comunicació interna i externa de l'organització. Així, estudiem, si l'Ajuntament de L'Ametlla del Vallès vetlla per l'ús no androcèntric ni sexista del llenguatge en les seves comunicacions orals, escrites i audiovisuals, tant internes com externes.

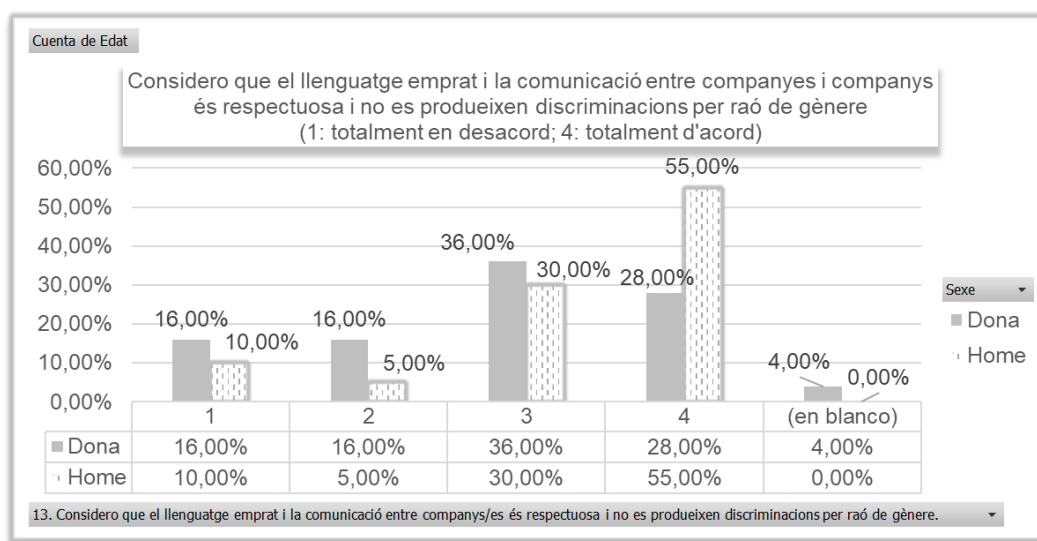
6.1 PERCEPCIÓ DE LES PERSONES

Coneixem la percepció de les persones a través de l'enquesta i de les entrevistes. A la pregunta número 13 de l'enquesta, es consulta si es considera que el llenguatge emprat i la comunicació entre companyes i companys es respectuosa i no s'hi produeixen discriminacions per raó de gènere. Veiem les respostes a l'enquesta a il·lustració 27.

Les opinions de dones i d'homes són diferents, els homes expressen un grau d'acord més gran amb l'afirmació plantejada. El 55% dels homes s'hi mostra totalment d'acord, enfront del 28% de les dones. Els percentatges de desacord, igualment, són més grans en les dones.

⁴⁶ Guia pràctica de diagnosi. Igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions, 2021 (vegeu bibliografia).

⁴⁷ Ibidem



Il·lustració 27. Enquesta, pregunta 13: "Considero que el llenguatge emprat i la comunicació entre companyes i companys és respectuosa i no es produeixen discriminacions per raó de gènere". Opcions de resposta: 1, totalment en desacord; 4, totalment d'acord. Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta.

En les entrevistes, consultem per la percepció de l'ús inclusiu i no sexista del llenguatge. Els homes parlen d'esforç millorable quant a l'ús del llenguatge i sobretot observen que últimament es posa més cura en l'ús inclusiu i no sexista del llenguatge. Les dones, tanmateix, consideren que l'ús del llenguatge depèn la persona i, tot i que perceben que en les comunicacions oficials hi ha cura del llenguatge, també denuncien l'ús sexista del llenguatge, sobretot en forma de comentaris i gestos masclistes, procedents d'un home que ocupa un lloc de responsabilitat a l'ajuntament i adreçats a les dones.

També a les entrevistes, demanem si es coneixen recursos per fer un ús inclusiu i no sexista del llenguatge. Excepte un home, dones i homes coincideixen a dir que, si compten amb recursos, aquests no han estat proporcionats per l'Ajuntament sinó que procedeixen de formacions alienes a l'Ajuntament o de la seva pròpia cerca individual.

6.2 COM S'INCLOU I ES TREBALLA LA COMUNICACIÓ NO SEXISTA A L'ORGANITZACIÓ

L'Ajuntament de l'Ametlla no compta amb cap protocol ni document en què s'estableixin criteris per a una comunicació no sexista. Tot i que no s'ha fet cap sessió formativa adreçada al personal de l'Ajuntament sobre comunicació no sexista, la persona responsable de comunicació compta amb recursos, sobretot de la Diputació de Barcelona, guies i manuals d'estil per tal de fer un ús inclusiu i no sexista del llenguatge. L'Ajuntament no treballa amb empreses proveïdores de productes o serveis de comunicació.

Analitzem l'ús del llenguatge de diverses mostres de comunicació de l'Ajuntament de l'Ametlla del Vallès:

- Convocatòries de selecció. Han estat estudiades a l'apartat 3.1.3, sobre els processos de selecció
- Actes i vídeo-actes de Ple. Estudiades les actes de Ple del 28 de març de 2022 i del Ple extraordinari del 14 de març, així com la vídeo-acta del Ple del 28 de març de 2022. En els textos de les actes trobem esforços, de vegades no reeixits, per fer un ús no sexista del llenguatge, principalment a través de l'ús de la barra per incloure-hi les formes dobles (com ara, "pels regidors/res"). Igualment, s'hi fa un esforç per emprar llenguatge inclusiu ("alumnat", "les persones interessades"⁴⁸). Amb tot, als textos romanen mostres d'androcentrisme en el llenguatge (com ara "entre tots els alumnes"⁴⁹, "empadronats"⁵⁰, "els interessats"⁵¹, "els socis privats"⁵², "funcionaris de carrera i interins"⁵³). Pel que fa a les vídeo-actes, analitzada la vídeo-acta corresponent al Ple de 28 de març⁵⁴, escoltem igualment mostres d'androcentrisme ("els treballadors", "procés selectiu de tècnic superior", "els ciutadans", "els polítics", "els companys", per exemple) junt amb esforços, més o menys reeixits, per fer un ús del llenguatge que no invisibilitzi les dones ("els treballadors i treballadores", "veïns i veïnes", com a exemples).
- Xarxes socials. Revisades les comunicacions més recents a *Facebook*, *Twitter*, i al canal de *Telegram*. Mostres molt puntuals d'androcentrisme en algunes publicacions, no atribuïbles a l'Ajuntament, ja que són "retuits" de continguts no elaborats per l'ens.
- Diari de l'Ametlla. Estudiada l'edició del Diari de l'Ametlla de maig de 2022, hi trobem mostres d'androcentrisme en el llenguatge (com ara "els veïns", "menuts i grans", "els assistents", "els seus autors") junt amb esforços per emprar fórmules que no invisibilitzin les dones ("escriptors i escriptores", "veïns i veïnes").

⁴⁸ Acta de Ple de 28 del 28 de març de 2022, punt 6, pàgina 9

⁴⁹ *Ibidem*, punt 4, pàgina 3,

⁵⁰ *Ibidem*, punt 4, pàg. 4

⁵¹ *Ibidem*, punt 5, pàg. 8, punt 6, pàg. 9,

⁵² *Ibidem*, punt 7, pàg. 10

⁵³ Acta de Ple Extraordinari del 14 de març de 2022, punt 1, pàg. 3

⁵⁴ Vídeo acta de la sessió ordinària de Ple Municipal del 28 de març de 2022.

- Suplement cultural Amíndola. Llegim el número corresponent a abril de 2022⁵⁵. També hi conté mostres de llenguatge androcèntric (“ametllatans al món”, “la figura del mestre per vocació” en una pregunta a una professora durant una entrevista, “els donants de sang”, “els delegats”, “els voluntaris”, “els autors, com a exemples). Igualment, s’hi observen esforços per usar llenguatge inclusiu i/o fórmules que no invisibilitzin les dones (“l’equip del Banc de Sang”)
- Web de l'Ajuntament. Com a la resta de les comunicacions de l'Ajuntament de l'Ametlla del Vallès, hi trobem mostres d'androcentrisme en el llenguatge (“el ciutadà”, per referir-se a la ciutadania⁵⁶, “els destinataris”, “els beneficiaris”, “adolescents empadronats”, “alumnes escolaritzats”⁵⁷), junt amb fórmules inclusives (l’ús de paraules com ara “alumnat”, “les persones”, “la ciutadania”, “les famílies”) i altres fórmules que intenten no invisibilitzar les dones.
- Plecs de clàusules administratives i tècniques. Ja estudiats a l'apartat 1.6, contenen mostres de llenguatge androcèntric.

6.3 COMUNICACIÓ NO SEXISTA. CONCLUSIONS. PUNTS FORTS I ÀREES DE MILLORA

Taula 18. Conclusions sobre comunicació no sexista. Punts forts i àrees de millora

PUNTS FORTS

- Esforç per fer ús inclusiu i no sexista del llenguatge.
- Persona responsable de la comunicació formada en ús inclusiu i no sexista del llenguatge.
- Interès de les persones de l'organització per fer un ús del llenguatge inclusiu i no sexista.

ÀREES DE MILLORA

- Romanen mostres de llenguatge androcèntric en el portal web i en els textos oficials.
- Les fórmules triades per substituir el masculí genèric no sempre fan visibles les dones.
- No hi ha hagut formació sobre l’ús del llenguatge estesa a totes les persones que treballen a l'organització. Tampoc no s’han distribuït materials de suport sobre llenguatge inclusiu i no sexista, com ara guies, tríptics, etc.

⁵⁵ Disponible a: [Amindola_DA_42-web.pdf \(ametlla.cat\)](#)

⁵⁶ [Alcaldia - Ajuntament de l'Ametlla del Vallès](#) [última data de consulta, 23 de maig de 2022].

⁵⁷ [Convocatòria d'ajut per al suport escolar curs 2022/2023 i activitats esportives 2022/2023](#)

7. SALUT LABORAL

L'objectiu principal de la prevenció de riscos laborals (PRL) és la protecció de les treballadores i els treballadors de l'exposició a situacions laborals que puguin suposar un dany a la salut. Si considerem que –a causa de la segregació de gènere en el treball–, dones i homes s'exposen a diferents riscos laborals, és essencial la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals, per tal d'aplicar polítiques i pràctiques que protegeixin totes les persones treballadores i avançar en la igualtat en el treball també pel que fa a la salut laboral.⁵⁸

Així, en aquest àmbit estudiem aspectes com ara la gestió de la salut laboral i com aquesta incorpora la perspectiva de gènere, la protecció del període de maternitat i lactància, i la presència de dones i homes en el Comitè de Seguretat i Salut.

7.1 PERCEPCIÓ DE LES PERSONES

A través de les entrevistes, valorem si les persones que treballen a l'Ajuntament de l'Ametlla coneixen i recorden bé les mesures de prevenció i correctores de l'informe d'avaluació de riscos laborals. Les preguntes plantejades són sobre el coneixement de l'informe d'avaluació de riscos laborals dels diferents llocs de treball i sobre el coneixement sobre si aquesta avaluació s'ha fet amb perspectiva de gènere. Preguntem si se sap si hi ha cap informe d'avaluació de riscos dels diferents llocs de treball amb perspectiva de gènere, i si es coneix si l'informe està fet amb perspectiva de gènere i si es recorden algunes de les mesures que s'hi indiquen. Dones i homes coincideixen a respondre que no coneixen de l'existència recent de cap informe d'avaluació de riscos laborals, algunes persones comenten que fa molt de temps que no reben cap informació sobre aquest aspecte.

7.2 GESTIÓ DE LA SALUT LABORAL. PROTECCIÓ DE LA MATERNITAT I DEL PERÍODE DE LACTÀNCIA

El capítol VIII del conveni del funcionariat i del personal laboral de l'Ajuntament de l'Ametlla del Vallès⁵⁹ expressa el dret de les empleades i els empleats de l'Ajuntament a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut, a l'empara del marc normatiu i,

⁵⁸ Adaptat de *Guia pràctica de diagnosi. Igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions*, 2021 (vegeu bibliografia).

⁵⁹ *Acord de les condicions comunes del personal funcionari i laboral de l'Ajuntament de l'Ametlla del Vallès per al període 7.04.2014-31.12.2018 (codi de conveni núm. 08100112142015)*

concretament, a conèixer els riscos als quals s'exposen en els seus llocs de treball, les avaluacions d'aquests riscos i les mesures preventives per evitar-los.

Segons la informació proporcionada per l'organització, l'Ajuntament de l'Ametlla del Vallès no compta amb cap protocol o document de prevenció de riscos laborals, ni té cap document en què s'informi les empleades i els empleats sobre els riscos laborals a què s'exposen, així com les possibles mesures preventives. Amb l'excepció de l'al·lusió, no detallada, en l'article 63 del conveni, a la protecció de l'embaràs, tampoc no hi ha cap document que reculli les mesures específiques per protegir la salut de les dones embarassades o en període de lactància. L'Ajuntament no té tampoc cap informe de riscos psicosocials.

El personal responsable de salut laboral no ha realitzat cap formació específica sobre igualtat de gènere.

7.3 SALUT LABORAL. CONCLUSIONS. PUNTS FORTS I ÀREES DE MILLORA

Taula 19. Conclusions sobre salut laboral. Punts forts i àrees de millora

PUNTS FORTS

- Conscients de la situació de mancança de document de prevenció de riscos laborals actualitzat, des de l'Ajuntament se n'ha licitat un.

ÀREES DE MILLORA

- Document d'avaluació de riscos laborals segons el marc normatiu vigent, que inclogui també l'avaluació de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere. El document hauria d'incloure, segons el marc normatiu vigent, la identificació de riscos i les propostes en relació amb les dones embarassades o en període de lactància.
- Difusió de la informació al conjunt de les persones que treballen a l'organització.
- Formació específica en perspectiva de gènere per al personal responsable de riscos laborals

8. PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

En aquest apartat de la diagnosi valorem l'adopció de mesures, negociades amb la representació laboral de les treballadores i els treballadors, per a la prevenció i l'actuació davant de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, negociades amb la representació de treballadores i treballadors de l'Ajuntament i difoses a tota l'organització.



Igualment, analitzem el coneixement que tenen les persones de la plantilla sobre com actuar en cas de detectar o viure una possible situació d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, i les percepcions de situacions constitutives d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.

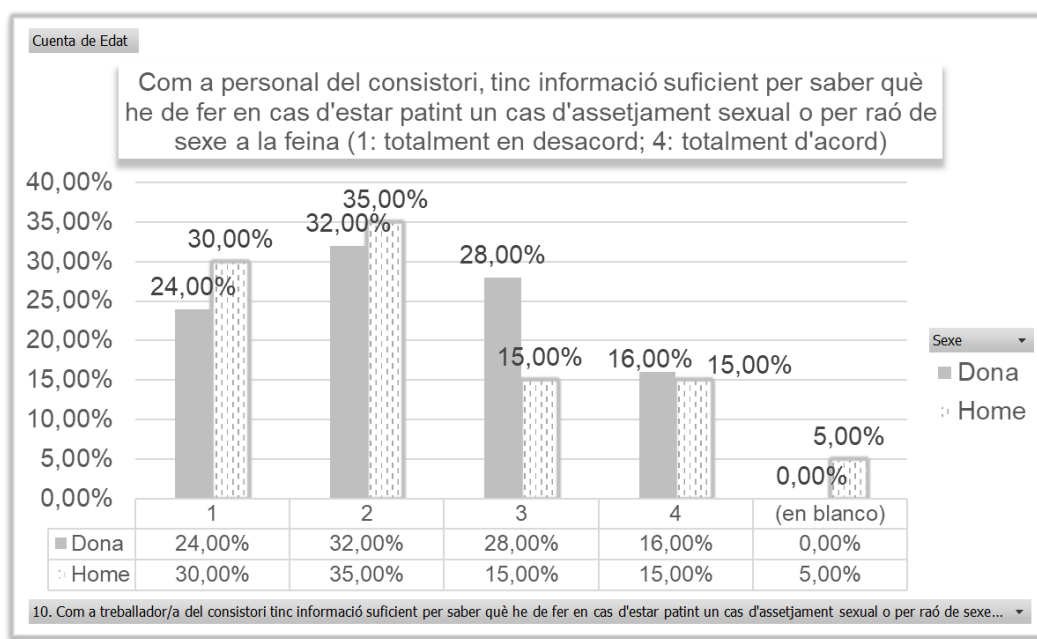
La llei 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, indica, en l'article 48 que "les empreses han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per prevenir-los i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular les persones que n'hagin estat objecte". Igualment, en l'article 62 de la mateixa llei, s'expressa l'obligatorietat de les administracions públiques de negociar amb la representació legal de les treballadores i els treballadors un protocol d'actuació davant de l'assetjament sexual o per raó de sexe, així com els continguts d'aquest document.

Així mateix, la Llei catalana 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, a l'article 18.3, indica l'obligació de les Administracions Públiques de comptar amb un protocol de prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

8.1. CONEIXEMENT QUE TENEN LES PERSONES DE LA PLANTILLA SOBRE QUÈ FER O A QUI DIRIGIR-SE EN CAS DE PATIR O D'Haver DETECTAT ASSETJAMENT SEXUAL I/O ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

Analitzem aquest punt amb la informació de l'enquesta i de les entrevistes. A l'enquesta, es demana si es té la informació suficient per saber què s'ha de fer en cas de patir un cas d'assetjament sexual o per raó de sexe a la feina. Les opcions de resposta varien entre l'1 (totalment en desacord) i el 4 (totalment d'acord). Veiem els resultats a la il·lustració 28.

Només un 16% de les dones i un 16% dels homes estan totalment d'acord amb l'afirmació plantejada, mentre que un 60% de les dones i un 50% dels homes puntua la idea amb un 2 o un 3, és a dir, estan parcialment d'acord. La puntuació majoritària de les dones i dels homes és el 2. Destaca igualment que el 24% de les dones i el 30% dels homes manifesten el total desacord amb la idea que tenen informació suficient per saber com actuar davant d'un cas d'assetjament sexual o per raó de sexe.



Il·lustració 28. Enquesta, pregunta 10, "Com a empleada o empleat del Consistori, tinc informació suficient per saber què he de fer en cas d'estar patint un cas d'assetjament sexual o per raó de sexe". Opcions de resposta: 1, totalment en desacord; 4: totalment d'acord. Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta.

Complementàriament, a les entrevistes, formulem diverses preguntes sobre aquest àmbit. Consultem si es té coneixement de l'existència d'un protocol de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual o per raó de sexe, així com de les mesures de prevenció adoptades, si es coneix l'existència d'un grup de persones destinades a atendre les situacions d'assetjament i si es creu que el personal de l'Ajuntament coneix els mecanismes per actuar en cas d'assetjament per raó de sexe.

En relació amb l'existència d'un protocol de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, no totes les persones entrevistades saben que aquest document existeix. Alguns homes declaren saber-ho arran de les denúncies per assetjament que han hagut a l'Ajuntament. Ningú, cap dona ni cap home, coneix cap de les mesures de prevenció que tot protocol d'aquest tipus ha d'incloure. Igualment, en resposta a la pregunta sobre l'equip destinat a atendre les possibles situacions d'assetjament ningú té del tot clar quines persones el formen, s'hi anomenen càrrecs i persones diferents. Sobretot les dones comenten que el protocol no és útil ni es coneix bé, que fa temps que no es fa cap comunicació sobre aquest protocol, i qüestionen la idoneïtat d'algunes de les persones que, diuen, formen part d'aquest grup d'atenció i suport a les possibles situacions d'assetjament. Finalment, a la pregunta sobre si es creu que el personal sabria com actuar davant d'una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe, el 100% de les dones i el 75% dels homes respon clarament que no. El 25% dels homes respon que no ho sap.

8.2 ADOPCIÓ DE MESURES PER A LA PREVENCIÓ I L'ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

En els últims anys, a l'Ajuntament de L'Ametlla del Vallès s'han instruït diverses denúncies per assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, almenys dues d'aquestes en l'últim any, les quals es troben encara en procés de mediació fins que hi hagi una resolució externa, judicial.

Quant a les mesures de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual o per raó de sexe, L'Ajuntament de l'Ametlla del Vallès compta amb un protocol en forma d'annex al conveni d'aplicació per a funcionariat i personal laboral, ja esmentat amb anterioritat. El protocol va ser aprovat en 2015 i s'hi inclouen l'assetjament sexual, per raó de sexe i qualsevol altre tipus d'assetjament físic o psicològic. El document ha estat consensuat amb la representació de les persones treballadores, i incorpora els següents apartats, obligatoris segons el marc normatiu vigent:

- Declaració de principis, definicions i exemples de conductes constitutives d'assetjament
- Procediment d'actuació contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe per donar curs a les possibles queixes o denúncies i les mesures a aplicar
- Identificació de les mesures reactives contra l'assetjament i, si escau, el règim disciplinari

Igualment, el protocol respon als principis de:

- prevenció i sensibilització davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe. Informació i accessibilitat de procediments i mesures,
- confidencialitat i respecte a la intimitat i dignitat de les persones afectades,
- respecte al principi de presumpció d'innocència,
- prohibició de represàlies de la suposada víctima i de qui denuncia o dona suport a la denúncia,
- diligència i celeritat del procediment,
- garantia dels drets laborals i de protecció social de les víctimes.

El protocol, però, no inclou la violència digital com a forma de violència masclista, segons indica el marc normatiu vigent.

Les mesures de prevenció, sensibilització i formació adoptades per l'Ajuntament i acordades amb la representació de treballadores i treballadors són:

- Garantir la distribució i la disponibilitat del protocol:
 - Distribució anual del protocol al conjunt d'empleades i empleats juntament amb la nòmina de març o la d'abril.
 - Lliurament d'una còpia del protocol, que caldrà retornar signada, junt amb la proposta de contracte a les noves incorporacions.

- Disponibilitat del document al tauler d'anuncis o al web de l'Ajuntament.
- Organització d'accions específiques de formació entorn de:
 - Què és i què no és assetjament sexual i assetjament per raó de sexe
 - Política de prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.
 - Vies internes de resolució i accés als mecanismes de protecció externs (vies administrativa i judicial).
- Accions formatives específiques per a:
 - Personal que s'incorpora a l'organització.
 - Persones amb responsabilitats de direcció.
 - Persones amb responsabilitats directes en el procés de gestió de denúncies.

Tanmateix, en relació amb totes aquestes mesures de sensibilització i formació, no tenim informació sobre si el contingut i la periodicitat de les accions realitzades ha estat adient o si s'han detectat noves necessitats. Segons la informació proporcionada per l'Ajuntament, encara s'hi treballa. No tenim, en tot cas, registres de la formació realitzada, en què es detallen els continguts i les persones que han rebut la formació, les dates i la durada de les sessions.

Quant a les persones de referència, al protocol es comenta que són personal de la mútua, designat en cada possible cas. Igualment, hi ha també el comitè de seguretat i salut laboral, format per dues dones i dos homes en representació de l'Ajuntament i de les treballadores i treballadors.

En el moment d'elaboració d'aquesta diagnosi de gènere, l'Ajuntament de l'Ametlla del Vallès treballa en l'elaboració d'un nou protocol.

8.3 PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE. CONCLUSIONS. PUNTS FORTS I ÀREES DE MILLORA

Taula 20. Conclusions sobre la prevenció d l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. Punts forts i àrees de millora.

PUNTS FORTS

- Gran interès, expressat en l'enquesta i en les entrevistes, per la revisió i implementació del protocol de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, i perquè es faci un bon ús d'aquest. En definitiva, gran interès perquè a l'Ajuntament de l'Ametlla del Vallès es garanteixi un entorn laboral lliure d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere.

ÀREES DE MILLORA

- A l'enquesta i les entrevistes, nombroses queixes sobre comportaments i actituds procedents de càrrecs de responsabilitat de l'Ajuntament, que ofenen les dones, i que podrien considerar-se constitutius d'assetjament per raó de sexe.
- Coneixement dels continguts i les implicacions del protocol, així com del marc normatiu vigent quant a aquest àmbit.
- Revisió del protocol de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, per tal d'actualitzar-lo al marc normatiu vigent.
- Mancances en la difusió del contingut del protocol i en el desplegament de totes les accions preventives i de sensibilització que s'hi inclouen.

PLA D'ACCIÓ

L'objectiu general del Pla d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de L'Ametlla del Vallès és, com ja hem expressat, definir una estratègia per avançar cap a la igualtat real de tracte i oportunitats entre dones i homes. Per tal d'aconseguir-lo, una vegada identificats els obstacles a la igualtat gràcies a la diagnosi de gènere, és necessari desplegar mesures concretes i incorporar el compromís de l'Ajuntament amb la igualtat real a la seva cultura i a les seves polítiques internes.

Així, a partir de les necessitats detectades en la diagnosi de gènere, definim els objectius que volem assolir i les actuacions concretes a desplegar, en cada àmbit, programades en el temps, així com els indicadors de seguiment i avaluació d'aquestes accions o mesures.

Basant-nos en la diagnosi, els dos eixos o objectius qualitius principals d'actuació serien:

- A. Formació i sensibilització cap a la importància de garantir un ambient laboral lliure de tota discriminació per raó de gènere.
- B. Transparència i avenç cap a la igualtat retributiva.

Els objectius del Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de L'Ametlla del Vallès són:

1. Formalitzar internament el compromís polític de l'Ajuntament amb la igualtat de gènere.
2. Difondre internament el compromís de l'Ajuntament amb el desenvolupament del pla intern d'igualtat de gènere.
3. Garantir el desplegament del pla intern d'igualtat, així com les seves avaluacions periòdiques, segons el marc normatiu vigent.
4. Garantir formació amb perspectiva de gènere adreçada a càrrecs polítics, funcionariat i personal laboral de l'ajuntament.
5. Garantir la perspectiva de gènere en els processos d'accés i de promoció a l'organització.
6. Avançar cap a la igualtat retributiva.
7. Garantir l'ús inclusiu i no sexista del llenguatge.
8. Garantir un entorn laboral lliure d'assetjament sexual o per raó de sexe.
9. Sistematitzar el treball amb dades desagregades per gènere.
10. Fer visible el progrés en el desenvolupament del pla intern d'igualtat i, en general, el treball per la igualtat de gènere, al portal web.
11. Avançar cap a la paritat de gènere en la Policia local

Aquests objectius es concreten en 32 accions, que detallem a continuació. Per a cada acció proposada indiquem: breu descripció, objectiu, departament o persona

Pla intern d'igualtat i diversitat de gènere de l'Ajuntament de l'Ametlla del Vallès
- 86 -

responsable, programació en el temps i prioritat, recursos necessaris, indicadors de seguiment o avaluació, canals de comunicació o difusió.

Objectiu 1

Formalitzar internament el compromís polític de l'Ajuntament de L'Ametlla del Vallès amb la igualtat de gènere

Àmbit. Cultura i gestió organitzativa

ACCIÓ	ÀREA RESPONSABLE	INDICADORS	CALENDARI
1. Aprovació del I Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de L'Ametlla del Vallès	Ple	-S'ha aprovat el PIIG al Ple	Juliol 2022 a Setembre 2022
2. Incorporació del pla intern d'igualtat de gènere com a annex del nou conveni del funcionariat i del personal laboral	Representació legal treballadores i treballadors	-S'ha incorporat el pla com a annex del nou conveni del funcionariat i del personal laboral	Segon semestre 2022 Primer semestre 2023

COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ DE LES ACCIONS

Web, correu electrònic, butlletí, xarxes socials, reunió presencial o per videoconferència amb el conjunt d'empleades i empleats

Àrea responsable de la comunicació Recursos humans

RECURSOS NECESSARIS No són necessaris recursos extraordinaris



Diputació
Barcelona

Àrea d'igualtat
i Sostenibilitat Social



Ajuntament
de l'Ametlla del Vallès

Objectiu 2

Difondre internament el compromís de l'Ajuntament de l'Ametlla del Vallès amb el desenvolupament del pla intern d'igualtat de gènere

Àmbit. Cultura, gestió i polítiques igualtat

ACCIÓ	OBJECTIUS ESPECÍFICS	ÀREA RESPONSABLE	INDICADORS	CALENDARI
3. Donar a conèixer les conclusions del pla intern d'igualtat al conjunt dels càrrecs polítics, del funcionariat i del personal laboral	-Sensibilització i informació al conjunt de les persones que treballen en l'organització -Comunicació del compromís amb la igualtat de gènere al conjunt de les persones que treballen a l'organització	Comissió Igualtat	-S'han publicat les conclusions en el portal web -Les conclusions s'han difós per correu electrònic -S'ha celebrat la sessió informativa	Segon semestre 2022
4. Difusió periòdica de la implementació progressiva de les accions del pla	-Sensibilització i informació al conjunt de les persones que treballen en l'Ajuntament	Comunicació de Comissió de seguiment	-Publicació al web -Correu electrònic informatiu	Semestral

COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ DE LES ACCIONS

Sessió informativa presencial o per videoconferència, web, correu electrònic, butlletí, xarxes socials, nota de premsa

Àrea responsable de la comunicació Recursos humans

RECURSOS NECESSARIS No són necessaris recursos extraordinaris

Objectiu 3 Garantir el desplegament del pla intern d'igualtat, així com les seves avaluacions periòdiques, segons el marc normatiu vigent			
Àmbit. Cultura, gestió i polítiques d'igualtat			
ÀREA RESPONSABLE Comissió de Seguiment, persona de referència			
ACCIÓ	OBJECTIUS ESPECÍFICS	INDICADORS	CALENDARI
5. Establir una persona de referència que impulsi i coordini el desenvolupament del pla	-Coordinació del desenvolupament del pla	-S'ha consensuat qui serà la persona de referència	Octubre 2022
6. Formar la Comissió de Seguiment del pla	-Garantir la implementació del pla amb la implicació dels departaments corresponents i de la part social	-S'ha format la comissió amb les mateixes persones o no que formen la Comissió d'Igualtat constituïda per l'elaboració del pla -Acta de constitució de la comissió -S'ha decidit la freqüència de reunions de la comissió	Octubre 2022
COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ DE LES ACCIONS Actes, web, correu electrònic Àrea responsable de la comunicació Recursos humans			
RECURSOS NECESSARIS No són necessaris recursos extraordinaris			

Objectiu 3

Garantir el desplegament del pla intern d'igualtat, així com les seves avaluacions periòdiques, segons el marc normatiu vigent

Àmbit. Cultura, gestió i polítiques d'igualtat

ÀREA RESPONSABLE Comissió de Seguiment, persona de referència

ACCIÓ	OBJECTIUS ESPECÍFICS	INDICADORS	CALENDARI
7. Establir un sistema de seguiment i avaluació periòdica de la implementació del pla	-Garantir el seguiment i l'avaluació de les accions acordades per dur a terme el pla	-S'han establert les eines de seguiment i avaluació periòdica del pla (fulls càlcul, informes, reunions, enquestes a emplenar per la plantilla, etc.)	Octubre 2022
8. Celebració de reunions periòdiques d'avaluació i seguiment del desenvolupament del pla	-Avaluar si el pla intern d'igualtat de gènere s'implementa segons els terminis i accions previstes	-Actes de les reunions celebrades	Reunions semestrals
9. Avaluació final del pla intern d'igualtat i diversitat de gènere de l'Ajuntament de l'Ametlla del Vallès	-Avaluar el disseny, execució, eficàcia, grau d'implementació de cadascun dels objectius del pla i de les accions vinculades a aquests, que es tindrà en compte en l'elaboració del següent pla.	-Informe d'avaluació elaborat i aprovat per la comissió de seguiment	Primer semestre 2026

COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ DE LES ACCIONS

Actes, web, correu electrònic

Àrea responsable de la comunicació Recursos humans

RECURSOS NECESSARIS No són necessaris recursos extraordinaris



Objectiu 3

Garantir el desplegament del pla intern d'igualtat, així com les seves avaluacions periòdiques, segons el marc normatiu vigent

Àmbit. Cultura, gestió i polítiques d'igualtat

ÀREES RESPONSABLES Ajuntament

ACCIÓ	OBJECTIUS ESPECÍFICS	INDICADORS	CALENDARI
10. Aprovació d'un pressupost anual destinat a la implementació del Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de L'Ametlla del Vallès	-Garantir els recursos econòmics i humans necessaris per a la correcta implementació del pla	- El pressupost ha estat aprovat	Anualment

COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ DE LES ACCIONS Web, correu electrònic

Àrea responsable de la comunicació Recursos humans

RECURSOS NECESSARIS El pressupost contemplarà els recursos econòmics necessaris per desplegar el pla intern d'igualtat i diversitat de gènere

Objectiu 3

Garantir i avaluar el desenvolupament del Pla intern d'igualtat

Àmbit. Cultura, gestió i polítiques d'igualtat

ÀREES RESPONSABLES Ajuntament, conjunt de les empleades i empleats

ACCIÓ	OBJECTIUS ESPECÍFICS	INDICADORS	CALENDARI
11. ⁶⁰ Creació del "punt informatiu sobre igualtat", grup de treball format per una persona de cada àrea de l'Ajuntament. El grup serà un vincle entre la comissió i la resta de la plantilla i cadascuna de les persones que el formen s'encarregarà de la transmissió de la informació sobre el desenvolupament del pla en la seva àrea de treball.	-Garantir la correcta difusió de la informació en relació amb la implementació del pla -Generació de vincles i sinergies de treball, augmentant la implicació del conjunt de les persones treballadores amb el bon desenvolupament del pla -Ajudar a què la informació relativa a la implementació del pla flueixi, i a recollir suggeriments de millora	-S'ha configurat el grup -Avaluació semestral per part del grup de la utilitat de l'acció	Segon semestre de 2022

COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ DE LES ACCIONS Web, correu electrònic

Àrea responsable de la comunicació Recursos humans

RECURSOS NECESSARIS No són necessaris recursos extraordinaris

⁶⁰ Aquesta acció procedeix del suggeriment fet per una empleada pública a les entrevistes.

Objectiu 4

Garantir formació amb perspectiva de gènere per a càrrecs polítics, funcionariat i personal laboral de l'Ametlla del Vallès

Àmbit. Formació interna i continuada

ÀREES RESPONSABLES Recursos Humans

ACCIÓ	OBJECTIUS ESPECÍFICS	INDICADORS	CALENDARI
12. Estructurar un programa o protocol de formació amb perspectiva de gènere, que inclogui formació específica en igualtat de gènere i formació sobre ús del llenguatge	-Incorporació de la perspectiva de gènere en totes les accions formatives, també en les no específiques sobre igualtat de gènere -Formació específica en igualtat de gènere pel conjunt de persones que treballen a l'ajuntament -Establir programació d'accions formatives per cada àrea de treball	-Aprovació del programa de formació	2023
13. Desenvolupar un registre de les accions formatives que inclogui: nom acció, resum continguts, hores durada, participació amb dades desagregades per sexe, avaluació de cada acció formativa	-Garantir el recull de dades necessàries per tal d'avaluar la participació i els continguts relatius a les accions formatives -Garantir que totes les persones que treballen a l'organització compten amb recursos per fomentar la igualtat de gènere en l'àmbit laboral	-Aprovació del sistema de registre -Enquestes de satisfacció de cada acció formativa	2022

COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ DE LES ACCIONS Web, correu electrònic

Àrea responsable de la comunicació Recursos humans

RECURSOS NECESSARIS Eina pel registre (full de càlcul), oferta formativa Diputació de Barcelona, possibilitat contractació externa

Objectiu 4

Garantir formació amb perspectiva de gènere per a càrrecs polítics, funcionariat i personal laboral de l'Ametlla del Vallès

Àmbit. Formació interna i continuada

ÀREES RESPONSABLES Recursos Humans

ACCIÓ	OBJECTIUS ESPECÍFICS	INDICADORS	CALENDARI
14. Formar els càrrecs polítics en igualtat de gènere en l'àmbit laboral	-Garantir que totes les persones que treballen a l'organització compten amb recursos per fomentar la igualtat de gènere en l'àmbit laboral	-Eina de registre de les activitats formatives:	Oferta d'almenys una acció formativa a l'any, especialment recomanable per càrrecs polítics, llocs de responsabilitat i personal de recursos humans
15. Formar el conjunt del funcionariat i del personal laboral de l'Ajuntament en igualtat de gènere	-Incorporació de la perspectiva de gènere de manera transversal en l'estructura i l'organització de l'Ajuntament -Garantir que totes les persones que componen comissions, que poden ser membres de tribunals, que són càrrecs polítics, que formen part de la representació laboral, han rebut formació en igualtat de gènere -Proporcionar a les persones amb responsabilitat en àrees clau de l'organització recursos per exercir les seves funcions amb perspectiva de gènere -Evitar els estereotips de gènere que influeixen en els processos de selecció	accions formatives, continguts, participants, enquestes de satisfacció	

COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ DE LES ACCIONS Web, correu electrònic

Àrea responsable de la comunicació Recursos humans

RECURSOS NECESSARIS Eina pel registre (full de càlcul), oferta formativa Diputació de Barcelona, possibilitat contractació externa

Objectiu 5**Garantir la perspectiva de gènere en els processos d'accés i promoció a l'organització**

Àmbit. Accés a l'organització, promoció i desenvolupament professional

ÀREES RESPONSABLES Recursos humans, representació legal treballadores i treballadors

ACCIÓ	OBJECTIUS ESPECÍFICS	INDICADORS	CALENDARI
16. Incorporació, en els temaris relatius als processos selectius, continguts relatius a la normativa sobre igualtat i violència masclista ⁶¹ .	Garantir que totes les persones que treballen a l'organització compten amb recursos per fomentar la igualtat de gènere en l'àmbit laboral	-Nombre de bases de convocatòries revisades -Consens amb la representació laboral de treballadores i treballadors	2022-2023
17. Revisió dels textos i de l'ús del llenguatge en les bases de les convocatòries de selecció i promoció	Garantir un ús neutre del llenguatge Cura de les convocatòries per tal de fer visibles les dones Promoure la igualtat i la diversitat en la contractació i promoció de personal		2022-2023
18. Promoure, sempre que sigui possible, la paritat de gènere en la composició dels processos de selecció i promoció	Garantir un entorn de treball no discriminatori	-Proporcions de dones i homes que formen tribunals -Formació en igualtat de gènere de les persones que formen els tribunals	2022-2025

COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ DE LES ACCIONS Web

Àrea responsable de la comunicació Recursos humans

RECURSOS NECESSARIS No són necessaris recursos addicionals⁶¹ Obligació expressada a l'article 16 de la Llei 17/2005, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

Objectiu 6

Avançar cap a la igualtat retributiva

Àmbit. Auditoria retributiva

ÀREES RESPONSABLES

Recursos humans, Representació laboral de persones treballadors

ACCIÓ	OBJECTIUS ESPECÍFICS	INDICADORS	CALENDARI
19. Elaboració anual del registre retributiu segons RD 902/2020, del 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes	-Contribuir a la transparència retributiva i a assolir iguals retribucions per llocs d'igual valor -Conèixer detalladament com contribueixen els diferents components de la massa retributiva a la bretxa salarial	-Informe de registre retributiu anual	1 ^{er} trimestre de cada any sobre dades de l'any anterior
20. Desenvolupament auditoria retributiva completa segons RD 902/2020, del 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, inclosa valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere	-Contribuir a la transparència retributiva i a assolir iguals retribucions per llocs d'igual valor.	-Elaborada l'auditoria retributiva completa i la valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere	No més tard de 2024
21. Comptar amb la informació retributiva, codificada, desglossada per sexes i per elements de la massa salarial de cadascun dels llocs de treball de l'ajuntament.	-Contribuir a la transparència retributiva i a assolir iguals retribucions per llocs d'igual valor -Conèixer detalladament com contribueixen els diferents components de la massa retributiva a la bretxa salarial		2023

COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ DE LES ACCIONS Web, correu electrònic

RECURSOS NECESSARIS Possibilitat contractació externa, recursos Diputació de Barcelona



Diputació
Barcelona

Àrea d'igualtat
i Sostenibilitat Social



Ajuntament
de l'Ametlla del Vallès

Objectiu 7**Garantir l'ús inclusiu i no sexista del llenguatge**

Àmbit. Comunicació no sexista

ÀREES RESPONSABLES

Recursos humans, Comunicació

ACCIÓ	INDICADORS	CALENDARI
22. Sessions formatives adreçades a càrrecs electes, personal laboral i funcionariat	-Sessió formativa realitzada -Qüestionaris de satisfacció realitzats	Una sessió formativa / any
23. Consens de guies i material formatiu a disposició del conjunt de les persones que treballen a l'organització, en el servidor intern	-Bibliografia a disposició del conjunt de la plantilla i els càrrecs	2022
24. Revisió progressiva dels textos i comunicacions de web, xarxes socials i canals de comunicació de l'organització	-Nombre de revisions fetes i detall dels apartats del web o dels documents revisats	A partir de la celebració de la primera sessió
COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ DE LES ACCIONS Web, correu electrònic Àrea responsable de la comunicació Recursos humans		
RECURSOS NECESSARIS Possibilitat contractació externa, recursos formatius Diputació de Barcelona		

Objectiu 8**Garantir un entorn laboral lliure d'assetjament sexual o per raó de sexe**

Àmbit. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual o per raó de sexe

ÀREES RESPONSABLES Recursos humans, Comissió de prevenció, detecció, actuació i seguiment del protocol de prevenció, detecció i actuació davant l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de sexe, Comunicació

ACCIÓ	OBJECTIUS ESPECÍFICS	INDICADORS	CALENDARI
25. Aprovació d'un nou protocol per a la prevenció i actuació davant l'assetjament sexual o per raó de sexe, segons el marc normatiu vigent	-Garantir un entorn de treball lliure d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual i d'identitat de gènere -Sensibilització del conjunt de les persones que treballen a l'Ajuntament de l'Ametlla del Vallès	-El protocol ha estat aprovat	2022
26. Formació específica sobre assetjament sexual i assetjament per raó de sexe a les persones clau	-Garantir que totes les persones que treballen a l'Ajuntament, incloses les noves incorporacions, coneixen els continguts i les implicacions de l'aprovació del protocol	-Les activitats formatives i de sensibilització s'han celebrat en els terminis programats	2022
27. Formació sobre assetjament sexual i assetjament per raó de sexe a les empleades i empleats de l'ajuntament			2022
28. Desenvolupament de les sessions de sensibilització i formatives programades			Segons el calendari que indiqui el protocol aprovat
29. Registre de les persones que han fet la formació programada		-Hi ha un registre dels continguts i de les persones assistents	Cada sessió formativa

COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ DE LES ACCIONS Web, correu electrònic

Àrea responsable de la comunicació Recursos humans

RECURSOS NECESSARIS Possibilitat de recursos econòmics addicionals

Objectiu 9		
Sistematitzar el treball amb dades desagregades per gènere		
Àmbit. Cultura i polítiques d'igualtat		
ÀREES RESPONSABLES Totes les àrees de treball		
ACCIÓ	INDICADORS	CALENDARI
30. Incloure la variable sexe o gènere en les recollides de dades internes i en els formularis externs	-Nombre de formularis i documents avaluats i actualitzats	2023-2024
COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ DE LES ACCIONS Web Àrea responsable de la comunicació Recursos humans		
RECURSOS NECESSARIS Possible revisió d'eines informàtiques		

Objectiu 10

Fer visible i accessible el treball per la igualtat de gènere al portal web

Àmbit. Cultura, gestió i polítiques d'igualtat. Formació

ÀREES RESPONSABLES

Coordina àrea de comunicació. Hi participen totes les àrees

ACCIÓ	OBJECTIUS ESPECÍFICS	INDICADORS	CALENDARI
31. Creació d'un espai al portal web i al servidor intern en què es recullin tots els materials formatius, informatius, de sensibilització, en relació amb la igualtat de gènere, així com la informació sobre el desenvolupament del pla	-Sensibilització -Formació -Millorar l'accés als recursos formatius i de sensibilització	-Els espais s'han creat -Els espais estan actualitzats	2022-2025

COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ DE LES ACCIONS Web, correu electrònic

Àrea responsable de la comunicació Recursos humans

RECURSOS NECESSARIS No són necessaris recursos addicionals

Objectiu 11.

Avançar cap a la paritat de gènere en la Policia Local

Àmbit. Condicions laborals, segregació horitzontal i vertical

ÀREES RESPONSABLES

Recursos humans

ACCIÓ	OBJECTIUS ESPECÍFICS	INDICADORS	CALENDARI
32. Reserva del 35% de les places de la Policia Local per a dones, sempre en compliment de la Llei 16/1991, de 10 de juliol, de les Polícies Locals de Catalunya. ⁶²	-Avançar cap a la paritat de gènere en la Policia Local de l'Ajuntament, àrea de treball fortament masculinitzada	-S'ha inclòs la informació corresponent a aquesta acció a les bases de les convocatòries -Nombre de dones que s'hi incorporen gràcies a aquesta acció	2022-2026

COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ DE LES ACCIONS Documentació relativa als processos de selecció

Àrea responsable de la comunicació Recursos humans

RECURSOS NECESSARIS No són necessaris recursos addicionals, més enllà dels previstos per a les convocatòries de personal

⁶² Llei 16/1991, de 10 de juliol, de les Polícies Locals de Catalunya. Disposició addicional vuitena, introduïda per la Llei 5/2020, de 29 d'abril, de mesures fiscals, financeres, administratives i dels sector públic i de creació de l'impost sobre les instal·lacions que incideixen en el medi ambient. Disponible a: https://noticias.juridicas.com/base_datos/CCAA/ca-l16-1991.html [última data de consulta, 6 juliol 2022]

GLOSSARI

Aquest recull de definicions de conceptes vinculats amb la igualtat de gènere està extret principalment dels següents textos: *Guia pràctica de diagnosi. Igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions*; *Guia per al disseny i per la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats als ajuntaments*; informe *La situació de desigualtat salarial a Catalunya entre dones i homes*. Tots tres documents estan publicats per la Generalitat de Catalunya (vegeu bibliografia).

Accions positives. Mesures destinades a assolir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes atorgant a les dones avantatges concrets per 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.

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

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

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.

Bretxa salarial. Diferència entre el salari mitjà dels homes i de les dones.

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

Dades desagregades per sexe. Conjunt de dades i informacions estadístiques desglossades per sexe, la qual cosa permet fer una anàlisi comparativa entre dones i homes per tal de detectar les diferències de gènere i les possibles discriminacions.

Discriminació directa. Retribució diferent per a dones i homes que presenten unes mateixes característiques personals i professionals. L'única variable observable que determina una remuneració diferent, en aquest cas, és el sexe.



Discriminació indirecta. Diferència salarial que s'explica per determinades característiques personals i laborals diferents entre homes i dones, així com per altres factors de caràcter sociològic. Aquesta discriminació sorgeix sovint per trets o pràctiques aparentment neutres que poden situar un dels col·lectius en una situació de desavantatge respecte de l'altre.

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

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

Divisió sexual del treball. Repartiment social de tasques en funció del sexe, segons el qual històricament s'assigna a les dones el treball reproductiu i als homes el treball productiu.

Doble jornada. Suma de la jornada laboral remunerada i una jornada posterior dedicada principalment a les tasques de la llar i a la cura de persones dependents.

Doble presència. Presència d'una dona al lloc de treball on duu a terme la tasca d'assalariada mentre s'ocupa també de la major part del treball reproductiu.

Estereotip de gènere. És un conjunt d'actituds, de clíxés, 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.

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.

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

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

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.

Paritat. Presència equilibrada de dones i homes als diferents àmbits de la societat, sense que hi hagi cap privilegi o discriminació. Aquest equilibri consisteix en el fet que cap dels dos sexes no sigui representat per més del 60% ni menys del 40%.

Perspectiva de gènere. La presa en consideració de les diferències entre dones i homes en un àmbit o una activitat per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, tenint en compte la manera en què les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten les dones. La perspectiva de gènere permet visualitzar dones i homes en llur dimensió biològica, psicològica, històrica, social i cultural, i també permet de trobar línies de reflexió i d'actuació per erradicar les desigualtats.

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

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

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

Rol de gènere. Comportament que, en una societat concreta, s'espera d'una persona per raó del seu sexe. Generalment, una persona assumeix els rols de gènere i construeix la seva psicologia, afectivitat i autoestima al voltant d'aquests rols.

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

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

Sensibilització en gènere. Procés que genera un canvi d'actitud envers la igualtat de gènere després del reconeixement que existeix la discriminació per raó de sexe.

Sexe. Atribut innat de les persones determinat per la naturalesa que estableix diferències físiques, biològiques i anatòmiques entre dones i homes.

Sexisme en el llenguatge. Atribució de característiques no inherents a la llengua, a la seva estructura i al seu funcionament, que responen a qüestions de transmissió cultural.

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

Subocupació. Fenomen que es produeix quan una persona ocupa un lloc de treball de categoria inferior a la seva qualificació professional. Aquest fenomen és majoritàriament femení.

Terra enganxós⁶³. Barrera invisible que es basa en les tasques i càrregues que culturalment s'associen a les dones, les quals impedeixen el desenvolupament de la seva carrera professional en igualtat de condicions que els homes.

Tècnica d'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.

Transversalitat de gènere. 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 transversalitat 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 de les dones com dels homes.

Treball domèstic i de cura de persones. El conjunt d'activitats no remunerades relacionades amb el treball domèstic i amb l'atenció i la cura de membres de la família, que és a la base del treball de mercat pel fet de fer possible que les persones es mantinguin en les millors condicions de salut i formació per poder ser productives al mercat de treball o per poder-ho ser en el futur. El treball domèstic i de cura de persones, que tradicionalment s'ha assignat a les dones, comprèn, entre altres tasques, les d'higiene i manteniment de la llar; l'economia domèstica; la cura, entre d'altres, de les

⁶³ Termcat. Centre de terminologia. Generalitat de Catalunya: <https://www.termcat.cat/ca/cercaterm/terra%20enganxos?type=basic> [data consulta 30 març 2022]

criatures i de les persones dependents; la gestió dels afers mèdics i escolars o formatius, i, en general, totes les accions que persegueixen el benestar del nucli familiar.

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.



BIBLIOGRAFIA

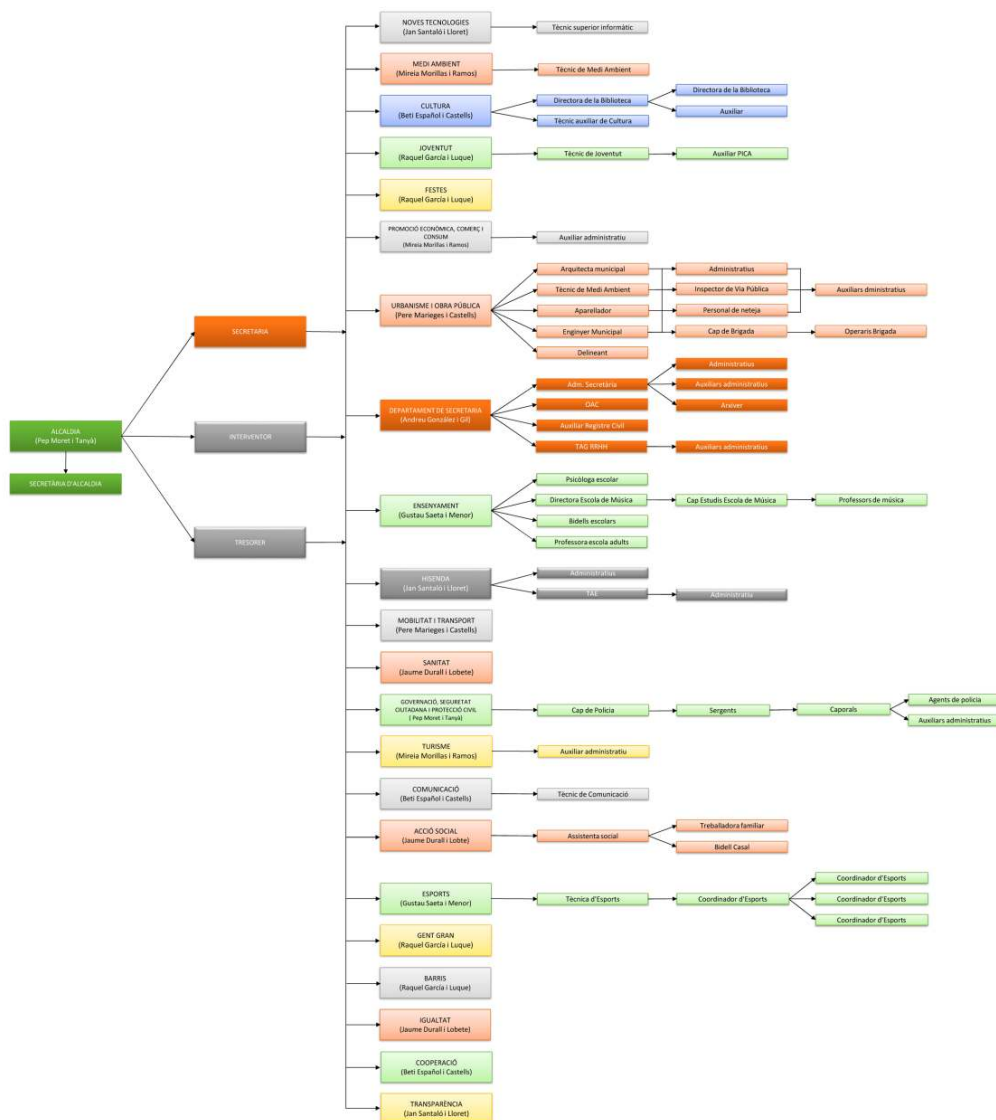
- *Actualitat normativa* [en línia]. Diputació de Barcelona. Igualtat i ciutadania. Polítiques d'igualtat. <https://www.diba.cat/web/politiques-igualtat/actualitat-normativa> [última data de consulta, 30 de maig de 2022]
- *Ajuntament de L'Ametlla del Vallès* [en línia] <https://www.ametlla.cat> [última data de consulta, 30 maig 2022]
- Col·lectiu Punt 6. *Urbanismo feminista. Por una transformación radical de los espacios de vida*. Barcelona, 2019, Virus Editorial.
- Grup tècnic de bretxa salarial de la Comissió d'Igualtat i Temps del Treball del Consell de Relacions Laborals de Catalunya. *Guia per a l'aplicació de la igualtat retributiva entre dones i homes*. Consell de Relacions Laborals de Catalunya, Barcelona, 2021. Disponible en línia: <https://igualtat.gencat.cat/web/.content/Ambits/cures-temps/igualtat-oportunitats/eina-registre-retributiu/Guia-aplicacio-retributiva-entre-homes-i-dones.pdf> [última data de consulta: 30 maig 2022]
- Departament d'Igualtat i Feminismes. *Guia pràctica de diagnosi. Igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions*. Generalitat de Catalunya, Barcelona, 2021. Disponible en línia a: <https://igualtat.gencat.cat/web/.content/Ambits/cures-temps/igualtat-oportunitats/plans-igualtat/Diagnosi/Guia-diagnosi-Edicio-2021-web.pdf> [última data de consulta, 30 maig 2022]
- *Dones en el treball*. Dossier estadístic elaborat per l'Observatori de la igualtat de gènere. Institut Català de les Dones. Generalitat de Catalunya, 2021. Disponible a: https://dones.gencat.cat/web/.content/03_ambits/Observatori/03_dossiers_estadistics/2020-Dossier-Dones-i-Treball.pdf
- Escapa Garrachón, Rosa; Martínez Ten, Luz. *10 perquè per la igualtat* (2009) [en línia]. Barcelona, Generalitat de Catalunya. Departament de Treball. Disponible a: https://treball.gencat.cat/web/.content/03_-_centre_de_documentacio/documents/01_-_publicacions/03_-_igualtat_d_oportunitats/arxius/doc_22277908_1.pdf [última data de consulta, 30 maig 2022]
- Federici, Silvia. *Bruixes, caça de bruixes i dones*. Manresa: Tigre de paper, febrer 2020.
- Gaya Quiñonero, Mar (2019) [2ª edició]. *Guia pràctica de diagnosi. Igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions*. Barcelona, Generalitat de Catalunya. Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Àrea d'Igualtat d'Oportunitats.
- Gaya Quiñonero, Mar. *Registre retributiu i càlcul de la bretxa salarial*. Material docent del taller en línia sobre registre retributiu i bretxa salarial. Barcelona: Generalitat de Catalunya, 2021.
- Gaya Quiñonero, Mar. *Registre retributiu. Guia per a elaborar el registre retributiu i càlcul de la bretxa*. Generalitat de Catalunya, Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. Barcelona, 2021.

- Generalitat de Catalunya (2011). *Guia d'usos no sexistes de la llengua en els textos de l'Administració de la Generalitat de Catalunya*. Barcelona, Generalitat de Catalunya, Departament de Cultura, Direcció General de Política Lingüística. Disponible en línia a: <https://llengua.gencat.cat/permalink/c2f7c918-5382-11e4-8f3f-000c29cdf219>
- *Violències masclistes en l'àmbit laboral* [en línia]. Departament d'Igualtat i Feminismes. Generalitat de Catalunya: <https://igualtat.gencat.cat/ca/ambits-dactuacio/cures-temps-i-treballs/Equitat-en-els-treballs/violencies-masclistes-en-lambit-laboral/> [última data de consulta, 30 maig 2022]
- Lledó, Eulàlia (2005). *De llengua, diferència i context*. Barcelona: Quaderns de l'institut. Generalitat de Catalunya, Institut Català de les Dones. Disponible en línia a https://dones.gencat.cat/web/.content/03_ambits/docs/publicacions_quaderns03.pdf
- Marçal, Heura; Kelso, Fiona; Nogués, Mercè (2011) [2ª edició]. *Guia per a l'ús no sexista del llenguatge a la Universitat Autònoma de Barcelona*. Barcelona: Universitat de Barcelona, Servei de Llengües i Observatori per a la igualtat. Disponible en línia a <https://www.uab.cat/doc/llenguatge>
- Martínez Costa, Carme; Calvet Puig, Maria Dolors; Lusa Garcia, Amaia; Tura Solvas, Marta. *Guia per al disseny i per a la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats als ajuntaments*. Barcelona: Col·lecció Eines. Generalitat de Catalunya, Institut Català de les Dones. Disponible en línia a https://dones.gencat.cat/web/.content/03_ambits/docs/publicacions_eines06.pdf
- "Normativa sobre igualtat", dins *Cures, temps i treballs* [en línia]. Generalitat de Catalunya. Departament d'Igualtat i Feminismes: <https://igualtat.gencat.cat/ca/ambits-dactuacio/cures-temps-i-treballs/normativa-sobre-igualtat/> [última data de consulta, 30 de maig de 2022]
- Observatori del Treball i Model Productiu. *La situació de desigualtat salarial a Catalunya entre dones i homes. Any 2018*. Barcelona, 2021: Generalitat de Catalunya, Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. Disponible en línia a <https://govern.cat/govern/docs/2021/02/18/10/21/4d624215-499a-4c73-aaad-baf376f55192.pdf>
- Observatori del Treball i Model Productiu. *Informe d'evolució de la bretxa salarial de gènere a Catalunya. Any 2019*. Barcelona, 2022. Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Treball. Disponible a: https://observatoritreball.gencat.cat/web/.content/02_-_ambits_tematics_emo/mercat_de_treball/salaris/Bretxa_salarial/arxius/Evolucio-bretxa-salarial-de-genere-2019.pdf [última data de consulta, 16 de març de 2022]
- OMS. *Objetivos de desarrollo sostenible* [en línia]. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/sustainable-development-goals/> [última data de consulta, 30 maig 2022]

- Optimot. Consultes lingüístiques [en línia]. Generalitat de Catalunya. <https://aplicacions.llengua.gencat.cat/llc/AppJava/index.html>
- Secretaria de Funció Pública i Modernització de l'Administració. Departament de Governació i Administracions Públiques. Generalitat de Catalunya (2010) *Guia per a l'eradicació de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual a la Generalitat de Catalunya*. Barcelona: Escola d'Administració Pública de Catalunya, col·lecció Eines per als recursos humans. Disponible a: http://eapc.gencat.cat/web/.content/home/publicacions/col_leccio_eines_per_als_recursos_humans/04._guia_per_a_l_eradicaci_de_l_assetjament_sexual/einesrh04.pdf [última data de consulta, 30 maig 2022]
- Secretaria de Política Lingüística. Institut Català de la Dona (2005). *Marcar les diferències: la representació d'homes i dones a la llengua*. Barcelona: Generalitat de Catalunya. Departament de la Presidència. Disponible en línia a <https://llengua.gencat.cat/permalink/c8d39276-5382-11e4-8f3f-000c29cdf219>
- Servei d'Assistència a l'Organització Municipal. *Bretxa salarial als ens locals* [en línia]. Diputació de Barcelona, Gerència de Serveis d'Assistència al Govern Local, 2020. Disponible a: https://www.diba.cat/documents/192458/295915133/breusaom03_v4.pdf/16661fbd-9dbb-426f-a522-48bce5feab8b [última data de consulta, 30 maig 2022]
- Subdirecció General de Programes d'Igualtat entre dones i homes en el Treball (2009). *Les 6 "i" de la igualtat: mètode de gestió de la igualtat d'oportunitats a les empreses*. Barcelona: Generalitat de Catalunya, Departament de Treball. Disponible en línia a: https://treball.gencat.cat/web/.content/03_-_centre_de_documentacio/documents/01_-_publicacions/03_-_igualtat_d_oportunitats/arxius/les_6_i_de_la_igualtat_.pdf
- Tema (Seguridad & Medio Ambiente) i Litoclean (Investigación y Remediación de Suelos). *Manual de documentació bàsica. Impulsem la comunicació no sexista a l'empresa*. Disponible en línia a: <https://www.donaempresaeconomia.org/manual-de-documentacio-basica-impulsem-la-comunicacio-no-sexista-a-lempresa/> [última data de consulta, 30 maig 2022]

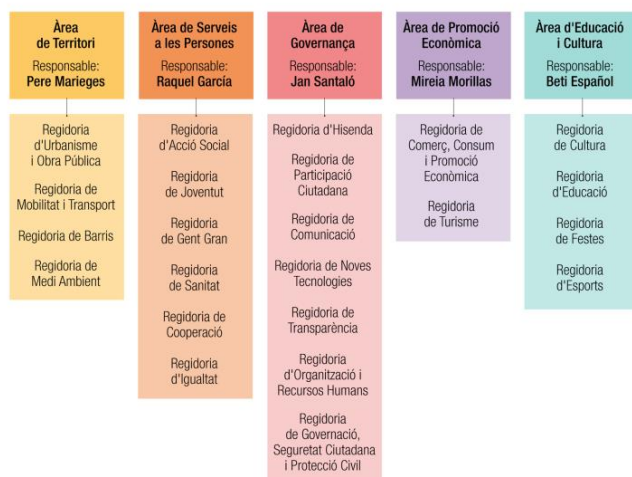
ANNEXOS

ANNEX 1. ORGANIGRAMA FUNCIONAL DE L'AJUNTAMENT, 2019



Pla intern d'igualtat i diversitat de gènere de l'Ajuntament de l'Ametlla del Vallès

- 110 -



**Diputació
Barcelona**

Àrea d'Igualtat
i Sostenibilitat Social



**Ajuntament
de l'Ametlla del Vallès**

ANNEX 2. CONTINGUT DE L'ENQUESTA EN LÍNIA

L'enquesta en línia consta de preguntes de resposta obligatòria (les preguntes tancades d'una sola resposta) i de preguntes opcionals (les preguntes obertes, en què es demanen comentaris). El contingut de l'enquesta en línia, dissenyada en l'eina Formularis de Google, és el següent:

TEXT INTRODUCTORI

Aquesta enquesta servirà per poder elaborar una diagnosi de situació respecte de la percepció entorn de la igualtat de gènere i els diversos aspectes que formaran part del pla d'igualtat, per part de la plantilla de l'Ajuntament de l'Ametlla del Vallès.

Les enquestes seran anònimes i serviran només a efectes de treball de les persones encarregades de l'elaboració del pla.

Les respostes no són obligatòries, excepte la definició de la identitat de gènere (obligatòria legalment), per tant, si alguna pregunta es vol deixar en blanc es pot fer, sense indicar res més. Tanmateix, preguem la màxima col·laboració perquè el resultat de la fase de diagnosi sigui el més acord possible amb la realitat del Consistori.

DADES GENERALS

Edat: de 16 a 30 anys; de 31 a 45 anys; de 46 a 60 anys; 61 anys o més

Sexe: home; dona; no binari/altres

DADES PROFESSIONALS

Lloc de feina: Equip de govern, regidora o regidor; cap de departament; tècnica o tècnic; auxiliar administratiu/va o lloc assimilat; altres

Antiguitat: menys de 5 anys; entre 6 i 10 anys; entre 10 i 20 anys; més de 21 anys

Tens personal a càrrec? Sí; no

RESPONSABILITAT DE CURES

Tens criatures a càrrec? Sí; no

Tens persones a càrrec diferents de les filles o fills?

VALORACIÓ DE LA IGUALTAT DE TRACTE EN L'ENTORN LABORAL

Escala de valoració: 1, completament en desacord; 4, completament d'acord

1. En general, a l'Ajuntament hi ha igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes.
2. Les dones i els homes tenen les mateixes oportunitats de participar dels processos de selecció dins l'Ajuntament
3. Les dones i els homes tenen les mateixes oportunitats de participar dels processos de promoció dins l'Ajuntament



4. Les dones i els homes tenen les mateixes oportunitats de participar dels cursos i sessions de formació que s'ofereixen per personal de l'Ajuntament.
5. L'avenç i progrés en la carrera professional dins l'Ajuntament pot realitzar-se amb les mateixes oportunitats, siguis home o dona
6. No hi ha diferències salarials entre homes i dones que realitzen les mateixes tasques dins l'Ajuntament
7. Des de l'Ajuntament s'afavoreix l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
8. En l'àmbit personal, des de l'Ajuntament se m'ha informat de forma suficient dels meus drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral
9. Les persones que s'acullen a mesures temporals de conciliació (per exemple, jornades reduïdes) tenen les mateixes oportunitats de promoció i desenvolupament professional que la resta
10. Com a treballador/a del Consistori tinc informació suficient per saber què he de fer en cas d'estar patint un cas d'assetjament sexual o per raó de sexe a la feina.
11. Conec els drets laborals específics que tenen les víctimes de violència de gènere
12. Considero que a l'Ajuntament no es donen conflictes laborals per raó de gènere
13. Considero que el llenguatge emprat i la comunicació entre companys/es és respectuosa i no es produeixen discriminacions per raó de gènere

QÜESTIONS ESPECÍFIQUES SOBRE EL PLA D'IGUALTAT

14. L'Ajuntament m'ha informat sobre l'inici de l'elaboració del Pla d'Igualtat
15. Consideres que la posada en marxa d'un Pla d'Igualtat dins l'Ajuntament és necessària (més enllà que sigui obligatòria per llei). Tant si has respost afirmativament com negativament a la pregunta anterior, voldries explicar-ne els motius?
16. Pots esmentar alguna necessitat o deficiència que creus que es podria cobrir a través d'un Pla d'Igualtat de l'Ajuntament?
17. Hi ha alguna mesura que creus que podria ser especialment positiva o útil si s'apliqués a l'Ajuntament de l'Ametlla del Vallès?
18. Observacions: Escriu aquí qualsevol observació que vulguis fer en relació amb qüestionari per tal d'aclarir i/o ampliar les teves respostes

ANNEX 3. PREGUNTES DE LES ENTREVISTES

Les preguntes plantejades a les persones entrevistades han estat les següents:

1. Creieu que l'elaboració del Pla intern d'igualtat de gènere és una de les prioritats de l'Ajuntament?
2. Quins aspectes considereu prioritaris en el desenvolupament del pla d'igualtat?
3. A l'Ajuntament, percebeu desigualtats per raó de gènere, ni que sigui els anomenats "micromasclismes" o masclismes quotidians? En cas afirmatiu, podeu posar-ne cap exemple?
4. En la vostra àrea, s'hi treballa amb dades desagregades per sexe o gènere?
5. L'organització, vetlla pels drets laborals de les dones víctimes de violència masclista? En cas afirmatiu, sabríeu dir com ho fa?
6. Per què creieu que hi ha llocs de treball més masculinitzats i altres més feminitzats a l'Ajuntament? Amb què creieu que es relaciona aquesta situació?
7. Creieu que la representació de dones i homes als llocs de responsabilitat és equilibrada?
8. Trobeu important intentar equilibrar la presència femenina i masculina en tots els llocs de treball?
9. En relació amb la programació i desenvolupament de la formació que s'ofereix al personal de l'ajuntament, s'hi incorpora la perspectiva de gènere?
10. El personal de l'Ajuntament, ha rebut cap formació específica sobre igualtat de gènere? Recordeu quins continguts s'hi van incloure?
11. Creieu que a l'Ajuntament pot haver-hi bretxa salarial entre dones i homes?
12. L'anomenat teletreball, percebeu que ha ajudat a l'equilibri entre vida familiar, personal i laboral o que ha empitjorat aquest equilibri?
13. Considereu que l'ajuntament de l'Ametlla del Vallès podria millorar les mesures d'equilibri entre la vida familiar, personal i laboral? Teniu cap suggeriment quant a aquest aspecte?
14. Quina és la vostra percepció quant a l'ús inclusiu i no sexista del llenguatge a l'ajuntament?
15. Coneixeu recursos per fomentar un ús no sexista del llenguatge?
16. Sabeu si hi ha cap informe d'avaluació de riscos dels diferents llocs de treball segons la normativa de prevenció de riscos laborals?
17. Sabeu si l'avaluació s'ha fet amb perspectiva de gènere? Coneixeu algunes de les mesures correctores implantades?
18. Ha estat necessari instruir casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, en l'últim any? En cas afirmatiu, quina ha estat la via de resolució, interna o externa?
19. Sabeu si a l'Ajuntament hi ha un protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual o per raó de sexe? Quines mesures s'hi prenen per garantir un entorn lliure d'assetjament sexual?
20. Hi ha un equip destinat a l'atenció de les situacions d'assetjament? Sabeu quines persones el formen?

Pla intern d'igualtat i diversitat de gènere de l'Ajuntament de l'Ametlla del Vallès

- 114 -

21. Creieu que el personal de l'Ajuntament coneix els mecanismes, actuacions, criteris, per detectar, prevenir, actuar en cas d'assetjament sexual o per raó de sexe?
22. Teniu cap suggeriment o idea que vulgueu expressar en relació amb l'elaboració i el desenvolupament del pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament?



Diputació
Barcelona

Àrea d'Igualtat
i Sostenibilitat Social



Ajuntament
de l'Ametlla del Vallès

ANNEX 4. ÍNDEX DE TAULES

TAULA 1. RESPOSTES A L'ENQUESTA EN LÍNIA.	- 21 -
TAULA 2. CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA. PUNTS FORTS I ÀREES DE MILLORA	- 33 -
TAULA 3. DISTRIBUCIÓ DE LES EMPLEADES I EMPLEATS DE L'AJUNTAMENT DE L'AMETLLA DEL VALLÈS PER GRUP PROFESSIONAL, 2021.	- 43 -
TAULA 4. DISTRIBUCIÓ DE LES EMPLEADES I EMPLEATS DE L'AJUNTAMENT DE L'AMETLLA DEL VALLÈS PER GRUP PROFESSIONAL, 2021. PERCENTATGES DE DONES SOBRE DONES I D'HOMES SOBRE HOMES.	- 43 -
TAULA 5. LLOCS DE RESPONSABILITAT DE L'AJUNTAMENT DE L'AMETLLA DEL VALLÈS, 2021.	- 44 -
TAULA 6. DISTRIBUCIÓ DE LES EMPLEADES I EMPLEATS DE L'AJUNTAMENT DE L'AMETLLA DEL VALLÈS PER ÀREA DE TREBALL, 2021. PERCENTATGES SOBRE EL TOTAL DE PERSONES	- 45 -
TAULA 7. CONCLUSIONS SOBRE CONDICIONS LABORALS. PUNTS FORTS I ÀREES DE MILLORA	- 46 -
TAULA 8. AJUNTAMENT DE L'AMETLLA DEL VALLÈS, CONTRACTACIONS PER ÀREA DE TREBALL EN ELS DARRERS QUATRE ANYS, DADES DESAGREGADES PER SEXE.	- 51 -
TAULA 9. CONCLUSIONS POLÍTIQUES DE SELECCIÓ, CONTRACTACIÓ, FORMACIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL. PUNTS FORTS I ÀREES DE MILLORA.	- 56 -
TAULA 10. MITJANES I MEDIANES DE LES RETRIBUCIONS ANUALS, I BRETXA SALARIAL, AJUNTAMENT DE L'AMETLLA DEL VALLÈS, 2021.	- 63 -
TAULA 11. MITJANES I MEDIANES DE LES RETRIBUCIONS, I BRETXA SALARIAL PER GRUP PROFESSIONAL, AJUSTADES PER HORES DE TREBALL, DE LES RETRIBUCIONS ANUALS DE LES EMPLEADES I EMPLEATS DE L'AJUNTAMENT DE L'AMETLLA DEL VALLÈS, 2021.	- 65 -
TAULA 12. MITJANES I MEDIANES DE LES RETRIBUCIONS, I BRETXA SALARIAL PER GRUP PROFESSIONAL, AJUSTADES PER HORES DE TREBALL, DEL SALARI BASE DE LES EMPLEADES I EMPLEATS DE L'AJUNTAMENT DE L'AMETLLA DEL VALLÈS, 2021.	- 66 -
TAULA 13. MITJANES I MEDIANES DE LES RETRIBUCIONS, I BRETXA SALARIAL PER GRUP PROFESSIONAL, AJUSTADES PER HORES DE TREBALL, DELS COMPLEMENTES VOLUNTARIS DE LES EMPLEADES I EMPLEATS DE L'AJUNTAMENT DE L'AMETLLA DEL VALLÈS, 2021.	- 67 -
TAULA 14. MITJANES I MEDIANES DE LES RETRIBUCIONS, I BRETXA SALARIAL PER GRUP PROFESSIONAL, AJUSTADES PER HORES DE TREBALL, DELS COMPLEMENTES OBLIGATORIS DE LES EMPLEADES I EMPLEATS DE L'AJUNTAMENT DE L'AMETLLA DEL VALLÈS, 2021	- 68 -
TAULA 15. CONCLUSIONS SOBRE AUDITORIA RETRIBUTIVA. PUNTS FORTS I ÀREES DE MILLORA	- 69 -
TAULA 16. ÚS DE LES MESURES D'EQUILIBRI ENTRE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL DE LES EMPLEADES I EMPLEATS DE L'AJUNTAMENT DE L'AMETLLA DEL VALLÈS, ANYS 2020 I 2021.	- 73 -
TAULA 17. CONCLUSIONS SOBRE TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT. PUNTS FORTS I ÀREES DE MILLORA	- 73 -
TAULA 18. CONCLUSIONS SOBRE COMUNICACIÓ NO SEXISTA. PUNTS FORTS I ÀREES DE MILLORA	- 77 -
TAULA 19. CONCLUSIONS SOBRE SALUT LABORAL. PUNTS FORTS I ÀREES DE MILLORA	- 79 -
TAULA 20. CONCLUSIONS SOBRE LA PREVENCIÓ D L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE. PUNTS FORTS I ÀREES DE MILLORA.	- 83 -

ANNEX 5. ÍNDEX D'IL·LUSTRACIONS

IL·LUSTRACIÓ 1. ENQUESTA, PREGUNTA 14: "L'AJUNTAMENT M'HA INFORMAT SOBRE L'INICI DE L'ELABORACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT". OPCIONS DE RESPOSTA: SÍ, NO, NO RESPON. ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DELS RESULTATS DE L'ENQUESTA.	- 24 -
IL·LUSTRACIÓ 2. ENQUESTA, PREGUNTA 15: "CONSIDERES QUE LA POSADA EN MARXA D'UN PLA D'IGUALTAT DINS L'AJUNTAMENT ÉS NECESSÀRIA, MÉS ENLLÀ QUE SIGUI OBLIGATÒRIA PER LLEI?. OPCIONS DE RESPOSTA: SÍ, NO, EN BLANC. ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DELS RESULTATS DE L'ENQUESTA.	- 24 -
IL·LUSTRACIÓ 3. ENQUESTA, PREGUNTA 1: "EN GENERAL, A L'AJUNTAMENT DE L'AMETLLA DEL VALLÈS, HI HA IGUALTAT DE TRACTE I D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES". OPCIONS DE RESPOSTA: 1, TOTALMENT EN DESACORD; 4, TOTALMENT D'ACORD. ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DELS RESULTATS DE L'ENQUESTA.	- 27 -
IL·LUSTRACIÓ 4. ENQUESTA, PREGUNTA 11: "CONSIDERO QUE A L'AJUNTAMENT NO ES DONEN CONFLICTES LABORALS PER RAÓ DE GÈNERE". OPCIONS DE RESPOSTA: 1, TOTALMENT EN DESACORD; 4, TOTALMENT D'ACORD. ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DELS RESULTATS DE L'ENQUESTA.	- 28 -
IL·LUSTRACIÓ 5. ENQUESTA, PREGUNTA 11: "CONEC ELS DRETS LABORALS ESPECÍFICS QUE TENEN LES DONES VÍCTIMES DE VIOLÈNCIA DE DE GÈNERE". OPCIONS DE RESPOSTA: 1, TOTALMENT EN DESACORD; 4, TOTALMENT D'ACORD. ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DELS RESULTATS DE L'ENQUESTA.	- 29 -
IL·LUSTRACIÓ 6. DISTRIBUCIÓ PER FRANGES D'EDAT DE LES EMPLEADES I EMPLEATS DE L'AJUNTAMENT DE L'AMETLLA DEL VALLÈS, 1 DE GENER DE 2022. ELABORACIÓ A PARTIR DELS FULLS DE CÀLCUL DEL DEPARTAMENT D'IGUALTAT I FEMINISMES DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA	- 35 -
IL·LUSTRACIÓ 7. DISTRIBUCIÓ PER FRANGES D'ANTIGUITAT DE ELS EMPLEADES I EMPLEATS DE L'AJUNTAMENT DE L'AMETLLA DEL VALLÈS, , PERCENTATGES SOBRE EL TOTAL DE PERSONES. ELABORACIÓ A PARTIR DELS FULLS DE CÀLCUL DEL DEPARTAMENT D'IGUALTAT I FEMINISMES DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA	- 36 -
IL·LUSTRACIÓ 8. DISTRIBUCIÓ PER NIVELL D'ESTUDIS FINALITZATS DE LES EMPLEADES I EMPLEATS DE L'AJUNTAMENT DE L'AMETLLA DEL VALLÈS, ANY 2021, PERCENTATGES SOBRE EL TOTAL DE PERSONES. ELABORACIÓ A PARTIR DELS FULLS DE CÀLCUL DEL DEPARTAMENT D'IGUALTAT I FEMINISMES DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA	- 36 -
IL·LUSTRACIÓ 9. DISTRIBUCIÓ PER NIVELL D'ESTUDIS FINALITZATS DE LES EMPLEADES I EMPLEATS DE L'AJUNTAMENT DE L'AMETLLA DEL VALLÈS, ANY 2021, PERCENTATGES DE DONES SOBRE EL TOTAL DE DONES I D'HOMES SOBRE EL TOTAL D'HOMES. ELABORACIÓ A PARTIR DELS FULLS DE CÀLCUL DEL DEPARTAMENT D'IGUALTAT I FEMINISMES DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA	- 37 -
IL·LUSTRACIÓ 10. DISTRIBUCIÓ PER NIVELL D'ESTUDIS FINALITZATS DE LES EMPLEADES I EMPLEATS DE L'AJUNTAMENT DE L'AMETLLA DEL VALLÈS, ANY 2021, NOMBRE DE DONES I D'HOMES. ELABORACIÓ A PARTIR DELS FULLS DE CÀLCUL DEL DEPARTAMENT D'IGUALTAT I FEMINISMES DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA	- 37 -
IL·LUSTRACIÓ 11. DISTRIBUCIÓ DE LES EMPLEADES I DELS EMPLEATS DE L'AJUNTAMENT DE L'AMETLLA DEL VALLÈS PER TIPUS DE CONTRACTE, PERCENTATGES SOBRE EL TOTAL. ELABORACIÓ A PARTIR DELS FULLS DE CÀLCUL DEL DEPARTAMENT D'IGUALTAT I FEMINISMES DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA.....	- 38 -
IL·LUSTRACIÓ 12. DISTRIBUCIÓ DE LES EMPLEADES I DELS EMPLEATS DE L'AJUNTAMENT DE L'AMETLLA DEL VALLÈS PER TIPUS DE CONTRACTE, PERCENTATGES SOBRE EL TOTAL DE DONES SOBRE DONES I D'HOMES SOBRE HOMES. ELABORACIÓ A PARTIR DELS FULLS DE CÀLCUL DEL DEPARTAMENT D'IGUALTAT I FEMINISMES DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA	- 38 -

IL·LUSTRACIÓ 13. PERCENTATGES D'EMPLEADES I EMPLEATS DE L'AJUNTAMENT DE L'AMETLLA DEL VALLÈS QUE TREBALLEN EL 100% DE LA JORNADA, DADES SOBRE EL TOTAL DE LA MOSTRA. ELABORACIÓ A PARTIR DELS FULLS DE CÀLCUL DEL DEPARTAMENT D'IGUALTAT I FEMINISMES DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA	- 39 -
IL·LUSTRACIÓ 14. PERCENTATGES D'EMPLEADES I EMPLEATS DE L'AJUNTAMENT DE L'AMETLLA DEL VALLÈS QUE TREBALLEN EL 100% DE LA JORNADA, PERCENTATGES SOBRE EL TOTAL DE DONES SOBRE SONES I D'HOMES SOBRE HOMES. ELABORACIÓ A PARTIR DELS FULLS DE CÀLCUL DEL DEPARTAMENT D'IGUALTAT I FEMINISMES DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA	- 40 -
IL·LUSTRACIÓ 15. TREBALL A TORNOS, EMPLEADES I EMPLEATS DE L'AJUNTAMENT DE L'AMETLLA DEL VALLÈS, PERCENTATGES SOBRE EL TOTAL DE PERSONES. ELABORACIÓ A PARTIR DELS FULLS DE CÀLCUL DEL DEPARTAMENT D'IGUALTAT I FEMINISMES DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA .	- 40 -
IL·LUSTRACIÓ 16. TREBALL A TORNOS, EMPLEADES I EMPLEATS DE L'AJUNTAMENT DE L'AMETLLA DEL VALLÈS, PERCENTATGES DE DONES SOBRE EL TOTAL DE DONES I D'HOMES SOBRE EL TOTAL D'HOMES. ELABORACIÓ A PARTIR DELS FULLS DE CÀLCUL DEL DEPARTAMENT D'IGUALTAT I FEMINISMES DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA	- 41 -
IL·LUSTRACIÓ 17. TREBALL SEGONS TIPUS DE JORNADA, EMPLEADES I EMPLEATS DE L'AJUNTAMENT DE L'AMETLLA DEL VALLÈS, PERCENTATGES SOBRE EL TOTAL DE PERSONES. ELABORACIÓ A PARTIR DELS FULLS DE CÀLCUL DEL DEPARTAMENT D'IGUALTAT I FEMINISMES DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA.....	- 41 -
IL·LUSTRACIÓ 18. ENQUESTA, PREGUNTA 2: "DONES I HOMES TENEN LES MATEIXES OPORTUNITATS DE PARTICIPAR DELS PROCESSOS DE SELECCIÓ DINS L'AJUNTAMENT". OPCIONS DE RESPOSTA: 1, TOTALMENT EN DESACORD; 4, TOTALMENT D'ACORD. ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DELS RESULTAT DE L'ENQUESTA.	- 48 -
IL·LUSTRACIÓ 19. ENQUESTA, PREGUNTA 4: "LES DONES I ELS HOMES TENEN LES MATEIXES OPORTUNITATS DE PARTICIPAR DELS CURSOS I SESSIONS DE FORMACIÓ QUE S'OFEREIXEN PER AL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT". OPCIONS DE RESPOSTA: 1, TOTALMENT EN DESACORD; 4, TOTALMENT D'ACORD. ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DELS RESULTATS DE L'ENQUESTA.	- 52 -
IL·LUSTRACIÓ 20. ENQUESTA, PREGUNTA 3: "LES DONES I ELS HOMES TENEN LES MATEIXES OPORTUNITATS DE PARTICIPAR DELS PROCESSOS DE PROMOCIÓ DINS L'AJUNTAMENT". OPCIONS DE RESPOSTA: 1, TOTALMENT EN DESACORD; 4, TOTALMENT D'ACORD. ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DELS RESULTATS DE L'ENQUESTA.	- 54 -
IL·LUSTRACIÓ 21. ENQUESTA, PREGUNTA 5: L'AVENÇ I EL PROGRÉS EN LA CARRERA PROFESSIONAL DINS L'AJUNTAMENT POT REALITZAR-SE AMB LES MATEIXES OPORTUNITATS, SIGUIS HOME O DONA". OPCIONS DE RESPOSTA: 1, TOTALMENT EN DESACORD; 4, TOTALMENT D'ACORD. ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DELS RESULTATS DE L'ENQUESTA	- 55 -
IL·LUSTRACIÓ 22. ENQUESTA, PREGUNTA 6: "NO HI HA DIFERÈNCIES SALARIALS ENTRE DONES I HOMES QUE REALITZEN LES MATEIXES TASQUES DINS L'AJUNTAMENT". OPCIONS DE RESPOSTA: 1, TOTALMENT EN DESACORD; 4: TOTALMENT D'ACORD. ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DELS RESULTATS DE L'ENQUESTA.....	- 60 -
IL·LUSTRACIÓ 23. COMPARATIVA D'ÍNDEX DE BRETXA SALARIAL (ESQUERRA), I DADES DE RETRIBUCIONS I DISTRIBUCIÓ SEGONS GÈNERE I TRAMS D'EDAT (DRETA), AJUNTAMENT DE L'AMETLLA DEL VALLÈS. FONT: INFORME DE DADES RETRIBUTIVES I ORGANITZATIVES DE L'AJUNTAMENT DE L'AMETLLA DEL VALLÈS, ELABORAT PER LA DIPUTACIÓ DE BARCELONA.	- 63 -
IL·LUSTRACIÓ 24. ENQUESTA, PREGUNTA 7: "DES DE L'AJUNTAMENT S'FAVOREIX L'EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL". OPCIONS DE RESPOSTA: 1, TOTALMENT EN DESACORD; 4: TOTALMENT D'ACORD. ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DELS RESULTATS DE L'ENQUESTA.	- 70 -

- IL·LUSTRACIÓ 25. ENQUESTA, PREGUNTA 8: "DES DE L'AJUNTAMENT SE M'HA INFORMAT DE FORMA SUFICIENT DELS MEUS DRETS DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL". OPCIONS DE RESPOSTA: 1, TOTALMENT EN DESACORD; 4, TOTALMENT D'ACORD). ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DELS RESULTATS DE L'ENQUESTA - 71 -
- IL·LUSTRACIÓ 26. ENQUESTA, PREGUNTA 9: "LES PERSONES QUE S'ACULLEN A MESURES TEMPORALS DE CONCILIACIÓ TENEN LES MATEIXES OPORTUNITATS DE PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL QUE LA RESTA". OPCIONS DE RESPOSTA: 1, TOTALMENT EN DESACORD; 4, TOTALMENT D'ACORD. - 71 -
- IL·LUSTRACIÓ 27. ENQUESTA, PREGUNTA 13: "CONSIDERO QUE EL LLENGUATGE EMPRAT I LA COMUNICACIÓ ENTRE COMPANYYES I COMPANYYS ÉS RESPECTUOSA I NO ES PRODUEIXEN DISCRIMINACIONS PER RAÓ DE GÈNERE". OPCIONS DE RESPOSTA: 1, TOTALMENT EN DESACORD; 4, TOTALMENT D'ACORD. ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DELS RESULTATS DE L'ENQUESTA. .. - 75 -
- IL·LUSTRACIÓ 28. ENQUESTA, PREGUNTA 10, "COM A EMPLEADA O EMPLEAT DEL CONSISTORI, TINC INFORMACIÓ SUFICIENT PER SABER QUÈ HE DE FER EN CAS D'ESTAR PATINT UN CAS D'ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE". OPCIONS DE RESPOSTA: 1, TOTALMENT EN DESACORD; 4: TOTALMENT D'ACORD. ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DELS RESULTATS DE L'ENQUESTA. - 81 -



**Diputació
Barcelona**

Àrea d'Igualtat
i Sostenibilitat Social

Gerència de Serveis d'Igualtat i Ciutadania

Oficina de Polítiques d'Igualtat

Espai Francesca Bonnemaison

Sant Pere més Baix, 7. 08003 Barcelona

Tel 934 049 095 · Fax 934 049 086

o.politiquesigualtat@diba.cat · www.diba.cat



**Diputació
Barcelona**

Àrea d'Igualtat
i Sostenibilitat Social



Ajuntament
de l'Ametlla del Vallès