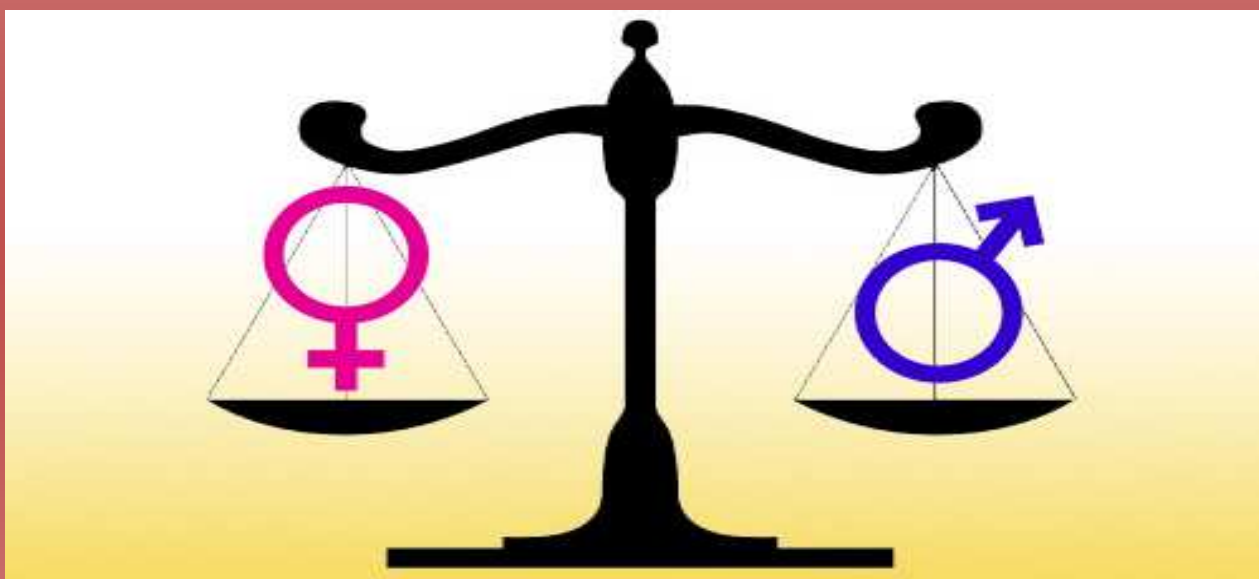


PLA INTERN D'IGUALTAT

2018-2021



Ajuntament de Riba-roja d'Ebre



Ajuntament
Riba-roja d'Ebre

Pla Intern d'Igualtat

de l'Ajuntament de Riba-roja d'Ebre (2018-2021)

Maig 2018

CONTINGUT

INTRODUCCIÓ	7
MARC NORMATIU.....	9
OBJECTIUS	13
METODOLOGIA	14
DIAGNOSI DE GÈNERE.....	15
1. Cultura i gestió organitzativa.....	15
1.1. Treball previ en igualtat	15
1.2. Gestió organitzativa i relacions laborals	15
1.3. Estructures i participació	16
1.4. Comunicació i imatge corporativa	16
1.5. Comportaments contraris al valor de la igualtat	17
1.6. Percepció, creences i mentalitat de les persones.....	17
1.7. Anàlisi de les dades	18
1.8. Conclusions de l'àmbit cultura i gestió organitzativa	18
2. Condicions laborals	19
2.1. Presència de dones i homes a tota l'organització.....	19
2.2. Característiques generals de la plantilla	19
2.3. Distribució de dones i homes al conjunt de l'organització	21
2.4. Condicions contractuals de dones i homes.....	23
2.5. Tipologia de jornada de dones i homes	23
2.7. Anàlisi de les dades.....	23
2.8. Conclusions de l'àmbit condicions laborals	24
3. Accés a l'organització	24
3.1. Percepció de les persones.....	24
3.2. Com s'inclou la igualtat d'oportunitats a l'accés a l'organització.....	25
3.3. Com el procés de selecció vetlla per la igualtat d'oportunitats a l'accés a l'organització.....	25
3.4. Evolució de les contractacions	26
3.5. Anàlisi de les dades	26
3.6. Conclusions de l'àmbit accés a l'organització	26
4. Formació interna i/o contínua.....	27
4.1. Percepció de les persones.....	27
4.2. Com s'inclou la igualtat d'oportunitats en la formació interna i/o contínua	27

4.3. Com la gestió de la formació interna i/o contínua vetlla per la igualtat d'oportunitats	27
4.4. Participació de dones i homes a la formació interna i/o contínua	27
4.5. Impartició de formació específica en igualtat efectiva de dones i homes	30
4.6. Anàlisi de les dades	30
4.7. Conclusions de l'àmbit formació interna i/o contínua	30
5. Promoció i/o desenvolupament professional.....	31
5.1. Percepció de les persones.....	31
5.3.Com la gestió de la promoció i/o el desenvolupament professional vetlla per la igualtat d'oportunitats	32
5.4. Participació de dones i homes a la promoció i/o el desenvolupament professional	32
5.5. Anàlisi de les dades	32
5.6. Conclusions de l'àmbit promoció i desenvolupament professional.....	33
6. Retribució	33
6.1. Percepció de les persones.....	33
6.2. Com la política retributiva vetlla per la igualtat entre dones i homes	35
6.3. Retribucions de dones i homes i càlcul de la possible bretxa salarial	35
6.4. Anàlisi de les dades	37
7.1. Percepció de les persones.....	38
7.2. Com la gestió del temps de treball vetlla per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes .	39
7.3. Ús de les diferents mesures	39
7.4. Anàlisi de les dades	40
7.5. Conclusions de l'àmbit temps de treball i coresponsabilitat	40
8. Comunicació no sexista.....	41
8.1. Percepció de les persones.....	41
8.2. Com s'inclou i es treballa la comunicació no sexista a l'organització.....	41
8.3. Anàlisi de les dades	42
8.4. Conclusions de l'àmbit comunicació no sexista.....	43
9. Salut laboral.....	43
9.1. Com la gestió de la salut laboral incorpora la igualtat d'oportunitats i la perspectiva de gènere	43
9.2. Protecció de la maternitat i del període de lactància.....	43
9.3 Condicions físiques de l'entorn de treball	43
9.4. Anàlisi de les dades	44
9.5. Conclusions de l'àmbit salut laboral	44

10.2. Adopció de mesures per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.....	45
10.3. Existència de situacions d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe.....	46
10.4. Anàlisi de les dades	46
10.5. Conclusions de l'àmbit prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.....	46
PLA D'ACCIÓ	47
SEGUIMENT I AVALUACIÓ.....	53
BIBLIOGRAFIA.....	53
GLOSSARI DE TERMES	55

INTRODUCCIÓ

El **dret fonamental de la igualtat de dones i homes** constitueix un valor cabdal per a la democràcia i és una necessitat essencial en una societat democràtica moderna que vol eradicar el sistema patriarcal androcèntric i sexista. A fi que es compleixi plenament aquest dret, no només ha d'ésser reconegut legalment, sinó que, a més, s'ha d'exercir d'una manera efectiva implicant-hi tots els aspectes de la vida: polítics, econòmics, socials i culturals.

Malgrat els nombrosos exemples de reconeixement formal i dels progressos fets fins al moment, la igualtat de dones i homes en la vida quotidiana encara no és una realitat. A la pràctica, dones i homes no gaudeixen dels mateixos drets, ja que persisteixen desigualtats polítiques, econòmiques i culturals –per exemple, diferències salarials i una menor representació en la política. Aquestes desigualtats són el resultat d'estructures socials que es fonamenten en nombrosos estereotips presents en la família, l'educació, la cultura, els mitjans de comunicació, el món laboral i l'organització social, entre altres àmbits.

És possible actuar en tots aquests àmbits fent-hi una nova aproximació i duent-hi a terme canvis estructurals. Les autoritats locals i regionals, que són les esferes de govern més pròximes a la població, representen els nivells d'intervenció més adequats per a combatre la persistència i la reproducció de les desigualtats i per a promoure una societat veritablement igualitària. En llur àmbit de competència i col·laborant amb el conjunt d'actors socials, poden emprendre accions concretes a favor de la igualtat de dones i homes.

És per aquest motiu que els ajuntaments han estat els pioners en comprometre's amb la igualtat absoluta i efectiva de dones i homes en l'àmbit laboral. Un compromís que es tradueix en actuacions per a dur a terme la implementació de plans i mesures d'igualtat dins la seva organització.

Els **plans d'igualtat** són instruments estratègics que permeten integrar la igualtat d'oportunitats en la gestió de recursos humans i avançar cap a una cultura organitzativa més justa i alhora més competitiva. Posar en valor a les persones que treballen en una organització millorant la implicació i el seu compromís, però alhora incrementant el seu potencial i les seves competències.

En l'elaboració del Pla d'Igualtat, la **diagnosi de gènere** és el pilar principal d'aquest, doncs és el moment en què s'analitza les dades, tant quantitatives com qualitatives de l'organització, i permet detectar possibles variables o processos discriminatoris. Aquests es poden eliminar posant en pràctica una sèrie de mesures d'igualtat proposades al Pla i que han de servir per assolir l'igualtat de tracte i d'oportunitats a l'organització, tot eliminant qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe, esdevenint així una eina fonamental per a la incorporació de la igualtat en la gestió i la cultura.

El present Pla d'Igualtat, doncs, s'estructura en diferents blocs.:

- Al primer bloc, més introductori, es cita la **normativa** legal vigent, s'especifica els **objectius** principals i beneficis del Pla, i es descriu la **metodologia** emprada.
- En el segon bloc s'exposen els resultats de la **diagnosi de gènere per àmbits** d'actuació: Cultura i gestió organitzativa, condicions laborals, accés a l'organització,

formació interna i/o contínua, promoció i/o desenvolupament professional, retribució, temps de treball i coresponsabilitat, comunicació no sexista, salut laboral, prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

- En el tercer bloc es presenta el **Pla d'Acció** on es descriuen les diferents mesures que s'han de dur a terme a l'Ajuntament de Riba-roja d'Ebre, amb l'objectiu de consolidar els punts forts i millorar els punts febles detectats en els resultats de la diagnosi de gènere. Cada acció conté la seva descripció, els indicadors de seguiment i avaluació i el termini d'execució.

- Finalment, s'inclou un **glossari de termes , bibliografia i material de referència** per si es vol aprofundir en algun dels diferents apartats o conceptes que es citen en aquest document.

MARC NORMATIU

Al llarg de les últimes dècades, el principi d'igualtat de dones i homes ha anat evolucionant i desenvolupant un marc normatiu amb l'objectiu d'eradicar la discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe.

NORMATIVA INTERNACIONAL

La inclusió del principi d'igualtat de dones i homes en l'**ordenament jurídic internacional** ("*Normativa europea i internacional*", Generalitat de Catalunya 2014, <http://treball.gencat/ca/ambits/igualtat/recursos/normativa/europea>) està marcada per la **Carta de les Nacions Unides de l'any 1945** en la qual es prohibeix la discriminació per raó de sexe.

L'any 1967 l'Assemblea General de les Nacions Unides proclama la **Declaració sobre l'eliminació de la discriminació contra la dona**, precursora de la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW) de l'any 1979 i que entra en vigor en forma de tractat internacional l'any 1981.

Les Nacions Unides han organitzat quatre conferències mundials sobre la dona. Especialment rellevant és la **IV Conferència Mundial sobre la Dona, celebrada a Beijing l'any 1995**. En aquesta Conferència es va aprovar la Declaració de Beijing i la seva Plataforma d'Acció, on es reconeix la necessitat d'incorporar polítiques que integren la perspectiva de gènere i que analitzin l'estructura de la societat i les relacions entre dones i homes.

NORMATIVA A LA UNIÓ EUROPEA

Pel que fa a l'àmbit comunitari, el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes està present en els diferents tractats de la UE.

L'any 1961, el **Consell d'Europa** adopta la Carta Social Europea, la qual constitueix un instrument important en matèria de protecció dels drets fonamentals de les dones, com el dret al treball. Reconeix els drets de les persones treballadores d'ambdós sexes a una igual remuneració i fa referència als treballadors i les treballadores amb responsabilitats familiars. La Carta Social Europea de l'any 1996, en substitució de la de 1961, prohibeix la discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe i ofereix una protecció especial en cas d'embaràs i maternitat.

La Comunitat Europea ("*Empleo y política social*" http://eur-lex.europa.eu/summary/chapter/employment_and_social_policy.html?root_default=SUM_1_CODE_D%3D17,SUM_2_CODED%3D1710&locale=es, 2016) incorpora el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes a diferents tractats, d'entre els quals destaca el **Tractat d'Amsterdam** de l'any 1999, que avança en aquest principi sobretot pel que fa a la igualtat de tracte entre treballadors i treballadores i, l'any 2001, el **Tractat de Niça** que reconeix la necessitat d'emprendre accions positives per fomentar la participació de les dones en el mercat laboral.

Finalment, la versió consolidada del **Tractat de la Unió Europea**, de l'any 2012, converteix el principi d'igualtat de homes i dones en un valor comú de la UE que els Estats membres han de respectar i garantir. En l'article 3, estableix que la UE ha de fomentar la igualtat de homes i dones.

La Carta dels drets fonamentals de la Unió Europea recull en un únic text el conjunt de drets civils, polítics, econòmics i socials de la ciutadania de la Unió Europea i de les persones que hi viuen, conté un capítol titulat "Igualtat" que inclou els principis de no discriminació, igualtat de dones i homes i diversitat cultural, religiosa i lingüística.

Especialment rellevant és la **Directiva 2006/54**, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de dones i homes en matèria de treball i ocupació. Aquesta directiva prohibeix les discriminacions, directes i indirectes, entre homes i dones pel que fa a les condicions de contractació, acomiadament, formació i promoció professional, així com afiliació a les organitzacions de persones treballadores o empresàries.

NORMATIVA A L'ESTAT ESPANYOL

La Constitució Espanyola, a l'article 1.1, estableix la igualtat com a valor superior de l'ordenament jurídic espanyol. A l'article 14 proclama el dret a la igualtat i fa una prohibició expressa de la discriminació per raó de sexe.

Tot desenvolupant aquesta obligació constitucional, així com les derivades del marc normatiu comunitari en matèria d'igualtat, l'any 2007 es va aprovar la **Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOIEDH)**. L'article 5 d'aquesta llei estableix la igualtat de tracte i d'oportunitats pel que fa a l'accés a l'ocupació, la formació i la promoció professionals, així com les condicions de treball, tot plegat aplicable tant en l'àmbit de l'ocupació privada com en el de l'ocupació pública.

D'aquesta llei cal destacar l'**article 45** que concreta les **obligacions de les empreses en matèria d'igualtat**:

1. Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que han de negociar, i si s'escau acordar, amb els representants legals dels treballadors de la forma que determini la legislació laboral.
2. En el cas de les empreses de més de dos-cents cinquanta treballadors, les mesures d'igualtat a què es refereix l'apartat anterior s'han d'adreçar a l'elaboració i aplicació d'un Pla d'igualtat, amb l'abast i el contingut que estableix aquest capítol, que també ha de ser objecte de negociació tal com determini la legislació laboral.
3. Sense perjudici del que disposa l'apartat anterior, les empreses han d'elaborar i aplicar un Pla d'igualtat quan s'estableixi així en el conveni col·lectiu que sigui aplicable, en els termes que s'hi preveuen.

4. Les empreses també han d'elaborar i aplicar un Pla d'igualtat, prèvia negociació o consulta, si s'escau, amb la representació legal dels treballadors i treballadores, quan l'autoritat laboral hagi acordat en un procediment sancionador la substitució de les sancions accessòries per l'elaboració i l'aplicació del Pla esmentat, en els termes que es fixin en l'esmentat acord.
5. "L'elaboració i implementació de Plans d'igualtat és voluntària per a les altres empreses, amb la consulta prèvia a la representació legal dels treballadors i treballadores."

L'**article 46** on es defineix el **concepte i contingut dels Plans d'igualtat** de les empreses:

1. Els Plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de situació, tendents a assolir a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe. Els Plans d'igualtat fixen els objectius concrets d'igualtat que s'han d'assolir, les estratègies i les pràctiques que s'han d'adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.
2. Per a la consecució dels objectius fixats, els Plans d'igualtat poden preveure, entre d'altres, les matèries d'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar, i prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.
3. Els Plans d'igualtat han d'incloure la totalitat d'una empresa, sense perjudici de l'establiment d'accions especials adequades respecte a determinats centres de treball.

I l'**article 47**, sobre la **transparència en la implementació del Pla d'igualtat**:

Es garanteix l'accés de la representació legal dels treballadors i les treballadores o, si no, dels mateixos treballadors i treballadores, a la informació sobre el contingut dels Plans d'igualtat i la consecució dels objectius.

El que preveu el paràgraf anterior s'entén sense perjudici del seguiment de l'evolució dels acords sobre Plans d'igualtat per part de les comissions paritàries dels convenis col·lectius a les quals s'atribueixin aquestes competències.

NORMATIVA A CATALUNYA

El reconeixement de la igualtat de dones i homes també està recollit en diversos textos de l'ordenament jurídic català.

L'**Estatut d'Autonomia de Catalunya de l'any 2006** incorpora la igualtat i els drets de les dones en diversos punts del seu articulat. Cal destacar l'**article 19** del Capítol I. Drets i Deures de l'àmbit civil i social:

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

També cal destacar l'**article 45**, on s'insta els poders públics a adoptar les mesures necessàries per tal de garantir els drets laborals i sindicals dels treballadors i treballadores:

3. Els poders públics han d'adoptar les mesures necessàries per a garantir els drets laborals i sindicals dels treballadors, han d'impulsar i han de promoure'n la participació en les empreses i les polítiques d'ocupació plena, de foment de l'estabilitat laboral, de formació de les persones treballadores, de prevenció de riscos laborals, de seguretat i d'higiene en el treball, de creació d'unes condicions dignes al lloc de treball, de nodiscriminació per raó de gènere i de garantia del descans necessari i de les vacances retribuïdes.

L'any 2015 es va aprovar, per unanimitat, al Parlament de Catalunya **Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes** que té com a objecte establir i regular els mecanismes i els recursos per fer efectiu el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida.

OBJECTIUS

El Pla d'igualtat és un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de dur a terme una diagnosi de situació. Aquestes mesures serveixen per assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats a l'organització, tot eliminant qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe. Esdevé l'eina fonamental per a la incorporació de la igualtat en la gestió i la cultura de la institució.

Els principals **objectius** són:

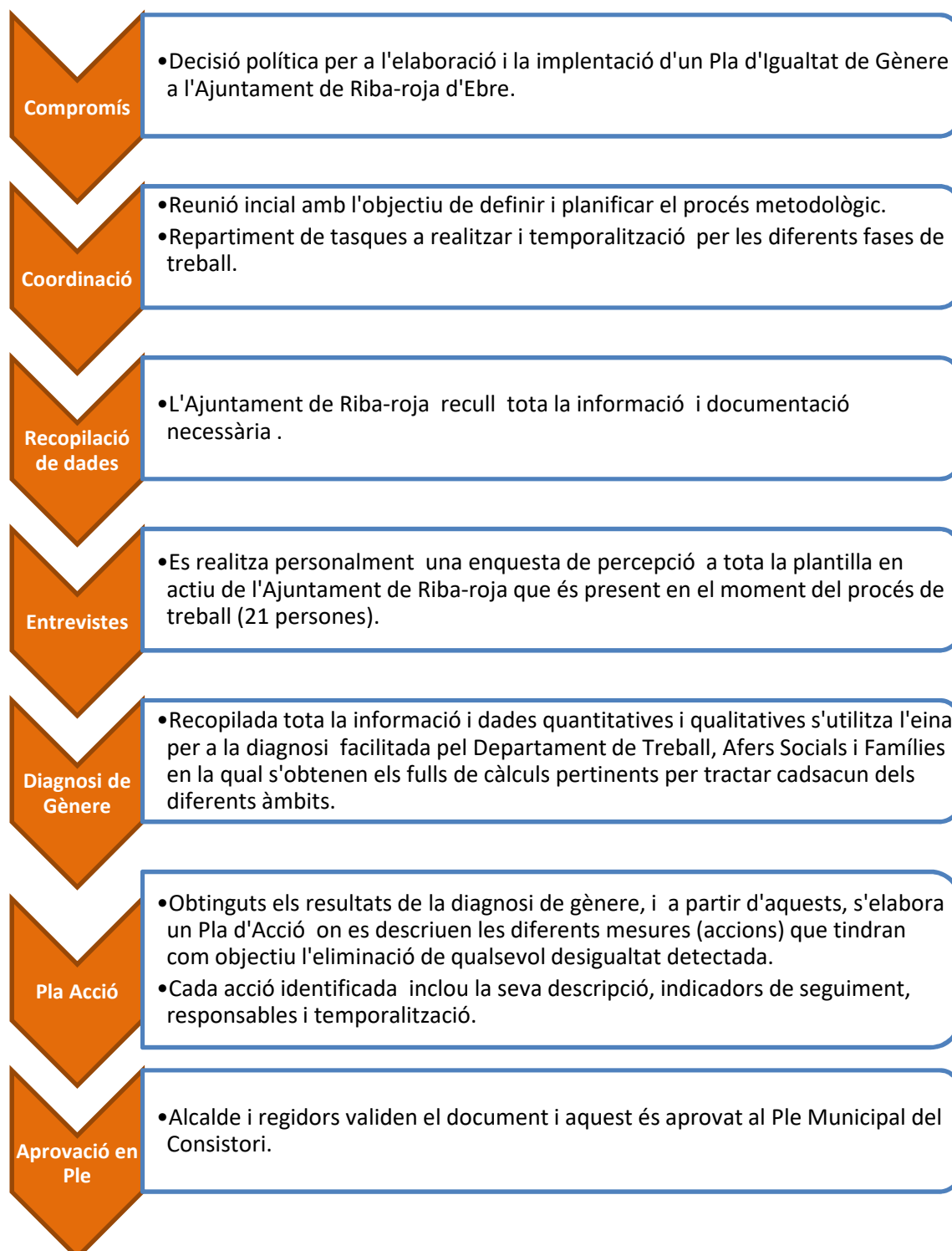
- Eliminar els desequilibris i les desigualtats existents entre dones i homes.
- Introduir la perspectiva de gènere en els processos de gestió de persones: selecció i contractació, formació, promoció i desenvolupament professional, política retributiva, ordenació del temps de treball, salut laboral,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

La introducció de la igualtat d'oportunitats en la política de recursos humans aporta **beneficis** que implementen Plans d'igualtat, com ara:

- La disminució de l'absentisme laboral, conseqüència d'un major compromís de les persones treballadores amb la institució.
- La disminució de la rotació, com a conseqüència de majors possibilitats de formació, millora de les condicions salarials produïda per l'eliminació de les diferències en les retribucions entre homes i dones, així com una millor política de conciliació de la vida laboral, familiar i personal.
- Increment de la productivitat i la qualitat del servei relacionada amb la millora del clima laboral.
- Major capacitat d'atracció, contractació i fidelització de personal qualificat. Les dones suposen el 55% d'alumnat graduat en educació superior. Per tant, incorporant polítiques d'igualtat es tindrà més capacitat per atraure les dones, actualment més formades.
- Millora de la imatge de l'organització dins l'administració i la societat. La percepció interna positiva i la implicació del personal és imprescindible per tal de reforçar el posicionament i la imatge de l'organització cap a l'exterior.

METODOLOGIA

La metodologia emprada per l'elaboració del present Pla d'Igualtat, des del primer moment en que l'Ajuntament s'ha compromès a realitzar-lo, és la següent:



DIAGNOSI DE GÈNERE

A partir de l'anàlisi per àmbits de les dades quantitatives i qualitatives recopilades s'obté la diagnosi d'igualtat de dones i homes, i en conclusió els punts forts i les àrees de millora.

Els àmbits analitzats són: Cultura i gestió de l'Ajuntament, condicions laborals, accés a l'organització, formació interna i/o contínua, promoció i/o desenvolupament professional, retribució, temps de treball i corresponsabilitat, comunicació no sexista, salut laboral, prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

Els punts forts són aquells aspectes que evidencien un alt nivell d'integració de la igualtat d'oportunitats de dones i homes en els diferents àmbits. I les àrees de millora són aquelles que caldrà treballar per assolir la igualtat d'oportunitats real i efectiva en l'àmbit corresponent.

Les accions que constituïran el Pla d'igualtat es desprenen, doncs, de les àrees de millora identificades en la diagnosi de cada àmbit i, si es considera adient, també de mesures que permetran consolidar els punts forts detectats.

1. Cultura i gestió organitzativa

En aquest àmbit s'analitza si està present el valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a la cultura de l'Ajuntament i que es materialitza en una gestió organitzativa que fomenti la igualtat.

1.1. Treball previ en igualtat

Fins al moment l'Ajuntament no treballava les polítiques específiques de la igualtat de gènere, no existeix cap Pla anterior, no obstant sí s'han realitzat accions vers les dones davant la violència de gènere i es va elaborar el Pla de la Dona.

1.2. Gestió organitzativa i relacions laborals

En el conveni laboral actual de l'Ajuntament, publicat al DOGC amb data de 2 de març de 2009, no es troba recollida en cap dels seus articles la igualtat de dones i homes. Cal mencionar, però, que durant les entrevistes personals realitzades al personal s'ha mencionat que s'està duent a terme la revisió d'aquest Conveni i que esperen que sigui en aquesta revisió que es reculli la igualtat de dones i homes de manera explícita i en tots els aspectes.

Pel que fa als indicadors de gènere i les dades disgregades per sexe, s'observa gràcies a la documentació facilitada i a les respostes en les entrevistes que no s'està realitzant de forma sistemàtica. Així doncs és necessari incloure aquesta variable "sexe" en totes les bases municipals i potenciar la integració i l'ús d'indicadors que permetin realitzar un coneixement i seguiment d'ambdós sexes per tal de tenir en compte les necessitats de dones i homes. D'aquesta manera es podria incorporar un sistema de gestió de la qualitat que inclogui indicadors per a la mesura de la situació d'igualtat entre dones i homes.

En la documentació relativa als processos de selecció i contractació dels últims anys facilitada per l'Ajuntament no s'hi contempla explícitament cap menció per a la igualtat en cap d'aquests processos.

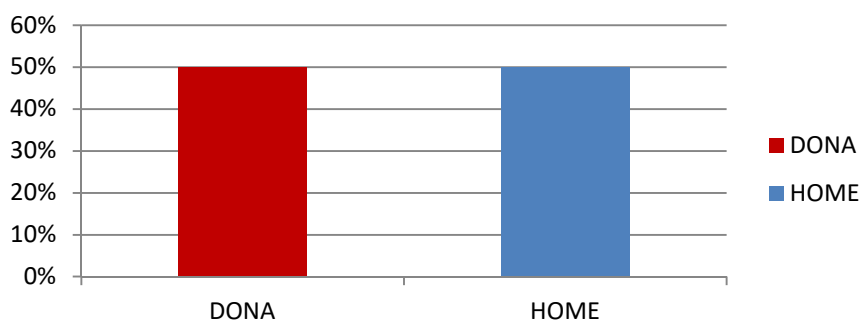
1.3. Estructures i participació

Dins l'organització de l'Ajuntament no existeix cap estructura destinada a treballar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Per tant no està designada cap comissió d'igualtat com a tal, només existiria el responsable d'aquest àrea que en aquest cas correspondria al mateix alcalde, un home. Així doncs, no existeix cap agent d'igualtat, ni s'ha realitzat cap formació relativa a la igualtat de dones i homes al personal de l'Ajuntament.

En aquest moment, i en el marc de la revisió del nou conveni laboral, s'està intentant arribar a un acord i consensuació amb la representació legal de treballadors i treballadores sobre iniciatives vinculades amb la igualtat d'oportunitats.

En aquest moment, la representació legal de treballadors i treballadores està perfectament equilibrada. La composició la representa l'alcalde com a cap responsable de personal de l'Ajuntament i una treballadora.

Gràfic 1. Composició de la representació legal de treballadores i treballadors



1.4. Comunicació i imatge corporativa

L'Ajuntament ha realitzat difusió de continguts contra la violència masclista. Existeixen diferents cartells informatiu de les dependències municipals així com els telèfons de contactes per les víctimes de la violència.

No obstant això no s'ha fomentat o realitzat cap activitat concreta per promoure la igualtat de dones i homes com jornades, xerrades, seminaris o programes públics.

L'organització no informa del seu posicionament pel que fa a la igualtat de dones i homes amb les empreses col·laboradores, contractades o en les seves licitacions, ni se n'ha requerit compliment normatiu en les bases de contractació o es puntuï positivament.

1.5. Comportaments contraris al valor de la igualtat

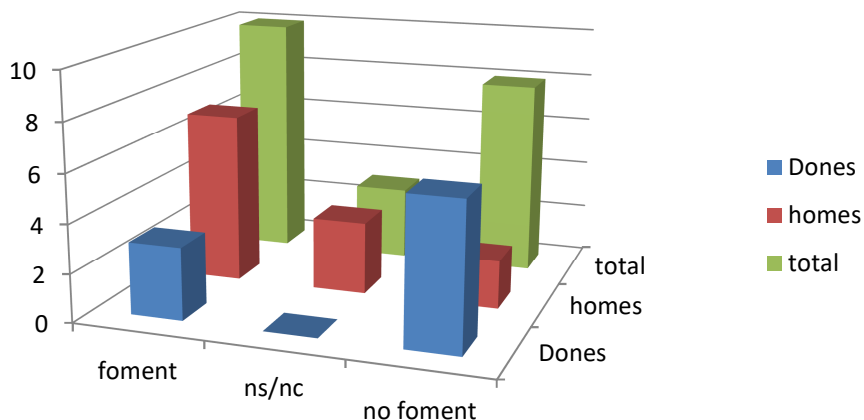
En cap cas s'ha produït cap dificultat o conflicte relacionats amb la vulneració del principi d'igualtat de dones i homes entre el personal de l'Ajuntament. En cas de detectar-se algun comportament contrari tots els treballadors comenten que ho posarien amb coneixement al seu cap d'àrea o directament a l'alcaldia.

1.6. Percepció, creences i mentalitat de les persones

A partir de les entrevistes realitzades a les 21 persones en plantilla, en el moment de l'elaboració del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament, s'ha obtingut els següents resultats relatius a la percepció, creences i mentalitat. D'aquestes 21 persones 12 són homes (57,14%) i 9 són dones (42,86 %).

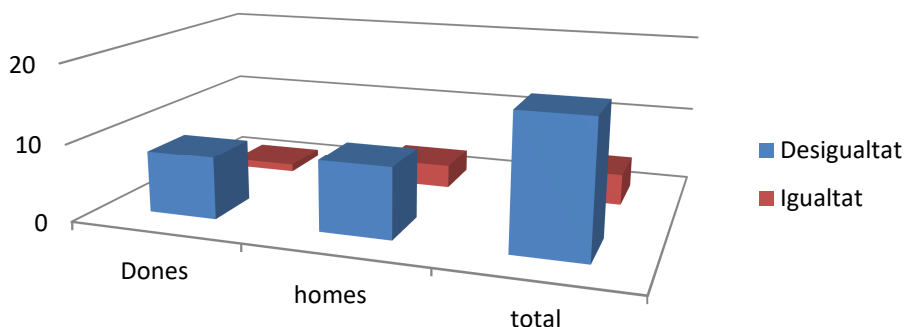
A partir d'una sèrie de preguntes s'analitza la percepció que té la plantilla vers les polítiques d'igualtat. La majoria creuen que l'Ajuntament les fomenta, però si analitzem per sexe les seves respostes obtenim que entre les dones la creença és al contrari, que des de l'Ajuntament no s'estan fomentant, tal i com s'observa en el següent gràfic.

Gràfic 2. Creus que l'Ajuntament fomenta amb les seves polítiques la igualtat entre dones i homes?



En canvi, quan es parla amb el personal sobre desigualtat de gènere el 80,45 % dels entrevistats coincideixen que sí existeix desigualtat sobretot a nivell econòmic i també es creu que determinats llocs de treball estan associats a determinats sexes. En aquest cas si es segreguen les dades per sexes el 88,89% de les dones i el 75 % dels homes responen positivament a la pregunta.

Gràfic 3. Creus que hi ha desigualtat entre dones i homes a la plantilla de l'Ajuntament?



1.7. Anàlisi de les dades

Com es pot veure en les dades recollides en els apartats anteriors, no existeix una visió global de la integració de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en la cultura i gestió organitzativa de l'ajuntament, i així ho perceben els treballadors i les treballadores. A més, com a dada concloent, el 80% de la plantilla té la creença que hi ha discriminació en l'admissió de personal per sexes segons el lloc de treball i percep una diferència salarial entre homes i dones, que tenen molt present amb l'actual revisió del conveni laboral.

1.8. Conclusions de l'àmbit cultura i gestió organitzativa

Àmbit cultura i gestió organitzativa	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<p>L'Ajuntament va elaborar el Pla de la Dona.</p> <p>Composició de la representació legal dels treballadors i les treballadores amb igualtat de sexes.</p> <p>Està en revisió el Conveni laboral i es preveu acordar i consensuar aspectes que integrin la igualtat de gènere.</p>	<p>Crear una estructura per vetllar per la igualtat de gènere.</p> <p>Treballar amb bases de dades desagregades per sexe per millorar la gestió qualitativa i poder fer seguiment d'indicadors de gènere d'avaluació i seguiment.</p> <p>Millorar la comunicació corporativa vers els posicionament de l'Ajuntament per la integració de la igualtat de gènere.</p> <p>Fomentar i fer formació sobre igualtat de gènere.</p>

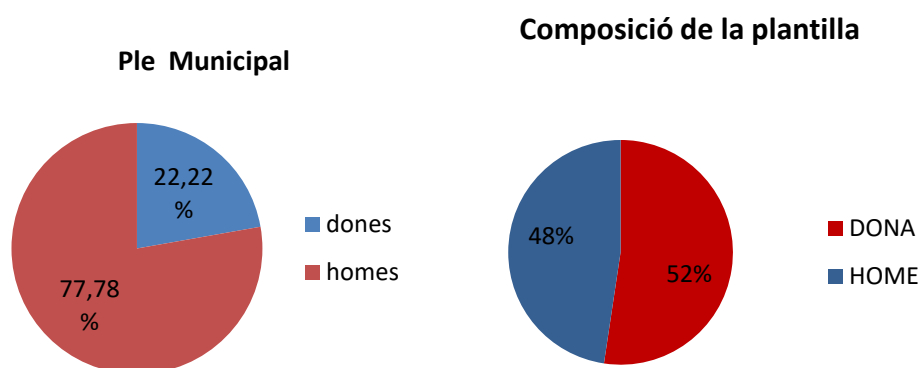
2. Condicions laborals

En aquest apartat s'analitza la presència de dones i homes a tota l'organització, les característiques de la plantilla, la distribució de dones i homes al conjunt, les condicions contractuals de dones i homes així com la seva tipologia. També es té en compte les extincions contractuals dels darrers 4 anys, si se n'han dut a terme, per tal d'assegurar l'absència de motius per raó de gènere en el procés d'extinció de la relació laboral.

2.1. Presència de dones i homes a tota l'organització

L'anàlisi de la paritat en la representació política és un element clau per a impulsar les polítiques d'igualtat de gènere. A Riba-roja d'Ebre, el Ple Municipal de l'actual mandat (2015-2019) està format per 9 persones de les quals 7 són homes i 2 són dones. I si ens centrem en les àrees de gestió de l'equip de govern veiem que les àrees tradicionalment feminitzades són aquelles àrees ocupades per la dona (Cultura i benestar Social). La segregació horitzontal en els càrrecs polítics no és un element discriminatori en sí mateix, però sí que perpetua els rols de gènere.

A diferència però, respecte la representació política, sí existeix paritat dins la plantilla de l'Ajuntament. Doncs, de les 21 persones que formen la plantilla, 11 d'elles són dones i 10 són homes.



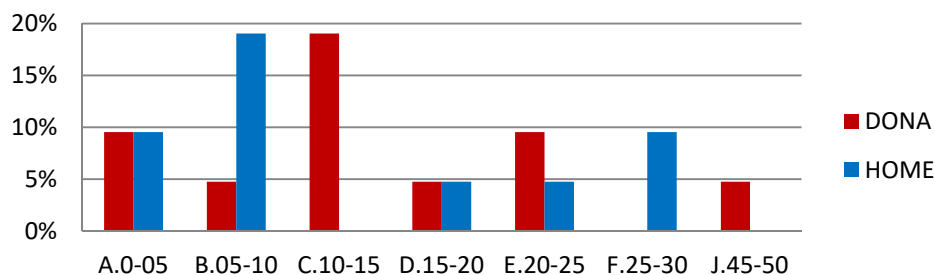
Gràfic 4. Percentatge de dones i homes en el Consistori Municipal i la plantilla de l'Ajuntament de Riba-roja d'Ebre.

2.2. Característiques generals de la plantilla

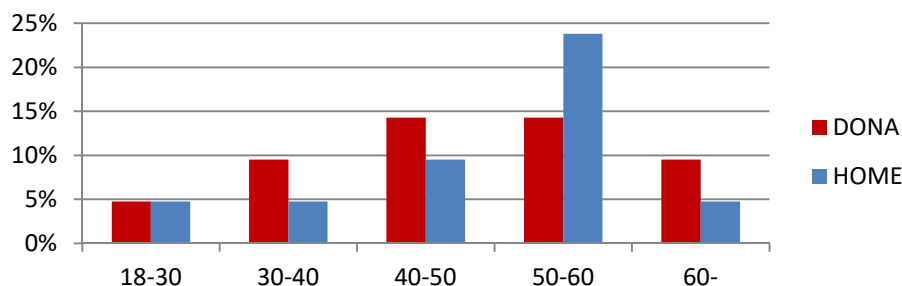
Les dades sobre la distribució de la plantilla per antiguitat mostren l'existència d'incorporacions recents fins a bastant antigues. Les persones que tenen major i menor antiguitat són dones. I en les diferents franges d'edats s'alterna la presència de homes i dones en una determinada franja d'edat. Cal mencionar que les últimes incorporacions en la franja d'antiguitat de 0 a 5 anys està completament equilibrada entre homes i dones.

Taula 1. Distribució de la plantilla per franges d'antiguitat.

Franges d'antiguitat (anys)	DONA	HOME	Total general
A.0-05	2	2	4
B.05-10	1	4	5
C.10-15	4		4
D.15-20	1	1	2
E.20-25	2	1	3
F.25-30		2	2
J.45-50	1		1
Total general	11	10	21

Gràfic 5. Distribució de dones i homes per antiguitat
Percentatge

Si ens fixem ara amb la distribució de la plantilla per edat, la mitjana d'edat de la plantilla es de 50,9 anys, en el cas de les dones es una mica major situant la mitjana d'edat amb 53,3 anys i en el cas dels homes la mitjana és de 48,2. Al gràfic 6 es pot observar com estan distribuïts els percentatges en les diferents franges d'edat.

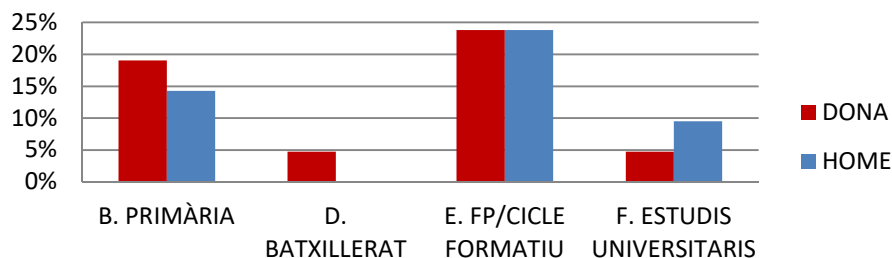
Gràfic 6. Distribució de dones i homes per franges d'edat
Percentatge

Per tant, aquesta dada juntament amb la antiguitat de la plantilla mostra la tendència a la permanència de les persones dins l'organització.

Un dels aspectes que també es considera dins l'apartat de característiques generals de la plantilla, és la distribució per nivell d'estudis finalitzats. En aquest sentit, i tal com es mostra

al gràfic 7, existeix una major presència d'homes amb estudis superiors universitaris mentre que el percentatge amb una formació més bàsica és superior en el cas de les dones.

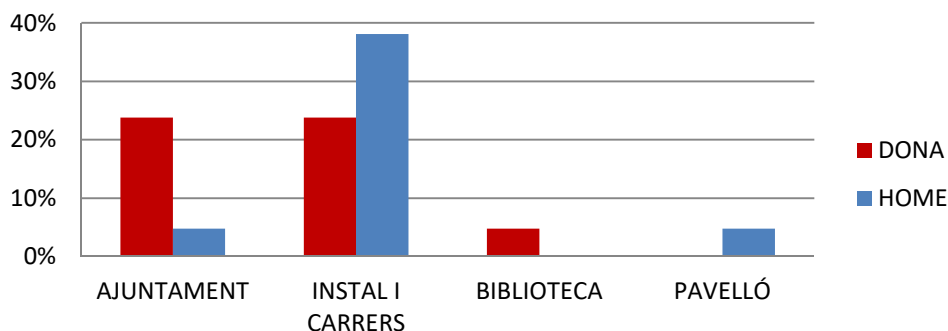
Gràfic 7. Distribució de dones i homes per nivell d'estudis
Percentatge



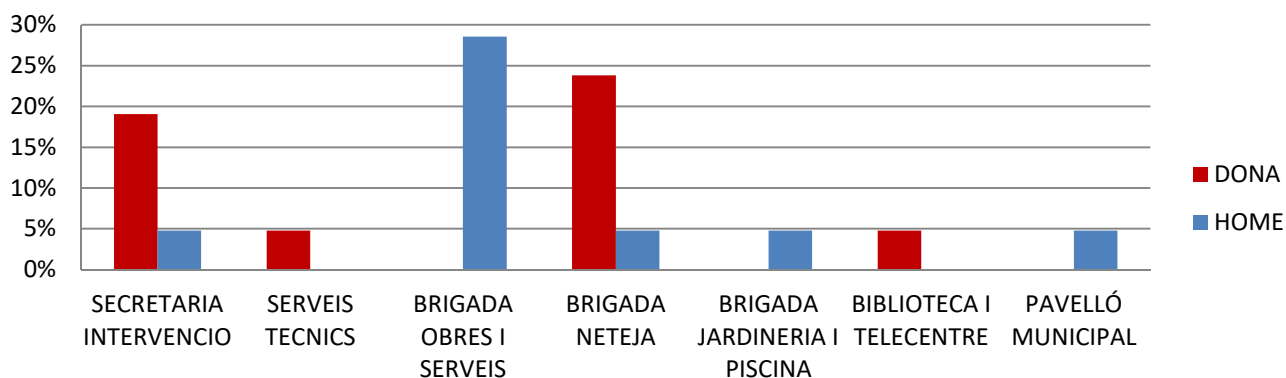
2.3. Distribució de dones i homes al conjunt de l'organització

Aquest apartat analitza la distribució de la plantilla per centres de treball i departaments o àrees funcionals, i en aquest cas sí que es detecta més presència masculina en certes les àrees de treballs de la brigada, i més presència femenina en les àrees administratives situades a les oficines de l'Ajuntament, tal i com s'observa als següents gràfics.

Gràfic 8. Distribució de dones i homes per centre de treball
Percentatge



Gràfic 10. Distribució de dones i homes per departament o àrea funcional
Percentatge



La distribució de la plantilla en els diferents llocs de treball mostra una major concentració d'homes en el personal operari (amb un 80% d'homes que representen a brigada de serveis), mentre que les dones se distribueixen entre personal administratiu a les oficines i personal operari (brigada de neteja), amb un 45 % en ambdós casos. A la categoria superior de tècnics trobem un percentatge similar en dones i homes (9,1% i 10%). Les diferències altra vegada perpetuen els rols de gènere on es troba un sector de la brigada de serveis i d'obres completament masculinitzat i el servei de neteja completament feminitzat. El mateix succeeix en l'àrea administrativa, on les dones representarien el 80 % d'aquest departament.

A nivell professional, si ens fixem amb les categories en les quals es classifica el personal de l'ajuntament desagregant homes i dones, tal i com s'observa amb les taules a continuació, la categoria superior C1 l'ocupa un home i la categoria inferior AP amb un major percentatge les dones.

Taula 2. Nombre i Percentatges de dones respecte al total de dones per categories.

Categoria	Dones	%total
A1	0	0,00%
A2	1	9,09%
C1	1	9,09%
C2	4	36,36%
AP	5	45,45%
Total general	11	100,00%

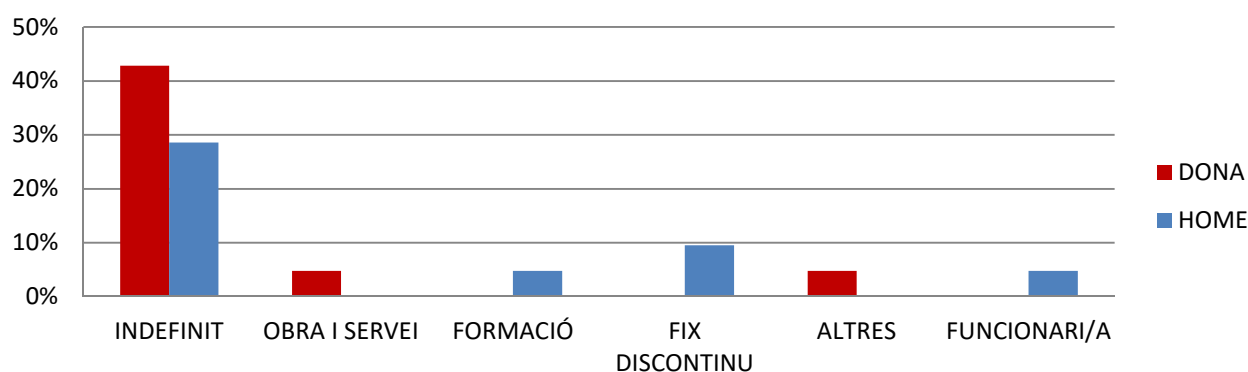
Taula 3. Nombre i Percentatges d'homes respecte al total d'homes per categories.

Categoria	Homes	%total
A1	1	10,00%
A2	0	0,00%
C1	0	0,00%
C2	7	70,00%
AP	2	20,00%
Total general	10	100,00%

2.4. Condicions contractuals de dones i homes

En aquest apartat s'analitza la distribució de la plantilla per tipologia de contracte. I en el cas de l'Ajuntament, es torna a fer visible el grau de permanència i estabilitat de la plantilla, doncs, la majoria dels contractes són de caràcter laboral indefinit, per als quals el percentatge de dones amb aquest tipus de contracte és superior que en el cas dels homes. L'única plaça de funcionari, el secretari interventor, l'ocupa un home i en el cas dels contractes eventuais presents existeix el mateix nombre entre dones i homes. Altres contractes existents són per obra i servei, convenis de tècnics compartits (altres), fix discontinu o contractes de formació amb el percentatge que s'observa al gràfic.

Gràfic 11. Distribució de dones i homes per tipologia de contracte
Percentatge



2.5. Tipologia de jornada de dones i homes

La jornada de treball de les persones en plantilla de l'Ajuntament de Riba-roja d'Ebre combina la jornada completa continuada, jornada completa partida i jornada parcial continuada. Les dones que treballen a jornada partida són les dones que per les seves tasques les han de realitzar depenent dels horaris dels centres educatius municipals. Val a dir, que la majoria de la brigada de serveis (en la seva totalitat homes) recentment han acordat un canvi de jornada completa partida a jornada completa continuada, i que afavoreix la conciliació laboral i personal. I que de les tres persones que treballen a temps parcial, dones totes elles, mantenen aquesta jornada o bé perquè ho requereix el desenvolupament de les seves tasques o per conciliació familiar.

2.7. Anàlisi de les dades

Dins l'àmbit de les condicions laborals es detecta una organització poc paritària a nivell polític, amb molt poca representació de la dona i on a més aquesta s'encarrega de les àrees tradicionalment feminitzades, no podent trencar amb els estereotips de gènere. El mateix succeeix en l'organització de la plantilla, la representació major de dones recau en aquelles més feminitzades: l'administrativa i la del servei de neteja, i els homes en aquelles més masculinitzades com la brigada de serveis i obres.

Des del punt de vista del nivell professional, les categories intermitges estan força equilibrades, no obstant la categoria superior la ocupa un home i en la categoria inferior existeix major percentatge de dones que d'homes, doncs aquestes són les que presenten també major percentatge en la franja de nivells d'estudis primaris.

Les dades analitzades de l'antiguitat i la tipologia de contractes mostren la tendència a la permanència en la plantilla de l'Ajuntament. I en aquest cas existeix un equilibri de gènere.

En el cas de la tipologia de treball de jornada es mostra l'afavoriment per la conciliació familiar, en tant que a majoria de jornades així ho permeten. Els casos que n són així es deuen al requeriment propi pel desenvolupament de la feina.

2.8. Conclusions de l'àmbit condicions laborals

Àmbit condicions laborals	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Plantilla equilibrada dones i homes.	Poca representació política de la dona que a més gestiona les àrees tradicionalment feminitzades.
Tendència a la permanència de la plantilla en dones i homes.	Trencar amb els estereotips de les àrees de treball feminitzades (administració i brigada de neteja) i aquelles masculinitzades (brigada de serveis).
Jornada laboral que permet la conciliació familiar.	Els homes ocupen categories professionals més altes.

3. Accés a l'organització

En aquest apartat s'analitzen si existeix una igualtat real d'oportunitats als processos de selecció.

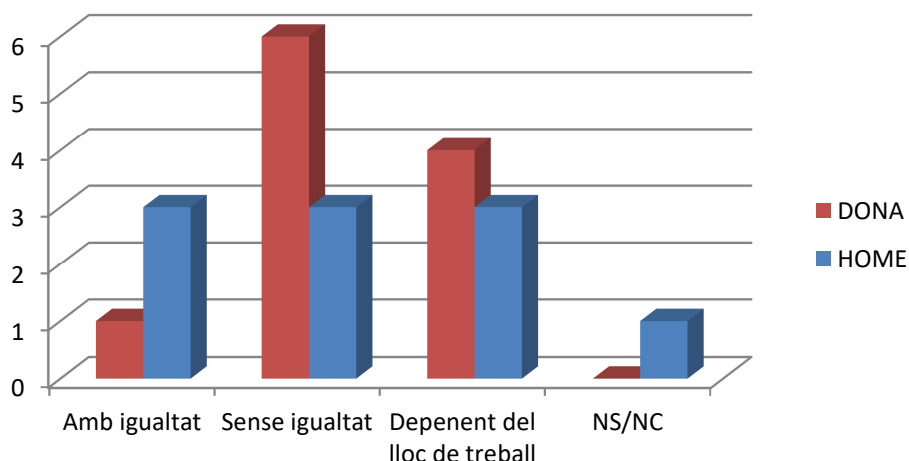
3.1. Percepció de les persones

A partir de les enquestes formulades a la plantilla, s'analitza la percepció de les dones i els homes pel que fa a les possibilitats d'accés a l'ajuntament, com s'inclou la igualtat d'oportunitats en l'accés, com creuen que el procés de selecció vetlla per la igualtat d'oportunitats i l'evolució de les contractacions en els darrers anys.

El 54 % de les dones creuen que no existeix igualtat en els processos degut a una inconsciència cultural marcada pels estereotips que fa que per determinats llocs de treball es busqui un determinat sexe. Un 36 % de les dones creuen que existeix una discriminació per gènere depenent d'algun lloc concret de treball. I només el 10 % de les dones pensen que la selecció de personal es realitza amb criteris objectius, transparents i neutres sense discriminar dones i homes.

En el cas dels homes, existeix el mateix percentatge d'homes (30%) que pensen que hi ha igualtat d'oportunitats per a l'accés com els que pensen que hi ha discriminació (30%) , així com s'observa el mateix percentatge que creu que per determinats llocs de treballs es busqui un determinat gènere.

Gràfic 12. Percepció plantilla pel que fa a l'accés



Per tant, es pot concloure que només una minoria tant en els homes (30%) com en les dones (10) creuen que el procés de selecció vetlla per la igualtat d'oportunitats. De fet, no és tant el procés en sí el que perceben com a discriminatori sinó com culturalment fa que alguns estereotips faci que per determinats llocs de treball es presentin homes o dones. Això es percep clarament en la secció masculinitzada de la brigada de serveis i obres i la secció feminitzada de la brigada de neteja.

3.2. Com s'inclou la igualtat d'oportunitats a l'accés a l'organització

A partir de la documentació facilitada per l'Ajuntament de Riba-roja d'Ebre dels últims dos processos selectius realitzats els últims 5 anys es pot evidenciar que efectivament s'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la selecció de personal. En els diferents processos facilitats es nombra un tribunal respectant la paritat d'aquest, i s'inclouen definicions dels diferents llocs de treball, fent referència exclusivament a competències professionals.

Tanmateix, no existeix un protocol de selecció on quedi explícit que s'inclou la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i a les diferents convocatòries d'ocupació no es denominen els llocs de treball amb un llenguatge inclusiu, doncs per defecte s'utilitza sempre el gènere masculí.

3.3. Com el procés de selecció vetlla per la igualtat d'oportunitats a l'accés a l'organització

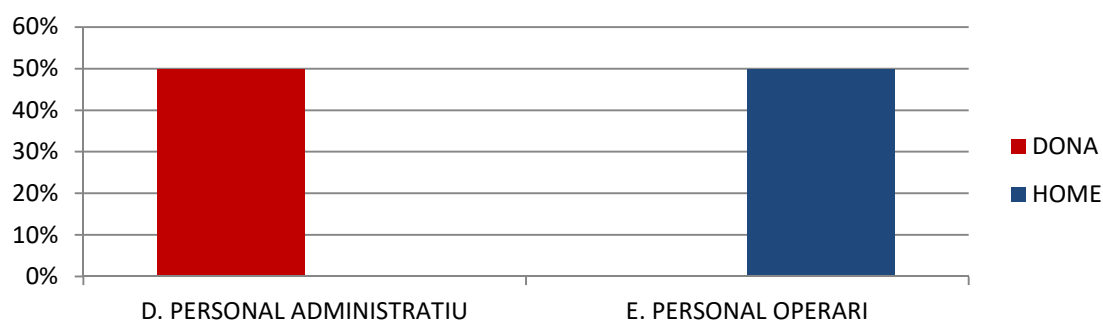
Les persones que realitzen els processos selectius no han rebut cap formació específica en igualtat de dones i homes, de fet ningú de la plantilla i l'organització ha rebut cap formació al respecte. Això sí, a les entrevistes es realitza i valora més d'una persona (dona i home), els continguts de les proves i les entrevistes sempre es refereixen exclusivament a l'àmbit professional.

Durant els diferents processos selectius de l'Ajuntament sempre s'han tingut en compte la situació personal o familiar de les candidatures, però no es té constància que s'hagi tingut en compte el sexe de la persona com un element per valorar la idoneïtat per a un determinat lloc de treball. Això sí malauradament quan s'ha realitzat convocatòries per llocs de treball sí que s'ha detectat que s'ha presentat un determinat gènere segons el lloc de treball. Caldria, doncs, tindre en compte que en les bases de les diferents convocatòries facilitades no s'ha potenciat la incorporació de l'altre sexe en aquells llocs de treball en que es troben precisament subrepresentats.

3.4. Evolució de les contractacions

En els darrers 5 anys s'han realitzat dos processos selectius que han portat a la contractació d'un home a la brigada de serveis i obres i d'una dona a l'àrea administrativa. Per aquests processos només es van rebre candidatures d'homes en un cas i dones en l'altre. Les contractacions han servit per a què la plantilla continuï paritària, no obstant es continua masculinitzant i feminitzant les respectives àrees. No s'aconsegueix que es presentin a la convocatòria un nombre de candidatures similars de dones i homes, ni tan sols que es presentin candidatures d'ambdós sexes.

**Gràfic 13. Contractacions de dones i homes els últims 5 anys
Per Grup professional. Percentatge**



3.5. Anàlisi de les dades

El procés de selecció de personal té com objectiu identificar les candidatures idònies per a un lloc de treball amb la finalitat d'incorporar la persona més adequada per cada tasca professional, garantint que el sexe no sigui un condicionant ni l'elecció de qui serà contractat. I tot i que des de l'Ajuntament s'intenta mantindre una paritat dins la plantilla i els seus processos selectius, i garantir la igualtat d'oportunitats a l'accés per dones i homes, els estereotips culturals provoquen que existeixi una discriminació no tan en el procés de selecció en sí sinó en els llocs de treball i en la presentació de candidats només d'un sexe.

3.6. Conclusions de l'àmbit accés a l'organització

Àmbit accés a l'organització	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<p>S'inclou un tribunal de selecció paritari.</p> <p>Es manté la paritat de a plantilla en general.</p>	<p>Llenguatge neutre en les convocatòries d'ocupació.</p> <p>No existeix un protocol de selecció explícit que inclogui la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.</p> <p>Les persones que realitzen processos selectius no han rebut formació en igualtat de dones i homes.</p> <p>No es potencia la incorporació de l'altre sexe en aquells llocs en què es troba subrepresentat.</p>

4. Formació interna i/o contínua

En aquest àmbit s'analitza si dones i homes tenen igual accés a a formació i si s'ofereix i/o imparteix a la localitat del lloc de treball.

4.1. Percepció de les persones

A partir de les respostes referents aquest àmbit de les entrevistes realitzades a la plantilla s'intenta analitzar la percepció de les persones pel que fa a les possibilitats d'accés a la formació interna i/o contínua, com s'inclou la igualtat d'oportunitats en aquesta formació, com la gestió de la formació vetlla per la igualtat d'oportunitats, el grau de participació de dones i homes i per la impartició de formació específica en igualtat efectiva de dones i homes.

Segons s'ha recollit a les entrevistes tots els treballadors reben anualment la formació relativa en seguretat i salut. A nivell de formació específica del lloc de treball cap persona ha tingut dificultat per realitzar algun curs de formació hagi estat proposada internament o per qüestions d'interès professional. La majoria de les dones com els homes creuen que tenen igual accés a la formació, només en el cas dels eventuals no creuen que puguin tenir les mateixes oportunitats d'accés.

La majoria de les persones homes i dones creuen que se'ls facilita i se'ls dona flexibilitat horària per tal de realitzar la formació.

Només s'ha detectat una àrea, la brigada de neteja, que en aquest cas totes les dones que la formen només realitzen anualment la formació de seguretat i salut i no se'ls ha facilitat cap formació específica.

4.2. Com s'inclou la igualtat d'oportunitats en la formació interna i/o contínua

No existeix cap protocol o procediment que detalli la gestió de la formació i que inclogui en aquest la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la formació interna i/o continuada.

4.3. Com la gestió de la formació interna i/o contínua vetlla per la igualtat d'oportunitats

Segons el que s'ha recollit de les entrevistes personals les necessitats formatives del personal es detecten per dues vies: pel propi personal o internament des de la gestió de l'ens.

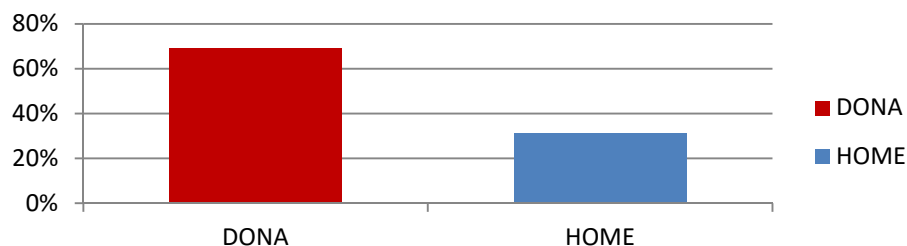
L'oferta formativa la reben la plantilla directament per part de l seu encarregat, a través del taulell d'anuncis de l'Ajuntament, o si és d'una altra administració local directament per correu electrònic.

A trets generals homes i dones tenen les mateixes oportunitats d'accés a la formació, no obstant després de realitzar les entrevistes del personal eventual no té la mateixa oportunitat d'accés i l'àrea de servei de neteja està discriminada possiblement perquè en el seu lloc de treball no es veuen clares les necessitats formatives.

4.4. Participació de dones i homes a la formació interna i/o contínua

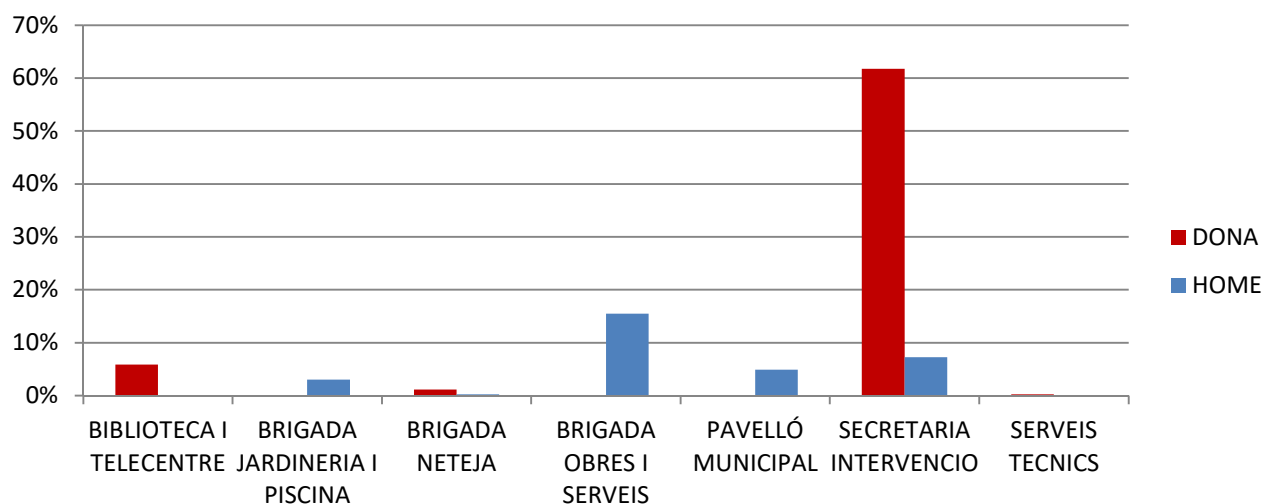
Si analitzem la participació global de dones i homes que realitzen formació, les dones amb un 69 % realitzen més hores de formació que els homes amb un 31 %.

Gràfic 14. Participació de dones i homes a la formació
Percentage



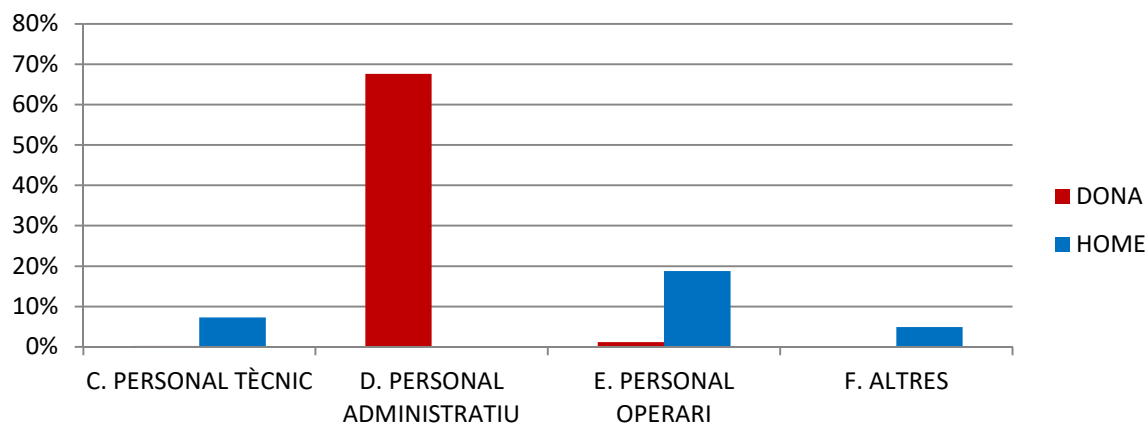
Segons l'àrea funcional de l'Ajuntament , l'àrea de secretaria i intervenció és el departament que realitza més hores de formació, amb el 69 % de les hores globals de formació de la plantilla, on la majoria són dones i un home que representaria el 7% d'aquestes . L'àrea de la brigada de serveis i d'obres seria la següent amb més participació en formació amb un 15 % de les hores globals.

Gràfic 15. Participació de dones i homes a la formació
Per departament. Nombre



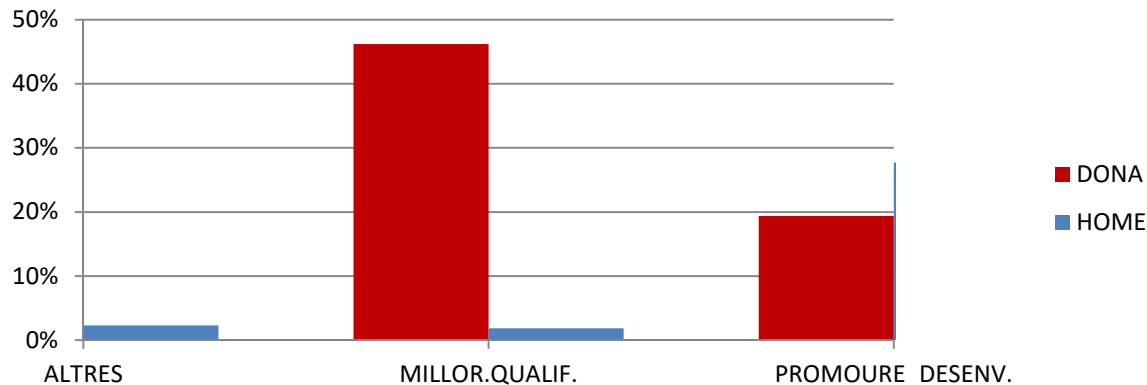
Per grup professional, obtindríem quasi els mateixos valors, tal i com s'observa en el següent gràfic.

**Gràfic 15. Participació de dones i homes a la formació
Per Grup Professional. Percentatge**



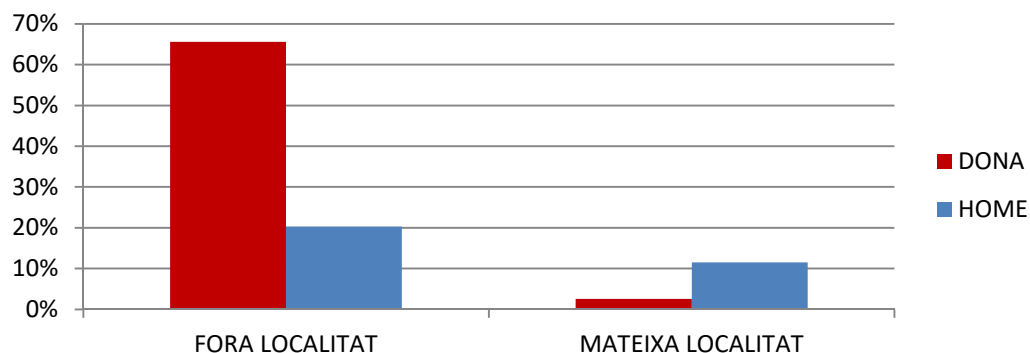
L'objectiu final global en el personal de la plantilla en el 48 % de les hores de formació anual és millorar la qualificació per al lloc ocupat, en el 47 % de les hores són per promoure el desenvolupament professional. Tan bon punt desagreguem les dades per sexe observem que en el cas de les dones l'objectiu final és millorar la qualificació per al lloc ocupat mentre que pels homes amb un 28 % són per promoure el desenvolupament professional.

**Gràfic 16. Participació de dones i homes a la formació
Segons objectiu final. Percentatge**



Les modalitats de formació realitzades pel personal de la plantilla són de formació presencial en la seva totalitat. Això implica que el personal moltes vegades s'hagi hagut de desplaçar fora de la localitat per assistir a la formació. En el cas de les dones un 66% de les hores impartides són fora de la localitat, i en el cas dels homes un 20 %. L'ajuntament per tal de facilitar aquesta formació, tant si és fora de la localitat com si en algun cas és fora de l'horari laboral, ho compensa amb hores de descans, i amb el quilometratge en la majoria dels casos, ja que només la brigada de serveis i d'obres posseeix vehicle municipal.

**Gràfic 17. Participació de dones i homes a la formació
Per lloc d'impartició. Percentatge**



4.5. Impartició de formació específica en igualtat efectiva de dones i homes

Referent a la formació específica en igualtat de dones i homes, cap dels col·lectius l'ha rebut.

4.6. Anàlisi de les dades

Tota la plantilla com a mínim rep anualment formació amb objectiu del compliment de la normativa de seguretat i salut. Les dones participen més de les formacions i amb l'objectiu de millorar la seva qualificació per al lloc ocupat, i a nivell de departament i grup professional l'àrea administrativa és la que abarca més hores anuals. El segon departament que la segueix en hores impartides és la brigada de serveis i d'obres, amb menys hores però amb un objectiu de promoure el desenvolupament professional. L'única àrea amb menys impartició d'hores és la brigada de neteja.

La majoria de les formacions són contínues i impliquen mobilitat de la localitat a altres centres o administracions, i en algun cas fora de l'horari laboral. Per tant es facilita en aquest sentit amb una flexibilitat horària o una compensació d'hores, i també es facilita la mobilitat amb el pagament del quilometratge en casos puntuals.

4.7. Conclusions de l'àmbit formació interna i/o contínua

Àmbit formació interna i/o contínua	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Flexibilitat horària i compensacions per facilitar la formació. Facilitat de mobilitat entre centre de treball i centre formatiu.	Facilitar formació per millorar qualificació o per promoure desenvolupament professional a totes les àrees sense discriminació.

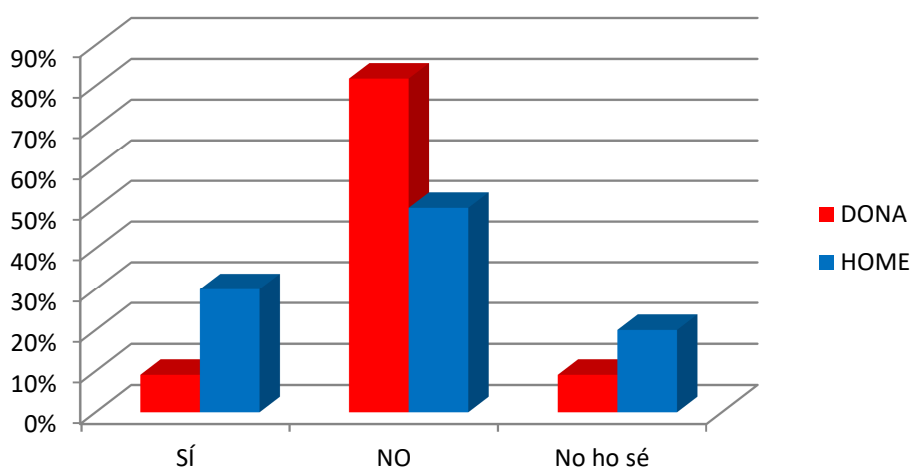
5. Promoció i/o desenvolupament professional

En aquest àmbit s'analitza si l'Ajuntament garanteix les mateixes possibilitats a dones i homes per promocionar i desenvolupar la seva carrera professional. És a dir, si s'incorpora la perspectiva de gènere a les polítiques internes de promoció.

5.1. Percepció de les persones

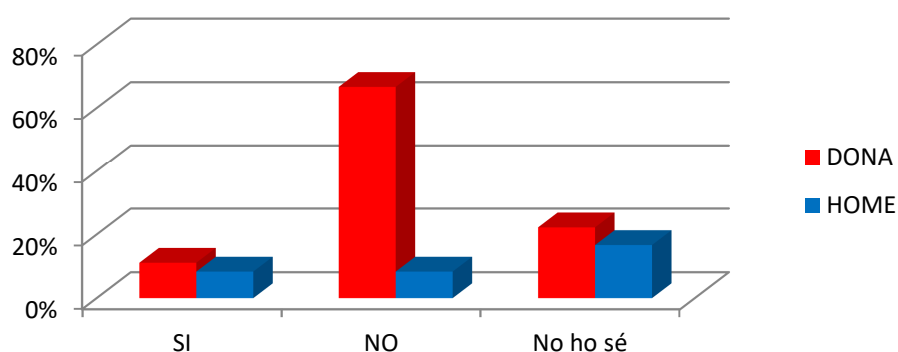
La majoria de la plantilla no creu que pugui existir promoció, així pensen el 81 % de les dones i el 50% dels homes. La majoria d'ells ho raonen pel fet que l'Ajuntament no posseeix plaça pública i per tant, i segons conveni, no pot existir promoció interna.

Gràfic 16. Percepció de la possibilitat de promoció



Tanmateix quan es pregunta si creuen que les dones tenen dificultats a promocionar-se a una categoria superior, les dones perceben en un 69 % que no existeix igualtat mentre que els homes dubten molt si existeix o no discriminació.

Gràfic 17. Percepció d'igualtat per la promoció entre dones i homes



Durant les entrevistes es menciona varies mesures a considerar per tal de millorar aquest àmbit, per exemple, millorar la informació amb el treballador quan es convoquin places, ser més objectius durant els processos, bústies de suggeriment, i estudiar-ho en el context del conveni coincidint que actualment s'està duent a terme la revisió.

5.2. Com s'inclou la igualtat d'oportunitats a la promoció i/o el desenvolupament professional

A nivell promocional es segueix el conveni del col·lectiu, en el qual no s'especifica cap apartat relatiu a incloure la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la promoció interna.

5.3. Com la gestió de la promoció i/o el desenvolupament professional vetlla per la igualtat d'oportunitats

No existeix cap mecanisme concret per identificar el potencial de desenvolupament de les treballadores i els treballadors, per tant, no existeix cap procés de detecció de necessitats formatives.

En l'article 16 de *Promoció interna, ascensos i nomenaments* del Conveni Col·lectiu del personal de l'Ajuntament, de l'any 2009, no condiciona els criteris emprats als processos de promoció, l'accés a les dones o homes a llocs de responsabilitat.

A nivell de comunicació, no es realitza una comunicació directa amb el personal de l'existència d'una vacant, es fan servir les mateixes vies de comunicació per a tothom (taulell d'anuncis, publicacions, ...).

Davant processos de promoció a llocs de responsabilitat, no hi ha mecanismes per fomentar la participació de les persones del sexe amb menys representació, ni s'han adoptat mesures per equilibrar la presència de dones i homes als llocs de responsabilitats i decisió (processos de mentoria, acompanyament, formació, ...).

5.4. Participació de dones i homes a la promoció i/o el desenvolupament professional

En l'apartat 2.3 de distribució de la plantilla, hem pogut veure com la categoria professional superior és ocupada per un home i les categories inferiors estan major representades per les dones. A més d'això els càrrecs de responsabilitat, la majoria d'ells distribuïts dins la brigada de serveis i d'obres també recauen en els homes. Per tant podríem dir que existeix un desequilibri pel que fa a la presència de dones i homes als diferents nivells, molt sovint lligat als llocs de treball més masculinitzats i estereotipats.

5.5. Anàlisi de les dades

La majoria de la plantilla coincideix, tant dones com homes, que no existeix la possibilitat de promoció interna i de desenvolupament professional. A més, les dones perceben majors dificultats per promocionar-se a càrrecs superiors mentre que els homes no saben si existeix o no discriminació en aquest sentit.

A nivell de gestió caldria millorar el grau de comunicació amb el personal en el moment d'obrir un procés selectiu que puguin optar a la promoció, aplicar mesures que fomentin presència del sexe menys representat, així com adoptar mesures per equilibrar la presència de dones i homes als llocs de responsabilitat i decisió.

5.6. Conclusions de l'àmbit promoció i desenvolupament professional

Àmbit promoció i desenvolupament professional	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Revisió del Conveni col·lectiu.	<p>Millorar la comunicació d'ofertes d'ocupació i promoció dins la plantilla.</p> <p>Fomentar la participació de les persones del sexe amb menys representació en processos de selecció.</p> <p>Adoptar mesures per equilibrar la presència de dones en els llocs de responsabilitat i decisió.</p> <p>Adoptar mesures de detecció de necessitats formatives pel desenvolupament professional.</p>

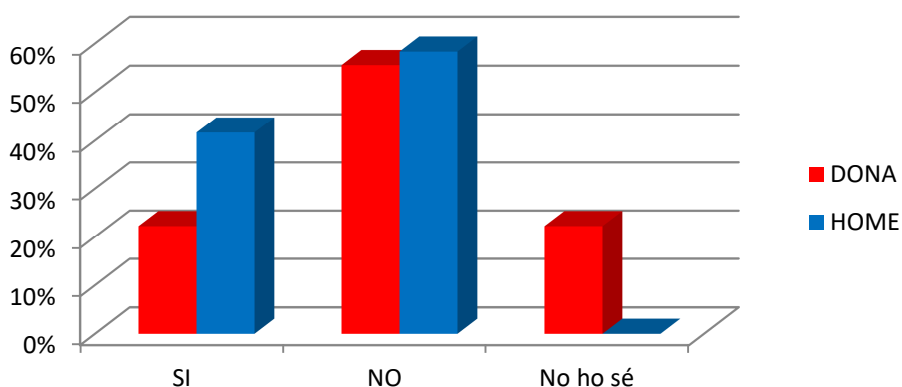
6. Retribució

En aquest àmbit s'analitza si l'Ajuntament garanteix que hi hagi un tracte igualitari en matèria retributiva sense cap mena de discriminació directa o indirecta per raó de gènere.

6.1. Percepció de les persones

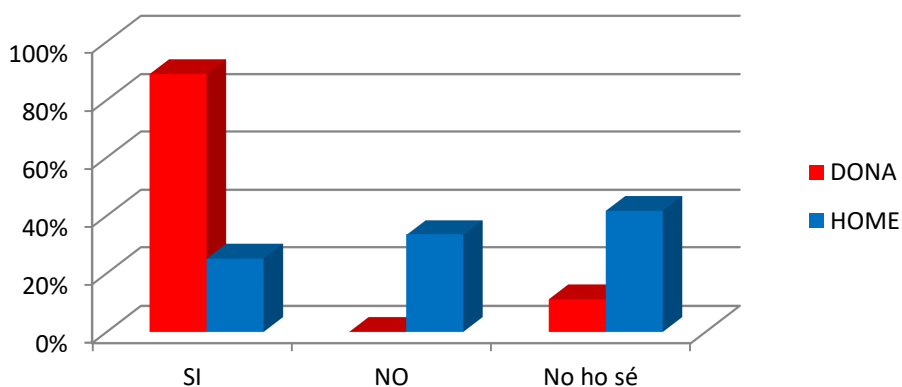
El 57% de la plantilla entrevista considera que per les tasques que realitzen i les responsabilitats que tenen els correspondria una categoria superior. Si desagreguem les dades per sexes trobem que aquest percentatge una mica superior en els homes.

Gràfic 18. Considera que les tasques que realitza i la responsabilitat que té correspon a la seva categoria professional?



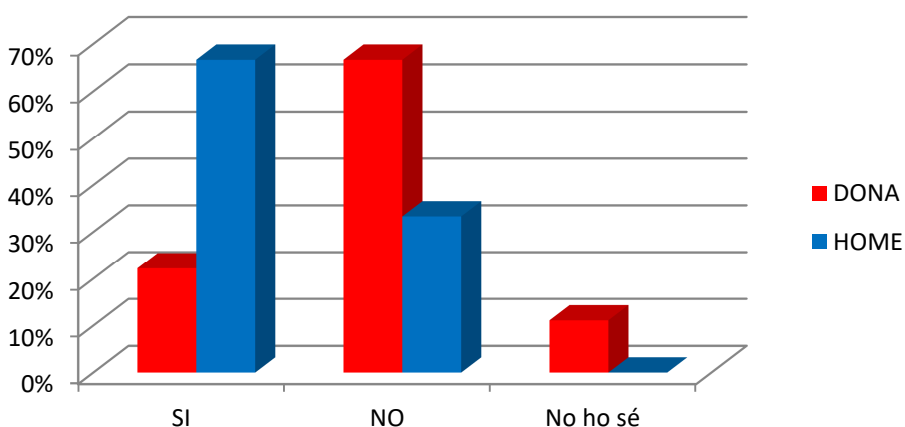
Davant la percepció d'una diferència salarial entre dones i homes tenint en compte les tasques que realitzen i les responsabilitats que tenen les dones amb un 89 % així ho creuen, mentre un 42 % del homes ho desconeixen i no contesten, el 33 % creuen que no existeix diferència i un 25 % creuen que hi ha discriminació. No obstant, el 25 % dels homes creuen que existeix una discriminació no per sexe sinó per lloc de treball, i en aquest sentit les dones també han mencionat discriminació per àrea de treball en tant que els homes tenen més possibilitats de cobrar les hores extres que les dones.

Gràfic 19. Percep diferència salarial entre dones i homes tenint en compte les tasques que realitzen i les responsabilitats que tenen?



Respecte els complements salarials inclosos dins de la retribució de cada treballadora i treballador, el 66% de les dones creuen que haurien de retribuir algun complement com els de responsabilitat, disponibilitat o productivitat. En el cas dels homes és al contrari, el 66 % dels treballadors sí consideren adequats els complements salarials inclosos dins la seva retribució.

Gràfic 20. Considera adequats els complements salarials inclosos dintre la seva retribució?



Al llarg de les preguntes realitzades en aquest àmbit tant dones i homes mencionen que tots aquests desequilibris que s'han detectat s'estan considerant actualment amb la revisió del Conveni Col·lectiu.

6.2. Com la política retributiva vetlla per la igualtat entre dones i homes

Amb la revisió del nou Conveni col·lectiu la igualtat de dones i homes és un dels objectius marcats en les negociacions. Dins la taula de negociacions els representants de personal per part de l'empresa i del treballador guarden paritat, fet que hauria de fer possible que aquestes negociacions poguessin corregir les discriminacions detectades a nivell retributiu.

6.3. Retribucions de dones i homes i càlcul de la possible bretxa salarial

La desigualtat de remuneració entre dones i homes és un problema persistent i universal. El salari mitjà de les dones és inferior als dels homes a tots els països i per a tots els nivells d'educació, grups d'edat i ocupació. Per exemple a la Unió Europea la diferència salarial mitjana de gènere és del 16% (Font: Comissió Europea).

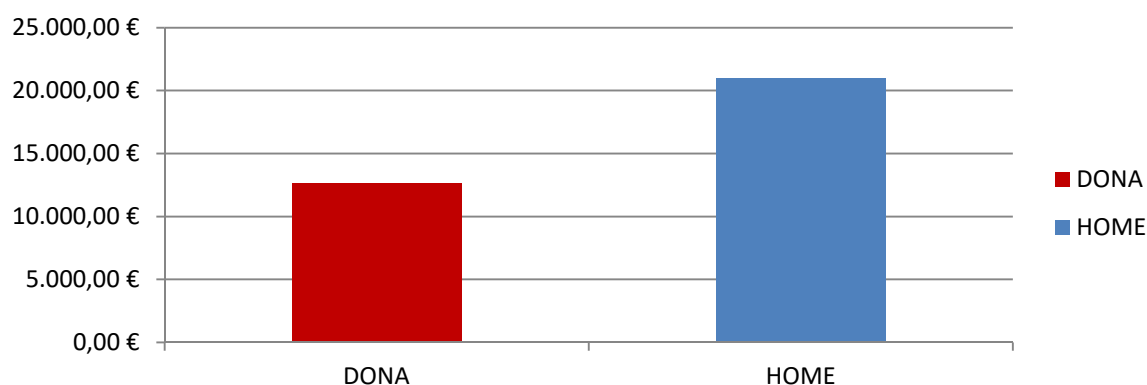
Un indicador clau per analitzar la política salarial amb perspectiva de gènere és la bretxa salarial entre dones i homes, que mesura la diferència entre les retribucions mitjanes de dones i homes com a percentatge de les retribucions dels homes.

En el cas de l'Ajuntament de Riba-roja d'Ebre s'ha calculat les mitjanes de retribucions totals anuals, mitjana del guany salarial brut per hora, mitjanes de retribució total anual per nivell professional, salari base mitjà, retribucions mitjanes en concepte del complement, retribucions mitjanes en concepte d'hores extraordinàries, entre dones i homes i calculant les possibles bretxes salarials.

Els resultats en tots els casos és que efectivament existeix una diferència salarial entre dones i homes, resultant en tots els casos una bretxa salarial en positiu, és a dir que les dones perceben menys remuneració en totes les retribucions calculades.

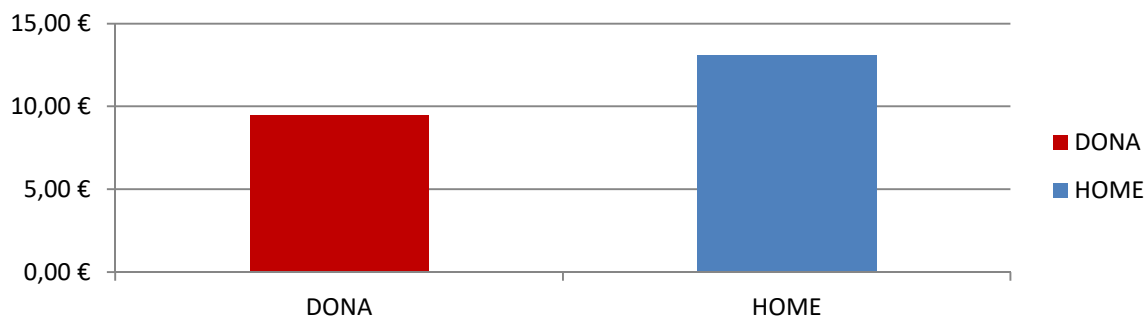
La mitjana de retribucions totals anuals de les dones es situa amb 13.629,00 € i en els homes 21.708,93 €. Per tant la bretxa salarial indicaria un 37, 22% de diferència salarial entre dones i homes.

Gràfic 21. Mitjanes de retribucions totals anuals de dones i homes



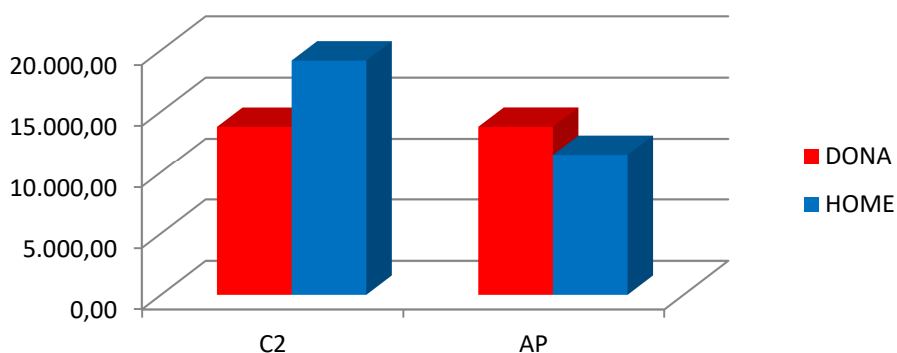
La mitjana del guany salarial brut per hora és de 10,87 € en dones i de 13,53 € en homes. Aquesta diferència ens indica una bretxa salarial del 19,61 %.

Gràfic 22. Mitjana del guany salarial brut per hora



La diferència també es detecta pels diferents grups professionals. L'ajuntament té les categories A1, A2, C1, C2, AP. No obstant per poder calcular la diferència per grup només s'ha pogut calcular la diferència entre les categories C2 i AP on hi ha representació d'ambdós sexes. En aquest cas existeix una diferència salarial dones i homes, però en el cas del grup C2 la retribució és menor per les dones mentre que en el grup professional AP la retribució en les dones és major. La bretxa salarial en aquest cas és de 28,23 % dins el grup C2, i de -20,06% en el grup AP.

Gràfic 23. Mitjanes de retribucions totals anuals per grup professional

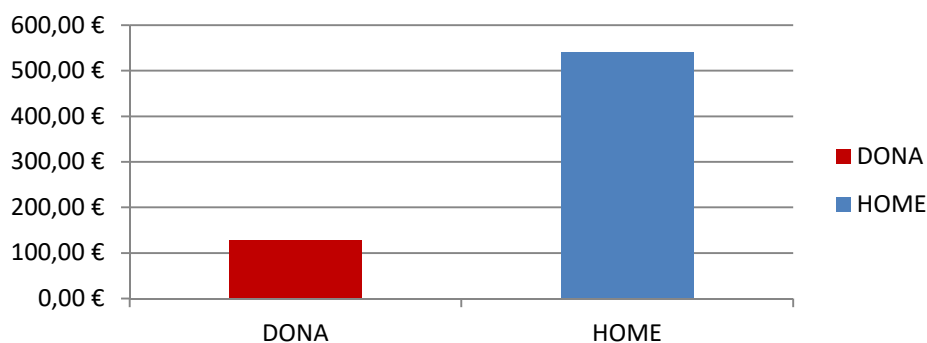


Si calculem la bretxa amb el salari base pels dos grups professional amb representació dels dos sexes, obtenim que la bretxa salarial en el grup C2 és de 2,19% i en el grup professional AP és de 6,41 %, doncs en ambdós grups els homes perceben un salari base una mica superior que les dones dins de la mateixa categoria.

En concepte de retribucions mitjanes anuals en concepte de complements obtenim una bretxa salarial en el grup C2 del 33,29% i en el grup AP de -9,94%.

Allí on la bretxa salarial arriba a major percentatge, és amb el càlcul de la diferència de retribucions mitjanes anuals en concepte d' hores extraordinàries entre dones i homes. Doncs la bretxa salarial arriba a un percentatge del 76,10%.

Gràfic 24. Retribucions mitjanes en funció del concepte "hores extraordinàries"



6.4. Anàlisi de les dades

Tal i com perceben la majoria de la plantilla i de dones existeix una desigualtat de remuneració entre dones i homes. La diferència de retribucions mitjanes anuals , el guany brut per hora, la retribució en concepte d'hores extraordinàries efectivament és superior en els homes. Però si analitzem les dades per grup professional en aquest cas la diferència continua sent superior en els homes dins el grup professional C2, mentre que en el grup professional AP és detecta que les retribucions per complements és superior en les dones.

En conclusió podem afirmar que les diferències salarials existents a l'ajuntament de Riba-roja d'Ebre venen donades pels complements de destinació i l'específic, els quals depenen de la relació de llocs de treball, la qual no està feta amb perspectiva de gènere. A més, tal com hem mencionat en apartats anteriors, es detecta una segregació horitzontal. És a dir, les dones ocupen les feines feminitzades i els homes aquelles masculinitzades de forma majoritària. La segregació horitzontal no és una discriminació en ella mateixa. Ara bé, el que es conclou analitzant les nòmines és que, seguint la tendència del mercat laboral català i espanyol, les feines feminitzades estan menys valorades que les masculinitzades. Això es pot observar amb el fet que els homes tenen complements molt més elevats que les dones, que els homes cobren més plusos, i amb el fet que feines feminitzades com les de la majoria de les dones de la categoria C2 tenen sous més baixos. Per tant, queda clar que en la relació de llocs de treball que determina sous, complements i plusos es valoren molt més en les feines masculinitzades. Per aquesta raó, per tal de reduir i acabar eliminant la bretxa salarial cal fer una nova relació de llocs de treball però amb perspectiva de gènere per tal que els complements es valorin de manera igualitària i no amb biaixos sexistes.

6.5. Conclusions de l'àmbit retribució

Àmbit retribució	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
S'està negociant el nou conveni col·lectiu fixant un dels objectius en la igualtat de dones i homes.	Existeix una diferència salarial entre les dones i homes a nivell de retribucions salarials (salari base, en concepte d'hores extraordinàries, per grup professional,...).

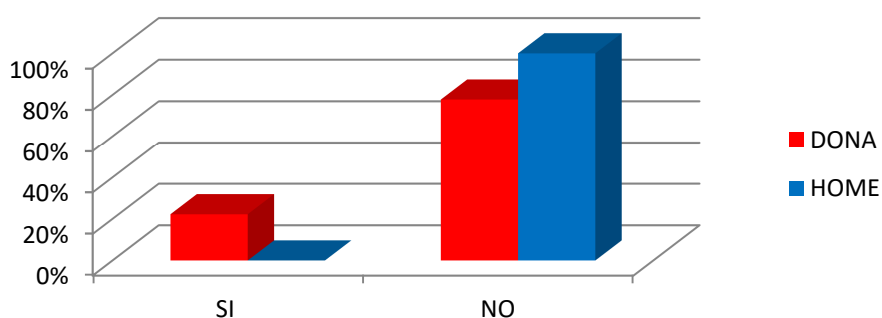
7. Temps de treball i coresponsabilitat

En aquest àmbit s'analitza si l'Ajuntament disposa o realitza accions per tal d'avançar cap a una organització del temps de treball que permeti l'equilibri de la vida laboral, familiar i personal. I alhora, si vetlla perquè aquestes accions repercuteixen tant en homes com en dones.

7.1. Percepció de les persones

Només un 9% de la plantilla afirma tenir dificultat per compaginar vida personal i professional. En el cas de les dones, són les úniques que afirmen amb un 22% que tenen certa dificultat de conciliació per l'horari que tenen lligat a la neteja d'instal·lacions municipals on evidentment han d'anar un cop no hi ha usuaris. Reconeixen que nen algun cas no han sol·licitat cap mesura de conciliació per desconeixement o perquè creien inicialment que no se'ls concediria cap modificació d'horari laboral. Per altra banda, en el cas dels homes, val a dir que la resposta al 100 %, de no tenir cap dificultat de conciliació, ha vingut determinada pel recent canvi de jornada partida a jornada intensiva tot l'any.

Gràfic 25. Té dificultat per compaginar vida personal i professional?



El coneixement que tenen treballadores i treballadors de les mesures de conciliació de la vida personal i professional que té l'Ajuntament (permisos, excedències,...) és elevat, només un 22% i un 25% de les dones i dels homes, respectivament, no coneixen les mesures.

La plantilla en general té una percepció molt positiva vers la conciliació familiar, personal i professional. En general afirmen que sempre hi ha hagut molt bon diàleg i tracte en aquest sentit personal i superiors i amb l'alcaldia directament, i que per tant davant la opció de recomanar noves mesures només s'ha mencionat en alguns homes la possibilitat d'ampliar els permisos de paternitat i en el cas de les dones millorar el coneixement de la situació familiar.

7.2. Com la gestió del temps de treball vetlla per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes

L'Ajuntament de Riba-roja d'Ebre aplica les mesures de conciliació regulades en 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. En la mateixa línia el Pla Local de Polítiques de la Dona (2013-2016) 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.

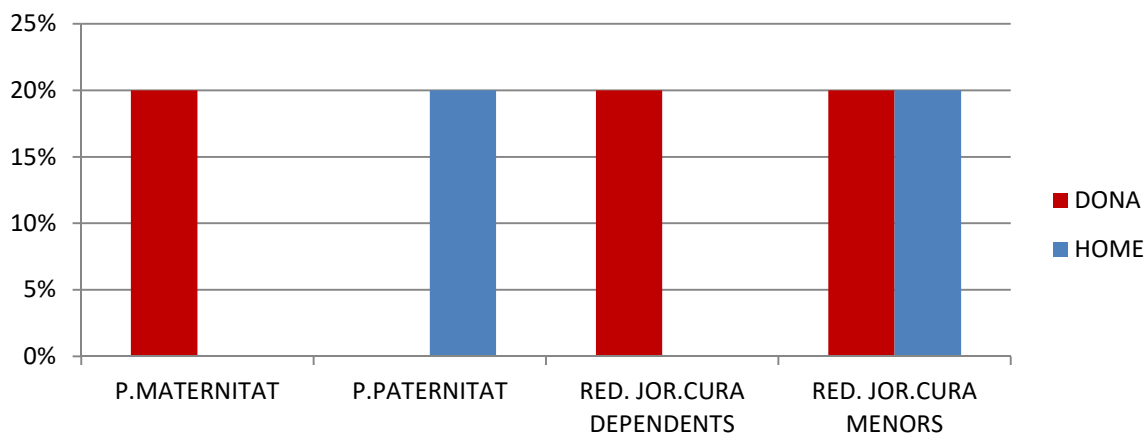
La dimensió de la població de Riba-roja i el fet que la majoria del personal és de la localitat hauria de facilitar el coneixement de la situació familiar i la identificació de les necessitats de treballadors i treballadores en matèria de conciliació. Però segons els resultats obtinguts en les enquestes això no és del tot així i encara hi ha una cultura de por a perdre la feina si es reclama aquestes mesures. Alhora aquest pensament significa que l'Ajuntament no garanteix o no realitza una bona comunicació alhora de donar a conèixer aquestes mesures a l'abast de totes les treballadores i tots els treballadors.

L'Ajuntament promou les accions del Pla Local de la Dona, però hauria de potenciar més l'ús de mesures de conciliació per part del col·lectiu masculí. La utilització recent de mesures de conciliació com la paternitat per part d'un regidor de l'equip de Govern i el coneixement per part del col·lectiu de treballadors tindrà sens dubte un efecte positiu en aquest col·lectiu.

7.3. Ús de les diferents mesures

La utilització de les mesures per a l'organització del temps de treball i la coresponsabilitat en els darrers anys és superior en les dones, les quals han sol·licitat i se li han concedit un 60 % dels permisos totals i, per tant la resta de les mesures, un 40 %, han estat utilitzades per part dels homes. Les mesures utilitzades els darrers anys són aquelles relatives als permisos de paternitat, maternitat, reducció de jornada per cura d'un menor i reducció de jornada per cura de persones dependents.

Gràfic 26. Utilització de les mesures per a l'organització del temps de treball i coresponsabilitat
Percentatge



7.4. Anàlisi de les dades

La percepció de la plantilla vers l'equilibri de la vida personal, laboral i familiar és molt positiva, no obstant existeixen encara alguns estereotips que fan que les dones utilitzin un major nombre de les mesures de conciliació familiar i que la por a perdre la feina sigui un dels motius pels quals algunes treballadores no hagin sol·licitat mai aquestes mesures, motivat alhora moltes vegades pel desconeixement. Però afortunadament comença a haver una utilització cada vegada superior per part del col·lectiu masculí i tant per part dels treballadors com de l'equip de govern. Tanmateix, proposen varies millores a tindre en compte com millorar la comunicació i difusió de les mesures de conciliació, i també el coneixement de la situació familiar.

7.5. Conclusions de l'àmbit temps de treball i coresponsabilitat

Àmbit temps de treball i coresponsabilitat	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Aplicació de la llei 8/2008. Pla Local de les Dones (2013-2016). Percepció positiva vers la conciliació.	Millorar la comunicació i difusió de les mesures. Conèixer la situació familiar dels treballadors. Potenciar l'ús de mesures en el col·lectiu d'homes.

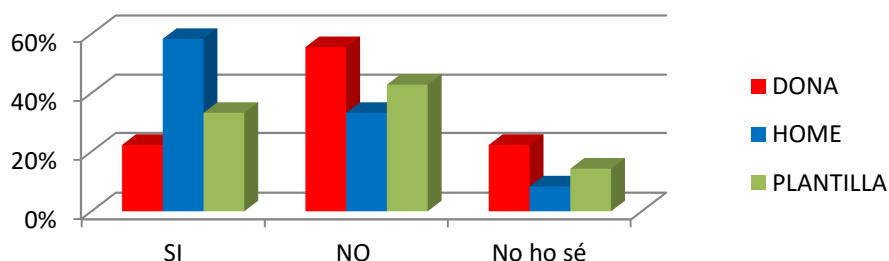
8. Comunicació no sexista

En aquest àmbit s'analitza si l'Ajuntament vetlla per assegurar que les comunicacions orals, escrites i/o visuals, tant internes com externes, no continguin cap element sexista ni discriminatori.

8.1. Percepció de les persones

Referent a les comunicacions de feina orals o escrites i al llenguatge emprat, el 43% de la plantilla creu que no s'utilitza un llenguatge neutre i inclusiu, sense utilitzar sempre el masculí com a genèric, el 33% creuen ser bastant curiosos en aquest aspecte i la resta reconeixen no haver-s'hi fixat.

Gràfic 27. En les comunicacions de feina ja siguin orals o escrites s'intenta utilitzar un llenguatge neutre i inclusiu (sense utilitzar sempre el masculí com a genèric)?



Si desagreguem les dades, es pot observar com la percepció és diferent. Les dones majoritàriament amb un 56% creuen que s'utilitza una comunicació sexista, mentre que el 58% dels homes creuen precisament el contrari. Un dels exemples més citats durant les entrevistes és en el cas de les comunicacions i/ o convocatòries relatives a la brigada on en cas de referir-se al personal de serveis i obres s'utilitza el masculí com a genèric i en cas del personal al servei de la neteja s'utilitza el femení.

8.2. Com s'inclou i es treballa la comunicació no sexista a l'organització

L'Ajuntament tot i no disposar d'un document o protocol on s'estableixen els criteris per a una comunicació no sexista, sempre a mostrat cura en les seves comunicacions. Exemples són les notes de premsa que es troben a la web de l'Ajuntament i algunes notícies del butlletí.



Imatge 1. Visualització d'una notícia de premsa de la pàgina web de l'Ajuntament on s'observa una comunicació no sexista.

No obstant, el personal en plantilla amb responsabilitats en matèria de comunicació, interna i externa, no ha rebut formació en igualtat d'oportunitats ni en ús de comunicació no sexista. Això es fa palès en varies comunicacions escrites, alguns pregons, i en les últimes convocatòries d'ocupació on es detecta l'ús generalitzat del masculí.



**Ajuntament
Riba-roja d'Ebre**

BASES PER A LA CONTRACTACIÓ LABORAL TEMPORAL D'UN TREBALLADOR DE RELLEU A MITJA JORNADA I ENCARREGAT DE LA BRIGADA DE NETEJA D'EDIFICIS C2 MITJANÇANT CONCURS.

Base 1a: Objecte de la convocatòria

L'objecte d'aquesta convocatòria és la selecció, mitjançant concurs lliure d'un treballador de relleu a mitja jornada, categoria professional Encarregat de la Brigada de neteja d'Edificis, amb caràcter de personal laboral temporal, enquadrat en C2

Aquesta contractació està lligada a la jubilació parcial d'un treballador de la plantilla d'aquest Ajuntament, en els termes del que disposen l'art. 12.6 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel que s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors i el 116 del Reial Decret Legislatiu 1/1994, de 20 de juny, pel que s'aprova el Text refós de la Llei general de la Seguretat Social. Data prevista de la jubilació:2018.

La plaça té assignades les retribucions corresponents a la categoria professional assenyalada de C2

Base 2a: Requisits dels aspirants

Per ser admès i prendre part en la convocatòria, els aspirants han de reunir, a la data d'acabament del termini de presentació de sol·licituds, els següents requisits:

Imatge 2. Abstracte de la primera pàgina d'una convocatòria d'ocupació publicada per l'Ajuntament on es pot observar la utilització genèrica del masculí.

8.3. Anàlisi de les dades

La percepció entre dones i homes respecte la comunicació no sexista és clarament diferent. Les dones són el col·lectiu que afirmen detectar una comunicació amb una utilització del masculí, sobretot respecte als comunicats i convocatòries de places pel personal de la brigada de servei i obres. Aquest últim punt coincideix també amb la percepció d'alguns homes.

Des de l'Ajuntament s'intenta ser curosos amb el redactat però en alguns escrits encara es detecta la utilització generalitzada del masculí en molts d'ells.

8.4. Conclusions de l'àmbit comunicació no sexista

Àmbit comunicació no sexista	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Compromís per donar una imatge igualitària i no sexista en publicacions locals.	Varies mostres de llenguatge androcèntric en documents oficials, butlletí, pregons.

9. Salut laboral

En aquest àmbit s'analitza si l'Ajuntament aplica polítiques i pràctiques de seguretat i salut laboral tenint en compte que existeixen desigualtats en les condicions laborals i de treball de dones i homes i que, conseqüentment, comporten diferències en l'exposició als riscos laborals.

9.1. Com la gestió de la salut laboral incorpora la igualtat d'oportunitats i la perspectiva de gènere

L'Ajuntament de Riba-roja d'Ebre, tal i com contempla la llei, disposa d'un Pla de Prevenció de Riscos Laborals, i un dels objectius de la salut laboral i la prevenció de riscos laborals inclou la igualtat de dones i homes. No obstant, en la realització dels estudis de riscos laborals no s'han proposat mesures correctores i/o preventives segons els riscos avaluats per dones i homes. Els treballadors i les treballadores, doncs, coneixen els riscos específics a què estan exposats per les feines que realitzen però, en canvi desconeixen a què estan exposats pel fet de ser home o dona.

9.2. Protecció de la maternitat i del període de lactància

Els treballadors i les treballadores no coneixen els llocs o les activitats que poden suposar un risc per a les treballadores embarassades o en període de lactància. I des de la gestió i la prevenció no s'han aplicat mesures específiques per tal de protegir la salut de les treballadores embarassades o en període en cap dels últims casos.

En general el personal afirma que en les darreres sessions formatives no s'han mencionat els riscos que la seva feina pot suposar per a la seva salut en aquests períodes d'embaràs i lactància.

9.3 Condicions físiques de l'entorn de treball

L'Ajuntament de Riba-roja d'Ebre disposa de varis equipaments municipals on hi treballa el personal: les oficines municipals de l'Ajuntament, la biblioteca i telecentre, la llar d'infants i escoles, aula d'art, instal·lacions esportives, l'Associació de Defensa Forestal, magatzems, depuradora, i en alguns casos es desenvolupen feines a l'espai viari públic. La majoria d'espais són amplis i ben equipats, amb serveis exclusius per dones i per homes, i garanteixen unes

bones condicions de treball. Tanmateix, en algun cas com els diferents magatzems (escorxador i ADF) existeix certa deixadesa i es detecta acumulació de material malmès i residus que podria ser un risc d'accidents laborals.

La percepció dels treballadors i les treballadores coincideix amb un 67 % que l'edifici o les instal·lacions en les quals treballa són adequades. El restant 33 % opina que: les instal·lacions presenten certa deixadesa, l'accés a l'ascensor de les oficines és deficient, que manca material de seguretat i material ergonòmic en alguns llocs de treball, falta rotulació i senyalitzacions en alguns equipaments.

9.4. Anàlisi de les dades

Dins l'àmbit la salut laboral caldria incorporar en el mateix Pla i dins la formació anual dels treballadors la igualtat de dones i homes, i donar a conèixer els riscos als quals estan exposats el personal pel simple fet de ser homes i dones. De la mateixa manera, s'hauria de garantir que durant el període d'embaràs i lactància el personal conegui els riscos que la seva feina pot suposar per a la seva salut.

Respecte a l'entorn físic de treball l'Ajuntament garanteix un entorn de treball digne. Tot i això caldria millorar alguns aspectes com els que s'han recollit durant les entrevistes personals: condicionament d'alguns equipaments, disposar de més material de seguretat i ergonòmic en alguns llocs de treball, etc.

9.5. Conclusions de l'àmbit salut laboral

Àmbit accés salut laboral	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
El Pla de Prevenció de Riscos Laborals inclou la igualtat entre dones i homes. Percepció positiva dels equipaments municipals	No s'ha implementat mesures de protecció de la salut durant l'embaràs i lactància. Millorar entorn físic d'algunes instal·lacions municipals. Disposar de més material de seguretat i ergonomia en alguns llocs de treball.

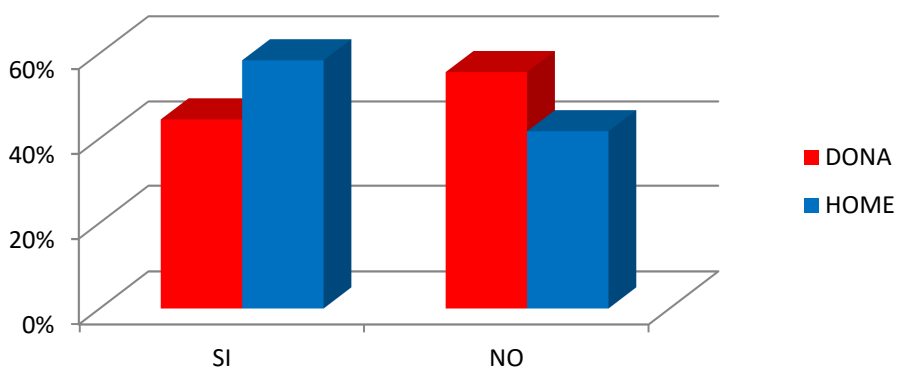
10. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

En aquest últim àmbit s'analitza si l'Ajuntament disposa d'un protocol intern per a la prevenció i actuació davant de l'assetjament per raó de sexe. Aquest procediment s'ha d'haver negociat amb els representants de les treballadores i treballadors i s'ha de donar a conèixer a tota la plantilla.

10.1. Coneixement de les persones sobre què fer o a qui dirigir-se en cas de patir assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe

Tot i l'existència d'un protocol sobre l'abordatge i prevenció de l'assetjament sexual a l'Ajuntament de Riba-roja es fa palès el desconeixement d'aquest durant les entrevistes personals realitzades. Doncs, només el 44% de les treballadores i el 58% dels treballadors de l'Ajuntament de Riba-roja d'Ebre sabrien on dirigir-se en cas de patir, o haver detectat, assetjament sexual i/o per raó de sexe.

Gràfic 28. Sabria on dirigir-se en cas de patir, o haver detectat, assetjament sexual i/o per raó de sexe?



En general tot el personal creu necessari treballar per a la prevenció i l'actuació davant de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe. Tot i haver-se realitzat comunicacions i xerrades de prevenció de la violència de gènere amb mossos d'esquadra, creuen necessari continuar amb aquestes mesures i d'altres sobre l'assetjament sexual i per raó de sexe.

El 100% dels entrevistats creuen que no s'ha donat cap cas d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, no obstant el 22 % de les treballadores afirmen que en algun moment han sentit en l'entorn bromes sexistes de caràcter general que són de caire molest, i un 8 % dels homes admeten haver-les fetes en confiança i sense voluntat d'ofendre.

10.2. Adopció de mesures per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

Com ja s'ha comentat l'Ajuntament de Riba-roja d'Ebre disposa des de l'any 2010 d'un protocol que estableix les actuacions que cal desenvolupar davant de possibles situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe tal i com dicta la Llei 17/2015 d'Igualtat efectiva de dones i homes, en el seu article 62 referent al protocol d'actuació d'avant l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

Malauradament aquest Pla no ha estat correctament comunicat a la totalitat de la plantilla o no ha estat prou efectiva, doncs com s'ha pogut detectar durant les entrevistes personals no coneixien la seva existència. Per tant es podria dir que tampoc no ha estat implementat, doncs la plantilla no ha rebut cap formació al respecte, no s'ha incorporat en altres documents de l'organització, i no s'ha designat l'equip paritari de persones de referència a l'atenció de situacions d'assetjament.

10.3. Existència de situacions d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe

En els últims anys no ha estat necessari instruir casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

10.4. Anàlisi de les dades

Tal i com es mostren les dades no s'ha patit en els darrers anys cap cas d'assetjament sexual i/o per raó de sexe. No obstant, sí que es detecten comportament i bromes sexistes que incomoden a part del col·lectiu femení i que s'hauria de millorar per tal d'evitar caure amb els estereotips de la cultura masclista.

L'Ajuntament té aprovat un protocol d'abordatge i prevenció d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, però falta implementar-lo designant l'equip de referència, aplicant les mesures de prevenció com la realització de xerrades i formació al personal, i manca també comunicar la seva existència i difondre'l a la totalitat de la plantilla per les diferents vies possibles.

10.5. Conclusions de l'àmbit prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

Àmbit prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<p>L'Ajuntament disposa d'un Protocol d'abordatge i prevenció d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe acompanyat d'una declaració de principis.</p> <p>S'ha realitzat alguna vegada mesures de prevenció i abordatge sobre la violència de gènere.</p>	<p>No es coneix l'existència del Protocol.</p> <p>No s'ha designat equip paritari de persones de referència davant un cas d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.</p> <p>Un 22% de les dones pateixen bromes sexistes en general per part d'alguns treballadors.</p>

PLA D'ACCIÓ

En les pròximes pàgines es presenta la planificació de les diferents accions a implementar en matèria d'igualtat de dones i homes.

El Pla d'Acció s'estructura entorn els àmbits d'actuació que, atenent als punts forts i punts a millorar detectats en l'anàlisi de la diagnosi de gènere, s'han considerat com a prioritaris. Aquests àmbits estan denominats com a línies estratègiques al Pla d'Acció.

Línia estratègica	CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA
Acció 1	Formalitzar el compromís i la iniciativa de l'equip de govern.
Acció 2	Creació d'una estructura per vetllar per la igualtat de gènere.
Acció 3	Gestió de dades segregades per sexe.
Línies estratègiques	CONDICIONS LABORALS I RETRIBUCIÓ
Acció 4	Inclusió de l'objectiu d'igualtat en el conveni col·lectiu dels treballadors i treballadores.
Línia estratègica	ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ
Acció 5	Protocol de selecció explícit que inclogui la igualtat de gènere.
Línia estratègica	FORMACIÓ INTERNA I/O PROMOCIÓ
Acció 6	Impartició de formació específica en igualtat efectiva de dones i homes.
Línia estratègica	PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL
Acció 7	Creació d'una borsa de formació sense discriminació de grups professionals.
Línia estratègica	Àmbit de treball i coresponsabilitat
Acció 8	Coneixement de la situació familiar de la plantilla i millora de la difusió de mesures de conciliació.
Línia estratègica	COMUNICACIÓ NO SEXISTA
Acció 9	Formació en llenguatge neutre.
Línia estratègica	SALUT LABORAL
Acció 10	Formació en seguretat i salut incloent els riscos per raó de sexe.
Acció 11	Implementar mesures preventives i de seguretat en embaràs i lactància.
Línia estratègica	PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE
Acció 12	Implementació del Protocol d'abordatge i prevenció d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

Taula 4 . Resum de les línies estratègiques i accions proposades al Pla Intern d'Igualtat.

Per cada acció es troba una fitxa amb una breu descripció d'aquesta, l'àrea i/o persones responsables de l'acció, l'indicador d'avaluació i terminis proposats (moment en què s'hauria d'haver finalitzat l'acció).

ACCIÓ 1	Formalitzar el compromís i la iniciativa de l'equip de govern
Línia estratègica	Cultura i gestió organitzativa
Descripció	Redactar un compromís conforme s'implementarà el present Pla Intern d'Igualtat, per tal de formalitzar el procés. Aquest compromís es farà públic als mitjans de comunicació locals i internament a tot el personal de la plantilla de l'Ajuntament.
Indicadors d'avaluació	Document del compromís Publicacions al butlletí trimestral municipal i a la pàgina web de l'Ajuntament.
Persona responsable	Equip de govern per la redacció del compromís. Personal de premsa per les publicacions al butlletí i a la web.
Termini	Setembre 2018

ACCIÓ 2	Creació d'una estructura per vetllar per la igualtat de gènere
Línia estratègica	Cultura i gestió organitzativa
Descripció	<p>Crear una comissió d'Igualtat paritària la qual sigui un equip de treball compost per persones designades pel govern i la representació de les persones treballadores.</p> <p>Les funcions principals de la Comissió d'Igualtat són:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Informar les persones treballadores del desenvolupament del Pla d'Igualtat. 2) Fomentar a participació de la plantilla durant tot el procés. 3) Coordinar la implementació de les accions i fer-ne el seguiment. 4) Avaluar els resultats del Pla d'Igualtat. <p>És recomanable que aquesta comissió sigui paritària i que hi participi l'àrea de recursos humans, que el número de persones permetin treballar de manera eficient.</p> <p>Caldrà redactar i signar un reglament de funcionament d'aquesta Comissió d'Igualtat on es regulin les competències i el funcionament d'aquest equip de treball.</p>
Indicadors d'avaluació	Document de designació de la comissió. Reglament Intern de la Comissió.
Persona responsable	Responsable de la Igualtat de Gènere i/o Benestar Social.
Termini	Desembre 2018

ACCIÓ 3	Gestió de dades segregades per sexe
Línia estratègica	Cultura i gestió organitzativa
Descripció	Elaborar i difondre internament, de forma sistemàtica, les dades internes i externes de l'Ajuntament segregades per sexe.
Indicadors d'avaluació	Nombre i tipologia de dades internes segregades per sexe. Nombre i tipologia de dades externes segregades per sexe.
Persona responsable	Plantilla i equip de govern i gestoria externa (si és el cas).
Termini	Desembre 2019

ACCIÓ 4	Inclusió de l'objectiu d'igualtat en el conveni col·lectiu dels treballadors i treballadores.
Línies estratègiques	Condicions laborals i Retribucions
Descripció	Vetllar per la inclusió de l'objectiu d'igualtat entre dones i homes en el nou conveni en revisió en tots els aspectes de: tipologia de contracte, categories, nivells professionals, tipologia de jornada, presència de dones i homes en els diferents llocs de treball i retribucions.
Indicadors d'avaluació	Nou Conveni col·lectiu dels treballadors i treballadores.
Persona responsable	Comissió (representant Ajuntament i representant dels treballadors i treballadores)
Termini	Desembre 2018

ACCIÓ 5	Protocol de selecció explícit que inclogui la igualtat de gènere
Línia estratègica	Accés a l'organització
Descripció	Incloure la igualtat de dones i homes com un dels objectius de selecció de personal tenint en compte els següents aspectes en els processos selectius: 1) Utilitzar un llenguatge neutre. 2) Fer referència exclusivament a competències professionals. 3) Vetllar per un tribunal de selecció paritari . 4) Potenciar la incorporació del sexe subrepresentat en l'àrea on s'hagi ofertat el lloc de treball.
Indicadors d'avaluació	Bases per la convocatòria de places i resolució d'aquestes.
Persona responsable	Responsable de recursos humans.
Termini	Quan s'obri un procés selecció de personal.

ACCIÓ 6	Impartició de formació específica en igualtat efectiva de dones i homes
Línia estratègica	Formació interna i/o continua
Descripció	Es facilitarà la formació específica en igualtat efectiva de dones i homes a tota la Plantilla i equip de govern.
Indicadors d'avaluació	Registre d'assistència a la formació.
Persona responsable	Responsable de Benestar Social i/o de la Dona.
Termini	Desembre 2019

ACCIÓ 7	Creació d'una borsa de formació sense discriminació
Línia estratègica	Promoció i/o desenvolupament professional
Descripció	<p>Amb l'objectiu de fomentar la formació per al desenvolupament professional que repercutiran positivament amb la promoció interna i/o la possibilitat de fer carrera professional a l'Ajuntament per part del personal, es proposa la creació d'una "borsa de formació" on qualsevol treballador i treballadora tingui garantida la possibilitat de realitzar formació per a tal fi.</p> <p>Aquesta borsa pot ser econòmica o per compensació d'hores i podria funcionar de la següent forma:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Es designarà un equip responsable paritari entre dones i homes que admetrà les sol·licituds i resoldrà negativament o positivament la utilització d'aquesta borsa i quin tipus de compensació s'aplicarà (econòmica o per hores). 2) S'inclourà la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, i entre els diferents grups professionals de la plantilla de l'Ajuntament i entre les diferents tipologies de contracte. 3) Es realitzarà un registre d'ús de la borsa segregat per sexe i per grup professional. 4) Es crearà documentació necessària com: Sol·licituds d'accés i d'ús a la borsa, justificació de la formació a la que es vulgui inscriure el treballador o treballadora... 5) Es pot fixar un màxim d'hores de formació anuals a compensar per treballador o treballadora. 6) Es tindran en compte les despeses de quilòmetres si el treballador o treballadora ha de fer ús del seu vehicle en aquells casos en què es justifiqui que la formació és necessària per al desenvolupament de les tasques del treballador o treballadora.
Indicadors d'avaluació	Designació de l'equip responsable de la borsa i registre de treballadors i treballadores que n'han fet ús.
Persona responsable	Responsable d'Educació i Formació.
Termini	Gener 2021

ACCIÓ 8	Coneixement de la situació familiar de la plantilla i millorar la difusió de mesures de conciliació
Línia estratègica	Àmbit de treball i coresponsabilitat
Descripció	Anualment es facilitarà un document /enquesta per tal de recollir les dades personals de la plantilla, situació personal i familiar (estat civil, persones dependents a càrrec, fills, ...) i altres consideracions que es creguin necessàries per tal de millorar el coneixement de la situació de cada treballador i treballadora, poder detectar necessitats de mesures de conciliació, i per tant donar a conèixer a la persona necessitada aquelles mesures que li podrien permetre conciliar millor treball i coresponsabilitats.
Indicadors d'avaluació	Per una qüestió de protecció de dades, es farà un registre d'entrega d'aquestes enquestes un cop emplenades i presentades com a indicador.
Persona responsable	Responsable de l'àrea de Benestar Social.
Temporització	Gener 2019

ACCIÓ 9	Formació en llenguatge neutre
Línia estratègica	Comunicació no sexista
Descripció	Es facilitarà formació lingüística per millorar la comunicació no sexista interna i externa de l'Ajuntament de Riba-roja d'Ebre. L'objectiu és revisar el llenguatge emprat a la web, publicacions locals, comunicats, pregons, convocatòries i altres documents.
Indicadors d'avaluació	Registre d'assistència a la formació.
Persona responsable	Secretaria i personal administratiu.
Termini	Juny 2019

ACCIÓ 10	Formació en seguretat i salut incloent els riscos per raó de sexe
Línia estratègica	Salut laboral
Descripció	Incloure en el temari de la formació anual en seguretat i salut els objectius d'igualtat de gènere, els riscos per raó de sexe, mesures de seguretat i prevenció en l'embaràs i període de lactància.
Indicadors d'avaluació	Temari de la formació.
Persona responsable	Tècnic o responsable de Prevenció i Riscos Laborals
Termini	Juny 2019

ACCIÓ 11	Implementar mesures preventives i de seguretat en embaràs i lactància
Línia estratègica	Salut laboral
Descripció	Implementar mesures preventives i de seguretat en l'embaràs i lactància com millorar l'ergonomia i la seguretat dels llocs de treball, habilitar un espai de lactància còmode i confortable i donar cobertura a les necessitats que es vagin detectant.
Indicadors d'avaluació	Registre fotogràfic dels canvis físics implementats.
Persona responsable	Tècnic o responsable de Prevenció i Riscos Laborals i/o Responsable de recursos humans.
Temporització	Setembre 2018

ACCIÓ 12	Implementació del Protocol d'abordatge i prevenció d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe
Línia estratègica	Prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe
Descripció	<p>Designar l'equip paritari de persones de referència davant un cas d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.</p> <p>Fer difusió del protocol a tota la plantilla i visualitzar-lo en el taulell d'informació i comunicacions internes.</p> <p>Realitzar una xerrada sobre què es considera assetjament sexual i assetjament per raó de sexe i com actuar en aquests casos.</p> <p>Vetllar per un ambient de treball que exclouï el llenguatge sexista.</p>
Indicadors d'avaluació	<p>Document de designació de l'equip de persones de referència.</p> <p>Registre d'entrega del protocol/registre <i>mailing</i>.</p> <p>Registre d'assistència a la xerrada informativa.</p>
Persona responsable	Equip de persones de referència.
Termini	Desembre 2018

SEGUIMENT I AVALUACIÓ

L'objectiu d'aquest apartat és posar a disposició de l'Ajuntament de Riba-roja d'Ebre una eina que li permeti fer el seguiment i avaluació de la implementació del Pla d'Acció. Per aquest motiu es proposa com a eina de seguiment i avaluació una fitxa tipus que faciliti el seguiment i avaluació de la implementació del Pla d'Acció per part dels responsables designats.

ACCIÓ	
Línia estratègica	
Descripció	
Temps d'execució	<input type="checkbox"/> Curt Termini (2018) <input type="checkbox"/> Mig termini (2019-2020) <input type="checkbox"/> Llarg termini (2021)
Compliment dels indicadors	
Recursos invertits	Humans Tècnics Econòmics
Grau de compliment	<input type="checkbox"/> Alt <input type="checkbox"/> Mig <input type="checkbox"/> Baix <input type="checkbox"/> Nul
Observacions:	

BIBLIOGRAFIA

Fons Documentals

Igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions. Guia pràctica per diagnosticar-la. Departament de Treball, Afers Socials i Famílies., Generalitat de Catalunya, 2017.

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.

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

Enllaços web

Departament de Treball, Generalitat de Catalunya

<http://treball.gencat.cat/ca/ambits/igualtat/>

Institut Català de les Dones, Generalitat de Catalunya

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

Ajuntament de Riba-roja d'Ebre

<http://riba-roja.cat/>

GLOSSARI DE TERMES

Agent per a la igualtat en l'àmbit laboral. Especialista que dissenya, avalua i implementa polítiques d'igualtat d'oportunitats de les dones en l'àmbit laboral.

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

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

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

Conciliació de la vida personal i laboral. Possibilitat d'una persona de fer compatibles l'espai personal amb el familiar, el laboral i el social, i de poder desenvolupar-se als diferents àmbits.

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

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

Discriminació per raó de sexe. Limitació o anul·lació del reconeixement, el gaudi o l'exercici dels drets humans i de les llibertats fonamentals en qualsevol àmbit a causa del sexe d'una persona.

Discriminació directa. La situació en què es troba una persona que és, ha estat o pot ésser tractada, per raó de sexe o de circumstàncies directament relacionades amb la seva condició biològica, d'una manera menys favorable que una altra en una situació anàloga. No són mesures discriminatòries per raó de sexe les que, encara que plantegin un tractament diferent per a homes i dones, tenen una justificació objectiva i raonable, com ara les que es fonamenten en l'acció positiva per a les dones, en la necessitat d'una protecció especial per motius biològics o en la promoció de la corresponsabilitat de dones i homes en el treball domèstic o en el de cura de persones.

Discriminació indirecta. La situació discriminatòria creada per una disposició, un criteri, una interpretació o una pràctica pretesament neutres que poden causar un perjudici més gran a les persones d'un dels sexes, excepte si resulten adequats i necessaris i es poden justificar amb criteris objectius que no tinguin cap relació amb qüestions de gènere.

Divisió sexual del treball. Repartiment social de tasques en funció del sexe, segons el qual històricament s'assigna a les dones el treball reproductiu i als homes el treball productiu.
Equilibri entre la vida laboral i personal (del terme anglès work-life balance).

Estereotips de gènere. Les imatges simplificades que atribueixen uns rols fixats sobre els comportaments pretesament "correctes" o "normals" de les persones en un context determinat en funció del sexe al qual pertanyen. Els estereotips de gènere són a la base de la discriminació entre homes i dones i contribueixen a justificar-los i perpetuar-los.

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

Igualtat de gènere. La condició d'homes i dones per ésser iguals pel que fa a les possibilitats de desenvolupament personal i de presa de decisions, sense les limitacions imposades pels rols de gènere tradicionals, per la qual cosa els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i d'homes són igualment considerats, valorats i afavorits.

Igualtat de fet o igualtat real. Igualtat efectiva que canvia els costums i les estructures de desigualtat existents entre dones i homes.

Igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Condició de ser iguals dones i homes en l'àmbit laboral, social, cultural, econòmic i polític, sense que actituds i estereotips sexistes limitin les seves possibilitats.

Indicador de gènere. Mesura, nombre, fet, opinió o percepció que mostra la situació específica de les dones i dels homes, així com els canvis que es produeixen en els dos grups a través del temps. L'indicador de gènere és una representació d'un fenomen determinat que mostra totalment o parcial una realitat i que té la funció de fer visibles els canvis socials en termes de relacions de gènere al llarg del temps.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Sexe. Conjunt de les diferències físiques, biològiques i anatòmiques que divideixen els individus d'una espècie en mascles i femelles.

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

Violència masclista. La 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.