

PLA INTERN D'IGUALTAT DE SANT FELIU DE GUÍXOLS

2017 - 2019





COEDUCACIÓ I PLANS D'IGUALTAT



Amb la col·laboració de:
L'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols

	Pàgina
INTRODUCCIÓ	4
MARC JURÍDIC	6
METODOLOGIA	11
DIAGNOSI DE GÈNERE	14
ANÀLISI DE LA INFORMACIÓ I VALORACIÓ D'INDICADORS	74
ÀMBIT 1. POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS	78
ÀMBIT 2. POLÍTQUES D'IMPACTE EN LA SOCIETAT I DE RESPONSABILITAT SOCIAL	88
ÀMBIT 3. COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE	94
ÀMBIT 4. REPRESENTATIVITAT DE DONES I HOMES I DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL	100
ÀMBIT 5. DESENVOLUPAMENT I PROMOCIÓ	106
ÀMBIT 6. RETRIBUCIÓ	110
ÀMBIT 7. ASSETJAMENT, ACTITUDS SEXISTES I PERCEPCIÓ DE DISCRIMINACIÓ	112
ÀMBIT 8. CONDICIONS LABORALS	118
ÀMBIT 9. CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR	120
ÀMBIT 10. CONDICIONS FÍSQUES DE L'ENTORN DE TREBALL	124
PLA D'ACCIÓ	126
GLOSSARI	139
BIBLIOGRAFIA	141
ANNEXES	143
Annex 1: Resultats i gràfics enquesta al personal	143
Annex 2: Relació de persones entrevistades	184
Annex 3: Documentació interna consultada	184
Annex 4: Mesures de conciliació Conveni Col·lectiu	185

INTRODUCCIÓ I OBJECTIUS

El Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols té un objectiu molt clar i és el de ser una eina estratègica per treballar la igualtat entre dones i homes, tant dins l'organització com en el disseny d'accions dirigides a la ciutadania.

L'Administració Local és un organisme clau i de referència per a dur a terme polítiques i accions d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes. En aquest sentit, **el marc ideal per desenvolupar polítiques amb perspectiva de gènere és la transversalitat i la planificació estratègica**, que quedarà recollida en un pla d'igualtat.

Els Plans d'Igualtat són, per tant, els principals instruments que adopten diferents organismes locals per l'elaboració de polítiques igualitàries. En aquest sentit, el paper de les administracions locals és el d'assumir un rol més ampli que passi per impulsar polítiques d'igualtat, execució i seguiment d'aquestes. Per tant, un Pla d'Igualtat és un instrument útil al servei de la política, però a la vegada li permet conscienciar als poders públics sobre la importància de vetllar per la igualtat. És a dir, l'administració es veu impulsada a pensar en els problemes des de les desigualtats socials i veure com les pot resoldre. A la vegada es reforça el compromís polític per part del govern local, oposició, agents socials, etc.

Per tant, un Pla d'Igualtat és el primer pas per veure com incorporar el desenvolupament de les dones des d'una òptica global i no només reduïda a l'àmbit del benestar. Es planifica estratègicament, situant als poders públics on volen arribar, com i quan pensen fer-ho. És a dir, ajuda a aplicar el *mainstreaming* o transversalitat de gènere, en la mesura en què la globalitat del pla necessita de la participació activa de tots els departaments i sectors. Així, s'incentiva la coordinació interdepartamental de la corporació per dur a terme un treball conjunt o, sinó, conèixer el que cada departament està desenvolupant. Es promou la participació activa dels agents socials, s'estableixen indicadors de seguiment i avaluació fàcilment identificables i consensuat per aquelles persones que han participat en l'elaboració del pla.

PLA INTERN D'IGUALTAT

Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes estableix, en l'article 46 que un Pla d'Igualtat és un conjunt de mesures ordenades de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de la situació, tendents a assolir en la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i eliminar la discriminació de sexe. En aquest sentit, la finalitat de fer una planificació amb perspectiva de gènere és aconseguir la igualtat d'oportunitats real entre dones i homes respectant les seves diversitats. Aquest Pla d'Igualtat, per tant, guiarà l'actuació municipal en matèria de gènere i serà la base per poder implementar accions concretes de gènere.

Un dels conceptes clau que hem intentat que sigui el fil conductor en tot moment és la "Transversalitat de Gènere", fonamental quan volem dur a terme polítiques d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en qualsevol àmbit. La transversalitat és la traducció de paraula anglesa "*Mainstreaming*" que significa la incorporació de la perspectiva de gènere en la corrent principal d'un procés d'una organització. La Comissió sobre la integració de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el conjunt de polítiques i accions comunitàries s'afirma que "no n'hi ha prou amb aplicar mesures positives centrades amb les dones, sinó més aviat recórrer a totes les polítiques i mesures generals amb la finalitat d'aconseguir la

igualtat (...). La dimensió de la igualtat i de la dimensió de gènere s'ha de tenir en compte en totes les accions i activitats, des de la fase de planificació, estudiant-ne els efectes en les situacions respectives de dones i homes quan s'apliquen, supervisen i avaluen.

Aquest pla d'igualtat, per tant, conté una sèrie de característiques. En primer lloc, manté la idea de la transversalitat de gènere, en segon lloc, s'ha realitzat amb la voluntat que sigui útil per donar respostes concretes a curt, mig i llarg termini, i finalment, és flexible, modificable i adaptable en el temps.

El Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament 2016-2019 s'ha iniciat amb els següents punts:

- **Una Diagnosi amb Perspectiva de Gènere**, a través del disseny previ d'una graella d'indicadors, per conèixer i reflectir la situació i la percepció de dones i homes en el consistori. Els àmbits analitzats són:
 - o *la política d'igualtat d'oportunitats,*
 - o *polítiques d'impacte en la societat i de responsabilitat social,*
 - o *comunicació, imatge i llenguatge,*
 - o *representació de dones i homes i distribució del personal,*
 - o *desenvolupament i promoció, retribució,*
 - o *assetjament, actituds sexistes i percepció,*
 - o *condicions laborals,*
 - o *conciliació de la vida personal, laboral i familiar,*
 - o *condicions físiques del lloc de treball.*
- Assenyalar les **problemàtiques i necessitats** que afecten de forma diferenciada a homes i dones.
- Fer un **anàlisi exhaustiu de cada àmbit i de cada indicador** que s'ha avaluat.
- El disseny d'un **Pla d'Acció** per corregir, modificar o introduir la transversalitat de gènere en l'administració local de Sant Feliu de Guíxols.

El document final són un conjunt de pàgines que recullen l'anàlisi de la realitat de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols que permet conèixer principalment tres aspectes:

- a) de quina manera es troben dones i homes en el consistori;
- b) el nivell d'integració de la perspectiva de gènere en les polítiques que dissenya i implementa l'ajuntament i
- c) el nivell de sensibilitat cap a les desigualtats de gènere.

Per tant, **aquest Pla Intern d'Igualtat ha de ser la base sobre la qual planificar i dissenyar accions i polítiques d'igualtat d'oportunitats dins i fora del consistori**. Així, l'anàlisi de la realitat del consistori és imprescindible per conèixer des de quin punt partim i així poder fer propostes, per implementar un pla d'acció, adaptades a les necessitats de Sant Feliu de Guíxols.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. *Les Administracions Públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.*
2. *Sense perjudici del que es disposa en l'apartat anterior, les Administracions Públiques hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes previstos en el mateix.*

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

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

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

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

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

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

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

Art 41: "Perspectiva de gènere:

1. *Els poders públics han de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, en la formació, en la promoció professional, en les condicions de treball, inclosa la retribució, i en totes les altres situacions, i també han de garantir que les dones no siguin discriminades a causa d'embaràs o de maternitat.*
2. *Els poders públics han de garantir la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les polítiques públiques per a aconseguir la igualtat real i efectiva i la paritat entre dones i homes.*
3. *Les polítiques públiques han de garantir que s'afrontin de manera integral totes les formes de violència contra les dones i els actes de caràcter sexista i discriminatori; han de fomentar el reconeixement del paper de les dones en els àmbits cultural, històric, social i econòmic, i han de promoure la participació dels grups i les associacions de dones en l'elaboració i l'avaluació d'aquestes polítiques.*
4. *Els poders públics han de reconèixer i tenir en compte el valor econòmic del treball de cura i atenció en l'àmbit domèstic i familiar en la fixació de llurs polítiques econòmiques i socials.*
5. *Els poders públics, en l'àmbit de llurs competències, i en els supòsits que estableix la llei, han de vetllar perquè la lliure decisió de la dona sigui determinant en tots els casos que en puguin afectar la dignitat, la integritat i el benestar físic i mental, en particular pel que fa al propi cos i a la seva salut reproductiva i sexual".*

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

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

a. La planificació, el disseny, l'execució, l'avaluació i el control de normes, plans i directrius generals en matèria de polítiques per a la dona, i també l'establiment d'accions positives per a aconseguir eradicar la discriminació per raó de sexe que s'hagin d'executar amb caràcter unitari per a tot el territori de Catalunya.

b. La promoció de l'associacionisme de dones que compleixen activitats relacionades amb la igualtat i la no discriminació i de les iniciatives de participació.

c. La regulació de les mesures i els instruments per a la sensibilització sobre la violència de gènere i per a detectar-la i prevenir-la, i també la regulació de serveis i recursos propis destinats a aconseguir una protecció integral de les dones que han patit o pateixen aquest tipus de violència.

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

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

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

Cal destacar els articles següents:

Article 6: Funcions dels ens locals de Catalunya

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

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

1. *Les institucions de la Generalitat, l'Administració de la Generalitat i els organismes públics vinculats o que en depenen, i també les entitats, públiques i privades, que gestionen serveis públics, han d'aprovar, en el termini de dos anys a partir de l'entrada en vigor d'aquesta llei, un pla d'igualtat de dones i homes destinat al personal que hi presta serveis, que s'ha de definir en el conveni col·lectiu o en l'acord de condicions de treball, amb l'objectiu de garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe amb relació a l'accés al treball remunerat, al salari, a la formació, a la promoció professional i a la resta de les condicions de treball.*

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

- a) Fixar, amb l'elaboració prèvia d'una diagnosi de la situació, els objectius concrets d'igualtat efectiva a assolir, les estratègies i les pràctiques a adoptar per a aconseguir-los, i també l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.*
- b) Tenir en compte, entre altres, els àmbits d'actuació relatius a la representativitat de les dones, l'accés, la selecció, la promoció i el desenvolupament professionals, les condicions laborals, la conciliació de la vida personal, laboral i familiar, la violència masclista, la prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere, la comunicació inclusiva i l'ús d'un llenguatge no sexista ni androcèntric, i també l'estratègia i l'organització interna de l'organisme.*
- d) Tenir en compte els representants del treballadors a l'hora d'elaborar-los i aprovar-los.*

METODOLOGIA

La iniciativa de dur a terme aquest Pla Intern d'Igualtat a l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols ve de la voluntat de seguir amb un treball ja iniciat el 2009 en matèria d'Igualtat entre dones i homes. Per tant, aquest pla no parteix del no res, sinó d'un compromís previ que va fer possible que l'anterior agent d'igualtat posés les bases per començar-hi a treballar. Es va fer una primera diagnosi en matèria d'igualtat entre dones i homes, es va crear una primera Comissió d'Igualtat la qual va aprovar un "Protocol d'actuació per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament psicològic a l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

Enguany, l'Ajuntament pren la decisió política i tècnica de seguir treballant la igualtat de gènere, i és decideix conjuntament amb les i els representants sindicals crear de nou la Comissió d'Igualtat. És l'Àrea de Recursos Humans i una persona tècnica qui lideren el procés de comunicació i suport a l'elaboració d'aquest. Des del Departament de Recursos Humans es comunica que s'iniciarà un Pla Intern d'Igualtat, en què consisteix un pla d'igualtat i es demana la participació dels representants sindicals, dels Caps d'Àrea i de la plantilla de l'ajuntament.

A nivell tècnic, la metodologia que hem escollit per a fer el Pla Intern d'Igualtat ha consistit en escollir eines que ens permetessin **mesurar la realitat des de la perspectiva de gènere**. Hem volgut fugir de punts de vista tradicionals i androcèntrics a través d'eines que facin emergir i visualitzar diferències i desigualtats associades al gènere.

A la vegada, hem fet una tasca de **sensibilització** d'alguns dels i les agents municipals que duen una tasca política i tècnica a l'ajuntament, i que tenen capacitat de decidir i realitzen accions. Per tant, en el procés d'elaboració del Pla Intern d'Igualtat s'ha afavorit la sensibilització.

La voluntat d'introduir la **visió de gènere**, tant en el plantejament com en el desenvolupament dels instruments d'anàlisi i en la interpretació, ens ha portat a posar especial atenció a certs indicadors que ajudin a fer visibles desigualtats que sovint són subtils.

FASES PER A L'ELABORACIÓ DEL PLA INTERN D'IGUALTAT

1) COMPROMÍS I INICI

Compromís de la Institució	Moment de decisió política i tècnica de posar en marxa un Pla Intern d'Igualtat a l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.
Reunió inicial	Moment de definició i planificació de tot el procés. Es concreten les persones referents, la temporització del procés de treball i es delimiten la informació i la documentació necessàries.

2) PART QUANTITATIVA I QUALITATIVA

Recollida de dades i documentació	Recull de les Bases de Dades i Registres de personal, estadístiques, estudis, per elaborar la diagnosi de gènere a través de l'Àrea de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols. Es recull documentació de diferents àrees: • Relació nominal de la plantilla • Organigrama polític i tècnic de l'Ajuntament. • Protocols interns, processos de selecció. • Convenis i pactes de condicions del personal • Convocatòries de places • Mesures de conciliació i de prevenció de riscos recollides per conveni • Protocols d'assetjament sexual i per raó de sexe • Plans d'Igualtat anteriors • Altra documentació
Formulari i Entrevistes semi-estructurades	Es dissenya un formulari en línia, dirigit a tot el personal de l'Ajuntament, Equip de Govern i oposició, per tal de conèixer la percepció que tenen de la igualtat de dones i homes en el consistori.
Diagnosi de Gènere	En aquesta fase treballar la informació, tant quantitativa com qualitativa. Amb la diagnosi de gènere, es busca obtenir un mapa de les característiques de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols, els processos i les pràctiques que hi tenen lloc. Aquesta fase pretén valorar un conjunt d'indicadors per a l'assoliment de la igualtat d'oportunitats real de les dones i els homes.

❖ Establiment d'una bateria d'indicadors¹ que ens permetin recollir exhaustivament aspectes de diferents àmbits. ❖ Procés de recopilació de dades estadístiques desagregades per sexe facilitades per l'Àrea de Recursos Humans sobre les condicions laborals de la plantilla, documentació sobre condicions laborals (contractes, accés, selecció, promoció, formació, convenis...). ❖ Realització d'entrevistes en profunditat per recollir la informació necessària i detectar percepcions sobre la igualtat d'oportunitats així com possibles accions a dur a terme. ❖ Qüestionari dirigit al personal de la plantilla per tal de recollir informació per a la diagnosi. L'objectiu és copsar les percepcions de les persones que treballen a l'ajuntament sobre la igualtat entorn a diferents aspectes: condicions laborals, conciliació de la vida personal, familiar i laboral, etc. ❖ Valoració de cada indicador a través de tota la informació obtinguda: dades estadístiques, entrevistes, enquestes i revisió de documentació facilitada per l'Ajuntament.	
Pla d'Acció	Tenint en compte els resultats de la diagnosi, es realitza el Pla d'Acció en un procés participatiu, que esdevé la planificació de les accions en matèria d'igualtat de gènere que s'impulsaran des de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols. Totes les accions tenen l'objectiu de corregir les desigualtats de gènere identificades i van acompanyades d'una descripció, d'indicadors d'avaluació, de les àrees responsables i calendari per dur-les a terme.
Validació i aprovació del document	L'Ajuntament és qui fa la validació final del document. L'aprovació definitiva del document es fa al Ple Municipal.

¹ Un indicador és una mesura, un número, un fet, una opinió o una percepció que assenyalava una situació o condició específica i que mesura canvis en aquesta situació o condició a través del temps. Els indicadors són una representació del fenomen que estem estudiant i ens permeten mostrar total o parcialment una realitat. Els indicadors han de ser verificables objectivament, fàcils d'obtenir, han de ser sensibles a les variacions, fàcils d'entendre i d'interpretar i ens han de proporcionar una visió de la situació del consistori.

DIAGNOSI DE GÈNERE

La Diagnosi de Gènere és aquell treball analític que permet conèixer la situació d'igualtat entre dones i homes a l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols. L'objectiu és aconseguir, amb les dades desagregades per sexe, un anàlisi cada àmbit definit prèviament.

Els àmbits que s'analitzen són els següents:

- Representativitat de dones i homes en l'àmbit polític.
- Representativitat de dones i homes en la plantilla de l'ajuntament.
- Accés, selecció, desenvolupament i promoció.
- Retribució.
- Assetjament, actituds sexistes i percepció de la discriminació.
- Condicions laborals.
- Conciliació de la vida laboral, personal i familiar.
- Condicions físiques de l'entorn de treball.
- Comunicació, imatge i llenguatge

Iniciem aquesta part amb una aproximació a la distribució de dones i homes en l'àmbit polític: Cartipàs Municipal, Àrees i Ple Municipal. I, a continuació, aprofundim en l'anàlisi de gènere en la plantilla de l'ajuntament.

ÀMBIT 1: POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

Objectius: Valorar el grau d'integració de la igualtat d'oportunitats en l'estratègia i en la cultura de l'Ajuntament.

DIAGNOSI DE GÈNERE DE L'ÀMBIT POLÍTIC

PLE MUNICIPAL

Taula 1: Distribució de dones i homes en el Ple Municipal

GRUP POLÍTIC	Dones	Homes
TSF	3	3
ERC	1	2
PSC – CP	1	2
CIU	3	3
Avancem Més	0	1
GdC-E	0	1
CUP	1	0
TOTAL	9	12
% TOTAL	42,86%	57,14%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Àrea de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols, maig 2016

JUNTA DEL GOVERN LOCAL

La Junta del Govern Local està compostat per l'alcalde i 7 regidors/es: 2 dones i 5 homes.

Taula 2: Distribució de dones i homes en la Junta del Govern Local

Junta del Govern Local	Dones	Homes
TOTAL	2	6

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Àrea de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols, maig 2016

TINENCES D'ALCALDIA

La següent taula mostra la distribució de l'organigrama polític de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols, que es troba distribuït en l'alcaldia i les tinences d'alcaldia entre dones i homes. L'alcaldia està ocupada per un home i, de les set tinences d'alcaldia, hi ha cinc tinents d'alcalde i dues tinents d'alcaldia.

Taula 3: Tinences d'alcaldia en l'organigrama polític de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols

Càrrec polític	Dones	Homes
Alcaldia		1
1a tinença d'alcaldia		1
2a tinença d'alcaldia		1
3a tinença d'alcaldia		1
4a tinença d'alcaldia	1	
5a tinença d'alcaldia	1	
6a tinença d'alcaldia		1
7a tinença d'alcaldia		1
TOTAL	2 (25,00%)	6 (75,00%)

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades extretes de la pàgina web de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols i de l'Àrea de Recursos Humans.

L'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols s'organitza en tres àrees municipals, a part de l'Alcaldia. Cada una de les àrees té un/a responsable polític/a que té les funcions d'organitzar, dirigir i coordinar cada àrea, amb la delegació i suport de la resta de regidors i regidores.

A continuació, detallem aquesta distribució amb les dades desagregades per sexe.

Taula 4: Responsables d'Àrea de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols

ÀREA	Dones	Homes
Àrea d'Atenció a les Persones		1
Àrea de Territori		1
Àrea d'Economia i Organització		1
Alcaldia		1
TOTAL	0 dones	4 homes

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades extretes de la pàgina web de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols i de l'Àrea de Recursos Humans.

Quant al repartiment de les responsabilitats en les diferents àrees, veiem que es produeix una clara segregació vertical, és a dir, ocupant una responsabilitat que té associat algun poder de decisió. Les tres àrees es troben sota la responsabilitat de 3 homes i de cap dona.

Detallant com s'organitza cada àrea en funció de les diferents regidories, podem començar a veure la participació de les dones en l'àmbit polític de l'Ajuntament. En termes generals podem dir que hi ha 9 regidores i 12 regidors; cap dona és responsable d'àrea i hi ha 4 homes responsables d'àrea. Ara bé, a través d'aquests quadres també podem veure si es produeix la segregació horitzontal, és a dir, l'assignació d'àrees associades a càrrecs generalment establerts com a "masculins" o com a "femenins". Es veu

clarament com l'àrea que hi ha més dones és la d'Atenció a les Persones (4 dones), en l'Àrea de territori hi ha 1 dona i, finalment, en l'Àrea d'Economia i Organització hi ha 2 dones. L'àrea més equitativa és la d'Atenció a les Persones que té 4 dones i 4 homes.

Taula 5: Distribució de les àrees i regidories per sexe

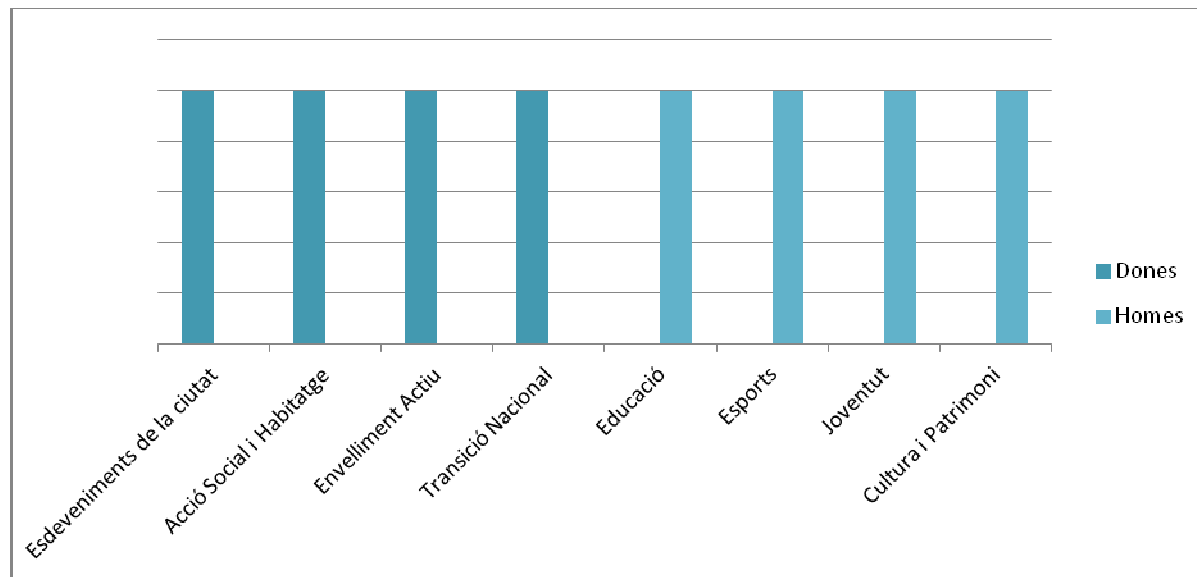
ÀREA I REGIDORIA	Dones	Homes
ÀREA D'ATENCIÓ A LES PERSONES. Responsable:		1
1- Educació		1
2- Esports		1
3- Joventut		1
4- Esdeveniments de la Ciutat	1	
5- Acció Social i Habitatge	1	
6- Envel·liment Actiu	1	
7- Cultura i Patrimoni		1
8- Transició Nacional	1	
ÀREA DE TERRITORI Responsable:		1
9- Gestió, disciplina urbanística i llicències		1
10- Projectes d'obres municipals		1
11- Serveis Municipals	1	
12- Manteniment de la Ciutat		1
ÀREA D'ECONOMIA I ORGANITZACIÓ Responsable:		1
13- Règim Intern i Hisenda		1
14- Recursos Humans	1	
15- Seguretat Ciutadana		1
16- Turisme i desenvolupament econòmic		1
17- Activitat econòmica i projectes estratègics	1	
Total regidories portades per (homes/dones)	7 (41,1%)	10 (58,82%)
Responsables d'àrea	0 (0%)	3 (100%)

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades extretes de la pàgina web de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols

El següent gràfic il·lustra el repartiment de les regidories de l'Àrea d'Atenció a les Persones i veiem que les dones ocupen sectors tradicionalment més feminitats que tenen a veure amb la cura i l'atenció a les

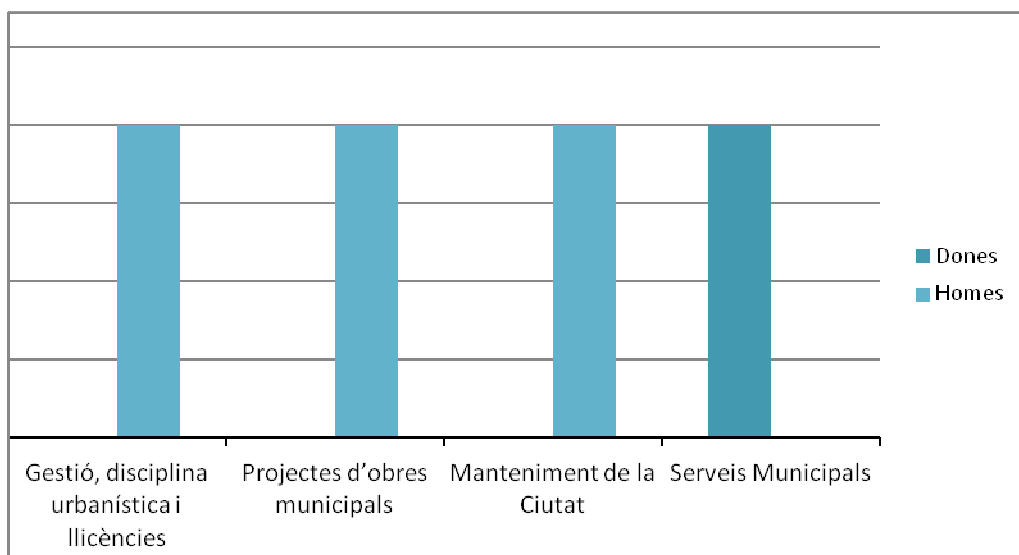
persones com són les regidories d'Acció Social i Habitatge, Envel·liment Actiu. Hi ha també una dona que duu una àrea que es podria considerar més neutre amb criteris de gènere com és la d'Esdeveniments de la Ciutat. Una dona també ocupa una regidoria relacionada amb la història i la cultura com és la Transició Nacional. Els homes s'encarreguen de les regidories d'Educació, Esports, Joventut, Cultura i Patrimoni.

Gràfic 1: Homes i dones en les regidories de l'Àrea d'Atenció a les Persones



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Àrea de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols, maig 2016

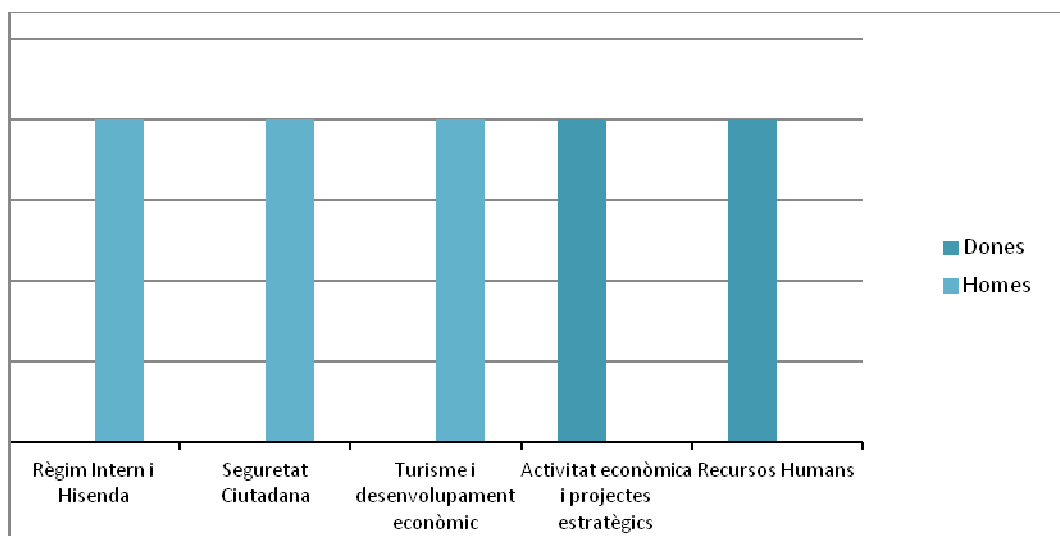
Gràfic 2: Homes i dones en les regidories de l'Àrea de Territori



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Àrea de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols, maig 2016

En aquesta àrea, només una dona ocupa la regidoria de Serveis Municipals. I a l'Àrea d'Economia i Organització s'apropa més a un repartiment equitatiu en tant que hi trobem una regidora de Recursos Humans i una altra d'Activitat Econòmica i Projectes Estratègics. Les regidories de Règim Intern i Hisenda, Seguretat Ciutadana i Turisme i Desenvolupament Econòmic se n'ocupen 3 regidors.

Gràfic 3: Homes i dones en les regidories de l'Àrea d'Economia i Organització



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Àrea de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols, maig 2016

Òrgans Complementaris

Dins dels òrgans complementaris, hi ha les Comissions Informatives, les Comissions Especials de Comptes, els Grups Municipals i Portaveus, els Regidors Delegats i la Junta de Portaveus.

Les Comissions Informatives són òrgans sense atribucions resolutòries que tenen per funció la de tractar i dictaminar, o informar tots els assumptes que hagin de ser sotmesos a la decisió del Ple Municipal o de la Junta de Govern Local quan aquesta actuï amb competències delegades del Ple.

Taula 6: Distribució de dones i homes en les Comissions Informatives

Comissió Informativa	DONES	HOMES
D'atenció a les persones	4	5
D'Economia i Organització	4	5
Informativa de Territori	3	6
Total	11	16

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades obtingudes a la pàgina web de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols (www.guixols.cat)

Quant als grups polítics que formen part del Ple Municipal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols podem afirmar que es distribueixen entre 9 dones (un 42,86%) i 12 homes (un 57,14%).

Taula 7: Homes i dones en els sindicats

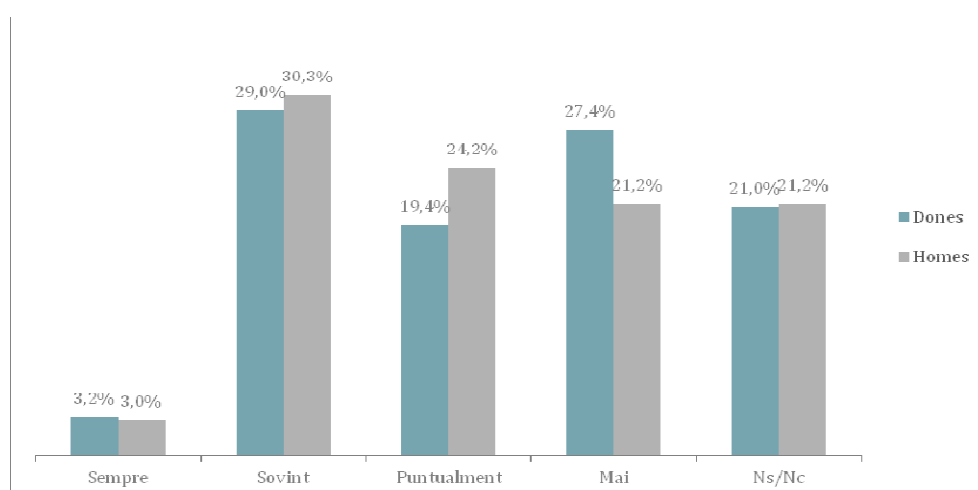
SINDICATS	DONES	HOMES
CCOO	3	4
UGT	1	3
CSIF		1
SSPM-CAT		2
TOTAL	4	10
TOTAL (%)	28,57 %	71,43 %

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Àrea de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols, maig 2016

ENQUESTA AL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT

En aquest sentit, també s'ha volgut recollir, a través de les enquestes dirigides al personal de l'Ajuntament, la percepció que tenen les persones que hi treballen sobre l'acció del consistori en matèria d'igualtat d'oportunitats.

Gràfic 4. Creu que l'Ajuntament dona importància a la igualtat entre dones i homes?



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

És important conèixer la percepció que en té el personal de l'Ajuntament sobre si des del consistori es dona importància a treballar per la igualtat efectiva entre dones i homes. I, en aquest apartat recollim quines han sigut les respostes obtingudes.

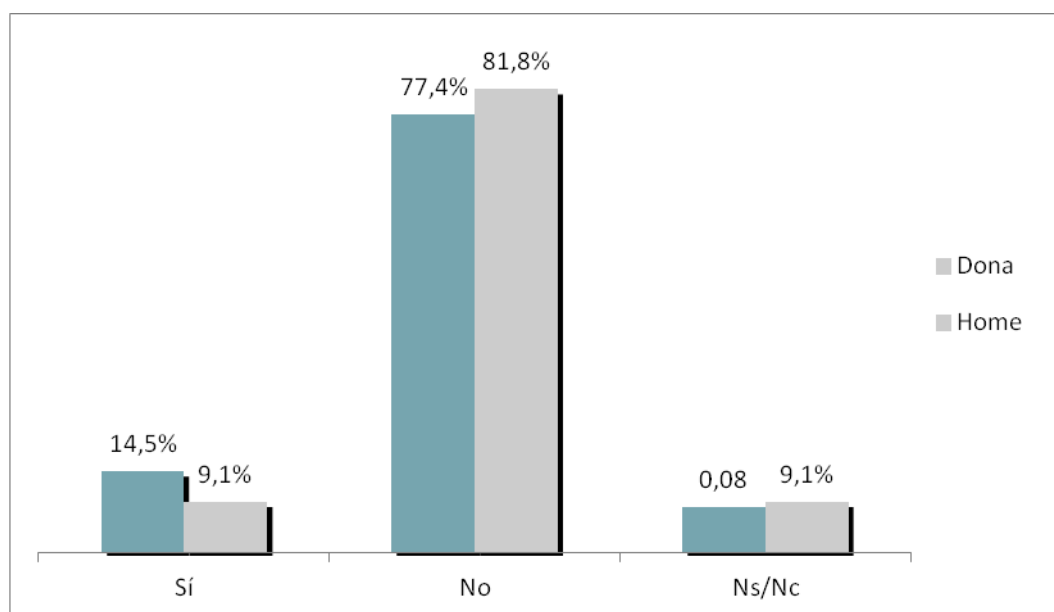
El percentatge més significatiu es troba en la percepció que "sovint" dona importància a aquest tema. Els homes ho han expressat en un 30,3% i les dones en un 29%. També ha estat ser prou alt el percentatge de dones i homes que han considerat que "puntualment" es dona rellevància a la igualtat entre dones i homes: 24,2% dels homes i 19,4% de dones. Ara bé, hem de destacar un important percentatge que considera que "mai" es té en compte. Aquesta valoració l'han aportat un 27,4% de les dones i un 21,2% dels homes. També és important mencionar un

percentatge prou alt de “Ns/Nc” sobre aquesta qüestió, és a dir, que les persones que han contestat no saben o no tenen cap tipus d’opinió ni de percepció en relació a si l’Ajuntament considera rellevant la igualtat d’oportunitats. Així, només un 3,2% de les dones i un 3% dels homes han dit que “sempre” es té en compte la igualtat d’oportunitats entre dones i homes.

I en aquest sentit, es va demanar a les persones que treballen a l’ajuntament si creien que era important que, des del consistori, es realitzessin accions de formació i sensibilització sobre igualtat d’oportunitats, i aquestes van ser les respostes:

En l’enquesta dirigida al personal de l’Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols, es va formular si els i les treballadores havien rebut formació en aquest àmbit.

Gràfic 5. Ha rebut formació en matèria d’igualtat d’oportunitats dins l’ajuntament?



Font: elaboració pròpia a partir de l’enquesta a personal de l’Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

La majoria de persones que treballa a l’ajuntament no ha rebut formació en igualtat d’oportunitats entre dones i homes (77,4% de les dones i 81,8% dels homes). Només un 14,5% de les dones i un 9,1% dels homes n’han rebut. Algunes de les formacions que han rebut aquests treballadors i treballadores són ***“formació sobre igualtat entre dones i homes, llenguatge no sexista, violència de gènere (aspecte jurídic de la Llei integral contra la violència de gènere)”***.

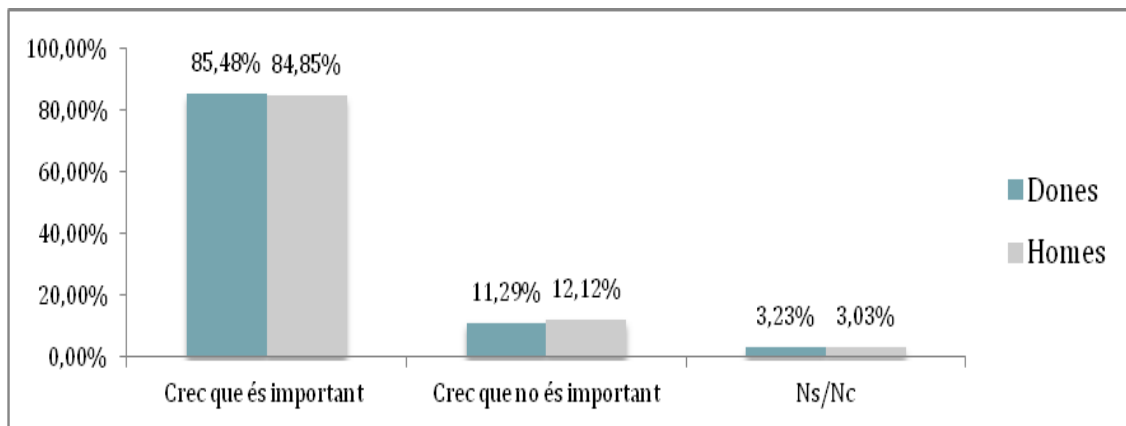
ÀMBIT 2: POLÍTIQUES D'IMPACTE EN LA SOCIETAT I DE RESPONSABILITAT SOCIAL

Objectius: Valorar com l'Ajuntament contribueix a assolir la igualtat d'oportunitats en la societat i fer sensibilització en aquest tema.

ENQUESTA AL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT

Es van fer un conjunt de preguntes per tal que es manifestés l'opinió de la plantilla en relació a si creia que l'ajuntament desenvolupi accions d'igualtat en els següents àmbits:

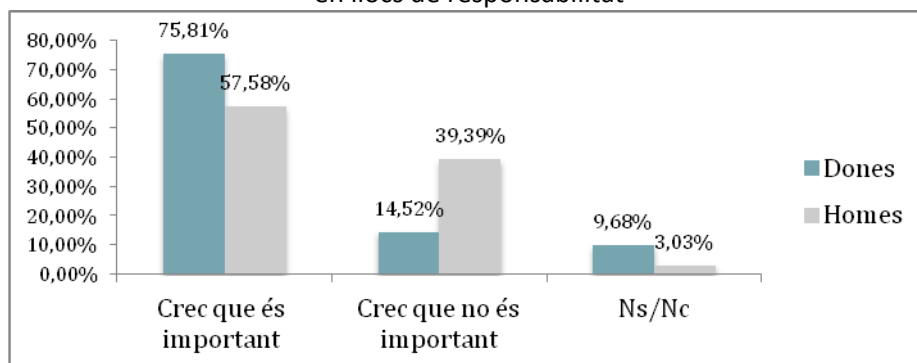
Gràfic 6. Està d'acord en què des de l'ajuntament s'han de realitzar accions de formació i sensibilització sobre igualtat d'oportunitats?



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

Es va recollir, per tant, un clar suport a que l'ajuntament realitzi accions de formació i sensibilització sobre igualtat d'oportunitats i així es reflecteix en els percentatges al voltant del 80% tant d'homes com de dones.

Gràfic 7. Està d'acord en què l'ajuntament valori i faci accions positives per promocionar dones en llocs de responsabilitat

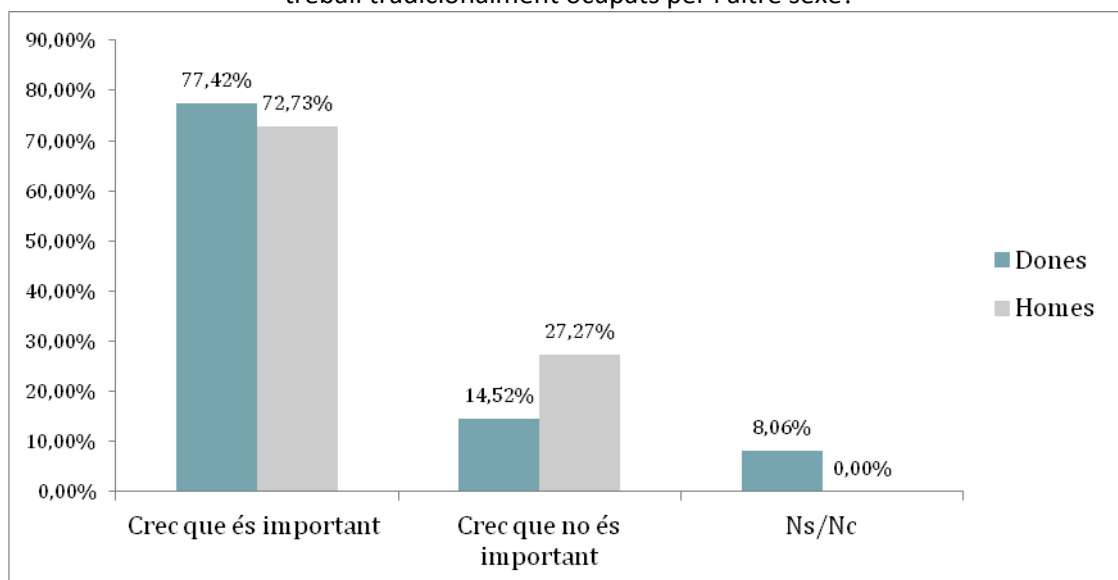


Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

Quan parlem de dur a terme accions per la igualtat, en general, sembla que hi ha un acord important tant per part d'homes com de dones. Ara bé, volem veure quines són les respostes quan es concreten les accions per treballar una igualtat efectiva, com són les accions positives per facilitar l'accés de dones a llocs de responsabilitat i de decisió. En aquest sentit, es pot

veure com el percentant d'homes que consideren que "no és important" es situa en un 39,39% quan en l'anterior pregunta havia sigut d'un 12,12%. També destaquem que en l'anterior pregunta, hi havia al voltant d'un 80% de respostes afirmant que "creien que és important" treballar accions d'igualtat i, quan s'han concretat aquestes accions en "accions positives", ambdós respostes –sobretot d'homes- han baixat. Les dones han baixat en 9,67 punts percentuals i els homes ho han fet en 27,27 punts percentuals.

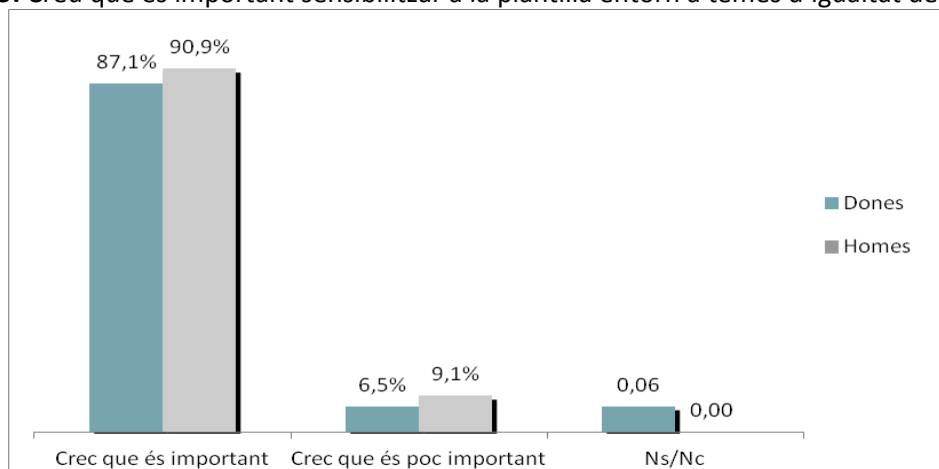
Gràfic 8. Està d'acord amb què es dissenyin accions perquè homes i dones ocupin llocs de treball tradicionalment ocupats per l'altre sexe?



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

El disseny d'accions per tal de tenir àrees el menys de masculinitzades i feminitzades possible és també una manera de treballar a favor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. En aquest sentit, prop d'un 70% d'homes i de dones van contestar que creuen que és important treballar en aquesta línia. Destaquem un 27,27% dels homes i un 14,52% de les dones que han dit que creuen que "no és important".

Gràfic 9. Creu que és important sensibilitzar a la plantilla entorn a temes d'igualtat de gènere?



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

Les respostes per part de la plantilla, tant d'homes com de dones mostren, apropant-se gairebé al 90% que creuen que és important aquesta sensibilització sobre igualtat de gènere.

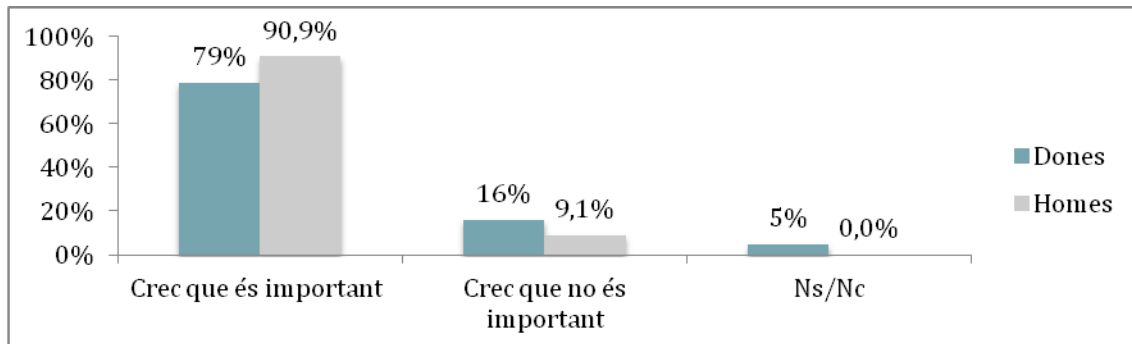
ÀMBIT 3: COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE

Objectius: Valorar si la política d'igualtat d'oportunitats i els seus objectius, principis i valors es comunica a totes les persones de l'empresa i si tot el personal està informat correctament de les accions portades a terme en matèria d'igualtat d'oportunitats.

ENQUESTA AL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT

Per analitzar aquest àmbit, es va preguntar a la plantilla:

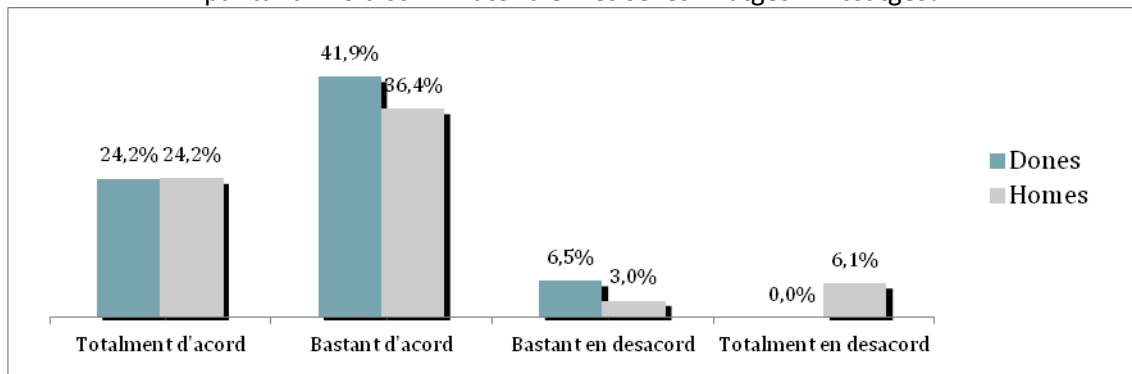
Gràfic 10. Està d'acord en què l'ajuntament ha d'utilitzar un llenguatge que inclogui tant homes com dones?



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

Les respostes van ser en un 90,9% dels homes i en un 79% de les dones que efectivament és important utilitzar un llenguatge inclusiu. Per tant, partim d'una predisposició per part de treballadors i treballadores a incorporar aquest llenguatge.

Gràfic 11. Està d'acord amb què la difusió i publicitat municipal contempla una representació paritària i no discriminatòria en les seves imatges i missatges?



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

Les respostes a la formulació de la pregunta relacionada amb la difusió i publicitat paritària i no discriminatòria per part de l'ajuntament, ha obtingut un "bastant d'acord" per part del 41,9% de les dones i del 36,4% dels homes. També destaquen els valors del "totalment d'acord" que han contestat un 24,2% de dones i d'homes.

ÀMBIT 4: REPRESENTATIVITAT DE LES DONES I DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL

Objectius: Veure en quina mesura les dones estan representades en tots els àmbits, categories i nivells de l'organització.

ANÀLISI DE LA PLANTILLA DE L'AJUNTAMENT

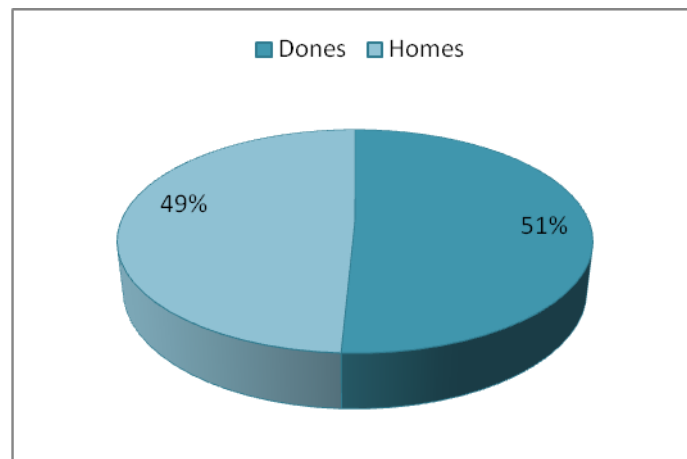
La plantilla de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols està formada per **260 persones**, de les quals hi ha **132 dones** i **128 homes**. Es tracta d'una plantilla equilibrada per sexes a nivell global amb un 50,77% de dones i un 49,23% d'homes.

Taula 8. Composició de la plantilla per sexe

Dones	% Dones	Homes	% Homes	Total
132	50,77	128	49,23	260

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Àrea de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols, maig 2016

Gràfic 12. Composició de la plantilla per sexe.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Àrea de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols, maig 2016

Estructura per edat

Segons l'estructura per edat del personal, s'observa que tant en les dones com en els homes **la franja d'edat majoritària és entre els 31 i els 60 anys** (239 persones d'un total de 260, entre les quals hi ha 123 dones i 116 homes). Si aquestes xifres es desglossen en funció de l'edat i el sexe, s'observa que en les **dones** la franja d'edat majoritària és dels 41 als 50 anys (45 dones,

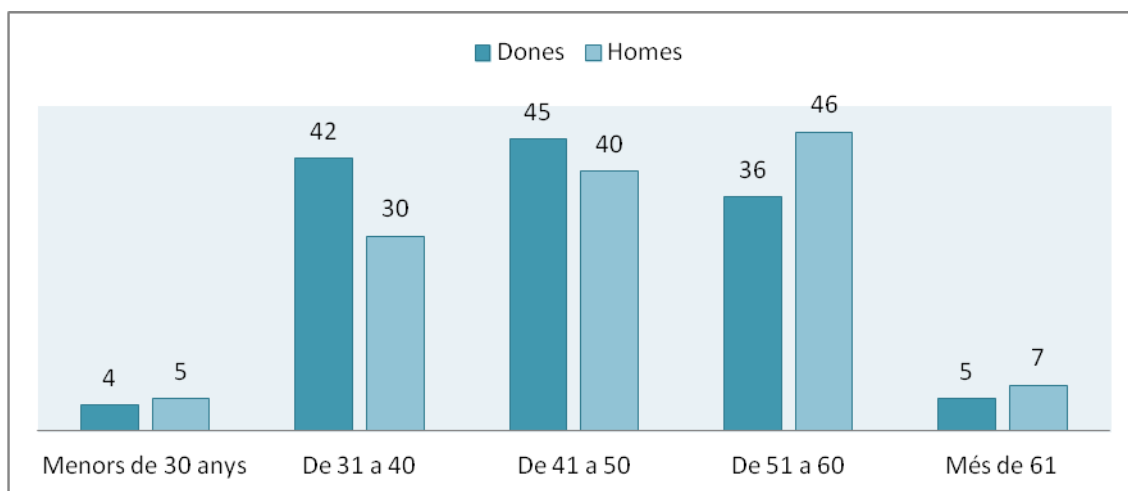
un 34,09%), seguit de la franja dels 31 als 40 (42 dones, un 31,82%) i dels 51 als 60 (36 dones, un 27,27%). En última instància, es troben les franges de les dones menors de 30 anys (4 dones, un 3,03%) i les majors de 61 (5 dones, un 3,79%). Pel que fa als **homes**, la franja d'edat de la majoria de la plantilla és dels 51 als 60 anys (46 homes, un 35,94%), seguit de la franja dels 41 als 50 (40 homes, un 31,25%) i dels 31 als 40 (30 homes, un 23,44%). En canvi, hi ha pocs homes que siguin menors de 30 (5 homes, un 3,91%) i majors de 61 (7 homes, un 5,47%).

Taula 9. Grups d'edats de la plantilla de l'Ajuntament segons sexe

	Dones	%	Homes	%
Menys de 30 anys	4	3,03	5	3,91
De 31 a 40	42	31,82	30	23,44
De 41 a 50	45	34,09	40	31,25
De 51 a 60	36	27,27	46	35,94
Més de 61	5	3,79	7	5,47
Total	132	100,00	128	100,00

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Àrea de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols, maig 2016

Gràfic 13. Franges d'edat de les dones de la plantilla de l'Ajuntament.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Àrea de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols, maig 2016

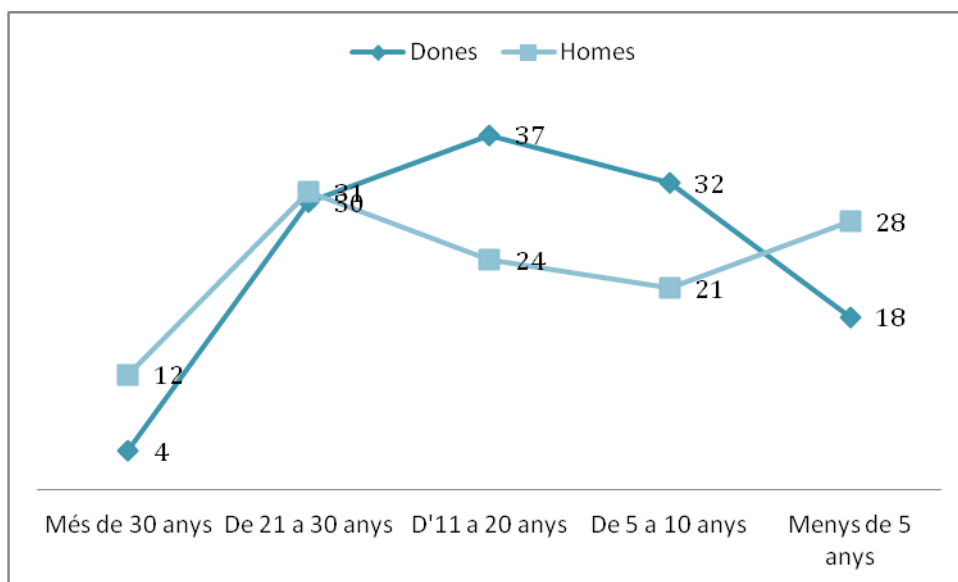
Antiguitat de la plantilla

Taula 10. Antiguitat de la plantilla

Antiguitat	Dones	%	Homes	%
Fins a 5 anys	18	13,64	28	21,88
De 5 a 10	32	24,24	21	16,41
11 a 20	37	28,03	24	18,75
21-30	30	22,73	31	24,22
Més de 30	4	3,03	12	9,38
No consta	11	8,33	12	9,38
Total	132	100,00	128	100,00

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Àrea de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols, maig 2016

Gràfic 6. Antiguitat de la plantilla



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Àrea de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols, maig 2016

Pel que fa a la incorporació de la plantilla de l'Ajuntament, s'observa que **la majoria de dones** (37 dones, un 28,03%) **tenen una antiguitat d'11 a 20 anys, mentre que en els homes** (31 homes, un 24,22%) **és de 21 a 30 anys**. Són 32 les dones que porten treballant a la institució entre 5 i 10 anys (un 24,24%), 30 les que hi porten entre 21 i 30 anys (22,73%), 18 les que hi porten com a molt cinc anys (un 13,64%) i 4 les que hi són de fa més de 30 anys (un 3,03%). Quant als homes, són 28 els que hi porten treballant entre 0 i 5 anys (un 21,88%), 24 els que hi porten entre 11 i 20 anys (un 18,75%), 21 els que hi porten entre 5 i 10 anys (un 16,41%), i 12 els que hi són de fa més de 30 anys (un 9,38%). Finalment, hi ha 11 dones (un 8,33%) i 12 homes (un 9,38%) dels quals no es té constància de l'antiguitat a l'Ajuntament. Si s'observa amb més detall la composició de la plantilla per antiguitat per sexe, es comprova que, efectivament, els homes destaquen entre els qui fa més de 30 anys i els que fa com a molt 5 anys que van entrar a l'Ajuntament.

Grups i categories professionals

Les categories professionals del personal treballador de l'administració pública segueixen la classificació marcada per la Llei 3/2012, del 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral a partir del qual s'estableixen categories i subcategories en funció de la titulació exigida:

- Grup A, titulació superior, dividit en dos subgrups A1 i A2.
- Grup C, titulació tècnica o Educació Secundària Obligatòria, dividida en dos subgrups C1 i C2.
- Grup E, agrupacions professionals.

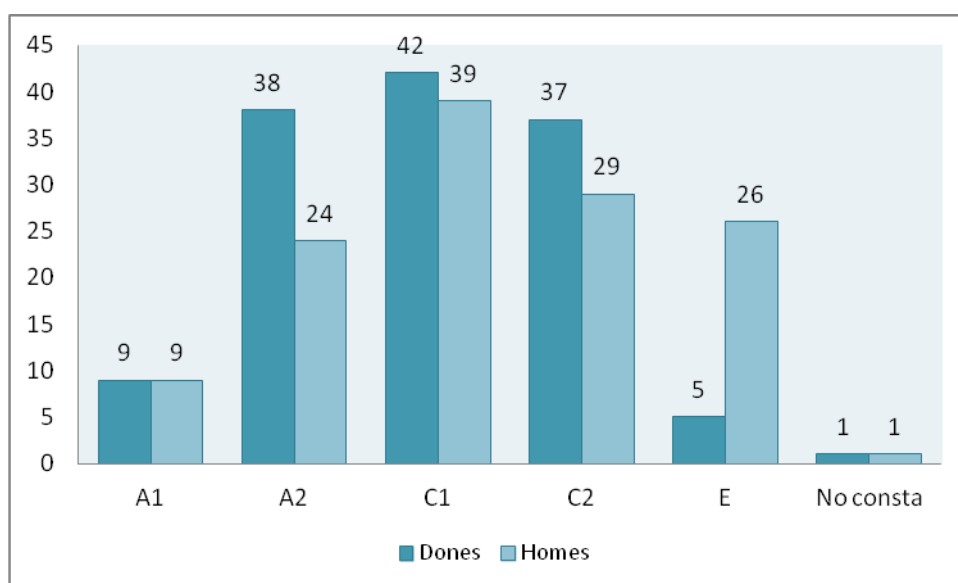
El grup professional més nombrós a l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols és el C1, amb un total de 81 persones (un 31,15% del total de la plantilla). Després, el segueixen el C2 (66 persones, un 25,38%), l'A2 (62 persones, un 23,85%), l'E (32 persones, un 12,31%) i, finalment, l'A1 (19 persones, un 7,31%). No obstant això, en les diferents categories professionals s'observen diferències per raó de sexe. Quant a les dones, la majoria de la plantilla pertany al C1 (42 dones, un 31,82%), mentre que el segon grup professional més nombrós és l'A2 (38 dones, un 28,79%), seguit del C2 (37 dones, un 28,03%), l'A1 (9 dones, un 6,82%) i, finalment, l'E (6 dones, un 4,55%). Pel que fa als homes, la majoria pertany al grup professional C1 (39 homes, un 29,55%), seguit del C2 (29 homes, un 21,97%), l'E (26 homes, un 19,70%), l'A2 (24 homes, un 18,18%) i l'A1 (10 homes, un 7,58%). Si bé en la primera categoria professional (C1) és la majoritària en ambdós sexes, en la resta de grups s'observen diferències, com ara el predomini notable d'homes en el grup E o de les dones en els grups A2 i C2.

Taula 11. Grup professional de la plantilla de l'Ajuntament segons sexe

Grup Professional	Dones	%	Homes	%	Total	%
A1	9	6,82	10	7,58	19	7,31
A2	38	28,79	24	18,18	62	23,85
C1	42	31,82	39	29,55	81	31,15
C2	37	28,03	29	21,97	66	25,38
E	6	4,55	26	19,70	32	12,31
Total	132	100	128	96,97	260	100,00

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Àrea de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols, maig 2016

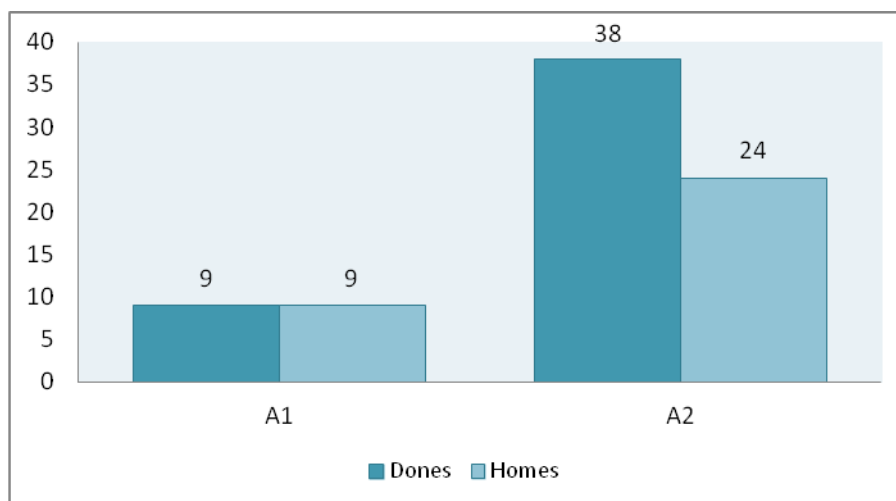
Gràfic 7. Grup professional de la plantilla de l'Ajuntament segons sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Àrea de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols, maig 2016

Si s'analitzen detalladament **les categories professionals superiors A1 i A2** de la plantilla de l'Ajuntament, s'observa que hi ha **48 dones i 33 homes**. En quant a la categoria professional A1, hi ha 9 i 9 homes. Dins la categoria A2, hi ha 38 dones (prop d'un 62%) i 24 homes (prop d'un 38%). Per tant, si bé la distribució per sexes en el grup professional A1 és equitativa, en el grup A2 no ho és gens.

Gràfic 8. Nombre total de dones i homes en els grups professionals superiors A



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Àrea de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols, maig 2016

SEGREGACIÓ HORIZONTAL

En la següent taula es despleguen, per categoria professional i per sexe, les diferents professions a les quals es dediquen les dones i els homes de la plantilla de l'Ajuntament.

Pel que fa al **grup professional A1**, s'observa que hi ha 9 dones (i 9 homes. Entre les dones, hi ha: 1 arquitecte, 1 arxivera, 1 cap d'àrea, 1 cap de secció de rendes, 1 directora, 1 gerent, 1 interventora de fons, 1 psicòloga i 1 TAG. Entre els homes, hi ha: 2 arquitectes, 1 arxiver, 1 director de projectes, 1 gerent, 1 secretari general, 1 TAG Cap Secció d'Urbanisme, 1 TAG Patrimoni i 1 tresorer.

Quant a la **categoria A2**, hi ha 38 dones i 24 homes. Entre les dones hi ha: 1 AODL Promoció i dinamització turística, 1 arquitecte tècnic, 1 bibliotecària, 1 Cap de contractació i responsabilitat patrimonial, 1 Cap de Gabinet d'Alcaldia, 1 Cap de Recursos Humans, 3 educadores socials, 8 treballadores de l'Escola de Música, 1 Gerent, 6 mestres d'Escola Bressol, 1 tècnica de promoció econòmica, 1 tècnica de control de pressupostos i inversions, 3 tècniques mig, 1 tècnica mig de comptabilitat, 1 tècnica mig de Medi Ambient, 1 tècnica mig de Turisme, 1 tècnica de serveis culturals i 5 treballadores socials. Entre els homes hi ha: 2 arquitectes tècnics, 1 bibliotecari, 1 Cap de Premsa, 1 Cap Gerent, 2 educadors socials, 1 enginyer tècnic industrial, 7 treballadors de l'Escola de Música, 1 Gerent, 1 inspector, 1 tècnic mig, 2 tècnics mig informàtic, 2 tècnics mig de Medi Ambient, 1 tècnic mig de Serveis Socials i 1 tècnic mig de museus i cultura.

Sobre la **categoria C1**, hi ha 42 dones i 39 homes. Entre les dones hi ha: 1 administradora de teatre, 23 administratives, 4 agents, 1 cap de grup de comptabilitat i pressupostos, 1 coordinadora del Departament del Ciutadà, 1 delineant, 5 educadores socials, 1 gerent, 1 responsable administrativa i 4 tècniques d'auxiliar de biblioteca. Entre els homes, hi ha: 1 administratiu, 22 agents, 1 auxiliar de seguretat vial i protecció civil, 1 cap de negociat de rendes, 4 caporals, 1 delineant, 1 encarregat, 1 locutor, 1 responsable administratiu, 2 sergents, 1 tècnic d'auxiliar de biblioteca, 1 tècnic d'esports i 2 professionals més sense concretar.

Amb referència al **grup C2**, hi trobem 38 dones i 29 homes. Entre les dones, hi ha: 2 auxiliars d'activitats, 32 auxiliars administratives, 1 gerent de l'Emissora municipal, 2 treballadores familiars i 1 professional més sense concretar. Entre els homes hi ha: 1 auxiliar de seguretat vial, 4 auxiliars administratius, 2 auxiliars d'informàtica, 1 auxiliar de tècnic de museu, 1 Cap de programes, 1 locutor de ràdio, 17 oficials de primera i 1 tècnic de so.

Finalment, en quant al **grup professional E**, hi ha 5 dones i 26 homes. Entre les dones, n'hi ha 1 que és operària de neteja. En quant als homes, 20 són conserges i 6 són treballadors de la brigada.

Si s'analitza la taula al detall, s'observa que hi ha diversos **sectors on es detecta més equitat**, marcats amb color verd turquesa. Aquests sectors fan referència als **grups professionals A1 i C1**.

Per altra banda, hi ha algunes **àrees** que estan **clarament feminitzades** i que estan marcades en verd, com ara el **grup professional A2** (hi ha 38 dones i 24 homes) i el col·lectiu d'**administratius/ves** del grup C1 (hi ha 23 dones i tan sols 1 home). El mateix ocorre amb el grup d'**auxiliars administratius/ves** del grup C2 (32 són dones i 4 homes). De manera menys clara, però igualment poc equitativa, s'observa que tots/es **els/les mestres de l'Escola Bressol** són dones (6 en total). Entre el personal de **serveis socials** també predominen les dones (hi ha

8 educadores socials, 5 treballadors socials i 1 psicòloga, mentre que hi ha únicament 2 educadors socials i 1 tècnic mig de serveis socials). Una altra àrea feminitzada és la de la **biblioteca**: en les 5 places de tècnics/ques auxiliars de biblioteca, 4 són dones i 1 homes.

Per la seva banda, també hi ha diversos **sectors** que estan **clarament masculinitzats** i que estan marcats a la taula en vermell. El que més destaca per sobre de tots és la plantilla de la **policia municipal**. Quant als/a les agents de policia, 22 són homes i 4 dones; entre els/les caporals, hi ha 4 homes i cap dona; entre els/les sergents, hi ha 2 homes i cap dona. Pel que fa a la professió de **conserges**, hi ha 20 places, totes ocupades per homes. El sector dels **oficials de primera** (feines de manteniment, lampisteria, neteja forestal, vigilància municipal...) també està clarament masculinitzat: hi ha 17 homes i cap dona. Dins la plantilla de la **brigada municipal**, hi ha 6 homes i cap dona. Finalment, en el camp de la **informàtica**, s'observa que totes les places estan ocupades per homes: hi ha 2 tècnics mig informàtics i 2 auxiliars d'informàtica.

Taula 12. Nombre total de dones i homes per professions i grups professionals

Categoria professional	Lloc de Treball	Dones	Homes	Diferencial
A1	Arquitecte/a	1		1
	Arquitecte/a assessor de plantejament urbanístic		1	-1
	Arquitecte/a municipal		1	-1
	Arxiver/a	1	1	0
	Cap d'Àrea	1		1
	Cap de secció de rendes	1		1
	Director/a	1		1
	Director/a de projectes		1	-1
	Gerent	1	1	0
	Interventor/a de fons	1		1
	Psicòleg/a	1		1
	Secretari/a general		1	-1
	TAG	1		1
	TAG Cap Secció Urbanisme		1	-1
	TAG Patrimoni		1	-1
	Tresorer/a		1	-1
	Total	9	9	0
A2	AODL Promoció i dinamització turística	1		1
	Arquitecte/a tècnic	1	2	-1
	Bibliotecari/a	1	1	0
	Cap de contractació i responsab. Patrimonial	1		1
	Cap de Gabinet d'Alcaldia	1		1
	Cap de Premsa		1	-1
	Cap de Recursos Humans	1		1
	Cap Gerent		1	-1
	Educador/a social	3	2	1
	Enginyer/a tècnic industrial		1	-1
	Escola de Música (no específica)	8	7	1
	Gerent	1	1	0
	Inspector/a		1	-1
	Mestre/a (Escola Bressol)	6		6
	Tècnic/a promoció econòmica	1		1
	Tècnic/a control de pressupostos i inversions	1		1
	Tècnic/a mig	3	1	2
	Tècnic/a mig comptabilitat	1		1

C1	Tècnic/a mig informàtic		2	-2
	Tècnic/a mig Medi Ambient	1	2	-1
	Tècnic/a mig Serveis Socials		1	-1
	Tècnic/a mg Turisme	1		1
	Tècnic/a Mig Museu i Cultura		1	-1
	Tècnic/a Serveis Culturals	1		1
	Treballador/a social	5		5
	Total	38	24	14
	Administrador/a teatre	1		1
	Administratiu/va	23	1	22
	Agent	4	22	-18
	Auxiliar Seg. Vial. Protecció civil		1	-1
	Cap grup comptabilitat i pressupostos	1		1
	Cap negociat de rendes		1	-1
	Caporal		4	-4
	Coordinador/a Dptm. Ciutadà	1		1
	Delineant	1	1	0
	Educador/a social	5		5
	Encarregat/da		1	-1
	Gerent	1		1
C2	Locutor/a		1	-1
	Responsable administratiu	1	1	0
	Sergent		2	-2
	Tècnic/a auxiliar de biblioteca	4	1	3
	Tècnic/a esports		1	-1
	No consta		2	-2
	Total	42	39	3
	Auxiliar Seg. Vial. Protecció civil		1	-1
	Auxiliar activitats	2		2
	Auxiliar administratiu	32	4	28
	Auxiliar informàtica		2	-2
	Auxiliar tècnic/a museu		1	-1
	Cap de programes		1	-1
	Gerent Emissora Municipal	1		1
	Locutor/a		1	-1
	Oficial 1ª (manteniment, lampista, neteja forestal)		17	-17
	vigilant municipal...)			0
	Tècnic/a de so		1	-1
	Treballador/a familiar	2		2
	No consta	1		1
E	Conserge		20	-20
	Oficial 2ª (brigada)		6	-6
	Operari de neteja	1		1
	Total	1	26	-25

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Àrea de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols, maig 2016

Taula 13: Distribució de dones i homes de la plantilla en les diferents àrees de l'Ajuntament.

ÀREA	Dones	Homes
SECRETARIA	3	3
ALCALDIA I RÈGIM INTERN		
Recursos Humans	5	
Alcaldia	2	1
Sindicatura M. De Greuges	1	
Patrimoni i O.A.	2	
PROMOCIÓ DE LA CIUTAT I RELACIONS INSTITUCIONALS		
Atenció al Ciutadà i Administració Electrònica	3	5
SERVIS ECONÒMICS	15	5
URBANISME I OBRES		
Contractació	3	
Habitatge	2	
UNITAT DE LA BRIGADA MUNICIPAL	2	14
SEGURETAT VIAL, PROTECCIÓ CIVIL, OCUPACIÓ DE LA VIA PÚBLICA I TERRASSES		4
POLICIA LOCAL	5	33
SERVEIS SOCIALS I CIUTADANIA	14	5
CCTUEDA	2	
CC VILARTAGUES	1	1
CULTURA	5	1
TEATRE	1	1
EDUCACIÓ	4	5
ESCOLES BRESSOL	8	
ESPORTS	1	10
JOVENTUT		2
TURISME	5	1
HISTÒRIA, CONEIXEMENT I DIFUSIÓ		
Arxiu Municipal de S.F.G	2	2
Biblioteca Octavi Viader	4	3
Museu d'Història de S.F.G.	3	3
MEDI AMBIENT	2	2
ACTIVITAT ECONÒMICA I PROJECTES ESTRATÈGICS	4	
Mercat	1	
Neteja Urbana i Zona Blava		3
	100	104

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Àrea de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols, maig 2016

SEGREGACIÓ VERTICAL

Si s'analitza la **distribució d'alts càrrecs per sexe** de la plantilla de l'Ajuntament, el total és de 7 persones, entre les quals hi ha **3 dones i 4 homes**. És una dada equitativa i que a la vegada il·lustra la correcta distribució en els diferents càrrecs alts: hi ha dos directors (1 dona i 1 home), 2 gerents (1 dona i 1 home), 1 interventora, 1 secretari general i 1 tesorero.

Taula 14. Alta direcció segons sexe

Categoria laboral	Dona	Home
Director/a	1	1
Gerent	1	1
Interventor/a	1	
Secretari/a General		1
Tresorer/a		1
Total	3	4

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Àrea de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols, maig 2016

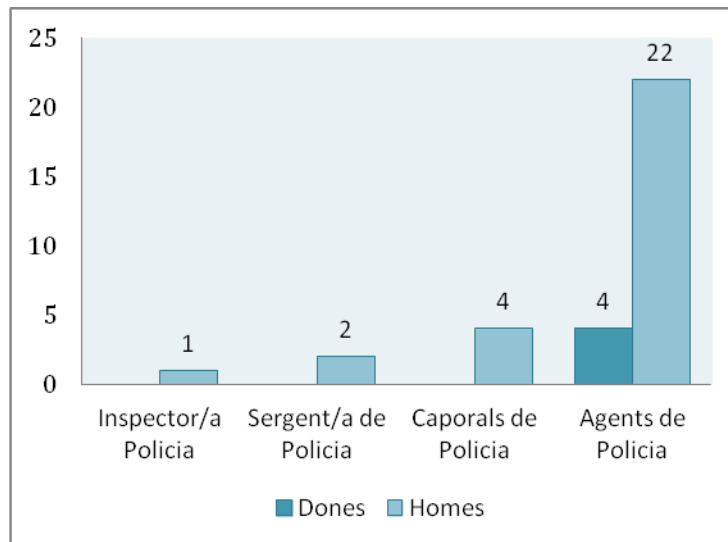
Pel que fa a l'àrea de **polícia local** de Sant Feliu de Guíxols, el total de la plantilla és de 33 persones. Entre aquestes, hi ha **29 homes i 4 dones**. Per tant, és una dada molt poc equitativa i que demostra la poca transversalitat de gèneres. En els càrrecs més alts, s'observa que tot són homes: hi ha 1 inspector de policia, 2 sergents i 4 caporals. La resta del personal són agents de policia: 22 homes i 4 dones. En conclusió, les estadístiques demostren que si bé la majoria de la plantilla és composta amb una gran diferència per homes, les categories més altes també estan ocupades totes per homes. En el gràfic 6, s'observa clarament la gairebé inexistència de dones en el cos de policia.

Taula 15. Policia Local. Categoria professional i nombre total per sexe

Categoria professional i nombre total per sexe	Dones	Homes
Inspector/a Policia		1
Subinspector/a Policia		
Sergent/a de Policia		2
Caporals de Policia		4
Agents de Policia	4	22
Total	4	29

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Àrea de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols, maig 2016

Gràfic 9. Policia Local, categoria professional i nombre total per sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Àrea de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols, maig 2016

Tipologies de contractacions

De totes les tipologies de contractacions existents, la que destaca més per sobre de les altres és la del **personal laboral indefinit** (un 60,13%), seguit del **funcionariat** (un 50,86%), el funcionariat de carrera (un 26,35%), el personal laboral temporal (un 24,08%), l'interinatge (un 20%). Finalment, hi ha un 18,57% corresponent a personal del qual no es sap quina tipologia de contractació té, i un 0,79 % que correspon a la categoria d'eventuals de plantilla.

Si es desagreguen les dades de la taula per sexes, es percep que tant dones com homes predominen, primer, en els **contractes laborals indefinits** (hi ha 43 dones, és a dir un 32,58%, i 35 homes, corresponent a un 27,56%) i, segon, en el **funcionariat** (37 dones, un 28,03%; 29 homes, un 22,83%). Pel que fa a la resta de tipologies de contractació en les **dones**, s'observa que, en tercer lloc, es troba l'interinatge (16 dones, un 12,12%), seguit del funcionariat de carrera (14 dones, un 10,61%), el personal laboral temporal i altres tipologies sense concretar (11 dones en cadascuna de les tipologies, un 8,33% c/u) i, finalment, en els/les eventuals de plantilla, no hi ha cap treballadora. Quant als **homes**, la tercera tipologia de contractacions predominant és a parts iguals el funcionariat de carrera i el laboral temporal (20 homes en cadascuna de les tipologies, és a dir, un 15,75% c/u). Després, ve la tipologia de contractacions sense concretar, on hi ha 13 homes (un 10,24%), seguit de l'interinatge (10 homes, un 7,87%) i, finalment, els/les eventuals de plantilla (1 home, un 0,79%).

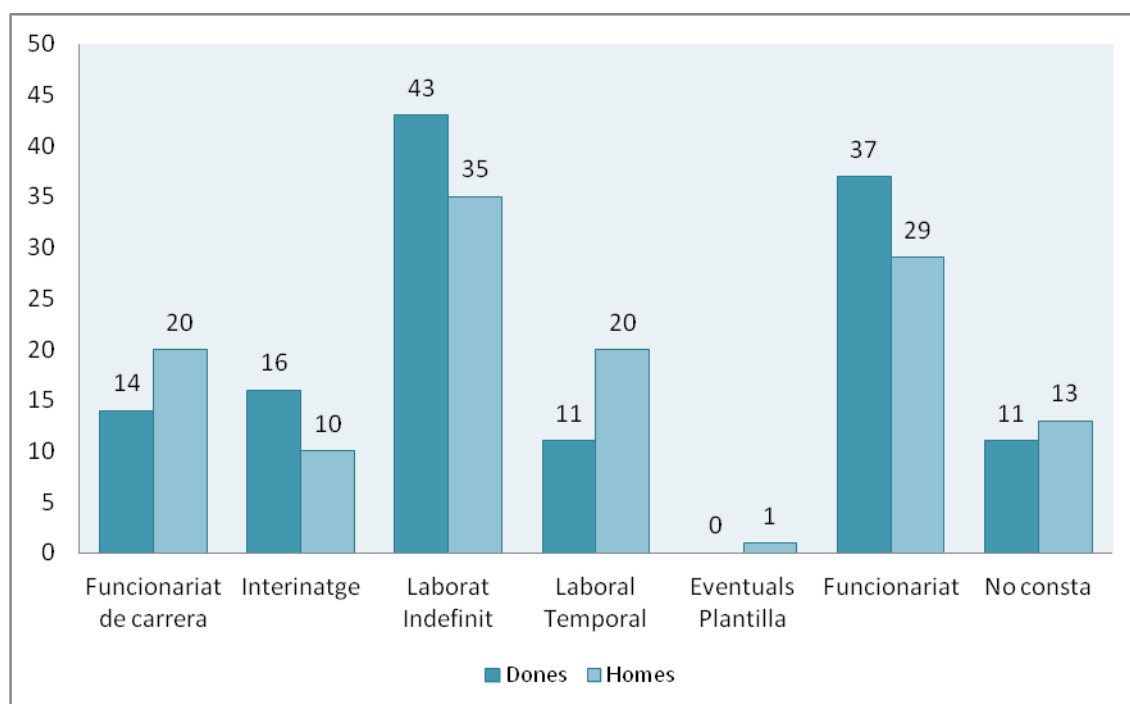
Taula 16: Tipologia de contractació per raó de sexe

Tipus de contracte	Dones	%	Homes	%	Total
Funcionariat de carrera	14	10,61	20	15,75	34,08
Interinatge	16	12,12	10	7,87	26,00
Laborat Indefinit	43	32,58	35	27,56	78,00
Laboral Temporal	11	8,33	20	15,75	31,92
Eventuals Plantilla	0	0,00	1	0,79	0,38
Funcionariat	37	28,03	29	22,83	66,38
No consta	11	8,33	13	10,24	24,23
Total	132	100,00	128	100,00	260,00

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols, maig 2016

Tot observant el gràfic 7, és fàcil observar que mentre les dones predominen en les tipologies de contractació d'interinatge, laboral indefinit i funcionariat, els homes ho fan en les tipologies de funcionariat de carrera, laboral temporal i altres tipologies sense concretar. Per tant, algunes d'aquestes tipologies s'haurien d'equilibrar.

Gràfic 10: Tipologia de contractació per raó de sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Àrea de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols, maig 2016

Jornada de treball

Entre el total de treballadors i treballadores de la plantilla de l'Ajuntament, hi ha diferents tipologies de jornades laborals. Una d'aquestes, i la més comuna, és la **jornada completa**, on s'hi encabeixen 103 dones (un 78,03%) i 114 homes (un 89,06%). L'altra tipologia és la **reducció de jornada**, amb 29 dones (un 21,97%) i 13 homes (un 10,16%).

Si s'analitzen al detall les dades referents a les **jornades laborals reduïdes**, s'observen algunes diferències en funció dels sexes. Pel que fa a les **dones**, la tipologia més predominant és el 66,67% de la jornada (amb 14 dones), seguit de la mitja jornada (7 dones), un 83,33% de la jornada (amb 5 dones) i, finalment, 1/3 de jornada (amb 3 dones). Quant als **homes**, la tipologia de jornada laboral reduïda més predominant és, a parts iguals, la d'un terç de jornada i la mitja jornada (amb 4 homes c/u), el 66,67% de jornada (3 homes) i, finalment, el 83,33% de jornada (amb 2 homes). Aquestes dades indiquen que, si bé els homes prefereixen, per diversos motius sense especificar, treballar a jornada completa, són nombroses les dones que opten per reduir la jornada laboral, la majoria de les quals (14 dones) acaben reduint la jornada a un 66,67%. Amb tot plegat, aquestes dades sobre reduccions de jornades laborals, poden indicar en alguns casos la necessitat dels/de les treballador/es de **conciliació de la vida laboral amb la personal i familiar**. No obstant, les dades il·lustren que això acaba afectant més en el cas de les dones i que generalment són elles les primeres responsables de la vida familiar.

Taula 17: Tipologies de jornades laborals per sexe

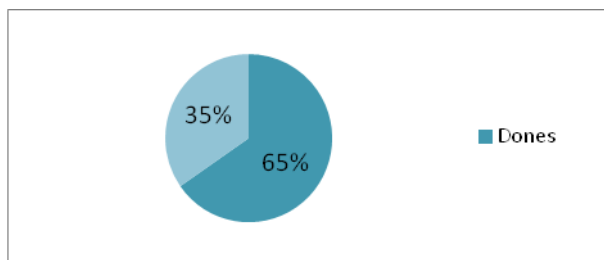
Tipus de Jornada	Dones	%	Homes	%
Jornada Completa (100%)	103	78,03	114	89,06
Reduccions de Jornada	29	21,97	13	10,16
1/3 33,33%	3	1,86	4	2,86
Mitja Jornada 50%	7	4,35	4	2,86
66,67% de la jornada	14	8,70	3	2,14
83,33% de la jornada	5	3,11	2	1,43

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Àrea de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols, maig 2016

ENQUESTA AL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT

En aquest apartat, creiem oportú incloure una breu descripció de les persones que van participar en el qüestionari que es va passar on-line en relació a la igualtat entre dones i homes.

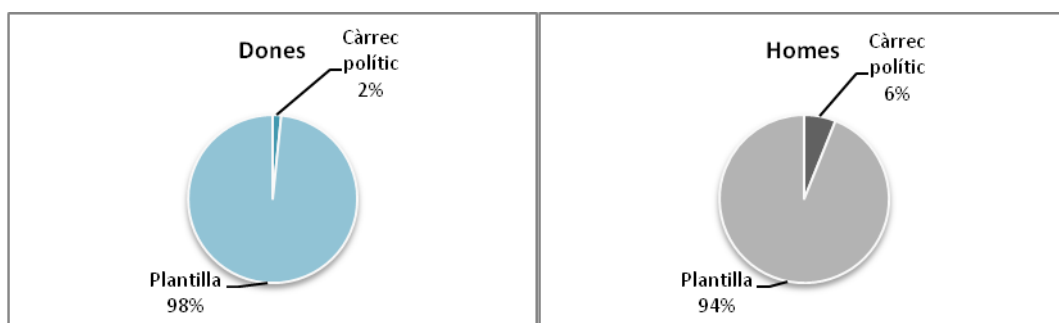
Gràfic 11. Dones i homes que han participat a l'enquesta



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

En la realització de l'enquesta hi ha participat 95 persones: 62 dones i 33 homes. Comptant que la plantilla està formada per 260 persones (132 dones i 128 homes), podem dir que hi ha participat el 47% de les dones i el 25,8% dels homes.

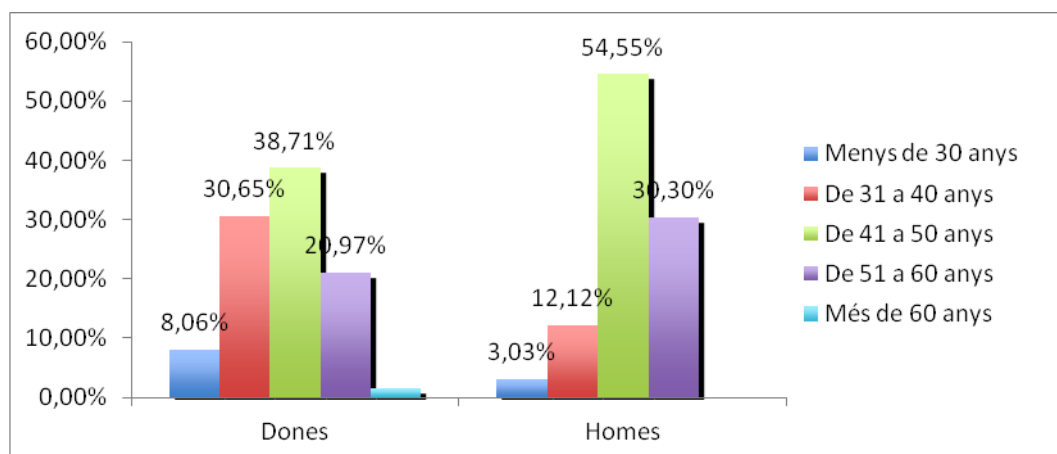
Gràfic 12. Plantilla / càrrec polític



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

Del total de persones que han contestat l'enquesta, el 98% són treballadors en plantilla i un 2% (1 dona) tenen càrrec polític. Entre els homes, un 94% són treballadors de l'Ajuntament i un 6% (2 homes) tenen càrrec polític.

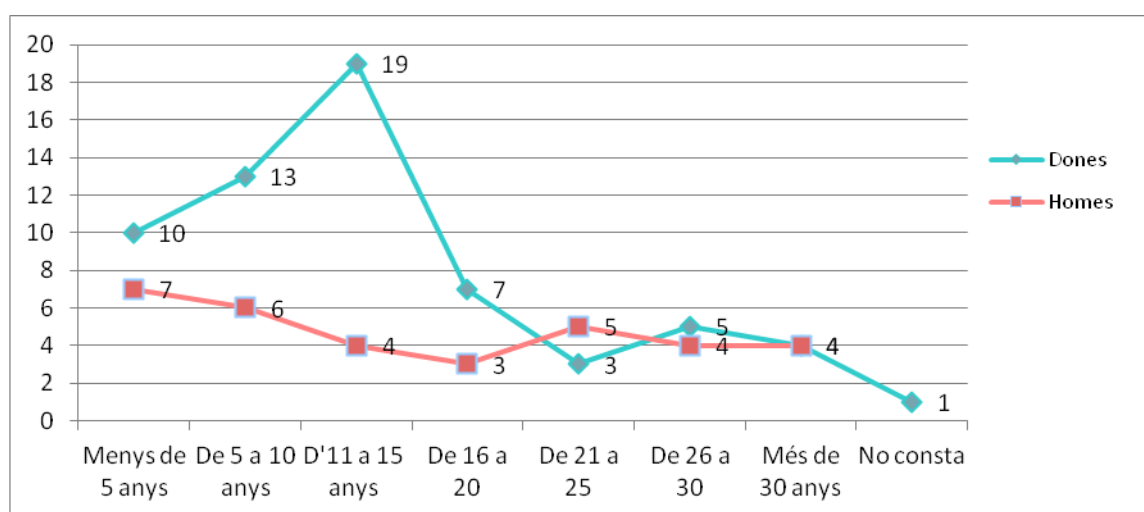
Gràfic 13. Edat de les persones enquestades



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

Les persones que, en proporció, més han contestat han sigut els homes d'entre 41 a 50 anys (54,55%), seguides de les dones també d'aquest grup d'edat (38,71%), de les de 31 a 40 anys (30,65%), dels homes de 51 a 60 anys (30,30%), de les dones també d'aquesta edat (20,97%), els homes de 31 a 40 anys (12,12%), de les dones de menys de 30 anys (8,06%) i dels homes també d'aquest grup d'edat (3%).

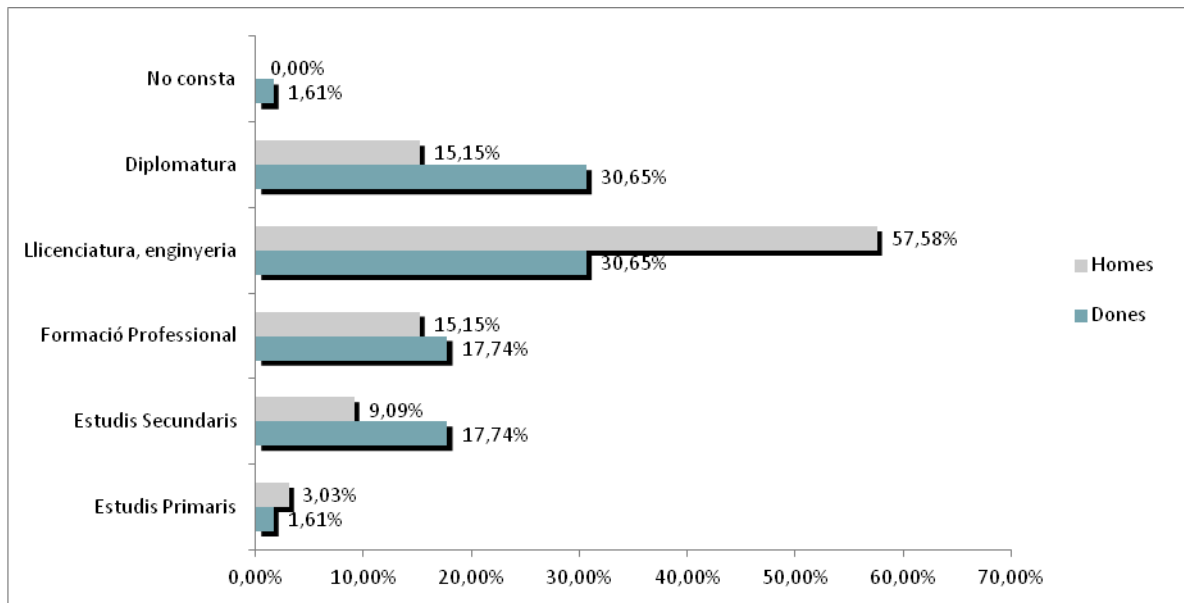
Gràfic 14. Antiguitat de les persones enquestades



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

Les dones que han contestat es troben repartides entre les que fa entre 11 i 15 anys que treballen al consistori (30,6%), seguit de les que porten entre 5 i 10 anys (21%) al consistori i del que en fa menys de 5 (16,1%). El segueix el grup d'homes que fa menys de 5 anys que hi treballa, seguit del d'homes que fa entre 5 i 10 anys que està a l'ajuntament.

Gràfic 15. Nivell d'estudis de les persones enquestades



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

Destaquem del gràfic el percentatge força significatiu d'homes (un 57,6%) que tenen una llicenciatura o enginyeria davant d'un 30,6% de les dones que també tenen aquesta titulació. Hi ha un altre 30,6% de dones que té una diplomatura, davant d'un 15,2% dels homes que també tenen aquesta titulació. El grup on hi ha més equitat entre dones i homes és el de la formació professional, amb un 17,7% de les dones i un 15,2% dels homes.

Quant a la distribució de dones i homes en grups professionals, podem veure com els homes que més han participat contestant a l'enquesta formen part sobretot en el grup A2 (42,2%), seguit del grup A1 (18,2%), els C1 i C2 (15,2%) i el grup E (9,1%). Entre les dones que han contestat, es troben repartides en les categories C1 i C2 (27,4%), seguides del grup A2 (25,8%), l'A1 (16,1%) i el grup E (3,2%).

Les dones que han contestat formen part, sobretot de les àrees de Benestar Social i Centre Cívic, seguides de les que treballen a Serveis Econòmics, Gabinet d'Alcaldia i Règim Intern, Cultura, Museus, Biblioteques i Arxius, Educació, Joventut i Esports, Urbanisme, Secretaria General, Serveis Públics, Atenció a la Ciutadania i Guíxols Desenvolupament. Pel que fa als homes, provenen sobretot d'Urbanisme i Obres, de l'àrea de Cultura, Museus, Biblioteques i Arxius, d'Educació, Joventut i Esport, de Serveis públics i atenció a la ciutadania, de Benestar Social i Centres Cívics, de Gabinet d'alcaldia i Règim Intern i de Secretaria General².

² Veure Annex 1: Per a la consulta de percentatges i gràfics, veure l'anàlisi de l'enquesta.

ÀMBIT 5: DESENVOLUPAMENT I PROMOCIÓ

Objectius: Comprovar si es compleix el principi d'igualtat d'oportunitats en la selecció del personal (promoció interna o externa), en la formació del personal i en l'avaluació del rendiment.

Taula 18. Distribució de les incorporacions de personal en els darrers 2 anys per grups professionals i per sexe

Grup Professional	Dones	Homes	Total
A1	1	2	3
A2	3	1	4
C1	5	4	9
C2	5	11	16
E	1	3	4
Total	15	21	36

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Àrea de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols, maig 2016

La distribució de les incorporacions de la plantilla **en els darrers dos anys** presenta uns resultats no suficientment equitatius, ja que **s'han incorporat 15 dones i 21 homes**. Mentre que en la categoria superior A1 han entrat 1 dona i 2 homes, a la categoria superior A2 hi han entrat 3 dones i 1 home. En quant a la categoria C1, són 5 les dones que han entrat a formar part de la plantilla, mentre que 4 són els homes. A la categoria C2, són 5 les dones incorporades i 11 els homes incorporats. Finalment, a la categoria E s'ha incorporat 1 dona i 3 homes.

Per altra banda, **els grups professionals als que s'ha incorporat més personal en els dos darrers anys són**, primerament, **el C2** (amb 16 persones, 5 dones i 11 homes), **seguit del C1** (9 persones, 5 dones i 4 homes), l'A2 (amb 4 persones, 3 dones i 1 home) i l'E (amb 4 persones, 1 dona i 3 homes), i finalment, l'A1 (amb 3 persones, 1 dona i 2 homes).

Processos de selecció

Taula 19: Contractacions des del 2013 al 2015 per sexe

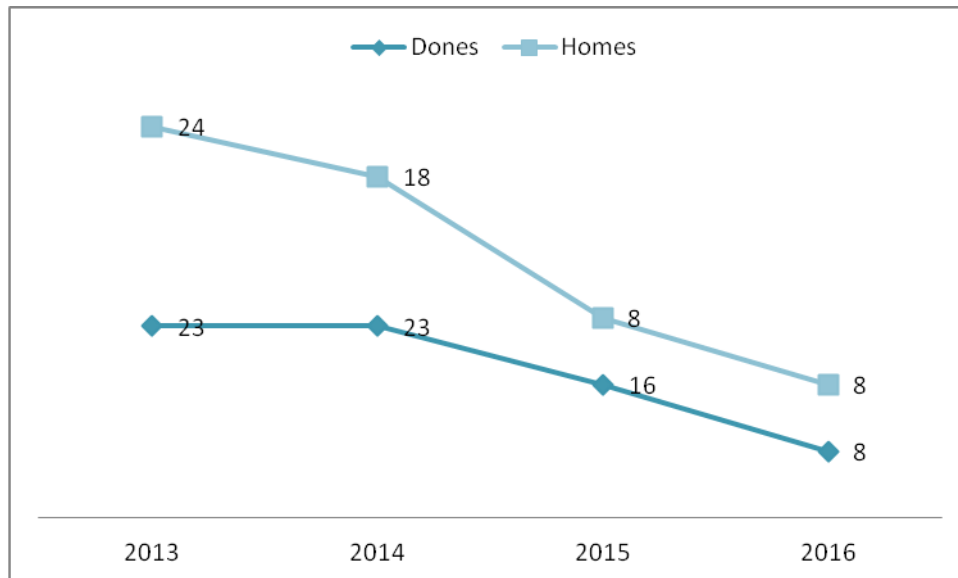
Anys	Dones	% Dones	Homes	% Homes	Total
2013	23	48,94	24	51,06	47
2014	23	56,10	18	43,90	41
2015	16	66,67	8	33,33	24
2016	8	50,00	8	50,00	16
Total	60		58		128

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Àrea de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols, maig 2016

Des del 2013 i fins el 2016 s'han fet contractes a 60 dones i a 58. No vol dir que s'hagin contractat 60 dones i 58 homes, ja que s'ha comprovat com moltes vegades són contractes

que finalitzen i es tornen a contractar, possiblement perquè es tracta de llocs de feina subjectes a determinats programes o subvencions. En aquest sentit, tot i que els anys 2013, 2014 i 2015 es van contractar més dones, podria indicar que són elles les que depenen més de contractes temporals que depenen de programes específics.

Gràfic 15: Contractacions des del 2013 al 2015 per sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Àrea de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols, maig 2016

Taula 20: Darrers processos de selecció convocats a l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

Places convocades	Dones presentades	Homes presentats	Total	Persona seleccionada
TAG DE PATRIMONI I OOA	5	6	11	1 home
TAG RENDES	7	5	12	1 dona
AUX. INFORMÀTIC PROGRAMA TRANSPARÈNCIA	2	13	15	1 home
CONSERGE	12	40	52	1 home
BORSA EDUCADORS/ES ESCOLA BRESSOL	19	1	20	3 dones

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Àrea de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols, maig 2016

Promoció interna des del 2010

Des del 2010 hi ha hagut 2 promocions internes:

- 2 places d'administratius/ves laborals, on es van promocionar 2 dones.
- 2 places d'administratius/ves funcionaris/es, on van promocionar 2 dones.

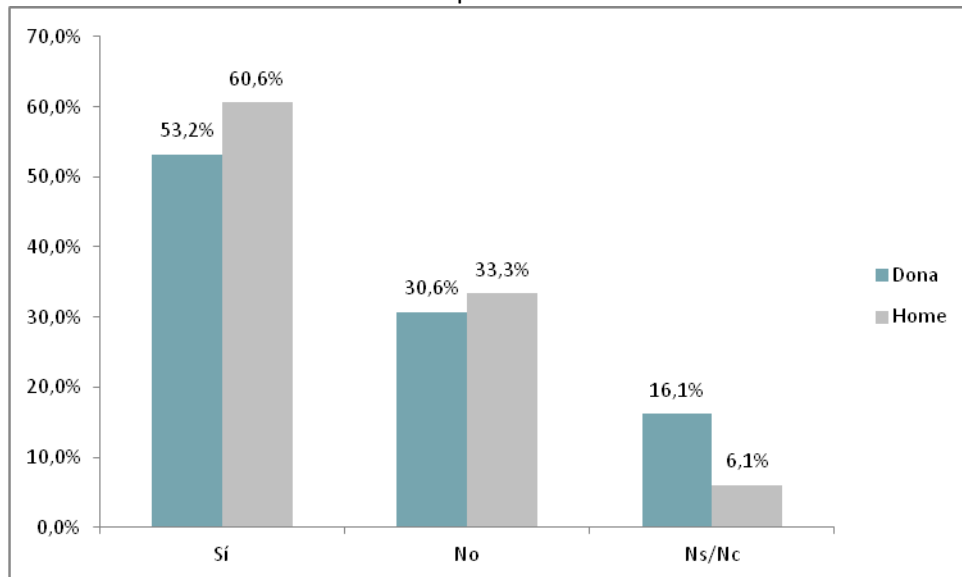
Taula 21: Personal qualificador de les places convocades per sexe.

Tribunal qualificador de les places de:	Dones	Homes
Conserge		
Presidència		1
Secretari/a	1	
Vocals		3
Observador/a	1	
Total	2	4
Educador/a Escola Bressol		
Presidència		1
Secretari/a	1	
Vocals	2	1
Assessora especialista	1	
Total	4	2
Tècnic/a d'administració general responsable de patrimoni		
Presidència		1
Secretari/a	1	
Vocals	1	1
Observador/a		1
Total	2	3
Auxiliar informàtic/a		
Presidència	1	
Secretari/a	1	
Vocals		1
Total	2	1
Tècnic/a de Gestió Tributària		
Presidència	1	
Secretari/a	1	
Vocals	1	2
Total	3	2
TOTAL	13	12

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Àrea de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols, maig 2016

També hem volgut analitzar la presència de dones i homes en els tribunals qualificadors de les diferents convocatòries. Hem de dir que, en total, la presència de dones i homes és molt equitativa (13 dones i 12 homes). En dos processos de selecció hi va haver dues dones a la presidència i es tractava de la plaça d'Auxiliar Informàtic i Tècnic de Gestió Tributària. Els homes van estar a la presidència de la plaça de Conserge, d'Escola Bressol i de Tècnic/a d'administració general responsable de patrimoni.

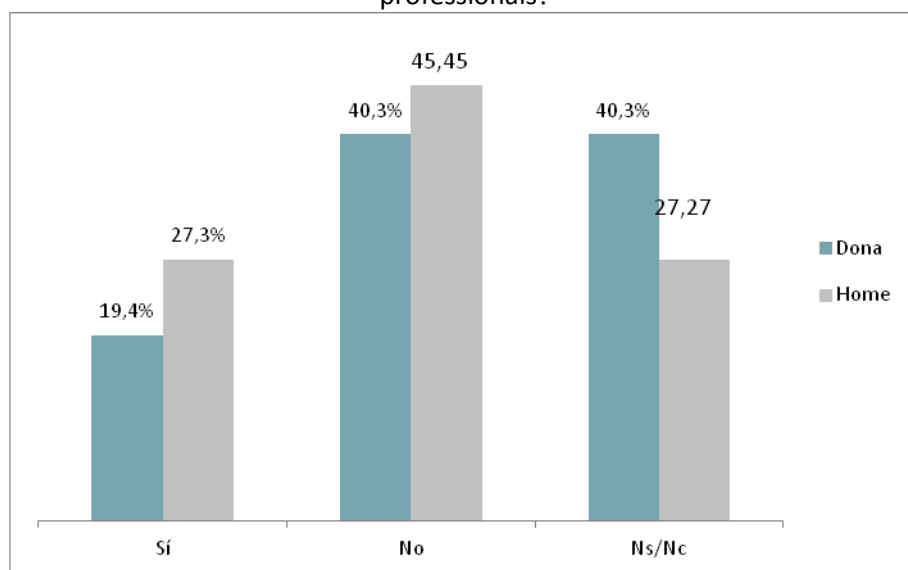
Gràfic 16. Coneix la política formativa de l'Ajuntament, li arriba la informació sobre cursos i les accions de suport a la formació?



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

Sobre la formació que ofereix l'Ajuntament, és important conèixer si les persones que treballen en aquest tenen la informació sobre els cursos. En aquest sentit, els 60,6% dels homes i el 53,2% de les dones i el 60,6% dels homes va indicar que sí coneixia la política formativa de l'Ajuntament. I, amb percentatges molt similars, tant dones com homes, van respondre en un 30,6% i en un 33,3% que no la coneixien.

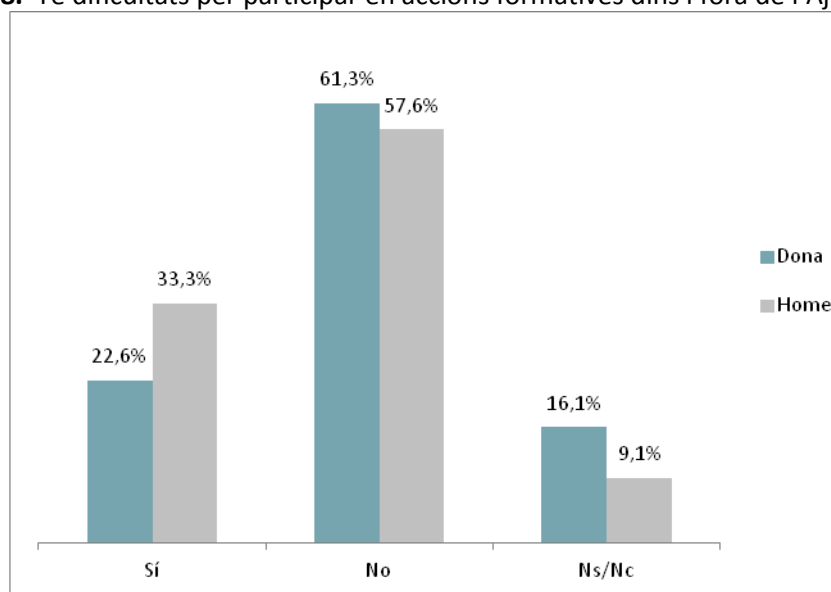
Gràfic 17. Creu que la formació oferta per l'Ajuntament s'adequa a les necessitats professionals?



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

En aquesta qüestió es va voler conèixer la percepció de la plantilla en relació a si creu que l'oferta formativa que es dissenya és adequada a les necessitats professionals. Les respostes que més es van obtenir van indicar en un 40,3% i en un 45,45% de dones i homes que no estava adequada a les necessitats professionals. Un 19,4% de les dones i un 27,3% dels homes va dir que sí s'adaptava. I haurem de prestar especial atenció a aquest percentatge prou important de dones i homes que han indicat en un 40,3% i en un 27,27% "ns/nc" a aquesta pregunta. Aquest resultat pot indicar-nos també que no hi ha un coneixement prou clar de l'oferta formativa que es prepara per millorar les competències del personal. Per això es fa la següent pregunta, per tal de conèixer si aquests resultats són així perquè existeixen algunes dificultats per participar en aquestes.

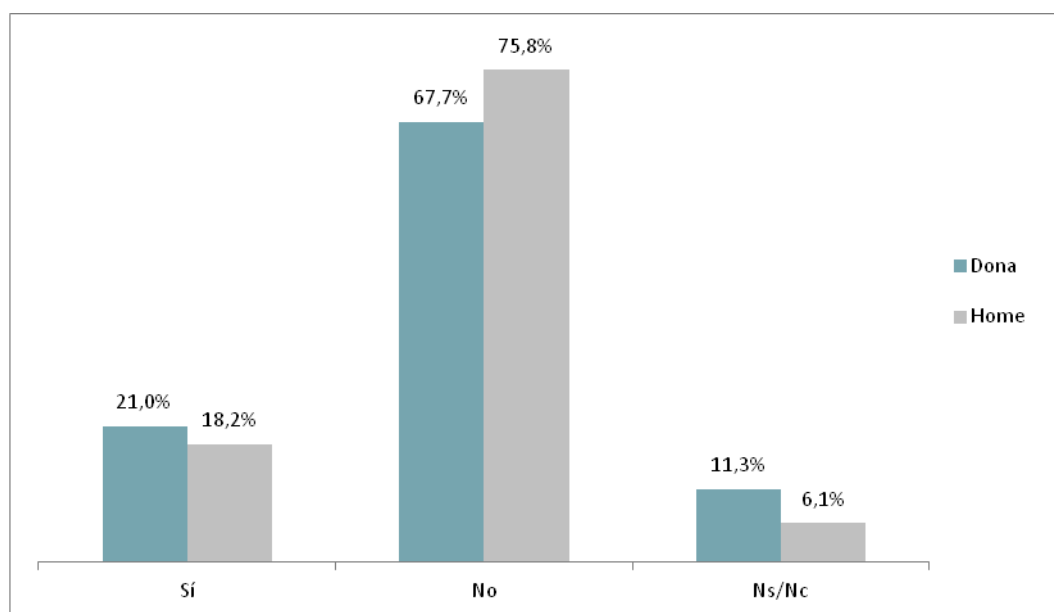
Gràfic 18. Té dificultats per participar en accions formatives dins i fora de l'Ajuntament?



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

Quan es pregunta si els motius de participar en la formació tenen a veure amb algunes dificultats, majoritàriament, les dones (61,3%) i els homes (57,6%) van respondre que no. Un 22,6% de les dones (14) i un 33,3% dels homes (11) van dir que sí en tenien.

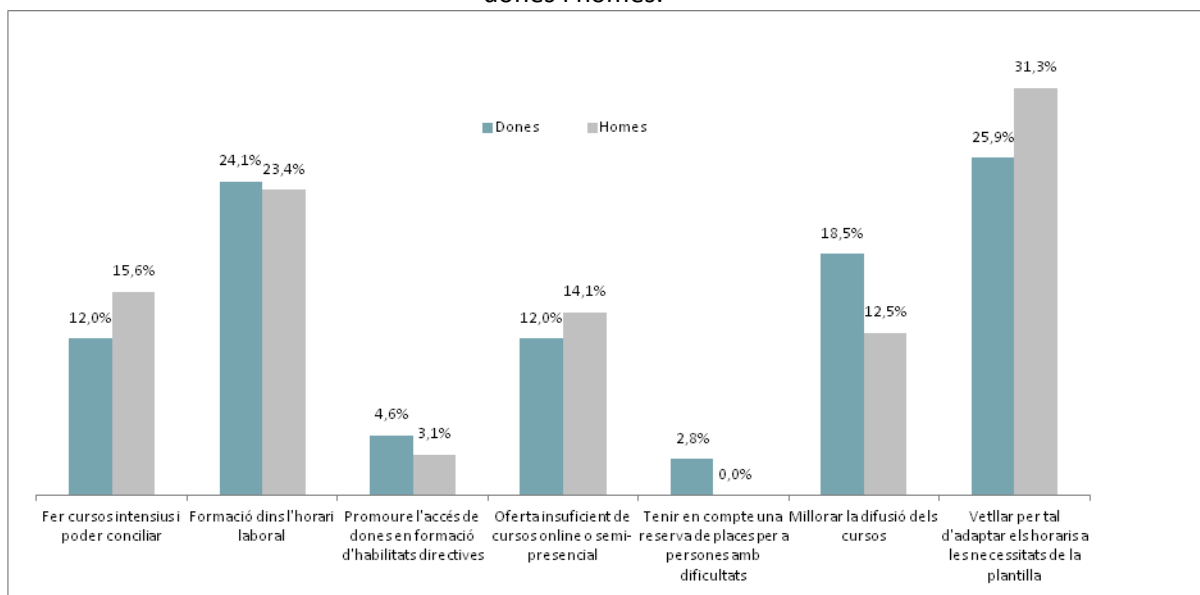
Gràfic 19. Considera que les seves obligacions familiars suposen un obstacle per poder accedir als cursos de formació?



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

Per obtenir més informació sobre els elements que poden fer que el personal de l'Ajuntament no participi de les accions formatives, es va preguntar si eren les responsabilitats familiars les que impedièien accedir a aquesta formació. El percentatge del no creix, tant en homes (75,8%) com en dones (67,7%). Un 21 % de les dones i un 33,3% dels homes van indicar que sí. Si comparem els resultats de l'anterior qüestió, veiem que en aquest "sí", el nombre de dones que diuen que les seves responsabilitats familiars els impedeix fer formació és pràcticament el mateix. En canvi, pel que fa als homes, aquest percentatge baixa en 15,2 punts percentuals, per indicar que no són les responsabilitats familiars els factors que fan que no accedeixin a la formació. El que és important és conèixer, per tant, de la mà de les persones que van participar a l'enquesta, quins consideren que són aquests elements a millorar o a incorporar per facilitar l'accés a les accions formatives a l'Ajuntament en igualtat de condicions per a dones i homes.

Gràfic 20. Identifiqui quins dels següents aspectes cal millorar o quins aspectes proposaria de cara a facilitar l'accés a les accions formatives de l'Ajuntament en igualtat de condicions per a dones i homes.



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

Les dones, han valorat, especialment, amb un 25,9%, que cal “vetllar per tal d’adaptar els horaris a les necessitats de la plantilla”, seguit d’un 24,1% que va dir que calia fer “formació dins l’horari laboral”, “millorar la difusió de cursos” (18,5%), fer cursos intensius per poder conciliar (12%) i van indicar també que hi havia una oferta insuficient de cursos on-line o semi-presencial. Els homes van dir també, amb un 31,3%, que calia “vetllar per tal d’adaptar els horaris a les necessitats de la plantilla”, seguit de la formació dins l’horari laboral (23,4%), dels “cursos intensius per poder conciliar” (15,6%), de “l’oferta insuficient de cursos online o semi-presencial” (14,1%).

ÀMBIT 6: RETRIBUCIÓ

Objectius: Comprovar el compliment del principi d'igualtat retributiva, que estableix que, a llocs de treball igual o d'igual valor els correspon igual retribució.

Remuneracions

A l'hora d'analitzar les **remuneracions anuals** dels treballadors i les treballadores de l'Ajuntament, és convenient esmentar que hi ha deu grups salarials diferents, des del més baix fins al més alt. El primer d'aquests és el grup de **menys de 22.000 €**, on s'hi acullen 32 dones i 21 homes. El segon, **de 22.001 a 25.000 €**, hi ha 23 dones i 7 homes. **De 25.001 a 28.000 €**, hi ha 16 dones i 13 homes. **De 28.001 a 31.000 €**, hi ha 15 dones i 18 homes. **De 31.001 a 34.000€**, hi ha 16 dones i 16 homes. **De 34.001 a 37.000**, hi ha 4 dones i 7 homes. **De 37.001 a 40.000€**, hi ha 1 dona i 5 homes. **De 40.001 a 43.000€**, hi ha 2 dones i 3 homes. **De 43.001 a 46.000€**, hi ha 2 dones i 4 homes. Finalment, **de més de 46.001 €**, hi ha 7 dones i 7 homes.

Aquestes xifres indiquen que, si bé **les dones predominen en els grups salarials més inferiors** (especialment en el de menys de 22.000 € i el de 22.001 a 25.000 €), **les retribucions s'equilibren** pel que fa a sexes **en les categories més elevades**, sobretot a partir del grup de 40.001 a 43.000 € anuals. No obstant, i per tònica general, en els grups salarials mitjans i superiors hi abunden alguns homes més que dones.

Taula 22. Calaixos retributius segons sexe

Grup Salarial	Lloc de treball	Dones	Homes
Menys de 22.000 €	Auxiliar administratiu/va	22	3
	Auxiliar d'informàtica		1
	Conserge	2	14
	Educador/a social	6	1
	Locutor/a	1	
	Oficial de 1ª		1
	Operari/a de neteja	1	
	Tècnic/a de so		1
	Total	32	21
De 22.001 a 25.000 €	Administratiu/va	12	
	Auxiliar activitats	1	
	Auxiliar administratiu/va	6	
	Auxiliar tècnic/a museu		1
	Conserge		2
	Delineant	1	
	Oficial 1ª		1
	Oficial 2ª		2
	Tècnic/a auxiliar de biblioteca	1	1
	Treballador/a familiar	2	
	Total	23	7
De 25.001 a 28.000 €	Administrador/a teatre	1	
	Administratiu/va	9	1
	Agent		1

	Arquitecte/a		1
	Aux. seg. Vial i Protecc. Civil		1
	Auxiliar administratiu/va	1	
	Cap grup Comptab. I pressupostos	1	
	Coordinador/a atenció ciutadà	1	
	Delineant		1
	Educador/a social	2	
	Oficial 1ª		5
	Oficial 2ª		3
	Responsable administratiu/va	1	
Total		16	13
De 28.001 a 31.000€	Administratiu/va	1	
	Agent	4	8
	Auxiliar activitats	1	
	Bibliotecari/a	1	
	Cap programes		1
	Cap negocial Rendes		1
	Educador/a social	3	
	Enginyer/a tècnic/a industrial		1
	Mestre/a	1	
	Oficial 1ª		3
	Responsable admin.	1	1
	Tècnic/a esports		1
	Tècnic/a control pressupostos	1	
	Tècnic/a mig Medi Ambient		1
	Tècnic/a mig Serveis Socials		1
	Treballador/a social	2	
Total		15	18
De 31.001 a 34.000 €	Administratiu/va	1	
	Agent		12
	Arquitecte/a tècnic/a	1	1
	Cap contract. I responsab.	1	
	Cap de premsa		1
	Mestre/a	7	
	Psicòleg/a	1	
	Tèc aux. seg. Vial i prot. Civil		1
	Tècnic/a mig	1	
	Tècnic/a mig Medi Ambient	1	1
	Treballador/a social	3	
Total		16	16
De 34.001 a 37.000 €	Agent		1
	Arquitecte/a tècnic		1
	Arxiver/a		1
	Bibliotecari/a		1
	Cap gabinet alcaldia	1	
	Cap negociat informàtica	1	
	Caporal		1
	Tècnic/a mig comptabilitat	1	
	Tècnic/a mig informàtica		2

	Tècnic/a Museu i Cultura	1	
	Total	4	7
De 37.001 a 40.000 €	Arxiver/a		1
	Bibliotecari/a		1
	Cap negociat informàtica	1	
	Caporal		1
	Tècnic mig informàtica		2
	Total	1	5
De 40.001 a 43.000 €	Arxiver/a	1	
	Gerent	1	1
	Sergent		1
	TAG		1
	Total	2	3
De 43.001 a 46.000 €	Arquitecte/a	1	3
	Cap Gerent		1
	Director/a	1	
	Total	2	4
Més de 46.000 €	Arquitecte municipal		1
	Cap àrea	1	
	Cap secció comptabilitat i pressupostos		
	Cap secció rendes	1	
	Director/a projectes		1
	Gerent	2	1
	Inspector/a		2
	Interventor/a de fons	1	
	Secretari/a General		1
	Sergent		1
	TAG Cap Secció Urbanisme	1	
	TAG Patrimoni, OOA i Assist. Jurídica	1	
	TAG Tresoreria		1
	Total	7	7

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Àrea de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols, maig 2016

En la següent taula s'observa, de manera resumida, les retribucions anuals per sexes. **Tant dones com homes predominen en el grup salarial de menys de 22.000 € anuals** (32 dones, un 27,12%, i 21 homes, un 21,43%). Després, a mesura que van augmentant els diners en aquests grups salarials, es detecten algunes diferències per raó de sexe. En quant a les **dones, el segon grup salarial més nombrós és el de 22.001 a 25.000 €** (23 dones, un 19,49%), seguit del de 25.001 a 28.000 € i del de 31.001 a 34.000 € (16 dones c/u, un 13,56% c/u), de 28.001 a 31.000 € (15 dones, un 12,71%), més de 46.000 € (7 dones, un 5,93%), de 34.001 a 37.000 € (4 dones, un 3,39%), de 40.001 a 43.000 € i de 43.001 a 46.000 € (amb 2 dones c/u, un 1,69% c/u), i, finalment, de 37.001 a 40.000 € (1 dona, un 0,85%). Pel que fa als **homes, el segon grup salarial més nombrós és de 28.001 a 31.000 €** (18 homes, un 18,37%), seguit de 31.001 a 34.000 € (16 homes, un 16,33%). Després, vénen cinc grups salarials que acullen 7 homes cadascun (és a dir, un 7,14% c/u) i que són els següents: de 22.001 a 25.000 €, de 25.001 a 28.000 €, de 34.001 a 37.000 €, de 43.001 a 46.000 € i de més de 46.000 €. Finalment, els dos

grups salarials més inferiors en els homes són els següents: de 37.001 a 40.000 € (amb 5 homes, un 5,10%) i de 40.001 a 43.000 € (amb 3 homes, un 3,06%).

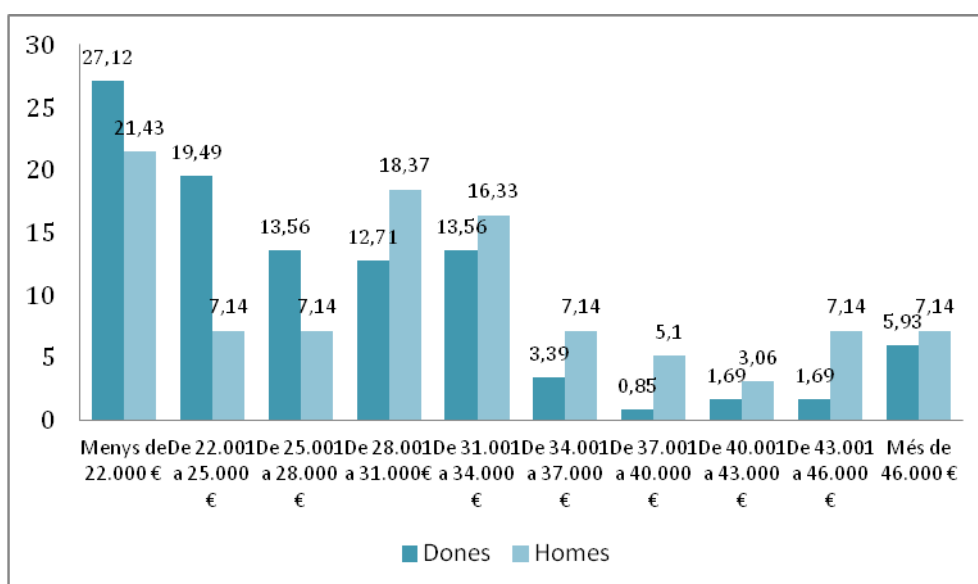
Tal com s'esmentava prèviament, la taula indica que **les dones predominen clarament en els salaris més baixos i mitjans**. Per la seva banda, són diversos els homes que tenen salaris baixos (sobretot en el grup salarial de menys de 22.000 € anuals), però són molts menys que les dones. **Els homes, doncs, acaben predominant més en els salaris alts i sobretot mitjans** bastant més que les dones.

Taula 23: Quadre-resum calaixos retributius segons sexe

Grup Salarial	Dones	%	Homes	%
Menys de 22.000 €	32	27,12	21	21,43
De 22.001 a 25.000 €	23	19,49	7	7,14
De 25.001 a 28.000 €	16	13,56	7	7,14
De 28.001 a 31.000€	15	12,71	18	18,37
De 31.001 a 34.000 €	16	13,56	16	16,33
De 34.001 a 37.000 €	4	3,39	7	7,14
De 37.001 a 40.000 €	1	0,85	5	5,10
De 40.001 a 43.000 €	2	1,69	3	3,06
De 43.001 a 46.000 €	2	1,69	7	7,14
Més de 46.000 €	7	5,93	7	7,14

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Àrea de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols, maig 2016

Gràfic 21: Calaixos retributius segons sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Àrea de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols, maig 2016

Anàlisi de la Bretxa salarial

En aquest apartat volem analitzar la “bretxa salarial o desigualtat salarial”, entesa com aquella bretxa que existeix entre el que cobren, de mitjana, els homes i les dones, és a dir, la diferència salarial es defineix com la distància que hi ha entre el salari masculí i el femení.

Per tant, analitzarem les “**retribucions mitjanes**” per tal de fer un anàlisi el més rigorós possible dels salaris de les persones que treballen a l'Ajuntament. Hem d'aclarir que estem comparant mitjanes, és a dir, en cap moment volem dir que pel mateix lloc de treball homes i dones percebin sous diferents. El que fem és fer les mitjanes de les retribucions finals per la variable sexe i per cada categoria laboral.

Taula 24: Bretxa salarial entre dones i homes

Càlcul de la bretxa salarial	Dones	Homes	Diferència	Variació percentual
Mitjana del salari brut anual	27.691,73	31.324,66	-3.632,93	-0,12

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Àrea de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols, maig 2016

La mitjana del salari brut anual de dones és de 27.691,73€ bruts anuals i la dels homes és de 31.324,66€ bruts anuals, per tant podem dir que hi ha una bretxa salarial de 3.632,93€ entre les dones i els homes.

Hem de dir que les **retribucions bàsiques** a l'Ajuntament són iguals per totes les persones, tal com s'estableix en el Conveni Col·lectiu. On es poden començar a detectar algunes diferències salarials és en l'**aplicació dels complements**. El complement específic, per exemple s'elabora en base a la puntuació resultant de cada lloc de treball i s'hi sumen els **riscos associats**. Això explica les distàncies retributives percebudes en les categories A2 i C1. Aquesta darrera, per exemple, la formen principalment dones administratives (23) i homes del personal del cos policial, sobretot agents amb torns rotatius (18). Per tant, el salari associat a aquests llocs de feina vindrà incrementat pels complements específics i també amb complements de destí lligats a la tipologia de jornades: torns rotatius, condicions especials de treball... on hi ha, per tant, més presència masculina.

Taula 25: Bretxa salarial entre dones i homes per categories laborals

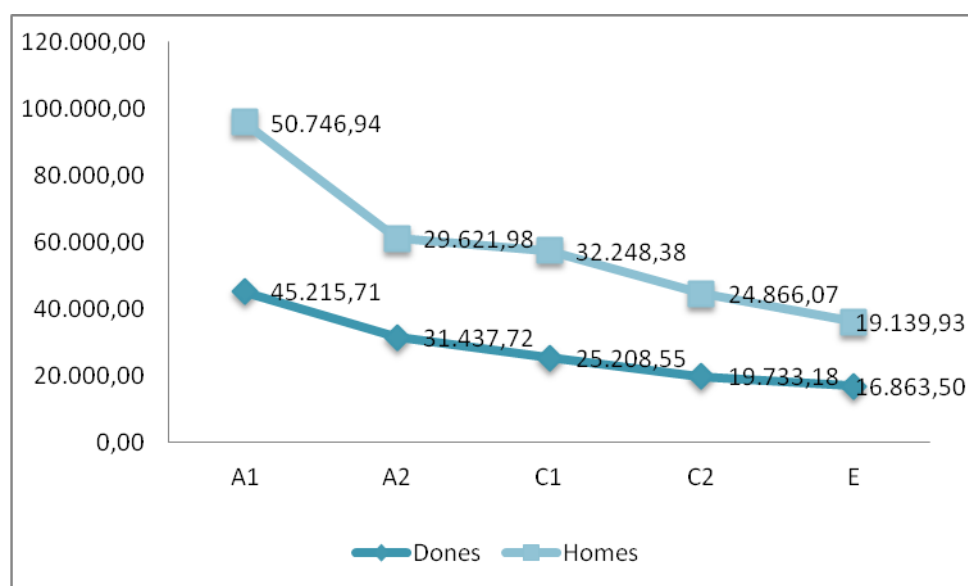
Categoria Laboral	Dones	Homes	Diferència	Variació percentual
A1	45.215,71	50.746,94	-5.531,23	-0,11
A2	31.437,72	29.621,98	1.815,74	0,06
C1	25.208,55	32.248,38	-7.039,83	-0,22
C2	19.733,18	24.866,07	-5.132,89	-0,21
E	16.863,50	19.139,93	-2.276,43	-0,12

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Àrea de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols, maig 201

En resum, aquest quadre mostra com es produeix la bretxa salarial entre les diferents categories laborals i on és especialment més gran, que es correspon amb la categoria C1 i A1 i C2. En termes generals, per tant, podem dir que la bretxa salarial mostra les desigualtats laborals i que afecten sobretot a les dones. Ja hem indicat que la segregació ocupacional és un dels factors que es troben a l'origen d'aquesta discriminació, en tant que socialment les dones segueixen relegades a determinats llocs de treball o bé que encara hi ha obstacles que fa que no puguin ocupar posicions de lideratge. És aquesta segregació horitzontal i vertical la que fa que existeixin encara llocs de feina que són considerats femenins i, per tant, pitjors valors social i econòmicament. Aquesta diferent valoració és el que fa que els complements salarials que s'apliquen als salaris bases vagin incrementant les diferències.

Caldrà anar analitzant més minuciosament el per què d'aquesta bretxa salarial però, en general, podem interpretar que en la categoria on hi ha més diferències és en la categoria C1 on es troben sobretot dones administratives i homes agents, els quals gaudeixen de més complements salarials per la valoració dels complements de destí i específics d'aquest lloc de treball. Una altra possible explicació pot ser la que ve marcada per les relacions de gènere, és a dir per la incorporació tardana de les dones a distints sectors i nivells laborals, fent que hi hagi menys dones ocupant llocs de responsabilitat que per aquest fet ja reben una major remuneració.

Gràfic 22: Bretxa salarial entre dones i homes per categories laborals



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Àrea de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols, maig 2016

ÀMBIT 7: CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL I FAMILIAR.

Objectius: Comprovar si les persones de tots els departaments, categories i nivells de l'organització tenen la possibilitat de conciliar la feina amb la vida personal i familiar.

Permisos, excedències i baixes per incapacitat laboral

Taula 26: Permisos sol·licitats 2016

Tipus de permís sol·licitat	Dones	Homes	Total
Permís per malaltia/llicència mèdica	3	24	27
Permís per indisposició	1		1
Permís per tenir cura de fills/es amb malaltia greu	1	1	2

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Àrea de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols, maig 2016

En conjunt, hi ha hagut 27 persones que han agafat un permís per malaltia aquest 2016, d'entre les quals hi ha 3 dones i 24 homes. En relació als permisos per tenir cura de fills s'hi han acollit una dona i un home.

Taula 27: Excedències sol·licitades 2015-2016

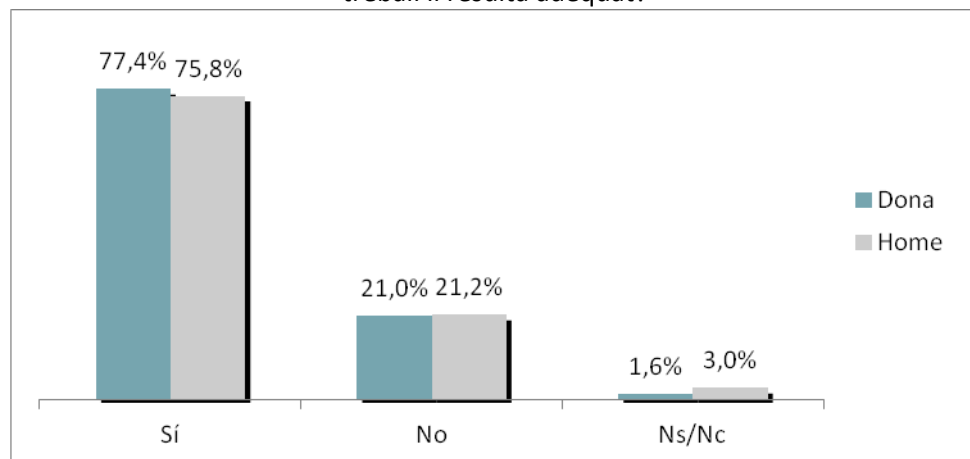
Anys	Dones	Homes	Total
2015	7	1	8
2016	2	0	2

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Àrea de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols, maig 2016

En relació a les excedències sol·licitades entre 2015 i 2016 per cura de fills/es, hi ha una diferència significativa especialment el 2015, ja que van agafar una excedència 7 dones i 1 home. Enguany, només l'han agafat dues dones.

També s'han fet un seguit de preguntes relacionades amb la comptabilització dels temps i dels espais.

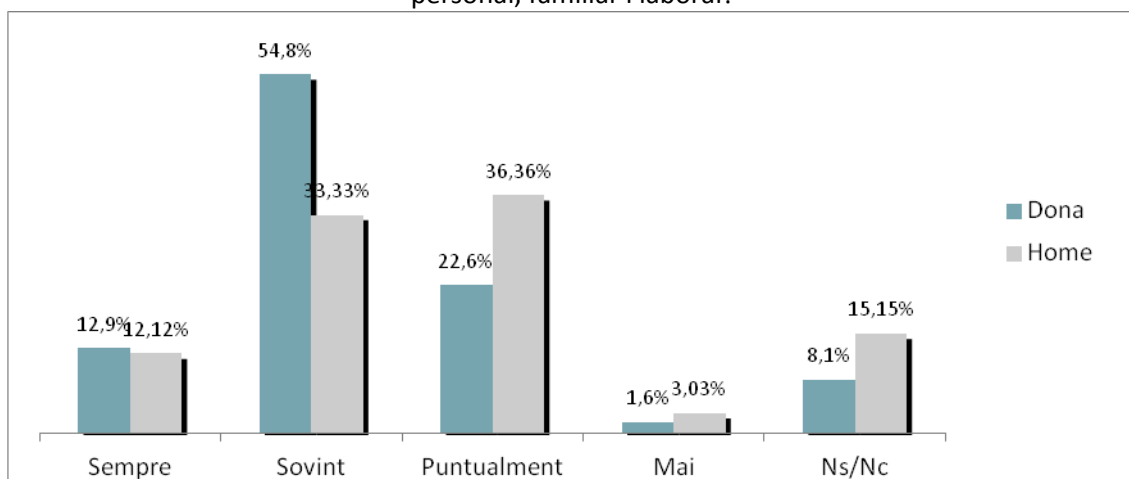
Gràfic 23. Pensant en vostè i les seves necessitats personals (temps per a les tasques domèstiques, cura de persones dependents i familiars, temps d'estudi...) el seu horari de treball li resulta adequat?



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

En relació a l'horari que tenen a l'ajuntament, el 77,4% de les dones i el 75,8% dels homes considera que el seu horari és adequat i un 21% dels homes i de les dones considera que no és adequat.

Gràfic 24. Creu que l'Ajuntament ofereix a la seva plantilla fórmules d'adaptació de la jornada laboral per a que la persona no trobi obstacles en el desenvolupament de la seva vida personal, familiar i laboral?



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

Sobre la pregunta sobre si l'ajuntament ofereix a la seva plantilla fórmules per tal que pugui participar de la seva vida laboral, personal i familiar, les dones consideren en un 54,8% que això es fa "sovint", seguit d'un 22,6% que creu que ho fa de manera "puntual" i d'un 12,9% que ho fa "sempre". Quant als homes, responen en un 36,36% que "puntualment" l'ajuntament té en compte aquests obstacles per facilitar el desenvolupament de la vida laboral, personal i familiar de dones i homes, seguit del 33,33% que diu que ho fa "sovint", hi ha un 15,15% que no donen una opinió al respecte i un 12,12% que afirma que l'ajuntament "sempre" ho té en compte.

Quines mesures de conciliació ofertes per l'Ajuntament coneix i quines ha utilitzat en els darrers 12 mesos?

Les mesures que s'han descrit són:

Flexibilització de la jornada laboral a través de l'adaptació horària, permisos de paternitat, per atendre puntualment o de llarga durada a infants, adopcions, alletament...

Mesures de conciliació que marca el conveni

Visita mèdica

Atenció a casa de persona operada

Jornada reduïda

Conec la flexibilitat d'horari i reducció de jornada del 60% cobrant el 80%

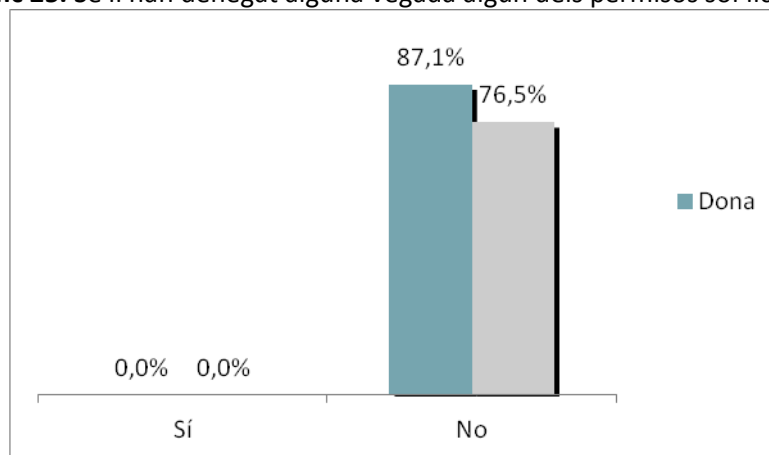
No n'he utilitzat cap

Conec les relacionades amb el part i no n'he utilitzat cap

Reducció de jornada, però no l'he utilitzat mai

Horaris d'entrada

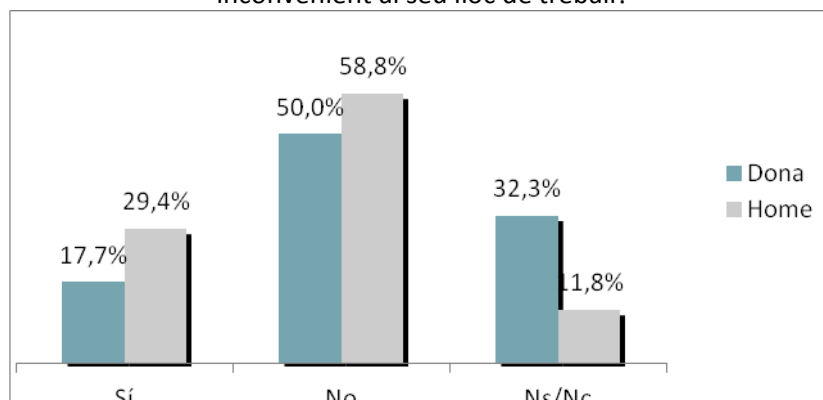
Gràfic 25. Se li han denegat alguna vegada algun dels permisos sol·licitats?



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

En cap cas, els permisos han estat denegats per part de l'Ajuntament.

Gràfic 26. Acollir-se a algunes mesures de conciliació podria suposar per a vostè algun inconvenient al seu lloc de treball?



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

Per interpretar les respostes a aquesta pregunta, destaquem que al voltant del 50% de dones i homes creuen que no hi suposaria un inconvenient. No obstant, hi ha un important nombre d'homes (29,4%) i de dones (17,7%) que creuen que sí pot suposar algun inconvenient. També hem de mencionar el 32,3% de dones i l'11,8% d'homes que no saben si aquest fet pot portar suposar algun inconvenient.

Es demanen també els motius pels que creuen que acollir-se a alguna mesura de conciliació els podria suposar un inconvenient:

Dones

Caldria preveure la substitució i el període de formació que cal previ a l'inici de treball.

Faltaria hores d'atenció i es carregaria de feina a la meva companya.

Acumulació de feina i tasques amb les conseqüències, l'estrès.

Desactualització.

Acumulació de feina.

El volum de feina, moltes vegades, no ho possibilita.

La feina quedaria per fer.

Homes

En cas de jornada reduïda, normalment l'ajuntament no substitueix i et trobes que has de fer la mateixa feina en menys temps.

La presència és important moltes vegades.

Menys marge de temps per dur a terme les tasques a desenvolupar.

La manca de recursos humans adequats faria que algunes feines no es poguessin realitzar.

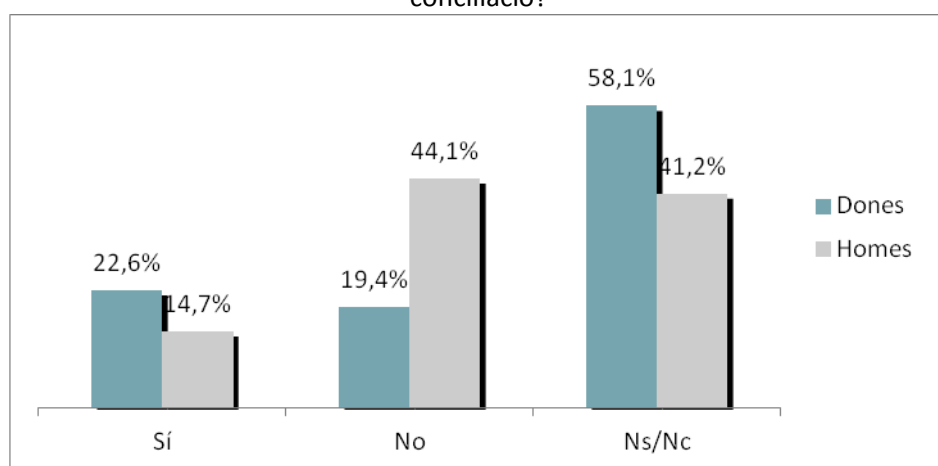
No acabar la feina pendent i no la poden fer altres companys.

Assegurar cobertura de torn.

La manca de personal no permet realitzar-les.

Si no hi sóc en el lloc de treball, no hi ha ningú que em substitueixi, per tant, les meves tasques queden desateses, entre d'altres funcions que he de solucionar directament i que són urgents.

Gràfic 25. Es desenvolupen mesures per afavorir que els homes facin ús de les mesures de conciliació?



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

El més remarcable d'aquesta pregunta és que el 58,1% de les dones i el 41,2% dels homes van respondre que no saben si es desenvolupen mesures per tal que els homes facin ús de les mesures de conciliació. També destaca el 44,1% dels homes que van respondre que no. Els

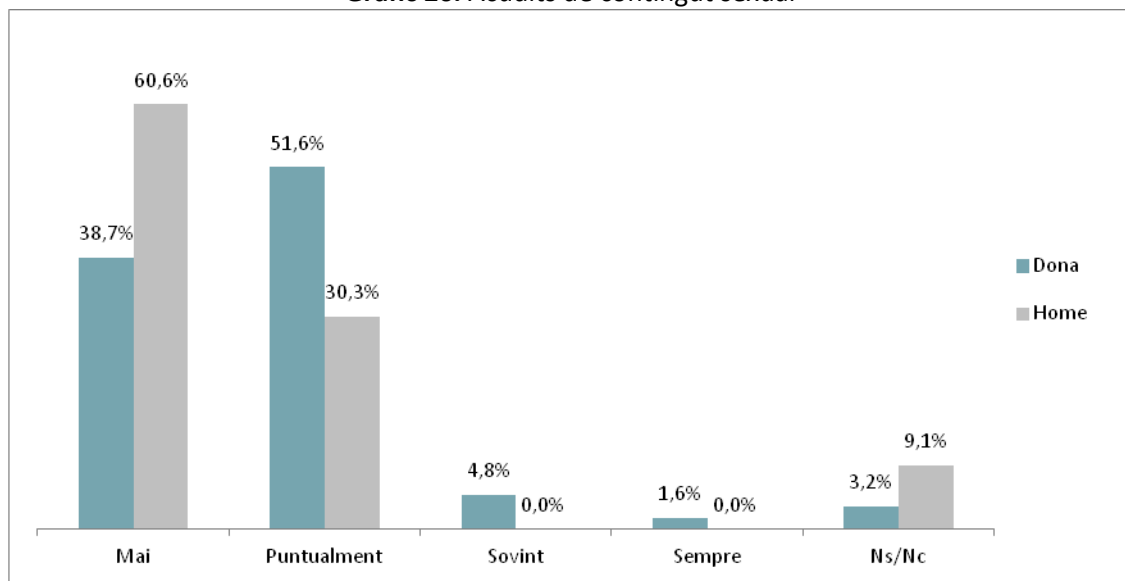
altres percentatges indiquen que un 22,6% de les dones i un 14,7% dels homes van dir que sí es realitzen aquestes mesures.

ÀMBIT 8: ASSETJAMENT, ACTITUDS SEXISTES I PERCEPCIÓ DE DISCRIMINACIÓ

***Objectius:** Comprovar la no-existència d'actituds sexistes, de tracte discriminatori i d'assetjament de cap tipus i l'existència de mecanismes per detectar, prevenir i actuar davant d'aquests comportaments.*

Marqui la freqüència en què ha sofert personalment a la seva feina alguna de les situacions següents:

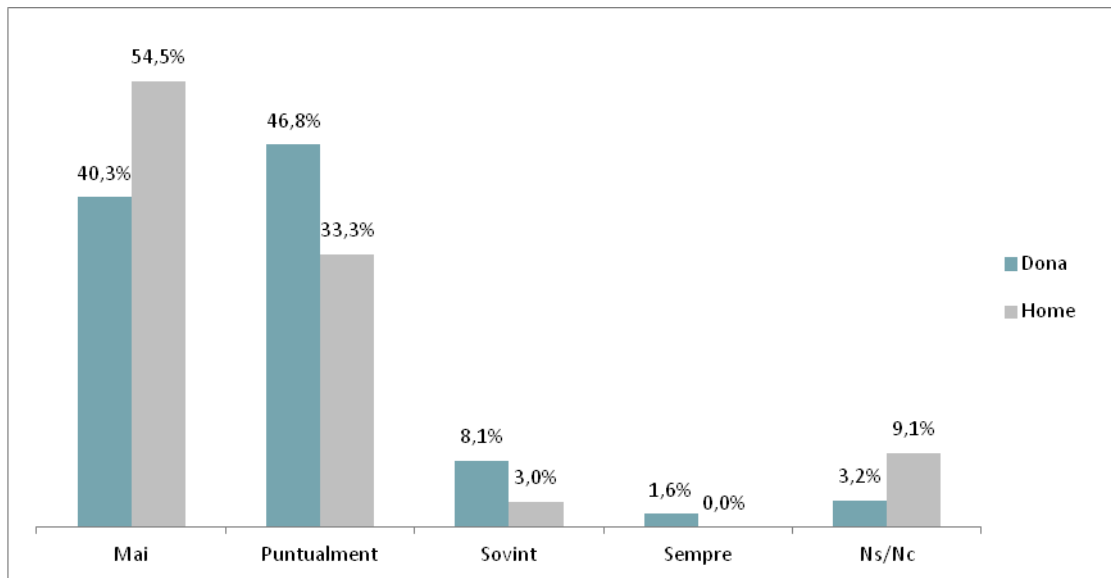
Gràfic 26. Acudits de contingut sexual



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

Els següents gràfics mostraran les respostes de les persones que han contestat a l'enquesta en relació a situacions viscudes. Comencem per si han escoltat acudits de contingut sexual. Les dones van respondre en un 51,6% que "puntualment" havien escoltat aquest tipus de contingut, seguit del 38,7% que diu que "mai" els han escoltat. Hi ha un 4,8% de les dones que n'ha escoltat "sovint". Pel que fa als homes, un 60,6% han afirmat que "mai" han escoltat aquests tipus d'acudits, seguit d'un 30,3% que diu que els ha escoltat de forma "puntual".

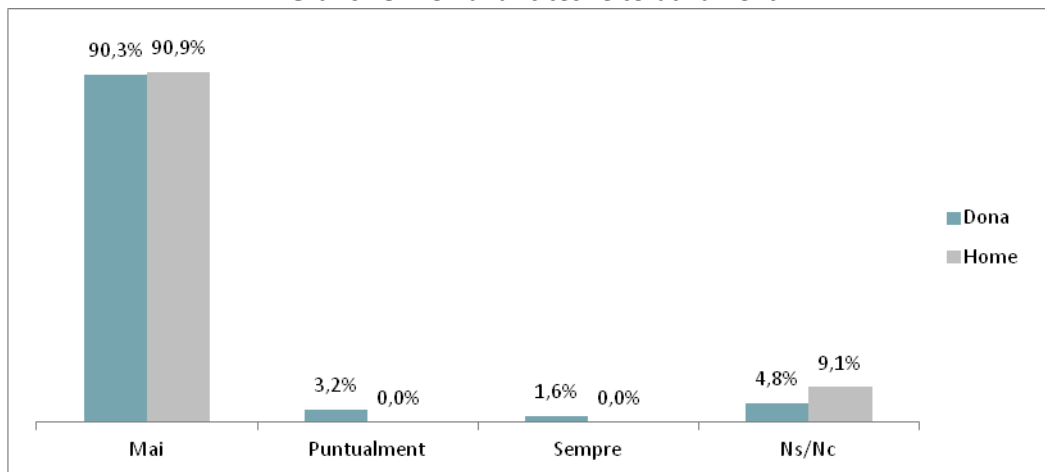
Gràfic 27. Floretes i/o comentaris sobre el cos



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

Pel que fa als comentaris sobre el cos o floretes, les dones afirmen en un 46,8% que n'han sentit puntualment, seguit d'un 40,3% que han indicat que no n'han sentit "mai" i un 8,1% de les dones han dit que "sovint" han escoltat floretes dirigides a persones de l'ajuntament. Quant als homes, un 54,5% han dit que "mai" han sentit aquest tipus de comentaris, seguit d'un 33,3% que afirma que ho ha escoltat "puntualment".

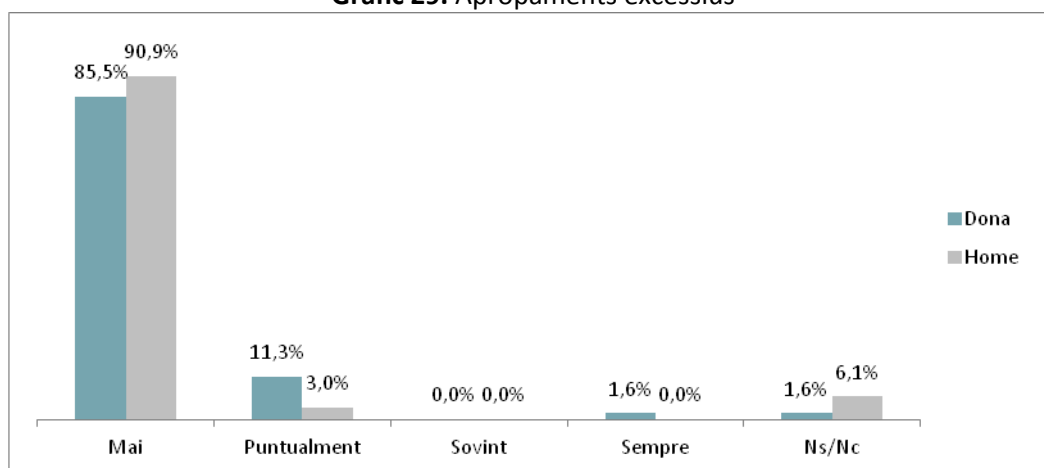
Gràfic 28. Demanar cites reiterativament



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

En aquesta pregunta, només un 3,2% (2) de les dones van dir que "puntualment" alguna persona els ha demanat cites reiterativament i un 1,6% va dir que "sempre".

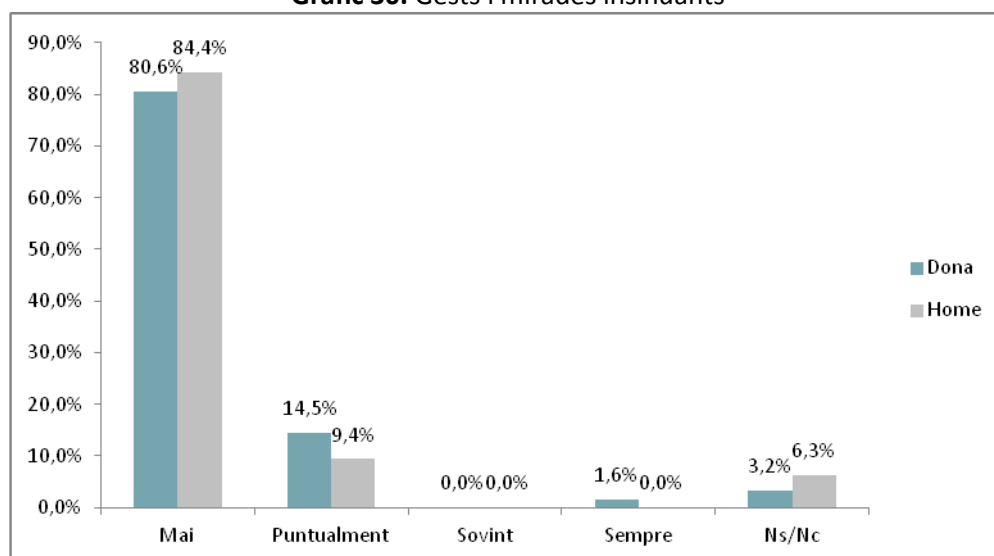
Gràfic 29. Apropaments excessius



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

En la pregunta sobre si havien viscut alguna situació amb “apropaments excessius”, destaquem l'11,3% (7 dones) i un 3% dels homes (1 homes) van indicar que havien patit aquestes situacions. En aquest gràfic es torna a mostrar una persona que indica que sempre n'ha rebut (1 dona).

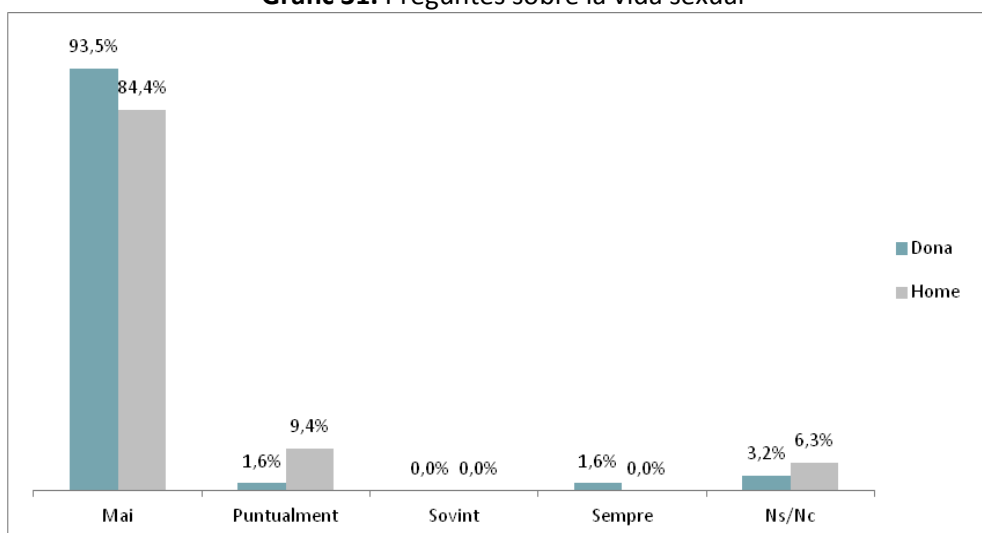
Gràfic 30. Gestos i mirades insinuants



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

Sobre els “gestos i mirades insinuants”, 9 dones (14,5%) i 3 homes (9,4%) van indicar que puntualment han viscut aquesta situació i també mencionem l'1,6% de dones que va indicar haver patit aquest tipus d'assetjament sexual.

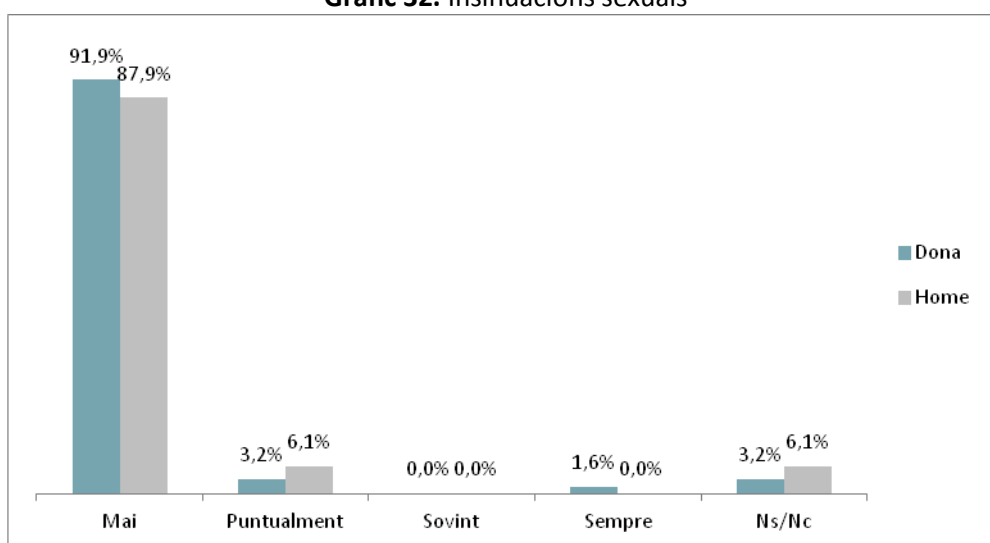
Gràfic 31. Preguntes sobre la vida sexual



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

Aquest gràfic mostra una diferenciació quant a homes i dones respecte a les anteriors preguntes, on un 9,4% (1 home) dels homes ha indicat que “puntualment” els han fet preguntes sobre la seva vida sexual. Destaca altra vegada l’1,6% de dones (1) que va indicar haver patit “sempre” aquesta situació i un 6,3% dels homes i un 3,2% de les dones que va contestar ns/nc.

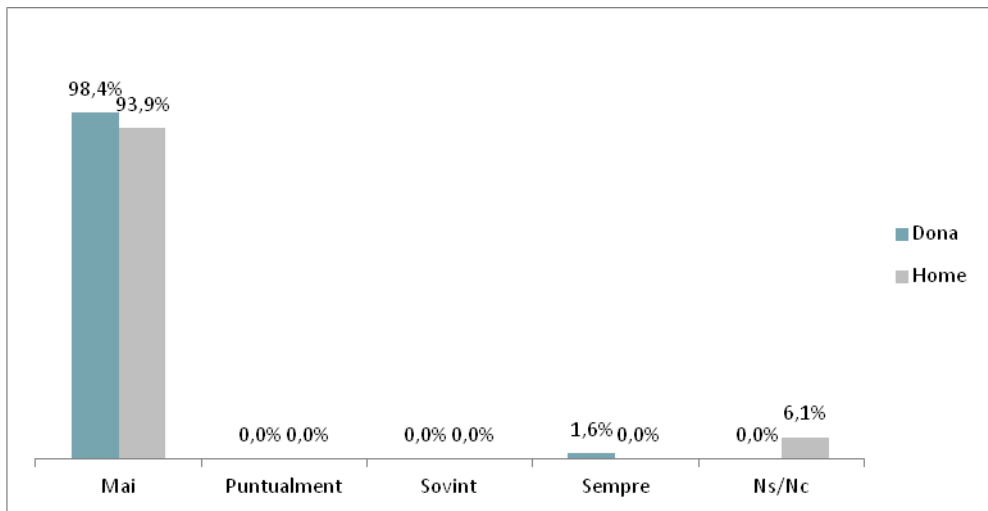
Gràfic 32. Insinuacions sexuals



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

En relació a les insinuacions sexuals i seguint els resultats semblants a les anteriors qüestions, al voltant del 90%, tant d’homes com de dones, indiquen que “mai” han viscut una situació com aquesta. Per això, ens fixem en les persones que han indicat haver-les patit “puntualment”: 3,2% de les dones i un 6,1%. Apareix l’1,6% del grup de dones que va dir que “sempre” n’havia rebut i el 3,2% de dones i el 6,1% dels homes que responen amb un “ns/nc”.

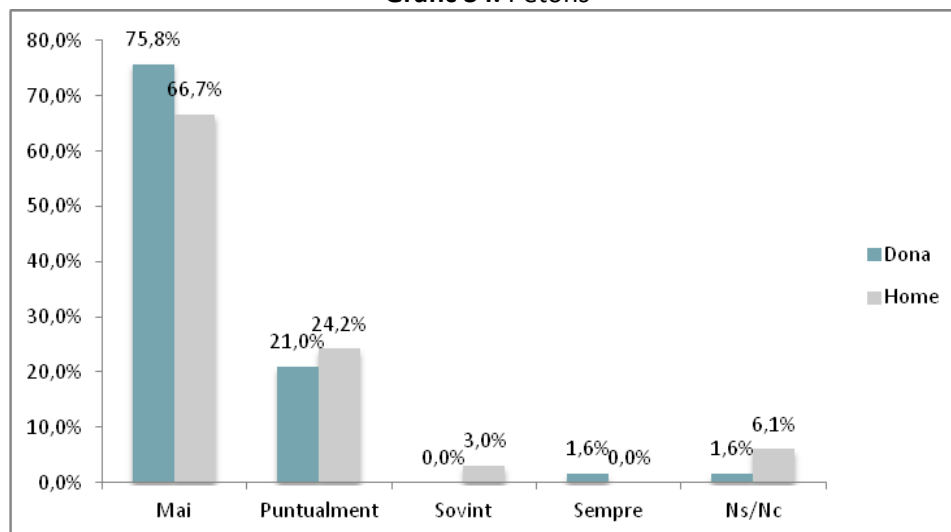
Gràfic 33. Demanar relacions sexuals obertament



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

En aquesta pregunta, només un 1,6% de les dones va dir que “sempre” se li han demanat relacions sexuals obertament i un 98,4% ha contestat que “mai”.

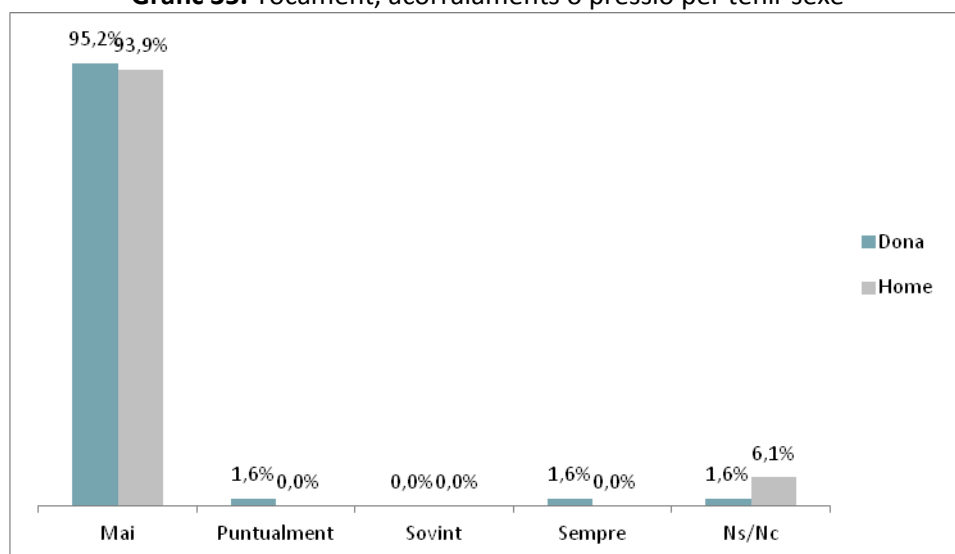
Gràfic 34. Petons



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

En relació a aquesta qüestió, un 21% de les dones i un 24,2% dels homes ha indicat que “puntualment” ha viscut aquesta situació.

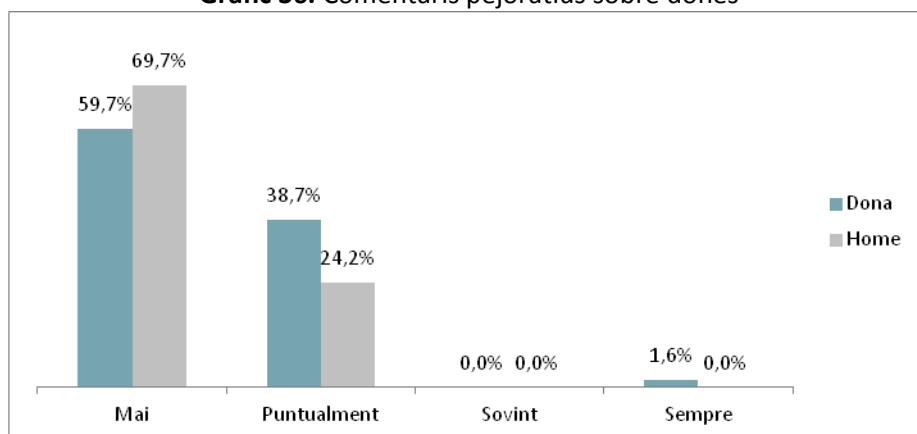
Gràfic 35. Tocament, acorralaments o pressió per tenir sexe



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

Sobre els tocament, acorralaments o pressió per tenir sexe, destaquem un 1,6% de les dones que ha indicat que “puntualment” n’ha rebut i un 1,6% ha afirmat que ha viscut “sempre” aquesta situació.

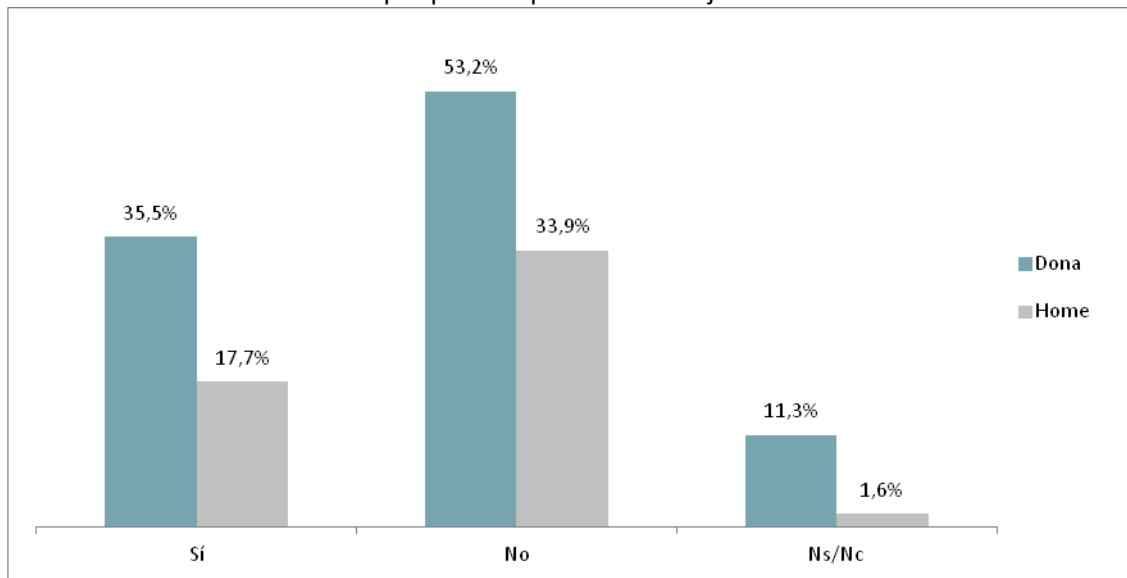
Gràfic 36. Comentaris pejoratiu sobre dones



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

Quan parlem de “comentaris pejoratiu sobre dones”, el percentatge de l’opció “puntualment” augmenta: un 38,7% de les dones i un 24,2% dels homes indiquen haver-ho percebut.

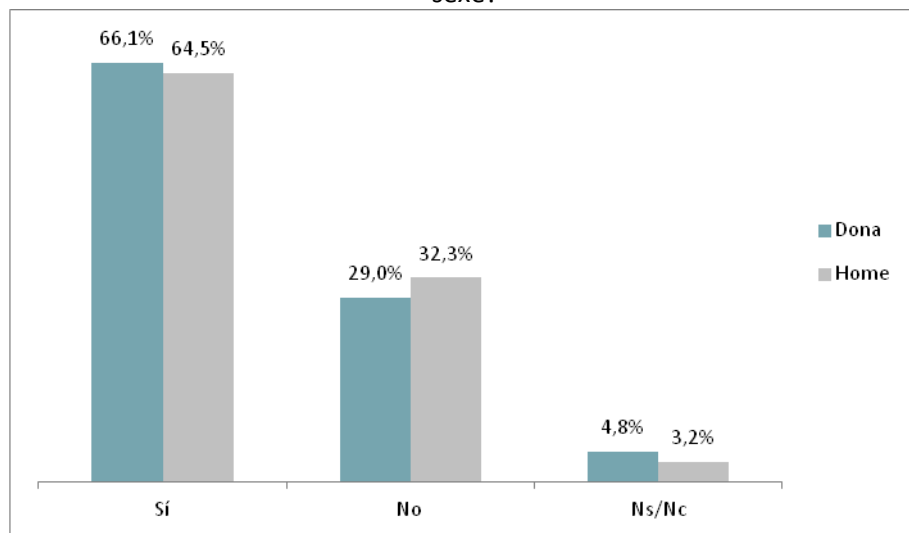
Gràfic 37. Alguna vegada ha sentit comentaris masclistes o actituds de mal gust amb contingut sexista per part del personal de l'Ajuntament?



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

En relació als “comentaris masclistes o actituds de mal gust amb contingut masclista”, el percentatge més rellevant està format pel 53,2% de les dones que afirma no haver-ne detectat. El següent percentatge més alt està format pel 35,5% de les dones que afirma haver sentit comentaris masclistes. Els homes han contestat, en un 33,9%, que no n'han sentit i un 17,7% ha dit que efectivament n'han escoltat³.

Gràfic 38. Té informació suficient per conèixer i detectar situacions d'assetjament o per raó de sexe?

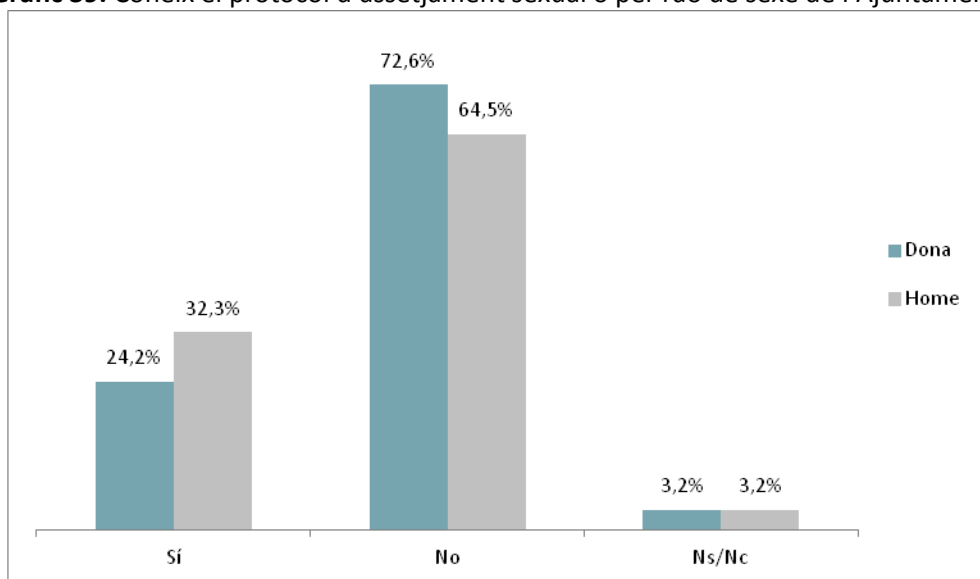


Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

Conèixer i detectar situacions que són tipificades com a assetjament sexual és important per poder prendre mesures al respecte. En aquest sentit, un 66,1% de les dones i un 64,5% dels homes ha dit tenir prou informació per detectar aquests situacions. Un 29% de les dones i un 32,3% dels homes ha indicat que li manca aquest coneixement i informació.

³ Es poden llegir els comentaris escrits per les persones que van participar a l'enquesta en l'Annex 1.

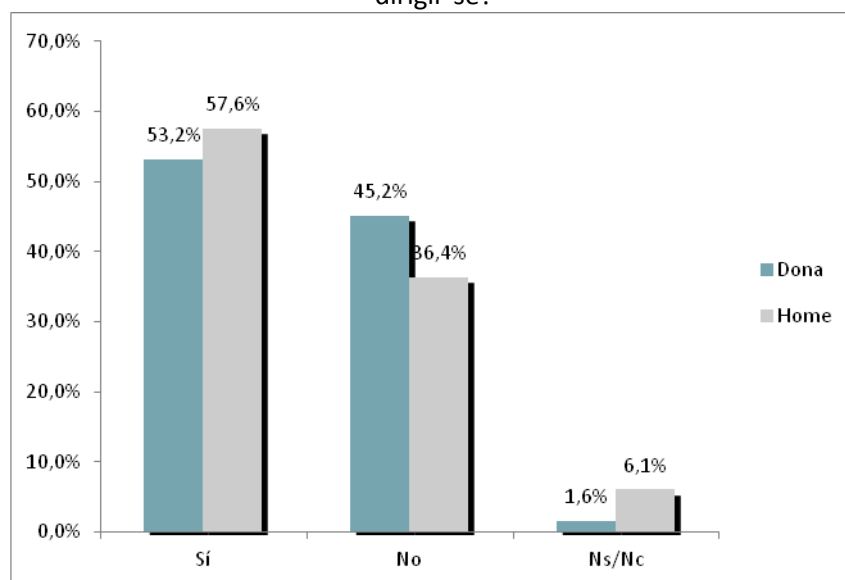
Gràfic 39. Coneix el protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe de l'Ajuntament?



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

L'Ajuntament disposa d'un protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe, pel que vam demanar al personal de l'Ajuntament si el coneixia. Els resultats ha sigut que el 72,6% de les dones i el 64,5% dels homes no el coneixen. Només un 24,2% de les dones i el 32,3% dels homes en tenen coneixement.

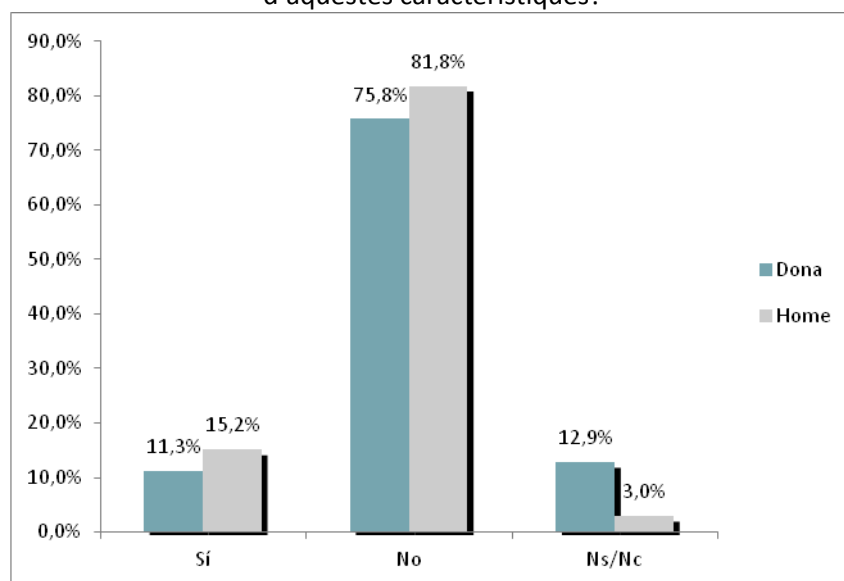
Gràfic 40. Si tingués coneixement d'algun cas d'assetjament sexual o per raó de sexe, sabria on dirigir-se?



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

Després de saber detectar una situació d'assetjament sexual, cal tenir els canals per tal d'estudiar com actuar. I, per això, es va preguntar si sabrien on dirigir-se en cas de conèixer algun cas. Les dones han contestat en un 53,2% i els homes en un 57,6% que sí coneixen on denunciar-ho. És bastant alt el percentatge de dones (45,2%) i d'homes (36,4%) que ha dit que no sabia on dirigir-se.

Gràfic 41. Durant el temps que porta treballant a l'Ajuntament, ha conegut algun cas d'aquestes característiques?



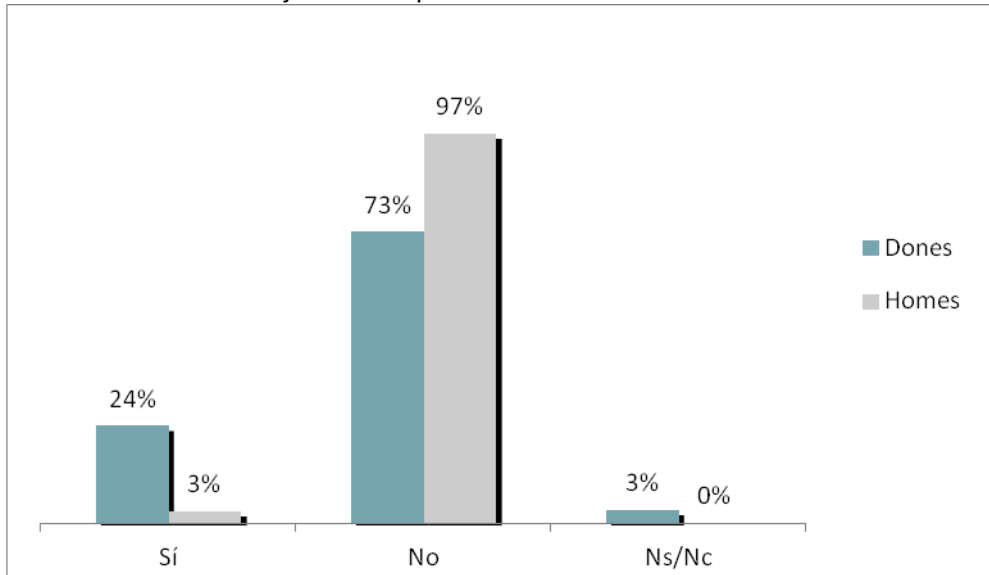
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

Aquest gràfic mostra la pregunta que es va fer directament per saber si les persones que treballen a l'Ajuntament han conegut algun cas d'assetjament sexual. En aquest sentit, 7 dones (11,3%) i 5 homes (15,2%) han contestat n'han conegut algun. També destaca el 12,9% de les dones i el 3% dels homes que van contestar amb un "Ns/Nc" a aquesta qüestió.

ÀMBIT 9: CONDICIONS LABORALS

Objectius: Comprovar que no hi hagi discriminació per raó de gènere en el tipus de contracte i de jornada que fan les persones.

Gràfic 42. S'ha sentit alguna vegada discriminada o discriminat a l'administració de l'ajuntament pel fet de ser home o dona?



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

Es va preguntar a la plantilla de l'Ajuntament si s'havia sentit alguna vegada discriminat o discriminada per l'administració pel fet de ser home o dona. Un 24% de les dones va contestar que sí s'hi havia sentit i un 3% dels homes van contestar afirmativament.

Es van recollir també les raons per les que s'havien sentit alguna vegada en aquesta situació de discriminació que han girat sobretot entorn a una menor valoració professional, tracte verbal discriminatori i discriminacions basades en l'ocupació de dones en tasques menys qualificades amb el consegüent menor salari, assetjament sexual i les dificultats de les dones d'accedir a llocs de més valoració⁴.

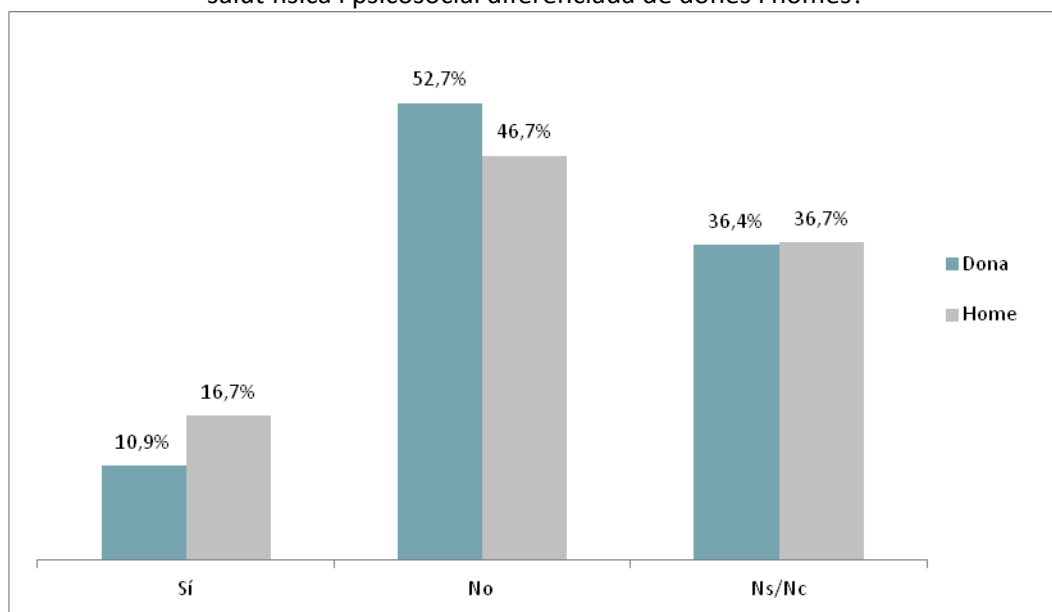
⁴ Es poden llegir els comentaris en l'Annex 1, on s'hi mostra l'anàlisi completa de l'enquesta.

ÀMBIT 10: CONDICIONS FÍSQUES DE L'ENTORN DE TREBALL

Objectius: Comprovar la neutralitat i la incorporació de la perspectiva de gènere en l'assignació d'espais i de recursos i l'adequació de llocs de treball i dels espais a les característiques i necessitats de dones i homes.

Aquest darrer conjunt de preguntes es planteja per conèixer la percepció de la plantilla en relació a les condicions físiques de l'entorn de treball.

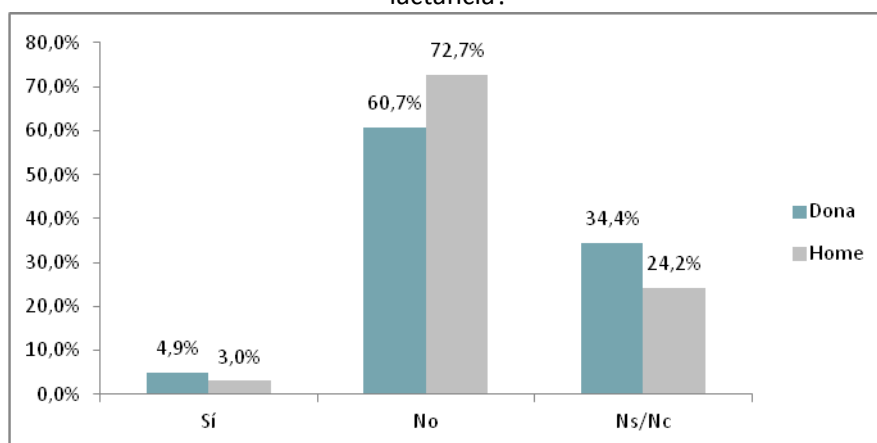
Gràfic 43. En les accions formatives sobre salut i riscos laborals, creu que es té en compte la salut física i psicosocial diferenciada de dones i homes?



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

Les persones que han contestat a l'enquesta han indicat que no es té en compte aquesta perspectiva de gènere: 52,7% de les dones i 46,7% dels homes. Només un 10,9% de les dones i un 16,7% dels homes han indicat que sí es té en compte. I, davant el plantejament, hi ha un elevat nombre de dones (36,4%) i d'homes (36,7%) que no tenen coneixement sobre si es té en compte la salut física i psicosocial diferenciada de dones i homes.

Gràfic 44. Sap si existeix un protocol de prevenció de riscos laborals en cas d'embaràs i lactància?



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

En general, les persones que van contestar no tenen coneixement que existeixi un protocol de prevenció de riscos laborals en cas d'embaràs i lactància i així es va indicar: el 60,7% de les dones i el 72,7% dels homes van dir que no, davant un 34,4% de les dones i un 24,2% dels homes que va dir que no sabia de l'existència d'aquest protocol. Només un 4,9% (3) de les dones i un 3% dels homes (1) va dir que sí en tenia coneixement.

Existeix algun element psíquic o social que li provoqui molèsties o problemes en la seva salut?

Dones

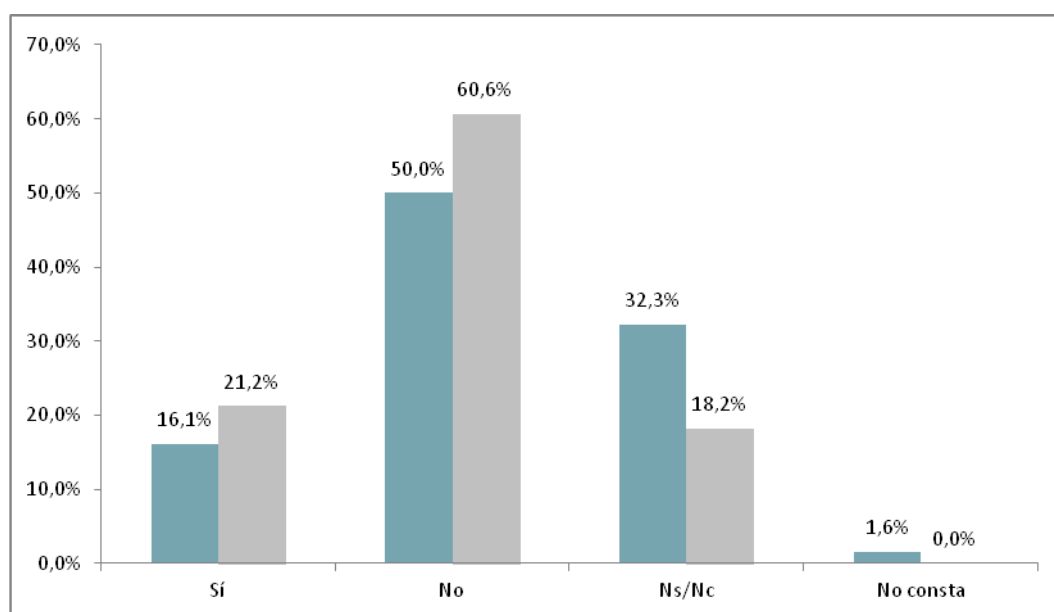
Inseguretat laboral, baixos salaris.
 Sobrecàrrega de treball, pressió de temps, baixos salaris.
 Manca de treball assignat.
 Baixos salaris, manca d'entesa amb el/la cap.
 Sobrecàrrega de treball, pressió de temps.
 Sobrecàrrega de treball.
 Sobrecàrrega de treball, implicacions emocionals o feina que requereix amagar els sentiments.
 Sobrecàrrega de treball, inseguretat laboral, baixos salaris.
 Sobrecàrrega de treball, pressió de temps, baixos salaris.
 Sobrecàrrega de treball, pressió de temps, manca d'informació i/ comunicació.
 Pressió de temps
 Baixos salaris
 Baixos salaris
 Sobrecàrrega de treball, pressió de temps, manca d'autonomia a l'hora de fer les tasques, baixos salaris, manca d'informació i/o comunicació.
 L'horari no s'adapta a les necessitats familiars
 Implicacions emocionals o la feina requereix que s'amaguin els sentiments.
 Sobrecàrrega de treball, manca d'autonomia a l'hora de fer les tasques, baixos salaris.
 Sobrecàrrega de treball, pressió de temps, baixos salaris.

Homes

Sobrecàrrega de treball.
 Implicacions emocionals a la feina que requereix que s'amaguin els sentiments.
 Pressió de temps.
 Pressió de temps.
 Sobrecàrrega de treball, pressió de temps.

Pressió de temps.
 Implicacions emocionals o la feina requereix que s'amaguin sentiments.
 Baixos salaris.
 Sobrecàrrega de treball
 Baixos salaris
 Sobrecàrrega de treball , pressió de temps, baixos salaris

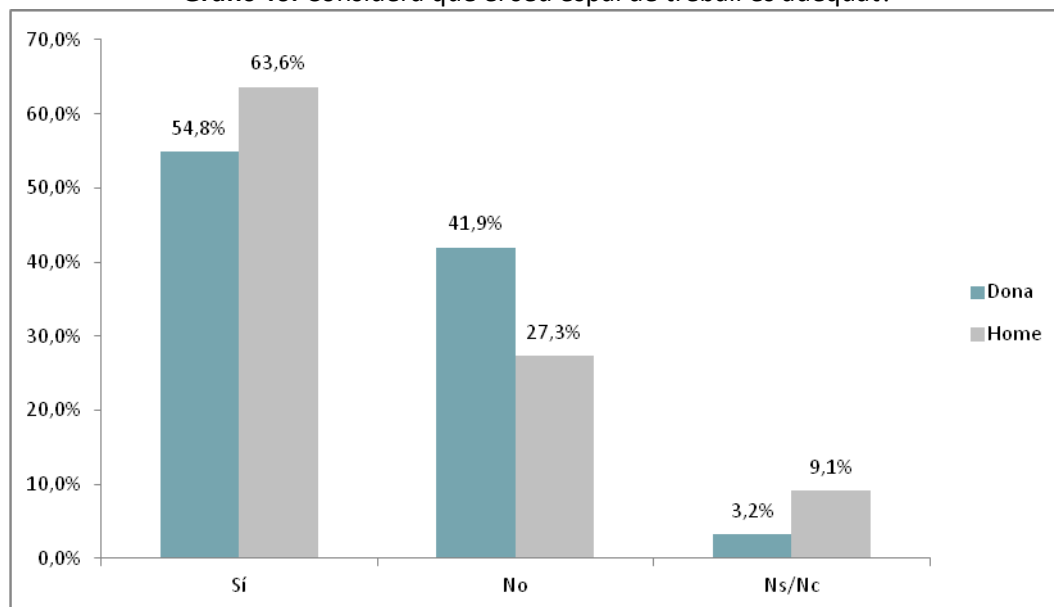
Gràfic 45. Creu que l'assignació dels espais de treball es fa objectivament en funció dels requeriments del lloc de treball?



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

Una dels aspectes que es vol conèixer és l'opinió d'homes i dones sobre el lloc de treball. En aquest sentit, el 60,6% dels homes i el 50% de les dones va indicar que l'assignació de treball no es fa objectivament en funció dels requeriments del lloc de treball. També destaca el 32,3% de les dones i el 18,2% dels homes que va indicar no saber com es duu a terme aquesta assignació. Un 16,1% de les dones i un 21,2% dels homes va dir que sí es feia així.

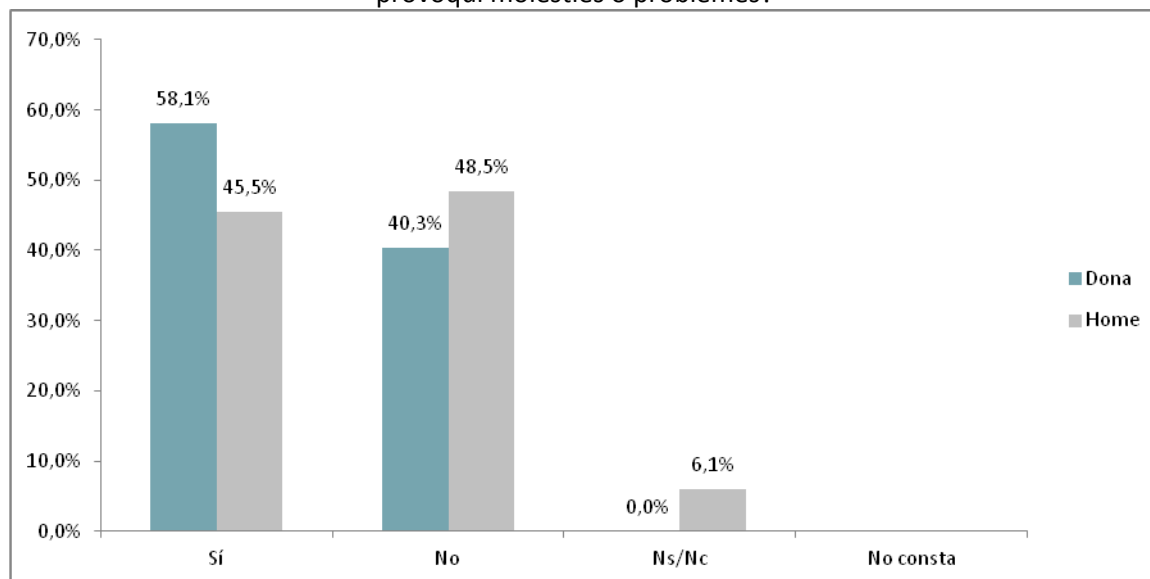
Gràfic 46. Considera que el seu espai de treball és adequat?



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

El 54,8% de les dones i el 63,6% dels homes consideren que el seu espai de treball és adequat, davant un 41,9% de les dones i el 27,3% dels homes que creuen que no és adequat.

Gràfic 47. Existeix algun element (temperatures, il·luminació, seguretat, soroll,...) que li provoqui molèsties o problemes?



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

Per conèixer el per què els llocs de feina no són idonis pel treball, es va preguntar si alguns d'aquests elements són la temperatura, la il·luminació, seguretat, soroll... Un 58,1% de les dones i un 45,5% dels homes han dit que efectivament aquests elements condicionen el lloc de treball. Però, en uns percentatges molt semblants, han contestat una altra part d'homes i de dones: 40,3% de les dones i un 48,5% dels homes també han dit que no eren aquests els motius que feien del lloc de treball un lloc poc idoni.

I, en aquest sentit, es demana al personal de l'ajuntament que escrigui els elements que li provoquen molèsties per dur a terme una feina en un lloc de treball adequat:

Pot indicar quins elements li provoquen molèsties en el seu lloc de treball?

En general, es pot dir que les molèsties que més s'han indicat que fan que les condicions de treball no siguin idònies estan relacionades sobretot amb espais poc il·luminats i amb el clima de l'espai de treball ⁵.

⁵ Es poden llegir els comentaris en l'Annex 1, on s'hi mostra l'anàlisi completa de l'enquesta.

ANÀLISI DE LA INFORMACIÓ I VALORACIÓ DELS INDICADORS

El que es pretén en aquest apartat és analitzar de cada indicador. Descriurem cada àmbit amb els seus indicadors a través d'informació quantitativa i qualitativa i el resultat ideal que s'hauria d'assolir. Avaluarem cada indicador seguint l'escala simple i intuïtiva establerta basada en tres colors que ens permetran conèixer l'estat de la situació d'una manera visual segons el color assignat:

Negativa: indicarà que la situació que es pretén valorar amb l'indicador és molt poc satisfactori i que l'organització hauria de dissenyar i implantar accions per millorar-lo. Aquest color també s'assigna en cas que ens hagi estat impossible obtenir la informació necessària per valorar correctament l'indicador.

Ambre: Indicarà que s'està duent a terme alguna acció o que hi ha un esforç o una voluntat per millorar l'aspecte que es valora amb l'indicador. Però la situació encara no és satisfactòria i cal seguir treballant per millorar-la.

Verd: Indica que la situació o l'aspecte relacionat amb l'indicador és satisfactori des del punt de vista de la igualtat d'oportunitats i que no és necessari dissenyar accions específiques.

TAULA. INDICADORS BÀSICS I COMPLEMENTARIS

ÀMBIT	INDICADORS BÀSICS	INDICADORS COMPLEMENTARIS
1. Política d'Igualtat d'Oportunitats	1.1. Existència d'una cultura a l'ajuntament on es fomenti la igualtat entre dones i homes, la paritat entre els sexes i la no-discriminació. 1.2. Existència d'un pla d'igualtat d'oportunitats. 1.3. Existència d'un departament, d'una comissió o d'una persona responsable de la igualtat d'oportunitats en l'organització. 1.4. Es fan activitats informatives per comunicar al personal tècnic i polític el pla d'igualtat i la seva implantació. 1.5. Es fan accions de sensibilització a la plantilla sobre igualtat de gènere.	1.5. Integra l'ajuntament la transversalitat de gènere en les polítiques internes i de personal i en la presa de decisions i actuacions de la pràctica diària. 1.6. L'Ajuntament té un pressupost assignat per dur a terme el conjunt d'accions previstes al pla d'igualtat d'oportunitats. 1.7. Existència de mesures de sensibilització i formació en matèria d'igualtat d'oportunitats.
2. Polítiques d'impacte en la societat i de responsabilitat social	2.1. L'ajuntament treballa amb dades desagregades per sexe. 2.2. Es realitzen actuacions de sensibilització i per a	2.4. L'ajuntament té en compte en les seves relacions amb empreses proveïdores i contractades, ETT, externes i franquícies que siguin

	l'assoliment de la igualtat de gènere. 2.3. Incorpora l'ajuntament la perspectiva de gènere en les actuacions municipals, en el disseny de serveis, en la identificació de problemàtiques, en les propostes de solucions i també en l'assignació de recursos.	socialment responsables i compromeses amb els principis d'igualtat i no discriminació. 2.5. L'ajuntament té en compte la perspectiva de gènere en les seves relacions amb associacions, entitats i altres institucions amb qui hi estableix relacions i activitat. 2.6. Participació en campanyes, esdeveniments i projectes per promoure la igualtat d'oportunitats.
3. Comunicació, imatge i llenguatge	3.1. L'ajuntament incorpora el llenguatge inclusiu, tant internament com externament, en la comunicació oral i escrita. 3.2. Hi ha alguna persona amb les funcions de donar eines i facilitar que la documentació interna i externa no sigui sexista. 3.3. Existència, distribució i difusió d'una guia de llenguatge inclusiu. 3.4. La imatge de l'ajuntament és acurada amb la perspectiva de gènere, a través dels diferents canals de comunicació: web, xarxes socials, intranet, revistes internes, documentació institucions, mitjans de comunicació, actes, etc. 3.5. Comunicació interna sobre el pla d'igualtat d'oportunitats.	3.4. Comunicació externa del pla d'igualtat d'oportunitats. 3.6. Existeix un manual de llenguatge no sexista per al personal de l'ajuntament
4. Representativitat de les dones i distribució del personal	4.1. Distribució de dones i homes per departaments i àrees municipals, categories professionals, nivells organitzatius, nivell de responsabilitat tècnica i política, per edat i per nivell de formació. 4.2. Distribució de dones i homes per tipus de contractació: personal	4.7. Accions positives per a promocionar dones en càrrecs on estan infrarrepresentades.

	funcionari/laboral indefinit. Mitjana de la permanència per sexe. 4.3. Distribució de la plantilla per sexe i responsabilitats familiars: nombre de fills/es i persones amb dependència al seu càrrec. 4.4. Jornada laboral de la plantilla per sexe: horari laboral, total d'hores anuals i hores setmanals, distribució horària per categories. 4.5. Incorporacions i abandonaments per sexes a la plantilla de l'Ajuntament en els darrers 4 anys. 4.6. Representativitat de les dones i els homes. Proporció per sexe en els càrrecs directius, l'Equip de Govern, Junta del Govern Local, el Ple Municipal i la representació dels i les treballadores.	
5. Desenvolupament i promoció	5.1. Definició d'instruments i tècniques de selecció neutres. 5.2. Neutralitat en el nom i en la descripció dels llocs de treball. 5.3. Incorporació de la perspectiva de gènere en la política de desenvolupament del personal. 5.4. Existència d'un sistema neutre d'avaluació del rendiment.	5.5. Desenvolupament de campanyes o mesures positives per a fomentar la participació de dones en processos de promoció i formació. 5.6. Proporció de dones i homes entre les persones que es presenten a processos de selecció i entre les que guanyen el lloc de treball. 5.7. Participació de dones en l'avaluació del procés de selecció. 5.8. Accions de promoció interna per a dones.
6. Retribució	6.1. Proporció de dones i homes per categories i nivells retributius. 6.2. Retribució anual mitjana de les dones i dels homes.	6.3. Assignació de llocs de treball a categories professionals basada en un sistema de llocs de treball neutre.
7. Assetjament, actituds sexistes i percepció de discriminació	7.1. Existència d'una persona, d'un comitè o d'una comissió responsable d'establir mesures per prevenir, detectar i actuar davant els casos d'assetjament.	7.4. Percepció de tracte discriminatori. 7.5. Nombre de queixes, consultes i denúncies rebudes anualment, per sexes.

	7.2. Sensibilització per evitar l'assetjament, les actituds sexistes i el tracte discriminatori. 7.3. Existència i difusió de criteris per identificar l'assetjament. Existència i difusió de mecanismes per presentar i resoldre queixes i denúncies.	
8. Condicions laborals	8.1. Percentatge de dones i homes en els diferents tipus de contracte i jornada. 8.2. Percentatge de baixes i acomiadaments per sexe.	8.3. Criteris utilitzats en l'assignació d'horaris a persones. 8.4. Flexibilitat d'horaris i de jornada per part del treballador o de la treballadora.
9. Conciliació de la vida personal, laboral i familiar	9.1. Existència de mesures per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. 9.2. Facilitats que ofereix el consistori per demanar permisos o excedències i condicions de la reincorporació.	9.3. Horaris de les reunions que afavoreixen la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. 9.4. Percentatge de dones i d'homes que sol·liciten la baixa per maternitat/paternitat i excedència després d'un naixement.
10. Condicions físiques de l'entorn de treball	10.1. Condicions del lloc de treball i dels recursos assignats a les dones i als homes (despatxos, superfície, il·luminació, soroll, etc.). 10.2. Adequació del lloc de treball i dels espais compartits (sales, vestidors, lavabos, dutxes, etc.) a dones i homes.	

Per cada àmbit s'analitzarà cada indicador i al final mostrarem tres taules:

VALORACIÓ GLOBAL DE L'ÀMBIT : PUNTS FORTS I PUNTS A MILLORAR

PUNTS FORTS A partir de la informació recollida indicar les accions que l'ajuntament duu a terme per a la igualtat d'oportunitats	PUNTS A MILLORAR A partir de la informació recollida indicar en quins aspectes ha d'actuar l'ajuntament

SÍNTESI DE L'ÀMBIT

Àmbit	Variables i indicadors de gènere	Punt Fort	Punt Feble	En procés

OBJECTIUS I PROPOSTES D'ACCIONS

ACCIONS	
ÀMBIT	
Objectius a assolir	
Propostes d'accions per dur a terme	

VALORACIÓ/ANÀLISI DE RESULTATS DE LA DIAGNOSI DE GÈNERE

INDICADORS

ÀMBIT 1: POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

1. Política d'Igualtat d'Oportunitats	1.1. Existència d'una cultura a l'ajuntament on es fomenti la igualtat entre dones i homes, la paritat entre els sexes i la no-discriminació. 1.2. Existència d'un pla d'igualtat d'oportunitats. 1.3. Existència d'un departament, d'una comissió o d'una persona responsable de la igualtat d'oportunitats en l'organització. 1.4. Es fan activitats informatives per comunicar al personal tècnic i polític el pla d'igualtat i la seva implantació. 1.5. Es fan accions de sensibilització a la plantilla sobre igualtat de gènere.	1.6. Integra l'ajuntament la transversalitat de gènere en les polítiques internes i de personal i en la presa de decisions i actuacions de la pràctica diària. 1.7. L'Ajuntament té un pressupost assignat per dur a terme el conjunt d'accions previstes al pla d'igualtat d'oportunitats. 1.8. Existència de mesures de sensibilització i formació en matèria d'igualtat d'oportunitats.
---------------------------------------	--	---

1.1. Existència d'una cultura a l'ajuntament on es fomenti la igualtat entre dones i homes, la paritat entre els sexes i la no-discriminació.

La informació per tal d'avaluar si es duu a terme aquest indicador l'hem extreta de la documentació facilitada per l'Àrea de Recursos Humans, a partir d'una sèrie d'entrevistes realitzades a persones de diferents àrees i de l'anàlisi de documentació interna i a través de les enquestes realitzades al personal de l'ajuntament. En general hi ha un cert acord en afirmar que es fomenta la igualtat entre dones i homes en el dia a dia, a través de la no-discriminació, però per altra banda no es dissenyen accions concretes. També podem afirmar que a partir del 2008 es fa un treball important relacionat amb la igualtat de gènere com va ser la incorporació d'una agent d'igualtat, la creació d'una Comissió d'Igualtat, l'establiment d'acords per anar establint un pla de treball, entre d'altres. La informació i el coneixement que tenen algunes persones entrevistades en relació a accions o programes d'igualtat tenen a veure amb accions molt concretes que es fan des del SIAD, com cursos, xerrades i diferents informacions que es publiquen a través de xarxes socials sobre igualtat de gènere. Per tant, existeix cert coneixement de les accions que es fan de cares a la ciutadania i per tal de donar un servei d'atenció a les persones, però no en relació a accions internes relacionades amb la igualtat.

En les següents línies es poden veure el conjunt d'accions d'igualtat que ha treballat l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols de les que ha quedat constància en els Plens Municipals:

RECULL D'ACCIONS D'IGUALTAT DE GÈNERE EN ELS PLENS MUNICIPALS

[29 de maig de 2008]

ADHESIÓ DE L'AJUNTAMENT DE SANT FELIU DE GUÍXOLS AL PLA DE PROMOCIÓ DE POLÍTIQUES D'IGUALTAT DEL CONSELL COMARCAL DEL BAIX EMPORDÀ PEL PERÍODE 2008-2010. Aquesta adhesió s'ha anat renovant fins a l'actualitat.

[28 de febrer de 2008]

MOCIÓ DE TOTS ELS GRUPS MUNICIPALS AMB MOTIU DE LA COMMEMORACIÓ DEL DIA 8 DE MARÇ, DIA INTERNACIONAL DE LES DONES

[27 de novembre de 2008]

MOCIÓ DEL GRUP MUNICIPAL DE CIU SOBRE LA VIOLENCIA DE GÈNERE, en motiu de la commemoració del Dia Internacional Contra la Violència vers les dones. Arrel d'aquesta moció es fan els següents acords:

Primer- **Reiterar de manera clara i explícita el rebuig més ferm davant d'una problemàtica social tant greu com és la violència de gènere** i expressar la nostra solidaritat amb totes les dones que pateixen i han patit la violència i recordar especialment a totes aquelles que al llarg d'aquest any han mort assassinades.

Segon- **Continuar fomentant l'educació basada en valors d'igualtat, tolerància, respecte i no discriminat**, que permeti posar fi als rols basats en la desigualtat, la intolerància i en la subordinat de gènere, implicant a tota la societat.

Tercer- **Renovar públicament el compromís d'aquest ajuntament d'avançar en les polítiques de gènere i igualtat**. La democràcia, la cultura per la pau i la igualtat de gènere son la base per establir relacions igualitàries entre dones i homes, i per tant, per combatre la violència de gènere.

Quart- **Reiterar el compromís d'aquest ajuntament de reactivar i vetllar pel compliment d'un protocol d'atenció a dones víctimes de violència** i per tant, per garantir que les dones del municipi violència reben una atenció global i coordinada.

Cinquè- **Continuar realitzant actuacions preventives i de sensibilització al conjunt de la ciutadania**, al mateix temps que es reforcen els serveis d'atenció a les dones víctimes de violència de gènere i als seus fills i filles.

En aquest Ple Municipal es fa explícita la voluntat de l'equip de Govern per la igualtat anunciant que s'ha incorporat a l'àrea de comerç una agent d'igualtat. Aquesta persona serà l'encarregada d'elaborar una diagnosi de ciutat.

[18 de desembre de 2008]

APROVACIÓ DE L'ACORD DE CONDICIONS DEL PERSONAL FUNCIONARI I DEL CONVENI COL·LECTIU DEL PERSONAL LABORAL DE L'AJUNTAMENT DE SANT FELIU DE GUÍXOLS PEL PERÍODE DE 2008-2011.

[26 de febrer de 2009]

MOCIÓ QUE PRESENTA EL GRUP MUNICIPAL SOCIALISTA AMB MOTIU DEL 8 DE MARÇ COM A DIA INTERNACIONAL DE LA DONA

[27 d'agost de 2009]

CREACIÓ DE LA COMISSIÓ IGUALTAT

Atès que el ple de 18 de desembre de 2008 va aprovar els “Acords de la mesa general de negociació de les matèries i condicions de treball comunes del personal funcionari i laboral de l'ajuntament de Sant Feliu de Guíxols, per a l'aprovació de l'acord de condicions del personal funcionari i del conveni col·lectiu del personal laboral per al període 2008-2011”, i que aquests acords inclouen el compromís d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat així com de crear una comissió mixta administració i sindicats amb aquesta finalitat.

Es proposa:

Primer.- La creació d'una comissió d'igualtat de caràcter mixt (administració i sindicats) i que estarà formada per:

- el regidor o la regidora de personal
- un tècnic o una tècnica de l'àrea de recursos humans
- dues persones representants legals del personal
- l'agent d'igualtat responsable de l'elaboració i implementació del pla d'igualtat

Segon.- La comissió tindrà per funcions:

- Fomentar la igualtat d'oportunitats a l'Ajuntament i supervisar totes les mesures que es desenvolupin amb aquesta finalitat.
- Impulsar la realització del Pla d'Igualtat d'oportunitats entre homes i dones.
- Vetllar per la implementació del Pla d'Igualtat i fer-ne el seguiment.
- Aprovar la valoració de la diagnosi; la redacció del Pla d'Igualtat, amb les dades obtingudes; la proposta de mesures amb un calendari d'accions, a l'efecte d'eleva-ho al Ple Municipal perquè ho negociï i aprovi, si n'és el cas.
- Afavorir la difusió de les accions dutes a terme entre el personal de l'Ajuntament i la implicació d'aquest en l'elaboració del Pla d'Igualtat.

Tercer.- L'agent d'igualtat entregará anualment als grups municipals de l'Ajuntament, una memòria que resumeixi les actuacions realitzades.

1.2. Existència d'un pla d'igualtat d'oportunitats.

L'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols no ha disposat fins ara d'un Pla d'Igualtat d'oportunitats intern ni municipal, però sí a nivell comarcal, el corresponent a la comarca del Baix Empordà. L'adhesió de l'Ajuntament al Pla de Promoció de Polítiques d'Igualtat del Consell Comarcal del Baix Empordà pel període 2008-2010 es va signar el 29 de maig de 2008.

L'any 2009, es va fer una diagnosi de gènere que no va finalitzar amb l'aprovació d'un Pla d'Igualtat, però sí amb la redacció i aprovació d'un Protocol d'Assetjament Sexual.

En aquest espai recollim també el coneixement que en té el personal de l'ajuntament del fet que s'estigui treballant per la igualtat de gènere a través de l'elaboració d'aquest pla. El 47,62% de dones i el 63,64% diuen tenir coneixement que s'està fent el pla d'igualtat i el 52,38% de dones i el 36,36% d'homes diuen no haver-se'n assabentat.

1.3. Existència d'un departament, d'una comissió o d'una persona responsable de la igualtat d'oportunitats en l'organització.

La Comissió d'Igualtat

En el Ple del 27 d'agost de 2009 es va acordar l'aprovació d'una Comissió d'Igualtat a l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols. El 30 d'octubre de 2014 es va aprovar un text d'Acord de la Mesa General de Negociació de matèries i condicions de treball comunes del personal funcionari i laboral de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols. I, entre aquests acords, es va establir el **compromís d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat així com de crear una comissió mixta administració i sindicats per la seva elaboració.**

Actualment i, arrel de l'elaboració del Pla Intern d'Igualtat, el 24 de maig de 2016, la Mesa General de Negociació ha tornat a acordar la constitució d'una nova Comissió d'Igualtat formada per cinc representants de l'Ajuntament, que inclouen dos càrrecs electes i tres tècnics i cinc representants legals del personal i que les votacions d'aquesta comissió seran mitjançant vot ponderat.

Així, s'ha creat una nova comissió d'igualtat de caràcter mixt (administració i sindicats) formada per:

- Dos càrrecs electes de l'Equip de Govern
- Un/a tècnic/a de l'Àrea de Recursos Humans
- Un/a tècnic/a de la Corporació
- Un/a agent d'Igualtat
- Cinc representants legals del personal

També s'han establert les funcions d'aquesta comissió:

- Fomentar la igualtat d'oportunitats a l'Ajuntament i supervisar totes les mesures que es desenvolupin amb aquesta finalitat.
- Impulsar la realització del Pla d'Igualtat d'oportunitats entre homes i dones.
- Vetllar per la implementació del Pla d'Igualtat i fer-ne el seguiment.
- Aprovar la valoració de la diagnosi; la redacció del Pla d'Igualtat, amb les dades obtingudes; la proposta de mesures amb un calendari d'accions, a l'efecte d'eleva-ho al Ple Municipal perquè ho negociïn i aprovin, si n'és el cas.
- Afavorir la difusió de les accions dutes a terme entre el personal de l'Ajuntament i la implicació d'aquest en l'elaboració del Pla d'Igualtat.

Finalment, l'agent d'igualtat entregarà anualment als grups municipals de l'Ajuntament, una memòria que resumeixi les actuacions realitzades.

Àrees de l'Ajuntament encarregades de fer accions per la igualtat:

A banda de l'Alcaldia, l'Ajuntament s'organitza en tres grans àrees: l'**Àrea d'Atenció a les Persones**, l'Àrea de Territori i l'Àrea d'Economia i Organització. La primera, dirigida pel Sr. Jordi Vilà i Vilà, acull diferents delegacions: Educació, Esports, Joventut, Esdeveniments de Ciutat, **Acció Social i Habitatge**, Envel·liment Actiu, Cultura i Patrimoni i Transició Nacional.

De totes aquestes delegacions, la que s'encarrega d'implementar polítiques i accions de gènere és la subàrea d'**Acció Social i Habitatge**. A l'Àrea de Promoció Econòmica hi treballa una **Tècnica d'Ocupació i Orientació Laboral** hi ha una tècnica d'igualtat responsable d'igualtat de gènere, tant a nivell de la plantilla com de la població de Sant Feliu de Guíxols.

Un dels serveis que des de 2009 ofereix la delegació d'Acció Social i Habitatge és el **Servei d'Igualtat i Atenció a les Dones** (SIAD). Adscrit a la regidoria, en el servei hi treballa una Cap d'àrea, una responsable tècnica, una informadora i una psicòloga. Adreçat a tota la ciutadania de Sant Feliu de Guíxols, el servei es troba situat al Centre Cívic de Vilartagues i obre els dilluns (de 13 a 17h), els dimarts (de 10 a 14h) i els dijous (de 9h a 12h). L'objectiu principal del SIAD és potenciar la igualtat i oferir informació, orientació i assessorament a la població local. En aquest sentit les línies entorn les quals treballa són:

- Oferir informació personalitzada sobre activitats, formació o grups de suport
- Foment i assessorament sobre temes d'associacionisme i participació ciutadana de la dona i a les entitats que treballin per la igualtat
- Realització d'activitats i sessions grupals per treballar la igualtat i la violència de gènere
- Realització de tres jornades durant l'any per promoure la igualtat, visibilitzar les dones i rebutjar la violència de gènere: Dia de la Dona (8 de març), Dones Ganxones Dones del Món (maig) i Dia contra la violència de gènere (25 de novembre).

Més concretament, el SIAD també ofereix assessorament psicològic (els dimecres de 9 a 12h), assessorament jurídic (els dimarts de 10 a 14, cada 15 dies).

1.4. Es fan activitats informatives per comunicar al personal tècnic i polític el pla d'igualtat i la seva implantació.

Dins del marc de realització del Pla Intern d'Igualtat, s'ha realitzat una reunió informativa per part de l'agent d'Igualtat que està realitzant el Pla Intern d'Igualtat, amb la finalitat d'informar al personal polític, regidors i regidores i les persones que representen les diverses àrees de la plantilla de l'Ajuntament sobre el procediment i l'execució d'aquest Pla.

Per altra banda, durant la fase d'entrevistes personals, s'ha pogut informar adequadament a una part important de la plantilla de l'Ajuntament que no va poder acudir a la reunió de presentació del Pla.

A la vegada, el fet que es realitzi l'enquesta i se n'hagi fet difusió, esdevé una eina informativa a la plantilla del fet que s'està realitzant aquest pla.

1.5. Es fan accions de sensibilització a la plantilla sobre igualtat de gènere.

Des de l'Ajuntament es realitzen accions de sensibilització sobre igualtat de gènere cap a la població de Sant Feliu de Guíxols, citades més amunt. En canvi, pel que refereix al personal intern de l'ens, no es té constància de formacions, tallers, cursos o qualsevol altra acció sobre sensibilització d'igualtat de gènere impartits.

Així, tal com indiquen aquests resultats, en el pla d'acció es contemplarà aquesta formació relacionada amb la igualtat per tal d'implementar la visió de gènere en el consistori, a través de diferents àrees.

1.6. Integra l'ajuntament la transversalitat de gènere en les polítiques internes i de personal i en la presa de decisions i actuacions de la pràctica diària.

L'Ajuntament no té encara incorporada de forma sistematitzada una transversalitat de gènere, entesa com la perspectiva que s'integra la perspectiva de gènere a totes les polítiques internes i de personal, i tots els nivells i a totes les àrees. En aquest sentit, la igualtat d'oportunitats entre homes i dones es vetlla exclusivament des de l'àrea de Serveis Socials, i més específicament des del SIAD. No obstant això, podem afirmar que des de la regidora de Serveis Socials ja es treballa d'una manera transversal en relació a la perspectiva de gènere. Per exemple es va dur a terme <<El llegat de les emprenedores>>, una acció que va comptar amb la participació de tres àrees de l'Ajuntament: Serveis Socials, Turisme i Cultura. Es va crear una ruta turística amb perspectiva de gènere en tant que es van visibilitzar 15 dones ganxones que els i les visitants poden conèixer a través de 15 llocs de Sant Feliu. També s'ha de mencionar una altra acció que va comptar amb la participació de Turisme, Biblioteca i Serveis Socials: "La ruta dels miradors amb noms d'oficis tradicionalment femenins". Aquest darrer es va encarregar de dissenyar una ruta i la web "Sóc Sant Feliu".

Una de les maneres d'incorporar de forma sistemàtica la perspectiva de gènere és treballar amb dades desagregades per sexe i, en el disseny i planificació d'accions, veure com pot afectar una determinada situació de forma diferent a homes i dones. I, en aquest sentit, es va demanar, a través de l'enquesta, si aquesta metodologia estava incorporada en el treball diari del personal de l'ajuntament.

Quant a l'aplicació d'eines per aplicar la perspectiva de gènere en les accions, campanyes o activitats per part del personal de l'ajuntament, hi ha un alt percentatge d'homes (36,4%) i de dones (22,6%) que no les empen. Per tant, les dades obtingudes, ens mostren com el fet de desagregar dades per sexe i incloure la perspectiva de gènere, encara no s'ha treballat prou per tal que incideixi en les accions del consistori.

Per tant, pel que fa en el treball diari del personal de l'Ajuntament, aquesta perspectiva no ha estat incorporada. I, per tal de fer-la efectiva, cal treballar-la tant a nivell polític com tècnic. Així, una de les maneres d'anar introduint el *mainstreaming de gènere*⁶ seria, per exemple, a través de la ubicació en l'organigrama de la regidoria d'Igualtat és clau perquè determinarà

⁶ El terme *mainstreaming* de gènere és sinònim de transversalitat de gènere, i fa referència a la responsabilitat de tots els poders públics en l'avenç de la igualtat entre dones i homes.

tant el concepte d'igualtat com el tipus de polítiques de gènere i d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el conjunt del consistori. En aquest sentit, considerem important que les polítiques específiques de dones, les polítiques d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes i les polítiques amb perspectiva de gènere es desvinculin de l'àmbit dels serveis socials pel fet que els hi traiem el tarannà de polítiques assistencials dirigides al col·lectiu de dones, perquè les polítiques de gènere i d'igualtat són molt més àmplies. En aquest sentit, tot i que la feina i les accions que es realitzen des de la Regidoria d'Igualtat són moltes i de molt bona qualitat, en el procés d'incorporació de la perspectiva de gènere en les polítiques de totes les àrees de l'Ajuntament seria més fàcil –tant per l'estructura com pel funcionament jeràrquic que caracteritza les administracions públiques– si la regidoria encarregada de liderar aquest procés i les polítiques d'igualtat d'oportunitats depengués directament de l'àrea d'Alcaldia. Des d'aquest àmbit seria molt més fàcil que totes les àrees o departaments s'impliquessin per assolir aquest objectiu. Tot i que cal dir que, des de la perspectiva de gènere, el model jeràrquic no és un model ideal ni està en la línia del desenvolupament de polítiques d'igualtat. Ara bé, hem de tenir en compte que, com que és el model que més predomina en les administracions públiques, si hem de plantejar o desenvolupar accions o estratègies dins d'aquest model, en un primer moment creiem que és la manera més eficaç de dur-ho a terme. El marc ideal i el canvi que es proposa des de la perspectiva de gènere és una organització horitzontal i un treball transversal.

1.7. L'Ajuntament té un pressupost assignat per dur a terme el conjunt d'accions previstes al pla d'igualtat d'oportunitats.

Fins el moment, l'Ajuntament no ha assignat un pressupost específic per dur a terme accions d'igualtat. Aquest Pla Intern d'Igualtat ja compte amb una part per a la diagnosi i la implementació i posada en marxa d'algunes de les accions que es proposen en el Pla d'Acció. Sobre la taula quedarà la negociació de reservar un pressupost específic pels propers anys per acabar de posar en marxa les accions proposades.

1.8. Existència de mesures de sensibilització i formació en matèria d'igualtat d'oportunitats.

Dins l'àmbit intern de la plantilla de l'Ajuntament, no es porten a terme mesures específiques de sensibilització sobre igualtat d'oportunitats de gènere. Tampoc es realitzen formacions específiques per al personal, ja es tracti de tallers d'assetjament per raó de sexe o bé de sessions formatives en llenguatge inclusiu.

No obstant això, l'any 2009 es va constituir una Comissió d'Igualtat, que va iniciar un Pla Intern d'Igualtat (que no es va acabar finalitzant ni aprovant) i va realitzar un Protocol d'actuació per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament psicològic. També, des de la Comissió d'Igualtat es va fer una sessió formativa, el 4 de desembre de 2009, en llenguatge igualitari a una part de la plantilla de l'Ajuntament. La sessió va ser impartida per una professora de l'Oficina de Català de Sant Feliu de Guíxols (CPNL) i una agent local d'Igualtat. Es preveien més sessions per al 2010 però finalment no es van poder dur a terme.

Per altra banda, és important afegir que en data de 29 de maig de 2008, es va dur a terme l'adhesió de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols al Pla de Promoció de Polítiques d'Igualtat del Consell Comarcal del Baix Empordà (2008-2010). En aquesta reunió es va informar de l'elaboració del Pla Intern d'Igualtat de Sant Feliu de Guíxols per a adherir-lo al Pla de Promoció. La proposta va ser aprovada per unanimitat. Malgrat això, l'any 2010 es va interrompre el Pla Intern d'Igualtat.

VALORACIÓ GLOBAL DE L'ÀMBIT 1: PUNTS FORTS I PUNTS A MILLORAR

PUNTS FORTS A partir de la informació recollida indicar les accions que l'ajuntament duu a terme per a la igualtat d'oportunitats	PUNTS A MILLORAR A partir de la informació recollida indicar en quins aspectes ha d'actuar l'ajuntament
Adhesió de l'Ajuntament al Pla d'Igualtat Comarcal.	Hi ha certa tendència a considerar les accions d'igualtat associades a Serveis Socials i no com a accions a aplicar transversalment en totes les àrees.
Voluntat política en relació a la Igualtat de Gènere i a portar a terme accions d'igualtat	Tot i que es duen a terme accions d'igualtat des de les àrees corresponents, detectem que manquen més accions formatives, de sensibilització i informatives dirigides a la plantilla i al personal polític.
Creació de la Comissió d'Igualtat per treballar en la diagnosi de gènere del Pla Intern d'Igualtat	Falta incorporar la perspectiva de gènere tant a nivell tècnic com polític.

SÍNTESI I VALORACIÓ FINAL DE L'ÀMBIT 1:

Àmbit	Variables i indicadors de gènere	Punt fort	Punt feble	En procés
1.1.	L'Ajuntament fomenta i facilita la igualtat entre dones i homes, la paritat i la no-discriminació.			X
1.2.	Existeix un Pla Intern d'Igualtat entre dones i homes a l'Ajuntament.			X
1.3.	Existència d'un departament, d'una comissió o d'una persona responsable de la igualtat d'oportunitats en l'organització.	X		
1.4.	Es realitzen activitats informatives per informar tant al personal tècnic com polític de l'existència i evolució del pla d'igualtat.			X
1.5.	Es fan accions tant informatives com formatives a la plantilla de l'ajuntament relacionada amb la igualtat.		X	
1.6.	Integra l'ajuntament la transversalitat de gènere en les polítiques internes i de personal i en la presa de decisions i actuacions de la pràctica diària.			X
1.7.	L'Ajuntament té un pressupost assignat per dur a terme el conjunt d'accions previstes al pla d'igualtat d'oportunitats.			

1.8.	Existència de mesures de sensibilització i formació en matèria d'igualtat d'oportunitats.		X	
------	---	--	---	--

PROPOSTES D'ACCIONS DE L'ÀMBIT 1	
POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS	
Objectius a assolir	Incloure la perspectiva de gènere i la igualtat d'oportunitats com a eix transversal, que es visualitzi a l'hora de treballar en l'organització. Fer difusió interna i externa del pla d'igualtat. Disposar de recursos humans per reforçar el Pla Intern d'Igualtat i seguir desenvolupant les accions i el pla d'igualtat municipal.
Propostes d'accions per dur a terme	Revisar i incloure la perspectiva de gènere en l'organització. Dur a terme un pla de comunicació i difusió interna del pla d'igualtat: taulell d'anuncis, intranet, correu electrònic, reunions i presentacions, també en publicacions, etc. Presentació del Pla d'Igualtat en el Ple Municipal. Augmentar els recursos humans per tal que implantin el pla d'acció i vetllar perquè es duguin a terme les accions.

ÀMBIT 2: POLÍTIQUES D'IMPACTE EN LA SOCIETAT I DE RESPONSABILITAT SOCIAL

2. Polítiques d'impacte en la societat i de responsabilitat social	2.1. L'ajuntament treballa amb dades desagregades per sexe. 2.2. Es realitzen actuacions de sensibilització i per a l'assoliment de la igualtat de gènere. 2.3. Incorpora l'ajuntament la perspectiva de gènere en les actuacions municipals, en el disseny de serveis, en la identificació de problemàtiques, en les propostes de solucions i també en l'assignació de recursos.	2.4. L'ajuntament té en compte en les seves relacions amb empreses proveïdores i contractades, ETT, externes i franquícies que siguin socialment responsables i compromeses amb els principis d'igualtat i no discriminació. 2.5. L'ajuntament té en compte la perspectiva de gènere en les seves relacions amb associacions, entitats i altres institucions amb qui hi estableix relacions i activitat. 2.6. Participació en campanyes, esdeveniments i projectes per promoure la igualtat d'oportunitats.
--	--	--

2.1. L'ajuntament treballa amb dades desagregades per sexe.

Des de l'àrea de Recursos Humans es treballa amb un programa que permet l'opció de distingir entre homes i dones. No obstant això, ja sigui per manca de temps o perquè s'estableixen altres prioritats, o fins i tot per l'existència de tasques de caràcter més urgent entre el personal de recursos humans –segons les opinions d'algunes de les persones entrevistades- es podrien desagregar les dades per sexe més sovint així com realitzar més accions al respecte.

2.2. Es realitzen actuacions de sensibilització i per a l'assoliment de la igualtat de gènere.

Tal com s'ha comentat prèviament, des del SIAD (adscriu a la regidoria de Serveis Socials) es realitzen diferents activitats que tenen a veure amb la igualtat d'oportunitats entre gèneres:

- Oferir informació personalitzada sobre recursos, serveis, ajuts i activitats.
- Foment i assessorament sobre temes d'associacionisme i participació ciutadana de la dona i a les entitats que treballin per la igualtat.
- S'ofereix també un servei d'informació, assessorament, primera atenció i acompanyament, si s'escau en relació amb l'exercici dels drets de les dones en tots els àmbits.
- Participar en els circuits d'atenció a la Violència Masclista.
- Realització d'activitats i sessions grupals per treballar la igualtat i la violència de gènere
- Realització de quatre jornades durant l'any per promoure la igualtat, visibilitzar les dones i rebutjar la violència de gènere: Dona activa (febrer), Dia de la Dona (8 de març), Dones Ganxones Dones del Món (maig) i Dia contra la violència de gènere (25 de novembre).

Més concretament, el SIAD també ofereix assessorament psicològic (els dijous de 9 a 12h), assessorament jurídic (els dimarts de 10 a 14, cada 15 dies). En aquest sentit, fem una valoració molt positiva de les actuacions que es realitzen per assolir la igualtat d'oportunitats de l'Ajuntament i que assumeix el servei del SIAD. A continuació recollim tot el conjunt d'accions fetes des del 2011 i fins l'actualitat:

ACTUACIONS DEL SIAD 2011 – 2016

[2011]

Atenció Individual (personalitzada i assessoraments)

Jornades per denunciar i sensibilitzar

- Dona Activa
- Dia de la dona Treballadora
- Dones Ganxones, dones del món
- Dia contra la violència de gènere

Tallers

- Suport per a dones immigrades: habilitats socials i emocionals
- Coneixement de l'entorn
- Sanitat i nutrició: importància del benestar

Sessions grupals

- Sessions grupals amb la psicòloga
- Sessions grupals laborals

Sessions d'igualtat i contra la violència de gènere

- Planificació familiar
- Grups d'acollida

Coordinacions

- Taula de mutilació genital femenina
- Entitats
- Siad's de la Comarca del Baix Empordà
- Siad's de la Província de Girona

[2012]

Assessoraments:

- Psicològic
- Jurídic

Actuacions terapèutiques adreçades a dones:

- AUGMENTA LA TEVA AUTOESTIMA, MILLORA LA TEVA VIDA! (Taller)
- TALLER EN FAMÍLIA (Taller)
- MILLORA LES TEVES RELACIONS, TRENCA ELS TEUS LÍMITS! (Taller)
- INTEL·LIGÈNCIA EMOCIONAL PER A DONES ATURADES (Taller)

Actuacions de commemoració de diades significatives

- FERIDES (Exposició)
- CORESPONSABILITAT A LA LLAR, TU TAMBÉ POTS! (Exposició)
- SETMANA DE LA IGUALTAT (Cicle de xerrades)
- SEXE I GÈNERE ALS MITJANS DE COMUNICACIÓ (Taller)
- AJUDES O COMPARTEIXES? (Taller)
- RESPIRACIÓ I RELAXACIÓ PER ALLIBERAR-TE DE L'ESTRÈS (Sessió)
- PRESENTACIÓ DE LA RUTA DELS MIRADORS AMB NOMS D'OFICIS TRADICIONALMENT FEMENINS (Sensibilització)
- PINTAR DAVANTALS: AJUDES O COMPARTEIXES? (Taller)
- HORA DEL CONTE EN CLAU DE GÈNERE (Sensibilització)
- CRIDA FOTOGRÀFICA AL FACEBOOK: DÓNA EXEMPLE, TU TAMBÉ POTS! (Sensibilització)
- GUIA DE RECOMANACIONS (Sensibilització)
- SILUETA DONA MORTA (Sensibilització)
- CAMPANAYA SENSIBILITZACIÓ: "SFG diu NO A LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE" (Sensibilització)
- Retrat d'un escàndol dels drets humans. D'Amnistia Internacional (Exposició)
- L'HORA DEL CONTE AMB TITELLES: Nens i nenes, nenes i nens. (Sensibilització)

Accions coeducatives a primària i secundària

- LA CORESPONSABILITAT A LA LLAR, TU TAMBÉ POTS!! (Sensibilització_Material per treball)
- VIOLÈNCIA EN LA PARELLA: DESMUNTEM MITES? (Exposició)

Actuacions formatives, saludables i/o lúdiques adreçades a dones

- DONES GANXONES, DONES DEL MÓN (Jornada. Sensibilització)
- CONCURS FOTOGRÀFIC: DONES GANXONES, DONES DEL MÓN (Sensibilització)
- SUPORT PER A DONES IMMIGRADES: HABILITATS SOCIALS I EMOCIONALS (PAD) (Tallers)
- (Cicle de xerrades)
- GRUP DE TREBALL SOBRE LA MUTILACIÓ GENITAL FEMENINA I MATRIMONIS FORÇATS (Tallers)
- SANITAT, SEXUALITAT I NUTRICIÓ: IMPORTÀNCIA DEL BENESTAR
- SESSIONS GRUPALS DE LABORAL
- PILATES (Curs)
- DANSA DEL VENTRE (Curs)
- TAI CHI (Curs)
- IOGA PRÀCTIC (Curs)
- CATALÀ ORAL (Curs)

[2013]

Assessoraments:

- Psicològic
- Jurídic

Actuacions terapèutiques adreçades a dones

- L'impacte de la crisi en les relacions familiars (Taller)
- Intel·ligència emocional per a dones aturades. (Taller)
- Sessions de suport per a dones immigrades! (Tallers)

Actuacions de commemoració de diades significatives

- Una literatura pròpia, dones escriptores (Exposició)
- "Com ha canviat el conte!" (Exposició)
- Presentació de la ruta literària dels miradors amb oficis tradicionalment femenins (Sensibilització)
- Contes tradicionals explicats per dones d'arreu del món (Sensibilització)
- Guia de recomanacions de material (Sensibilització)
- Documental: Mercaders d'ànimes, darrera el vel de la indústria del sexe (Sensibilització)
- Parada informativa: Trenca el silenci, digues NO! (Sensibilització)
- Fanalets de llum per les víctimes de violència de gènere i manifest amb Pla de Barris (Sensibilització)
- Silueta víctima de Violència de Gènere als diversos serveis municipals. (Sensibilització)
- Gent gran i la violència de gènere amb Pla de Barris (Sensibilització)

Accions coeducatives a primària i secundària

- Com ha canviat el conte! (Sensibilització_Material per treball)
- Treballar el tràfic de persones amb motiu del dia Contra la Violència de Gènere (25 de novembre) (Sensibilització)

Actuacions formatives, saludables i/o lúdiques adreçades a dones

- Dones ganxones, dones del món. (Jornada. Sensibilització)
- Concurs fotogràfic: Dones ganxones, dones del món. (Sensibilització)
- Curs de defensa personal per dones (SAF) (Curs)
- Exposició "Dones i Cançons" (Exposició)
- Campanya: L'amor no és l'hòstia (Sensibilització)
- Com reconèixer i prevenir una situació de bullying (xerrada)
- Orientació laboral per a dones amb SOM (Xerrades)
- Xerrada d'intel·ligència emocional (Saló dedicat a la formació, ocupació i empresa) (Sensibilització)
- Taichi (Curs)
- Campanya: Les dones també són història (Sensibilització)
- Difusió de la campanya: Para la Violència de Género hay salida (Sensibilització)

[2014]

Assessoraments:

- Psicològic
- Jurídic

Actuacions terapèutiques adreçades a dones

- Intel·ligència emocional per a dones aturades (Taller)
- Sessions de suport per a dones immigrades (Dins del Programa Autonomia Dona)
- Separacions i divorcis: Com afrontar-los i el que has de saber (Taller)

Actuacions de commemoració de diades significatives

- Violència de gènere: La denúncia i el procés judicial (Jornada de formació per a professionals)
- Punt de llibre: trenca el silenci, denúncia! (Sensibilització)
- Exposició: Violència masclista en la parella: desmuntem mites? (Sensibilització)
- Exposició col·lectiva: Tu ets la protagonista! (Sensibilització)
- Exposició: Lactàncies visibles, dones visibles (Sensibilització)

- Guia de recomanacions de material (Sensibilització)
- Gent gran i la violència de gènere (Xerrada) _ Pla de Barris
- Silueta víctima de Violència de Gènere als diversos serveis municipals (Sensibilització)
- Adhesió a la campanya de difusió de la línia telefònica per atenció a les víctimes (900 900 120) (Sensibilització)
- Difusió de la campanya: Estimar no fa mal (Sensibilització)
- Titelles en clau de gènere: La caputxeta de sempre i per sempre (Actuació) _Pla de Barris

Accions coeducatives a primària i secundària

- Tu ets la protagonista! (Sensibilització_Material per treball)
- Tallers d'igualtat a l'Institut Sant Elm (Tallers 4rt)

Actuacions formatives, saludables i/o lúdiques adreçades a dones

- Dones ganxones, dones del món (Jornada. Sensibilització)
- Concurs fotogràfic: Dones ganxones, dones del món (Sensibilització)
- Cuida Cos i Ment_Programa Autonomia Dona (PAD) (Tallers)
- La maternitat en 5 xerrades (Cicle de xerrades)
- Respira, relaxa't , dansa! (Taller)
- Practica l'egoisme sa (Xerrada)
- Moviment conscient (Taller)
- Formació sobre la violència masclista. Identificació i recursos (Taller per entitats de la Comarca)
- Veu de dona (Entrevista. Sensibilització)
- Sexualitat, malalties i planificació familiar per a homes immigrants (Taller)

ACTUACIONS SIAD 2015

Assessoraments:

- Psicològic
- Jurídic

Actuacions terapèutiques

- Intel·ligència emocional per a dones aturades (Taller)
- Sessions de suport per a dones immigrades (Dins del Programa Autonomia Dona)
- Autoestima: Aprèn a estimar-te per viure millor (Taller)

Actuacions de commemoració de diades significatives

- Punt de llibre: trenca el silenci, denúncia! (Sensibilització)
- Exposició: Violència masclista en la parella: desmuntem mites? (Sensibilització)
- Exposició col·lectiva: Jo jugo, tu jugues, ella juga. Tothom juga! (Sensibilització)
- Exposició: Lactàncies visibles, dones visibles (Sensibilització)
- Guia de recomanacions de material (Sensibilització)
- Consciència corporal per dones grans (Taller) _ Pla de Barris
- Campanya de difusió de la línia telefònica per atenció a les víctimes (900 900 120) (Sensibilització)
- Difusió de la campanya: Estimar no fa mal (Sensibilització)
- Sant Feliu de Guixols diu No a la Violència Masclista! (Sensibilització)
- Parades informatives: Trenca el silenci, digues NO!
- Hora del conte: De princeses i pollastres (Conte Sensibilització)_Biblioteca
- Zumba + Power Combat al carrer (Classe)

- Partit de futbol femení contra la violència masclista (Sant Feliu de Guíxols contra La Pera)

Accions coeducatives a primària i secundària

- Jo jugo, tu jugues, ella juga: Tothom juga (Sensibilització_Material per treball)
- Tallers d'igualtat a l'Institut Sant Elm (Tallers 3rt)
- Tallers d'igualtat a l'Institut Sant Feliu (Tallers 3rt)

Actuacions formatives, saludables i/o lúdiques

- Dones ganxones, dones del món (Jornada. Sensibilització)
- Concurs fotogràfic: Dones ganxones, dones del món (Sensibilització)
- Cuida Cos i Ment_Programa Autonomia Dona (PAD) (Tallers)
- Curs Coaching per a entitats dones de la Comarca del Baix Empordà (Taller)
- Taller de defensa personal per dones (Taller)
- Practica l'egoisme sa (Xerrada)
- Moviment intel·ligent del cos (Taller)
- Taller de Belly Dance (Taller)
- Sessió de Zumba (Taller)
- Taller Tai-Xi (Taller)
- Sexualitat, malalties i planificació familiar per a homes immigrants (Taller)

Altres:

- Coordinació dels SIAD'S de la comarca del Baix Empordà
- Coordinació dels SIAD'S de la província de Girona
- Coordinació entre les entitats de dones de la Comarca del Baix Empordà
- Suport entitats locals

ACTUACIONS SIAD 2016

Assessoraments:

- **Servei d'informació i Atenció personalitzat**
- **Assessorament Psicològic**
- **Assessorament Jurídic.** Possibilitat d'iniciar els tràmits per a l'obtenció de justícia gratuïta.
- **Assessorament Jurídic d'Igualtat.** Nou assessorament dirigit a tota la ciutadania i en especial a les persones que es troben en situació de vulnerabilitat per raó de sexe. És un servei especialitzat en separacions, custòdies d'infants, incompliments de pensions i règim de visites, agressions sexuals, assetjament, discriminació per raó de sexe i violència masclista. També ofereix la possibilitat d'iniciar els tràmits per a l'obtenció de justícia gratuïta

Actuacions terapèutiques adreçades a la ciutadania

- Sessions de suport per a dones immigrades (Dins del Programa Autonomia Dona, xerrades sobre igualtat i autoestima)
- Moments de canvi, moments de creixement (Taller)
- Egoisme sa. Saber dir no (Taller)
- Cercle de dones (grup de suport)
- Espai Criança (espai de trobada de famílies, grup no dinamitzat)
- Niara. Suport a dones subsaharianes (Tallers per treballar la igualtat, la mutilació genital femenina, els matrimonis forçats i la criança)

Actuacions de commemoració de diades significatives

- Punt de llibre: trenca el silenci, denúncia! (Campanya de sensibilització)
- Exposició: Violència masclista en la parella: desmuntem mites? (Sensibilització als IES)

- Exposició col·lectiva a la Biblioteca Municipal: Treballem la igualtat (Sensibilització)
- Guia de recomanacions de material a la Biblioteca Municipal (Sensibilització el 8 de març i el 25 de novembre)
- Campanya de difusió de la línia telefònica per atenció a les víctimes (900 900 120) (Campanya de sensibilització)
- Difusió de la campanya: Estimar no fa mal (Campanya de sensibilització)
- Sant Feliu de Guixols diu No a la Violència Masclista! (Campanya de sensibilització)
- Parades informatives: Trenca el silenci, digues NO! (25 de novembre, dia contra la violència masclista)
- Polseres #trencaelsilenci (Campanya de sensibilització)
- Hora del conte a la biblioteca Municipal: Astroclowntes (Conte per la sensibilització en clau de gènere)
- Zumba solidari pel dia de la dona (Classe)
- Exposició: Quin temps tenim? L'organització de la vida quotidiana (Sensibilització)
- Diari d'una dona maltractada (Xerrada)
- Exposició: Dones davant la guerra (Sensibilització)
- Immigrada, refugiada i dona... (Taula de professionals i entitats sobre la situació de les dones refugiades)

Accions coeducatives a primària i secundària

- Treballem la igualtat amb Educació i Biblioteca Municipal (Sensibilització_Entrega de material per treballar a les escoles)
- Tallers d'igualtat a l'Institut Sant Elm (Tallers 3rt)
- Tallers d'igualtat a l'Institut Sant Feliu (Tallers 3rt)
- Toca de peus a terra...! (Teatre fòrum alumnat IES St Elm per treballar parelles sanes)

Actuacions formatives, saludables i/o lúdiques

- Dones ganxones, dones del món (Jornada. Sensibilització)
- Concurs fotogràfic: Dones ganxones, dones del món (Sensibilització)
- Cuida Cos i Ment_Programa Autonomia Dona (PAD) (Tallers)
- Taller sobre sexualitat, malalties i planificació familiar per a homes immigrants amb ACAS i Escola persones adultes (taller)
- Taller sobre sexualitat, malalties i planificació familiar per a dones immigrades amb ACAS i Escola persones adultes (taller)
- Practica l'egoisme sa (Xerrada)
- Moviment intel·ligent del cos (Taller)
- Hatha Ioga (Taller)
- Igualtat per a dones del Servei de Acollida Local (Taller)
- Igualtat per a homes del Servei de Acollida Local (Taller)
- Com crear una entitat (xerrada pràctica)

Formació per a professionals

- Immigrada, refugiada i dona... Formació per a professionals i entitats

Jornades de defensa, visibilització i/o denúncia:

- Dia de les dones (8 de març)
- Dia contra la violència masclista (25 de novembre)
- Dia contra homofobia (17 de maig)
- Dones ganxones, dones del món (maig)
- Dona activa (febrer)

Altres:

- Coordinació dels SIAD'S de la comarca del Baix Empordà
- Coordinació dels SIAD'S de la província de Girona
- Coordinació entre les entitats de dones de la Comarca del Baix Empordà
- Suport entitats locals

- Participació en la taula de Mutilació genital femenina i Matrimonis forçats
- Sensibilització mitjançant les xarxes socials.

2.3. Incorpora l'ajuntament la perspectiva de gènere en les actuacions municipals, en el disseny de serveis, en la identificació de problemàtiques, en les propostes de solucions i també en l'assignació de recursos.

A excepció de l'àrea de Serveis Socials i el servei SIAD, l'Ajuntament no havia contemplat fins el moment la necessitat d'aplicar la perspectiva de gènere.

2.4. L'ajuntament té en compte en les seves relacions amb empreses proveïdores i contractades, ETT, externes i franquícies que siguin socialment responsables i compromeses amb els principis d'igualtat i no discriminació.

A nivell de contractació es té en compte el grau de responsabilitat social de les empreses licitadores, i es valoren també altres estàndards, com ara que l'empresa sigui competent en aquells àmbits pels quals ha estat contractada.

2.5. L'ajuntament té en compte la perspectiva de gènere en les seves relacions amb associacions, entitats i altres institucions amb qui hi estableix relacions i activitat.

A Sant Feliu de Guíxols hi ha 143 associacions i entitats. Entre aquestes, n'hi ha 5 que estan enfocades en la línia d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes: l'Associació Dones Valentes, Mames Braves i AMAL. La relació que l'Ajuntament manté amb aquestes entitats, sempre des de l'àrea de Serveis Socials i des del SIAD, és realment bona, especialment amb Mames Braves i l'Associació de Dones Ganxones. L'Ajuntament i aquestes associacions treballen sovint de manera conjunta per tal de dur a terme algunes activitats al llarg de l'any a Sant Feliu de Guíxols a favor de la igualtat entre gèneres.

2.6. Participació en campanyes, esdeveniments i projectes per promoure la igualtat d'oportunitats.

La participació en campanyes, esdeveniments i projectes per promoure la igualtat ja s'ha esmentant en un anterior indicador i es fa sobretot a través el SIAD on es treballen les següents línies:

- Actuacions terapèutiques adreçades a dones
- Actuacions de commemoració de diades significatives
- Accions coeducatives a primària i secundària
- Actuacions formatives, saludables i/o lúdiques adreçades a dones
- Accions per promoure la igualtat

VALORACIÓ GLOBAL DE L'ÀMBIT 2: PUNTS FORTS I PUNTS A MILLORAR

PUNTS FORTS A partir de la informació recollida indicar les accions que l'ajuntament duu a terme per a la igualtat d'oportunitats	PUNTS A MILLORAR A partir de la informació recollida indicar en quins aspectes ha d'actuar l'ajuntament
S'han realitzat moltes accions de qualitat des de l'àrea de l'ajuntament que treballa la igualtat (SIAD).	S'ha d'incorporar en totes les àrees la perspectiva de gènere a través del treball amb dades desagregades per sexe.
Algunes de les accions realitzades des de l'Àrea d'Atenció a les Persones (SIAD) ha comptat amb la participació de més àrees (Comunicació, Turisme i Cultura), aplicant la transversalitat de gènere.	En la relacions amb altres empreses proveïdores i contractades, a banda de tenir en compte que siguin socialment responsables, es pot fer un pas més demanant que estiguin compromeses també amb els principis d'igualtat i no discriminació.
	És indicatiu de la importància que es dona a la igualtat si es comença a incorporar la perspectiva de gènere en tots els projectes, actuacions, disseny i implantació d'accions, diagnosi de problemàtiques, propostes de solucions així com l'assignació de recursos.

SÍNTESI I VALORACIÓ DE L'ÀMBIT 2:

Àmbit	Variables i indicadors de gènere	Punt fort	Punt feble	En procés
2.1.	L'ajuntament treballa amb dades desagregades per sexe.			X
2.2.	Es realitzen actuacions de sensibilització i per a l'assoliment de la igualtat de gènere.	X		
2.3.	Incorpora l'ajuntament la perspectiva de gènere en les actuacions municipals, en el disseny de serveis, en la identificació de problemàtiques, en les propostes de solucions i també en l'assignació de recursos.			X
2.4.	L'ajuntament té en compte en les seves relacions amb empreses proveïdores i contractades, ETT, externes i franquícies que siguin socialment responsables i compromeses amb els principis d'igualtat i no discriminació.			X
2.5.	L'ajuntament té en compte la perspectiva de gènere en les seves relacions amb associacions, entitats i altres institucions amb qui hi estableix relacions i activitat.	X		
2.6.	Participació en campanyes, esdeveniments i projectes per promoure la igualtat d'oportunitats.	X		

ACCIONS	
POLÍTIQUES D'IMPACTE EN LA SOCIETAT I DE RESPONSABILITAT SOCIAL	
Objectius a assolir	Incloure pressupostos i recursos per a dur a terme accions d'igualtat i el pla d'acció del pla.
Propostes d'accions per dur a terme	Assignar un pressupost a la implantació del pla d'igualtat i dur a terme les propostes d'accions. També incloure en el pressupost de polítiques d'igualtat en la distribució del pressupost de les diferents àrees de l'ajuntament per poder fer algunes accions. Realitzar accions de sensibilització en igualtat d'oportunitats. Creació d'accions des de la Comissió d'Igualtat relacionades en aquest àmbit.

ÀMBIT 3. COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE

3. Comunicació, imatge i llenguatge	3.1. L'ajuntament incorpora el llenguatge inclusiu, tant internament com externament, en la comunicació oral i escrita. 3.2. Hi ha alguna persona amb les funcions de donar eines i facilitar que la documentació interna i externa no sigui sexista. 3.3. Existència, distribució i difusió d'una guia de llenguatge inclusiu. 3.4. La imatge de l'ajuntament és acurada amb la perspectiva de gènere, a través dels diferents canals de comunicació: web, xarxes socials, intranet, revistes internes, documentació institucions, mitjans de comunicació, actes, etc. 3.5. Comunicació interna sobre el pla d'igualtat d'oportunitats.	3.4. Comunicació externa del pla d'igualtat d'oportunitats. 3.6. Existeix un manual de llenguatge no sexista per al personal de l'ajuntament
-------------------------------------	---	--

3.1. L'ajuntament incorpora el llenguatge inclusiu, tant internament com externament, en la comunicació oral i escrita.

En general la plantilla de l'Ajuntament no ha rebut formació per a la utilització d'un llenguatge no sexista. Tot i que, a nivell intern, s'observa que es fa l'esforç per escrit de no discriminar per raó de sexe, ja sigui en actes de plens, en convenis o en processos de selecció. Per exemple, s'utilitza sovint la fórmula de distinció per sexes: els/les aspirants, els/les assistents, un/a conserge, etc. Tanmateix, és fàcil adonar-se que el llenguatge inclusiu no està suficientment ben emprat ni arrelat en el personal, ja que no s'usen habitualment els genèrics: ciutadania, funcionariat, el personal o la plantilla, etc. A més a més, s'ha detectat que en aquests documents d'ús intern no hi ha una determinada continuïtat en el llenguatge inclusiu, de manera que es poden trobar aleatòriament fórmules escrites més inclusives combinades amb d'altres de més discriminatòries. Cal afegir que algunes persones de la plantilla han declarat obertament no saber-se defensar o no tenir suficients coneixements sobre aquest tipus de llenguatge, de manera que molt sovint dubten de com redactar un text o un correu sense produir discriminacions que, segons ells, són involuntàries. Pel que fa a la comunicació oral a nivell intern, s'ha observat a grans trets que no es té en compte la utilització d'un llenguatge inclusiu i, fins i tot, part del personal considera que només és necessari emprar-lo per escrit.

De cares a la població, l'Ajuntament té cura, a través de via escrita, de no discriminar per raó de sexe.

3.2. Hi ha alguna persona amb les funcions de donar eines i facilitar que la documentació interna i externa no sigui sexista.

L'Ajuntament no disposa de cap persona treballadora que s'encarregui ni de manera total ni parcial d'oferir eines a la resta de la plantilla per tal que no es produeixi documentació, tant internament com externa, de tipus sexista.

3.3. Existència, distribució i difusió d'una guia de llenguatge inclusiu.

Tot i que algunes persones de la plantilla han manifestat un elevat interès per participar en sessions de llenguatge no sexista, des de l'Ajuntament no s'ha creat ni s'ha distribuït cap guia de llenguatge inclusiu perquè el personal tingui algunes pautes al respecte. És obvi, doncs, que els/les treballadors/es tinguin dubtes a l'hora de redactar informes o correus electrònics o bé de comunicar-se oralment amb la resta de la plantilla o amb la població.

Per tant, proposem disposar de Manuals de llenguatge no sexista, així com un llibre de bones pràctiques d'estils i tècniques de comunicació no sexista.

3.4. La imatge de l'ajuntament és acurada amb la perspectiva de gènere, a través dels diferents canals de comunicació: web, xarxes socials, intranet, revistes internes, documentació institucions, mitjans de comunicació, actes, etc.

L'Ajuntament disposa d'un servei al públic que s'anomena Oficina d'Informació i Atenció Ciutadana (OIAC). No obstant, en els seus inicis aquest servei es deia Oficina d'Informació i Atenció al Ciutadà, de manera que en aquest aspecte s'ha tingut en compte la imatge que s'oferia externament i, per tant, s'ha realitzat un canvi positiu pel que fa a la igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

Per altra banda, el Cap de Comunicació i Premsa de l'Ajuntament, que actua d'embut de tota la informació interna que es fa pública, és una persona sensible a la perspectiva de gènere, de manera que té consciència de la importància d'utilitzar un llenguatge inclusiu.

No obstant això, tant pel que fa a la web com al Facebook de l'Ajuntament, s'observa que hi ha diverses ocasions en què s'usen probablement de manera involuntària algunes expressions amb llenguatge no inclusiu: "al visitant", "els comerciants", "per un particular", "benvingut", etc. En quant a la imatge que s'ofereix, val a dir que a la web és suficientment equitativa, mentre que a Facebook s'ha detectat que en la majoria d'actes que es realitzen i es publiquen, la presència d'homes polítics i tècnics és notablement més alta que la de dones polítiques o treballadores de la plantilla. Això es percep principalment a través de les fotografies que es penjen. La imatge que se n'obté és que, mentre que els homes de la plantilla tenen més visibilitat pública, les dones no en tenen o bé en tenen en un àmbit més intern, i per tant, privat. Pel que fa a Twitter, la imatge que se n'ofereix és bastant equitativa, encara que les fotografies són gairebé sempre les mateixes que es publiquen a Facebook.

3.5. Comunicació interna sobre el pla d'igualtat d'oportunitats.

Si bé l'objectiu d'un Pla Intern d'Igualtat és assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes d'una mateixa organització o sector determinats, **és necessari comunicar al personal integrant de l'ens l'evolució d'aquest Pla, des de la seva gestació fins a la seva**

aprovació final. Un Pla d'Igualtat es constitueix per diferents fases, que generalment solen ser 4: la Fase 1, entesa com a Iniciativa i Diagnosi; la Fase 2, on es realitza el Disseny i l'elaboració del Pla; la Fase 3, on es procedeix a la Implantació del Pla; i, finalment, la Fase 4, corresponent al procés d'Avaluació i seguiment del Pla. Des de la presa de la decisió de procedir a l'elaboració d'un Pla Intern d'Igualtat, passant pel procés d'investigació i la implementació, fins a l'aplicació de mesures d'actuació innovadores a favor de la igualtat d'oportunitats, l'Ajuntament s'hauria de fer càrrec d'informar a tot el personal de la plantilla de l'evolució i procediment de cadascuna de les fases.

Des de l'àrea de Recursos Humans i el Cap de Comunicació i Premsa de l'Ajuntament, s'ha difós, entre tot el personal intern, informació sobre l'execució del Pla d'Igualtat d'oportunitats, just a l'inici del procés.

3.4. Comunicació externa del pla d'igualtat d'oportunitats.

Un Pla Intern d'Igualtat no ha de servir exclusivament per a la plantilla d'una organització o empresa que el sol·licita. Si bé és cert que és necessari informar a tot el personal intern de l'evolució del Pla, també **és important que aquest treball arribi a la població local**, ja sigui a través de Plens o actes públics, amb la finalitat de donar a conèixer la visió i els interessos a treballar, en aquest cas, per part de l'Ajuntament.

Donat que el Pla Intern d'Igualtat a Sant Feliu de Guíxols es troba en una primera fase de realització, des de l'Ajuntament encara no s'ha comunicat de manera externa a la població. No obstant això, en un dels plens de Maig es va informar públicament de la seva elaboració.

3.6. Existeix un manual de llenguatge no sexista per al personal de l'ajuntament.

No existeix cap manual de llenguatge inclusiu per a la plantilla de l'Ajuntament, de manera que seria convenient executar-ne un d'específic o realitzar sessions formatives. Algunes persones entrevistades de la plantilla ignoren totalment el tema i semblen no tenir-hi interès, mentre que algunes altres han demostrat un interès elevat per l'ús del llenguatge no sexista i desitjarien realitzar alguns cursos formatius per tenir algunes nocions al respecte.

VALORACIÓ GLOBAL DE L'ÀMBIT 3: PUNTS FORTS I PUNTS A MILLORAR

PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
A partir de la informació recollida indicar les accions que l'ajuntament duu a terme per a la igualtat d'oportunitats	A partir de la informació recollida indicar en quins aspectes ha d'actuar l'ajuntament
A nivell intern es percep que es té en compte l'ús del llenguatge inclusiu i d'una imatge no estereotipada d'homes i dones.	No es té encara un Manual de Llenguatge inclusiu i no discriminatori.
La plantilla considera que és important treballar per a l'ús d'un llenguatge inclusiu i no estereotipat.	Es pot millorar la imatge d'igualtat que projecta l'Ajuntament des de diferents canals (web...)
	S'hauria d'assignar a una persona tasques per a vetllar per un llenguatge inclusiu.

SÍNTESI DE L'ÀMBIT 3:

Àmbit	Variables i indicadors de gènere	Punt Fort	Punt Feble	En procés
3.1.	L'ajuntament incorpora el llenguatge inclusiu, tant internament com externament, en la comunicació oral i escrita.			X
3.2.	Hi ha alguna persona amb les funcions de donar eines i facilitar que la documentació interna i externa no sigui sexista.		X	
3.3.	Existència, distribució i difusió d'una guia de llenguatge inclusiu.		X	
3.4.	La imatge de l'ajuntament és acurada amb la perspectiva de gènere, a través dels diferents canals de comunicació: web, xarxes socials, intranet, revistes internes, documentació institucions, mitjans de comunicació, actes, etc.			X
3.5.	Comunicació interna sobre el pla d'igualtat d'oportunitats.			X
3.6.	Comunicació externa del pla d'igualtat d'oportunitats.			
3.7.	Existeix un manual de llenguatge no sexista per al personal de l'ajuntament.		X	

ACCIONS	
COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE	
Objectius a assolir	Utilitzar un llenguatge inclusiu i no discriminatori Ús de les imatges no estereotipades Ús no sexista del llenguatge en la documentació interna i externa: material de difusió, web, actes públics, reunions...
Propostes d'accions per dur a terme	Incloure el principi d'igualtat de gènere com a orientador a l'hora de comunicar-se. Revisió del llenguatge i la imatge interna i externa (actes, web, cartells, mitjans de comunicació, fotografies/anuncis...) que no sigui discriminatòria i que garanteixi la presència de dones i homes equitativa. Elaborar una guia de llenguatge no sexista i fer-ne difusió. Vetllar per l'ús del llenguatge inclusiu. Fer formació específica i assessorament en llenguatge no sexista i llenguatge inclusiu, sobretot entre les persones que publiquen i redacten documents.

ÀMBIT 4: REPRESENTATIVITAT DE LES DONES I DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL

4. Representativitat de les dones i distribució del personal	4.1. Distribució de dones i homes per departaments i àrees municipals, categories professionals, nivells organitzatius, nivell de responsabilitat tècnica i política, per edat i per nivell de formació. 4.2. Distribució de dones i homes per tipus de contractació: personal funcionari/laboral indefinit. Mitjana de la permanència per sexe. 4.3. Distribució de la plantilla per sexe i responsabilitats familiars: nombre de fills/es i persones amb dependència al seu càrrec. 4.4. Jornada laboral de la plantilla per sexe: horari laboral, total d'hores anuals i hores setmanals, distribució horària per categories. 4.5. Incorporacions i abandonaments per sexes a la plantilla de l'Ajuntament en els darrers 4 anys. 4.6. Representativitat de les dones i els homes. Proporció per sexe en els càrrecs directius, l'Equip de Govern, Junta del Govern Local, el Ple Municipal i la representació dels i les treballadores.	4.7. Accions positives per a promocionar dones en càrrecs on estan infrarrepresentades.
--	---	---

4.1. Distribució de dones i homes per departaments i àrees municipals, categories professionals, nivells organitzatius, nivell de responsabilitat tècnica i política, per edat i per nivell de formació.

Dins la plantilla de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols, conformada per un total de 260 persones, s'observa que hi ha una certa equitat de sexes: 132 dones i 128 homes.

Si bé en la majoria de departaments i àrees municipals hi ha una certa proporció de nombres entre dones i homes, n'hi ha alguns en què aquest requisit no es compleix. Per exemple, en el cas de l'àrea de la Policia municipal, s'observa que hi ha molts més homes que dones. En el cas de la Brigada municipal, tot són homes. I el mateix ocorre amb els càrrecs de consergeria. En el procés a la inversa, també ocorre el mateix: a l'Escola Bressol predominen les dones, així com en les places d'auxiliars de l'administració i en el sector dels Serveis Socials. Tots aquests són sectors marcadament masculinitzats i feminitzats que segueixen la tendència de la societat.

En quant a les categories professionals, val a dir que els grups amb més equitat entre treballadors i treballadores són l'A1 i el C1. Per contra, l'A2 i el C2 són sectors feminitzats, mentre que l'E està clarament masculinitzat.

Si s'analitzen els càrrecs de responsabilitat, s'observa que hi ha 3 dones (una directora, una interventora i una gerent) i 4 homes (un director, un gerent, un secretari general i un tresorer). Per tant, es tracta d'una dada equitativa.

Pel que fa a la franja majoritària d'edat entre la plantilla, aquesta és dels 31 als 60 anys. Si les xifres es desagreguen per sexe, s'observa que la franja d'edat predominant en les dones és dels 41 als 50 anys (45 dones, un 34,09%), mentre que en els homes és dels 51 als 60 anys (46 homes, un 35,94%).

Finalment, en quant al nivell de formació de la plantilla, s'ha de dir que s'observa que les dones estan acadèmicament més formades que els homes. Això s'observa perfectament quan s'analitzen els càrrecs que ocupen els diferents sexes: mentre que els homes predominen molt més que les dones en el grup professional E, les dones ocupen moltes més places que els homes en les categories A2, C1 i C2.

4.2. Distribució de dones i homes per tipus de contractació: personal funcionari/laboral indefinit. Mitjana de la permanència per sexe.

De totes les tipologies de contractacions existents, la que destaca més per sobre de les altres és la del **personal laboral indefinit** (un 60,13%), seguit del **funcionariat** (un 50,86%), el funcionariat de carrera (un 26,35%), el personal laboral temporal (un 24,08%), l'interinatge (un 20%). Finalment, hi ha un 18,57% corresponent a personal del qual no es sap quina tipologia de contractació té, i un 0,79 % que correspon a la categoria d'eventuals de plantilla.

Si es desagreguen les dades de la taula per sexes, es percep que tant dones com homes predominen, primer, en els **contractes laborals indefinits** (hi ha 43 dones, és a dir un 32,58%, i 35 homes, corresponent a un 27,56%) i, segon, en el **funcionariat** (37 dones, un 28,03%; 29 homes, un 22,83%). Pel que fa a la resta de tipologies de contractació en les **dones**, s'observa que, en tercer lloc, es troba l'interinatge (16 dones, un 12,12%), seguit del funcionariat de carrera (14 dones, un 10,61%), el personal laboral temporal i altres tipologies sense concretar (11 dones en cadascuna de les tipologies, un 8,33% c/u) i, finalment, en els/les eventuals de plantilla, no hi ha cap treballadora. Quant als **homes**, la tercera tipologia de contractacions predominant és a parts iguals el funcionariat de carrera i el laboral temporal (20 homes en cadascuna de les tipologies, és a dir, un 15,75% c/u). Després, ve la tipologia de contractacions sense concretar, on hi ha 13 homes (un 10,24%), seguit de l'interinatge (10 homes, un 7,87%) i, finalment, els/les eventuals de plantilla (1 home, un 0,79%).

4.3. Distribució de la plantilla per sexe i responsabilitats familiars: nombre de fills/es i persones amb dependència al seu càrrec.

Hi ha un 34,09% de les dones i un 44,88% dels homes que no tenen fills/es a càrrec. I un 65,90 % de dones i un 55,11% d'homes que sí tenen fills/es a càrrec.

4.4. Jornada laboral de la plantilla per sexe: horari laboral, total d'hores anuals i hores setmanals, distribució horària per categories.

Entre la plantilla de l'Ajuntament, hi ha 103 dones i 114 homes que realitzen una jornada completa, mentre que 29 dones i 13 homes opten per a una reducció de jornada. Si s'analitzen al detall les dades referents a les **jornades laborals reduïdes**, s'observen algunes diferències en funció dels sexes. Pel que fa a les **dones**, la tipologia més predominant és el 66,67% de la jornada (amb 14 dones), seguit de la mitja jornada (7 dones), un 83,33% de la jornada (amb 5 dones) i, finalment, 1/3 de jornada (amb 3 dones). Quant als **homes**, la tipologia de jornada laboral reduïda més predominant és, a parts iguals, la d'un terç de jornada i la mitja jornada (amb 4 homes c/u), el 66,67% de jornada (3 homes) i, finalment, el 83,33% de jornada (amb 2 homes). Aquestes dades indiquen que, si bé els homes prefereixen, per diversos motius sense especificar, treballar a jornada completa, són nombroses les dones que opten per reduir la jornada laboral, la majoria de les quals (14 dones) acaben reduint la jornada a un 66,67%. Amb tot plegat, aquestes dades sobre reduccions de jornades laborals, poden indicar en alguns casos la necessitat dels/de les treballador/es de **conciliació de la vida laboral amb la personal i familiar**. No obstant, les dades il·lustren que això acaba afectant més en el cas de les dones i que generalment són elles les primeres responsables de la vida familiar.

4.5. Incorporacions i abandonaments per sexes a la plantilla de l'Ajuntament en els darrers 4 anys.

Les dades indiquen que en els darrers 5 anys s'han incorporat 46 persones a la plantilla de l'Ajuntament, de les quals 18 són dones i 28 homes. Malgrat que entre el personal intern predominin les dones abans que els homes, aquestes dades referents a noves incorporacions no són equitatives.

4.6. Representativitat de les dones i els homes. Proporció per sexe en els càrrecs directius, l'Equip de Govern, Junta del Govern Local, el Ple Municipal i la representació dels i les treballadores.

En quant a la distribució d'alts càrrecs per sexe de la plantilla de l'Ajuntament, el total és de 7 persones, entre les quals hi ha 3 dones i 4 homes. És una dada equitativa i que a la vegada il·lustra la correcta distribució en els diferents càrrecs alts: hi ha dos directors (1 dona i 1 home), 2 gerents (1 dona i 1 home), 1 interventora, 1 secretari general i 1 tresorer.

L'Equip de Govern està compost per 21 persones, entre les quals hi ha 12 homes i 9 dones. Mentre que l'alcaldia l'ocupa un home, les regidories estan encapçalades per 11 homes i 9 dones, entre les quals es troben 5 homes i 4 dones a l'oposició.

Quant a la representació sindical dins de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols ens trobem que es troba formada majoritàriament per homes: hi ha 10 homes i 4 dones. Si mirem com es distribueixen entre els diferents sindicats observem com CCOO ha incorporat 3 dones com a representants sindicals i 4 homes; UGT té 3 homes i 1 dona; CSIf està compost per un home i, finalment, SSPM-Cat hi ha 2 homes. Per tant, es mostra una manca de paritat en relació al sexe en la representació sindical.

4.7. Accions positives per a promocionar dones en càrrecs on estan infrarrepresentades.

No es realitzen accions positives per a promocionar dones en càrrecs masculinitzats, però tampoc se'n realitzen per a promoure homes en càrrecs feminitzats. En aquest sentit, es valoren les competències de la persona i no el seu sexe a l'hora de promocionar.

VALORACIÓ GLOBAL: PUNTS FORTS I PUNTS A MILLORAR

PUNTS FORTS A partir de la informació recollida indicar les accions que l'ajuntament duu a terme per a la igualtat d'oportunitats	PUNTS A MILLORAR A partir de la informació recollida indicar en quins aspectes ha d'actuar l'ajuntament
La plantilla es distribueix de forma força paritària en nombre, en el tipus de contractes i en els càrrecs de direcció.	En alguns sectors més masculinitzats o feminitzats es poden realitzar accions per promocionar dones o homes segons l'àmbit.
	Es poden començar a dissenyar accions positives temporals per corregir algunes de les desigualtats detectades.

SÍNTESI I VALORACIÓ DE L'ÀMBIT 4:

Àmbit	Variables i indicadors de gènere	Punt Fort	Punt Feble	En procés
4.1.	Distribució de dones i homes per departaments i àrees municipals, categories professionals, nivells organitzatius, nivell de responsabilitat tècnica i política, per edat i per nivell de formació.			X
4.2.	Distribució de dones i homes per tipus de contractació: personal funcionari/laboral indefinit.	X		
4.3.	Distribució de la plantilla per sexe i responsabilitats familiars: nombre de fills/es i persones amb dependència al seu càrrec.	X		
4.4.	Jornada laboral de la plantilla per sexe.	X		
4.5.	Incorporacions per sexes a la plantilla de l'Ajuntament en els darrers 2 anys.	X		
4.6.	Representativitat de les dones i els homes. Proporció per sexe en els càrrecs directius, l'Equip de Govern, Junta del Govern Local, el Ple Municipal i la representació dels i les treballadores.			X
4.7.	Accions positives per a promocionar dones en càrrecs on estan infrarrepresentades.			X

REPRESENTATIVITAT DE DONES I HOMES A LA PLANTILLA	
Objectius a assolir	Assolir valors propers a la paritat. Equilibrar la proporció de dones i homes a les diferents categories professionals. Equilibrar la proporció de dones i homes en càrrecs de responsabilitat i de direcció
Propostes d'accions per dur a terme	Desglossar per sexe les dades de la plantilla i dels càrrecs per edat, nivell d'estudis, antiguitat... Elaborar un organigrama per sexes per tal de visualitzar proporció de dones i homes en cada àrea, unitat, nivell jeràrquic, etc. per tenir en compte a l'hora de dissenyar una acció. Fer monogràfics per conscienciar a les forces polítiques de la importància de la igualtat i de presentar llistes paritàries L'anàlisi de la distribució de la plantilla per àrees ens mostra una clara segregació horitzontal en moltes àrees. És a dir, les dones es troben majoritàriament en àrees associades tradicionalment al seu rol de cura i atenció a les persones i els homes en sectors considerats masculins (seguretat, per exemple). En aquest sentit, una acció seria la de proposar-se anar treballat a mig i llarg termini per la paritat entre els sexes en àrees on estiguin infrarepresentades. És a dir, incorporar dones en equips masculins i a la inversa. Cal promocionar també la paritat entre dones i homes en els i les representants sindicals, en els comitès, comissions, juntes de personal .

ÀMBIT 5: DESENVOLUPAMENT I PROMOCIÓ

5. Desenvolupament i promoció	5.1. Definició d'instruments i tècniques de selecció neutres. 5.2. Neutralitat en el nom i en la descripció dels llocs de treball. 5.3. Incorporació de la perspectiva de gènere en la política de desenvolupament del personal. 5.4. Existència d'un sistema neutre d'avaluació del rendiment.	5.5. Desenvolupament de campanyes o mesures positives per a fomentar la participació de dones en processos de promoció i formació. 5.6. Proporció de dones i homes entre les persones que es presenten a processos de selecció i entre les que guanyen el lloc de treball. 5.7. Participació de dones en l'avaluació del procés de selecció. 5.8. Accions de promoció interna per a dones.
-------------------------------	--	---

5.1. Definició d'instruments i tècniques de selecció neutres.

En relació als processos selectius de nou personal de l'organització, s'observa que no hi ha actituds discriminatòries de cap tipus, inclosa la de gènere. Les actes de les diferents proves selectives realitzades per a persones aspirants en els darrers mesos donen fe que hi ha una neutralitat en els instruments i en les tècniques de selecció interns.

5.2. Neutralitat en el nom i en la descripció dels llocs de treball.

Durant la fase de diagnosi no s'ha detectat cap tipus de discriminació en relació al nom ni a la descripció dels llocs de treball. En aquest sentit convé esmentar que s'esmercen esforços en buscar una neutralitat en el nom. Per exemple, si bé anteriorment l'Oficina d'Informació i Atenció Ciutadana s'anomenava Oficina d'Informació i Atenció al Ciutadà, fa pocs anys es va optar per canviar-ne el nom amb la finalitat de no discriminar per raó de sexe ni de gènere.

5.3. Incorporació de la perspectiva de gènere en la política de desenvolupament del personal.

Fins a l'actualitat no s'ha considerat prioritària la inclusió de la perspectiva de gènere en el desenvolupament i la formació de la plantilla, de manera que és costum que no es realitzin activitats de sensibilització sobre temes de gènere als treballadors i a les treballadores.

5.4. Desenvolupament de campanyes o mesures positives per a fomentar la participació de dones en processos de promoció i formació.

Des de l'Ajuntament no s'impulsen campanyes o mesures positives per a fomentar la participació de dones i homes en processos de promoció i formació. En aquest sentit, serà convenient promoure campanyes per desfeminitzar i desmasculinitzar algunes àrees

determinades, com ara l'Escola Bressol i el sector de l'administració o bé la Policia i la Brigada municipal.

5.5. Proporció de dones i homes entre les persones que es presenten a processos de selecció i entre les que guanyen el lloc de treball.

En general es percep que pel fet que el fet que els concursos siguin públics, no tenen biaix de gènere i no es tenen en compte els diferents punts de partida, tant d'homes i de dones, en l'accés als processos de selecció.

<<Des de que estic aquí els concursos són públics... És una qüestió més social, l'ajuntament ho té obert a tothom. I de vegades pensant en promocions internes... I de fet les dones han tingut més accés a dret i a econòmiques i potser això és una qüestió més social. I els homes estan més enfocats a lampistes, per exemple. I els policies municipals, aquí encara n'hi ha 3 de dones que jo sàpiga [n'hi ha 4]. Són dones bastant joves, entre 30 i 40 anys.>>

<<O alhora de fer un procés selectiu: com ho fas per captar més homes o més dones, o potser l'ajuntament prèviament fa un curs de lampistes i si es fomenta que hi vagin més dones potser vindran més, i a la inversa, a les llars d'infants, fomentem que vinguin més homes. Això en el procés selectiu no s'havia tingut mai en compte, no ho fem per donar més punts en funció dels sexes. Però potser fins i tot es fa el cicle formatiu d'educació infantil a SFG i potser es podria fomentar que hi haguessin més alumnes nois, però això no crec que vingui tant des d'aquí de l'ajuntament. Accions de sensibilització del personal? Potser sí, ara mateix no... És que entre el personal no crec que hi hagi diferenciacions, lo que sí tenim sectors més masculinitzats i feminitzats, i els càrrecs alts aquí són tot per oposicions, no és com una empresa privada>>.

5.7. Participació de dones en l'avaluació del procés de selecció.

En els tribunals qualificadors que s'estableixen per a proves selectives de contractació de personal, gairebé sempre estan compostats per homes i dones de manera equitativa. Això mateix succeeix en els casos de processos selectius per a llocs de treball que estan absolutament masculinitzats o feminitzats, com ara places d'educadors/es a l'Escola Bressol o bé places de conserges. En alguns tribunals s'ha percebut que els homes han ocupat càrrecs més alts, com ara la presidència i el secretariat, mentre que les dones han acostumat més a ser vocals. No obstant això, s'ha tractat de casos molt puntuals.

SÍNTESI I VALORACIÓ DE L'ÀMBIT 5

VALORACIÓ GLOBAL: PUNTS FORTS I PUNTS A MILLORAR

PUNTS FORTS A partir de la informació recollida indicar les accions que l'ajuntament duu a terme per a la igualtat d'oportunitats	PUNTS A MILLORAR A partir de la informació recollida indicar en quins aspectes ha d'actuar l'ajuntament
Existeix una denominació i neutra i uns processos de selecció dels llocs de treball també neutres.	Es pot promoure i/o potenciar la participació de dones i homes en els processos de selecció per les àrees on es troben subrepresentats/des.

Àmbit	Variables i indicadors de gènere	Punt Fort	Punt Feble	En procés
5.1.	Definició d'instruments i tècniques de selecció neutres.	X		
5.2.	Neutralitat en el nom i en la descripció dels llocs de treball.	X		
5.3.	Incorporació de la perspectiva de gènere en la política de desenvolupament del personal.			X
5.4.	Desenvolupament de campanyes o mesures positives per a fomentar la participació de dones en processos de promoció i formació.			X
5.5.	Proporció de dones i homes entre les persones que es presenten a processos de selecció i entre les que guanyen el lloc de treball.			X
5.6.	Participació de dones en l'avaluació del procés de selecció.	X		
5.7.	Accions de promoció interna de dones.	X		

IGUALTAT D'OPORTUNITATS EN LA FORMACIÓ I PROMOCIÓ	
Objectius a assolir	Assolir valors propers a la paritat.
Propostes d'accions per dur a terme	Detectar necessitats formatives de les dones i els homes i equilibrar, així, els percentatges d'accés a tota la formació. Fer una revisió i estudi més exhaustiu de l'accés de dones i homes als diferents complements salarials. Es pot començar a treballar per fer accions que garanteixin la presència equilibrada de dones i homes en processos de selecció o en l'accés a càrrecs de responsabilitat. Una vegada comptem amb les dades desagregades per sexe que ens mostren les diferències, dissenyar accions correctores prèvies al procés (com campanyes de promoció, de sensibilització, formació...) per animar a homes i dones a presentar-se en sectors tradicionalment associats a l'altre sexe.

ÀMBIT 6: RETRIBUCIÓ

6. Retribució	6.1. Proporció de dones i homes per categories i nivells retributius. 6.2. Retribució anual mitjana de les dones i dels homes.	
---------------	---	--

6.1. Proporció de dones i homes per categories i nivells retributius.

El grup professional més nombrós a l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols és el C1, amb un total de 81 persones (un 31,15% del total de la plantilla). Després, el segueixen el C2 (66 persones, un 25,38%), l'A2 (62 persones, un 23,85%), l'E (32 persones, un 12,31%) i, finalment, l'A1 (19 persones, un 7,31%).

No obstant això, en les diferents categories professionals s'observen diferències per raó de sexe. Quant a **les dones, la majoria de la plantilla pertany al C1** (42 dones, un 31,82%), mentre que el segon grup professional més nombrós és l'A2 (38 dones, un 28,79%), seguit del C2 (37 dones, un 28,03%), l'A1 (9 dones, un 6,82%) i, finalment, l'E (6 dones, un 4,55%). Pel que fa als **homes, la majoria pertany al grup professional C1** (39 homes, un 29,55%), seguit del C2 (29 homes, un 21,97%), l'E (26 homes, un 19,70%), l'A2 (24 homes, un 18,18%) i l'A1 (10 homes, un 7,58%). Si bé en la primera categoria professional (C1) és la majoritària en ambdós sexes, en la resta de grups s'observen diferències, com ara el predomini notable d'homes en el grup E o de les dones en els grups A2 i C2.

Pel que fa a les retribucions anuals per sexes, val a dir que la majoria **de dones i d'homes de la plantilla de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols cobren una mitjana de menys de 22.000 € anuals** (32 dones, un 27,12%, i 21 homes, un 21,43%). No obstant això, a mesura que s'incrementa la retribució, es detecten algunes diferències per raó de sexe en els diferents grups salarials. En quant a les **dones, el segon grup salarial més nombrós és el de 22.001 a 25.000 €** (23 dones, un 19,49%), seguit del de 25.001 a 28.000 € i del de 31.001 a 34.000 € (16 dones c/u, un 13,56% c/u), de 28.001 a 31.000 € (15 dones, un 12,71%), més de 46.000 € (7 dones, un 5,93%), de 34.001 a 37.000 € (4 dones, un 3,39%), de 40.001 a 43.000 € i de 43.001 a 46.000 € (amb 2 dones c/u, un 1,69% c/u), i, finalment, de 37.001 a 40.000 € (1 dona, un 0,85%). Pel que fa als **homes, el segon grup salarial més nombrós és de 28.001 a 31.000 €** (18 homes, un 18,37%), seguit de 31.001 a 34.000 € (16 homes, un 16,33%). Després, vénen cinc grups salarials que acullen 7 homes cadascun (és a dir, un 7,14% c/u) i que són els següents: de 22.001 a 25.000 €, de 25.001 a 28.000 €, de 34.001 a 37.000 €, de 43.001 a 46.000 € i de més de 46.000 €. Finalment, els dos grups salarials més inferiors en els homes són els següents: de 37.001 a 40.000 € (amb 5 homes, un 5,10%) i de 40.001 a 43.000 € (amb 3 homes, un 3,06%).

Les dades indiquen que **les dones predominen clarament en els salaris més baixos i mitjans**. Per la seva banda, són diversos els homes que tenen salaris baixos (sobretot en el grup salarial de menys de 22.000 € anuals), però són molts menys que les dones. **Els homes, doncs, acaben predominant més en els salaris alts i sobretot mitjans** bastant més que les dones

6.2. Retribució anual mitjana de les dones i dels homes.

La mitjana del salari brut anual de dones és de 27.691,73€ bruts anuals i la dels homes és de 31.324,66€ bruts anuals, per tant podem dir que hi ha una bretxa salarial de 3.632,93€ entre les dones i els homes

Les dades indiquen que es produeix la bretxa salarial entre les diferents categories laborals i on és especialment més gran, es correspon amb la categoria C1 i A1 i C2. En termes generals, per tant, podem dir que la bretxa salarial mostra les desigualtats laborals i que afecten sobretot a les dones. Ja hem indicat que la segregació ocupacional és un dels factors que es troben a l'origen d'aquesta discriminació, en tant que socialment les dones segueixen relegades a determinats llocs de treball o bé que encara hi ha obstacles que fa que no puguin ocupar posicions de lideratge. És aquesta segregació horitzontal i vertical la que fa que existeixin encara llocs de feina que són considerats femenins i, per tant, pitjors valors social i econòmicament. Aquesta diferent valoració és el que fa que els complements salarials que s'apliquen als salaris bases vagin incrementant les diferències.

Caldrà anar analitzant més minuciosament el per què d'aquesta bretxa salarial però, en general, podem interpretar que en la categoria on hi ha més diferències és en la categoria C1 on es troben sobretot dones administratives i homes agents, els quals gaudeixen de més complements salarials per la valoració dels complements de destí i específics d'aquest lloc de treball. Una altra possible explicació pot ser la que ve marcada per les relacions de gènere, és a dir per la incorporació tardana de les dones a distints sectors i nivells laborals, fent que hi hagi menys dones ocupant llocs de responsabilitat que per aquest fet ja reben una major remuneració.

SÍNTESI DE L'ÀMBIT 6:

VALORACIÓ GLOBAL: PUNTS FORTS I PUNTS A MILLORAR	
PUNTS FORTS A partir de la informació recollida indicar les accions que l'ajuntament duu a terme per a la igualtat d'oportunitats	PUNTS A MILLORAR A partir de la informació recollida indicar en quins aspectes ha d'actuar l'ajuntament
	És important treballar per una distribució paritària de la plantilla segons categoria i remuneració. També cal posar atenció en la mitjana salarial brut anual i en els complements associats als llocs de treball.

Àmbit	Variables i indicadors de gènere	Punts Forts	Punts Febles	En procés
6.1.	Proporció de dones i homes per categories i nivells retributius.			X
6.2.	Retribució anual mitjana de les dones i dels homes.			X
6.3.	Assignació de llocs de treball a categories professionals basada en un sistema de llocs de treball neutre.	X		

IGUALTAT RETRIBUTIVA	
Objectius a assolir	Assolir la paritat en les franges salarials Equilibri en els percentatges de dones i homes que accedeixen a complements específics.
Propostes d'accions per dur a terme	Revisar la valoració de llocs de treball neutres, que no produeixin un resultat negatiu sobre cap col·lectiu. Per això es recomana un sistema quantitatiu de punts per factor que cobreixi tots els aspectes del lloc de treball sense sobrevalorar-los o subvalorar-los. Vetllar per la neutralitat en l'assignació de complements retributius. Per tal de reduir les bretxes salarials, es poden realitzar accions positives. Abans, però és important analitzar detingudament i actualitzar de forma sistemàtica el percentatge de dones i homes en cada categoria i en cada nivell retributiu. Determinar el salari mitjà anual de dones i homes i fer un informe comparatiu per veure com es poden corregir les desigualtats. Vetllar per la neutralitat en l'assignació de complements retributius de complements retributius a través de l'anàlisi i la perspectiva de gènere.

ÀMBIT 7: ASSETJAMENT, ACTITUDS SEXISTES I PERCEPCIÓ DE DISCRIMINACIÓ

7. Assetjament, actituds sexistes i percepció de discriminació	7.1. Existència d'una persona, d'un comitè o d'una comissió responsable d'establir mesures per prevenir, detectar i actuar davant els casos d'assetjament. 7.2. Sensibilització per evitar l'assetjament, les actituds sexistes i el tracte discriminatori. 7.3. Existència i difusió de criteris per identificar l'assetjament. Existència i difusió de mecanismes per presentar i resoldre queixes i denúncies.	7.4. Percepció de tracte discriminatori.
--	---	--

L'Àmbit 7 està enfocat en la valoració de l'existència de possibles casos d'assetjament, actituds sexistes i la percepció del tracte discriminatori entre el personal polític i treballador. Es tindrà en compte l'existència de comitès o comissions responsables per a prevenir i abordar casos d'assetjament, el grau de sensibilització de l'organització i el coneixement dels mecanismes d'actuació, així com s'intentarà, en cas que així hagi estat, de recollir situacions d'assetjament o discriminatòries que hagin tingut lloc en el si de l'Ajuntament.

En aquest àmbit es va dedicar una bona part de l'enquesta a preguntar si alguna vegada havien viscut alguna situació tipificada com a assetjament sexual: comentaris sobre el cos, acudits sexistes, acorralaments, petons no desitjats, insinuacions sexuals, demanar cites reiterativament, etc. Els resultats, en general han sortit negatius en el 90% dels casos. I, en totes les preguntes, hi ha hagut una persona que ha indicat que ha viscut un cas d'assetjament sexual. De fet, al final de l'enquesta, es pregunta si coneixen algun cas, i un total de 7 dones i 5 homes han dit que en coneixien algun. No sabem si fan referència a aquest cas, però el cas és que se n'ha produït algun i cal disposar dels mecanismes adequats per detectar i actuar en casos d'assetjament.

7.1. Existència d'una persona, d'un comitè o d'una comissió responsable d'establir mesures per prevenir, detectar i actuar davant els casos d'assetjament.

Dins l'estructura de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols, les mesures de prevenció, detecció i actuació davant de casos d'assetjament són competència de la regidoria d'Acció Social i Habitatge. Dins d'aquesta àrea, s'encarreguen d'abordar temes d'assetjament. És, però, el servei SIAD el que principalment es fa càrrec d'aquests casos, oferint assistència principalment a dones de la població en situació de violència de gènere.

7.2. Sensibilització per evitar l'assetjament, les actituds sexistes i el tracte discriminatori.

L'any 2009 l'Ajuntament va aprovar un Protocol d'actuació per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament psicològic a l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols, fruit de les negociacions amb els i les representants dels/de les treballadors/es públics/es.

<<En el seu moment el protocol es va fer arribar a la plantilla per correu electrònic, i hi és a Internet i és accessible, i algú de la plantilla fins i tot el va demanar, el que passa que el tenim penjat a la web i és accessible però la gent de vegades no hi fa massa cas>>.

Algunes persones entrevistades coneixent els procediments en cas d'assetjament sexual perquè van estar informades en el moment que es va dur a terme el protocol. La majoria de persones entrevistades considera que internament no es produeixen ni actituds sexistes ni tractes discriminatoris per raó de sexe. Una part de les persones entrevistades estan més sensibilitzada en temes de gènere, encara que la gran majoria no havia posat tant atenció fins el moment de si es produeixen tractes discriminatoris en aquest sentit.

7.3. Existència i difusió de criteris per identificar l'assetjament. Existència i difusió de mecanismes per presentar i resoldre queixes i denúncies.

<<A nivell de l'ajuntament hi ha força sovint correus de l'àrea d'igualtat... A nivell de la Generalitat he vist campanyes de televisió i ràdio (tlf 016, no?) i anuncis de ràdio, televisió, diari, campanyes publicitàries, però res més. Si truques al 112 tenen algun telèfon d'informació. I fins aquí no arribo més. No tinc constància de cap Comissió d'igualtat o cas d'estudi o incidència greu a nivell de l'ajuntament.>>

Conèixer i detectar situacions que són tipificades com a assetjament sexual és important per poder prendre mesures al respecte. En aquest sentit, un 66,1% de les dones i un 64,5% dels homes han dit tenir prou informació per detectar aquests situacions. Ara bé, un 29% de les dones i un 32,3% dels homes ha indicat que li manca aquest coneixement i informació. Es va preguntar directament a la plantilla si havien conegut algun cas d'assetjament sexual: 7 dones (11,3%) i 5 homes (15,2%) van respondre que en coneixien algun. També destaca el 12,9% de les dones i el 3% dels homes que van contestar amb un "ns/nc" a aquesta qüestió.

L'Ajuntament disposa d'un protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe, pel que vam demanar al personal de l'Ajuntament si el coneixia. Els resultats han sigut que el 72,6% de les dones i el 64,5% dels homes no el coneixen. Només un 24,2% de les dones i el 32,3% dels homes en tenen coneixement. Per acabar de veure les mancances en aquest punt, es va preguntar si sabrien on dirigir-se en cas de conèixer algun cas. Les dones han contestat en un 53,2% i els homes en un 57,6% que sí coneixen on denunciar-ho. És bastant alt el percentatge de dones (45,2%) i d'homes (36,4%) que ha dit que no sabia on dirigir-se.

7.4. Percepció de tracte discriminatori.

<<La meua experiència diu que no, no he vist discriminacions. Tot i que és possible que alguna vegada s'hagi fet algun comentari sexista i, si s'ha fet, és perquè és un reflex de la societat.>>

S'ha volgut analitzar també si hi ha certa percepció de discriminació per qüestió de sexes, ja sigui de tipus verbal, físic o psicològic. Hi ha hagut respostes que diuen que mai han sentit un

tracte discriminatori però també és cert que en algun cas, algun treballador i treballadora ha confirmat que de vegades es sorprèn d'alguns comentaris irònics o discriminatoris que alguns companys homes realitzen a companyes dones.

Es va voler aprofundir en aquest tema per conèixer si havien sentit alguna vegada aquests “comentaris masclistes o actituds de mal gust amb contingut masclista”. El 35,5% de les dones ha afirmat haver sentit comentaris masclistes. Els homes han contestat, en un 33,9%, que no n’han sentit i un 17,7% ha dit que efectivament n’han escoltat. També es va preguntar sobre si s’havien sentit discriminats o discriminades al consistori i un 24% de les dones i un 3% dels homes va dir que alguna vegada s’havien sentit discriminades i discriminats. Per tal de conèixer els motius pels que s’havien sentit en aquesta situació, es va donar opció a descriure aquestes situacions. El que més van comentar les persones enquestades va ser la menor valoració professional i el tracte verbal discriminatori. En algun cas es va mencionar que les dones acostumen a fer tasques menys qualificades, que tenen contractes menys estables i que tenen més dificultats per accedir a sectors masculinitzats o a feines de major reconeixement.

I, per seguir extraient conclusions, es va deixar escriure alguns dels comentaris que anaven relacionats amb el cos o la sexualitat de les dones. Valoracions sobre el físic de les dones o no informar per participar en unes eleccions com a representant de l’ajuntament a una dona per estar embarassada. També es va fer esment d’haver rebut acudits i comentaris sexistes o floretes.

És important posar atenció en aquest tipus de situacions que de vegades ens passen desapercibudes i que estan molt normalitzades en el nostre dia a dia. Micromasclismes que s’amaguen rere pràctiques que qualifiquem d’inofensives o poc importants i que se’ns fan invisibles als nostres ulls. Posar atenció a aquestes pràctiques, ens ajuda a fer-nos conscients, de com encara opera el sexisme. Les burles sexistes, menyspreus, fer comentaris sobre l’aparença física, parlar de forma intimidadora... són un conjunt d’agressions que produeixen, en la persona que les rep, un sentiment d’incomoditat, malestar i angonya. Són manifestacions quotidianes que vivim com a normals, però són clars signes del sexisme que encara impregna el nostre dia a dia, també en l’àmbit laboral.

SÍNTESI I VALORACIÓ DE L'ÀMBIT 7

VALORACIÓ GLOBAL: PUNTS FORTS I PUNTS A MILLORAR	
PUNTS FORTS A partir de la informació recollida indicar les accions que l’ajuntament duu a terme per a la igualtat d’oportunitats	PUNTS A MILLORAR A partir de la informació recollida indicar en quins aspectes ha d’actuar l’ajuntament
L’Ajuntament disposa, des del 2009, d’un protocol d’actuació per a la prevenció i l’abordatge de l’assetjament sexual, l’assetjament per raó de sexe i l’assetjament psicològic	Caldria actualitzar el protocol d’actuació per a la prevenció i l’abordatge de l’assetjament sexual, l’assetjament per raó de sexe i l’assetjament psicològic.
	Farien falta més accions i activitats formatives i informatives sobre aquest protocol.

Àmbit	Variables i indicadors de gènere	Positiva	Negativa	A millorar
7.1.	Existència d'una persona, d'un comitè o d'una comissió responsable d'establir mesures per prevenir, detectar i actuar davant els casos d'assetjament.			X
7.2.	Sensibilització per evitar l'assetjament, les actituds sexistes i el tracte discriminatori.		X	
7.3.	Existència i difusió de criteris per identificar l'assetjament. Existència i difusió de mecanismes per presentar i resoldre queixes i denúncies.	X		
7.4	Percepció de tracte discriminatori.			X
7.5	Nombre de queixes, consultes i denúncies rebudes anualment, per sexes.			X

ASSETJAMENT SEXUAL	
Objectius a assolir	Eliminar els casos d'assetjament sexual i laboral que, es coneguin o no, s'hagin produït o puguin haver. Dur a terme un correcte tractament dels casos segons el protocol i l'aplicació de mesures correctores adequades a cada cas.
Propostes d'accions per dur a terme	Designar una persona o equip de persones responsables de prevenir i actuar davant de casos d'assetjament a la feina. Tot i que l'ajuntament té un protocol per la detecció i tractament d'aquests casos fan falta accions de sensibilització interna i externa per aconseguir eradicar aquest fenomen. Establir canals de comunicació perquè tota la plantilla pugui informar d'actituds en relació amb aquest àmbit: reunions amb caps de departament, intranet, fulls de comunicació interna, etc. Realitzar una formació específica en continguts i en l'aplicació de protocols d'assetjament, prevenció de relacions abusives i comportaments solidaris enfront de l'assetjament.

	Fer accions de sensibilització i difusió dels protocols d'assetjament sexual i laboral, per tal que no quedin casos sense denunciar. Establir també canals de comunicació per tal que totes les persones treballadores en tinguin coneixement. S'aconsella crear un servei d'atenció a l'assetjament extern per tal de preservar la intimitat i afavorir la detecció i denúncia de casos.
--	--

ÀMBIT 8: CONDICIONS LABORALS

8. Condicions laborals	8.1. Percentatge de dones i homes en els diferents tipus de contracte i jornada. 8.2. Percentatge de baixes i acomiadaments per sexe.	8.3. Flexibilitat d'horaris i de jornada per part del treballador o de la treballadora.
------------------------	--	---

En aquest apartat s'analitzen diferents variables sobre condicions laborals en funció dels homes i les dones de la plantilla de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols. Les tipologies de jornades laborals, el percentatge de baixes i acomiadaments per sexe, l'assignació d'horaris a persones i la flexibilitat horària, són els indicadors que ens ajudaran a veure si es produeixen discriminacions al respecte.

8.1. Percentatge de dones i homes en els diferents tipus de contracte i jornada.

D'entre les diferents tipologies de contractació existents, la que destaca més per sobre de les altres entre la plantilla de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols és la del **personal laboral indefinit** (un 60,13%), **seguit del funcionariat** (un 50,86%), el funcionariat de carrera (un 26,35%), el personal laboral temporal (un 24,08%), l'interinatge (un 20%). Finalment, hi ha un 18,57% corresponent a personal del qual no es sap quina tipologia de contractació té, i un 0,79 % que correspon a la categoria d'eventuals de plantilla.

Si es desagreguen les dades per sexes, s'observa que tant dones com homes predominen, primer, en els **contractes laborals indefinits** (hi ha 43 dones, és a dir un 32,58%, i 35 homes, corresponent a un 27,56%) i, segon, en el **funcionariat** (37 dones, un 28,03%; 29 homes, un 22,83%). Pel que fa a la resta de tipologies de contractació en les **dones**, s'observa que, en tercer lloc, es troba l'interinatge (16 dones, un 12,12%), seguit del funcionariat de carrera (14 dones, un 10,61%), el personal laboral temporal i altres tipologies sense concretar (11 dones en cadascuna de les tipologies, un 8,33% c/u) i, finalment, en els/les eventuals de plantilla, no hi ha cap treballadora. Quant als **homes**, la tercera tipologia de contractacions predominant és a parts iguals el funcionariat de carrera i el laboral temporal (20 homes en cadascuna de les tipologies, és a dir, un 15,75% c/u). Després, ve la tipologia de contractacions sense concretar, on hi ha 13 homes (un 10,24%), seguit de l'interinatge (10 homes, un 7,87%) i, finalment, els/les eventuals de plantilla (1 home, un 0,79%).

En relació a les tipologies de jornades laborals del personal de l'Ajuntament, la més comuna és la **jornada completa**, on s'hi encabeixen 103 dones (un 78,03%) i 114 homes (un 89,06%). L'altra tipologia és la **reducció de jornada**, amb 29 dones (un 21,97%) i 13 homes (un 10,16%). Si s'analitzen al detall les dades referents a les **jornades laborals reduïdes**, s'observen algunes diferències en funció dels sexes. Pel que fa a les **dones**, la tipologia predominant és el 66,67% de la jornada (amb 14 dones), seguit de la mitja jornada (7 dones), un 83,33% de la jornada (amb 5 dones) i, finalment, 1/3 de jornada (amb 3 dones). Quant als **homes**, la tipologia de jornada laboral reduïda més predominant és, a parts iguals, la d'un terç de jornada i la mitja jornada (amb 4 homes c/u), el 66,67% de jornada (3 homes) i, finalment, el 83,33% de jornada (amb 2 homes).

Aquestes dades indiquen que, si bé els homes prefereixen, per diversos motius sense especificar, treballar a jornada completa, són nombroses les dones que opten per reduir la jornada laboral, la majoria de les quals (14 dones) acaben reduint la jornada a un 66,67%. Amb tot plegat, aquestes dades sobre reduccions de jornades laborals, poden indicar en alguns casos la necessitat dels/de les treballadors/es de **conciliació de la vida laboral amb la personal**

i familiar. No obstant, les dades il·lustren que això acaba afectant més en el cas de les dones i que generalment són elles les primeres responsables de la vida familiar

8.3. Flexibilitat d'horaris i de jornada per part del treballador o de la treballadora.

En general els treballadors tenen una flexibilitat de jornada àmplia que els permet repartir les hores de la jornada al llarg de tot el dia.

SÍNTESI I VALORACIÓ DE L'ÀMBIT 8

VALORACIÓ GLOBAL: PUNTS FORTS I PUNTS A MILLORAR	
PUNTS FORTS A partir de la informació recollida indicar les accions que l'ajuntament duu a terme per a la igualtat d'oportunitats	PUNTS A MILLORAR A partir de la informació recollida indicar en quins aspectes ha d'actuar l'ajuntament
L'ajuntament duu a terme una política de selecció no discriminatòria.	Els plans d'ocupació mostren una clara tendència a la segregació ocupacional.

Àmbit	Variables i indicadors de gènere	Positiva	Negativa	A millorar
8.1.	Percentatge de dones i homes en els diferents tipus de contracte i jornada.	X		
8.2.	Percentatge de baixes i acomiadaments per sexe.	X		
8.3.	Criteris utilitzats en l'assignació d'horaris a persones.			X
8.4	Flexibilitat d'horaris i de jornada per part del treballador o de la treballadora.			X

TIPUS DE CONTRACTACIÓ I CONDICIONS LABORALS	
Objectius a assolir	Assolir valors que tendixin a la paritat.
Propostes d'accions per dur a terme	Es poden dur a terme accions positives per equilibrar l'accés de dones i homes en plans d'ocupació en igualtat, definint el perfil de les places a ocupar i anar vetllant així, per la paritat. Es podrien introduir mesures per anar incorporant les dones en el cos de policia o brigada. I a la inversa, en sectors més

	feminitzats com àrees administratives o educació, promoure l'accés als processos de selecció a homes.
--	---

ÀMBIT 9: CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL I FAMILIAR

9. Conciliació de la vida personal, laboral i familiar	9.1. Existència de mesures per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. 9.2. Facilitats que ofereix el consistori per demanar permisos o excedències i condicions de la reincorporació.	9.3. Horaris de les reunions que afavoreixen la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. 9.4. Percentatge de dones i d'homes que sol·liciten la baixa per maternitat/paternitat i excedència després d'un naixement.
--	---	---

La conciliació de la vida laboral amb la personal i familiar és un dels factors més importants a considerar quan es tracta de tenir cura dels treballadors/es. En aquest apartat es valoren les mesures de conciliació que s'emprenen des del consistori, les facilitats per sol·licitar permisos o excedències, els horaris de les reunions, així com el percentatge de dones i homes que sol·liciten la baixa per maternitat/paternitat i/o una excedència després del naixement de fills/es.

9.1. Existència de mesures per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

L'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols té en compte algunes mesures per facilitar al personal la conciliació de la vida la laboral amb la personal i familiar. Una d'aquestes és, per norma general, la convocatòria de reunions de treball dins l'horari familiar.

<<Tot el que són drets laborals fixats pel conveni s'apliquen i aquí a l'ajuntament és més fàcil que en una empresa privada. Discriminació per raó de sexe en aquest sentit no n'hi ha. Pots regular molt els horaris, l'horari de començar i acabar, i pots ajustar molt i és molt regulable. La societat tendeix a associar els nens a les mares i veig que elles s'ho regulen molt.>>

<<Això de conciliació (...) sempre està més enfocat a la dona, no?, a la mare, i potser hauríem d'intentar incentivar que el pare pot tenir-ho també, i de vegades es desconeix. De vegades sembla que si ho demana l'home sembla que estigui mal vist>>.

9.2. Facilitats que ofereix el consistori per demanar permisos o excedències i condicions de la reincorporació.

En principi es donen totes les facilitats possibles a totes aquelles persones que sol·liciten permisos, excedències o bé es troben en condicions de reincorporació després d'una baixa. En aquest sentit, entre les persones que han participat en l'enquesta, han indicat que mai se'ls ha denegat un permís. Es va preguntar si l'ajuntament ofereix a la seva plantilla fórmules per tal que pugui participar de la seva vida laboral, personal i familiar, les dones consideren en un 54,8% que això es fa "sovint", seguit d'un 22,6% que creu que ho fa de manera "puntual" i d'un 12,9% que ho fa "sempre". Quant als homes, responen en un 36,36% que "puntualment" l'ajuntament té en compte aquests obstacles per facilitar el desenvolupament de la vida laboral, personal i familiar de dones i homes, seguit del 33,33% que diu que ho fa "sovint", hi ha un 15,15% que no donen una opinió al respecte i un 12,12% que afirma que l'ajuntament "sempre" ho té en compte.

9.3. Horaris de les reunions que afavoreixen la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Com a tònica general, les reunions de la plantilla de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols es realitzen gairebé sempre dins l'horari laboral i durant el migdia (generalment a les 12h o a les 13h), amb l'objectiu de facilitar al màxim als treballadors i treballadores la conciliació de la vida laboral amb la personal i familiar. Això no obstant, en algun cas molt aïllat s'han acabat convocant reunions fora d'hores de feina donat que no era possible una altra alternativa.

<<Les reunions es quadren amb els horaris laborals. Mai una reunió es fa a les 8 del vespre, però de tant en tant pot passar i és molt puntual que has de fer una reunió amb els veïns. Hi ha serveis que fan que hagi de treballar de vegades en horaris fora de l'horari laboral. Això és molt puntual el fet d'haver d'anar a la feina més enllà de l'horari de feina establert però sí que algun cop ha pogut passar, però de forma molt aïllada>>

En el que refereix a les reunions de polítics, generalment es duen a terme cap el vespre, a les 7h o a les 8h del vespre.

Quan s'ha preguntat si creuen que adherir-se a alguna mesura de conciliació podria suposar algun inconvenient, hem de destacar que tot que al voltant del 50% de dones i homes creuen que no els suposaria un inconvenient, hi ha un important nombre d'homes (29,4%) i de dones (17,7%) que creuen que podria suposar una complicació a la feina. I es va preguntar quins creien que podrien ser aquests inconvenients que algunes persones han comentat a les enquestes. Sobretot s'ha indicat que l'inconvenient vindria per la manca de recursos humans que poguessin substituir a la persona. En aquest sentit, les conseqüències serien l'acumulació i la falta d'actualització de la feina. També s'ha apuntat al fet que la presència del lloc de treball és important.

SÍNTESI I VALORACIÓ DE L'ÀMBIT 9

VALORACIÓ GLOBAL: PUNTS FORTS I PUNTS A MILLORAR	
PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
A partir de la informació recollida indicar les accions que l'ajuntament duu a terme per a la igualtat d'oportunitats	A partir de la informació recollida indicar en quins aspectes ha d'actuar l'ajuntament
El conveni col·lectiu recull de permisos òptims així com mesures de flexibilitat horària que faciliten la conciliació.	Cal treballar per millorar les substitucions de permisos o baixes.
	Manca informar al personal dels permisos dels que disposen.

Àmbit	Variables i indicadors de gènere	Punts Forts	Punts Febles	En procés
9.1.	Existència de mesures per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.	X		
9.2.	Facilitats que ofereix el consistori per demanar permisos o excedències i condicions de la reincorporació.			X
9.3.	Horaris de les reunions que afavoreixen la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.			X
9.4	Percentatge de dones i d'homes que sol·liciten la baixa per maternitat/paternitat i excedència després d'un naixement.			X

CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR	
Objectius a assolir	Gaudir de les mesures de conciliació que recull la Llei 7/2007 i la Llei 8/2006 de mesures de conciliació. Ampliar el nombre de dones i homes que es beneficien de les mesures de conciliació de la vida laboral, familiar i personal.
Propostes d'accions per dur a terme	Fomentar el coneixement de totes les mesures de conciliació que existeixen a l'ajuntament. Pot ser a través de la creació d'un espai en la Intranet explicant les mesures. Fomentar i promocionar les mesures de conciliació com és l'horari flexible i altres mesures com és el teletreball. Fomentar l'ús de mesures de conciliació relacionades amb les tasques reproductives i de cura de la família en els homes.

10. CONDICIONS FÍSQUES DE L'ENTORN DE TREBALL

10. Condicions físiques de l'entorn de treball	10.1. Condicions del lloc de treball i dels recursos assignats a les dones i als homes (despatxos, superfície, il·luminació, soroll, etc.).	
--	---	--

Aquest últim àmbit refereix a les condicions físiques de l'entorn de treball i, per avaluar-ho, es tindrà en compte únicament les enquestes realitzades per manca d'informació per analitzar els següents paràmetres com els despatxos, la superfície, la il·luminació o el soroll. També hagués estat bo analitzar l'adequació del lloc de treball i dels espais compartits, com ara sales, vestidors, lavabos, dutxes... a dones i homes.

10.1. Condicions del lloc de treball i dels recursos assignats a les dones i als homes (despatxos, superfície, il·luminació, soroll, etc.).

Les persones que han contestat a l'enquesta han indicat que no es té en compte, en les accions formatives sobre salut i riscos laborals, la perspectiva de gènere: 52,7% de les dones i 46,7% dels homes. Només un 10,9% de les dones i un 16,7% dels homes han indicat que sí es té en compte. I, davant el plantejament, hi ha un elevat nombre de dones (36,4%) i d'homes (36,7%) que no tenen coneixement sobre si es té en compte la salut física i psicosocial diferenciada de dones i homes.

En general, les persones de l'ajuntament no tenen coneixement que existeixi un protocol de prevenció de riscos laborals en cas d'embaràs i lactància i així es va indicar: el 60,7% de les dones i el 72,7% dels homes van dir que no, davant un 34,4% de les dones i un 24,2% dels homes que va dir que no sabia de l'existència d'aquest protocol. Només un 4,9% (3) de les dones i un 3% dels homes (1) va dir que sí en tenia coneixement.

Una dels aspectes que es vol conèixer és l'opinió d'homes i dones sobre el lloc de treball. En aquest sentit, el 60,6% dels homes i el 50% de les dones va indicar que l'assignació de treball no es fa objectivament en funció dels requeriments del lloc de treball. També destaca el 32,3% de les dones i el 18,2% dels homes que va indicar no saber com es duu a terme aquesta assignació. Un 16,1% de les dones i un 21,2% dels homes va dir que sí es feia així.

El 54,8% de les dones i el 63,6% dels homes consideren que el seu espai de treball és adequat, davant un 41,9% de les dones i el 27,3% dels homes que creuen que no és adequat. Per conèixer el per què els llocs de feina no són idonis pel treball, es va preguntar si alguns d'aquests elements són la temperatura, la il·luminació, seguretat, soroll... Un 58,1% de les dones i un 45,5% dels homes han dit que efectivament aquests elements condicionen el lloc de treball. Però, en uns percentatges molt semblants, han contestat una altra part d'homes i de dones: 40,3% de les dones i un 48,5% dels homes també han dit que no eren aquests els motius que feien del lloc de treball un lloc poc idoni. Es va apuntar sobretot a la il·luminació i al clima poc adequat dels espais de treball.

SÍNTESI I VALORACIÓ DE L'ÀMBIT 10

VALORACIÓ GLOBAL: PUNTS FORTS I PUNTS A MILLORAR

PUNTS FORTS A partir de la informació recollida indicar les accions que l'ajuntament duu a terme per a la igualtat d'oportunitats	PUNTS A MILLORAR A partir de la informació recollida indicar en quins aspectes ha d'actuar l'ajuntament
	Cal veure si els llocs de treball i els espais que es comparteixen són adequats per homes i per dones.
	És necessari incorporar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals contemplant les especificitats de dones i d'homes

Àmbit	Variables i indicadors de gènere	Positiva	Negativa	A millorar
10.1.	Condicions del lloc de treball i dels recursos assignats a les dones i als homes (despatxos, superfície, il·luminació, soroll, etc.).		X	
10.2.	Adequació del lloc de treball i dels espais compartits (sales, vestidors, lavabos, dutxes, etc.) a dones i homes.		X	

CONDICIONS PER A LA SALUT DE L'ENTORN DE TREBALL

Objectius a assolir	Tenir l'avaluació de riscos adaptada a cada lloc de treball. Adequar els llocs de treball a les necessitats de totes les persones, tenint en compte les diferències de gènere.
Propostes d'accions per dur a terme	Incorporar la perspectiva de gènere en els processos d'avaluació de llocs de treball i de riscos i en tot el Pla de Prevenció. Fer una revisió dels llocs de treball i de les condicions de treball per tal que s'adaptin al màxim a les necessitats i característiques de dones i homes de la plantilla. Tenir en especial consideració a les dones embarassades i les persones amb necessitats especials. Adequar els espais comuns o compartits (sales, vestidors, lavabos, dutxes...) a les necessitats i característiques de dones i homes.

PROPOSTA DEL PLA D'ACCIÓ

ÀMBIT 1: POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

Acció	FORMALITZAR EL PLA D'IGUALTAT EN EL PLE MUNICIPAL
Descripció	Es tracta d'establir formalment el compromís de l'Ajuntament en relació a la igualtat de gènere a través de l'aprovació del Pla d'Igualtat en el Ple Municipal.
Indicadors	Aprovació del Pla d'Igualtat en el Ple Municipal de novembre de 2017.
Resultat	• Fer explícit el compromís polític de l'Ajuntament amb la igualtat de gènere i fer pública la voluntat d'incorporar la transversalitat de gènere en el consistori. • Incorporar algunes les accions proposades derivades de la diagnosi de gènere en les polítiques i accions del govern local. • Tenir un document de compromís. • Publicació als mitjans de comunicació
Responsabilitat	Equip de Govern per a la redacció del compromís. Alcaldia i Àrea de Premsa i Comunicació
Calendari	Novembre de 2017
Cost de l'acció	Aquesta acció no té cap cost

Acció	REGISTRAR PÚBLICAMENT EL PLA INTERN D'IGUALTAT
Descripció	Registrar el Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament en el registre del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies ⁷ .
Indicadors	Designació d'una persona per fer el registre. Publicació al registre
Resultat	Fer efectiu el registre del Pla Intern d'Igualtat.
Responsabilitat	Equip de Govern per a la redacció del compromís. Alcaldia i Àrea de Premsa i Comunicació
Calendari	Novembre 2017
Cost de l'acció	Aquesta acció no té cap cost

⁷ REGISTRE DE PLANS D'IGUALTAT:

http://empresaocupacio.gencat.cat/ca/treb_ambits_actuacio/emo_igualtat/treb_igualtat_oportunitats_dones_empreses_i_treball/treb_igualtat_empreses/emo_sie/emo_registre/

Acció	DIFUSIÓ DEL PLA INTERN D'IGUALTAT
Descripció	Fer difusió entre la plantilla i la ciutadania del Pla Intern d'Igualtat, així com les accions d'igualtat que es realitzen en aquest àmbit.
Indicadors	Publicacions realitzades. Correus electrònics informatius.
Resultat	Difusió i comunicació del pla d'igualtat
Responsabilitat	Equip de Govern, Alcaldia i Àrea de Premsa.
Calendari	Curt termini (de novembre a abril de 2018): - Difusió del Pla Intern d'Igualtat. Curt-llarg termini (de novembre de 2016 a desembre de 2019). - Difusió polítiques públiques d'igualtat sempre que s'elaborin i s'apliquin
Cost de l'acció	Disseny i maquetació i impressió (si es realitza).

Acció	AVALUACIÓ I SEGUIMENT DEL PLA INTERN D'IGUALTAT 2016-2019
Descripció	Fer el seguiment i l'avaluació a través de l'establiment d'indicadors del Pla Intern d'Igualtat 2016-2019. A partir dels resultats, preparar el Pla Intern d'Igualtat 2019-2022.
Indicadors	Establiment d'una persona encarregada de dur a terme el seguiment a través del model d'indicadors.
Resultat	Fer efectiu el registre del Pla Intern d'Igualtat.
Responsabilitat	Regidoria d'Igualtat
Calendari	2017, 2018 i 2019
Cost de l'acció	Aquesta acció no té cost si les assumeix una persona de l'ajuntament.

Acció	ESTABLIR CALENDARI DE TREBALL DE LA COMISSIÓ D'IGUALTAT
Descripció	Després de la constitució de la comissió d'igualtat, establir un calendari de treball per tal de fer la implementació i el seguiment de les accions i polítiques d'igualtat que es fan a l'Ajuntament, tant a nivell intern com dirigides a la ciutadania.
Indicadors	Document constitutiu de la comissió d'igualtat. Convocatòries de la comissió. Actes de les comissions realitzades.
Resultat	Tenir establert el calendari de treball de la Comissió d'Igualtat que vetlli per tal que es duguin a terme accions d'igualtat i el seguiment d'aquestes.
Responsabilitat	Regidoria d'Igualtat, Recursos Humans, Comitè d'Empresa i de les persones representants de cada àrea.
Calendari	Curt termini (novembre-abril 2016)
Cost de l'acció	Aquesta acció no té cap cost

Acció	PLANIFICACIÓ DE MONOGRÀFICS SOBRE IGUALTAT DE GÈNERE
Descripció	Programació de monogràfics amb diferents temàtiques sobre igualtat d'oportunitats: llenguatge inclusiu, polítiques amb perspectiva de gènere, conciliació de la vida laboral i familiar, accions positives, etc.
Indicadors	Nombre de monogràfics Recollida d'enquestes de percepció abans i després dels monogràfics
Resultat	Sensibilitzar, formar i capacitar el personal polític i tècnic per incorporar la visió de gènere i com aplicar-la de forma transversal.
Responsabilitat	Impulsat per la regidoria d'Igualtat i Recursos Humans
Recursos	Personal tècnic i polític, assessorament extern.
Calendari	2017: Planificació dels monogràfics i implementació dels primers monogràfics (5) 2018: Realització dels monogràfics i avaluació (5) 2019: Realització dels monogràfics i avaluació (5)
Cost de l'acció	El seu cost dependrà de si els realitza un agent extern (1.500-2.000€)

Acció	INCORPORAR LA TRANSVERSALITAT DE GÈNERE COM A PRINCIPI ORIENTADOR DE LA GESTIÓ DEL CONSISTORI
Descripció	Definició d'una acció o d'un projecte pilot per aplicar la transversalitat de gènere a través d'un assessorament extern dirigit a responsables polítics i personal tècnic de les diferents àrees municipals sobre la manera d'aplicar i avaluar la perspectiva de gènere.
Indicadors	Nombre d'àrees que participen en el projecte. Nombre de persones beneficiades desagregades per sexe. Accions que es duen a terme
Resultat	Formar i capacitar el personal polític i tècnic per incorporar la visió transversal d'igualtat. Es tracta de portar a terme una acció en què col·laborin regidoria d'igualtat i altres àrees de l'Ajuntament introduint la perspectiva de gènere.
Responsabilitat	Regidores que participen del projecte o acció conjunta
Calendari	2017-2019
Cost de l'acció	El cost dependrà de si l'assessorament el duu a terme algun agent extern (1.500 € aproximadament per projecte o acció)

ÀMBIT 2: POLÍTIQUES D'IMPACTE A LA SOCIETAT

Acció	PLECS DE CLÀUSULES DE CONTRACTACIÓ DE SERVEIS O OBRES AMB CRITERIS DE GÈNERE
Descripció	Introduir la perspectiva de gènere en els plecs de clàusules de les contractacions externes (obres, serveis, etc.) tal com marca la normativa vigent. Llei 17/2015 d'Igualtat efectiva de dones i homes, en l'article 33, referent als contractes de les administracions públiques, on s'hi exposa <i>"Les administracions públiques, en l'àmbit de les seves respectives competències, a través dels òrgans de contractació, i en relació amb l'execució dels contractes que subscriuguin, poden establir condicions especials amb la finalitat de promoure la igualtat entre dones i homes en el mercat de treball, d'acord amb el que estableix la legislació del sector públic"</i> .
Indicadors	Plecs de clàusules de contractació de serveis o obres.
Resultat	Introduir la perspectiva de gènere en el plec de clàusules de les contractacions externes
Responsabilitat	Secretaria
Calendari	Mig o llarg termini (en les properes contractacions)
Cost de l'acció	Aquesta acció no té cap cost

ÀMBIT 3: IMATGE I LLENGUATGE

Acció	INTRODUIR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN EL PLA DE COMUNICACIÓ DE L'AJUNTAMENT
Descripció	Introduir la perspectiva de gènere en el pla de comunicació de l'Ajuntament, en el llenguatge, els continguts i en les imatges.
Indicadors	Nombre de notícies que parlen d'homes i de dones. Nombre d'imatges que representin homes i dones en diferents rols, trencant estereotips de gènere. Llenguatge inclusiu
Resultat	- Assolir una comunicació amb llenguatge inclusiu. - Oferir una imatge de l'Ajuntament que transmeti igualtat de gènere.
Responsabilitat	Àrea de Comunicació i Àrea d'Igualtat
Calendari	2017-2019
Cost de l'acció	No té cap cost

Acció	FORMACIÓ EN LENGUATGE INCLUSIU AL PERSONAL DE TOTES LES ÀREES DE L'AJUNTAMENT
Descripció	Incloure formació bàsica adreçada a la plantilla i més avançada al personal d'àrees clau per formalitzar la utilització de la comunicació inclusiva i no sexista.
Indicadors	• Augment de l'ús del llenguatge i de la comunicació inclusiva, no sexista a l'administració. • Nombre de formacions de llenguatge inclusiu. • Nombre de persones assistents a la formació.
Resultat	• Aconseguir la comunicació amb llenguatge no sexista a nivell institucional. • Utilitzar un llenguatge inclusiu en tots els documents interns i externs de l'Ajuntament.
Responsabilitat	Àrea de RRHH amb el recolzament de la Regidoria d'Igualtat.
Calendari	Inici: Establir un calendari formatives per arribar a tot el personal en els anys 2017-2019.
Cost de l'acció	Cost aproximat de la formació: 3 sessions de 3 hores (675 €) cada curs de formació.

Acció	ASSIGNAR UNA PERSONA PER TAL QUE VETLLI PER LA COMUNICACIÓ INCLUSIVA
Descripció	Incorporar un/a agent d'igualtat per tal que procuri que es tingui en compte la comunicació no sexista. Aquesta persona pot ésser també la responsable de fer el seguiment de la igualtat i la introducció de la transversalitat en totes les àrees, serveis i polítiques que es duen a terme a l'ajuntament.
Indicadors	Persona dedicada a la transversalitat, a les accions i polítiques de gènere.
Resultat	Assolir la comunicació inclusiva a totes les àrees i a tota la documentació.
Responsabilitat	Regidoria d'Igualtat amb el recolzament de Recursos Humans i Comunicació.
Calendari	Inici: (2017-2019)
Cost de l'acció	El seu cost dependrà de si es contracta una persona o l'assumeix l'agent d'igualtat o una altra persona responsable.

ÀMBIT 4: REPRESENTATIVITAT DE LES DONES I HOMES I DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL

Acció	RECOLLIR LES DADES DE LA PLANTILLA DESAGREGADES PER SEXE
Descripció	Tal com recull la llei 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, en el seu article 20, menciona la necessitat que les administracions, en l'elaboració dels seus estudis i estadístiques, incloguin de manera sistemàtica la variable sexe. La inclusió d'aquesta metodologia de treball que desagregui les dades ens permetrà analitzar i avaluar l'impacte de gènere de diferents accions i en totes les àrees.
Indicadors	• Nombre d'àrees, serveis i categories laborals amb dades desagregades per sexe. • Nombre de memòries amb dades desagregades per sexe.
Resultat	• Garantir el compliment de la normativa legal vigent. • Disposar d'informació actualitzada que permeti comprovar l'assoliment de resultats efectius en matèria d'igualtat entre els homes i les dones. • Incorporar la variable de gènere en la definició, implantació i avaluació de les polítiques de recursos humans.
Responsabilitat	Àrea de Recursos Humans
Recursos	Aplicacions informàtiques adequades per a la generació de dades desglossades per sexe a totes les àrees i serveis
Calendari	Inici: Novembre de 2017. Finalització: Maig 2019 2017: continuïtat i avaluació de resultats. 2018: continuïtat i avaluació de resultats. 2019: avaluació de resultats.
Cost de l'acció	Aquesta acció no té cap cost

Acció	ORGANIGRAMA DESGLOSSAT PER SEXE
Descripció	Presentar l'organigrama municipal per sexe en cada àrea, àmbit, servei i oficina i unitat de l'organització
Indicador	Proporció de dones i homes per àrees, serveis, unitats i/o oficines.
Resultat	• Disposar de la proporció de dones i homes en cada àrea, àmbit, servei i oficina i/o unitat. • Detecció de desigualtats per tal d'introduir mesures correctores per equilibrar la presència de dones i homes en diferents serveis de l'organització.
Responsabilitats	Àrea de Recursos Humans
Recursos	Personal que treballa amb dades de l'Ajuntament
Calendari	Inici: Novembre de 2017 Finalització (avaluació): Desembre 2019
Cost de l'acció	Aquesta acció no té cap cost afegit

Acció	APLICACIÓ D'ACCIONS POSITIVES EN ÀREES O CATEGORIES LABORALS MASCULINITZADES I FEMINITZADES
Descripció	Recollir les ocupacions en les que es produeix un desequilibri en la composició per sexes en l'ordre 80%-20%. Dissenyar una acció positiva experimental o prova pilot per garantir la incorporació de persones del sexe menys representat en aquelles àrees o llocs de treball on està infrarepresentat. Una prova pilot seria, per exemple, poder oferir una formació dirigida al sexe menys representat per tal de presentar-se en un procés de contractació de personal per obra o servei. A continuació, en el procés selectiu, que un dels criteris sigui la de, una vegada dutes a terme les proves selectives, en igualtat de condicions, donar prioritat a contractar el sexe menys representat.
Indicador	Disminució de la segregació horitzontal a través del nombre de dones en ocupacions masculinitzades i el nombre d'homes en ocupacions feminitzades.
Resultat	• Reduir la segregació horitzontal. • Contribuir a l'eliminació dels estereotips de gènere que es troben presents en algunes famílies professionals de l'organització.
Responsabilitat	Aquestes mesures les durà a terme el Servei de Recursos Humans, juntament amb la regidoria d'Igualtat i les àrees on es realitzin les accions positives.
Calendari	Inici: Gener 2018. 2018: Establir un col·lectiu i dissenyar una prova pilot. 2018: Dur a terme l'acció.

	2019: Valorar els resultats
Cost de l'acció	Aquesta acció no té cap cost

ÀMBIT 5. DESENVOLUPAMENT I PROMOCIÓ

Acció	INCLOURE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN EL PLA DE FORMACIÓ DE L'AJUNTAMENT
Descripció	Proposem dissenyar un pla de formació en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes a través de píndoles formatives que s'inclogui en el temari de cada formació. L'objectiu de la formació és la sensibilització i integració del principi de transversalitat de gènere per tal que s'incorpori en la pràctica diària del personal de l'ajuntament.
Indicador	• Disseny del Pla Formatiu amb la inclusió de la igualtat de gènere. • Nombre d'accions formatives que inclouen la igualtat de gènere. • Nombre de persones participants. • Recollida d'informació que valori els canvis en la percepció de la igualtat de gènere.
Resultat	• Millorar la sensibilització i coneixements bàsics en matèria d'igualtat de gènere, a nivell de tota la plantilla. • Introduir la perspectiva de gènere en el disseny de polítiques dirigides a la ciutadania del municipi.
Responsabilitat	Aquesta acció la lideraria la Regidoria d'Igualtat.
Calendari	Inici: 2017 2017: Dissenyar accions formatives 2017: Implementació 2018: Continuïtat i valoració de resultats 2019: Continuïtat
Cost de l'acció	El cost dependrà de si es contracta un agent extern per a l'assessorament i l'adaptació dels continguts amb perspectiva de gènere

Acció	ESTABLIR L'ESTABLIMENT DE LA FORMACIÓ INTERNA EN HORARI LABORAL
Descripció	Aquesta acció pretén que l'oferta formativa que es realitzi a l'ajuntament es realitzi en horari laboral.
Indicador	Nombre de persones desagregades per sexe que participen en les accions formatives i que ho realitzen en la seva jornada laboral. Nombre de persones desagregades per sexe que participen en les accions formatives i que ho realitzen fora de la seva jornada de treball.
Resultat	- Aquesta acció té per objectiu promoure l'accés a la formació interna a tota la plantilla en horari laboral. - Garantir la conciliació de les persones treballadores que accedeixen a les accions formatives internes.
Responsabilitat	Àrea de Recursos Humans i les seccions sindicals.
Calendari	Inici: 2017 2017: Presentació de la proposta, aprovació i aplicació del Pla de Formació 2017-2018-2019: Implementació 2019: Valoració
Cost de l'acció	Aquesta acció no té cap cost

ÀMBIT 6: RETRIBUCIÓ I CONDICIONS LABORALS

Acció	ANÀLISI DE DONES I HOMES PER CATEGORIA LABORAL I RETRIBUTIU
Descripció	Fer un anàlisi de la presència de dones i homes en cada categoria i nivell retributiu i determinar el salari mitjà anual per sexe, per col·lectius: funcionariat, laboral... per obtenir les dades comparades. Analitzar també els diferents complements salarials derivades de les tipologies de les jornades.
Indicadors	Veure la reducció de les diferències salarials entre dones i homes
Resultat	- Veure si es produeixen discriminacions indirectes en les retribucions de l'ajuntament. - Obtenir de forma sistemàtica una avaluació de la política retributiva de l'ajuntament. - Determinar si es produeixen desigualtats en l'accés als complements salarials entre dones i homes. - Vetllar per la neutralitat en l'assignació dels complements retributius.
Responsabilitat	Recursos Humans, que és l'àrea que duu a terme l'anàlisi de la política retributiva .

Recursos	Aplicacions informàtiques adequades per a la generació de dades desglossades per sexe a totes les àrees i serveis
Calendari	Inici: Novembre de 2017. Finalització: Maig 2019 2017: continuïtat i avaluació de resultats. 2018: continuïtat i avaluació de resultats. 2019: avaluació de resultats.
Cost de l'acció	Aquesta acció no té cap cost

ÀMBIT 7: ASSETJAMENT, ACTITUDS SEXISTES I PERCEPCIÓ DE DISCRIMINACIÓ

Acció	ACCIONS DE SENSIBILITZACIÓ, COMUNICACIÓ I FORMACIÓ DELS PROTOCOLS D'ACTUACIÓ EN CASOS D'ASSETJAMENT SEXUAL I LABORAL
Descripció	Actualitzar o elaborar de nou un document sobre els continguts i l'aplicació dels protocols d'assetjament sexual i/o per raó de sexe i també d'assetjament laboral. Vetllar pel coneixement de cursos de formació relacionats amb aquesta matèria per informar a la plantilla. Penjar la informació en un lloc visible d'Intranet.
Indicadors	• Nombre de visites a l'espai d'Intranet sobre protocols d'assetjament • Nombre de suggeriments
Resultat	• Millorar el coneixement dels protocols d'assetjament sexual i laboral de les persones treballadores. • Donar eines per a la detecció de casos d'assetjament i la seva canalització a través dels mitjans que s'hauran disposat per l'organització en els protocols d'assetjament.
Responsabilitat	Àrea de Recursos Humans amb els suport de la Regidoria d'Igualtat
Recursos	Personal d'aquestes àrees.
Calendari	Inici: Desembre 2017
Cost de l'acció	Aquesta acció no té cap cost afegit

ÀMBIT 8: CONDICIONS LABORALS (SALUT LABORAL)

Acció	PERSPECTIVA DE GÈNERE EN EL PLA DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS
Descripció	Revisar el Pla de Prevenció que estableix la llei orgànica 3/2007, de 22 de març, que estableix que les administracions públiques han de considerar les variables relacionades amb el sexe en matèria de prevenció de riscos laborals, per tal de detectar i prevenir possibles situacions en què els danys derivats del treball puguin aparèixer relacionats al sexe de les persones. Aquest pla ha de garantir la incorporació e la perspectiva de gènere en els principis, objectius, continguts i protocols.
Indicadors	• Protocol per a la protecció de la salut durant la maternitat i lactància. • Protocol per a la protecció de la Salut durant la maternitat i la lactància, inclòs al Pla de Prevenció de Riscos Laborals. • Factors psicosocials afegits al Pla de PRL. • Protocol per a la Prevenció de l'Assetjament Sexual inclòs en el Pla de PRL.
Resultat	• Compliment del marc legal • Incloure la perspectiva de gènere en el Pla de Prevenció de Riscos Laborals • Millorar el coneixement del Pla de Prevenció de Riscos laborals.
Responsabilitat	Servei de Prevenció de Riscos Laborals
Calendari	2018: Elaborar dades del Servei de Prevenció de Riscos Laborals per sexe. 2018: Fer la memòria amb les dades desagregades per sexe. 2018-2019: Valorar els resultats i continuar l'acció.
Cost de l'acció	Dependrà de si es contracta algú extern.

Acció	CONeixEMENT I DISTRIBUCIó PERSONAL ALS ESPAIS DE TREBALL i VALORACIó DELS LLOCS DE TREBALL
Descripció	Elaborar un document on s'especifiqui la ubicació de la plantilla en els espais. Fer un anàlisi i valoració de llocs de treball de l'Ajuntament per ajustar-los al nivell d'estudis i a la categoria laboral corresponent d'acord amb aquesta formació.
Indicadors	Document amb la ubicació i valoració dels llocs de treball.
Resultat	Millorar el coneixement del Pla de Prevenció de Riscos laborals.
Responsabilitat	Àrea de Recursos Humans
Calendari	Establir una data entre el 2018 i 2019.
Cost de l'acció	Aquesta acció no té cap cost afegit

ÀMBIT 9: CONCILIACIó DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR I PERSONAL

Acció	CREACIó D'UN ESPAI A INTRANET AMB INFORMACIó SOBRE MESURES DE CONCILIACIó I UNA BÚSTIA PER A DUBTES I SUGGERIMENTS
Descripció	Recollir el conjunt de mesures de conciliació que s'hagin establert a l'ajuntament, revisar-les i treballades, tant les dirigides a la cura i atenció de fills/es com a la plantilla que no tingui fills/es a càrrec. També es crearia una bústia de consultes i suggeriments adreçades a millorar l'accés a les mesures, la resolució de dubtes i el disseny i planificació de noves mesures de conciliació.
Indicadors	• Nombre de visites a l'espai d'Intranet • Nombre de suggeriments
Resultat	• Millorar el coneixement de les mesures de conciliació • Fomentar la participació de dones i homes en el disseny i accés a mesures de conciliació.
Responsabilitat	Àrea de Recursos Humans, així com l'Àrea de Premsa i Comunicació.
Calendari	Inici: Desembre 2017
Cost de l'acció	Aquesta acció no té cap cost afegit

Glossari

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Bibliografia

Diputació de Barcelona (20013). Bones pràctiques i auditoria de gènere. Instruments per a polítiques locals, Barcelona: Diputació de Barcelona.

Agents d'Igualtat de Gènere. Una nova professió. Col·lecció-Documents de Treball. Sèrie Igualtat i Ciutadania. Diputació de Barcelona (2007).

Diseño y evaluación de planes, programas y proyectos de igualdad con perspectiva de género. Espais per la Igualtat.

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

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

Les polítiques de gènere en els ajuntaments catalans: en procés de construcció. Barcelona: Institut de Ciències Polítiques i Socials. Gelambí, M. (2005).

Planificant. Propostes metodològiques d'elaboració de plans d'igualtat locals. Col·lecció Guies Metodològiques, 5. Diputació de Barcelona.

També s'han consultat diferents Plans d'Igualtat.

Enllaços web

Departament d'empresa i ocupació, Generalitat de Catalunya

<http://empresaocupacio.gencat.cat/>

Institut Català de les Dones, Generalitat de Catalunya

<http://dones.gencat.cat/>

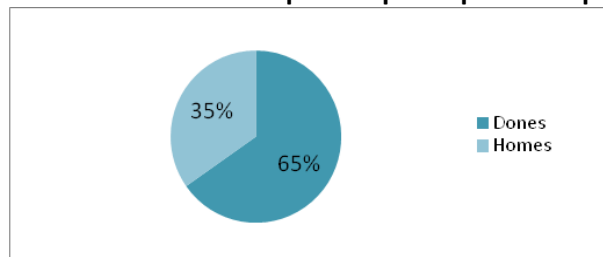
Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols

<http://www.guixols.cat>

Annexes

ANNEX 1: ENQUESTA REALITZADA AL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT

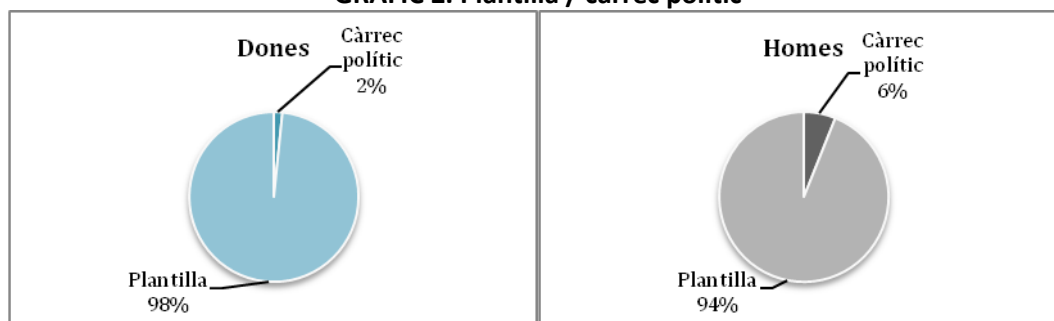
GRÀFIC 1. Dones i homes que han participat a l'enquesta



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

L'enquesta ha sigut contestada per 95 persones: 62 dones i 33 homes. Comptant que la plantilla està formada per 257 persones, han participat un 36,96% d'aquesta. Si desglossem les dades per sexe, han contestat el 46,96% de les dones i el 26,4% dels homes que treballen a l'ajuntament.

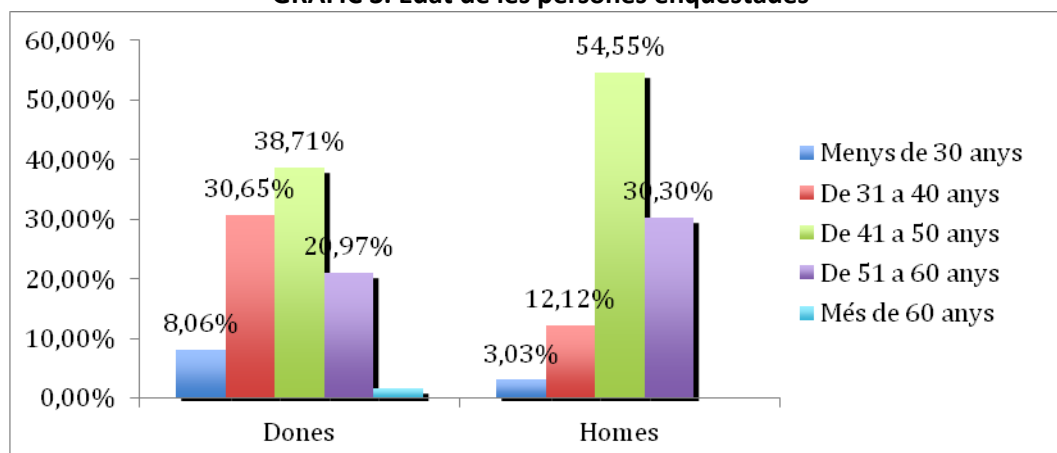
GRÀFIC 2. Plantilla / càrrec polític



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

Del total de persones que han contestat l'enquesta, el 98% són treballadores en plantilla i un 2% tenen càrrec polític. Entre els homes, un 94% són treballadors de l'Ajuntament i un 6% tenen càrrec polític.

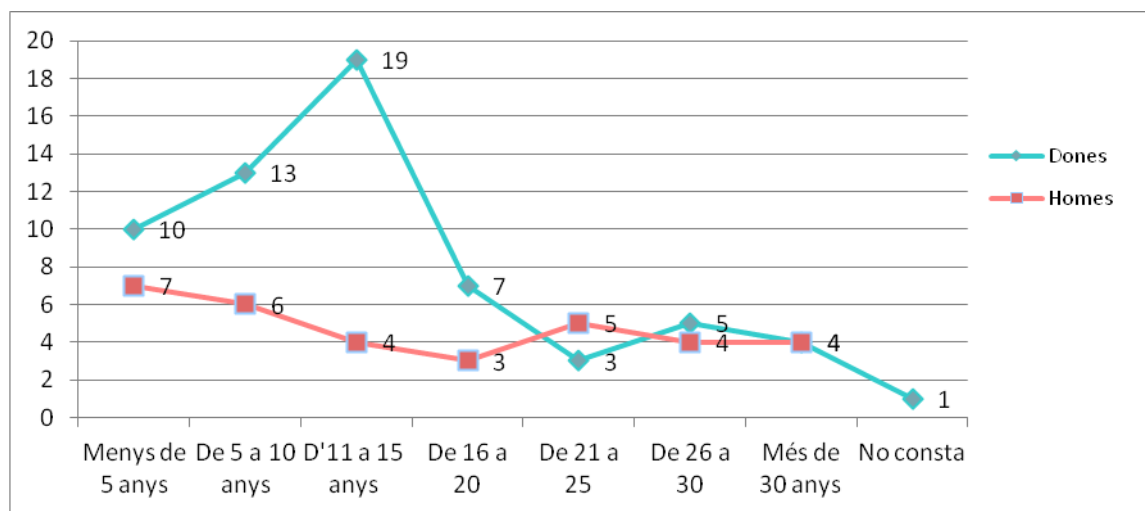
GRÀFIC 3. Edat de les persones enquestades



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

El 38,71% de les dones tenen entre 41 i 50 anys, seguides de les que en tenen de 31 a 40, que representen un 30,65%, un 20,97% es troben dins el grup d'edat entre 51 i 60 anys i un 8,06% tenen menys de 30 anys. Pel que fa els homes, un 54,55% dels que han contestat tenen d'entre 41 a 50 anys, seguits dels que en tenen entre 51 i 60, que són el 30,30%, un 12,12% en tenen de 31 a 40, i només un 3,03% tenen menys de 30 anys.

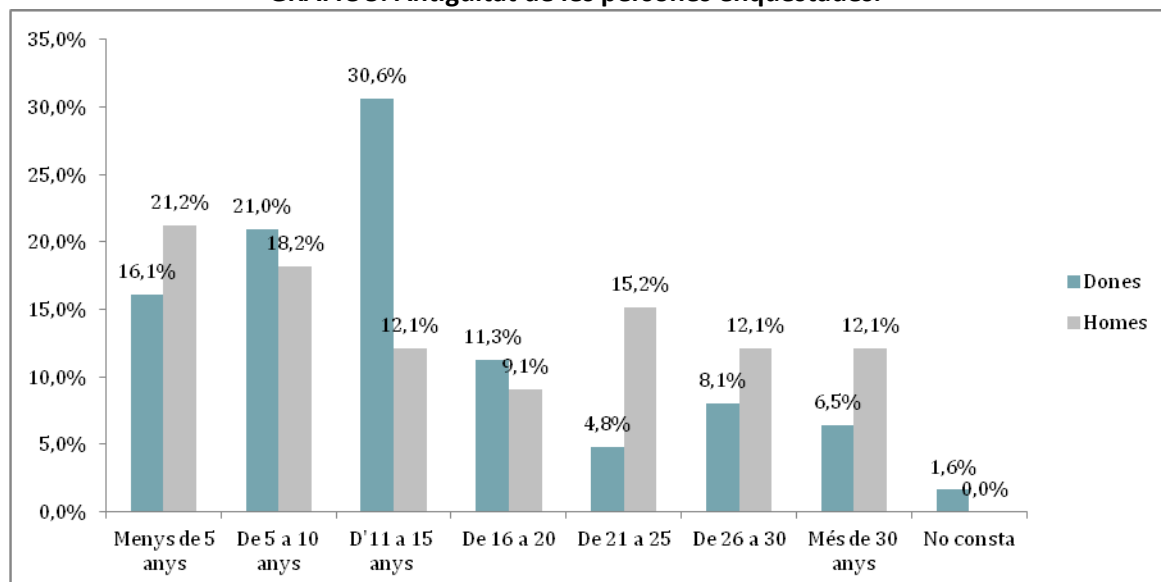
GRÀFIC 4. Antiguitat de les persones enquestades



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

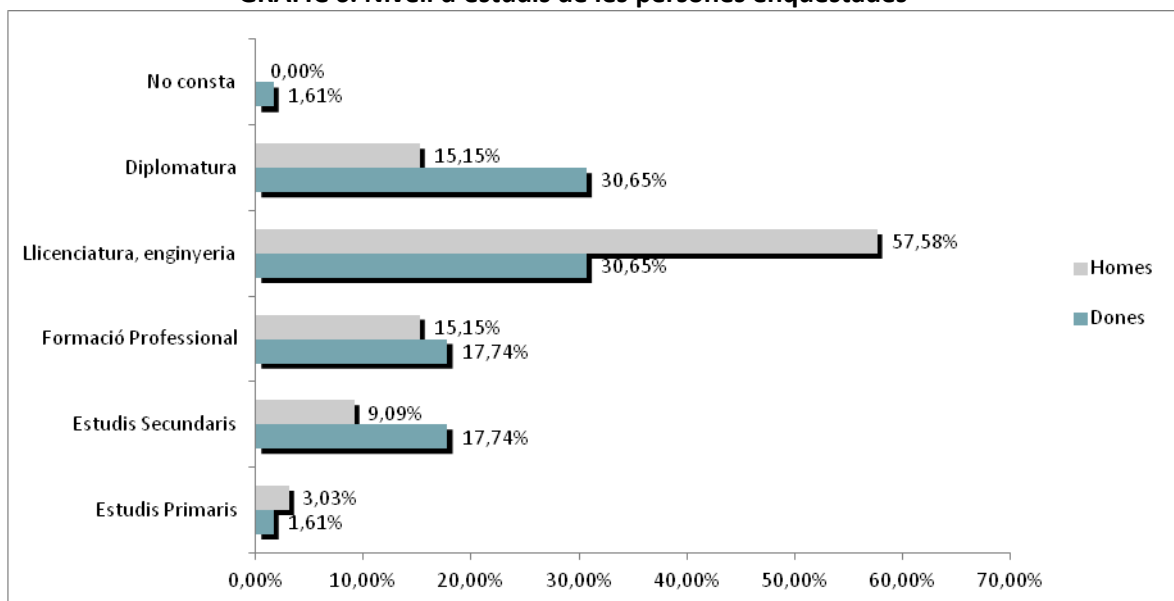
Les dones que han contestat es troben repartides entre les que fa entre 11 i 15 anys que treballen al consistori (30,6%), seguit de les que porten entre 5 i 10 anys (21%) al consistori i del que en fa menys de 5 (16,1%). El segueix el grup d'homes que fa menys de 5 anys que hi treballa, seguit del d'homes que fa entre 5 i 10 anys que està a l'ajuntament.

GRÀFIC 5. Antiguitat de les persones enquestades.



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

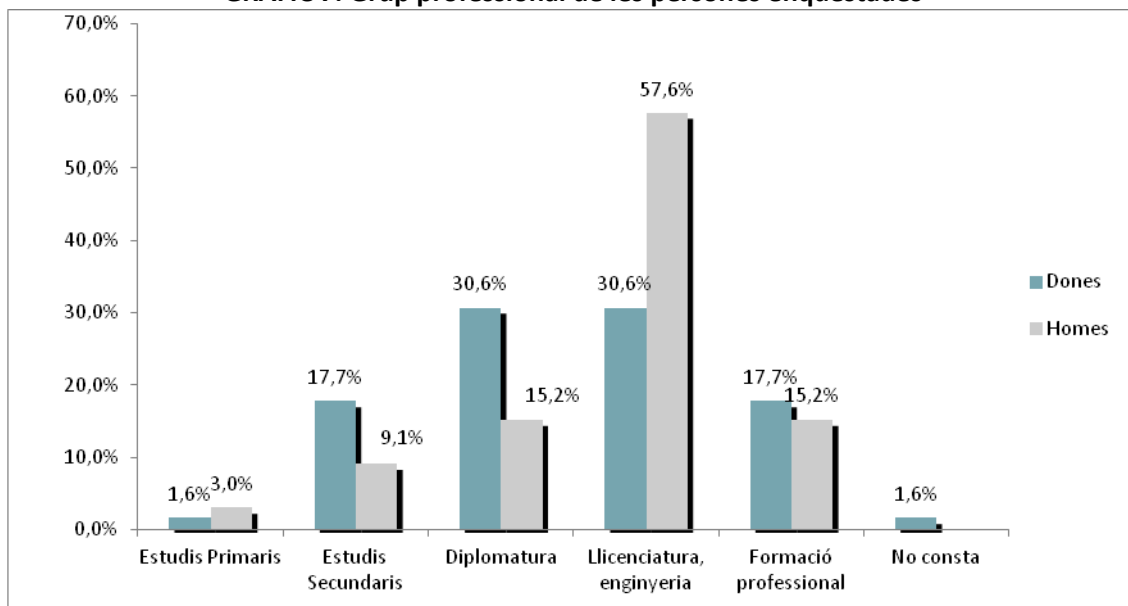
GRÀFIC 6. Nivell d'estudis de les persones enquestades



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

Destaquem del gràfic el percentatge força significatiu d'homes (un 57,6%) que tenen una llicenciatura o enginyeria davant d'un 30,6% de les dones que també tenen aquesta titulació. Hi ha un altre 30,6% de dones que té una diplomatura, davant d'un 15,2% dels homes que també tenen aquesta titulació. El grup on hi ha més equitat entre dones i homes és el de la formació professional, amb un 17,7% de les dones i un 15,2% dels homes.

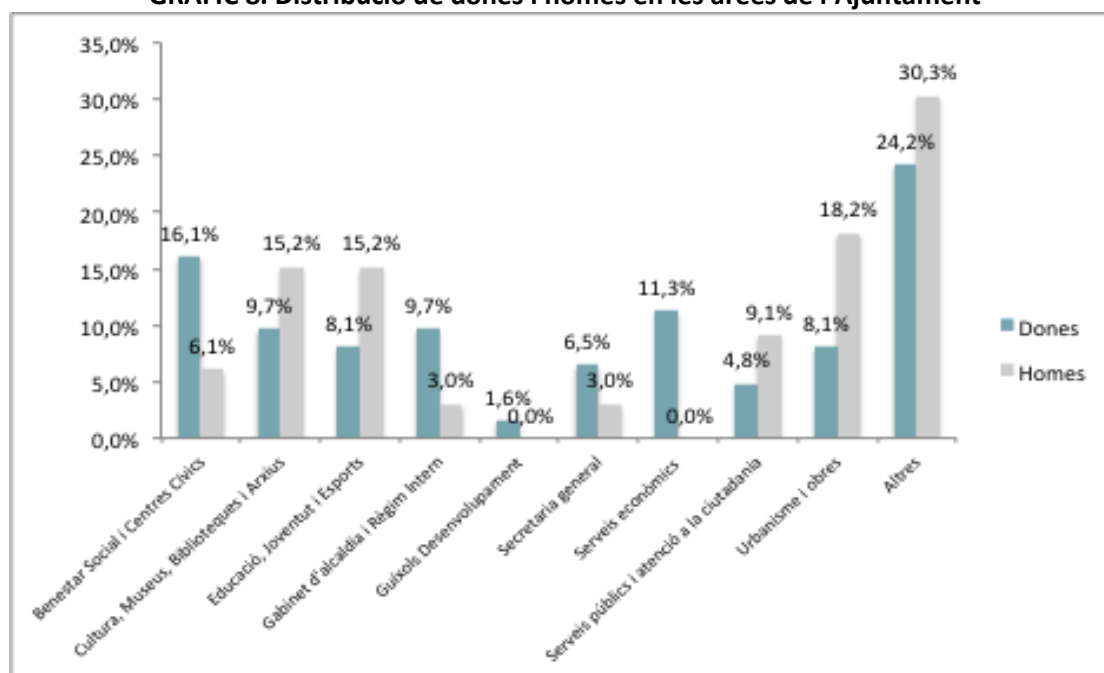
GRÀFIC 7. Grup professional de les persones enquestades



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

Quant a la distribució de dones i homes en grups professionals, podem veure com els homes que han contestat formen part sobretot en el grup A2 (42,2%), seguit del grup A1 (18,2%), els C1 i C2 (15,2%) i el grup E (9,1%). Entre les dones que han contestat, es troben repartides en les categories C1 i C2 (27,4%), seguides del grup A2 (25,8%), l'A1 (16,1%) i el grup E (3,2%).

GRÀFIC 8. Distribució de dones i homes en les àrees de l'Ajuntament



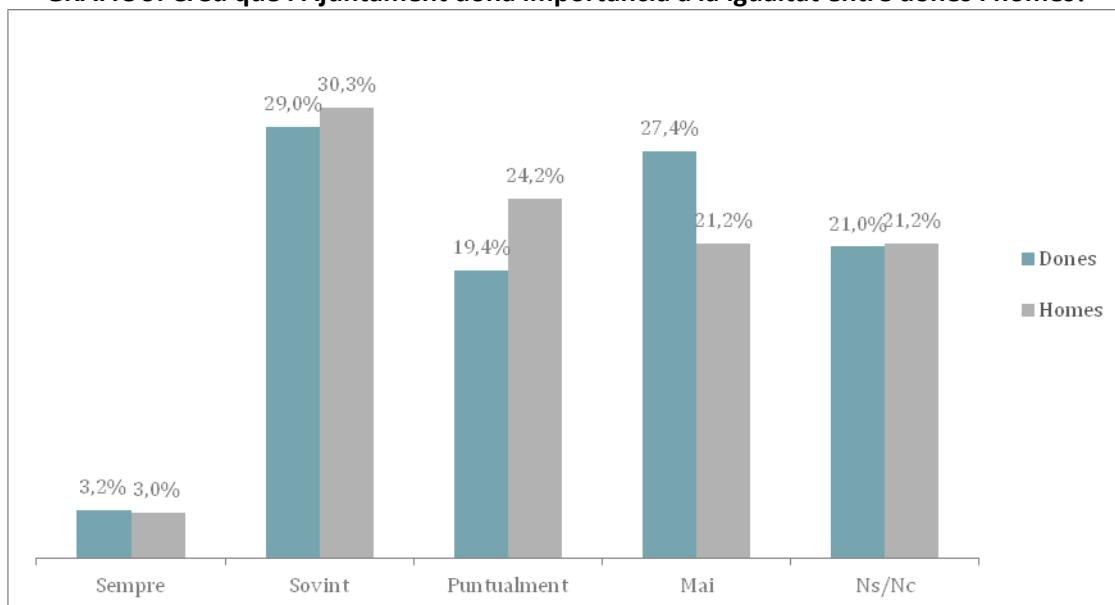
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

Destaquem en primer lloc que un alt percentatge de dones (24,2%) i d'homes (30,3%) han indicat que formen part d'altres àrees que no s'especificaven en l'enquesta. Si analitzem la informació de la que disposem podem dir que les dones que han contestat (16,1%) pertanyen a Benestar Social i Centre Cívics, seguides d'un 11,3% de dones que treballen a Serveis Econòmics, del Gabinet d'alcaldia i Règim Intern (9,7%), de Cultura, Museus, Biblioteques i Arxius (9,7%), d'Educació, Joventut i Esports (8,1%), d'Urbanisme, de la Secretaria General (6,5%), dels Serveis públics i atenció a la ciutadania (4,8%) i de Guíxols Desenvolupament (1,6%). Quant als homes, provenen sobretot d'Urbanisme i Obres (18,2%), de l'àrea de Cultura, Museus, Biblioteques i Arxius (15,2%), d'Educació, Joventut i Esports (15,2%), de Serveis públics i atenció a la ciutadania (9,1%), de Benestar Social i Centres Cívics (6,1%), de Gabinet d'alcaldia i Règim Intern (3%) i de Secretaria General (3%).

ÀMBIT: POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

A continuació presentem els resultats de l'enquesta en relació a les opinions i valoracions de les persones que han contestat sobre la igualtat entre dones i homes a l'ajuntament.

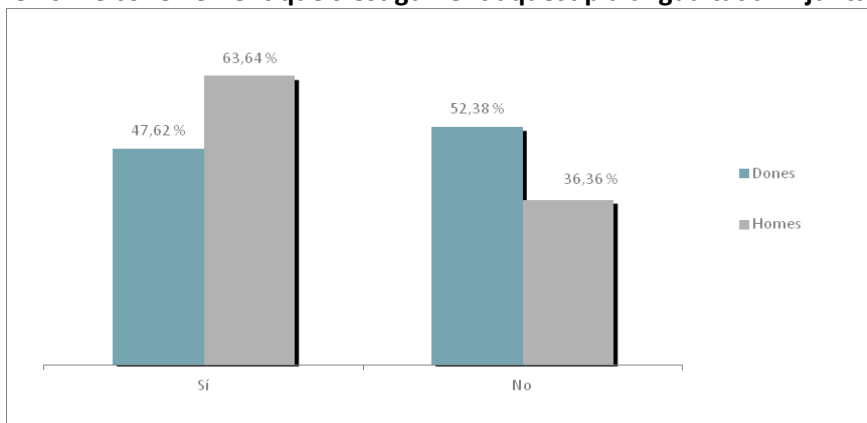
GRÀFIC 9. Creu que l'Ajuntament dóna importància a la igualtat entre dones i homes?



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

El percentatge més significatiu es troba en la percepció que “sovint” dóna importància a aquest tema. Els homes ho van expressar en un 30,3% i les dones en un 29%. També ha estat prou alt el percentatge de dones i homes que han considerat que “puntualment” es dóna rellevància a la igualtat entre dones i homes: 24,2% dels homes i 19,4% de dones. Ara bé, hem de destacar un important percentatge que considera que “mai” es té en compte. Aquesta valoració l'han aportat un 27,4% de les dones i un 21,2% dels homes. També és important parlar d'un percentatge prou alt de Ns/Nc sobre aquesta qüestió, és a dir, que no hi ha cap tipus d'opinió ni de percepció en relació a si l'Ajuntament considera rellevant la igualtat d'oportunitats. Així, només un 3,2% de les dones i un 3% dels homes han dit que “sempre” es té en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

GRÀFIC 10. Té coneixement que s'estigui fent aquest pla d'igualtat a l'Ajuntament?

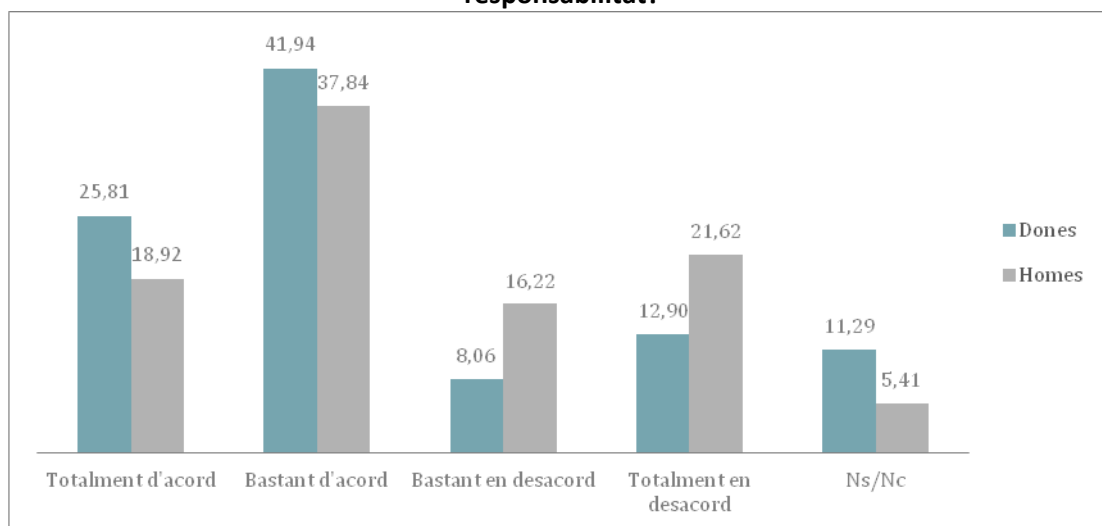


Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

S'ha demanat si tenien coneixement que s'estava fent aquest pla d'igualtat i, de les persones que han manifestat que sí en tenen coneixement, hi ha un 47,62% de dones i un 63,64% dels homes. Entre les persones que han contestat que no en tenen coneixement, hi ha un 52,38% de dones i un 36,36% d'homes.

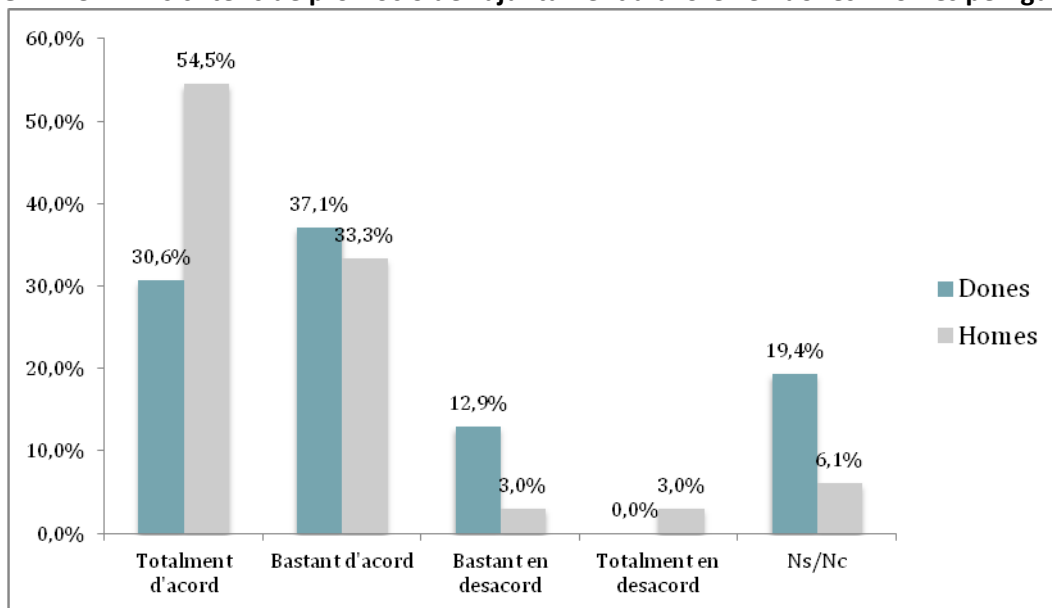
També s'ha preguntat a les persones que treballa a l'ajuntament que manifesti el seu grau d'acord o de desacord amb diferents afirmacions:

GRÀFIC 11: Les dones tenen més dificultats que els homes per accedir a llocs de responsabilitat?



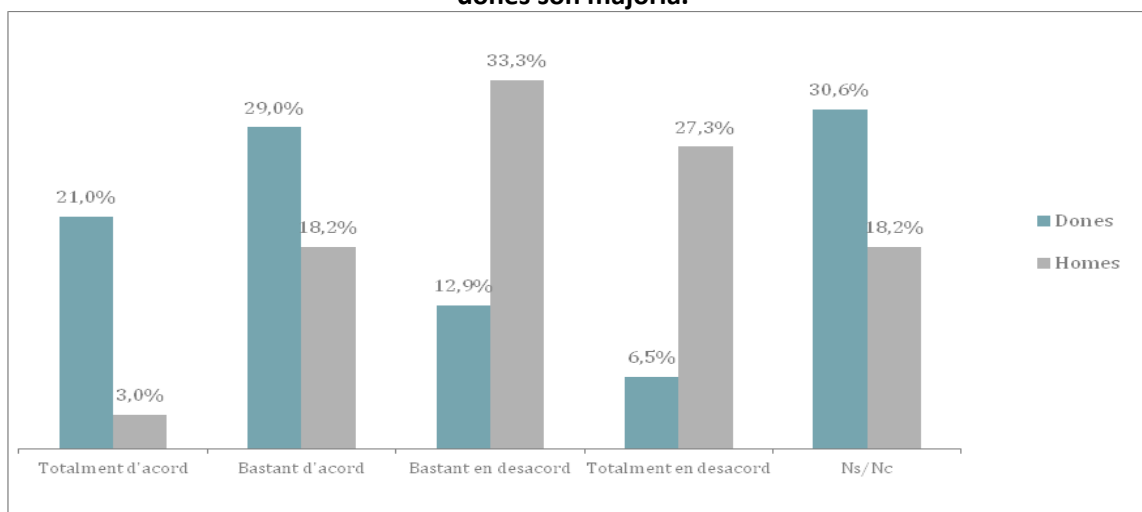
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

En relació a la pregunta de si creuen que “les dones tenen més dificultats que els homes per accedir a llocs de responsabilitat”, destaca el “bastant d'acord” en un 41,94% de dones i un 37,8% dels homes. També es considera que el fet de ser dona implica una desavantatge a l'hora d'ocupar un lloc de responsabilitat, i així ho indiquen els resultats: un 25,81% de les dones i un 18,92% dels homes han contestat que estan “totalment d'acord” amb què les dones tenen més dificultats. Si sumem ambdós respostes, tenim que un important 67,75% de les dones creu que les dones tenen, efectivament, més dificultats i un 58,76% dels homes també ho creu. A l'altra banda, és a dir, les respostes que no estan d'acord amb aquesta afirmació, hi ha més homes que dones. En la resposta del “totalment en desacord”, hi ha un 21,62% dels homes i un 12,9% de les dones. I entre en “bastant en desacord” hi ha un 16,22% dels homes i un 8,06% de les dones.

GRÀFIC 12: Els criteris de promoció de l'ajuntament afavoreixen dones i homes per igual


Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

En aquest gràfic es veu una diferència important en la resposta de dones i homes de 23,9 punts percentuals en el "totalment d'acord" amb què els criteris de promoció de l'ajuntament afavoreixen dones i homes per igual. És a dir, els homes mostren un clar acord amb aquesta afirmació. On hi ha certa equitat en les respostes és en el "bastant d'acord", on un 37,1% de les dones i un 33,3% dels homes també mostren el seu "bastant d'acord" amb el fet que els criteris de promoció són equitatius. Destaca també la diferència en el "bastant en desacord" de dones (12,9%) davant un 3% dels homes i el no menys important 19,4% de dones que han contestat "Ns/Nc" a aquesta qüestió.

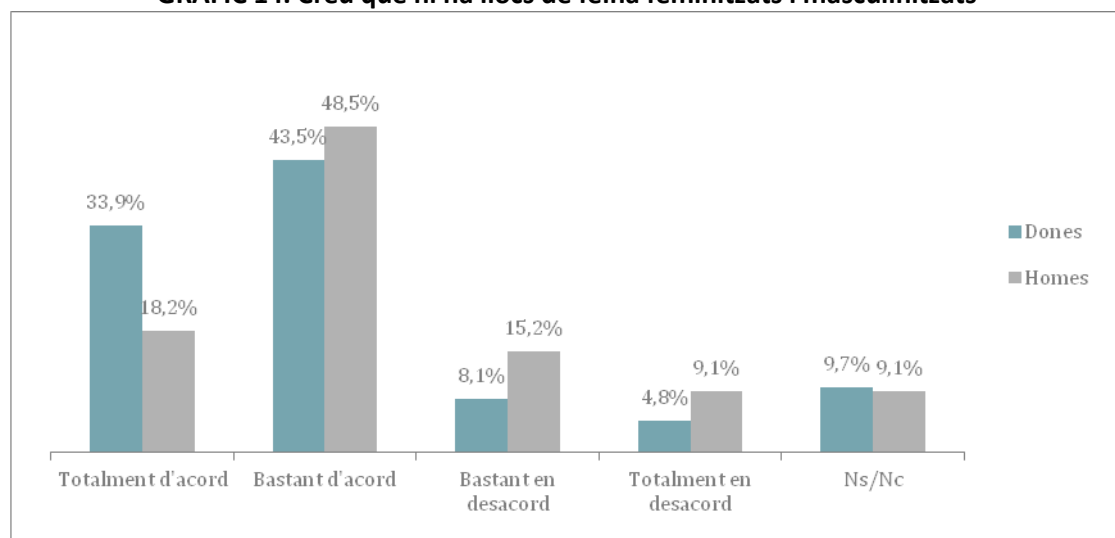
GRÀFIC 13. Crec que els nivells/cossos/categories en els que els homes són majoria tenen accés a més complements salarials respecte a altres nivells/cossos/categories en el que les dones són majoria.


Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

Aquesta pregunta també mostra certa diferència en les respostes de dones i homes. En relació als complements salarials dels nivells, cossos i categories on hi ha més homes i on hi ha més dones, hi ha un important nombre de dones (21%) i un 29% que consideren que estan “totalment d’acord” i “bastant d’acord” amb el fet que “els homes tenen més complements salarials que les dones”. Només un 3% i un 18,2% dels homes ha contestat que estan “totalment d’acord” i “bastant d’acord” respectivament en què hi ha desigualtats en aquesta qüestió. A més, un nombre significatiu d’homes, un 33,3% i un 27,3% dels homes, hi està “bastant en desacord” i “totalment en desacord” en què això sigui així. També hem de parlar d’un important nombre de dones (30,6%) de dones i d’un 18,2% d’homes que no es pronuncien respecte a aquesta pregunta.

ÀMBIT. DESENVOLUPAMENT I PROMOCIÓ

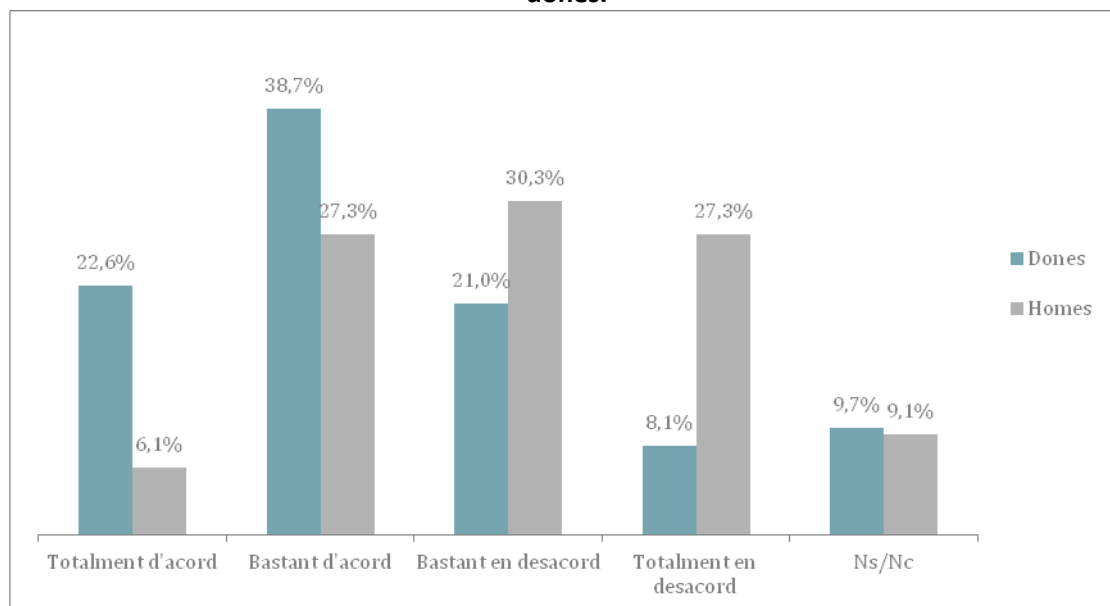
GRÀFIC 14. Creu que hi ha llocs de feina feminitzats i masculinitzats



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

Davant la qüestió de si tenen la percepció que hi ha llocs de feina feminitzats i masculinitzats hi ha un acord força clar en què això és així i s'ha expressat de la següent manera. Destaca sobretot el “bastant d’acord” amb un 43,5% de les dones i un 48,5% dels homes. L’opció del “totalment d’acord” l’han marcat un 33,9% de les dones i un 18,2% dels homes. Només un 8,1% de les dones i un 15,2% dels homes han dit que hi estaven “bastant en desacord” i un 4,8% de les dones i un 9,1% dels homes han dit que no compartien en absolut aquesta afirmació.

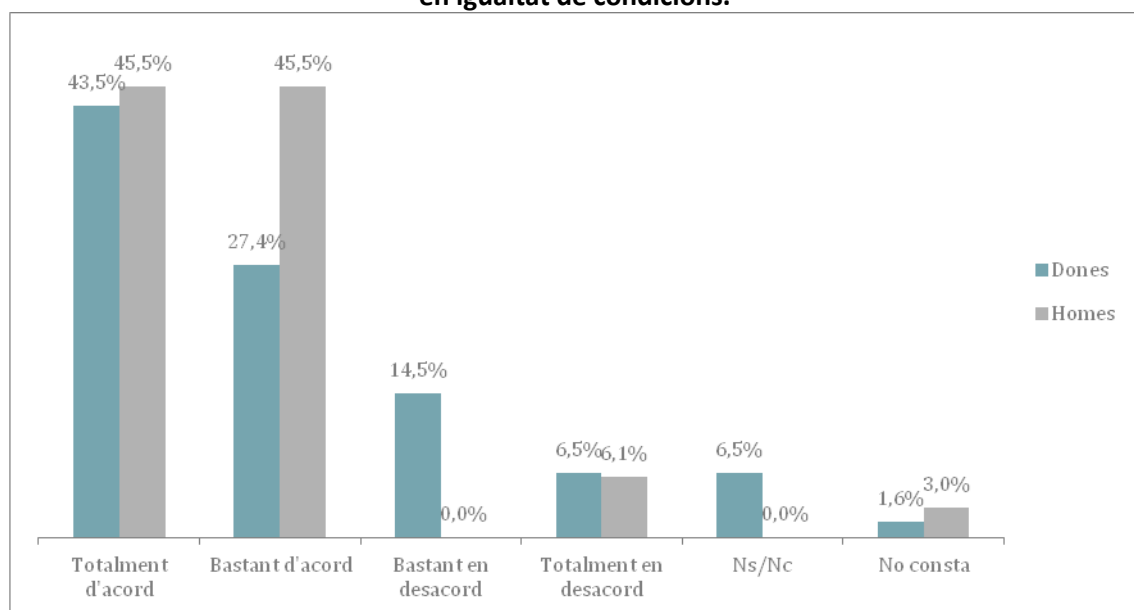
GRÀFIC 15. A mesura que s'ascendeix en els càrrecs, hi ha més presència d'homes que de dones.



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

Per tal de conèixer la percepció de la plantilla de l'ajuntament en relació a la presència de dones i homes en els càrrecs del consistori, s'ha obtingut un important 22,6% i 38,7% de dones que han contestat afirmativament, és a dir, amb un "totalment d'acord" i un "bastant d'acord" a l'afirmació que "a mesura que s'ascendeix en els càrrecs, hi ha més presència d'homes que de dones". Els homes han opinat, en un 30,3% que estan "bastant en desacord" i en un 27,3% que estan "bastant d'acord" amb aquest fet. També destaca un nombre significatiu d'homes que han mostrat clarament el seu "totalment en desacord" (27,3%) amb el fet que hi ha menys dones en càrrecs rellevants de l'ajuntament.

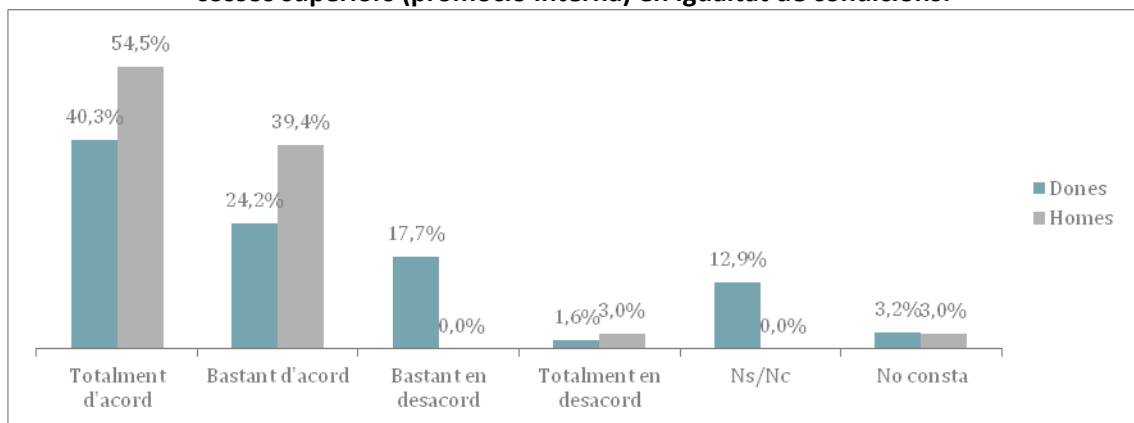
GRÀFIC 16. Considera que les dones estan en la mateixa situació que els homes per opositar en igualtat de condicions.



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

En aquesta pregunta sobre si consideren que les dones es troben en la mateixa situació que els homes per opositar en igualtat de condicions, hi ha moltes respostes d'acord. Es reflecteix amb el 43,5% de les dones i el 45,5% dels homes en el "totalment d'acord" i amb el 45,5% dels homes i el 27,49% de les dones en el "bastant d'acord". Destaquem, del conjunt de dades, el 14,5% de dones que està "bastant en desacord" amb l'afirmació.

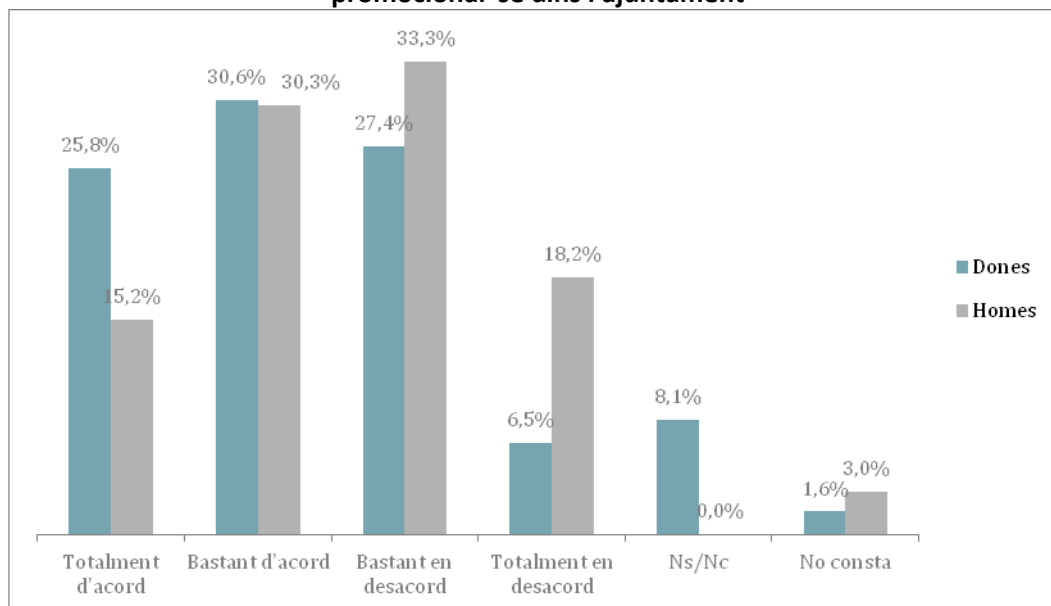
GRÀFIC 17. Considera que les dones i homes poden accedir i promocionar-se a llocs de cossos superiors (promoció interna) en igualtat de condicions.



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

Quan parlem de promocions internes, la gent que treballa a l'ajuntament i que ha contestat l'enquesta considera que està "totalment d'acord" amb què dones i homes poden accedir i promocionar-se en cossos superiors de la següent manera: 40,3% de les dones i 54,5% dels homes. També hi ha un percentatge important d'homes (39,4%) i de dones (24,2%) que considera que hi està "bastant d'acord". Però no podem menystenir que hi ha forces dones (17,7%) que està bastant en desacord amb aquesta afirmació.

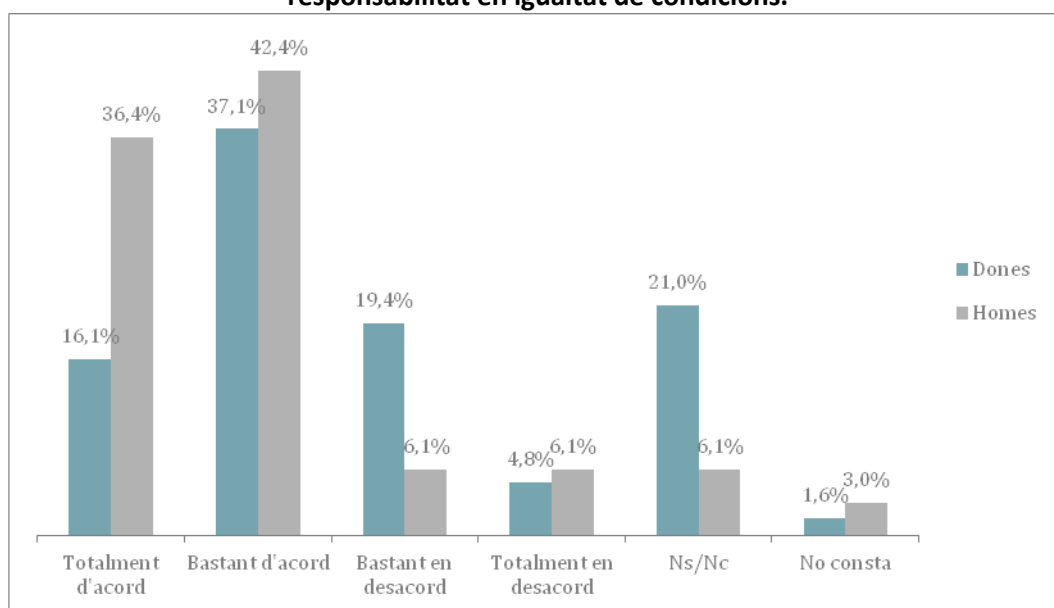
GRÀFIC 18. Considera que les responsabilitats familiars suposen un obstacle per a poder promocionar-se dins l'ajuntament



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

Per tal de saber què opina la plantilla sobre els elements que poden esdevenir un obstacle per a un accés equitatiu d'homes i dones a la promoció interna, hem formulat aquesta pregunta: "considera que les responsabilitats familiars suposen un obstacle per a poder promocionar-se dins l'ajuntament?". En aquest sentit, les dones han dit en un 30,6% i en un 25,8% que estan "totalment d'acord" i "bastant d'acord" amb l'afirmació. De les respostes dels homes destaca el percentatge de 30,3% que està "bastant en desacord" amb què les responsabilitats familiars siguin un obstacle per a la promoció de dones a l'ajuntament, però també han sigut prou significatives les respostes dels homes que han dit que estan "bastant d'acord" amb què la situació familiar impedeixi una real igualtat (30,3%). També hem de mencionar el 18,2% dels homes que estan "totalment en desacord" amb l'afirmació.

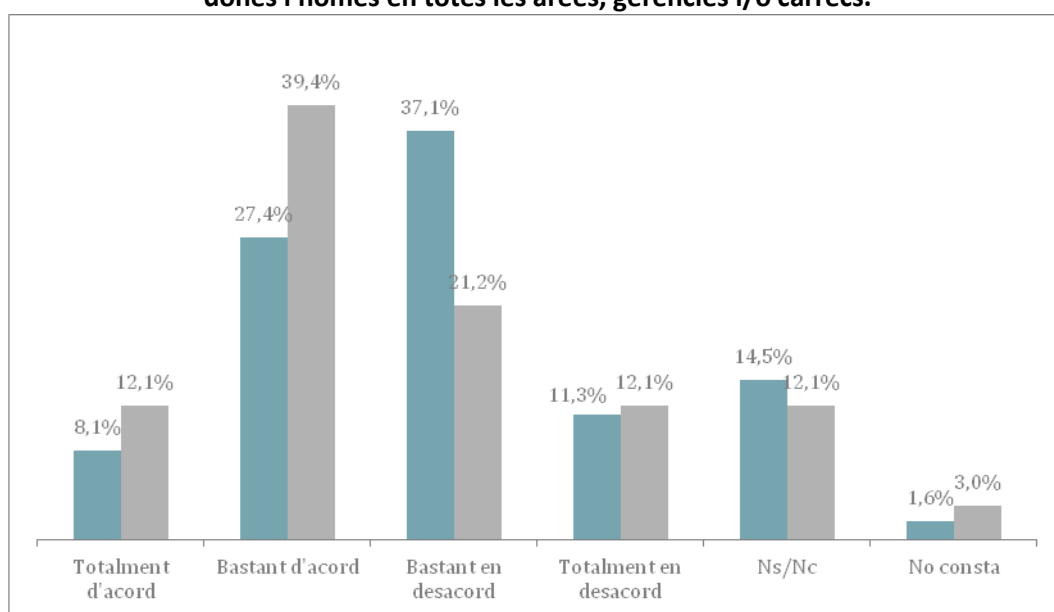
GRÀFIC 19. Considera que l'Ajuntament promou que les dones i els homes ocupin llocs de responsabilitat en igualtat de condicions.



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

Quan parlem dels llocs de responsabilitat i de les accions que duu a terme l'ajuntament per facilitar-ne l'accés de dones en igualtat de condicions, hi ha un acord majoritari d'homes que considera en un 42,4% i en un 36,4% que està "bastant d'acord" i "totalment d'acord" respectivament amb l'afirmació. Les dones destaquen en el "bastant d'acord" que han expressat un 37,1% de les dones que han contestat. Però les següents respostes es reparteixen en un 19,4% (bastant en desacord), en un 16,1% (totalment d'acord) i en un 21% que no es pronuncia.

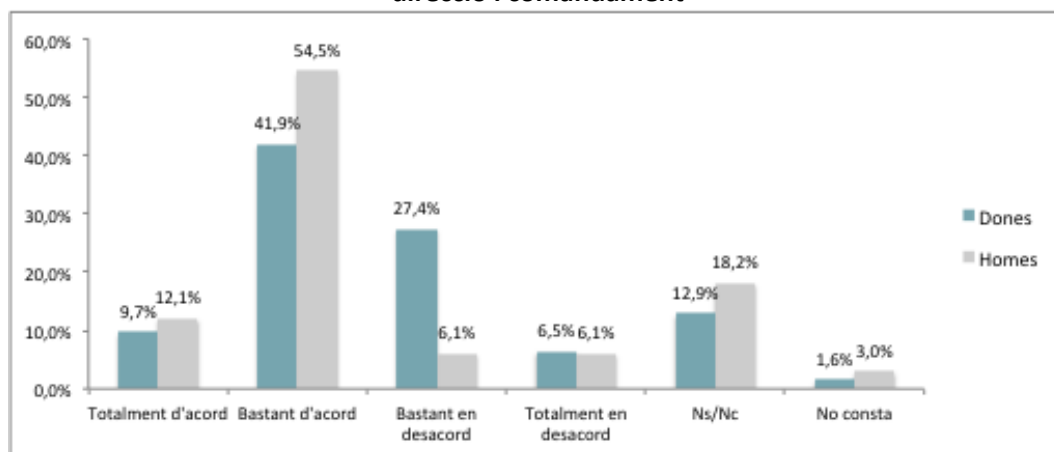
GRÀFIC 20. Creu que la plantilla de l'Ajuntament manté una proporció equilibrada entre dones i homes en totes les àrees, gerències i/o càrrecs.



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

Davant la qüestió de si creien que l'Ajuntament manté una proporció equilibrada entre dones i homes en les diferents àrees, gerències i/o càrrecs, el percentatge més elevat s'ha obtingut per part dels homes (39,4%) en l'opció "bastant d'acord", seguida de les dones que han respòs amb un 37,1% que estan "bastant en desacord". També destaca el nombre de dones (27,4%) que han indicat que estaven "bastant d'acord" amb l'afirmació la dels homes que van afirmar que estan "bastant en desacord" en un 21,2%.

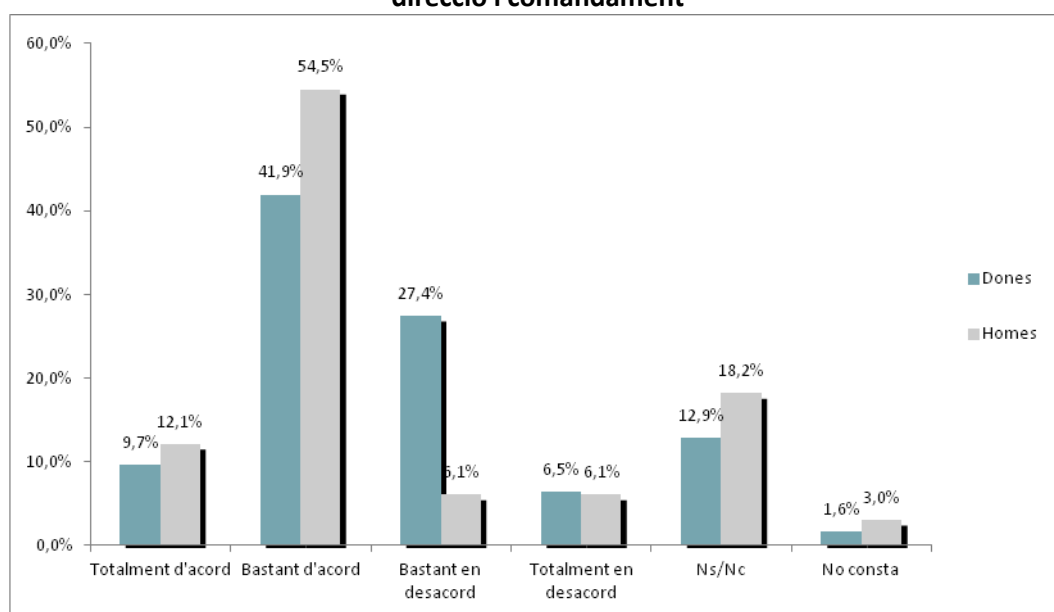
GRÀFIC 21. Considera que existeix una proporció equilibrada de dones i homes en els llocs de direcció i comandament



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

En relació a la proporció equilibrada de dones i homes en llocs de direcció i comandament, més de la meitat dels homes ha contestat que està "bastant d'acord" amb què existeix una proporció equilibrada entre dones i homes, seguit del 41,9% de les dones que també ho ha indicat així. Cal destacar el nombre de dones que en un 27,4% han dit que estaven "bastant en desacord" amb aquesta afirmació i només un 6,1% dels homes han dit que estaven "bastant en desacord" i "totalment en desacord".

GRÀFIC 22. Considera que existeix una proporció equilibrada de dones i homes en els llocs de direcció i comandament

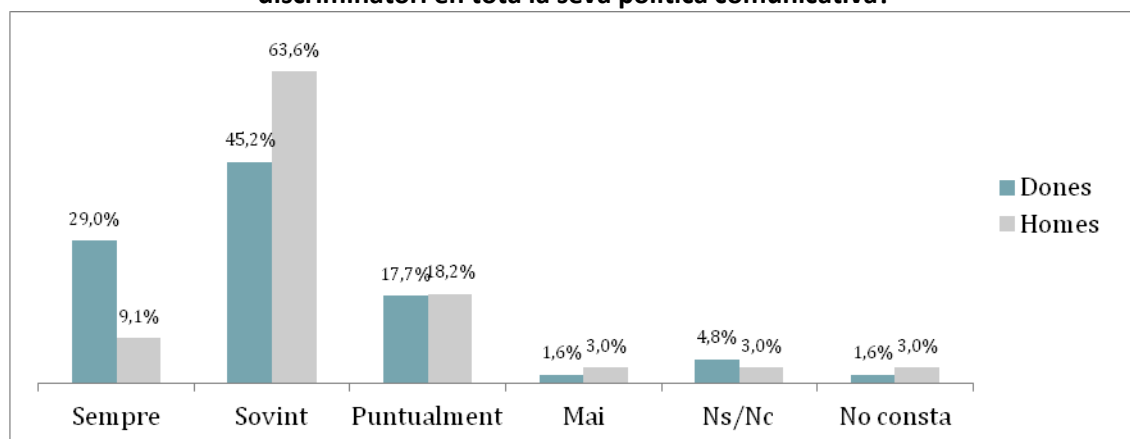


Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

En relació a la proporció de dones i homes en llocs de direcció i comandament, el percentatge més alt s'ha obtingut en el "bastant d'acord", en el que hi ha un 41,9% de les dones i una pràcticament la meitat dels homes (54,5%). El següent percentatge que crida l'atenció és el 27,4% de les dones que mostra el seu desacord a través del "bastant en desacord", mostrant unes clares diferències entre dones i homes en aquesta percepció.

ÀMBIT. COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE

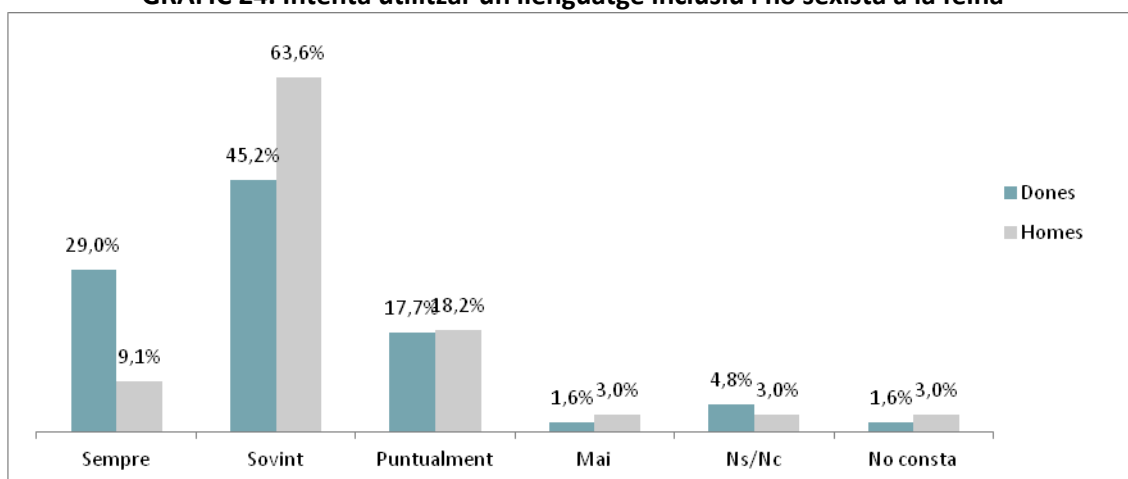
GRÀFIC 23. Considera que l'ajuntament utilitza un llenguatge inclusiu, plural i no discriminatori en tota la seva política comunicativa?



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

Quan preguntem sobre el llenguatge inclusiu, plural i no discriminatori, els treballadors i treballadores que han participat a l'enquesta, destaquem que en un 45,2% de dones que l'ajuntament l'utilitza "sovint"; seguit d'un 29% que pensa que "sempre" l'empra i un 17,7% que ho fa "puntualment". Els homes han contestat en un significatiu 63,6% que "sovint" s'utilitza el llenguatge inclusiu, plural i no discriminatori, seguit d'un 18,2% que considera que s'empra "puntualment" i un 9,1% que pensa que "sempre".

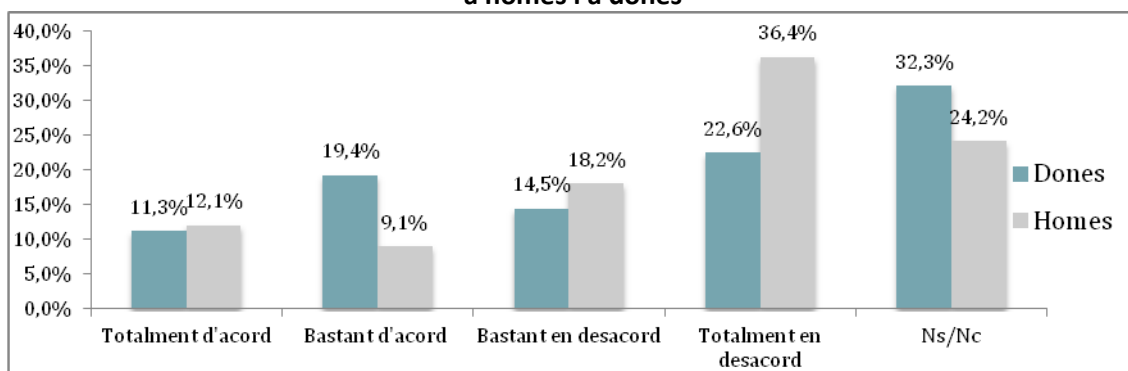
GRÀFIC 24. Intenta utilitzar un llenguatge inclusiu i no sexista a la feina



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

Es va demanar també que la plantilla de l'ajuntament indiqués si considera que utilitza un llenguatge inclusiu i no sexista a la feina. Gairebé la meitat de les dones (48,4%) i dels homes (48,5%) estant "totalment d'acord" en què l'utilitzen. També destaca l'elevat percentatge de dones i homes que es troben en el "bastant d'acord": 46,8% de les dones i 42,4% dels homes.

GRÀFIC 25. Quan ha de planificar accions, campanyes o activitats té en compte com afectarà a homes i a dones

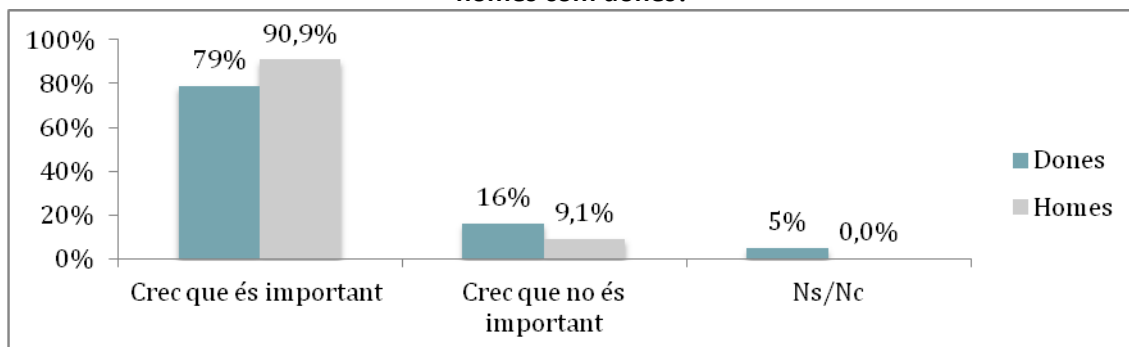


Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

Quant a l'aplicació d'eines per aplicar la perspectiva de gènere en les accions, campanyes o activitats, el percentatge més elevat el trobem en el 36,4% dels homes que diuen estar "totalment en desacord" en tenir en compte com podrà afectar a homes i a dones. També és destacable que el percentatge més elevat de dones ha contestat que Ns/Nc a aquesta pregunta (32,3%), seguida del 22,6% de dones que també mostra estar "totalment en desacord" amb aquesta eina. Un 19,4% i un 11,3% de les dones ha indicat que està "bastant d'acord" i "totalment d'acord" respectivament a aplicar aquesta mirada.

Es van fer un conjunt de preguntes per tal que es manifestés l'opinió de la plantilla en relació a si creia que l'ajuntament desenvolupi accions d'igualtat en els següents àmbits:

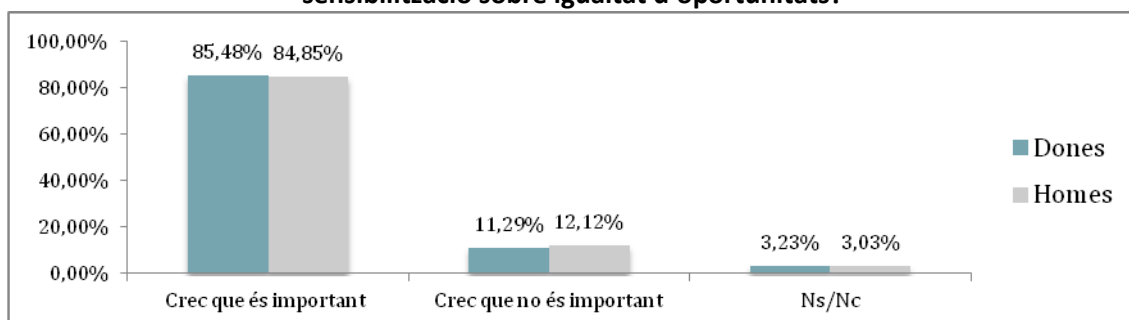
GRÀFIC 26. Està d'acord en què l'ajuntament ha d'utilitzar un llenguatge que inclogui tant homes com dones?



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

És important conèixer la importància que la plantilla dóna a diferents accions, com el llenguatge inclusiu. I les respostes van ser en un 90,9% dels homes i en un 79% de les dones que efectivament és important.

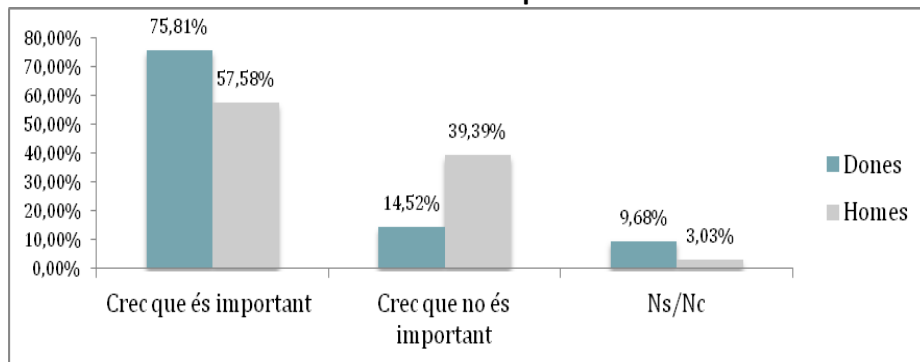
GRÀFIC 27. Està d'acord en què des de l'ajuntament s'han de realitzar accions de formació i sensibilització sobre igualtat d'oportunitats?



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

També hi ha un clar suport a que l'ajuntament realitzi accions de formació i sensibilització sobre igualtat d'oportunitats i es reflecteix en els percentatges al voltant del 80% tant d'homes com de dones.

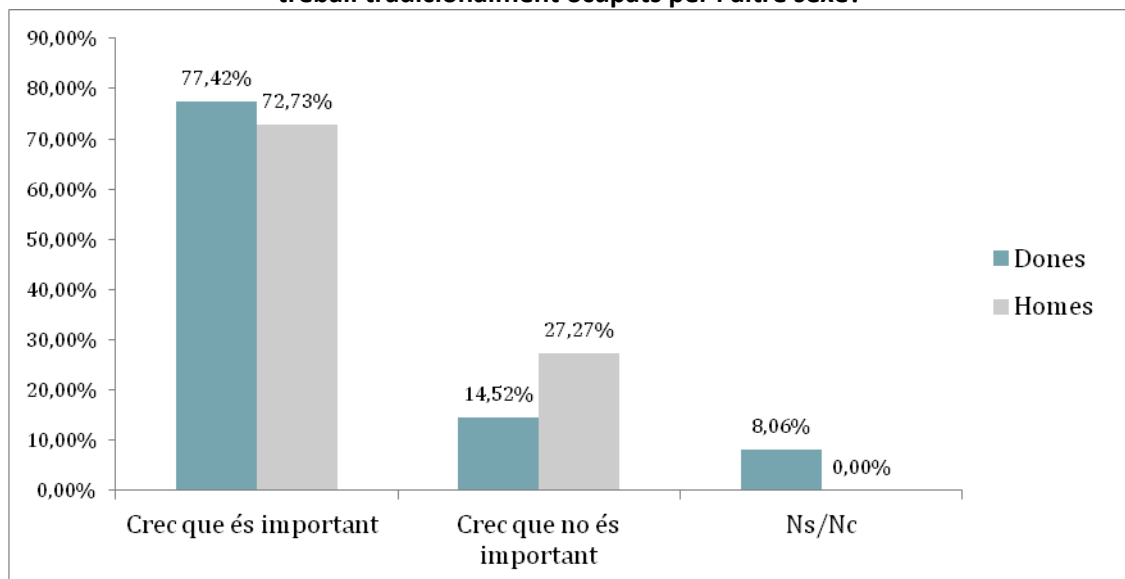
GRÀFIC 28. Està d'acord en què l'ajuntament valori i faci accions positives per promocionar dones en llocs de responsabilitat



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

Quan parlem de dur a terme accions per la igualtat, en general, sembla que hi ha un acord important tant per part d'homes com de dones. Ara bé, volem veure quines són les respostes quan es concreten les accions per treballar una igualtat efectiva, com són les accions positives per facilitar l'accés de dones a llocs de responsabilitat i de decisió. En aquest sentit, es pot veure com el percentatge d'homes que consideren que "no és important" es situa en un 39,39% quan en l'anterior pregunta havia sigut d'un 12,12%. També destaquem que en l'anterior pregunta, hi havia al voltant d'un 80% de respostes afirmant que "creien que és important" treballar accions d'igualtat i, quan s'han concretat aquestes accions en "accions positives", ambdós respostes –sobretot d'homes- han baixat. Les dones han baixat en 9,67 punts percentuals i els homes ho han fet en 27,27 punts percentuals.

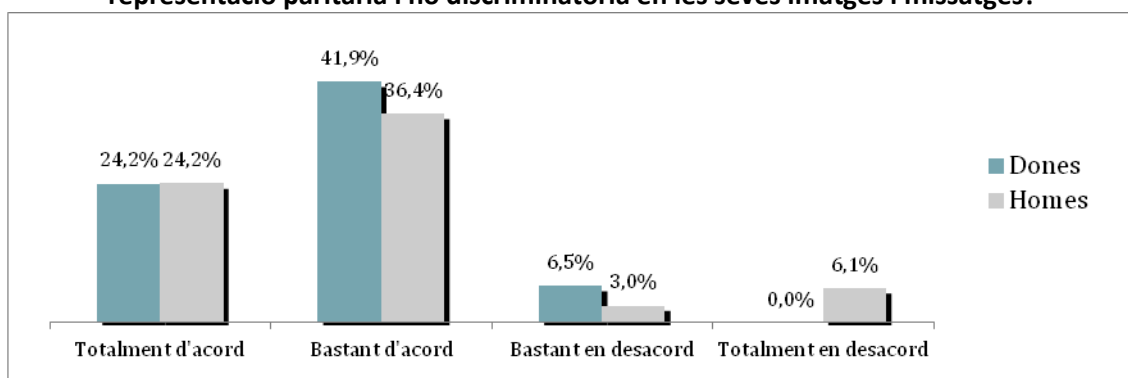
GRÀFIC 29. Està d'acord amb què es dissenyin accions perquè homes i dones ocupin llocs de treball tradicionalment ocupats per l'altre sexe?



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

El disseny d'accions per tal de tenir àrees el menys de masculinitzades i feminitzades possible és també una manera de treballar a favor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. En aquest sentit, prop d'un 70% d'homes i de dones van contestar que creuen que és important treballar en aquesta línia. Destaquem un 27,27% dels homes i un 14,52% de les dones que han dit que creuen que "no és important".

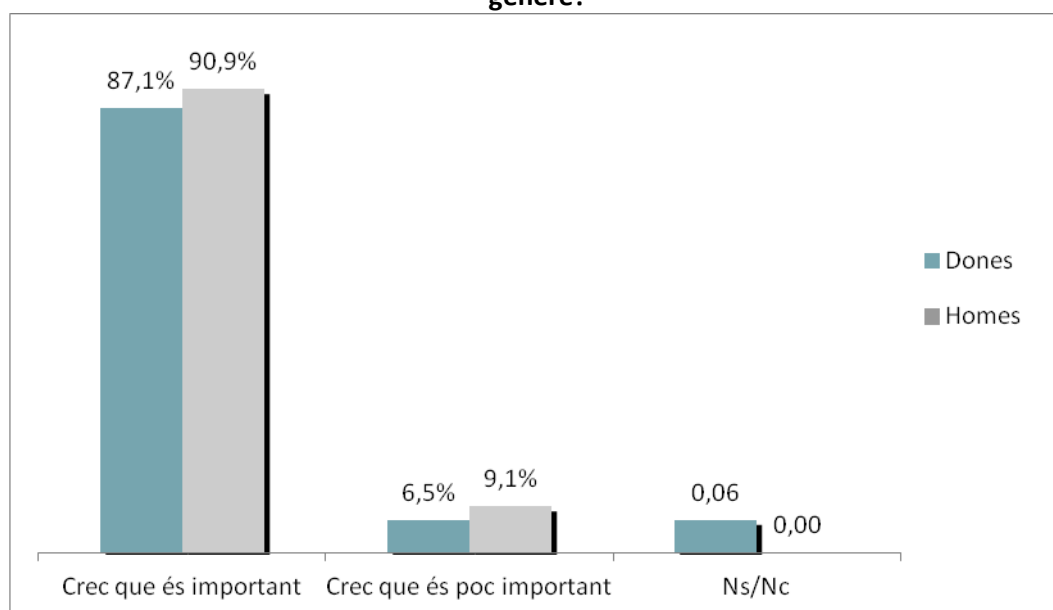
GRÀFIC 30. Està d'acord amb què la difusió i publicitat municipal contempla una representació paritària i no discriminatòria en les seves imatges i missatges?



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

Les respostes a la formulació de la pregunta relacionada amb la difusió i publicitat paritària i no discriminatòria per part de l'ajuntament, ha obtingut un "bastant d'acord" per part del 41,9% de les dones i del 36,4% dels homes. També destaquen els valors del "totalment d'acord" que han contestat un 24,2% de dones i d'homes.

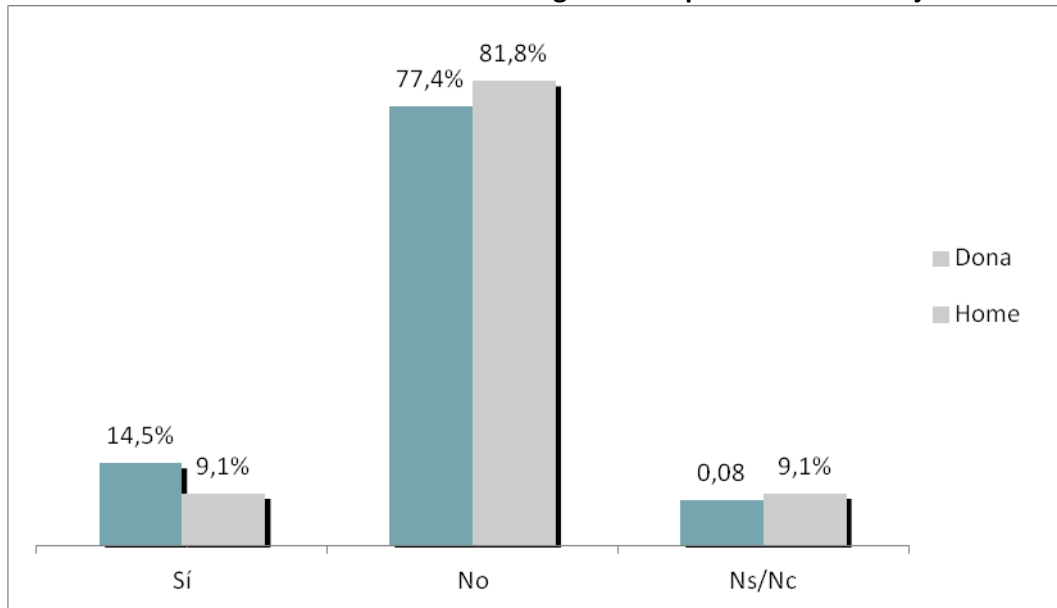
GRÀFIC 31. Creu que és important sensibilitzar a la plantilla entorn a temes d'igualtat de gènere?



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

Les respostes per part de la plantilla, tant d'homes com de dones mostren, apropant-se gairebé al 90% que creuen que és important aquesta sensibilització sobre igualtat de gènere.

GRÀFIC 32. Ha rebut formació en matèria d'igualtat d'oportunitats dins l'ajuntament?

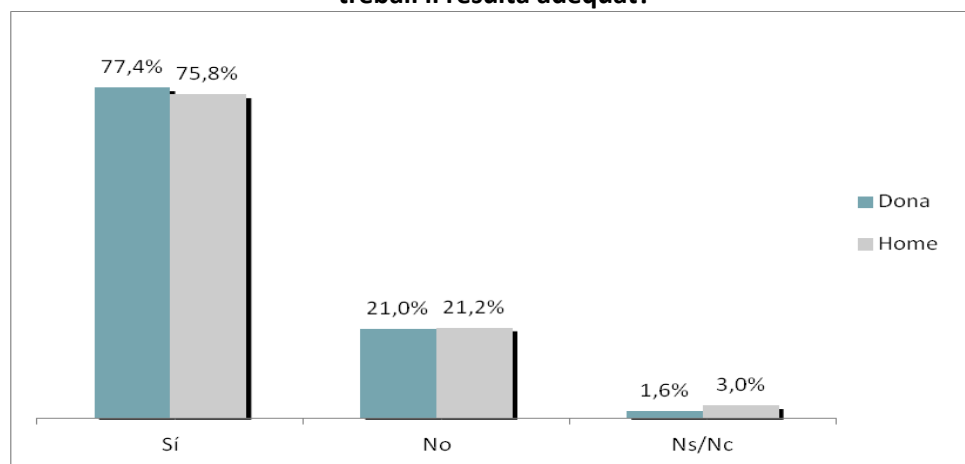


Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

La majoria de persones que treballa a l'ajuntament no ha rebut formació en igualtat d'oportunitats entre dones i homes (77,4% de les dones i 81,8% dels homes). Només un 14,5% de les dones i un 9,1% dels homes n'han rebut. Algunes de les formacions que han rebut aquests treballadors i treballadores són ***formació sobre igualtat entre dones i homes, llenguatge no sexista, violència de gènere (aspecte jurídics de la Llei integral contra la violència de gènere).***

També s'han fet un seguit de preguntes relacionades amb la comptabilització dels temps i dels espais.

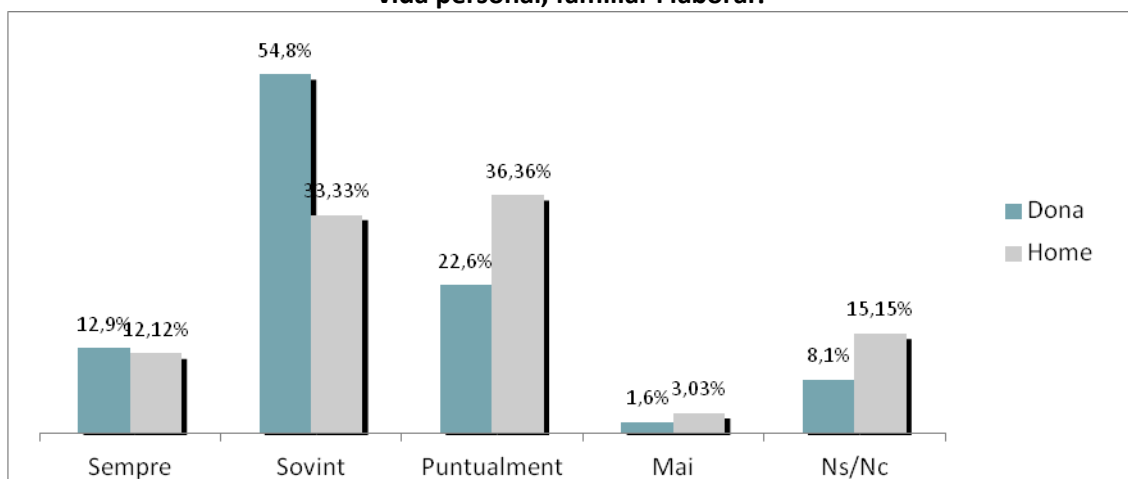
GRÀFIC 33. Pensant en vostè i les seves necessitats personals (temps per a les tasques domèstiques, cura de persones dependents i familiars, temps d'estudi...) el seu horari de treball li resulta adequat?



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

En relació a l'horari que tenen a l'ajuntament, el 77,4% de les dones i el 75,8% dels homes considera que el seu horari és adequat i un 21% dels homes i de les dones considera que no és adequat.

GRÀFIC 34. Creu que l'Ajuntament ofereix a la seva plantilla fórmules d'adaptació de la jornada laboral per a que la persona no trobi obstacles en el desenvolupament de la seva vida personal, familiar i laboral?



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

Sobre la pregunta sobre si l'ajuntament ofereix a la seva plantilla fórmules per tal que pugui participar de la seva vida laboral, personal i familiar, les dones consideren en un 54,8% que això es fa "sovint", seguit d'un 22,6% que creu que ho fa de manera "puntual" i d'un 12,9% que ho fa "sempre". Quant als homes, responen en un 36,36% que "puntualment" l'ajuntament té en compte aquests obstacles per facilitar el desenvolupament de la vida laboral, personal i familiar de dones i homes, seguit del 33,33% que diu que ho fa "sovint", hi

ha un 15,15% que no donen una opinió al respecte i un 12,12% que afirma que l'ajuntament "sempre" ho té en compte.

Quines mesures de conciliació ofertes per l'Ajuntament coneix i quines ha utilitzat en els darrers 12 mesos?

Les mesures que s'han descrit són:

Flexibilització de la jornada laboral a través de l'adaptació horària, permisos de paternitat, per atendre puntualment o de llarga durada a infants, adopcions, alletament...

Mesures de conciliació que marca el conveni

Visita mèdica

Atenció a casa de persona operada

Jornada reduïda

Conec la flexibilitat d'horari i reducció de jornada del 60% cobrant el 80%

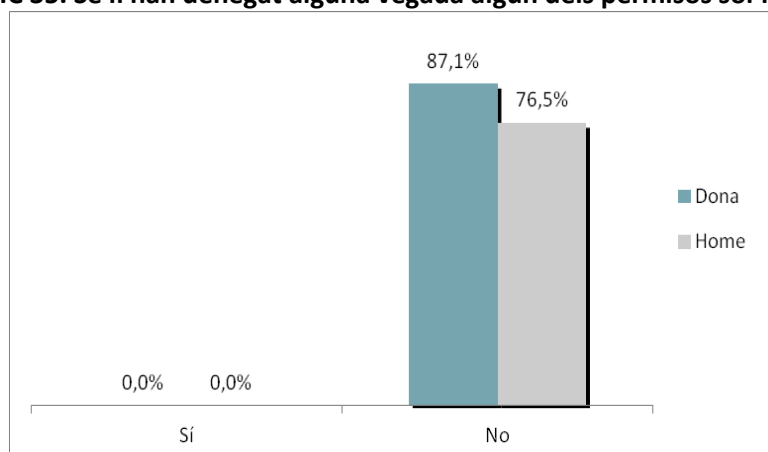
No n'he utilitzat cap

Conec les relacionades amb el part i no n'he utilitzat cap

Reducció de jornada, però no l'he utilitzat mai

Horaris d'entrada

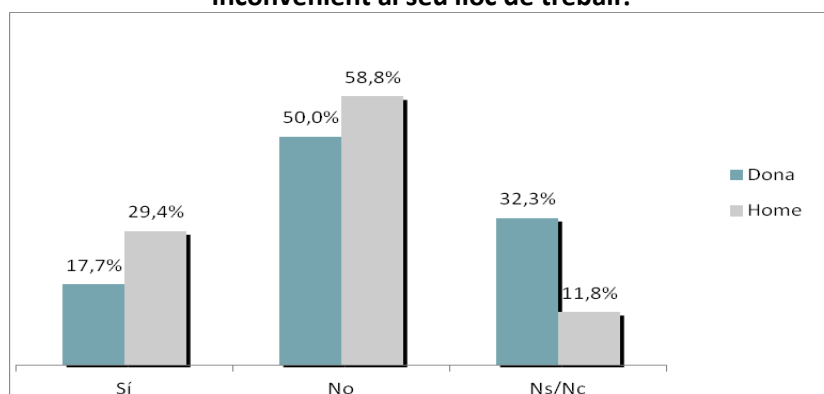
GRÀFIC 35. Se li han denegat alguna vegada algun dels permisos sol·licitats?



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

En cap cas, els permisos han estat denegats per part de l'Ajuntament.

GRÀFIC 36. Acol·lir-se a algunes mesures de conciliació podria suposar per a vostè algun inconvenient al seu lloc de treball?



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

Per interpretar les respostes a aquesta pregunta, destaquem que al voltant del 50% de dones i homes creuen que no hi suposaria un inconvenient. No obstant, hi ha un important nombre d'homes (29,4%) i de dones (17,7%) que creuen que sí pot suposar algun inconvenient. També hem de mencionar el 32,3% de dones i l'11,8% d'homes que no saben si aquest fet pot portar suposar algun inconvenient.

Es demanen també els motius pels que creuen que acollir-se a alguna mesura de conciliació els podria suposar un inconvenient:

Dones

Caldria preveure la substitució i el període de formació que cal previ a l'inici de treball.

Faltaria hores d'atenció i es carregaria de feina a la meva companya.

Acumulació de feina i tasques amb les conseqüències, l'estrès.

Desactualització.

Acumulació de feina.

El volum de feina, moltes vegades, no ho possibilita.

La feina quedaria per fer.

Homes

En cas de jornada reduïda, normalment l'ajuntament no substitueix i et trobes que has de fer la mateixa feina en menys temps.

La presència és important moltes vegades.

Menys marge de temps per dur a terme les tasques a desenvolupar.

La manca de recursos humans adequats faria que algunes feines no es poguessin realitzar.

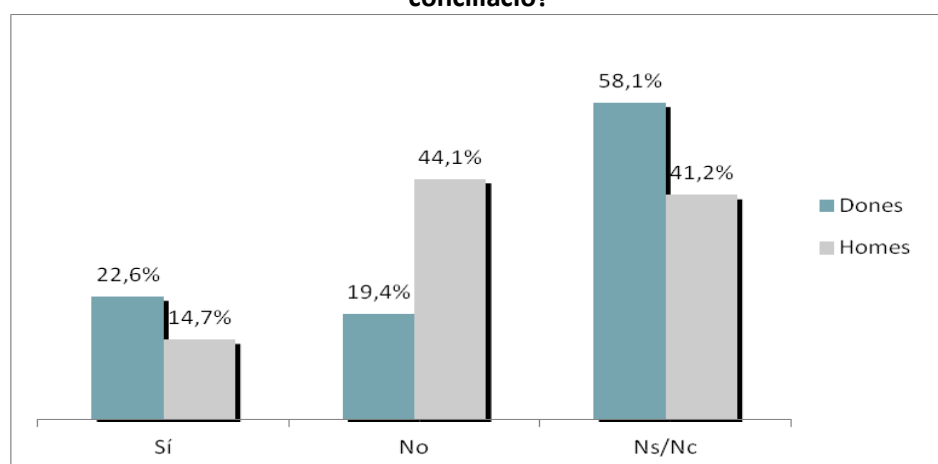
No acabar la feina pendent i no la poden fer altres companys.

Assegurar cobertura de torn.

La manca de personal no permet realitzar-les.

Si no hi sóc en el lloc de treball, no hi ha ningú que em substitueixi, per tant, les meves tasques queden desateses, entre d'altres funcions que he de solucionar directament i que són urgents.

GRÀFIC 37. Es desenvolupen mesures per afavorir que els homes facin ús de les mesures de conciliació?

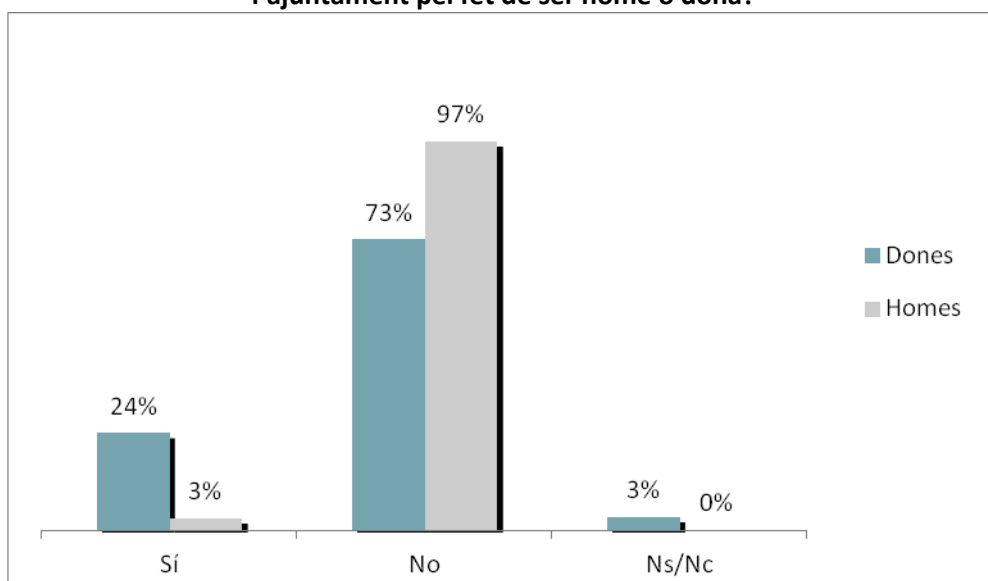


Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

El més remarcable d'aquesta pregunta és que el 58,1% de les dones i el 41,2% dels homes van respondre que no saben si es desenvolupen mesures per tal que els homes facin ús de les mesures de conciliació. També destaca el 44,1% dels homes que van respondre que no. Els

altres percentatges indiquen que un 22,6% de les dones i un 14,7% dels homes van dir que sí es realitzen aquestes mesures.

GRÀFIC 38. S'ha sentit alguna vegada discriminada o discriminat a l'administració de l'ajuntament pel fet de ser home o dona?



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

Es va preguntar a la plantilla de l'Ajuntament si s'havia sentit alguna vegada discriminat o discriminada per l'administració pel fet de ser home o dona. Un 24% de les dones va contestar que sí s'hi havia sentit i un 3% dels homes van contestar afirmativament.

Es van recollir també les raons per les que s'havien sentit alguna vegada en aquesta situació de discriminació:

Dones

Menor valoració professional, menor sou per a una mateixa categoria, tasques menys qualificades, contractes menys estables.

Menor valoració professional, menor sou per a una mateixa categoria, assetjament sexual.

Menor valoració professional, majors dificultats a sectors masculinitzats.

Menor valoració professional.

Tacte verbal discriminatori.

Menor valoració professional, menor sou per a una mateixa categoria, dificultats d'accés a llocs de feina de major nivell.

Tracte verbal discriminatori, menor valoració professional.

Tracte verbal discriminatori.

Tracte verbal discriminatori.

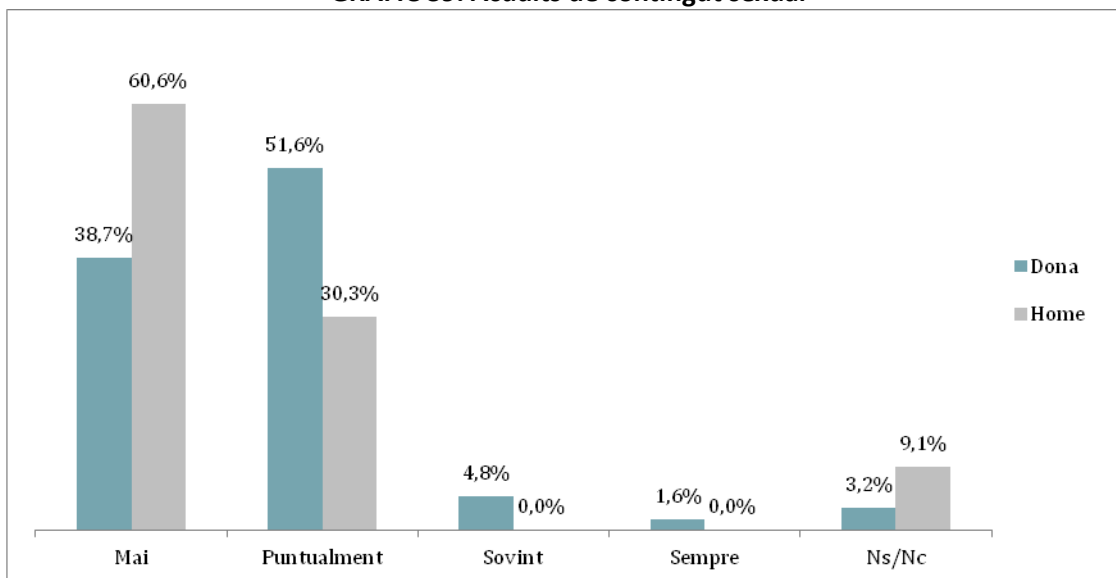
Homes

Tracte verbal discriminatori, menor valoració professional.

Tasques menys qualificades, més treball/més hores.

Marqui la freqüència en què ha sofert personalment a la seva feina alguna de les situacions següents:

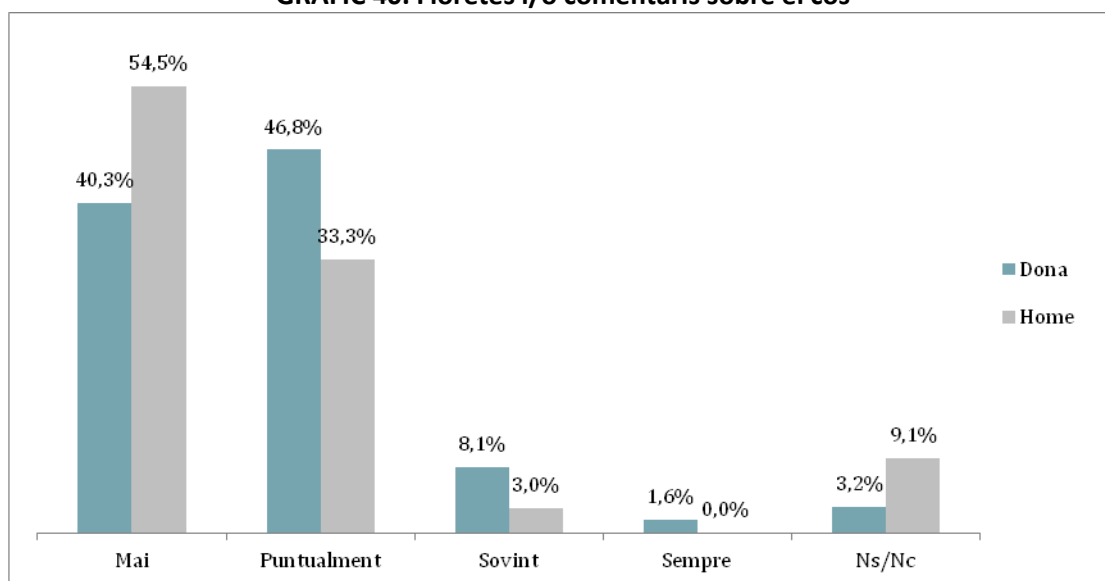
GRÀFIC 39. Acudits de contingut sexual



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

Els següents gràfics mostraran les respostes de les persones que han contestat a l'enquesta en relació a situacions viscudes. Comencem per si han escoltat acudits de contingut sexual. Les dones van respondre en un 51,6% que "puntualment" havien escoltat aquest tipus de contingut, seguit del 38,7% que diu que "mai" els han escoltat. Hi ha un 4,8% de les dones que n'ha escoltat "sovint". Pel que fa als homes, un 60,6% han afirmat que "mai" han escoltat aquests tipus d'acudits, seguit d'un 30,3% que diu que els ha escoltat de forma "puntual".

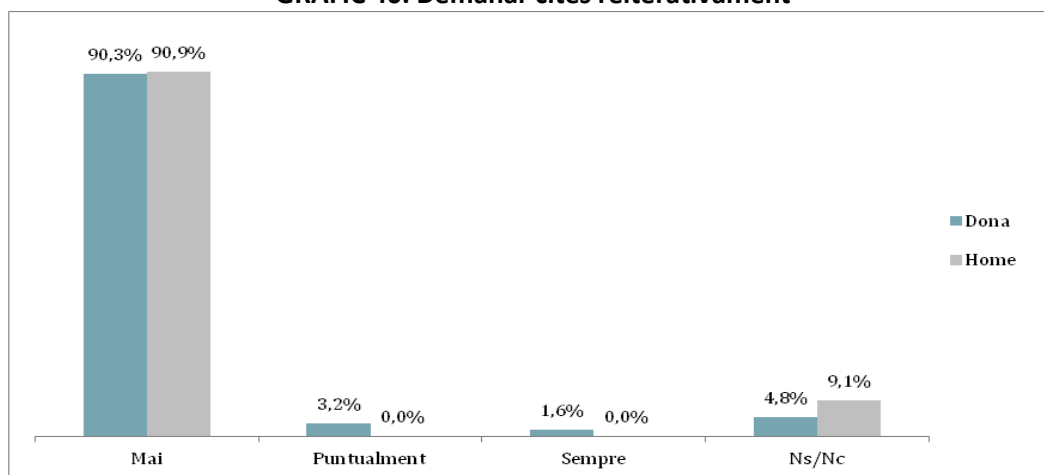
GRÀFIC 40. Floretes i/o comentaris sobre el cos



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

Pel que fa als comentaris sobre el cos o floretes, les dones afirmen en un 46,8% que n'han sentit puntualment, seguit d'un 40,3% que han indicat que no n'han sentit "mai" i un 8,1% de les dones han dit que "sovint" han escoltat floretes dirigides a persones de l'ajuntament. Quant als homes, un 54,5% han dit que "mai" han sentit aquest tipus de comentaris, seguit d'un 33,3% que afirma que ho ha escoltat "puntualment".

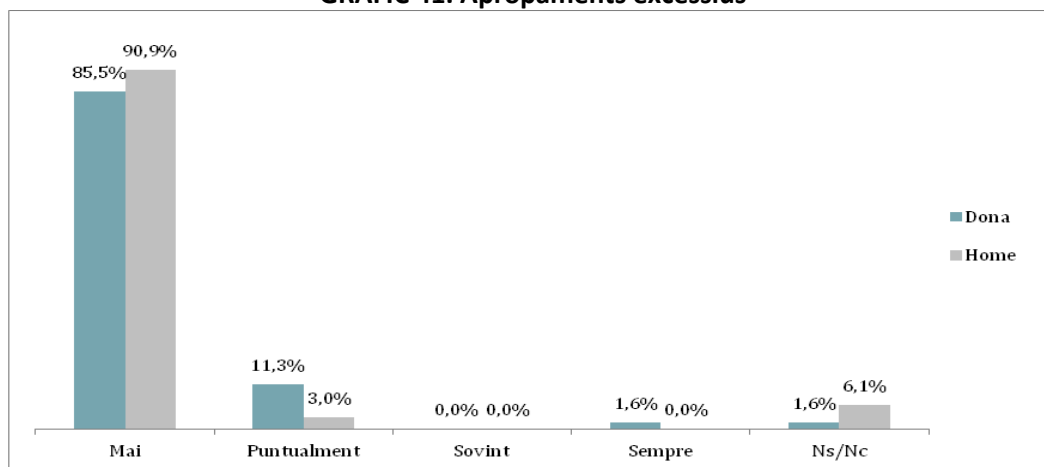
GRÀFIC 40. Demanar cites reiterativament



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

En aquesta pregunta, només un 3,2% (2) de les dones van dir que "puntualment" alguna persona els ha demanat cites reiterativament i un 1,6% va dir que "sempre".

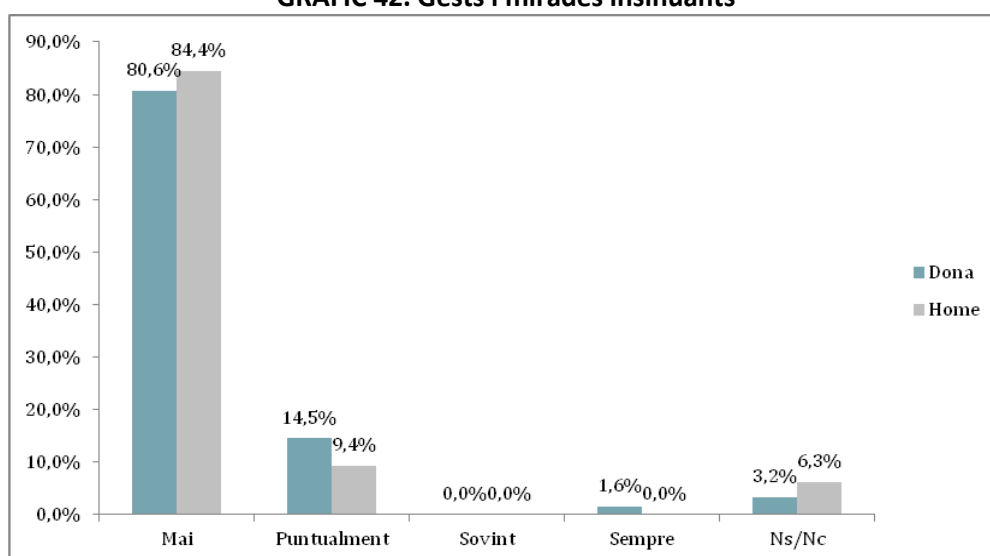
GRÀFIC 41. Apropaments excessius



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

En la pregunta sobre si havien viscut alguna situació amb "apropaments excessius", destaquem l'11,3% (7 dones) i un 3% dels homes (1 homes) van indicar que havien patit aquestes situacions. En aquest gràfic es torna a mostrar una persona que indica que sempre n'ha rebut (1 dona).

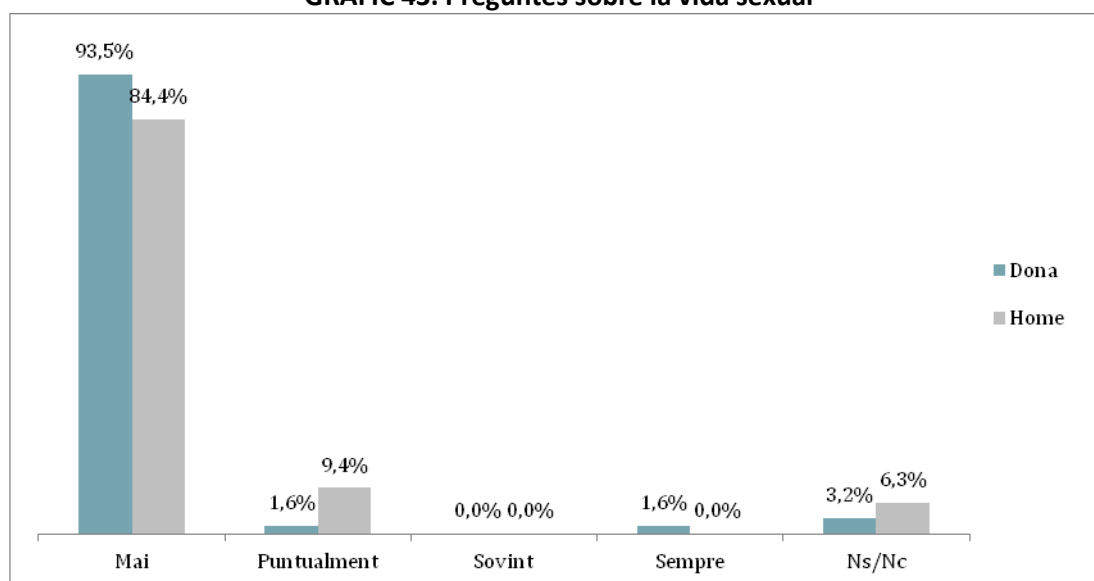
GRÀFIC 42. Gestos i mirades insinuants



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

Sobre els “gestos i mirades insinuants”, 9 dones (14,5%) i 3 homes (9,4%) van indicar que puntualment han viscut aquesta situació i també mencionem l'1,6% de dones que va indicar haver patit aquest tipus d'assetjament sexual.

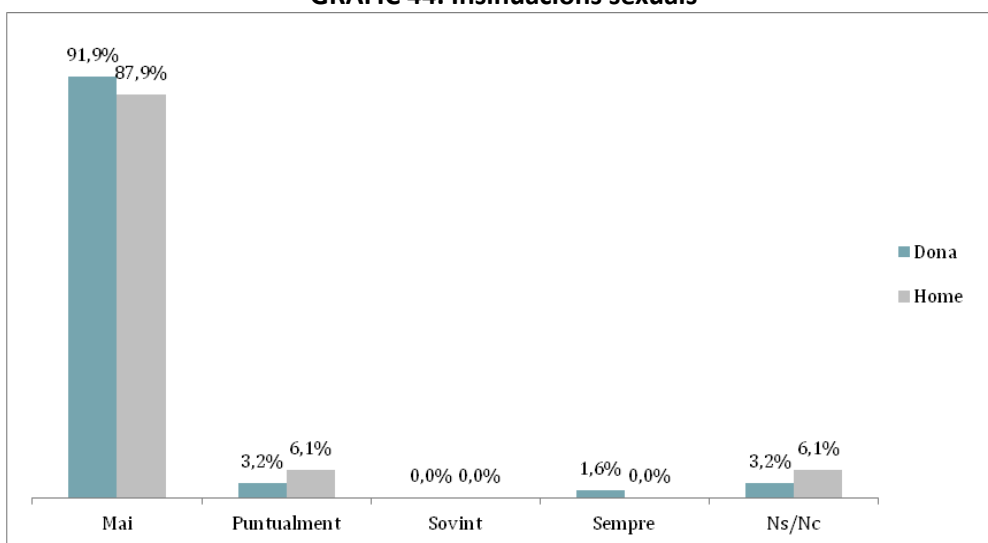
GRÀFIC 43. Preguntes sobre la vida sexual



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

Aquest gràfic mostra una diferenciació quant a homes i dones respecte a les anteriors preguntes, on un 9,4% (1 home) dels homes ha indicat que “puntualment” els han fet preguntes sobre la seva vida sexual. Destaca altra vegada l'1,6% de dones (1) que va indicar haver patit “sempre” aquesta situació i un 6,3% dels homes i un 3,2% de les dones que va contestar ns/nc.

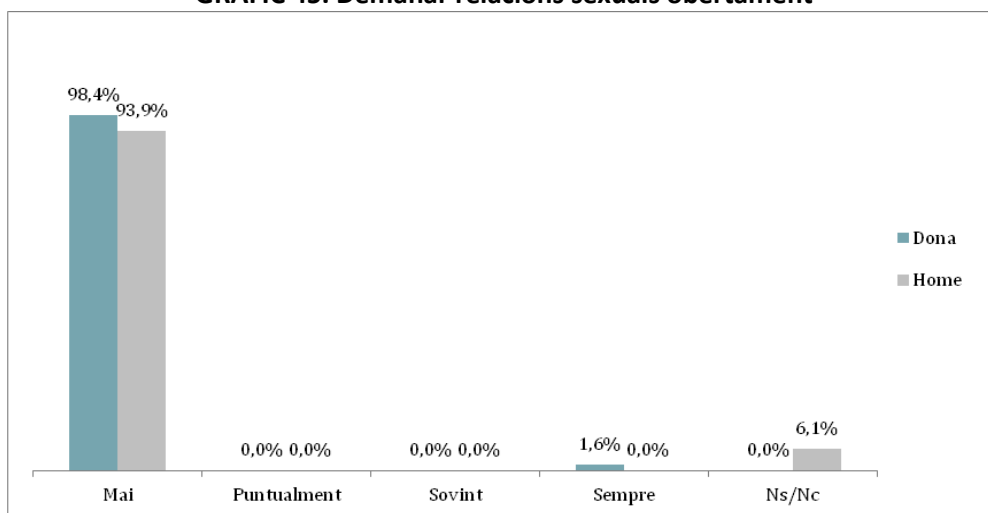
GRÀFIC 44. Insinuacions sexuals



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

En relació a les insinuacions sexuals i seguint els resultats semblants a les anteriors qüestions, al voltant del 90%, tant d'homes com de dones, indiquen que "mai" han viscut una situació com aquesta. Per això, ens fixem en les persones que han indicat haver-les patit "puntualment": 3,2% de les dones i un 6,1%. Apareix l'1,6% del grup de dones que va dir que "sempre" n'havia rebut i el 3,2% de dones i el 6,1% dels homes que responen amb un "ns/nc".

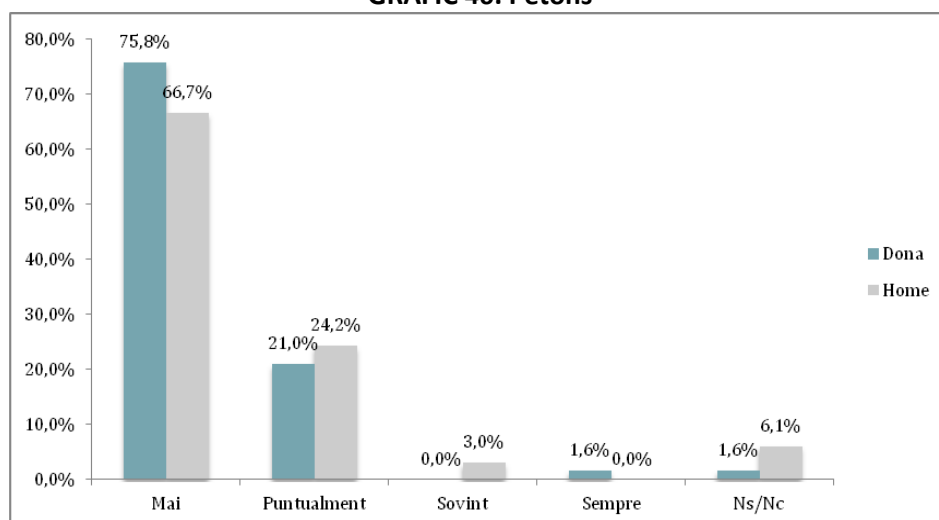
GRÀFIC 45. Demanar relacions sexuals obertament



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

En aquesta pregunta, només un 1,6% de les dones va dir que "sempre" se li han demanat relacions sexuals obertament i un 98,4% ha contestat que "mai".

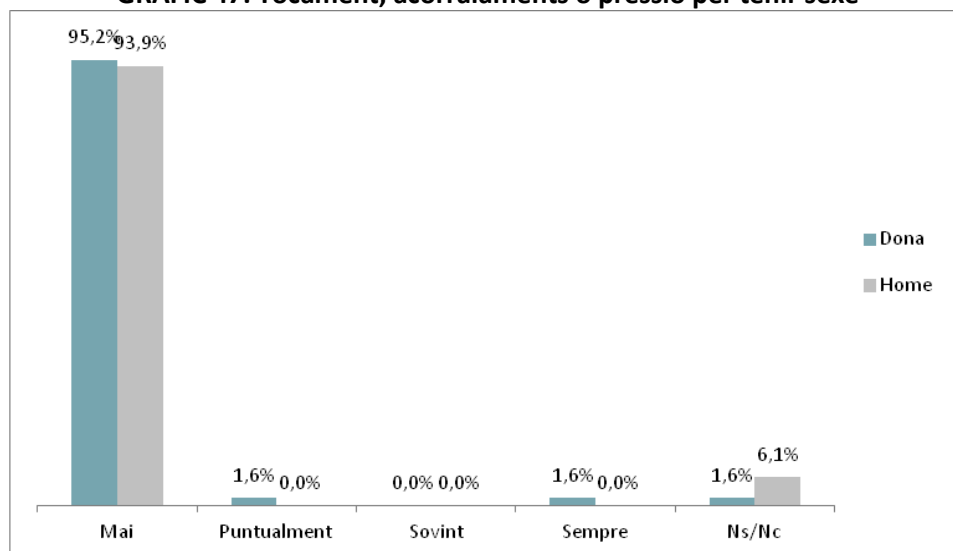
GRÀFIC 46. Petons



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

En relació a aquesta qüestió, un 21% de les dones i un 24,2% dels homes ha indicat que "puntualment" ha viscut aquesta situació.

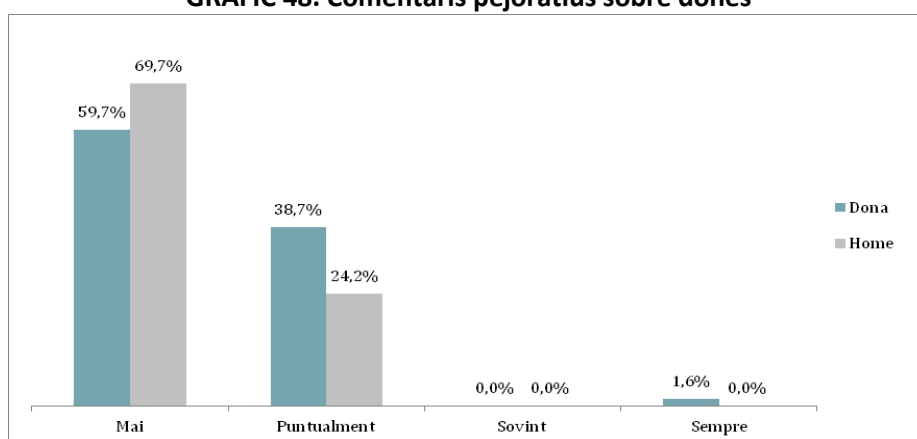
GRÀFIC 47. Tocament, acorralaments o pressió per tenir sexe



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

Sobre els tocaments, acorralaments o pressió per tenir sexe, destaquem un 1,6% de les dones que ha indicat que "puntualment" n'ha rebut i un 1,6% ha afirmat que ha viscut "sempre" aquesta situació.

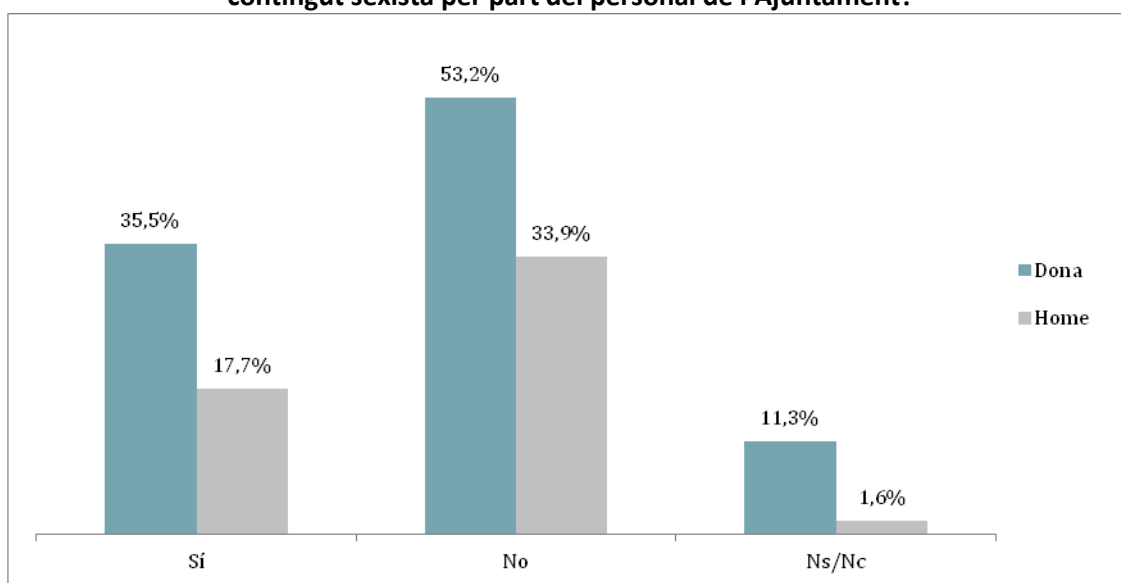
GRÀFIC 48. Comentaris pejoratiu sobre dones



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

Quan parlem de “comentaris pejoratiu sobre dones”, el percentatge de l'opció “puntualment” augmenta: un 38,7% de les dones i un 24,2% dels homes indiquen haver-ho percebut.

GRÀFIC 49. Alguna vegada ha sentit comentaris masclistes o actituds de mal gust amb contingut sexista per part del personal de l'Ajuntament?



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

En relació als “comentaris masclistes o actituds de mal gust amb contingut masclista”, el percentatge més rellevant està format pel 53,2% de les dones que afirma no haver-ne detectat. El següent percentatge més alt està format pel 35,5% de les dones que afirma haver sentit comentaris masclistes. Els homes han contestat, en un 33,9%, que no n'han sentit i un 17,7% ha dit que efectivament n'han escoltat.

Pot descriure quins comentaris masclistes o actituds de mal gust amb contingut sexista per part del personal de l'Ajuntament?

Dones

Actituds, comentaris de mal gust.

Aquesta tia és rara perquè és una "malfollada"

Comentaris sobre el físic d'algú i el seu caràcter.

Per estar embarassada m'han convidat a no participar com a representant de l'Ajuntament en unes eleccions i, al final, no m'han avisat per anar-hi.

Amb altres àrees on havia estat, m'havien fet brometes i comentaris masclistes.

Que hauria d'anar a netejar casa seva.

Homes

Les dones ja se sap... és una qüestió d'hormones.

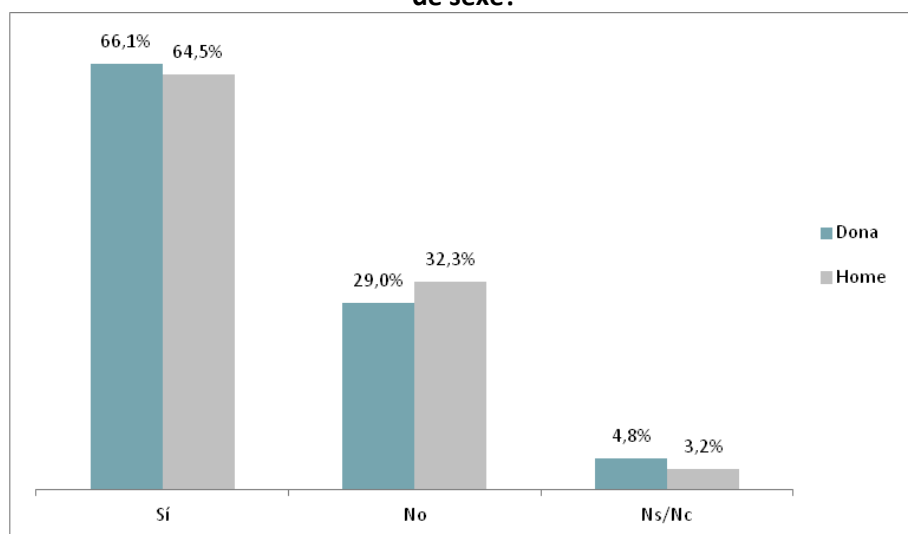
Has vist quina faldilla que porta avui?

Comentaris masclistes de companys homes sobre companyes.

Floretes i/o comentaris sobre les treballadores i treballadors.

Jutjar la capacitat operativa d'una persona segons el seu sexe

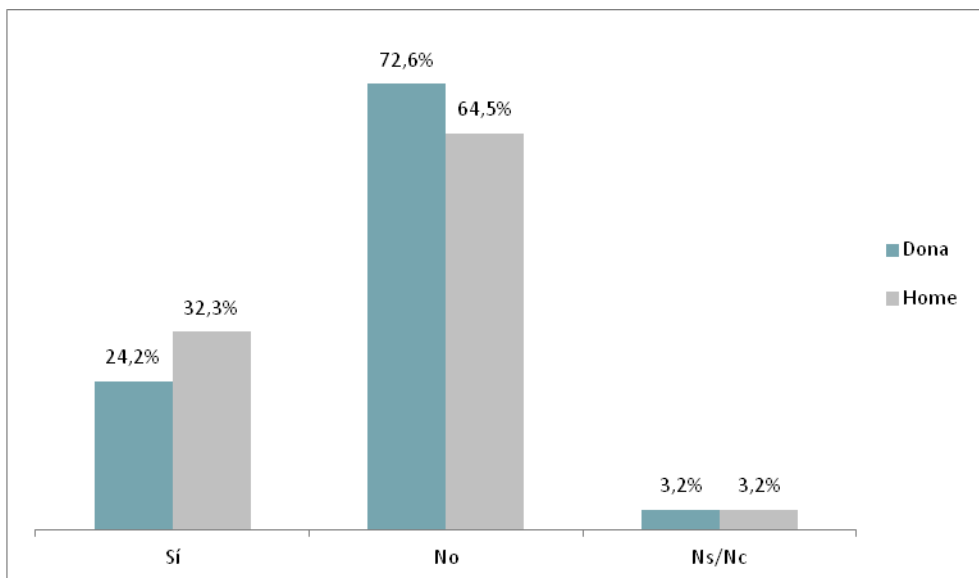
GRÀFIC 50. Té informació suficient per conèixer i detectar situacions d'assetjament o per raó de sexe?



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

Conèixer i detectar situacions que són tipificades com a assetjament sexual és important per poder prendre mesures al respecte. En aquest sentit, un 66,1% de les dones i un 64,5% dels homes ha dit tenir prou informació per detectar aquests situacions. Un 29% de les dones i un 32,3% dels homes ha indicat que li manca aquest coneixement i informació.

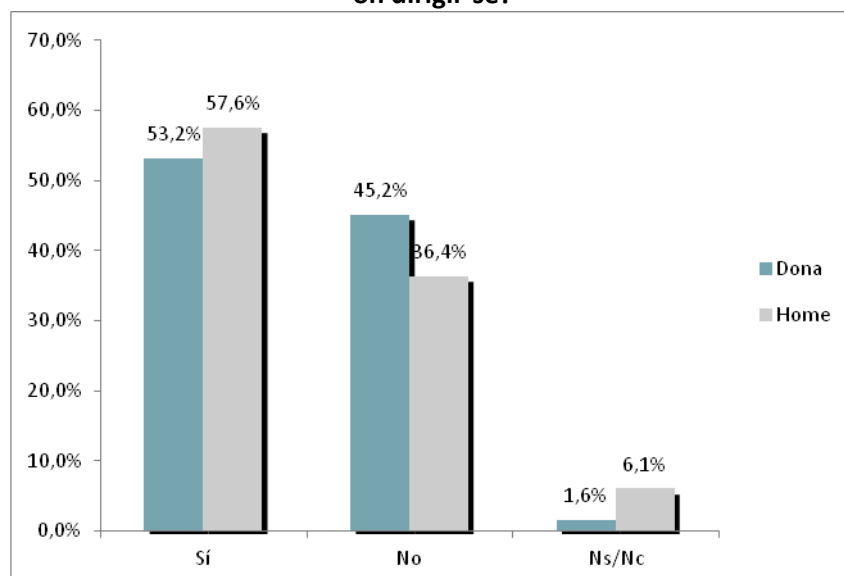
GRÀFIC 51. Coneix el protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe de l'Ajuntament?



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

L'Ajuntament disposa d'un protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe, pel que vam demanar al personal de l'Ajuntament si el coneixia. Els resultats ha sigut que el 72,6% de les dones i el 64,5% dels homes no el coneixen. Només un 24,2% de les dones i el 32,3% dels homes en tenen coneixement.

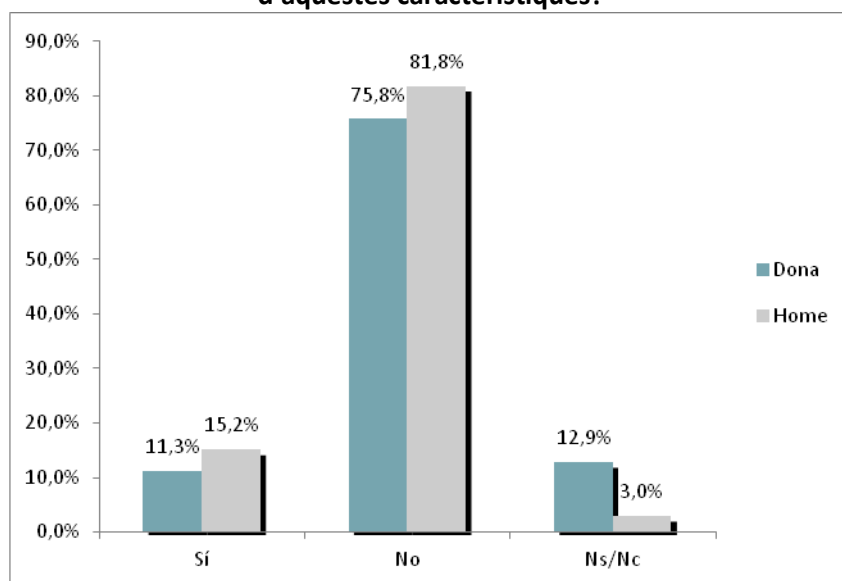
GRÀFIC 52. Si tingués coneixement d'algun cas d'assetjament sexual o per raó de sexe, sabria on dirigir-se?



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

Després de saber detectar una situació d'assetjament sexual, cal tenir els canals per tal d'estudiar com actuar. I, per això, es va preguntar si sabrien on dirigir-se en cas de conèixer algun cas. Les dones han contestat en un 53,2% i els homes en un 57,6% que sí coneixen on denunciar-ho. És bastant alt el percentatge de dones (45,2%) i d'homes (36,4%) que ha dit que no sabia on dirigir-se.

GRÀFIC 53. Durant el temps que porta treballant a l'Ajuntament, ha conegut algun cas d'aquestes característiques?

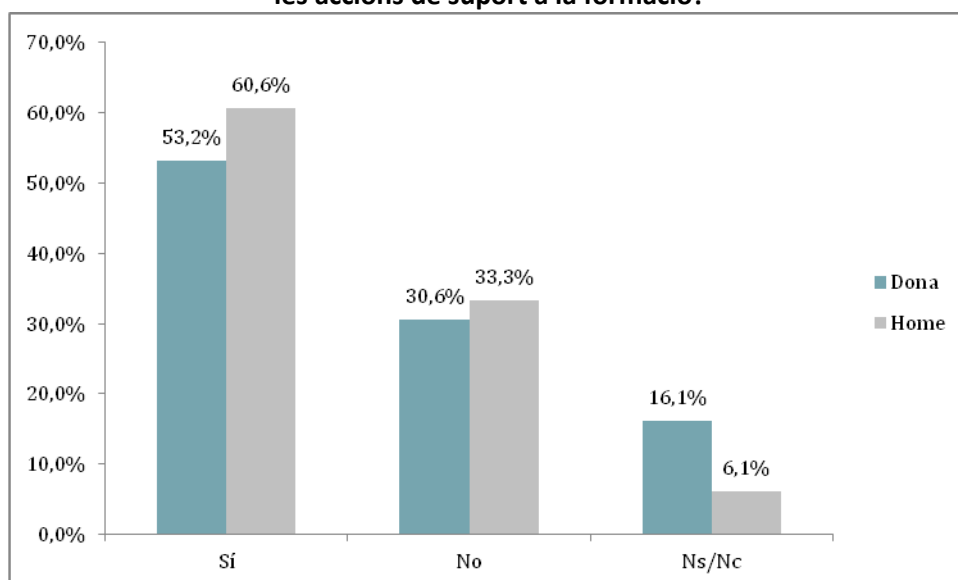


Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

Aquest gràfic mostra la pregunta que es va fer directament per saber si les persones que treballen a l'Ajuntament han conegut algun cas d'assetjament sexual. En aquest sentit, 7 dones (11,3%) i 5 homes (15,2%) van respondre que en coneixien algun. També destaca el 12,9% de les dones i el 3% dels homes que van contestar amb un "ns/nc" a aquesta qüestió.

FORMACIÓ

GRÀFIC 54. Coneix la política formativa de l'Ajuntament, li arriba la informació sobre cursos i les accions de suport a la formació?

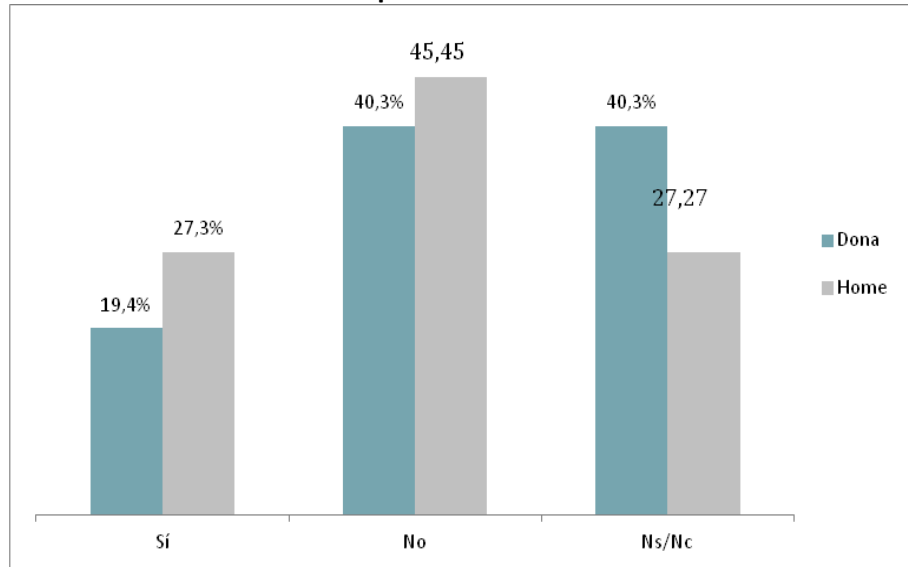


Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

Sobre la formació que ofereix l'Ajuntament, és important conèixer si les persones que treballen en aquest tenen la informació sobre els cursos. En aquest sentit, els 60,6% dels homes i el 53,2% de les dones i el 60,6% dels homes va indicar que sí coneixia la política

formativa de l'Ajuntament. I, amb percentatges molt similars, tant dones com homes, van respondre en un 30,6% i en un 33,3% que no la coneixien.

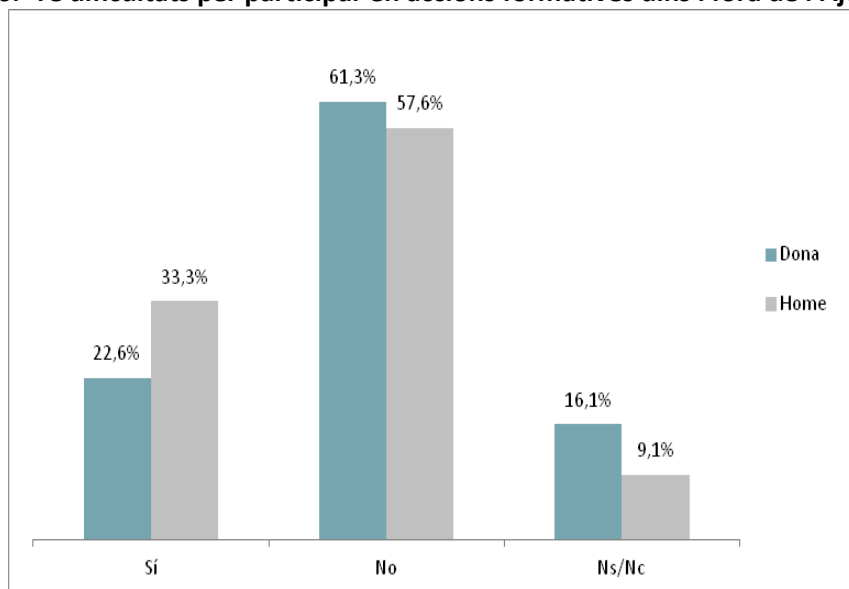
GRÀFIC 55. Creu que la formació oferta per l'Ajuntament s'adequa a les necessitats professionals?



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

En aquesta qüestió es va voler conèixer la percepció de la plantilla en relació a si creu que l'oferta formativa que es dissenya és adequada a les necessitats professionals. Les respostes que més es van obtenir van indicar en un 40,3% i en un 45,45% de dones i homes que no estava adequada a les necessitats professionals. Un 19,4% de les dones i un 27,3% dels homes va dir que sí s'adaptava. I haurem de prestar especial atenció a aquest percentatge prou important de dones i homes que han indicat en un 40,3% i en un 27,27% "ns/nc" a aquesta pregunta. Aquest resultat pot indicar-nos també que no hi ha un coneixement prou clar de l'oferta formativa que es prepara per millorar les competències del personal. Per això es fa la següent pregunta, per tal de conèixer si aquests resultats són així perquè existeixen algunes dificultats per participar en aquestes.

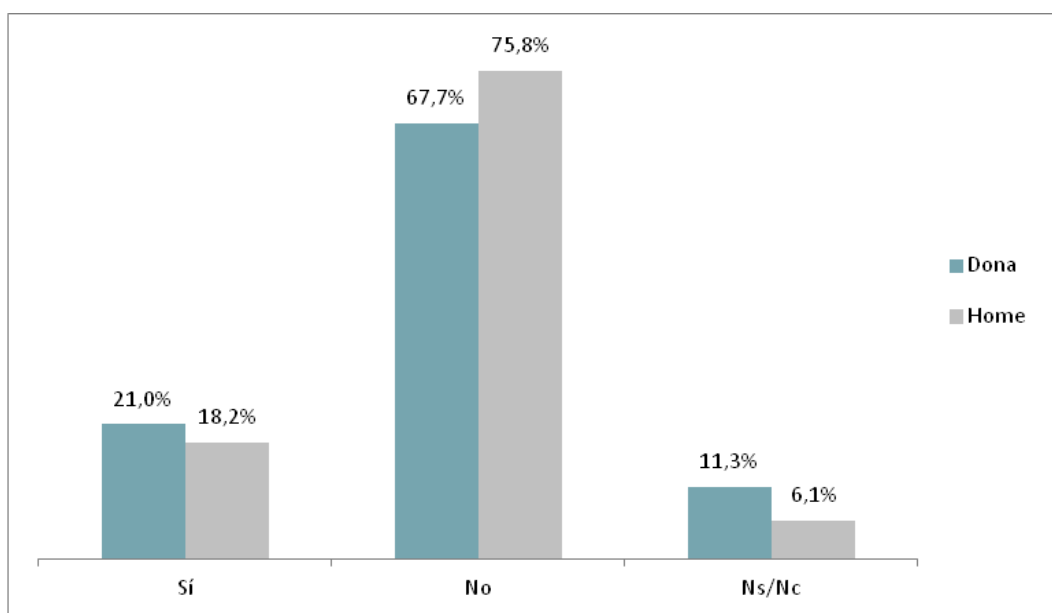
GRÀFIC 56. Té dificultats per participar en accions formatives dins i fora de l'Ajuntament?



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

Quan es pregunta si els motius de participar en la formació tenen a veure amb algunes dificultats, majoritàriament, les dones (61,3%) i els homes (57,6%) van respondre que no. Un 22,6% de les dones (14) i un 33,3% dels homes (11) van dir que sí en tenien.

GRÀFIC 57. Considera que les seves obligacions familiars suposen un obstacle per poder accedir als cursos de formació?

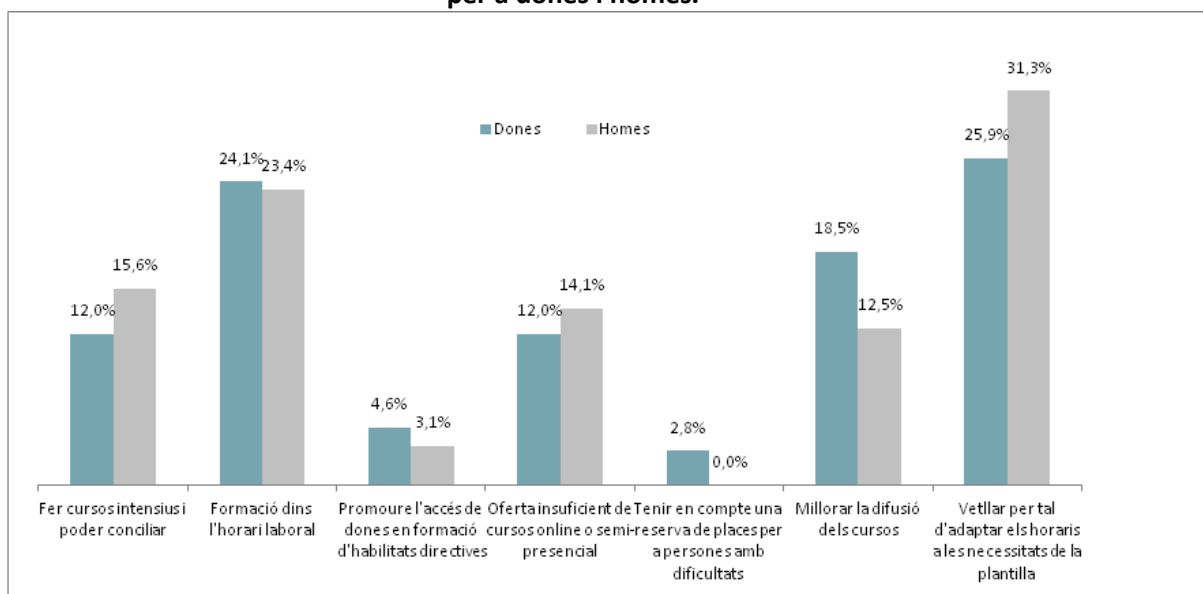


Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

Per obtenir més informació sobre els elements que poden fer que el personal de l'Ajuntament no participi de les accions formatives, es va preguntar si eren les responsabilitats familiars les que impediien accedir a aquesta formació. El percentatge del no creix, tant en homes (75,8%) com en dones (67,7%). Un 21 % de les dones i un 33,3% dels homes van indicar que sí. Si comparem els resultats de l'anterior qüestió, veiem que en aquest "sí", el nombre de dones que diuen que les seves responsabilitats familiars els impedeix fer formació és pràcticament el mateix. En canvi, pel que fa als homes, aquest percentatge baixa en 15,2 punts percentuals,

per indicar que no són les responsabilitats familiars els factors que fan que no accedeixin a la formació. El que és important és conèixer, per tant, de la mà de les persones que van participar a l'enquesta, quins consideren que són aquests elements a millorar o a incorporar per facilitar l'accés a les accions formatives a l'Ajuntament en igualtat de condicions per a dones i homes.

GRÀFIC 58. Identifiqui quins dels següents aspectes cal millorar o quins aspectes proposaria de cara a facilitar l'accés a les accions formatives de l'Ajuntament en igualtat de condicions per a dones i homes.



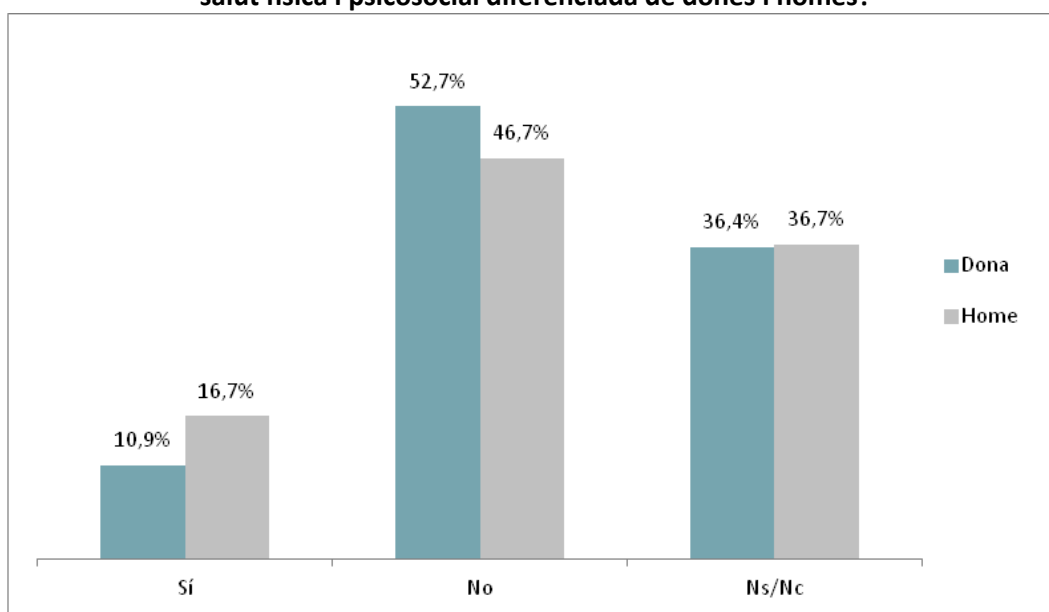
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

Les dones, han valorat, especialment, amb un 25,9%, que cal “vetllar per tal d’adaptar els horaris a les necessitats de la plantilla”, seguit d’un 24,1% que va dir que calia fer “formació dins l’horari laboral”, “millorar la difusió de cursos” (18,5%), fer cursos intensius per poder conciliar (12%) i van indicar també que hi havia una oferta insuficient de cursos on-line o semi-presencial. Els homes van dir també, amb un 31,3%, que calia “vetllar per tal d’adaptar els horaris a les necessitats de la plantilla”, seguit de la formació dins l’horari laboral (23,4%), dels “cursos intensius per poder conciliar” (15,6%), de “l’oferta insuficient de cursos online o semi-presencial” (14,1%).

ÀMBIT. CONDICIONS FÍSQUES DE L'ENTORN DE TREBALL

Aquest darrer conjunt de preguntes es planteja per conèixer la percepció de la plantilla en relació a les condicions físiques de l'entorn de treball.

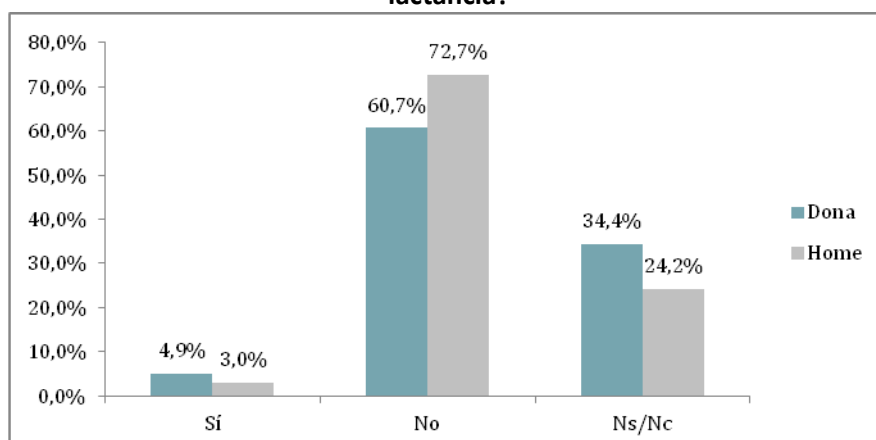
GRÀFIC 59. En les accions formatives sobre salut i riscos laborals, creu que es té en compte la salut física i psicosocial diferenciada de dones i homes?



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

Les persones que han contestat a l'enquesta han indicat que no es té en compte aquesta perspectiva de gènere: 52,7% de les dones i 46,7% dels homes. Només un 10,9% de les dones i un 16,7% dels homes han indicat que sí es té en compte. I, davant el plantejament, hi ha un elevat nombre de dones (36,4%) i d'homes (36,7%) que no tenen coneixement sobre si es té en compte la salut física i psicosocial diferenciada de dones i homes.

GRÀFIC 60. Sap si existeix un protocol de prevenció de riscos laborals en cas d'embaràs i lactància?



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

En general, les persones que van contestar no tenen coneixement que existeixi un protocol de prevenció de riscos laborals en cas d'embaràs i lactància i així es va indicar: el 60,7% de les dones i el 72,7% dels homes van dir que no, davant un 34,4% de les dones i un 24,2% dels homes que va dir que no sabia de l'existència d'aquest protocol. Només un 4,9% (3) de les dones i un 3% dels homes (1) va dir que sí en tenia coneixement.

Existeix algun element psíquic o social que li provoqui molèsties o problemes en la seva salut?

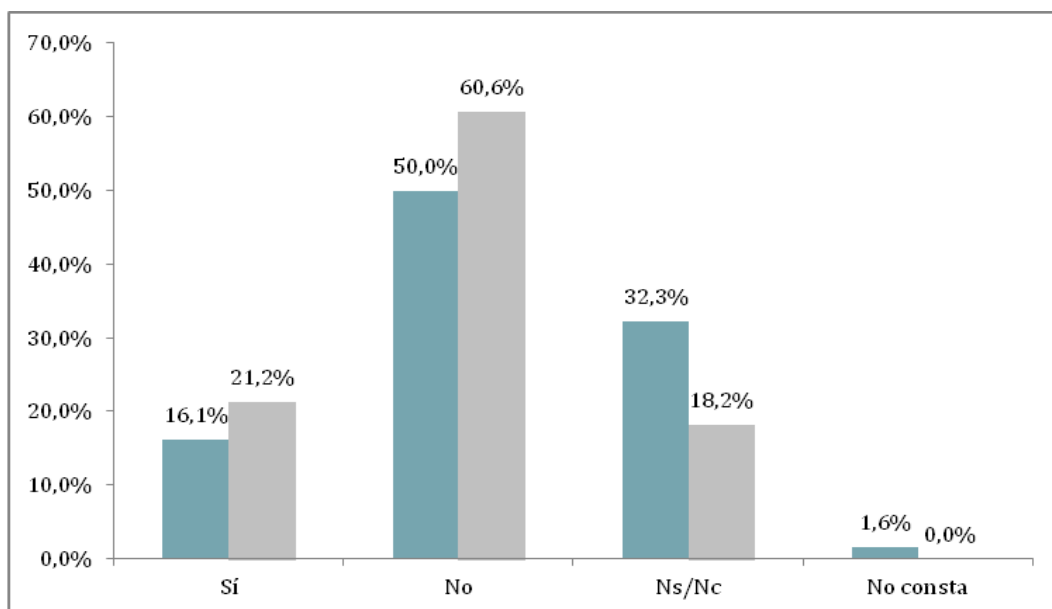
Dones

Inseguretat laboral, baixos salaris.
Sobrecàrrega de treball, pressió de temps, baixos salaris.
Manca de treball assignat.
Baixos salaris, manca d'entesa amb el/la cap.
Sobrecàrrega de treball, pressió de temps.
Sobrecàrrega de treball.
Sobrecàrrega de treball, implicacions emocionals o feina que requereix amagar els sentiments.
Sobrecàrrega de treball, inseguretat laboral, baixos salaris.
Sobrecàrrega de treball, pressió de temps, baixos salaris.
Sobrecàrrega de treball, pressió de temps, manca d'informació i/ comunicació.
Pressió de temps
Baixos salaris
Baixos salaris
Sobrecàrrega de treball, pressió de temps, manca d'autonomia a l'hora de fer les tasques, baixos salaris, manca d'informació i/o comunicació.
L'horari no s'adapta a les necessitats familiars
Implicacions emocionals o la feina requereix que s'amaguin els sentiments.
Sobrecàrrega de treball, manca d'autonomia a l'hora de fer les tasques, baixos salaris.
Sobrecàrrega de treball, pressió de temps, baixos salaris.

Homes

Sobrecàrrega de treball.
Implicacions emocionals a la feina que requereix que s'amaguin els sentiments.
Pressió de temps.
Pressió de temps.
Sobrecàrrega de treball, pressió de temps.
Pressió de temps.
Implicacions emocionals o la feina requereix que s'amaguin sentiments.
Baixos salaris.
Sobrecàrrega de treball
Baixos salaris
Sobrecàrrega de treball , pressió de temps, baixos salaris

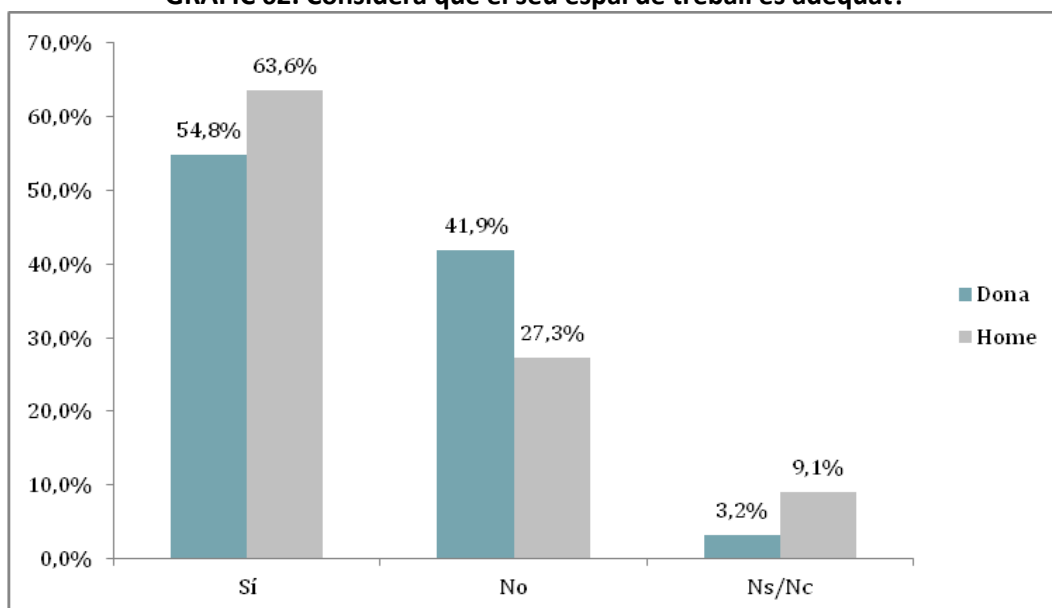
GRÀFIC 61. Creu que l'assignació dels espais de treball es fa objectivament en funció dels requeriments del lloc de treball?



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

Una dels aspectes que es vol conèixer és l'opinió d'homes i dones sobre el lloc de treball. En aquest sentit, el 60,6% dels homes i el 50% de les dones va indicar que l'assignació de treball no es fa objectivament en funció dels requeriments del lloc de treball. També destaca el 32,3% de les dones i el 18,2% dels homes que va indicar no saber com es duu a terme aquesta assignació. Un 16,1% de les dones i un 21,2% dels homes va dir que sí es feia així.

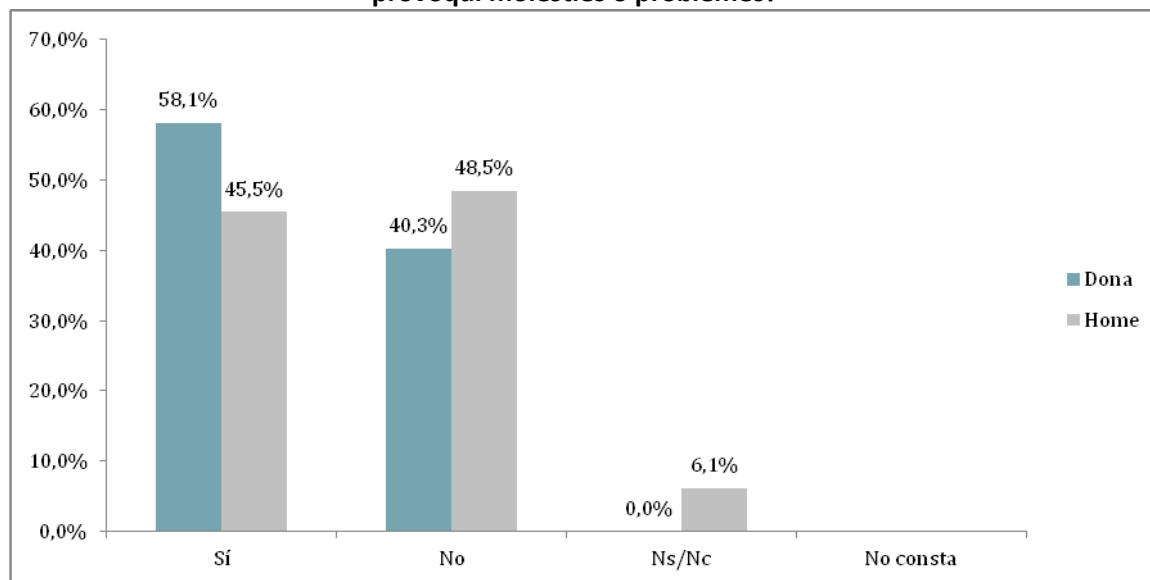
GRÀFIC 62. Considera que el seu espai de treball és adequat?



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

El 54,8% de les dones i el 63,6% dels homes consideren que el seu espai de treball és adequat, davant un 41,9% de les dones i el 27,3% dels homes que creuen que no és adequat.

GRÀFIC 63. Existeix algun element (temperatures, il·luminació, seguretat, soroll,...) que li provoqui molèsties o problemes?



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

Per conèixer el per què els llocs de feina no són idonis pel treball, es va preguntar si alguns d'aquests elements són la temperatura, la il·luminació, seguretat, soroll... Un 58,1% de les dones i un 45,5% dels homes han dit que efectivament aquests elements condicionen el lloc de treball. Però, en uns percentatges molt semblants, han contestat una altra part d'homes i de dones: 40,3% de les dones i un 48,5% dels homes també han dit que no eren aquests els motius que feien del lloc de treball un lloc poc idoni.

I, en aquest sentit, es demana al personal de l'ajuntament que escrigui els elements que li provoquen molèsties per dur a terme una feina en un lloc de treball adequat:

Pot indicar quins elements li provoquen molèsties en el seu lloc de treball?

Dones

No entra la claredat de la llum solar i calor.

Il·luminació, temperatura, soroll, ventilació.

Temperatura i humitat altes a l'estiu, sense aire condicionat.

Il·luminació, parets en mal estat.

Soroll, interrupcions constants per atendre qüestions d'altres àrees de l'Ajuntament.

La temperatura.

Poca llum natural, espai tancat, amb poca ventilació, poca insonorització, cap espai de reunions, cap espai de descans...

Treballem sense llum natural ni ventilació. Amb un espai reduït i amb soroll.

L'espai físic en general (ventilació, il·luminació...).

Il·luminació artificial, manca renovació aire, manca espai adequat, seguretat.

Manca de llum natural, manca d'espai i despatxos per a tots, sorolls, males olors, mal condicionament (a l'estiu fa molta calor i a l'hivern fa fred).

El despatx no està insonoritzat i es produeixen situacions esperpèntiques com pot ser que estigui atenent a una persona plorant i angoixada al mateix temps sentir com els avis cantant o riuen al costat.

La il·luminació no és adequada pel lloc de treball segons quines hores del dia. També el terra (moqueta) no és prou higiènic.

Instal·lacions no adequades.

Calefacció.

La il·luminació no és adequada provocant sovint mal de cap i ulls, la resta no és cap problema.

Cadires en mal estat.

Canvis de filtres aires.

Màquines calefacció/aire s'espantllen sovint.

A l'estiu no es pot treballar de la calor que fa (falta aire condicionat).

Manca de neteja intensiva, tendència al desordre en general, canvis de temperatura, es passa fred i calor, males olors, soroll i fums.

Sorolls

Il·luminació

Il·luminació i soroll (necessitat de treballar en un espai sense constants interrupcions i, per tant, que permeti que la feina pugui sortir de manera més ràpida i efectiva.

Sobre-il·luminació.

Sorolls i l'accés continu de ciutadans per preguntar temes no relacionats amb la nostra àrea.

Poc espai, soroll, contínues interrupcions.

Soroll de gent entrant i sortint (massa gent en un mateix espai), il·luminació exterior excessiva a l'estiu...

Temperatura i soroll.

Temperatura, excés d'il·luminació (enlluernaments, reflexions) soroll.

A l'hivern, molt de fred i a l'estiu molta calor i així és molt difícil treballar bé. A l'estiu és marejant.

Actualment el meu espai és correcte. No obstant, la majoria d'àrees no presenten les condicions adequades per treballar (ergonomia molt deficient).

El soroll i la manca d'il·luminació a les oficines.

Soroll, poc espai.

Temperatures i soroll perquè estem en un lloc obert i hi ha molta corrent d'aire i s'escolta tot.

Homes

Cadira vella poc còmoda.

Soroll.

Poc espai.

Manca d'un espai adequat per treballar (temperatura, manca de llum natural, seguretat, soroll...).

Il·luminació mal resolta en els punts de treball.

Manca correcta de climatització a l'estiu.

Climatització i molèsties quan fa vent.

Soroll excessiu per aparells informàtics que donen suport a tota l'àrea de treball.

Climatització.

L'edifici és molt antic, problemes amb la temperatura, humitats, etc.

Temperatura.

Temperatura.

Quines mesures creu que ha d'incloure un futur Pla d'Igualtat entre dones i homes a l'Ajuntament?

DONES

- Treballar per objectius i programes, afavorint conciliació familiar i afavorint poder fer tasques des de casa, ara que la tecnologia ja ho permet.
- Revisió i/o recol·locació dels llocs de treball homes-dones.
- Contractar més dones en alts càrrecs i, promoure formacions per informar a la plantilla de les possibles vies que existeixen en cas de patir un assetjament o discriminació per raó de sexe.
- Eliminació dels sectors masculinitzats /feminitzats contractació i formació d'homes/dones en sectors masculinitzats/feminitzats reducció de la mitja hora per a millorar conciliació laboral jornades de formació als treballadors per a conscienciar de tòpics interioritzats
- Mesures igualitàries de sou en la valoració Llocs de treball
- Acabar amb àrees masculinitzades i feminitzades
- Flexibilitat d'horaris
- Formació a TOTA la plantilla per sensibilitzar en temes d'igualtat
- Formació i aplicació del llenguatge no sexista
- Reducció jornada laboral dones embarassades en l'últim mes de gestació i mesures de seguretat
- Promoure accions per que dones i homes conciliïn vida familiar i laboral i informar d'aquestes cada cert temps a tota la plantilla
- Incentivar a agafar baixa paterna
- Possibilitat d'agrupar lactància i vacances amb la baixa materna /paterna
- Possibilitat d'accedir a vacances no remunerades
- Tallers i formació en aquest sentit
- s'hauria d'establir un pla d'acció tenint en compte totes les opinions , amb seguiment continu i posant terminis de compliment, bàsicament es tracta de ser més humans i més persones, amb respecte i educació.
- Intentar que homes i dones tinguin el mateix accés a la formació
- Tots aquells drets i beneficis tant per un com per l'altre.
- Desconec que la desigualtat vingui donada per raons de gènere
- Promoure més, incentivar i motivar més
- promoure la igualtat entre ambdós

HOMES

- Gairebé l'únic aspecte destacable en el que una dona i un home no podran ser mai iguals fa referència a la capacitat de gestar una nova vida (embaràs), a la capacitat d'al·letar i a la criança durant els primers 2 ó 3 anys de vida. En això els homes mai ens podrem igualar a les dones. Que no ens ho vulguin fer veure al revés, en aquest aspecte del cicle vital de les persones les dones superen amb escreix els homes.
- Pretendre que les dones deixin de viure aquesta època de la seva vida sexual, amb la intensitat que requereix la dedicació a un nadó, per igualar-se als homes en el món laboral no em sembla que sigui un camí adequat per a ningú, especialment per als fills qui són el que surten més perjudicats.
- Per poder viure amb plenitud aquesta etapa de la vida, les dones no haurien d'haver de renunciar ni a la vivència de la seva maternitat, ni a la seva carrera professional ni a la seva independència i seguretat econòmica. Ara la nostra societat de patró masculí les fa

triar (per ignorància, arrogància o tradició immobiliària).

- Calen polítiques familiars a nivell nacional que garanteixin escrupolosament el dret dels nadons a ser el més ben atesos possible, perquè en part, egoïstament, ens hi juguem el benestar de la societat del futur. Calen polítiques públiques que permetin a les mares fer un petit parèntesi en les seves vides laborals per dedicar-se probablement al més important que faran a la seva vida. Perquè els primers 12 o 18 mesos, per a un nadó ho són gairebé tot, però per a un adult només representa el 3 % de la seva vida laboral, que no hauria de comportar perdre el tren de carrera professional i molt menys la independència i la seguretat econòmica.
- Facilitar de debò mesures per a que les dones que ho desitgin puguin gaudir de la seva maternitat i criança durant 1 any tenint la plena seguretat de que podran retornar a reprendre la seva carrera professional i a ocupar el seu lloc de treball, sense recriminacions ni mirades reprovatòries, és la veritable conciliació. L'altra conciliació, la coneguda conciliació vida laboral-familiar que té com a objectiu que la dona-mare es reincorpori al seu lloc de treball deixant el seu nadó en altres mans només respon als interessos econòmics del món empresarial.
- En aquest aspecte, l'Ajuntament de SFG, com totes les empreses, tenen recorregut per millorar.
- Flexibilització i conciliació de la jornada laboral, ús real de llenguatge no sexista, formació en igualtat, promoció igualitària, formació igualitària en habilitats directives .
- Formació a la plantilla i als responsables polítics, caldrà que hi hagi implicació de tothom a l'hora de fomentar una aplicació real del Pla, més enllà de cobrir l'expedient.
- Formació
- Formació en llenguatge i redacció de documents
- Igualtat de salaris; no discriminació entre paternitat i maternitat, ha de ser igual.

ANNEX 2: RELACIÓ DE PERSONES ENTREVISTADES:

- Alcalde
- Segon tinent d'alcalde
- Regidora d'Acció Social i Habitatge (Igualtat)
- Responsable de Prevenció de Riscos Laborals
- Cap de Recursos Humans
- Responsable de Comunicació
- Responsable de la Brigada
- Coordinadora del SIAD
- Tècnica del SIAD
- Tècnica d'Ocupació i Igualtat
- Regidora de l'oposició
- Regidor de l'oposició
- Director de la ràdio

ANNEX 3: DOCUMENTACIÓ INTERNA CONSULTADA

Actuacions d'Igualtat

- Actuacions per a la Igualtat d'Oportunitats a l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols
 - Actes de la Creació de la Comissió d'Igualtat,
 - Protocol d'actuació per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament psicològic.
 - Informe de Diagnosi del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

Actes i Convenis

- Actes de plens
- Actes dels Tribunals qualificadors de diferents proves selectives
- Acords de la Mesa General de Negociació de les matèries i condicions de treball comunes del personal funcionari i laboral de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols, per a l'aprovació de l'acord de condicions del personal funcionari i del conveni col·lectiu del personal laboral per al període 2013-2015.

Comissió d'Igualtat

- Decret del nomenament de membres 2009.
- Reglament de funcionariat de la Comissió d'Igualtat de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

ANNEX 4:

Mesures per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral previstes en el Conveni Col·lectiu.

Flexibilitat horària (art. 13).

Es preveu la possibilitat de flexibilitzar l'hora d'entrada (entre les 7 i les 9h) i sortida (entre les 14 i les 16h) al personal d'oficines i serveis tècnics, per un període mínim de 3 mesos i tenint en compte les necessitats del servei.

Hores extraordinàries (art. 15).

Es limita la realització d'hores extraordinàries a circumstàncies especials i es preveu un repartiment equitatiu de les mateixes així com una compensació favorable.

Vacances (art. 16, 17 i 18).

Es preveuen 24 dies laborals de vacances. El calendari anual consensuat s'elaborarà tenint en compte aspectes relatius a la conciliació de la vida familiar i la rotativitat. Es contemplen dies extres en funció de l'antiguitat. S'incorporen dies extres en períodes escolars: el dijous sant es considera festiu i es contemplen 4 dies de descans durant les vacances de Nadal que s'atorguen tenint en compte la conciliació i la rotativitat.

Permisos retribuïts (art. 19).

- Per matrimoni o inici de convivència: 15 dies
- Per matrimoni de familiar fins a 2n grau de consanguinitat: 1, 2 o 4 dies segons el lloc.
- Per maternitat, adopció o acolliment: 115 dies (3 més que les 16 setmanes que marca la llei). S'afegeix a més 2 mesos per desplaçaments en el cas d'adopcions i acolliments internacionals, tot i que percebent només les retribucions bàsiques.
- Per paternitat: 4 setmanes
- Per naixement, adopció o acolliment: 5 dies (10 si són dos criatures i 15 si són tres o més) i en el cas d'hospitalització del fill/a, l'equivalent al temps d'hospitalització fins a un màxim de 13 setmanes.
- Per lactància: en el cas de naixements, acolliments i adopcions múltiples s'amplia a dos hores. Es preveu la compactació en jornades senceres, consecutives o repartides en setmanes. Pot acumular-se a la reducció de jornada. S'equival la compactació a 25 dies laborables que caldrà gaudir en un únic període.
- Per atendre fills/es amb discapacitat: es preveu pel temps necessari per assistir a reunions o visites en els centres educatius especial o sanitaris on rebin suport. També es dona la possibilitat de realitzar 2 hores de flexibilitat horària per conciliar amb els horaris dels centres on rep atenció.
- Per assistència a exàmens prenatals i tècniques de preparació al part: només les dones.

- Per dur a terme els tràmits administratius requerits per a l'adopció o per a l'acolliment permanent o preadoptiu: durant el temps necessari.
- Permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat: 5 dies per a primer grau, i 2 o 4 dies (segons lloc) per a segon grau. En casos excepcionals ampliables a 6 dies.
- Per situacions de violència de gènere: dona dret a absentar-se del lloc de treball de forma justificada d'acord amb el que determinin els serveis socials, policials o de salut corresponents. També dona dret a les hores de flexibilitat horària necessàries per a llur protecció o assistència social.
- Per visites o proves mèdiques per si mateix o acompanyant un familiar fins a 2n grau de consanguinitat o afinitat que estigui al seu càrrec: durant el temps necessari.

Informe de diagnosi del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols

1. Per assistència a reunions de tutoria amb els docents responsables dels fills/es.
2. Per assumptes personals: 9 dies o 18 mitges jornades (el personal que fa jornada partida). Es preveu un augment dels dies en funció de l'antiguitat. Permisos no retribuïts (art. 20).
 - a. Per atendre un familiar fins a 2n grau de consanguinitat o afinitat: un mínim de 10 dies i un màxim de 3 mesos, que excepcionalment es poden prorrogar fins a 6.
 - b. Per assumptes propis sense cap retribució: els treballadors/es amb, al menys, un any de servei efectiu, podran sol·licitar llicències sense sou per un termini no inferior a 15 dies cada any natural.
 - c. Per dedicar-se al propi perfeccionament professional per la via de la formació acadèmica, mitjançant estudis, cursos, seminaris o similars organitzats per institucions públiques o privades. Els empleats podran sol·licitar aquesta llicència després de 5 anys d'exercici actiu en el mateix Ajuntament. La seva durada no podrà ser superior a 2 anys.
 - d. Per raó de malaltia que impedeixi el normal desenvolupament de les funcions públiques.
 - e. Per exercir funcions sindicals, de formació sindical o de representació de personal. Reduccions de jornada (art. 21).
 - i. Reducció 1/3 de la jornada per cura d'infants amb la totalitat de la retribució: durada màxima d'un any a partir del finiment del permís per maternitat o paternitat o de la setena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment. Es pot compactar en jornades consecutives senceres.
 - ii. Reducció jornada per discapacitat legalment reconeguda. Les persones amb una discapacitat legalment reconeguda que, per aquest motiu, han de rebre tractament en centres públics o privats tenen dret a una reducció de jornada de treball equivalent al temps que hi han de

dedicar, sense pèrdua de llurs retribucions íntegres.

- iii. Reducció jornada d'un terç o de la meitat, amb dret al 80% o al 60% de les retribucions, respectivament: per a tenir cura d'un fill o filla menor de 8 anys, sempre que se'n tingui la guarda legal; per a tenir cura d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, sempre que se'n tingui la guarda legal; perquè tenen a càrrec un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65% o amb un grau de dependència que li impedeix ésser autònom, o que requereix dedicació o atenció especial.
- iv. Reducció de jornada de dones víctimes de la violència de gènere: les empleades víctimes de violència sobre la dona, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret d'assistència social integral, tenen dret a la reducció de la jornada amb disminució proporcional de la retribució, o la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que siguin aplicables, en els termes que per a aquests supòsits estableixi l'administració pública competent en cada cas. Excedències (art. 22).

- Excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o filla: té una durada màxima de tres anys i es pot gaudir de forma fraccionada. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius. Així mateix, durant tot el període d'excedència la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, conserva els drets generals sobre aquest fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent. També es té dret a la participació de cursos de formació organitzats per l'administració.

1. Excedència voluntària per a tenir cura de familiars dependents. fins al segon grau de consanguinitat o afinitat Aquesta excedència pot ésser atorgada per un període màxim de tres anys i es pot gaudir de forma fraccionada. El període concret d'excedència és determinat segons l'acreditació del grau de dependència i la durada estimada d'aquesta. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius. Així mateix, durant tot el període d'excedència la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, conserva els drets generals sobre aquest fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent. Així mateix, es té dret a la participació de cursos de formació organitzats per l'administració.

2. Excedència voluntària per violència de gènere: Les empleades víctimes de violència de gènere, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tenen dret a sol·licitar la situació d'excedència sense l'obligació d'haver prestat un temps mínim de serveis previs i sense que sigui exigible cap termini de permanència en aquesta. Durant els sis primers mesos tenen dret a la reserva del lloc de treball que tenien, i aquest període és computable als efectes d'antiguitat, carrera i drets del règim de Seguretat Social que sigui aplicable. Si les actuacions judicials ho exigeixen es

pot prorrogar aquest període per tres mesos, i fins a divuit com a màxim, amb efectes idèntics als assenyalats anteriorment, a fi de garantir l'efectivitat del dret de protecció de la víctima. Durant els dos primers mesos d'aquesta excedència l'empleada té dret a percebre les retribucions íntegres i, si s'escau, les prestacions familiars per fill a càrrec. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius i comporta la reserva del mateix lloc de treball durant sis mesos, sens perjudici que es pugui ampliar aquest termini, d'acord amb el que disposa la normativa sobre violència de gènere.

3. Excedències per interès particular: Els empleats públics que així ho sol·licitin, podran obtenir aquesta excedència quan hagin prestat serveis efectius a l'administració durant un període mínim de 5 anys immediatament anteriors. Els qui estan en situació d'excedència per interès particular no meriten retribucions, ni els és computable el temps que estiguin en aquesta situació als efectes d'ascensos, triennis i drets en el règim de Seguretat Social que els sigui aplicable.
4. Excedències per agrupació familiar: Es pot concedir l'excedència voluntària per agrupació familiar als empleats, el cònjuge dels quals resideixi en una altra localitat per haver obtingut i estar acomplint un lloc de treball estable. Els qui estan en situació d'excedència voluntària per agrupació familiar no meriten retribucions, ni els és computable el temps que estiguin en aquesta situació als efectes d'ascensos, triennis i drets en el règim de Seguretat Social que els sigui aplicable. Prestacions socials (de l'art. 31 al 45) El conveni col·lectiu també preveu les següents prestacions socials: assegurança per responsabilitat civil, assegurança en cas de mort o invalidesa, assistència jurídica, renovació del permís de conduir, retribució del 100% en el cas de malaltia o accident, bestretes de retribucions i per jubilació, prestacions sanitàries, ajuts per estudis de caràcter oficial, ajuts per estudis per a fills i filles, jubilació, gratificació econòmica per 25 anys de dedicació, pla de pensions, panera de Nadal.