

PLA D'IGUALTAT INTERN
L'AJUNTAMENT DE TOSSA DE MAR



Ajuntament de
Tossa de Mar

COORDINACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT:

AJUNTAMENT DE TOSSA

AUTORIA:

Mireia Selva Monfort

Cristina Vila Peñuelas



ÍNDEX

ÍNDEX.....	3
Presentació.....	5
Marc conceptual: els plans interns per a la igualtat de gènere a l'Administració Local	6
Els Plans Interns en el marc de les polítiques de gènere.....	6
Marc legal	8
Nivell Internacional.....	8
Nivell comunitari	8
Nivell estatal	9
Nivell autonòmic (Catalunya)	12
Avantatges de la Igualtat	15
Àmbits del Pla d'Igualtat.....	16
Indicadors	17
Objectius.....	18
Objectiu General	18
Objectius específics.....	18
Metodologia	19
Fases per a l'elaboració del pla d'igualtat.....	20
Diagnosi	21
Què s'analitza en aquest àmbit	21
Presentació dels indicadors.....	21
Anàlisi de l'Ajuntament de Tossa.....	21
Valoració dels indicadors.....	21
Síntesi de resultats	21
Anàlisi dels àmbits d'intervenció	22
ÀMBIT 1. POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS.....	22
ÀMBIT 2. POLÍTiques D'IMPACTE EN LA SOCIETAT I DE RESPONSABILITAT SOCIAL	43
ÀMBIT 3. COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE.....	52
ÀMBIT 4. REPRESENTATIVITAT DE DONES I HOMES I DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL.....	66
ÀMBIT 5. POLÍTICA DE RECURSOS HUMANS: ACCÉS, SELECCIÓ I PROMOCIÓ	89
ÀMBIT 6. RETRIBUCIÓ.....	108
ÀMBIT 7. VIOLÈNCIA MASCLISTA, PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT, ACTITUDS SEXISTES, PERCEPCIÓ DE DISCRIMINACIÓ	118
ÀMBIT 8. CONDICIONS LABORALS, SALUT I PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	131

ÀMBIT 9. USOS DELS TEMPS I DELS ESPAIS (CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR)	139
Pla d'acció.....	144
ÀMBIT 1: CULTURA I POLÍTICA D'IGUALTAT DE GÈNERE.....	145
ÀMBIT 2: REPRESENTATIVITAT DE DONES I HOMES I DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL	152
ÀMBIT 3: COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE	155
ÀMBIT 4: PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT, ACTITUDS SEXISTES I DISCRIMINACIÓ	159
ÀMBIT 5: RECURSOS HUMANS, DESENVOLUPAMENT I DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL.....	162
ÀMBIT 6: USOS DELS TEMPS I CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL...	165
ÀMBIT 7: CONDICIONS I SEGURETAT LABORAL.....	172
Pla d'acció calendaritzat	1
Glossari	1
Bibliografia.....	7

Presentació

L'Ajuntament de Tossa de Mar vol impulsar una cultura institucional i compromesa amb la garantia de la Igualtat entre dones i homes en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida, donant compliment a la normativa de la Llei 17/2015 del 21 de juliol, d'igualtat efectiva entre dones i homes.

Els ens locals hem de ser institucions exemplars i tenim el repte d'assolir una igualtat real i efectiva en les seves polítiques de gestió interna. Amb aquest **I Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Tossa de Mar (2021-2025)**, el consistori realitza un pas més en el foment de les polítiques d'igualtat al municipi, per tal que aquest sigui cada vegada més just i equitatiu.

Els plans interns d'igualtat pretenen potenciar un canvi intern de la mateixa organització de l'administració que potenciï les capacitats i talents de les persones, eliminant estereotips i prejudicis per raó de gènere. Són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de situació, per assolir a l'organització la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i per eliminar la discriminació per raó de sexe. Es tracta d'un pas essencial per fer visible el fet que als homes i a les dones, tradicionalment, se'ls hi ha atribuït papers i responsabilitats públiques i privades diferents. Fer pública aquesta distribució de rols és important per conèixer, en primer lloc, com s'han construït les relacions de poder dins de les mateixes administracions públiques.

El foment de la igualtat de gènere passa també per promoure altres accions de manera transversal, des de molt diferents àmbits de la societat i de les administracions. Des de dos anys ençà, quan es va crear l'Àrea d'Igualtat, s'han fet accions de foment de la igualtat com a únic camí per acabar amb la violència masclista: que en definitiva és la màxima manifestació de la desigualtat. Endegar una àrea d'Igualtat va ser una forma d'enfocar l'equitat de gènere des de totes les vessants, d'una forma transversal i aportant una nova mirada a totes les àrees de treball del consistori.

Al llarg d'aquest temps hem iniciat nombrosos projectes introduint la igualtat de gènere en l'organització i estructura interna de l'Ajuntament, fent visible el paper de les dones en la història de Tossa de Mar. També s'ha reforçat comunicativament l'àrea d'Igualtat, per tal de fer-la propera a la ciutadania i que esdevingui un punt de referència en el foment de les polítiques d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones al consistori i al nostre municipi.

Eva Barnés Sarrà

Regidora Igualtat

Marc conceptual: els plans interns per a la igualtat de gènere a l'Administració Local

Els Plans Interns en el marc de les polítiques de gènere

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

Un dels conceptes clau que hem intentat que fos el fil conductor en tot moment és la "Transversalitat de Gènere", fonamental quan volem dur a terme polítiques d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en qualsevol àmbit. La transversalitat és la traducció de paraula anglesa "*Mainstreaming*" que significa la incorporació de la perspectiva de gènere en la corrent principal d'un procés d'una organització. La Comissió sobre la integració de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el conjunt de polítiques i accions comunitàries afirma que "*no n'hi ha prou amb aplicar mesures positives centrades amb les dones, sinó més aviat recórrer a totes les polítiques i mesures generals amb la finalitat d'aconseguir la igualtat (...). La dimensió de la igualtat i de la dimensió de gènere s'ha de tenir en compte en totes les accions i activitats, des de la fase de planificació, estudiant-ne els efectes en les situacions respectives de dones i homes quan s'apliquen, supervisen i avaluen.*"¹

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

El Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Tossa de Mar s'ha iniciat amb els següents punts:

- Una Diagnosi amb Perspectiva de Gènere, a través del disseny previ d'una graella d'indicadors, per conèixer i reflectir la situació i la percepció de dones i homes en l'Ajuntament de Tossa de Mar . Els àmbits analitzats han estat:
 - o *la política d'igualtat d'oportunitats,*
 - o *polítiques d'impacte en la societat i de responsabilitat social,*
 - o *comunicació, imatge i llenguatge,*

¹ Gelambí, M. *Les polítiques públiques i els drets de les dones* (2007).

- *representació de dones i homes i distribució del personal,*
- *accés, selecció, promoció, desenvolupament i retribució,*
- *assetjament, actituds sexistes i percepció de la discriminació,*
- *condicions laborals,*
- *usos dels temps i dels espais (conciliació de la vida personal, laboral i familiar),*
- *prevenció dels riscos laborals amb perspectiva de gènere i condicions del lloc de treball*
- *violència masclista.*
- Assenyalar les problemàtiques i necessitats que afecten de forma diferenciada a homes i dones.
- Fer una anàlisi exhaustiva de cada àmbit i de cada indicador que s'ha avaluat.
- El disseny d'un Pla d'Acció per corregir, modificar o introduir la transversalitat de gènere en l'administració comarcal, amb la finalitat de revertir i eradicar les desigualtats identificades.

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

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

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

Marc legal

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

Aquest reconeixement formal ha permès un progrés en el cos legislatiu i també en el context institucional, amb el desenvolupament de polítiques públiques d'igualtat de gènere i d'estructures i organitzacions específiques. Hi ha un important desplegament normatiu, en els diferents nivells institucionals, que propugna el respecte al principi d'igualtat de dones i homes i fonamenta la implementació de les polítiques d'igualtat en tots els àmbits socials.

Nivell Internacional

A nivell internacional, la Declaració dels Drets Humans l'any 1948 de les Nacions Unides va esdevenir el document principal pel desenvolupament de les normatives i les polítiques públiques d'igualtat. Tots els pobles de les nacions unides ratificarien en la seva carta la fe en els drets humans i en la igualtat.

D'altra banda, s'han celebrat quatre conferències mundials sobre la dona: a Ciutat de Mèxic (1975), Copenhaguen (1980), Nairobi (1985) i Beijing (1995). En la Conferència de Mèxic es definia un pla d'acció mundial per dur a terme els objectius de l'Any de la Dona, entre els quals hi havia directrius pel progrés de les dones fins l'any 1985. En la Conferència mundial sobre la dona a Copenhaguen es van analitzar els avenços realitzats en temes d'ocupació, salut i educació i es van adoptar mesures nacionals per tal de garantir l'apropiació i el control de la propietat per part de les dones així com la incorporació de millores en la protecció dels drets d'herència, custòdia i nacionalitat de les dones. A Nairobi s'aprovava un mandat per tenir mesures concretes que ajudessin a superar els obstacles per a l'assoliment dels objectius del Decenni. En aquest sentit, els governs van adoptar les Estratègies de Nairobi, orientades al progrés de la dona per tal que s'aconseguís la igualtat de gènere a l'àmbit nacional i promoure la participació de les dones en la pau i el desenvolupament. Però, sens dubte, serà la IV Conferència de Beijing la que marcarà un punt d'inflexió en el desenvolupament de les polítiques d'igualtat, amb l'aprovació per unanimitat de la Plataforma d'Acció i la incorporació del *mainstreaming* de gènere o transversalitat de gènere com a mecanisme d'actuació.

Nivell comunitari

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

Amb l'entrada en vigor del Tractat d'Amsterdam l'any 1999, el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes es converteix en un principi bàsic i fonamental en la concepció de la ciutadania europea. Per una banda, els articles 2 i 3 Tractat de la Unió Europea (TUE) regulen la igualtat d'oportunitats com a missió i objectiu que ha de ser present a totes les polítiques comunitàries, facultant les institucions comunitàries, en el marc de llurs competències, a adoptar mesures adequades per a lluitar contra la discriminació per raó de sexe (article 10 TUE).

Per l'altra, l'article 157 TUE consagra les accions positives com a mesures que, malgrat atorgar un tracte diferent, no poden ser considerades discriminatòries ni poden vulnerar el dret d'igualtat: *"(...) amb la finalitat de garantir en la pràctica la plena igualtat entre homes i dones en la vida laboral, el principi d'igualtat de tracte no impedeix que els Estats membres mantinguin o adoptin mesures que suposin avantatges específics per a facilitar al sexe menys representat el desenvolupament d'una activitat laboral o per a prevenir o compensar avantatges en la carrera professional"*.

Nivell estatal

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

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

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

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

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

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

"Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptaran medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en

tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso”.

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

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

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

Art 46: modificat pel Reial Decret-Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació introdueix modificacions en quant als continguts del diagnòstic de situació i dels Pla d'Igualtat, estableix les següents matèries d'anàlisi:

- Processos de selecció i contractació.
- Classificació professional.
- Formació.
- Promoció professional.
- Condicions de treball, incloent-hi una auditoria salarial entre dones i homes.
- Exercici corresponsable dels drets a la vida personal, familiar i laboral.
- Infrarrepresentació femenina.
- Retribucions.
- Prevenció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de gènere.

Com a novetat, aquest Reial Decret-Llei 6/2019, crea un Registre dels Plans d'Igualtats com part del Registre de convenis i acords col·lectius de treball dependents de la Direcció General de Treball del Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social i del es Autoritats Laborals de les Comunitats Autònomes, i estableix l'obligatorietat de registrar els plans d'igualtat. Totes aquestes modificacions es regulen reglamentàriament a través de dos nous reials decrets aprovats a l'octubre de 2020, posteriorment a l'elaboració d'aquest pla d'igualtat.

El Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball desenvolupa reglamentàriament l'elaboració dels diagnòstics de situació i dels plans d'igualtat. En aquest reial decret es defineix tant el procediment de negociació dels plans d'igualtat con el contingut dels diagnòstics i dels plans i el registre dels mateixos. Aquesta norma entra en vigor tres mesos després de la seva publicació al BOE, és a dir, el 13 de gener de 2021.

El Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes regula el principi de transparència retributiva i estableix les normes generals sobre el registre retributiu i

l'auditoria salarial. Aquest reial decret entra en vigor sis mesos després de la seva publicació al BOE, és a dir, el 13 d'abril de 2021.

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

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

- *Esmenar els obstacles que impliquin el manteniment de qualsevol tipus de discriminació amb la finalitat d'oferir condicions d'igualtat efectiva entre dones i homes en l'accés a l'ocupació pública i en el desenvolupament de la carrera professional.*
- *Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, sense menystenir la promoció professional.*
- *Fomentar la formació en igualtat, tant en l'accés a l'ocupació pública com al llarg de la carrera professional.*
- *Promoure la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de selecció i valoració.*
- *Establir mesures efectives de protecció enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.*
- *Establir mesures efectives per a eliminar qualsevol discriminació retributiva, directa o indirecta, per raó de sexe.*
- *Avaluar periòdicament l'efectivitat del principi d'igualtat en el seus respectius àmbits d'actuació”*

Per la seva banda el Text Refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (TREBEP), aprovat per reial decret legislatiu 5/2015 de 30 d'octubre, obliga als governs locals a elaborar plans d'igualtat, en la seva disposició addicional vuitena:

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

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

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

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

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

Nivell autonòmic (Catalunya)

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

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

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

Cal destacar els articles següents:

Article 6: Funcions dels ens locals de Catalunya

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

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

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

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

a) Fixar, amb l'elaboració prèvia d'una diagnosi de la situació, els objectius concrets d'igualtat efectiva a assolir, les estratègies i les pràctiques a adoptar per a aconseguir-los, i també l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

b) Tenir en compte, entre altres, els àmbits d'actuació relatius a la representativitat de les dones, l'accés, la selecció, la promoció i el desenvolupament professionals, les condicions laborals, la conciliació de la vida personal, laboral i familiar, la violència masclista, la prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere, la comunicació inclusiva i l'ús d'un llenguatge no sexista ni androcèntric, i també l'estratègia i l'organització interna de l'organisme.

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

També cal destacar alguns articles de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya (2006):

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

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

Art 41: Perspectiva de gènere:

1. *Els poders públics han de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, en la formació, en la promoció professional, en les condicions de treball, inclosa la retribució, i en totes les altres situacions, i també han de garantir que les dones no siguin discriminades a causa d'embaràs o de maternitat.*
2. *Els poders públics han de garantir la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les polítiques públiques per a aconseguir la igualtat real i efectiva i la paritat entre dones i homes.*
3. *Les polítiques públiques han de garantir que s'afrontin de manera integral totes les formes de violència contra les dones i els actes de caràcter sexista i discriminatori; han de fomentar el reconeixement del paper de les dones en els àmbits cultural, històric, social i econòmic, i han*

de promoure la participació dels grups i les associacions de dones en l'elaboració i l'avaluació d'aquestes polítiques.

4. *Els poders públics han de reconèixer i tenir en compte el valor econòmic del treball de cura i atenció en l'àmbit domèstic i familiar en la fixació de llurs polítiques econòmiques i socials.*
5. *Els poders públics, en l'àmbit de llurs competències, i en els supòsits que estableix la llei, han de vetllar perquè la lliure decisió de la dona sigui determinant en tots els casos que en puguin afectar la dignitat, la integritat i el benestar físic i mental, en particular pel que fa al propi cos i a la seva salut reproductiva i sexual”.*

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

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

- a) *La planificació, el disseny, l'execució, l'avaluació i el control de normes, plans i directrius generals en matèria de polítiques per a la dona, i també l'establiment d'accions positives per a aconseguir eradicar la discriminació per raó de sexe que s'hagin d'executar amb caràcter unitari per a tot el territori de Catalunya.*
- b) *La promoció de l'associacionisme de dones que compleixen activitats relacionades amb la igualtat i la no discriminació i de les iniciatives de participació.*
- c) *La regulació de les mesures i els instruments per a la sensibilització sobre la violència de gènere i per a detectar-la i prevenir-la, i també la regulació de serveis i recursos propis destinats a aconseguir una protecció integral de les dones que han patit o pateixen aquest tipus de violència.*

Avantatges de la Igualtat

La implementació d'un Pla Intern d'Igualtat presenta un conjunt d'avantatges que van més enllà de comprometre formalment l'organització amb la igualtat de gènere. Un Pla d'Igualtat és un instrument per assolir la igualtat.

Per què hem de treballar per assolir la Igualtat?

Perquè la igualtat d'oportunitats és un dret

La igualtat és un principi jurídic universal que es treballa i es consolida dia a dia i, l'aplicació d'aquest resulta necessari i positiu, tant per a l'organització com per a la plantilla i la ciutadania.

Perquè acomplim amb la normativa vigent en matèria d'igualtat de gènere

Disposem d'un marc normatiu entorn a la Igualtat Efectiva entre Homes i Dones (Llei 3/2007 d'Igualtat Efectiva entre Dones i Homes i Llei Catalana 17/2015 d'Igualtat Efectiva entre Dones i Homes.

Perquè les dades i les estadístiques ens mostren que encara hi ha desigualtat de gènere.

Un Pla Intern d'igualtat permet obtenir una radiografia i un coneixement actualitzat i sistemàtic de la situació de dones i homes a l'Ajuntament de Tossa de Mar a partir del qual definir una fulla de ruta per avançar.

Perquè encara persisteixen estereotips i obstacles que esdevenen una discriminació per a les dones i col·lectius que es troben fora de l'heteronormativitat.

Encara perviuen moltes idees i creences generalment acceptades sobre com han de ser o comportar-se les dones i quines ocupacions o rols han d'exercir. Els estereotips han sobreviscut al pas dels anys i estan instal·lats en la nostra organització. Aprendre a detectar-los, ens permetrà emprar eines per superar-los i augmentar les oportunitats de participació de les dones a l'àmbit públic i dels homes en àmbits considerats tradicionalment femenins.

Perquè encara hem de fer un treball important per permetre que dones i homes puguin participar de tots els àmbits de la vida i que sigui real la conciliació de la vida personal i personal.

Analitzar i conèixer les necessitats específiques de dones i homes en diferents matèries relacionades amb l'ocupació, les condicions del lloc de treball, la prevenció de la salut laboral, la situació personal i familiar, etc. ens permet definir unes línies i mesures per assolir la igualtat real.

Perquè la igualtat d'oportunitats forma part dels valors de les organitzacions socialment responsables.

Aprofundir en el compromís per a la igualtat de gènere dins l'organització municipal i també amb les relacions contractuals amb tercers.

Perquè igualtat és sinònim d'atracció de talent i d'un treball cooperatiu i menys competitiu.

És necessari un canvi de model competitiu on les persones siguin el centre.

Àmbits del Pla d'Igualtat

L'estructura de la Diagnosi amb perspectiva de gènere i del Pla d'Acció es basa en els àmbits de treball que preveu l'article 15 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

ÀMBITS D'ANÀLISI	
ÀMBIT 1	CULTURA I POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS
ÀMBIT 2	POLÍTIQUES D'IMPACTE EN LA SOCIETAT I DE RESPONSABILITAT SOCIAL
ÀMBIT 3	COMUNICACIÓ, IMATGE I ÚS DEL LLENGUATGE
ÀMBIT 4	REPRESENTATIVITAT DE DONES I HOMES I DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL
ÀMBIT 5	POLÍTIQUES DE SELECCIÓ, CONTRACTACIÓ I RETRIBUCIÓ DEL PERSONAL
ÀMBIT 6	POLÍTIQUES DE FORMACIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL
ÀMBIT 7	VIOLÈNCIA MASCLISTA, PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT, ACTITUDS SEXISTES, PERCEPCIÓ DE DISCRIMINACIÓ
ÀMBIT 8	CONDICIONS DE L'ENTORN DE TREBALL I DE SALUT LABORAL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE
ÀMBIT 9	USOS DEL TEMPS I DELS ESPAIS (CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR)

Indicadors

ÀMBIT D'ACTUACIÓ	
ÀMBIT	OBJECTIUS
1. Política d'Igualtat d'Oportunitats	Grau d'integració de la igualtat d'oportunitats en l'estratègia i en la cultura de l'Ajuntament, i la incorporació sistemàtica de la perspectiva de gènere en totes les polítiques, en la presa de decisions i en les activitats portades a terme en l'organització.
2. Polítiques d'impacte en la societat i de responsabilitat social	Valorar com es contribueix a assolir la igualtat d'oportunitats en la societat i fer sensibilització en aquest tema. La incorporació de la igualtat d'oportunitats en el tracte amb el seu entorn: serveis, programes i projectes que desplega, clientela, empreses proveïdores, empreses externes o subcontractades, franquícies, etc.
3. Comunicació, imatge i llenguatge.	<p>Valorar si la política d'igualtat d'oportunitats i els seus objectius, principis i valors es comunica a totes les persones de l'organització i si tot el personal està informat correctament de les accions portades a terme en matèria d'igualtat d'oportunitats.</p> <p>Valorar com l'organització fa visibles les dones i la seva contribució als resultats i èxits organitzatius.</p> <p>Valorar el llenguatge i l'ús d'imatges inclusives que projecta l'Ajuntament, tant en l'àmbit intern com extern, i la neutralitat del llenguatge utilitzat en la comunicació escrita i oral.</p>
4. Representativitat de les dones i distribució del personal	Veure en quina mesura les dones estan representades en tots els àmbits, categories i nivells de l'organització.
5. Accés, selecció, desenvolupament i promoció	Comprovar si es compleix el principi d'igualtat d'oportunitats en la selecció del personal (promoció interna o externa), en la formació del personal i en l'avaluació del rendiment.
6. Retribució	Comprovar el compliment el principi d'igualtat retributiva, que estableix que, a llocs de treball iguals o d'igual valor els correspon igual retribució.
7. Violència masclista, prevenció de l'assetjament, actituds sexistes i percepció de discriminació	Comprovar la no-existència d'actituds sexistes, de tracte discriminatori i d'assetjament de cap tipus i l'existència de mecanismes per detectar, prevenir i actuar davant d'aquests comportaments.
8. Condicions laborals, salut Prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere i condicions de l'entorn de treball	Comprovar que no hi ha discriminació per raó de gènere en el tipus de contracte i de jornada que fan les persones. Comprovar la incorporació de perspectiva de gènere en la política de prevenció de riscos laborals: tenir en compte l'especificitat de gènere en l'assignació d'espais i de recursos i l'adequació dels llocs de treball i dels espais a les característiques i necessitats de les dones.
9. Usos dels temps i dels espais (Conciliació de la vida personal, laboral i familiar)	Comprovar si les persones de tots els departaments, categories i nivells de l'organització (no només del nivell jeràrquic més alt) tenen la possibilitat de conciliar la feina amb la vida personal i familiar.

Objectius

L'objectiu d'aquest Pla d'Igualtat Intern 2021-2024 és esdevenir una eina per assolir la igualtat efectiva entre dones i homes a través de potenciar les capacitats i el talent de totes les persones que treballen a la institució.

Per assolir aquests objectius és necessari un canvi organitzatiu que elimini els obstacles existents per raó de gènere, les desigualtats i els desequilibris entre homes i dones.

Objectiu General

L'objectiu general és generar un canvi tant en l'organització formal com a l'organització informal de l'Ajuntament, a través de mesures que afavoreixin la incorporació, permanència i el desenvolupament professional de les persones i garanteixin una participació equilibrada de dones i homes en tots els llocs de treball i nivell de responsabilitats.

Objectius específics

- Assolir el compromís polític envers la igualtat de gènere, incorporar el principi d'igualtat de gènere en l'organització interna de la corporació.
- Assignar els recursos econòmics i humans necessaris per a aquesta finalitat.
- Creació d'estructures i formes de treballar que realment potenciïn la transversalitat i la horitzontalitat en l'organització.
- Identificar els elements informals i formals, propis de l'organització que obstaculitzin i dificultin l'equitat entre els homes i les dones que hi treballen.
- Contribuir a l'eliminació de les desigualtats que puguin existir en els rols, responsabilitats, formes d'accés i control dels recursos, i en la participació i en la presa de decisions d'homes i dones.
- Promoure l'equitat entre dones i homes en tots els àmbits de l'organització i el funcionament de l'Ajuntament de Tossa.
- Aprofundir en la coherència entre el funcionament intern de la corporació i les polítiques públiques que promou en l'àmbit de l'equitat entre dones i homes.

Metodologia

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

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

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

Des del moment que es pren la decisió política i tècnica per part de l'Ajuntament de dur a terme el pla d'igualtat, el Departament de Recursos Humans lidera el procés de comunicació i suport a l'elaboració d'aquest. Des del Departament de Recursos Humans es comunica a tota la plantilla a través d'un correu electrònic que s'iniciarà un Pla Intern d'Igualtat, en què consisteix un pla d'igualtat i es demana la col·laboració de la plantilla per respondre el qüestionari (veure Annexes) i també es convoca una reunió dels i les caps d'àrea i de personal polític per tal d'explicar també els objectius del Pla Intern d'Igualtat.

Grups de treball

Per dur a terme la recollida de dades qualitatives es va fer una jornada de treball i es va comptar amb la participació de persones de la plantilla de diferents àrees i ocupacions, la representació sindical i càrrecs polítics de l'actual mandat: alcalde, regidores i regidors.

Fases per a l'elaboració del pla d'igualtat

Compromís de la Institució	Moment de la decisió política i tècnica de posar en marxa un Pla Intern d'Igualtat a l'Ajuntament.
Reunió inicial	Moment de definició i planificació de tot el procés. Es concreten les persones referents, la temporització del procés de treball i es delimiten la informació i la documentació necessàries.
Recull d'informació i documentació	L'Ajuntament emet tota la informació i documentació necessària per a la diagnosi de gènere.
Formulari	Es realitza un formulari en línia, adreçat a tot el personal de l'ens, per tal de conèixer la percepció que tenen de la igualtat de dones i homes.
Diagnosi de Gènere	<p>En aquesta fase tracta de recollir i tractar la informació, tant quantitativa com qualitativa. Amb la diagnosi de gènere, es busca obtenir un mapa de les característiques de l'Ajuntament, els processos i les pràctiques que hi tenen lloc. Aquesta fase pretén valorar un conjunt d'indicadors per a l'assoliment de la igualtat d'oportunitats real de les dones i els homes.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Establiment d'una bateria d'indicadors² que ens permetin recollir exhaustivament aspectes de diferents àmbits. ▪ Procés de recopilació de dades estadístiques desagregades per sexe facilitades per l'Àrea de Recursos Humans sobre les condicions laborals de la plantilla, documentació sobre condicions laborals (contractes, accés, selecció, promoció, formació, convenis...). ▪ Realització d'entrevistes en profunditat per recollir la informació necessària i detectar percepcions sobre la igualtat d'oportunitats així com possibles accions a dur a terme. ▪ Qüestionari adreçat al personal de la plantilla per tal de recollir informació per a la diagnosi. L'objectiu és copsar les percepcions de les persones que treballen a l'Ajuntament sobre la igualtat entorn a diferents aspectes: condicions laborals, conciliació de la vida personal, familiar i laboral, etc. ▪ Valoració de cada indicador a través de tota la informació obtinguda: dades estadístiques, entrevistes, enquestes i revisió de documentació facilitada.
Pla d'Acció	<p>Tenint en compte els resultats de la diagnosi, es realitza el Pla d'Acció en un procés participatiu i un posterior procés de negociació col·lectiva de les accions que contindrà el Pla d'Acció, que esdevé la planificació de les accions en matèria d'igualtat de gènere que s'impulsaran des de l'Ajuntament.</p> <p>Totes les accions tenen l'objectiu de corregir les desigualtats de gènere identificades i van acompanyades d'una descripció, d'indicadors d'avaluació, de les àrees responsables i calendari per dur-les a terme.</p>

² Un indicador és una mesura, un número, un fet, una opinió o una percepció que assenyalava una situació o condició específica i que mesura canvis en aquesta situació o condició a través del temps. Els indicadors són una representació del fenomen que estem estudiant i ens permeten mostrar total o parcialment una realitat. Els indicadors han de ser verificables objectivament, fàcils d'obtenir, han de ser sensibles a les variacions, fàcils d'entendre i d'interpretar i ens han de proporcionar una visió de la situació del consistori.

Validació i aprovació del document	L' és qui fa la validació final del document. L'aprovació definitiva del document es farà per part de l'òrgan competent.
------------------------------------	---

Diagnosi

La diagnosi ens ofereix una fotografia de la situació de la igualtat de gènere en els àmbits que es defineixen prèviament. La finalitat és analitzar cada un dels àmbits amb perspectiva de gènere. Cada àmbit es treballarà a través dels següents punts:

Què s'analitza en aquest àmbit

Aquest primer apartat presentarà una contextualització i un marc conceptual per tal de comprendre del que estem parlant i el que volem analitzar i definirem els conceptes que s'analitzaran posteriorment.

Presentació dels indicadors

Els indicadors són els instruments que ens permeten avaluar cada àmbit a través de la informació quantitativa i qualitativa recollida.

Anàlisi de l'Ajuntament de Tossa

S'analitza cada àmbit de la corporació en relació al marc legal i als conceptes que s'hagin descrit a través de les dades quantitatives i qualitatives recollides a través dels diferents instruments: **enquestes, entrevistes i de la revisió de dades i documental** facilitades per l'Ajuntament.

Valoració dels indicadors

Avaluarem cada indicador que ens permetran conèixer l'estat de l'Ajuntament en matèria d'igualtat de gènere.

Síntesi de resultats

Es presentarà quadre sintètic de cada àmbit amb objectius a assolir i aspectes a millorar. És a dir, finalitzarem recollint el que seria desitjable d'assolir en cada àmbit i amb unes primeres propostes d'accions per arribar als objectius.

Anàlisi dels àmbits d'intervenció

Tot seguit presentem els resultats obtinguts de la diagnosi amb perspectiva de gènere de cadascun dels àmbits. Aquests s'han obtingut a partir de les dades extretes del grup de treball, del qüestionari, de la Relació de Llocs de Treball (RLT) i la revisió documental.

ÀMBIT 1. POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

Què s'analitza en aquest àmbit?

En aquest àmbit s'analitza en quina mesura la corporació ha adoptat la perspectiva de gènere en les polítiques, plans o actuacions dels seus serveis o accions. Analitzarem la sensibilització de la plantilla en la perspectiva de gènere, la percepció de la cultura i les polítiques d'igualtat de gènere i les mesures d'igualtat que ha realitzat l'organització.

Marc legal i conceptual

Tal com hem indicat, en aquest primer punt valorarem en quina mesura s'introdueix la igualtat d'oportunitats en el si de l'Ajuntament. Les Administracions Públiques han de garantir la igualtat de tractament i no discriminació per raó de sexe quan actuen com a ocupadores, dotant-se d'instruments que els permeti treballar en aquest sentit com pot ser elaborant i aplicant mesures i plans d'igualtat. Per això, és imprescindible conèixer els conceptes bàsics i el marc normatiu regulador d'igualtat i no discriminació entre dones i homes.

- **Discriminació directa:** és la situació en què és troba una persona que és tractada, per raó de sexe, d'identitat, orientació sexual o altres raons relacionades amb la seva condició, d'una manera menys favorable que una altra en una situació anàloga. Per exemple, seria una discriminació directa per raó de sexe un tractament desfavorable cap a les dones relacionat amb la maternitat o embaràs.
- **Discriminació indirecta:** una situació en què una pràctica o un criteri que són aparentment neutres i objectius causen un perjudici o desavantatge a les persones d'un dels sexes.
- **Mesures d'acció positiva (discriminació positiva):**
 - En l'article 11 de la Llei Orgànica 3/2007 s'explicita que, amb la finalitat de fer efectiu el dret a la igualtat, els poders públics adoptaran mesures específiques en favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte dels homes. Aquestes mesures, que seran aplicables mentre segueixin aquestes situacions desiguals, hauran de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu que s'estableixi en cada situació.
 - En l'article 17.4 de l'Estatut dels Treballadors, vinculat a l'àmbit laboral, diu: "en igualtat de condicions d'idoneïtat, preferència de les persones del gènere menys representat per a ser contractades o per a afavorir el seu accés en el grup, categoria professional o lloc de treball de que es tracti (és una mesura potestativa per a la negociació col·lectiva). Cal dir també, que preferència no vol dir que afavoreixi automàticament a les dones, sinó al gènere menys representat.
 - En la jurisprudència comunitària es diu que "no és admissible concedir una preferència absoluta, automàtica i incondicional en una contractació o promoció

a les candidates dones en els sectors en els quals estan infrarrepresentades (STJCE 17-10-1995 Kalanke) (STJCE 11-11-1997 Marschall) preferència en condicions Idoneïtat.

Principis d'igualtat de tracte i no discriminació:

- **Igualtat de tracte entre dones i homes i no discriminació:** suposa l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raons de sexe.
- **Igualtat d'oportunitats:** es fonamenta en el principi d'igualtat de tracte i no discriminació i fa referència a la necessitat de corregir les desigualtats entre dones i homes en diferents àmbits de la societat a través de l'eliminació de qualsevol barrera sexista i discriminatòria.
- **Perspectiva de gènere/transversalitat:** implica la necessitat d'integrar i tenir en compte, de manera sistemàtica, la situació de dones i homes i les seves necessitats específiques en totes les polítiques amb la finalitat de promoure una igualtat real i efectiva de dones i homes.
- **Presència o composició equilibrada:** és la presència de dones i homes de forma equilibrada. Es considera que és un valor proper a la paritat quan hi ha un 60% i un 40%.

El marc normatiu bàsic en el que ens movem és:

- Normes supranacionals:
 - Tractat de la UE (articles 2 i e) i Tractament UE (articles 8, 10, 153 i 157).
 - Carta dels drets fonamentals UE 2000 (arts. 21 i 23).
 - Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell
- Normes internacionals:
 - Consell d'Europa (Conveni Europeu Drets Humans, Carta Social Europea)
 - Organització internacional del treball
- Normes internes:
 - Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. (LO3/2007).
 - Llei Estatut Bàsic Empleat/da Públic/a
 - Estatut dels Treballadors
 - Article 19 Estatut Autonomia Catalunya,
 - La Llei 17/2015 d'Igualtat efectiva entre dones i homes.

Tal com hem recollit, existeix un gran nombre de normes supranacionals, internacionals i internes que reconeixen formalment la igualtat entre dones i homes així com la no discriminació, s'estableixen mecanismes administratius i judicials per tal d'eradicar les discriminacions, però encara es produeixen desigualtats per diverses causes:

- La bretxa salarial i altres desigualtats laborals que s'expliquen en base a causes "objectives" com les diferències en el tipus d'educació, en el tipus de feina/ocupació, en l'experiència en el mercat de treball/antiguitat, en les hores de treball, el tipus de contracte, el sector econòmic, etc.
- Persistència d'estereotips i desigualtats de gènere a l'econòmica i a la societat (orientació professional i elecció d'ocupacions, infravaloració del treball de les dones, de les seves capacitats i competències, desigualtat en l'assumpció de càrregues domèstiques i familiars, etc.

Per tant, hi ha un clar reconeixement del principi d'igualtat entre dones i homes i el dret a la no discriminació però això no és suficient perquè la majoria de diferències entre dones i homes en

molts àmbits de la vida es deriven de la desigualtat estructural de gènere a nivell social, econòmic, polític, familiar.

Els poders públics tenen dues dimensions:

1. **Com a dispensadores de serveis a la ciutadania:** han de realitzar polítiques públiques de foment de la igualtat real de dones i homes.
2. **Com a ocupadores:** han de promoure la igualtat en l'ocupació pública, mesures i plans d'igualtat i protocols de prevenció i abordatge de l'assetjament.

I, per tant, s'han de dotar dels instruments necessaris per desenvolupar aquesta tasca.

Llei Orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. (LO3/2007) suposa un reconeixement explícit de les desigualtats existents a la nostra societat i, per tant, la necessitat d'implicar tots els poders públics per combatre-les i promoure la igualtat real. La llei posa l'accent en la importància de les accions preventives i en la consideració de la dimensió transversal de la igualtat com a principi fonamental del text normatiu, tot i que reconeix també la necessitat d'adoptar accions positives per part dels poders públics a l'emparedament de la llicitud constitucional.

Aquesta llei suposa un punt d'inflexió en la política antidiscriminatòria a Espanya: es passa d'un reconeixement formal de la igualtat entre dones i homes al foment de la igualtat real.

Pel que fa a l'àmbit competencial de les Administracions Públiques, la LO3/2007, de 22 de març, estableix com a criteris d'actuació:

- Garantir la igualtat efectiva en l'accés a l'ocupació pública i en el desenvolupament de la carrera professional.
- Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, sense que afecti a la promoció professional.
- Fomentar la formació en igualtat.
- Presència equilibrada en els òrgans de selecció i valoració.
- Mesures efectives de protecció davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- Eliminar qualsevol discriminació retributiva directa o indirecta.

Les principals mesures i àmbits d'actuació de la Llei 3/2007 són:

a) Pautes generals d'actuació dels poders públics

- Principi de transversalitat.
- Principi de presència equilibrada a les llistes electorals i en els nomenaments.
- Elaboració de Pla estratègic Igualtat d'oportunitats per part de l'administració General de l'Estat que inclogui un informe d'impacte de gènere.
- Les entitats locals integraran el dret d'igualtat en l'exercici de les seves competències.

b) Foment de la igualtat en els principals àmbits socials

- Incorporació de la perspectiva de gènere en: Educació, cultura, salut, societat de la informació, esports, desenvolupament rural, polítiques d'ordenació del territori i habitatge, cooperació per al desenvolupament.

- Mesures de foment de la igualtat en els mitjans de comunicació i instruments de control per la publicitat no sexista.
- c) Garantia del dret al treball en igualtat d'oportunitats
- Mesures d'acció positiva a través de la negociació col·lectiva.
 - Discriminació directa/ indirecta i mesures de tutela judicial efectiva.
 - Accés a l'ocupació: dones com a grup prioritari en les polítiques actives d'ocupació.
 - Formació i promoció professional.
 - Protecció davant l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
 - Obligació per les empreses de més de 250 treballadors/es d'aprovar Plans d'igualtat.
 - Conciliació de la vida personal, familiar i laboral:
 - Ampliació del permís de maternitat (a fer ús qualsevol dels progenitors) en cas de fill/a amb discapacitat.
 - Permís de maternitat de 16 setmanes³.
 - Permís de paternitat de 5 setmanes⁴.
 - Reconeixement de treballadors/es autònoms/es i altres règims de la seguretat social.
 - Reducció de jornada: s'amplia l'edat del menor a 8 anys i es redueix a 1/8 de la jornada el límit mínim de reducció.
 - Excedència voluntària: es redueix 4 mesos durada mínima.
 - Excedència per cura de familiars: s'amplia 2 anys durada màxima i es reconeix el gaudiment de forma fraccionada.
 - Modificacions de la Seguretat Social:
 - Flexibilització cotització prèvia per accedir prestació maternitat.
 - Nou subsidi pel cas de que no es compleixin els requisits mínims.
 - Prestació econòmica paternitat.
 - Ocupació pública: Presència equilibrada d'homes i dones en òrgans de selecció i valoració, eliminar la discriminació retributiva directa o indirecta per raó de sexe i altres mesures en sentit anàleg amb el sector privat.

Estatut Bàsic de l'Empleat/da Públic/a (RD Legislatiu 5/2015)

Recull els drets dels empleats/des públics/ques

h) respecte a la seva intimitat, orientació sexual, pròpia imatge i dignitat en el treball, especialment davant l'assetjament sexual i per raó de sexe i moral

i) a la no discriminació per raó de naixement, origen racial o ètnic, gènere, sexe o orientació sexual, religió o conviccions, opinió, discapacitat, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

També s'inclouen els Plans d'Igualtat

³ Permís de maternitat de 16 setmanes ininterrompudes, ampliable en diferents períodes en casos de part, adopció o acolliment múltiple, de discapacitat i d'hospitalització del nadó. Les 6 primeres són obligatòries per a la mare, la resta es poden compartir amb el pare o també renunciar-hi. Font: <https://web.gencat.cat/ca/tramits/que-cal-fer-si-neix-un-fill/baixa-per-maternitat-de-la-mare/index.html>

⁴ A partir del 5 de juliol de 2018, els pares (o bé l'altre progenitor, en cas de parelles del mateix sexe) tenen dret a un període de descans de 5 setmanes, ampliables a 2 dies a partir del segon/a fill/a. El període també s'amplia en casos de part, adopció, acolliment múltiple, discapacitat o hospitalització del nadó. Font: <https://web.gencat.cat/ca/tramits/que-cal-fer-si-neix-un-fill/baixa-per-maternitat-de-la-mare/index.html>

- Les Administracions Públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i amb aquesta finalitat hauran d'adoptar mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes,
- Hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionarial que sigui aplicable.

Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes (Catalunya)

Aquesta llei completa la normativa relativa a la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes. I, respecte als poders públics de Catalunya:

- Defineix principis d'actuació i competències de poders públics en matèria de polítiques de gènere, regula l'organització administrativa de la Generalitat i contempla actuacions i polítiques concretes per a promoure la igualtat efectiva de dones i homes en tots els àmbits de la vida;
- Estableix actuacions específiques en l'àmbit del sector públic per a assolir la igualtat efectiva: contractació de béns i serveis, representació paritària en òrgans col·legiats i directius, i ocupació pública (accés funció pública, plans igualtat, protocols antiassetjament, etc.).

Indicadors

1	Existència d'una cultura a l'ajuntament on es fomenti la igualtat entre dones i homes, la paritat entre els gèneres i la no-discriminació.
2	Existència d'un pla d'igualtat entre dones i homes.
3	Existència d'un departament, d'una comissió o d'una persona responsable de la igualtat de gènere a l'ens.
4	Es fan activitats informatives per comunicar al personal tècnic i polític el pla d'igualtat i la seva implantació.
5	Es fan accions de sensibilització a la plantilla sobre igualtat de gènere.
6	Integra l'ajuntament la transversalitat de gènere en les polítiques internes i de personal i en la presa de decisions i actuacions de la pràctica diària.
7	L'Ajuntament té un pressupost assignat per dur a terme el conjunt d'accions previstes al pla d'igualtat d'oportunitats.
8	Existència de mesures de sensibilització i formació en matèria d'igualtat d'oportunitats.

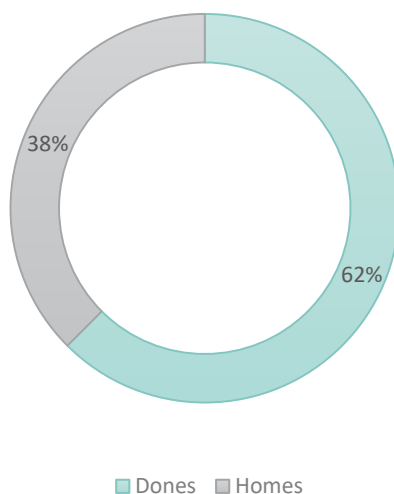
REVISIÓ DOCUMENTAL

Iniciem aquest anàlisi amb perspectiva de gènere revisant la composició del consistori a nivell polític.

L'equip de govern

El govern local de Tossa està format per 5 dones i 3 homes. Després de 22 anys d'alcaldeses, el juny de 2021 va assumir el càrrec el fins aleshores primer tinent d'alcalde. Pel que fa a la presència de dones i homes, doncs, és un equip amb un lleuger desequilibri a favor de les dones (62% / 38%).

Gràfic. El cartipàs municipal



Font. Elaboració pròpia a partir de la pàgina web de l'Ajuntament de Tossa, 2021.

L'Ajuntament de Tossa s'organitza en un total de 30 àrees:

- GOVERNACIÓ
- HISENDA
- SALUT
- IGUALTAT
- TRANSPARÈNCIA
- PARTICIPACIÓ CIUTADANA
- ESPORTS
- MANTENIMENT I SERVEIS
- BRIGADES
- RECURSOS HUMANS
- URBANISME
- MEDI AMBIENT
- URBANITZACIONS
- BENESTAR ANIMAL
- MOBILITAT
- OFICINA D'HABITATGE
- BARRIS
- FESTES
- educació
- JOVENTUT
- CULTURA
- TURISME i COMERÇ
- FESTES tradicionals
- PATRIMONI
- COMUNICACIÓ
- PROMOCIÓ ECONÒMICA
- NOVES TECNOLOGIES
- BENESTAR SOCIAL
- ACTIVITAT FÍSICA I SALUT
- GENT GRAN

La següent taula mostra la distribució de les diferents regidories repartides entre les 8 persones que formen l'Equip de Govern local.

Taula. Regidors/es responsables de les àrees d'actuació

CÀRREC	ÀREES	Dona	Home
Alcalde	Recursos Humans, Governació, Urbanisme, Urbanitzacions, Platges, Benestar Animal, Comunicació (50%).		1
Primera tinent d'alcalde	Medi ambient, Brigades de Medi ambient i jardineria (50%), Salut, Patrimoni.	1	
Segon tinent d'alcalde	Turisme, Promoció econòmica i comerç, Noves Tecnologies, Comunicació (50%).		1
Tercer tinent d'alcalde	Hisenda, Esports, Manteniment, Brigades d'obres i manteniment (50%).		1
Quarta tinent d'alcalde	Cultura, Educació, Joventut i Festes tradicionals.	1	
Reg. Govern	Transparència, Igualtat, Participació ciutadana.	1	
Reg. Govern	Mobilitat, Serveis, Festes i Barris.	1	
Reg. Govern	Benestar social, Oficina d'Habitatge, Gent gran, Activitat física i Salut (50%).	1	
Total equip de govern		5	3
Total equip de govern (%)		62,5%	37,5%

Font: Elaboració pròpia a partir de la pàgina web de l'Ajuntament de Tossa, 2021.

Observem que hi ha algunes àrees que estan compartides: "Comunicació" està adscrita a l'Alcalde i al Segon Tinent d'Alcalde, "Brigades" està adscrita a la Primera Tinent d'Alcalde i al Tercer Tinent d'Alcalde.

Les dones es responsabilitzen de 20 àmbits:

Medi ambient, Brigades de Medi ambient i jardineria (50%), Salut, Patrimoni, Cultura, Educació, Joventut i Festes tradicionals, Transparència, Igualtat, Participació ciutadana, Mobilitat, Serveis, Festes i Barris, Benestar social, Oficina d'Habitatge, Gent gran, Activitat física i Salut (50%).

Els tres regidors homes s'ocupen de les 15 àrees restants:

Recursos Humans, Governació, Urbanisme, Urbanitzacions, Platges, Benestar Animal, Comunicació (50%), Turisme, Promoció econòmica i comerç, Noves Tecnologies, Comunicació (50%), Hisenda, Esports, Manteniment, Brigades d'obres i manteniment (50%).

Taula. Distribució de les àrees d'actuació

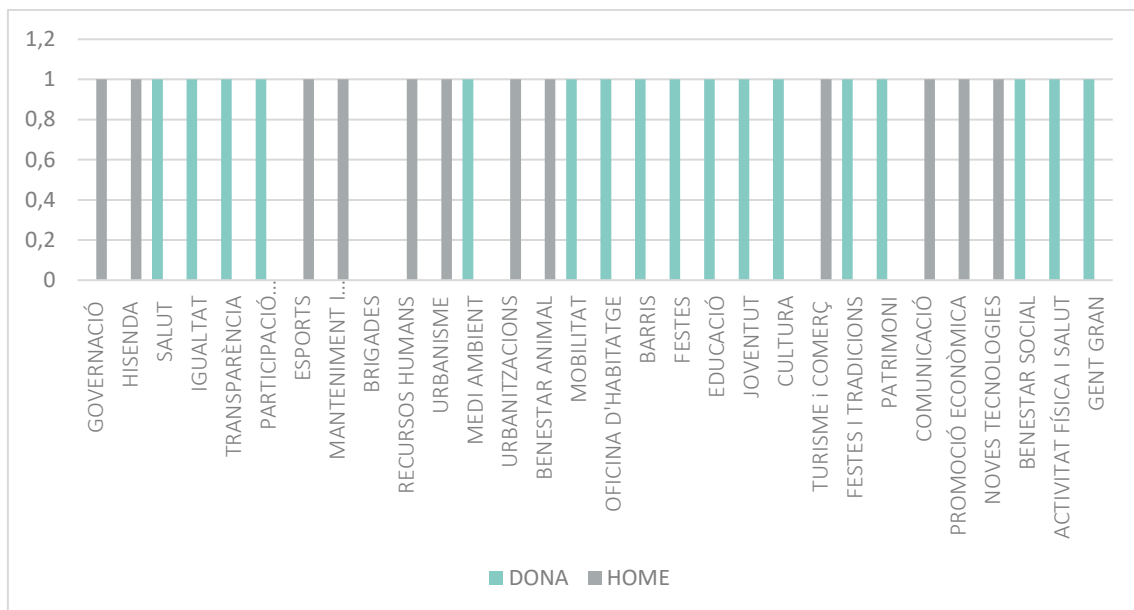
ÀREA	RESPONSABLES	
	DONA	HOME
GOVERNACIÓ		1
HISENDA		1
SALUT	1	
IGUALTAT	1	
TRANSPARÈNCIA	1	
PARTICIPACIÓ CIUTADANA	1	
ESPORTS		1
MANTENIMENT I SERVEIS		1
BRIGADES	1 (50%)	1 (50%)
RECURSOS HUMANS		1
URBANISME		1
MEDI AMBIENT	1	
URBANITZACIONS		1
BENESTAR ANIMAL		1
MOBILITAT	1	
OFICINA D'HABITATGE	1	
BARRIS	1	
FESTES	1	
EDUCACIÓ	1	
JOVENTUT	1	
CULTURA	1	
TURISME i COMERÇ		1

FESTES TRADICIONALS	1	
PATRIMONI	1	
COMUNICACIÓ		1
PROMOCIÓ ECONÒMICA		1
NOVES TECNOLOGIES		1
BENESTAR SOCIAL	1	
ACTIVITAT FÍSICA I SALUT	1	
GENT GRAN	1	
TOTAL	18	13

Font. Elaboració pròpia a partir de la pàgina web de l'Ajuntament de Tossa, 2021.

Les diferents regidories o àrees de treball estan dirigides per un regidor o regidora amb responsabilitat, tal com es recull a la "Resolució de l'alcaldia". En aquest sentit, les 5 regidores s'encarreguen d'un total de 18 àrees i els 3 homes s'ocupen de 13 àrees, tal com es mostra en la taula.

Gràfica. Distribució àrees per sexe.



Font. Elaboració pròpia a partir de la pàgina web de l'Ajuntament de Tossa, 2021.

Tinències d'alcaldia

La **distribució de les tinències d'alcaldia** es correspon amb l'ordre de les persones integrants a les llistes electorals dels tres partits que formen la coalició del govern municipal. Durant la primera meitat de la legislatura l'alcaldia estava en mans d'una alcaldessa i, a partir del juny de 2021, el candidat del següent partit més votat a les eleccions li va agafar el relleu, trencant una llarga tradició de dones alcaldesses de Tossa.

Taula. Distribució de les tinències d'alcaldia.

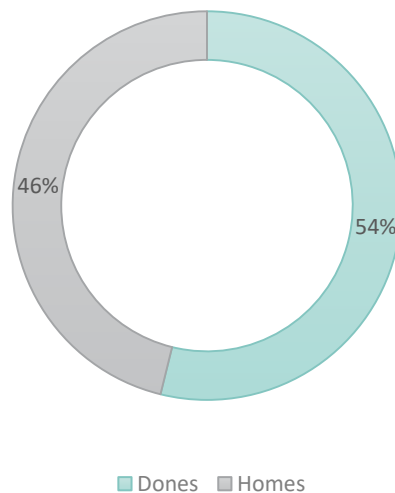
GOVERN		% vots	Regidories
JUNTSxCAT		25,63%	3
Dona (primera alcaldessa del mandat)	Primera TA		
Home	Tercer TA		
Dona	Quarta TA		
ENDAVANT TOSSA		19,40%	3
Home (segon alcalde del mandat)	Alcalde		
Dona	Primera TA		
Home	Segon TA		
ERC		13,44%	2
Home	Tercer TA		
Dona	Quarta TA		
OPOSICIÓ		% vots	Regidories
TOSSA UNIDA		29,75%	4
Dona			1
Dona			
Home			
Home			
CIUDADANOS		8,3%	1
Home			

Font. Elaboració pròpia a partir de la pàgina web de l'Ajuntament de Tossa, 2021.

El Ple municipal

El consistori està format per 7 dones (54%) i 6 homes (46%).

Gràfica. Composició del consistori.



Font. Elaboració pròpia a partir de la pàgina web de l'Ajuntament de Tossa, 2021.

Així, les 7 dones (54%) i els 6 homes (46%) es distribueixen de la següent manera:

- Endavant Tossa: 2 dones i 1 home.
- JuntsXTossa: 2 dones i 1 home.
- ERC: 1 dona i 1 home.
- Tossa Unida: 2 dones i 2 homes.
- Ciudadanos: 1 home.

El juny de 2019 l'equip de govern de l'Ajuntament de Tossa va constituir un pacte de tres forces polítiques amb la voluntat de treballar de forma conjunta en l'assoliment de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. A partir d'aquella decisió es va crear una nova àrea per enfocar l'equitat de gènere en totes les àrees, decisions polítiques i projectes.

Des de la nova àrea es començaven a marcar els reptes de mandat en temes d'igualtat de gènere, incorporant els següents [punts](#):

- L'avaluació de l'activitat corporativa de l'Ajuntament de Tossa amb l'objectiu d'alinear el funcionament intern de la pròpia institució i les polítiques públiques que es promoguin en l'àmbit de la igualtat.
- El compromís de totes les àrees del nou equip de govern en la implementació de polítiques públiques que contemplin la perspectiva de gènere i diversitat.

- Un canvi en les dinàmiques institucionals que tingui en compte la perspectiva de gènere i diversitat, en tot allò que es planifica, impulsa i executa des de l'Ajuntament.
- La participació social i política de les dones com a subjecte actiu i protagonista per co-crear les polítiques públiques del municipi.
- La divulgació i difusió de totes les accions que en aquesta matèria es portin a terme, amb l'objectiu de sensibilitzar a tota la població de la importància de la consecució d'una igualtat efectiva que farà de la vila de Tossa, un poble equitatiu, pròsper i més humà.

Els **àmbits d'actuació** de l'àrea són:

Amb la missió d'Incorporar la perspectiva de gènere i diversitat a totes les polítiques públiques municipals, per visibilitzar les diferències i aconseguir així la igualtat efectiva, es treballa en aquests 4 àmbits:

1. L'AJUNTAMENT

Canvi institucional en el que totes les àrees de l'Ajuntament i totes les dinàmiques institucionals incorporen la perspectiva de gènere i diversitat.

2. LA COMUNITAT

Donar veu a les dones i impulsar la seva participació tant social com política, fomentant la creació de xarxes i la co-creació en polítiques públiques.

3. EL PLA IGUALTAT

Elaborar, implementar i difondre el Pla d'Igualtat és en sí un àmbit d'actuació degut el pes que té en l'Àrea d'Igualtat.

4. LA SENSIBILITZACIÓ

Formar, divulgar i comunicar la importància de la igualtat efectiva per avançar cap a una societat millor.

ENTREVISTES I GRUPS DE TREBALL

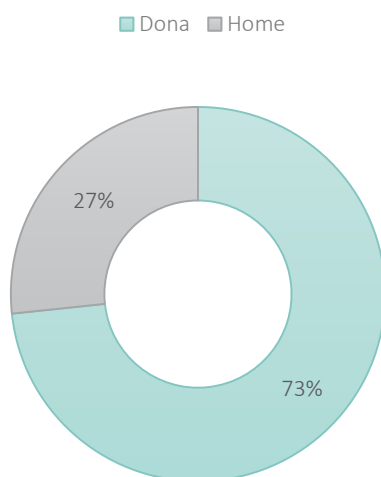
A nivell polític, s'ha reconegut la necessitat de començar a emprendre accions relacionades amb la igualtat de gènere a nivell intern.

Una manera d'avaluar si la plantilla percep la voluntat política en relació a la igualtat de gènere és a través del coneixement de les accions d'igualtat que es duen a terme. En aquest sentit, algunes persones han explicat que el consistori de l'Ajuntament de Tossa de Mar ha estat governat per alcaldesses durant molts anys i, a més, en l'actual mandat, s'ha creat la regidoria d'Igualtat des de la qual s'han impulsat les polítiques que tindran en compte la igualtat de gènere en totes les accions (sobretot culturals) de l'Ajuntament.

Per tant, el fet de disposar d'una regidoria d'igualtat és un clar indicatiu del compromís del consistori amb aquesta matèria. I, d'altra banda, tot i ser accions adreçades a la ciutadania i no a nivell intern, hi ha coneixement de les accions que s'han realitzat per evitar les agressions sexistes i sexuals en concerts i altres activitats adreçades a la gent jove. Moltes persones ens han parlat dels treballs de difusió per evitar violències masclistes i del fet que, des de l'Ajuntament, s'ha manifestat obertament que és un municipi que està en contra d'aquest tipus de violència.

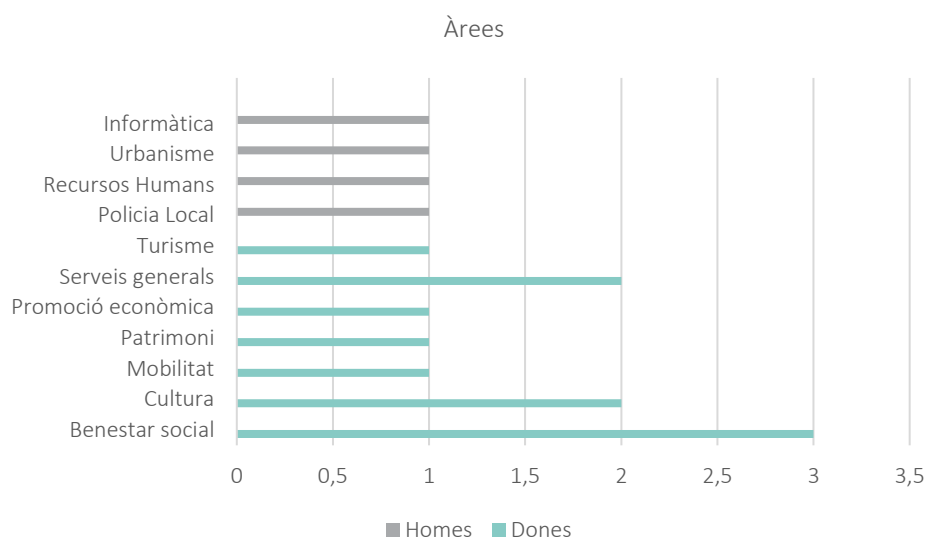
ENQUESTES

Per tal de conèixer la percepció de la plantilla en relació a la perspectiva de gènere i les polítiques d'igualtat, es va realitzar un qüestionari a la plantilla tot i que la participació va ser molt baixa: van contestar 11 dones i 4 homes d'una plantilla de 120 persones, de les quals, 54 són dones i 66 són homes. Hem de tenir en compte, a més, que en aquesta enquesta han participat 6 persones de l'àmbit polític i 9 de la plantilla.



Font. Elaboració pròpia a partir de l'enquesta de percepció d'igualtat a l'Ajuntament de Tossa, 2021.

De les dones que van contestar, 6 estan en plantilla i 5 tenen un càrrec polític. Quant al homes, 3 són treballadors de l'Ajuntament i un té un càrrec polític. Per tant, els resultats obtinguts no esdevenen una mostra representativa que ens permeti extreure conclusions.

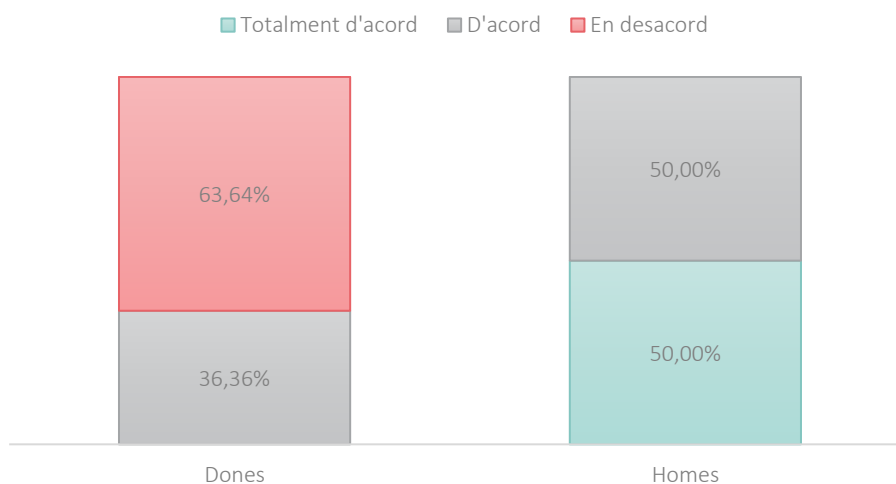


Font. Elaboració pròpia a partir de l'enquesta de percepció d'igualtat a l'Ajuntament de Tossa, 2021.

El gràfic mostra l'àrea on s'ubiquen les persones que van participar del qüestionari i podem dir que han participat 3 dones de l'àrea de Benestar Social, 2 persones de Cultura, 2 de Serveis Generals, 1 de Mobilitat, 1 de Patrimoni, 1 de Turisme i 1 de Promoció Econòmica. Els homes que han participat eren d'Informàtica (1), d'Urbanisme (1), de Recursos Humans (1) i de Turisme (1).

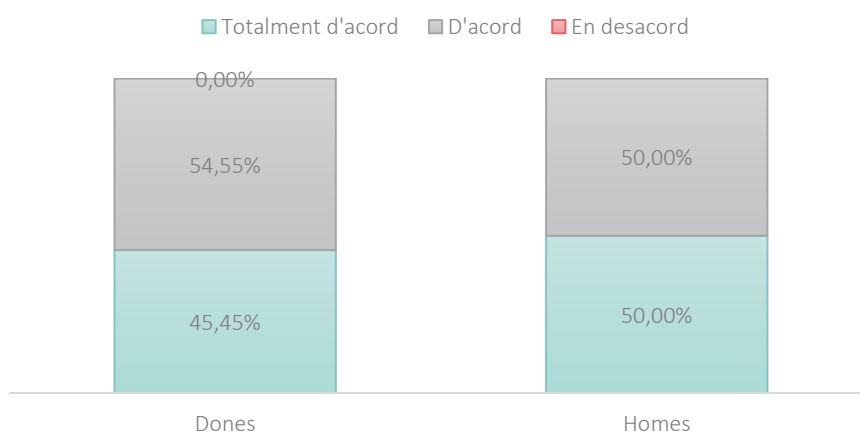
El més destacable de les respostes obtingudes és que, quan es va preguntar si consideraven que l'Ajuntament tenia en compte la igualtat entre dones i homes a tots els nivells, un 63,64% de les dones van respondre que estaven "en desacord" amb aquesta afirmació. En canvi, els homes no van mostrar en cap moment desacord i en general consideren que des de l'Ajuntament es té en compte la igualtat de gènere. I, finalment, posem en relleu que tant dones com homes consideren que aquest Pla d'Igualtat suposarà un canvi cap a la millora de la igualtat entre dones i homes.

L'Ajuntament té en compte la igualtat de gènere a tots els nivells



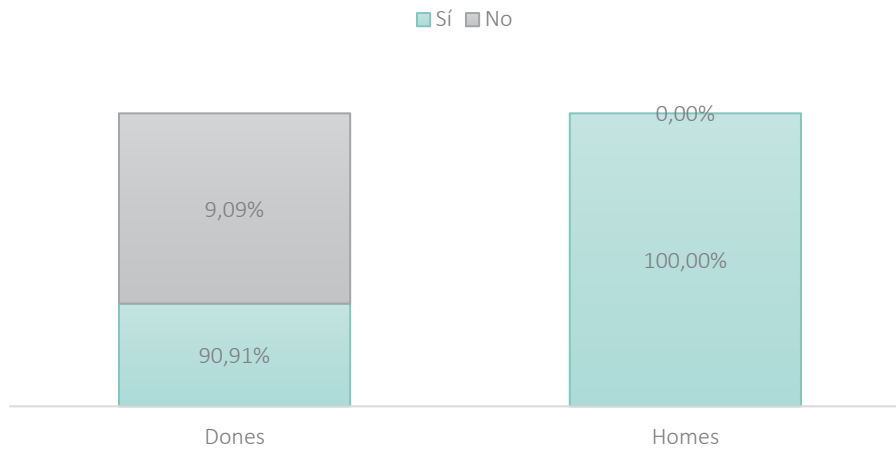
D'altra banda, hi ha un consens a afirmar que el fet de disposar d'un Pla Intern d'Igualtat aportarà un canvi cap a la millora de la igualtat entre dones i homes, tal com ho mostra la següent gràfica.

El Pla Intern d'Igualtat aportarà un canvi cap a la millora de la igualtat entre dones i homes



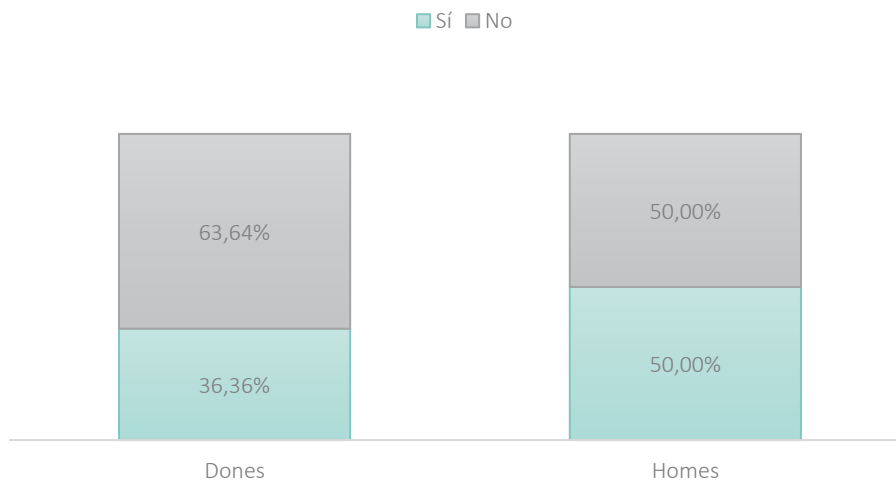
També es va preguntar si tenien coneixement que s'estava realitzant aquest Pla d'Igualtat, ja que és una manera de reflectir el treball de comunicació en aquest sentit i, només un 9,09% de les dones va dir que no en tenia coneixement.

Tens coneixement que s'està realitzant aquest Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament?



Finalment, es va preguntar si havien rebut formació en matèria d'igualtat de gènere i hi ha un percentatge prou important de dones (63,64%) que no n'ha realitzat. La meitat dels homes va dir que n'havia rebut.

Ha rebut formació en matèria d'igualtat de gènere



Font. Els gràfics s'han elaborat a partir de l'enquesta de percepció d'igualtat a l'Ajuntament de Tossa, 2021.

Síntesi dels resultats

INDICADOR

ANÀLISI

<p>1.Existència d'una cultura a l'ens on es fomenti la igualtat entre dones i homes, la paritat entre els gèneres i la no-discriminació.</p>	<p>A partir dels resultats dels qüestionaris, entrevistes i grups de treball podem afirmar que des de fa uns anys i especialment des de la creació de la regidoria d'Igualtat, hi ha una sensibilització envers la perspectiva de gènere i la seva aplicació en la corporació. Tant dones com homes han mostrat un grau d'acord amb el fet que disposar d'un Pla Intern d'Igualtat, millorarà la igualtat entre dones i homes.</p>
<p>2.Existència d'un pla d'igualtat de gènere.</p>	<p>Aquest és el primer Pla Intern d'Igualtat que es realitza a l'Ajuntament de Tossa de Mar. Per tant, l'equip de govern i el personal confia en el fet que serà l'inici de la incorporació de la transversalitat de gènere en el si del consistori.</p>
<p>3.Existència d'un departament, d'una comissió o d'una persona responsable de la igualtat de gènere en l'organització.</p>	<p>Des del juny de 2019 l'Ajuntament de Tossa disposa d'una Àrea d'igualtat de la que és responsable la regidora d'Igualtat. Des d'aquesta àrea s'articulen les polítiques i accions per incorporar la perspectiva de gènere de forma transversal i tant a nivell intern com extern a través de 4 àmbits: l'Ajuntament, la Comunitat, la realització del Pla d'Igualtat i la Sensibilització. Ara bé, tot i haver una figura política i el compromís del consistori, manca una figura tècnica que vetlli per a la implementació de les accions d'igualtat en totes les polítiques públiques a nivell de l'ens i del municipi.</p>
<p>4.Es fan activitats informatives per comunicar al personal la realització del pla d'igualtat i la seva implantació.</p>	<p>Quan es va iniciar el Pla Intern d'Igualtat, es va comunicar a la plantilla de la realització d'aquest treball per tal d'implicar-la en contestar a l'enquesta i també per mostrar la voluntat del consistori a disposar d'aquesta eina. Gairebé totes les persones que han contestat a l'enquesta tenien coneixement del fet que s'està duent a terme el Pla Intern d'Igualtat.</p>
<p>5.Es fan accions de sensibilització a la plantilla sobre igualtat de gènere i LGBTIQ*.</p>	<p>Tot i que s'estan desenvolupant accions d'igualtat de cares a la ciutadania, cal fer una programació formativa amb perspectiva de gènere de cares al personal directiu i personal tècnic del consistori.</p>
<p>6.Integra la corporació la transversalitat de gènere en les polítiques internes i de personal i en la presa de decisions i actuacions de la pràctica diària.</p>	<p>Per dur a terme una transversalitat de gènere en les polítiques internes i de personal, en la presa de decisions i, en definitiva, en la pràctica diària, cal una estructura, recursos humans i un pressupost. I aquest treball comença per realitzar formació</p>

	adreçada al personal tècnic per tal que vetlli per aquesta finalitat i es puguin desenvolupar polítiques de forma transversal. Tot i que des de l'Ajuntament s'està treballant en aquesta línia, les accions realitzades han estat principalment adreçades a la ciutadania. I, en aquest sentit, el Pla d'Igualtat marcarà les accions a realitzar dins l'ens. El marc ideal i el canvi que es proposa des de la perspectiva de gènere és una organització horitzontal i un treball transversal i això s'aconseguirà quan totes les àrees o departaments introdueixin aquesta perspectiva en el treball diari.
7.La corporació té un pressupost assignat per dur a terme el conjunt d'accions previstes al pla d'igualtat d'oportunitats.	Des del 2019 es destina un pressupost per a la realització de la igualtat de gènere a nivell de ciutat, però manca la incorporació d'uns pressupostos amb perspectiva de gènere dins l'ens.
8.Existència de mesures de sensibilització i formació en matèria d'igualtat d'oportunitats.	En general es realitzen accions de sensibilització de forma externa tot i que cal un treball més profund sobre igualtat de gènere per al personal intern com formacions, tallers, cursos o altres accions de sensibilització enfocats cap a aquest aspecte.

Quadre de variables i indicadors de gènere:

Àmbit	Variabls i indicadors de gènere	Punt fort	Punt a millorar	En procés
1.1.	L'ens fomenta i facilita la igualtat entre dones i homes, la paritat i la no-discriminació.			X
1.2.	Existeix un Pla Intern d'Igualtat entre dones i homes a l'ens.			X
1.3.	Existència d'un departament, d'una comissió o d'una persona responsable de la igualtat de gènere en l'organització.			X
1.4.	Es realitzen activitats informatives per informar tant al personal tècnic com polític de l'existència i evolució del pla d'igualtat.			X
1.5.	Es fan accions tant informatives com formatives a la plantilla relacionada amb la igualtat.			X

1.6.	S'integra la transversalitat de gènere en les polítiques internes i de personal i en la presa de decisions i actuacions de la pràctica diària.		X	
1.7.	Es té un pressupost assignat per dur a terme el conjunt d'accions previstes al pla d'igualtat d'oportunitats.			X
1.8.	Existència de mesures de sensibilització i formació en matèria d'igualtat de gènere.		X	

Objectius a assolir

- Consolidació de la Comissió d'Igualtat, amb la participació de la representació de la part social i la representació de l'organització, amb una composició paritària en relació a la presència de dones i homes, amb els sindicats també participant.
- Realitzar formacions i accions de sensibilització en matèria d'igualtat de gènere i LGBTIQ* adreçada a la plantilla.
- Dissenyar una oferta de formacions sobre igualtat de gènere per les diferents àrees.
- Fomentar la participació en les formacions sobre igualtat de gènere.
- Seguir treballant per visibilitzar el servei d'igualtat de caràcter intern i extern i fer-lo visible a la pàgina web.
- Disposar de recursos humans per reforçar el Pla Intern d'Igualtat i poder desenvolupar les accions i el pla d'igualtat municipal.

Aspectes a millorar

- Proposar la realització d'un nou qüestionari que avaluï la percepció de la plantilla i de la part política entorn a qüestions d'igualtat de gènere.
- Incloure l'aplicació de la perspectiva de gènere en la dins l'ens.
- Aconseguir un clar lideratge en l'aplicació de la perspectiva de gènere i LGBTIQ* en la política institucional de l'Ajuntament de Tossa de Mar per tal que es faci extensiu en tots els serveis i àrees.
- Dissenyar i reforçar les accions per al foment de la igualtat de gènere de forma interna.
- Augmentar els recursos humans per tal que implantin el pla d'acció i vetllar perquè es duguin a terme les accions.

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

Què s'analitza en aquest àmbit

En aquest apartat s'analitza en quina mesura l'Ajuntament de Tossa de Mar incorpora la perspectiva de gènere i la transversalitat de gènere en les seves polítiques, plans o actuacions dels seus serveis i actuacions. Alhora, avaluem la sensibilització de la plantilla en la mirada de gènere, la percepció de la cultura i polítiques d'igualtat de gènere de l'ens i les mesures realitzades.

Contextualització. Marc legal i conceptual

En la major part dels països inclosos a la Unió Europea s'observa com els governs han anat assumint el compromís formal d'implementar la perspectiva de gènere en les seves polítiques. Aquest fet es deu a les campanyes de promoció i difusió que s'han fet des de la Unió Europea, el Consell Europeu i l'Organització de les Nacions Unides. A Catalunya, a partir de l'aprovació de la Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes, totes les administracions públiques han de treballar amb perspectiva de gènere.

La definició més coneguda de les "Polítiques transversals de gènere" (*gender mainstreaming*) és la següent:

«El mainstreaming de gènere és l'organització (la re-organització), la millora, el desenvolupament i l'avaluació dels processos polítics, de manera que una perspectiva d'igualtat de gènere, s'incorpori en totes les polítiques, en tots els nivells i en totes les etapes, pels actors normalment involucrats en l'adopció de mesures polítiques»⁵.

L'Estatut d'Autonomia de Catalunya del 2006 estableix en el títol preliminar que els poder públics han de promoure els valors de la llibertat, la democràcia, la igualtat, el pluralisme, la pau, la justícia, la solidaritat, la cohesió social, l'equitat de gènere i la sostenibilitat. També, a l'article 19 del títol I del nou Estatut admet la igualtat d'oportunitats i la no discriminació com drets de les dones. I en l'article 41 reconeix l'obligació legal dels poders públics a implementar el principi de la transversalitat de gènere en totes les polítiques públiques.

Article 3. Principis d'actuació dels poders públics. En compliment del principi de perspectiva de gènere a què fa referència l'article 41 de l'Estatut d'autonomia i per a assolir la igualtat efectiva entre dones i homes, sense cap tipus de discriminació per raó de sexe o de gènere, la interpretació de les disposicions d'aquesta llei i totes les polítiques i actuacions dels poders públics s'han de regir pels principis següents:

Primer. Transversalitat de la perspectiva de gènere i de les polítiques d'igualtat de gènere: els poders públics han d'aplicar la perspectiva de gènere i la perspectiva de les dones en les actuacions, a tots els nivells i a totes les etapes, reconeixent el valor que aporten dones i homes

⁵ Grup d'especialistes en *mainstreaming* del Consell d'Europa 1999: 26. Verloo.

i aplicant de manera positiva els canvis necessaris per a millorar la societat i respondre a les realitats, les oportunitats, les necessitats i les expectatives dels dos sexes.

Article 2. DEFINICIONS

e) 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.

f) Equitat de gènere: la distribució justa dels drets, els beneficis, les obligacions, les oportunitats i els recursos sobre la base del reconeixement i el respecte de la diferència entre dones i homes en la societat.

g) Igualtat de gènere: la condició d'ésser iguals homes i dones en 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.

Per tant, un dels reptes és portar el discurs teòric que recull la normativa a la vida quotidiana dins el si de l'administració i qüestionar-nos:

- Per què el fet de dissenyar una política "suposadament neutra" adreçada a tota la ciutadania pot implicar consolidar desigualtats de gènere o fins i tot crear discriminacions de gènere?
- Encara existeixen desigualtats estructurals de gènere que no situen a totes les persones en igualtat de condicions?

La resposta es troba en el fet que les polítiques s'han dissenyat sense tenir en compte la importància del món de la cura, un àmbit associat tradicionalment a les dones.

Finalment, la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, en l'article 6 del text recull les funcions dels ens locals de Catalunya en matèria de polítiques d'igualtat de gènere.

- En el punt 6.d. diu: Crear i adequar els mecanismes necessaris per a integrar la transversalitat de la perspectiva de gènere en llurs actuacions polítiques.
- En el punt 6.f. parla d'elaborar, aprovar, executar i avaluar els plans d'igualtat interns i en el 6.g. esmenta els plans d'igualtat de ciutadania.
- El punt 6.k parla d'adequar i mantenir les estadístiques actualitzades que permetin un coneixement de la situació diferencial de dones i homes en els diferents àmbits d'intervenció local i
- finalment, en el punt 6.l. es contempla dissenyar i aplicar polítiques destinades a eradicar les desigualtats i les explotacions de les dones en tots els àmbits locals d'intervenció.

Així com en l'anterior àmbit, de "**Política d'igualtat d'oportunitats**" analitzàvem el nivell de compromís polític i tècnic de l'Ajuntament de Tossa de Mar a nivell intern, les "**Polítiques d'impacte en la societat**" són aquelles polítiques municipals que es fan a nivell extern i valorarem en quina mesura incorporen la perspectiva de gènere:

- En veure si es realitzen polítiques i accions que tenen la finalitat de sensibilitzar i aconseguir la igualtat de gènere en el municipi;
- Fixar-se amb si l'ens té en compte que les empreses a qui contracte serveis o projectes són socialment responsables i compleixen els principis d'igualtat i no-discriminació;

- Tenir en compte que la corporació prengui en consideració la perspectiva de gènere en les relacions que estableix amb associacions, entitats ciutadanes i altres institucions.
- Valorar el grau d'incorporació de la mirada de gènere en els projectes i actuacions: en el disseny de serveis, en la diagnosi de problemàtiques, a l'hora de proposar solucions, en l'assignació de recursos, així com el grau en què totes les àrees d'Ajuntament de Tossa de Mar ho incorporen en els seus serveis i programes⁶.

Indicadors

1	L'ens treballa amb dades desagregades per sexe/gènere.
2	Es realitzen actuacions de sensibilització i per a l'assoliment de la igualtat de gènere.
3	S'incorpora la perspectiva de gènere en les actuacions, en el disseny de serveis, en la identificació de problemàtiques, en les propostes de solucions i també en l'assignació de recursos.
4	L'ens té en compte en les seves relacions amb empreses proveïdores i contractades, ETT, externes i franquícies que siguin socialment responsables i compromeses amb els principis d'igualtat i no discriminació.
5	Es té en compte la perspectiva de gènere en les seves relacions amb associacions, entitats i altres institucions amb qui hi estableix relacions i activitat.
6	Integra l'Ajuntament la transversalitat de gènere en les polítiques internes i de personal i en la presa de decisions i actuacions de la pràctica diària.
7	L'Ajuntament té un pressupost assignat per dur a terme el conjunt d'accions previstes al pla d'igualtat d'oportunitats.
8	Existència de mesures de sensibilització i formació en matèria d'igualtat d'oportunitats.

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

REVISIÓ DOCUMENTAL

Per tal d'analitzar aquest àmbit ens hem basat en informació qualitativa: anàlisi de les entrevistes i les percepcions del personal de les enquestes. El que pretenem és veure si el l'Ajuntament de Tossa de Mar inclou la perspectiva de gènere en l'activitat política en l'àmbit extern –dirigit a la ciutadania, amb el tracte amb entitats, empreses i institucions–.

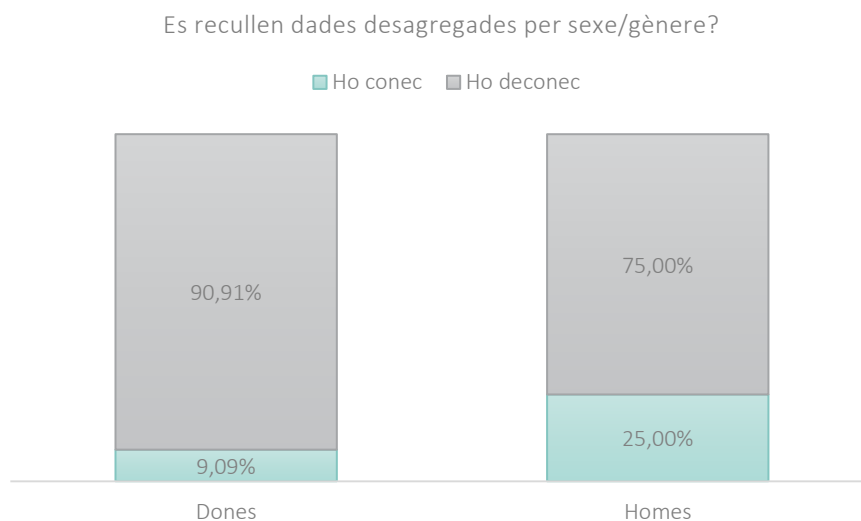
No hi ha la costum de recollir les desagregades per sexe/gènere com a eina d'anàlisi de desigualtats. Ara bé, alguns departaments o àrees les recullen quan se'ls demana des d'alguna institució. Per tant, podem dir que, en general, es desconeix la funcionalitat de tenir en compte les dades desagregades.

Els pressupostos amb perspectiva de gènere es realitzen quan es té coneixement de com afecten les desigualtats de gènere en el si d'una organització, en totes les accions, programes i polítiques que es duen a terme. Per tant, una vegada tenim identificades les desigualtats existents, es fa una planificació d'accions i es preveu una reserva de recursos humans i econòmics per dur-les a terme.

A través de les enquestes, grups de discussió i les entrevistes, es va recollir que els pressupostos sensibles al gènere s'apliquen en les accions publicitàries que incorporaven una imatge equitativa i no estereotipada.

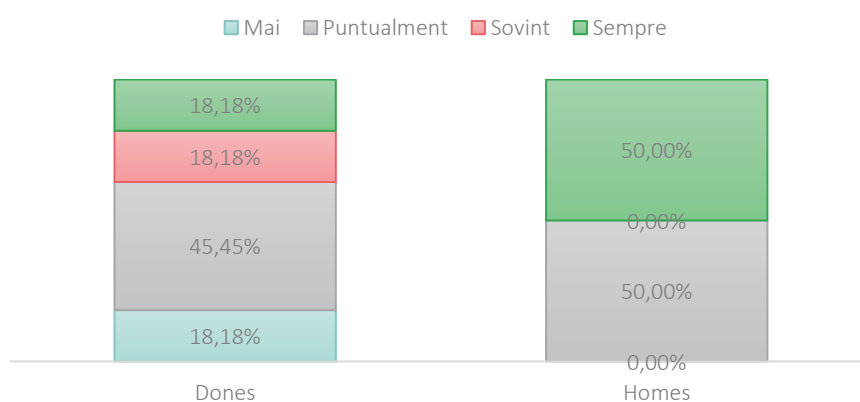
ENQUESTES

Tal com hem indicat anteriorment, la recollida de dades desagregades per sexe/gènere permet la identificació de desigualtats de gènere. És per això que es va preguntar si s'emprava aquesta mirada en el treball diari de l'Ajuntament i podem afirmar que majoritàriament no es tenia coneixement d'aquest criteri laboral per conèixer les condicions de dones i homes en el si de l'Ajuntament.

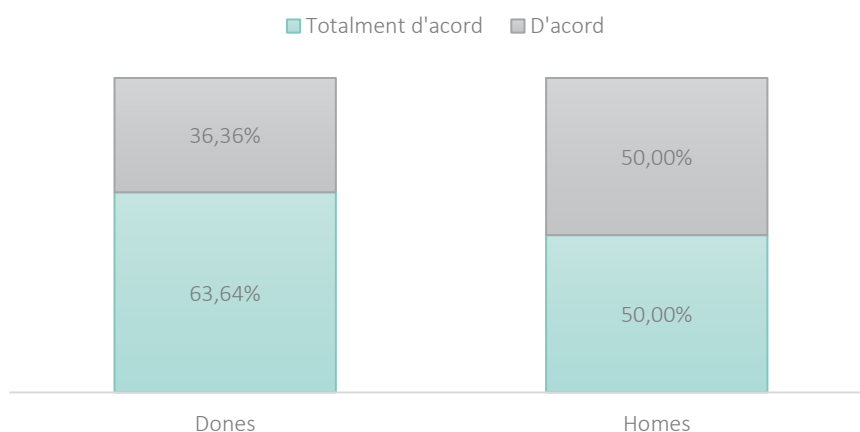


L'objectiu de la recollida de dades desagregades per sexe/gènere és la de conèixer com, una activitat o acció, pot afectar de forma diferent a les dones i als homes per la diferent socialització rebuda. I, per tant, aquestes dues preguntes que formaven part del qüestionari pretenien veure si la plantilla té interioritzada la mirada de gènere a l'hora d'aplicar qualsevol programa, activitat o política. Les dones van respondre en un 45,45% (5) que "puntualment" tenien en compte la perspectiva de gènere, un 18,18% (2) va respondre que "sempre", un altre 18,18% va dir que "puntualment" i 2 dones més (18,18%) va contestar "sovint". Els homes van contestar amb un 50% que "sempre" la tenien en compte i un altre 50,00% van dir que "puntualment".

Dins la teva àrea, abans de planificar i realitzar una activitat o acció, es té en compte com aquesta pot afectar de forma diferent a homes i dones?



Inclou la perspectiva de gènere en els pressupostos i en el disseny d'accions o polítiques



Una vegada la plantilla té coneixements de com aplicar la perspectiva de gènere, es pot fer una planificació de polítiques i projectes tenint en compte un pressupost sensible al gènere. Així, més de la meitat de les dones (63,64%) i un 50% dels homes van dir que s'inclou la perspectiva de gènere a l'hora d'assignar-hi recursos econòmics.

Font. Els gràfics s'han elaborat a partir de l'enquesta de percepció d'igualtat a l'Ajuntament de Tossa, 2021.

Anàlisi dels indicadors

INDICADOR	ANÀLISI
<p>1. L'Ajuntament treballa amb dades desagregades per sexe/gènere.</p>	<p>Les diferents àrees de l'Ajuntament no treballen amb dades desagregades per sexe i/o gènere. És important recollir les dades desagregades per tal de poder valorar l'impacte de les accions i programes que es duen a terme i poder dissenyar polítiques de gènere.</p> <p>Per tant, una mesura d'igualtat a implementar per començar a introduir la mirada de gènere seria començar a treballar amb programes que permetin l'opció de distingir entre homes i dones i introduir també una casella en els formularis que recullin identitats no binàries.</p>
<p>2. Es realitzen actuacions de sensibilització i per a l'assoliment de la igualtat de gènere.</p>	<p>Es programen activitats, sobretot des de l'àrea d'Igualtat, per commemorar dies concrets a l'any. Per exemple, durant els 8 de març (Dia Internacional de les Dones) i 25 de novembre (Dia Internacional per a l'eliminació de la violència envers les dones). El desembre de 2017 es va aprovar el Servei d'Atenció Integral (SAI) per a les persones LGTBI i, en aquest sentit, també s'estan programant accions d'atenció i sensibilització.</p>
<p>3. S'incorpora la perspectiva de gènere en les actuacions municipals, en el disseny de serveis, en la identificació de problemàtiques, en les propostes de solucions i també en l'assignació de recursos.</p>	<p>En les diverses àrees de la corporació, la inclusió de la perspectiva ha de ser un dels objectius a anar introduint ja que les polítiques públiques amb aquesta visió és encara relativament recent. És a dir, en general existeix la idea que no és necessària aquesta mirada perquè la igualtat de gènere ja està pràcticament assolida, sobretot en l'Administració Pública. De mica en mica es pot anar modulant aquesta percepció, a través d'accions de sensibilització. És a dir, tot i que s'ha aconseguit un reconeixement i valoració de la igualtat formal, emprada per la legislació en favor de la igualtat d'oportunitats dona-home i la seva prioritització en els sistemes de valoració política, la desigualtat <i>de facto</i> continua persistint en moltes situacions de la vida quotidiana, fenòmens socials que afecten especialment a les dones i que requereixen un canvi estructural que modifiqui la posició i els rols de dones i homes en la societat. Per tant, per tal de corregir o compensar les situacions de desigualtat i de discriminació, fa falta</p>

	<p>desenvolupar una estratègia que incorpori la perspectiva i que vagi més enllà de l'estricta reconeixement i la garantia normativa.</p>
<p>4. Es té en compte en les seves relacions amb empreses proveïdores i contractades, ETT, externes i franquícies que siguin socialment responsables i compromeses amb els principis d'igualtat i no discriminació</p>	<p>La Llei catalana 17/2015 indica en el seu article 10 i la Disposició addicional segona indica:</p> <p>Incloure la perspectiva de gènere en les ofertes de contractació pública.</p> <p>Incloure condicions d'igualtat en l'execució dels treballs objectes del contracte per part de l'empresa adjudicatària.</p> <p>Introduir barems de puntuació addicionals per a les empreses que disposin de plans d'igualtat, en cas que no estiguin obligades per llei i distintiu català d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat.</p> <p>En aquest sentit, es té en compte que les empreses amb qui contracta un servei siguin socialment responsables però no s'ha tingut en compte que aquestes estiguin també compromeses amb els principis d'igualtat de gènere. A més, també es valoren altres estàndards, com ara que l'empresa sigui competent en aquells àmbits pels quals ha estat contractada. Per tant, les accions que s'inclouran en el pla d'acció aniran en consonància amb aquesta obligació.</p>
<p>5. La corporació té en compte la perspectiva de gènere en les seves relacions amb associacions, entitats i altres institucions amb qui hi estableix relacions i activitat</p>	<p>En aquest punt, s'ha de posar atenció al contingut de la llei catalana 17/2015, la qual especifica en el seu article 11 el següent:</p> <p><i>Denegar l'atorgament de subvencions, beques i altres tipus d'ajut públics a empreses i entitats sol·licitants sancionades o condemnades perquè han exercit o tolerat pràctiques laborals discriminatòries per raó de sexe o gènere.</i></p> <p>Les bases reguladores de subvencions, beques i altre tipus d'ajut públic han de tendir a incloure la perspectiva de gènere. Les bases reguladores de beques han d'incloure la indicació específica del dret de les dones beneficiàries a absentar-se per motius de maternitat o paternitat, sense que això impliqui la pèrdua de condició de persona beneficiària.</p> <p>Les àrees que tenen més contacte amb les entitats del municipi, com la regidoria de Benestar Social, Promoció Econòmica i Cultura treballen conjuntament i caldrà treballar en aquesta línia per</p>

tenir en compte aquestes obligacions de cares a les entitats.

Quadre de variables i indicadors de gènere:

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

Objectius a assolir

- Incloure pressupostos i recursos per a dur a terme accions d'igualtat i el pla d'acció del pla.
- Recollir les dades desagregades per gènere i incorporar en els formularis les identitats no binàries.

Aspectes a millorar

- Assignar un pressupost a la implantació del pla d'igualtat i dur a terme les propostes d'accions que quedaran recollides en el Pla d'Acció.

- Incloure en el pressupost de polítiques d'igualtat en la distribució del pressupost de les diferents àrees de l'Ajuntament per poder fer algunes accions.
- Seguir dissenyant accions de sensibilització en igualtat d'oportunitats.
- Incloure la perspectiva de gènere en les polítiques municipals (més enllà de disposar un pressupost...).
- Incloure la perspectiva de gènere en les ofertes de contractació pública⁷ (incloure condicions d'igualtat en els serveis i treballs contractats a empreses com plans d'igualtat o un distintiu empresarial en matèria d'igualtat).

⁷ Article 10. Disposició addicional segona de la Llei 17/2015 d'Igualtat Efectiva entre Dones i Homes: Clàusules socials en les bases de la contractació del sector públic.

ÀMBIT 3. COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE

Què s'analitza en aquest àmbit?

En aquesta part valorarem els aspectes que fan referència a la comunicació, la imatge i el llenguatge que s'empra dintre i des de l'Ajuntament. Per a la seva difusió pública, és d'una gran rellevància la imatge que s'ofereix des de l'Ajuntament, ja sigui a través dels seus canals de comunicació i difusió (web municipal, xarxes socials, ràdio municipal, butlletins municipals, etc.) com també a través del llenguatge que s'empra. Tanmateix, també és important tenir cura de totes aquestes qüestions a un nivell intern, donat que la imatge de la plantilla i del seu entorn acaba tenint un gran impacte cap enfora d'una manera instantània.

Per tant, farem una anàlisi de diferents textos interns de l'Ajuntament per detectar frases o textos que continguin una redacció no inclusiva i proposarem una redacció que visibilitzi les dones de manera adequada.

Analitzarem el llenguatge emprat en la documentació interna i externa de l'Ajuntament. Utilitzarem diferents recursos com taules que recullin en una columna esquerra frases amb contingut sexista i una proposta lingüística a la columna de la dreta. Analitzarem diferents fonts:

Marc legal i conceptual

En aquest context, els textos de les administracions públiques han d'estar lliures d'usos discriminatoris, evitant els usos sexistes i androcèntrics de la llengua. Entenem per **usos sexistes** els que menystenen o desvaloren un dels dos sexes, habitualment les dones; i entenem per **usos androcèntrics** els que no fan visibles o fan difícil imaginar en un àmbit determinat la presència o l'actuació de les dones.

El 19 de març de 2010 a la Universitat de Barcelona es va celebrar una jornada "Visibilitzar o marcar" del que en va sorgir un grup de treball format per representants de diferents organismes per treballar per un acord sobre l'ús no sexista de la llengua. Formava part del grup:

- Servei d'Assessorament Lingüístic del Parlament de Catalunya
- Secretaria de Política Lingüística de la Generalitat de Catalunya
- Institut Català de les Dones de la Generalitat de Catalunya
- Departament de Filologia Catalana de la Universitat de Barcelona
- Departament de Lingüística General de la Universitat de Barcelona
- Serveis Lingüístics de la Universitat de Barcelona
- Grup d'Estudi de Llengües Amenaçades

I a continuació plasmem "L'acord sobre l'ús no sexista de la llengua" que en va sorgir d'aquest treball:

"Les administracions catalanes des de fa anys treballen en l'elaboració i la difusió de criteris i orientacions per evitar aquests usos sexistes i androcèntrics. L'experiència acumulada en aquest àmbit i l'anàlisi dels textos que actualment produeixen diversos organismes públics han permès consensuar els principis generals següents:

Primer. És evident que en català i altres llengües el gènere dels substantius no té cap relació directa amb el sexe dels referents. Malgrat això, l'assimilació de la categoria gramatical de gènere a la noció biològica de sexe és a l'origen de moltes confusions relacionades amb aquests conceptes. Cal partir de la consideració que la llengua catalana, com a sistema lingüístic, té el masculí com a categoria gramatical no marcada pel que fa al gènere. Això no obstant, la progressiva presència de les dones en molts àmbits socials i de responsabilitat, i la tendència a relacionar gènere i sexe

en els casos en què els referents són animats, han fet que cada vegada més es pugui percebre que el masculí pot ser excloent, encara que la referència no es faci a cap persona específica.

Segon. Tenint cura de no traïr el funcionament genuí del català, les administracions públiques han de promoure uns usos lingüístics que permetin fer visibles les dones en els textos institucionals, sobretot en les referències genèriques a professions, oficis, càrrecs o funcions, particularment en singular. I òbviament, quan un text fa referència a una persona determinada, o a un grup de persones del mateix sexe, s'ha d'adaptar el discurs al gènere que correspon.

Terçer. Cal afavorir la claredat i la simplicitat dels textos administratius i respectar-hi els principis de neutralitat i concisió. Per aquest motiu, cal donar preferència, en general, als recursos que no comporten l'ús de formes dobles, com ara noms col·lectius i epicens, i expressions impersonals.

Quart. Alguns recursos poden funcionar en uns textos i contextos, però no pas en uns altres. Per exemple, adjuntar la terminació femenina a la forma masculina després d'una barra inclinada pot anar bé en textos breus i esquemàtics, com ara formularis, llistes, taules i gràfics; en canvi, no és adequat en textos llargs o d'estil més cohesionat.

Cinquè. En les referències fetes en plural a col·lectius que poden ser constituïts tant per homes com per dones, s'entén que el masculí té valor genèric, llevat que s'especifiqui expressament (o es dedueixi inequívocament del context) el contrari. Aquestes referències, per tant, en pro dels principis d'economia i de simplicitat, habitualment no es dupliquen. Si hi ha una voluntat de precisar o d'emfasitzar la referència a dones i homes dins del text, es poden fer servir formes dobles

Sisè. Les guies o directrius d'estil i de redacció de textos, especialment les que inclouen recomanacions per evitar els usos sexistes i androcèntrics, no es poden aplicar d'una manera mecànica. Cal tenir en compte el tipus de text, el significat i el context lingüístic i comunicatiu (a qui ens adrecem i amb quina intenció comunicativa ho fem).

Setè. Si bé evitar un llenguatge amb usos androcèntrics o sexistes és una qüestió de base social, cal tenir en compte que la major part d'elements per dur-ho a terme són de tipus lingüístic. Per aquest motiu, a l'hora d'utilitzar una llengua lliure d'aquests usos, especialment quan es proposen solucions noves, o en cas de dubtes i dificultats, és important la intervenció de lingüistes amb vista a garantir que les solucions siguin correctes des del punt de vista gramatical."

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. (LO3/2007) en el Títol II de Políticas Públicas para la Igualdad, en l'article 14. Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos preveu en el punt 11 la implantació d'un llenguatge no sexista en l'àmbit administratiu i el seu foment en la totalitat de les relacions socials, culturals i artístiques.

Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes, quant la comunicació també contempla l'ús d'un llenguatge inclusiu tal com recollim de forma resumida en els següents punts:

- Garantir la no difusió de continguts sexistes que justifiquin o banalitzin la violència contra les dones o incitin a practicar-la,
- Defugir els estereotips sexistes sobre les funcions que exerceixen dones i homes en els diferents àmbits de la vida i, especialment,

- Garantir una participació activa de les dones, la presència paritària de dones i homes i una imatge plural de tots dos sexes en tots els àmbits, amb una atenció especial als espais de coneixement i generació d'opinió,
- Fer un ús no sexista ni androcèntric del llenguatge,
- Garantir la difusió de les activitats polítiques, socials i culturals promogudes per dones o destinades a dones en condicions d'igualtat, i també les que n'afavoreixin l'apoderament,
- Promoure l'autoria femenina mitjançant mecanismes d'acció positiva,
- Mostrar la diversitat d'origens, les realitats i les expectatives de les dones, i garantir la visibilitat de les aportacions de les dones al progrés social al llarg de la història,
- Reparar el dèficit de reconeixement que pateixen les dones incorporant-ne en qualitat d'expertes, de protagonistes i com a persones de referència en els diferents mitjans de comunicació gestionats o subvencionats per les administracions públiques,
- Promoure el desenvolupament i la formació d'un esperit crític amb relació als continguts i biaixos sexistes,
- Els mitjans de comunicació social han d'adoptar codis de conducta amb la finalitat d'assumir i transmetre principi d'igualtat de gènere,
- Així mateix, han de col·laborar en les campanyes institucionals adreçades a fomentar la igualtat de dones i homes i promoure l'eradicació de la violència vers les dones, es prohibeixen la realització, l'emissió i l'exhibició d'anuncis publicitaris que presentin les persones com a inferiors o superiors en dignitat humana en funció del sexe, o com a mers objectes sexuals, i també els que justifiquin o banalitzin la violència contra les dones o incitin a practicar-la.

La llei 11/2014 per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, en l'art. 15 diu que el Consell de l'Audiovisual de Catalunya (CAC) ha de vetllar per tal que els continguts dels mitjans i la publicitat siguin respectuosos amb les persones LGBTI i perquè els mitjans tractin amb normalitat la diversitat d'opcions afectives i sexuals, de models de família i d'identitat o expressió de gènere, de maneres que s'afavoreixi la visibilitat de referents positius.

El reconeixement dels drets de les dones és quelcom relativament nou. Arrosseguem patrons culturals i imaginaris que no es corresponen amb la realitat (estereotips). Aquests imaginaris, si no s'és conscient, es reproduïen i reflecteixen quan comuniquem.

En aquest àmbit del llenguatge inclusiu, és important conèixer també alguns conceptes per tal d'entendre l'anàlisi que realitzarem.

Expressió despersonalitzada

És l'expressió que no té un referent personal. Per exemple: en un formulari o en un tríptic, en comptes de *col·laboradors*, podem utilitzar la construcció *Amb la col·laboració de*, que no fa referència a cap persona concreta.

Forma doble

Repetició dels noms i/o els adjectius en tots dos gèneres gramaticals. Aquest recurs que es pot aplicar de dues maneres: amb les formes senceres (el director o la directora, els consellers i les conselleres) i amb les formes abreujades (benvolgut/uda).

Forma genèrica

Quan no volem referir-nos a una persona determinada i volem fer servir recursos inclusius, és a dir, que incloguin tots dos sexes, utilitzem formes genèriques, com ara els mots col·lectius, les expressions formades a partir de la paraula persona, els noms d'unitats administratives, les expressions despersonalitzades, etc. Aquestes formes tenen l'avantatge que permeten evitar les marques de gènere gramatical en la redacció i per tant l'especificació de sexe.

Gènere gramatical

El gènere gramatical de les formes genèriques pot ser femení o masculí, i aquest fet no té cap relació amb el sexe del referent. Per exemple: la ciutadania (femení), l'alumnat (masculí).

Indicadors

1	Analitzar llenguatge que empra l'ajuntament, tant internament com externament, en la comunicació oral i escrita.
2	Veure si hi ha alguna persona amb les funcions de donar eines i facilitar que la documentació interna i externa no sigui sexista.
3	Recollir si hi ha alguna guia de llenguatge inclusiu i si se n'ha fet difusió.
4	Analitzar si la imatge de l'ajuntament és acurada amb la perspectiva de gènere, a través dels diferents canals de comunicació: web, xarxes socials, intranet, revistes internes, documentació institucions, mitjans de comunicació, actes, etc.
5	Veure si es fa una comunicació interna i externa del fet que s'està elaborant un pla d'igualtat.

Anàlisi de l'Ajuntament de Tossa de Mar

REVISIÓ DOCUMENTAL

Bases, sol·licituds i altres documents administratius

Tot seguit exposem l'anàlisi després de fer la revisió del llenguatge inclusiu i del principi d'igualtat en la comunicació institucional a nivell intern. Per fer aquesta diagnosi, s'han analitzat diferents documents i textos com:

- Bases d'ajuts, subvencions, processos de selecció, etc.
- Ordenances municipals.
- Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Tossa de Mar, per als anys 2019 -2021.

La selecció de la mostra ha sigut de caràcter aleatori en el cas de les bases, subvencions i processos de selecció. S'han analitzat diferents documents d'acord amb els indicadors presentats anteriorment. El criteri per a determinar si s'empra un llenguatge inclusiu és el següent:

- "Sí" per a documents on l'ús del llenguatge inclusiu sigui absolut.
- "Sovint" per a documents amb entre un i tres usos no inclusius.
- "No" per a documents amb un o més usos no inclusius.

A continuació, es presenten els resultats i els exemples d'expressions on s'ha utilitzat un llenguatge inclusiu:

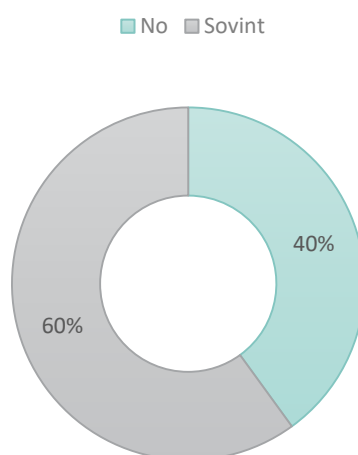
Enllaç o imatge de l'imprès	Ús inclusiu del llenguatge	Exemple
Bases per a la concessió d'ajuts socials	Sovint	Ajuts a nens i joves (...) (...) està empadronat (...) (...) es notificarà els interessats (...)
Bases, convocatòria i proves, per concurs oposició lliure de tres places de Tècnic/a Auxiliar de Turisme	Sovint	Per als aspirants (...) En el cas dels treballadors (...)
Concurs per a la selecció urgent de personal funcionari interí	Sovint	Els nacionals dels Estats membres de la Unió Europea, el cònjuge dels espanyols i dels nacionals d'altres Estats membres de la Unió Europea (...)
Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics	No	(...) condicions de treball dels empleats públics (...) (...) els seus treballadors (...) (...) els representants dels empleats públics (...) (...) fins que el menor (...) (...) un fill prematur (...) (...) fill amb discapacitat (...) (...) tècnics d'administració (...) (...) els funcionaris (...) (...) els delegats sindicals (...)
Reglament Orgànic Municipal	No	(...) els interessats (...) (...) cap Regidor (...) (...) el President (...) (...) els que estan facultats per (...) (...) el Tinent d'Alcalde (...) (...) qualsevol ciutadà (...) (...) la del Secretari (...) Els ciutadans tenen dret a (...) (...) les associacions de veïns, les de pares d'alumnes (...)
Ajuts d'urgència social per a persones afectades per la crisi sanitària del coronavirus 2020	No	(...) l'activitat dels treballadors (...) (...) fills a càrrec (...) (...) el cònjuge o parella de fet (...) Declaració responsable del sol·licitant (...) Requisits dels sol·licitants Afectats per un ERTO
Bases per l'atorgament de subvencions a l'hostaleria	Sovint	(...) per l'alcalde i titular de la competència en comerç, que actuarà com a president, o persona en qui delegui; el secretari o persona en que delegui que actuarà com a secretari (...) Els interessats (...)
Ajuts a empresaris afectats per la crisi del COVID-19	No	Són obligacions dels beneficiaris (...) (...) el benestar dels vilatans (...)

		(...)treballadors per compte pròpia autònoms i treballadors per compte d'altri. (...) més de 6 treballadors (...) (...) de 2 a 6 treballadors (...) (...) 1 treballador (...)
Ordenança de protecció, control i tinença d'animals al terme municipal de Tossa de Mar	No	(...) la residència del propietari (...) (...) els propietaris i posseïdors d'animals de companyia estan obligats a (...) (...) el nou propietari (...) (...) l'ha de sol·licitar l'interessat. (...) el lliurament al propietari o conductor (...) Qualsevol veterinari (...) Els veterinaris clínics (...) (...) la tranquil·litat dels veïns (...)
Protocol obertura instal·lacions esportives municipals	No	(...) usuaris de les instal·lacions (...) (...) tots els participants (...) Només podran accedir els esportistes, entrenadors i directius de l'entitat. Caldrà que els tècnics, entrenadors, monitors (...)

Font: Elaboració pròpia a partir de dades extretes de la pàgina web de l'Ajuntament de Tossa de Mar.

Dels deu documents analitzats, no hem trobat cap que fes un ús inclusiu del llenguatge en tot el text. Un 60% utilitza sovint expressions inclusives, però no sempre. Tot i així, hem de valorar molt positivament que aquests documents fan un ús general del llenguatge inclusiu, però s'han detectat alguns exemples d'expressions en masculí genèric que haguessin pogut ser redactades d'una forma més inclusiva. Aquest fet evidencia clarament la voluntat i l'esforç, per part de l'Ajuntament de Tossa de Mar, en emprar un llenguatge on tota la ciutadania estigui representada, fugint d'expressions en masculí genèric. Només al 40% de la documentació analitzada es pot dir que no fa un ús inclusiu del llenguatge.

Utilització d'un llenguatge inclusiu en la documentació administrativa



Font. Elaboració pròpia a partir de l'enquesta de percepció d'igualtat a l'Ajuntament de Tossa, 2021.

Pàgina WEB de l'Ajuntament de Tossa de Mar

En aquest apartat hem analitzat el llenguatge emprat a la pàgina web de l'Ajuntament de Tossa de Mar a través de les pestanyes principals i els continguts que hi apareixen.

En primer lloc, cal ressaltar que quan s'accedeix a la pàgina principal és fàcil trobar i identificar l'apartat destinat a les polítiques d'igualtat ja que compta amb una secció específica. Aquesta secció apareix a dalt de la pàgina principal i a mà dreta, lloc amb molta rellevància visual que permet accedir-hi sense dificultats. A més a més, es pot accedir a aquesta web d'igualtat de dues altres formes. D'una banda, al menú desplegable que surt quan premsa la pestanya "municipi" i, de l'altra, final de la pàgina principal del web municipal també es troba un apartat de "destacats" on està present l'àrea d'igualtat. És també molt positiu el fet que, un cop s'entra a la web d'igualtat es reproduïx un audio on s'escolten diferents dones que expliquen diversos casos d'assetjaments sexuals per tal de conscienciar la població sobre aquest greu problema social.

En quant al menú desplegable que surt quan prems l'apartat "Ajuntament" el primer apartat és "l'Alcalde", per tal d'utilitzar un llenguatge inclusiu, aquest apartat s'hauria d'anomenar "l'Alcaldia".

Per últim, cal destacar que les imatges que apareixen a la pàgina principal del web municipal són, en general, genèriques. Només s'ha trobat una fotografia on es pot veure una persona, i aquesta és una dona. Així mateix, s'han trobat tres altres imatges amb persones. Aquestes imatges són icones, dues són d'una dona i l'altre es podria identificar amb un home.

Es pot dir, doncs, que la web municipal de l'Ajuntament de Tossa de Mar s'ajusta, en gran mesura, als paràmetres d'una comunicació no sexista i un ús inclusiu del llenguatge. En aquest sentit:

- A l'apartat "Àrees de treball" s'exposa "es realitza la següent adscripció de regidors i regidores a les diferents regidories o àrees de treball", tenint en compte que pot haver-hi tant un home com una dona a les diferents regidories o àrees de treball.
- A l'apartat "Serveis Municipals" el títol de la pàgina es diu "serveis a la ciutadania", fent un clar ús del llenguatge inclusiu amb un terme genèric.
- A l'apartat "Llar d'infants" es fa servir el desdoblament per parlar de nens i nenes.
- A l'apartat "Comunicació", dins de la secció de notícies, surten dos icones, un per les notes de premsa i una altra per als comunicats. És molt positiu que en aquesta segona icona la imatge que surt és d'una dona.

Tot i així, s'han trobat alguns exemples que caldria millorar a la "Seu Electrònica". A continuació, deixem alguns exemples amb propostes de millora:

- Tots els tràmits que s'han de sol·licitar electrònicament comencen amb la següent frase "En virtut de l'article 9 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques, les Administracions Públiques estan obligades a verificar la identitat dels interessats en el procediment administratiu". Seria convenient canviar "(...) la identitat dels interessats (...)" per "(...) la identitat de les persones interessades (...)" o bé per "(...)la identitat dels interessats/des (...)".
- Les normes d'ús del sistema d'atenció mitjançant cita prèvia exposa:
 - o Sempre es fa referència al ciutadà. Per exemple, a la segona frase es diu "(...) el ciutadà podrà (...)". Aquesta expressió es podria canviar per "(...) la ciutadania podrà (...) o bé per "(...) el/la ciutadà/na podrà (...)".
 - o A la tercera frase posa que "(...) si està obligat a (...)". Es podria canviar per "(...) si te la obligació de (...) o bé per "(...) si està obligat/da a (...)".

Notícies digitals de l'Ajuntament de Tossa de Mar

En aquest apartat s'han analitzat les imatges d'apartat "Notes de premsa" de les notícies de l'Ajuntament de Tossa de Mar. S'han analitzat un total de 40 notícies seguint un criteri cronològic i triant una de cada dues, des del 2 de juny de 2020 fins al 20 de setembre de 2021. Els resultats són els següents:

Taula. Imatges de les notícies digitals de l'Ajuntament de Tossa de Mar

Font de la imatge	Gènere suposat preponderant	Font de la imatge	Gènere suposat preponderant
1	=	21	Neutre
2	Cap	22	Cap
3	Dona	23	Dona
4	Cap	24	Dona
5	Neutre	25	Dona
6	=	26	Dona
7	Neutre	27	Home
8	Cap	28	Cap
9	Neutre	29	Neutre
10	Home	30	Cap
11	Cap	31	Cap
12	Home	32	Neutre
13	Cap	33	Neutre
14	Cap	34	Home
15	Cap	35	Cap
16	Cap	36	Dona
17	Cap	37	Cap
18	Dona	38	Cap
19	Home	39	Cap
20	Cap	40	Cap

Font: Elaboració pròpia a partir de dades extretes notícies digitals de l'Ajuntament de Tossa de Mar.

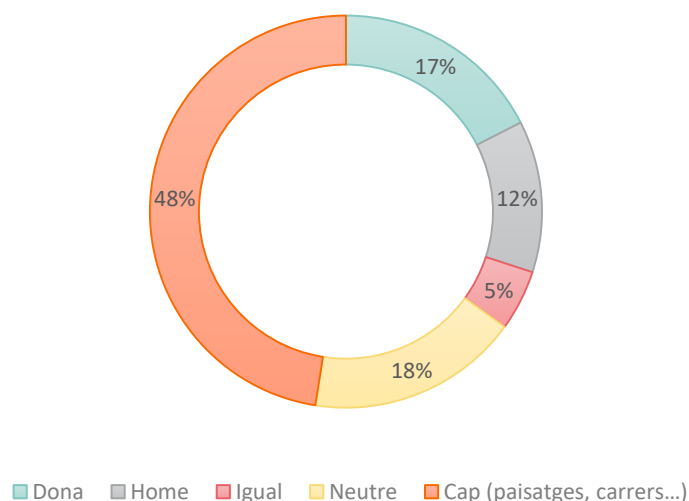
Cal valorar molt positivament el resultat d'aquest anàlisi, ja que a gairebé la meitat de les notícies analitzades, no hi havia representada cap persona a la imatge que l'acompanyava. En total un 47,5% de les imatges no tenien cap persona. D'altra banda, el 17,5% de les imatges són neutres, això vol dir que apareixia alguna persona, o alguna part d'una persona, però no es podia intuir si es tractava d'un home o d'una dona. Així mateix, a un 5% de les imatges analitzades hi havia equilibri entre dones i homes, és a dir, que hi havia el mateix número d'homes que de dones. Finalment, un 17,5% la imatge mostrava una dona o més dones que homes i un 12,5% de les imatges mostraven un home o més homes que dones. A continuació es presenta una taula i un gràfic amb aquestes dades:

Taula. Percentatge de presència segons sexe a les imatges de les notes de premsa

Presència Dona/Home	Nombres absoluts	Percentatge (%)
Dona (D)	7	17,5%
Home (H)	5	12,5%
Igual	2	5%
Neutre	7	17,5%
Cap (paisatges, carrers...)	19	47,5%
Total	40	100,00%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades extretes de notícies digitals de Tossa de Mar.

Gràfica. Percentatge de presència segons sexe a les imatges de les notes de premsa



Font. Elaboració pròpia a partir de l'anàlisi d'imatges de premsa de l'Ajuntament de Tossa, 2021.

D'altra banda, fent una anàlisi de les temàtiques de les notícies on apareixen homes i dones, no podem dir que la elecció dels homes o les dones en aquelles en què són majoria pugui estar relacionat amb cap mena de biaix de gènere o estereotip.

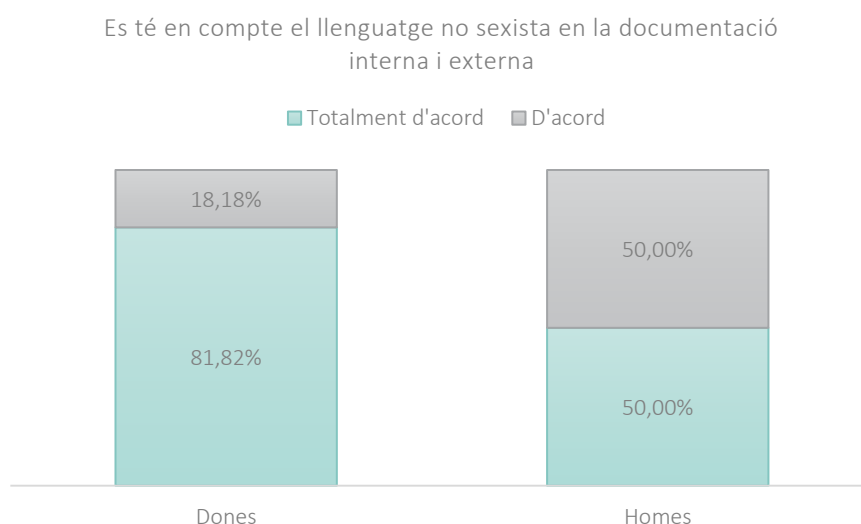
ENTREVISTES I GRUPS DE DISCUSSIÓ

L'any 2020 es va dissenyar una campanya pel turisme i es van utilitzar imatges no estereotipades ni sexistes, presentant dones que trenquen amb els rols i amb els cànons normatius així com la imatge d'una família diversa.

A més, s'ha dut a terme un projecte de senyalització del patrimoni a través de l'àrea de cultura en la que es va incorporar la mirada de gènere en la descripció dels elements i dels personatges que es van rescatar de la història. A més es va adreçar tant al públic adult com infantil i també es va pensar amb les persones que tenen dificultats auditives, incorporant informació a través d'un codi QR que remetien a gravacions.

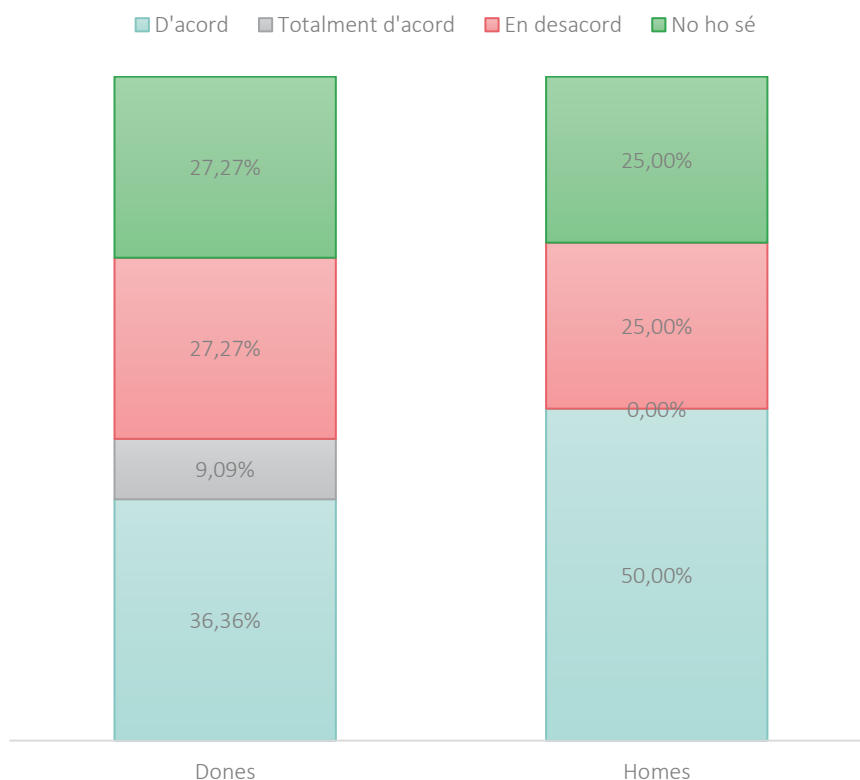
ENQUESTES

A l'enquesta que es va realitzar a la plantilla, es va preguntar si "es té en compte el llenguatge no sexista en la documentació interna i externa". Com es pot veure a la gràfica següent, tothom que va respondre està totalment d'acord o d'acord amb aquesta afirmació. En aquest sentit, el 50% dels homes van contestar estar d'acord amb aquesta afirmació i l'altre 50% va dir que estava totalment d'acord. En canvi, més del 81% de les dones van dir estar totalment d'acord amb aquesta afirmació i només una mica més del 18% van dir que estan d'acord. És molt important el fet que ningú ha contestat que no està d'acord amb aquesta afirmació. En canvi, com s'ha vist més a dalt, tot i que es veu un gran esforç per fer-ho, s'han detectat mancances i aspectes a millorar en aquest àmbit.



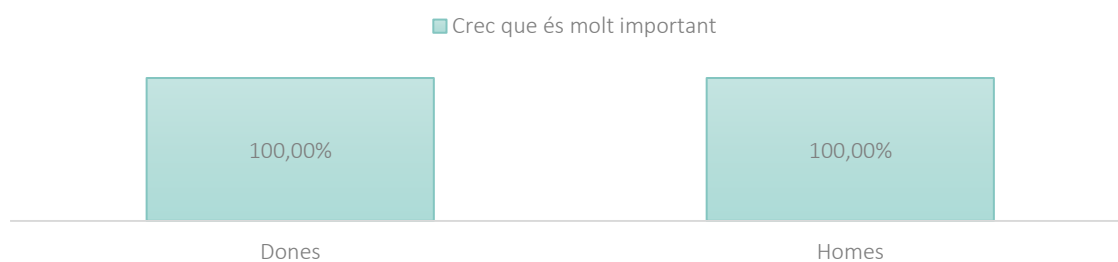
En canvi, quan es pregunta concretament si a la comunicació externa, és a dir, la que es manté amb la ciutadania, l'Ajuntament s'expressa amb un llenguatge verbal i escrit inclusiu", en torn al 25% de les dones i dels homes van afirmar estar en desacord amb aquesta afirmació. El mateix percentatge afirma no saber si està d'acord. Tot i així, fins al 50% dels homes i el 36,36% de les dones estan d'acord amb aquesta afirmació, i el 9,09% de les dones estan totalment d'acord.

A nivell extern, l'Ajuntament s'expressa amb un llenguatge verbal i escrit inclusiu



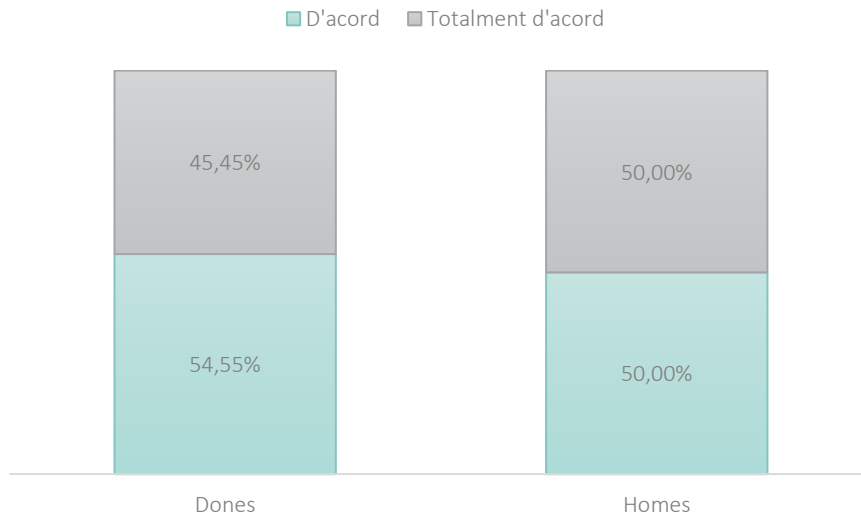
Seguint en aquesta línia, totes les persones van contestar que creuen que és molt important que des de l'Ajuntament s'utilitzi un llenguatge que inclou tant a dones com a homes.

Utilitzar un llenguatge que inclogui tant homes com dones



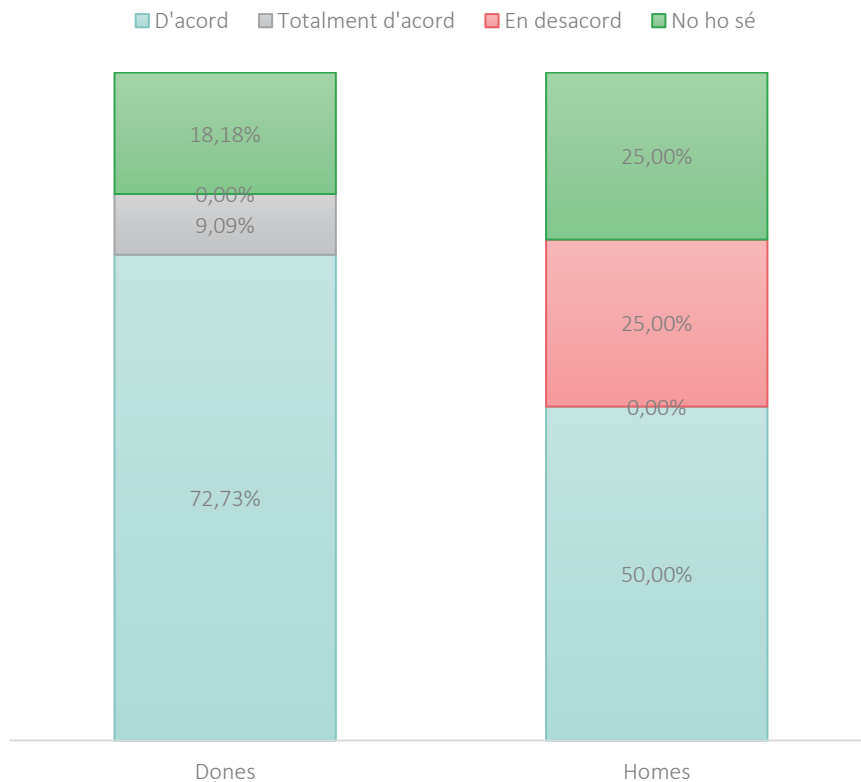
De fet, quan es pregunta pel grau d'acord amb la frase "intento utilitzar un llenguatge inclusiu i no sexista a la feina" tothom torna a estar d'acord o totalment d'acord. Podem dir, per tant, que hi ha una molt bona disposició, per part de les persones que van respondre a l'enquesta, amb la utilització del llenguatge inclusiu. Falta, doncs, impulsar formacions en aquest àmbit per superar les mancances detectades a l'anàlisi de la documentació.

Intento utilizar un llenguatge inclusiu i no sexista a la feina



Per últim, quan es va preguntar sobre la utilització, a nivell extern i intern, d'imatges inclusives, és a dir, no estereotipades ni sexistes, el 50% dels homes i més del 72% de les dones van dir que estan d'acord. És un fet significatiu que una mica més del 9% de les dones estan totalment d'acord, però fins a un 25% d'homes estan en desacord amb aquesta afirmació. D'altra banda, una mica més del 18% de les dones i un altre 25% dels homes afirmen no saber si s'utilitzen imatges inclusives en la comunicació tant externa com interna de l'Ajuntament.

A nivell extern i intern s'utilitzen imatges inclusives (no estereotipades ni sexistes)



Anàlisi dels indicadors

INDICADOR	ANÀLISI
<p>1. Analitzar llenguatge que s'empra a l'Ajuntament, tant internament com externament, en la comunicació oral i escrita.</p>	<p>S'aprecia un esforç per utilitzar un llenguatge inclusiu en la comunicació escrita tot i que sovint falten eines per fer redactats que incloguin des del principi del document fins al final la comunicació no sexista i inclusiva. Per tant, es detecten aspectes a millorar, sobretot, en la redacció de la documentació administrativa com les bases de les subvencions o documents reguladors.</p> <p>Ara bé, en relació a la imatge que projecta l'Ajuntament de cares a l'exterior, és molt inclusiva tal com hem pogut veure: un 47,5% de les imatges no contenen cap persona, el 17,5% de les imatges són neutres –és a dir, que apareix una persona però sense poder-ne identificar el seu sexe o gènere. Per tant, podem dir que la imatge no s'han detectat estereotips i la imatge es manté equilibrada i neutra.</p>
<p>2. Veure si hi ha alguna persona amb les funcions de donar eines i facilitar que la documentació interna i externa no sigui sexista.</p>	<p>L'Ajuntament no ha assignat les tasques de vetllar per a una documentació interna i externa no sexista.</p>
<p>3. Recollir si hi ha alguna guia de llenguatge inclusiu i si se n'ha fet difusió.</p>	<p>No hi ha cap guia de comunicació no sexista i inclusiva.</p>
<p>4. Analitzar si la imatge de l'ajuntament és acurada amb la perspectiva de gènere, a través dels diferents canals de comunicació: web, xarxes socials, intranet, revistes internes, documentació institucions, mitjans de comunicació, actes, etc.</p>	<p>La imatge que transmet l'ajuntament és acurada amb la perspectiva de gènere.</p>
<p>5. Veure si es fa una comunicació interna i externa del fet que s'està elaborant un pla d'igualtat.</p>	<p>Tot i que s'ha comunicat al personal de l'Ajuntament el treball que s'està realitzant, manca un treball més profund i planificat del fet que s'està elaborant el pla. Ara bé, una vegada es finalitzi la seva redacció, es procedirà a fer aquesta comunicació.</p>

Quadre de variables i indicadors de gènere:

Àmbit	Variables i indicadors de gènere	Punt fort	Punt a millorar	En procés
4.1.	Es fa servir un llenguatge inclusiu en la comunicació oral i escrita.			X
4.2.	Existeix alguna persona amb funcions de donar eines i facilitar que la documentació interna i externa no sigui sexista.		X	
4.3.	Existeix alguna guia de llenguatge inclusiu.		X	
4.4.	És la imatge de l'ajuntament acurada amb la perspectiva de gènere.	X		
4.5.	S'està fent una comunicació interna i externa de l'elaboració del pla d'igualtat.		X	

Objectius a assolir

- Realitzar formacions per tal d'emprar un llenguatge inclusiu i no discriminatori.
- Incorporar un ús no sexista i inclusiu del llenguatge en tota la documentació interna i externa: material de difusió, web, actes públics, reunions.

Aspectes a millorar

- Incloure la igualtat de gènere com a principi orientador a l'hora de comunicar-se.
- Revisió del llenguatge (actes, web, cartells, mitjans de comunicació, fotografies/anuncis...) per tal que aquesta no sigui discriminatòria i que garanteixi la presència equitativa de dones i homes.
- Disposar d'una guia pràctica de llenguatge no sexista i fer-ne difusió.
- Vetllar per l'ús del llenguatge inclusiu.
- Fer formació específica i assessorament en llenguatge no sexista i llenguatge inclusiu, sobretot entre les persones que publiquen i redacten documents.

ÀMBIT 4. REPRESENTATIVITAT DE DONES I HOMES I DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL

Què s'analitza en aquest àmbit?

En aquest àmbit s'analitza la representació i la distribució de dones i homes a l'Ajuntament, per tal de veure quins llocs de treball es troben dones i homes dins de l'organisme. Els indicadors que es valoraran seran: la segregació horitzontal, la segregació vertical, els càrrecs de representació de la plantilla, la vinculació laboral (personal laboral o funcionariat), tipus de contracte (duració determinada o indefinida) i grup laboral.

Marc conceptual

- Dones i homes estem presents a l'activitat laboral. Ara bé, aquesta presència pot ser diferent per a unes i altres. Actualment és freqüent que les dones tinguin una feina remunerada, però la divisió sexual del treball, segons la qual ha fet que siguin les dones les principals responsables del treball domèstic i de cura de la família i la llar, mentre que els homes són els encarregats de proveir els recursos econòmics, explica per què la presència de les dones al mercat de treball és menor que la dels homes o gaudeixin de diferents situacions quan es troben dins aquest. Per tant, tot i que les dones també tinguin un treball remunerat, l'activitat femenina encara es considera secundària o complementària de la masculina. Aquesta participació diferent de dones i homes en el treball remunerat pot desencadenar desigualtats quant a l'accés a l'ocupació, la promoció professional, les condicions de treball (tipus de contracte, jornada laboral, pitjors remuneracions, etc.).
- Per tal d'analitzar millor quina és la situació de les dones en el mercat de treball, hem d'identificar les principals fons i característiques de desigualtat de les dones en el mercat laboral:
- **Antiguitat:** Veurem com és la distribució de la plantilla per antiguitat. I si hi ha diferències entre dones i homes a les diferents franges d'antiguitat.
- **Àrees de treball:** Es pretén veure la distribució de la plantilla per departaments o àrees i analitzar si hi ha equilibri d'homes i dones en les diferents àrees, si hi ha infrarrepresentació o una representació important d'homes i dones en determinats sectors.
- **Lloc de treball:** Veurem la distribució de la plantilla per lloc de treball i esbrinar si hi ha desequilibris pel que fa a la presència de dones i homes als diferents llocs de treball i veure'n els motius des d'una perspectiva de gènere.
- **Segregació ocupacional:** En aquest àmbit, analitzarem, sobretot aquest punt. Els estereotips de gènere sobre les diferents capacitats i habilitats de dones i homes tenen una clara influència en molts aspectes i també en el tipus d'activitat laboral que es considera socialment adequada per a cada gènere. Existeixen un conjunt de característiques que s'associen al gènere binari (home/dona). Així, socialment i culturalment es considera per exemple, que la força física, capacitat de comandament... són capacitats i habilitats pròpies d'homes i la submissió, l'empatia, la paciència... són

més pròpies en dones. I aquestes creences condicionen la percepció d'una activitat com a masculina (enginyeria, cos policial, vigilància...) o femenina (administrativa, educadora d'escola bressol, etc.).

- El fet d'identificar a les dones com a responsables del treball domèstic i familiar propicia el fet de pensar que determinades tasques les pugui fer millor una dona, com per exemple les que relacionades amb la cura i l'atenció a les persones (atenció al públic) o el treball domèstic. Rere aquestes associacions hi ha la idea que les dones no necessiten cap preparació especial ja que només pel fet de ser dona ja es tenen interioritzades certes habilitats considerades innates. Són tasques etiquetades com a femenines o masculines (enginyers, brigada...).
- I el que en resulta d'aquests estereotips de gènere és una **divisió sexual de les ocupacions** que es reflecteix en el fet que les dones i els homes s'ocupen generalment en feines diferents i a, més **ocupen posicions jeràrquiques diferents** dins les organitzacions. És en aquest sentit que parlem de la segregació ocupacional i aquests són els motius pels quals es plantegen actuacions per aconseguir una participació de dones i homes equilibrada en totes les ocupacions. La segregació ocupacional pot ser:
 - **Segregació ocupacional horitzontal:** és la distribució no uniforme de dones i homes en un sector i en un tipus d'activitat. La segregació ocupacional horitzontal fa que les dones es concentrin en llocs de treball que gaudeixen de menor valor social i, per tant, menor remuneració. També és interessant destacar que, sovint, les activitats associades a la feminitat són una prolongació del treball domèstic i de cura i atenció (mestres, treballadores socials, netejadores, gerontòlogues, etc.). Els estereotips exerceixen una influència en l'elecció d'estudis i també de la branca professional així com en els processos de selecció de personal.
 - **Segregació ocupacional vertical:** És la distribució no uniforme de dones i homes a nivell jeràrquic. És a dir, fa referència al lloc que ocupen dones i homes en el si d'una organització, empresa o institucions econòmiques, socials o polítiques. Els estudis ens mostren com estadísticament les dones es concentren en llocs de treball de menys responsabilitat i tenen menys accés a llocs de decisió i poder ja que s'entén que tenen menys disponibilitat laboral que exigeix un lloc de responsabilitat. Per tant, les dones es continuen situant en llocs administratius i no en càrrecs professionals de gestió.
 - **Grup professional:** S'analitzarà en quina proporció estan representades les dones a l'equip directiu o al col·lectiu de comandaments intermedis; si hi ha presència de dones i homes als diferents grups; si hi ha algun grup en què hi hagi algun percentatge important de dones o homes i, en cas que sigui així, descobrir el per què. També veurem si les dones o els homes es concentren en determinats grups i, en cas que sigui així, quines accions o mesures podem fer per corregir-ho.

Indicadors

1	Distribució de dones i homes per tipus de contractació: personal funcionari/laboral, temporal/indefinit.
2	Quina és la distribució de dones i homes per grups professionals, àrees municipals, llocs de treball
3	Jornada laboral de la plantilla per sexe: horari laboral.
4	Edat i antiguitat de la plantilla.

Anàlisi de l'Ajuntament de Tossa de Mar

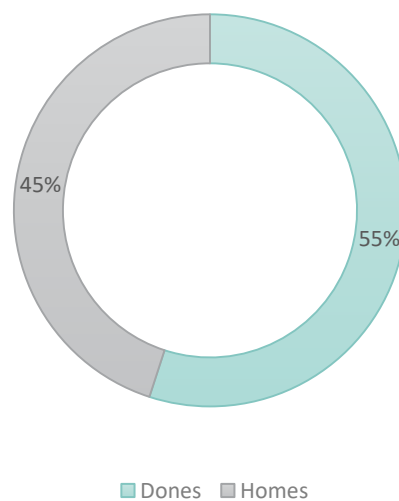
En aquesta part de la diagnosi, realitzem una presentació molt general de la plantilla, per veure si, en general, hi ha una representació equilibrada de dones i homes.

A continuació, es presenten una taula i un gràfic que mostren la composició general de la plantilla de l'Ajuntament de Tossa de Mar per sexe.

Taula. Composició de la plantilla per gènere

DONES	% DONES	HOMES	% HOMES	TOTAL
54	45%	66	55%	120

Gràfic. Composició de la plantilla per sexe

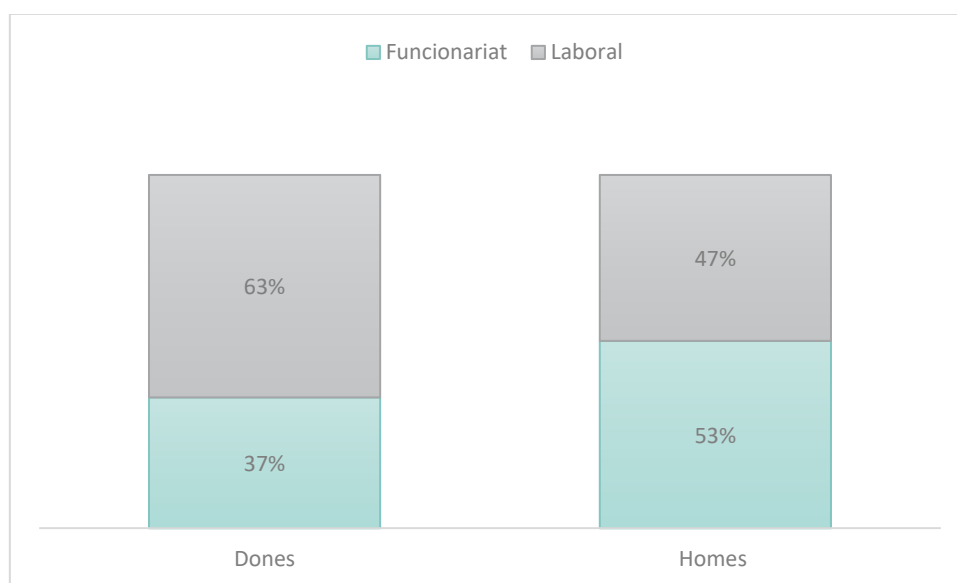


Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per Recursos Humans de l'Ajuntament de Tossa de Mar, 2021.

La plantilla de l'Ajuntament de Tossa de Mar està formada per un total de 120 persones, de les quals un 55% són homes i un 45% són dones. Com es pot observar, les dades ens mostren que hi ha una presència equilibrada⁸ d'ambdós sexes, tot i que hi ha una major presència masculina al si de la corporació municipal.

Si ens fixem en la distribució de la plantilla en funció del tipus de personal, és a dir, en funció de si es tracta de personal funcionari o de personal laboral, observem que aquest equilibri no està present en tots dos grups. Dins del personal laboral aquesta tendència a l'equilibri d'ambdós sexes es manté. En canvi, no podem dir el mateix del funcionariat, ja que entre els treballadors, un 53,00% són funcionariats i entre les treballadores, el 37,00% són funcionàries. Per tant, podem concloure que hi ha una major presència d'homes que de dones al funcionariat.

Gràfic. Tipus de personal per sexe



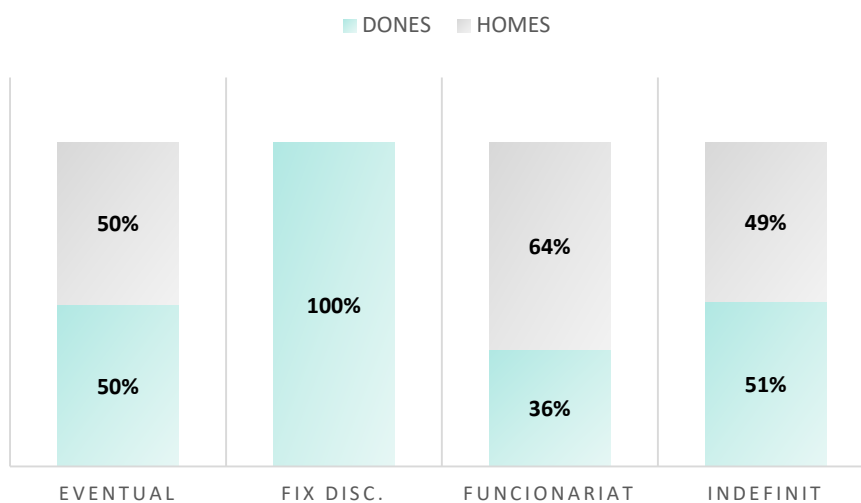
Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per Recursos Humans de l'Ajuntament de Tossa de Mar, 2021.

El següent gràfic, ens mostra la distribució de les dones i els homes en plantilla segons el seu tipus de contracte. Les dades de les quals disposem ens indiquen que hi ha quatre tipus de contractació a l'Ajuntament de Tossa de Mar: funcionariat, laboral indefinit, laboral eventual i laboral fix discontinu.

En primer lloc, sobta que un dels tipus de contractes, fix discontinu, només té presència femenina. Cal dir que només hi ha dues persones en aquesta modalitat contractual i ambdues són dones. Per contra, és molt positiu el fet que la resta del personal amb contractes indefinits i eventuals, que correspon a personal laboral, està molt equilibrat. Als contractes eventuals hi ha un 50% de dones i un 50% d'homes, i als contractes indefinits trobem un 51% de dones i un 49% d'homes. Així doncs, es pot dir, tal i com s'ha vist en la gràfica anterior, que dins del personal laboral hi ha una presència equilibrada entre dones i homes. Per últim, com ja s'ha vist en la primera Gràfica, hi ha majoria d'homes entre el funcionariat.

⁸ S'entén per presència equilibrada quan cap dels dos sexes sobrepassa el 60% ni és inferior al 40% del total.

Gràfic. Tipus de contracte per sexe (índex de distribució)



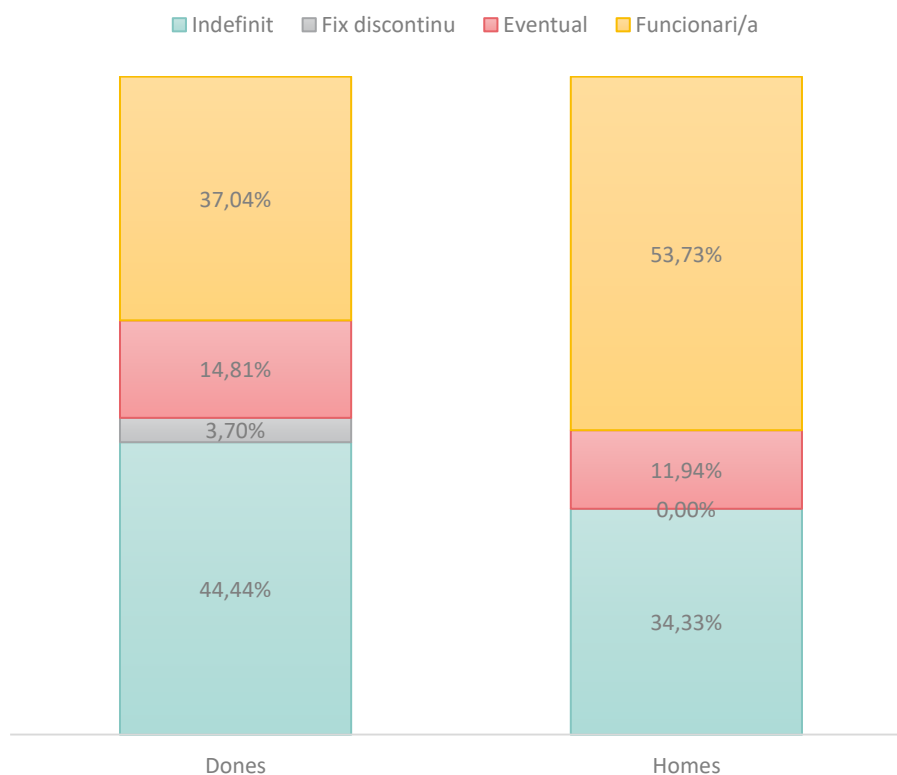
Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per Recursos Humans de l'Ajuntament de Tossa de Mar, 2021.

Fins ara hem vist quantes dones i quants homes hi ha a cada modalitat contractual. També resulta molt interessant veure l'índex de concentració per sexes dels diferents tipus de contractes. La informació que ens dona l'índex de concentració correspon a la quantitat de dones que es troben en cada tipus de contracte en relació amb el total de dones, i el mateix pels homes.

Amb la informació que ens proporciona la següent Gràfica, podem apreciar com fins al 53% de tots els homes són funcionaris, mentre que només ho són el 37% de totes les dones que treballen a l'Ajuntament de Tossa de Mar. En canvi, fins el 44% de les dones tenen un contracte de personal laboral indefinit però només estan en aquesta situació el 35% dels homes. Tot i així, podem dir que la majoria del personal d'ambdós sexes, el 81% de les dones i el 88% dels homes, gaudeix de contractes que possibiliten la estabilitat laboral.

En canvi, si ens fixem en els tipus de contractes eventual i fix discontinu veiem que les dones estan subjectes a aquests tipus de contracte en major mesura que els homes. En aquest sentit, si sumem aquestes dues modalitats, podem dir que el 19% de les dones que treballen a l'Ajuntament de Tossa de Mar pateixen inestabilitat laboral, mentre que només un 12% dels homes es troben en aquesta situació.

Gràfic. Tipus de contracte per sexe (índex de concentració)



Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per Recursos Humans de l'Ajuntament de Tossa de Mar, 2021.

En quant al grup professional al que pertanyen les persones al servei de l'Ajuntament de Tossa de Mar, les dades disponibles ens mostren que:

- Hi ha paritat entre dones i homes als grups C1 i E.
- El grup A2 està una mica feminitzat, tot i que gairebé es pot parlar d'equilibri.
- Els grups A1 i el grup C2 estan molt masculinitzats.

Cal recordar que per accedir al grup A1 és necessari disposar d'un títol de llicenciatura, ingeriria, arquitectura o equivalent. Corresponen a aquest grup les funcions directives de gestió i control dins de l'Administració Pública, i es el que percep majors retribucions. El fet que aquest grup estigui masculinitzat, amb un 87,5% d'homes i només un 12,5% de dones, reflecteix una marcada segregació horitzontal dins de l'Ajuntament de Tossa de Mar.

Per accedir al grup A2, que està feminitzat, és necessari el títol de llicenciatura, ingeriria, arquitectura o equivalent. En canvi, a aquest grup no corresponen funcions directives, sinó de gestió tècnica i funcions administratives de nivell superior. En creuar les dades disponibles, hem pogut comprovar que només 8 persones formen part d'aquest grup. D'aquestes, 5 dones treballen com a personal tècnic a la llar d'infants, a l'oficina de turisme, als serveis culturals i als serveis generals i 3 homes treballen als serveis tècnics. Això ens fa veure cert grau de segregació horitzontal entre el personal.

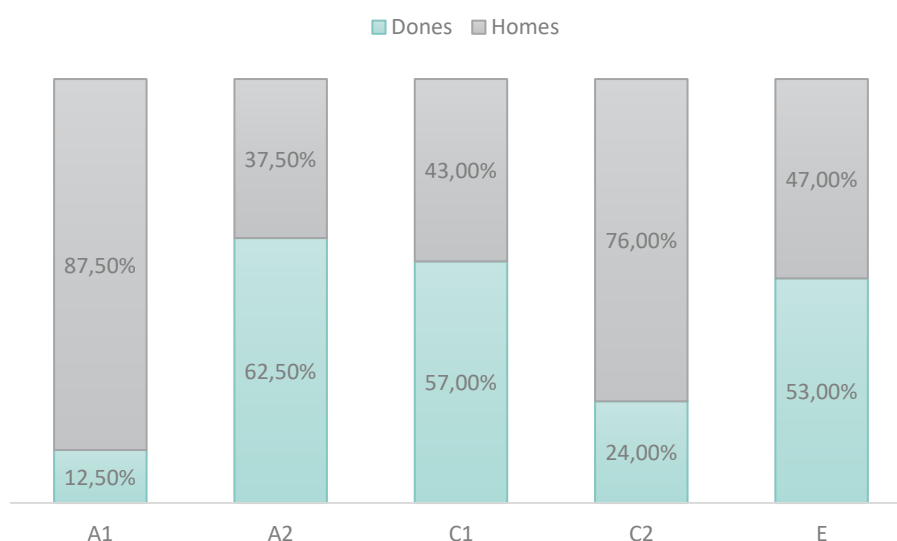
D'altra banda, per accedir al grup C2 només és necessari el graduat escolar, FP1 o equivalent. Segons hem pogut comprovar, en aquest grup tenen presència, d'un costat, feines administratives i, de l'altre, feines d'operari, i la majoria de persones que estan en aquest grup treballen com a operaris. El fet que aquest

grup també estigui marcadament masculinitzat (76% d'homes i 24% de dones) implica clarament una segregació horitzontal dins de l'Ajuntament.

Per accedir al grup C1 cal disposar del títol de batxillerat. Dins d'aquest grup es realitzen funcions del cos administratiu, però també té presència dins d'aquest grup el personal de la policia local. Aquest fet és el que dona equilibri al grup, però, alhora, evidència la tendència de segregació horitzontal ja detectada en altres grups.

Per últim, el grup E no exigeix estar en possessió de cap titulació del sistema educatiu. En aquest grup s'engloben les agrupacions professionals del cos subaltern que realitzen funcions de consergeria i neteja, entre d'altres. En aquest grup només hi ha dues persones. Una dona operaria a la llar d'infants, i un home operari al serveis tècnics. Un cop més, ens trobem aquí amb la segregació horitzontal.

Gràfic. Grup professional per sexe (índex de distribució)



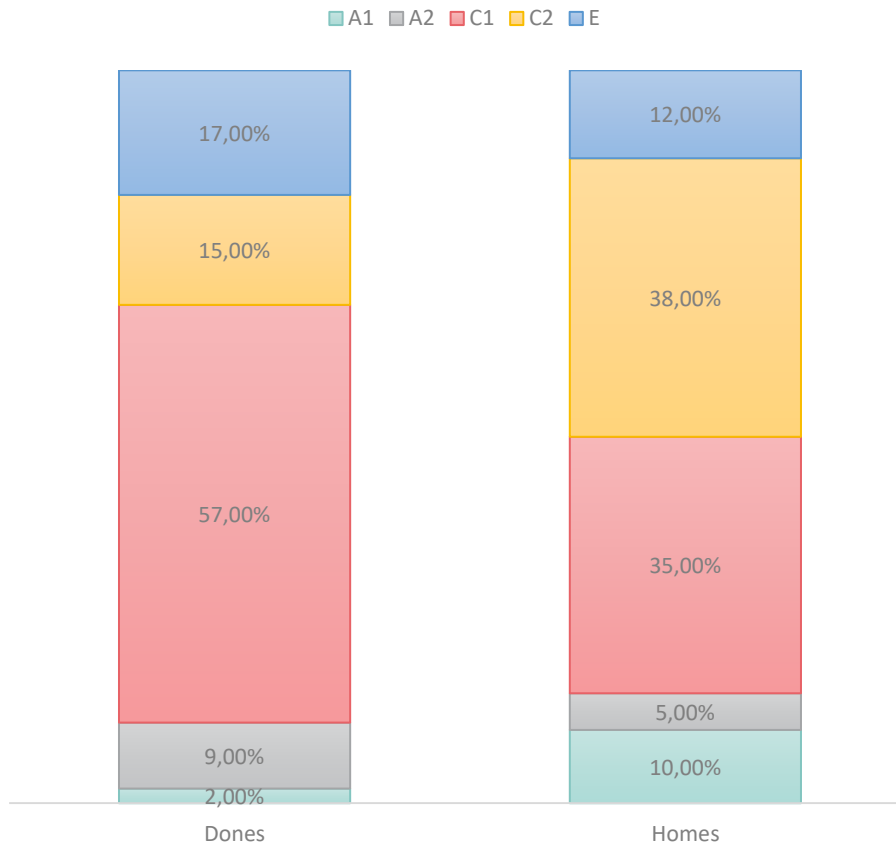
Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per Recursos Humans de l'Ajuntament de Tossa de Mar, 2021.

D'altra banda, si ens fixem en l'índex de concentració dels grups professionals per sexe, comprovem que la majoria de dones es concentren al grup C2 (un 57% de les dones es troben en aquest grup), mentre que la majoria dels homes es reparteixen entre els grups C1 (38% dels homes) i C2 (35% dels homes). D'altra banda, resulta interessant comprovar que només el 2% de les dones estan al grup professional A1 mentre que fins al 10% estan en aquest grup. Com ja s'ha dit abans, això fa patent una marcada segregació vertical a la plantilla de l'Ajuntament.

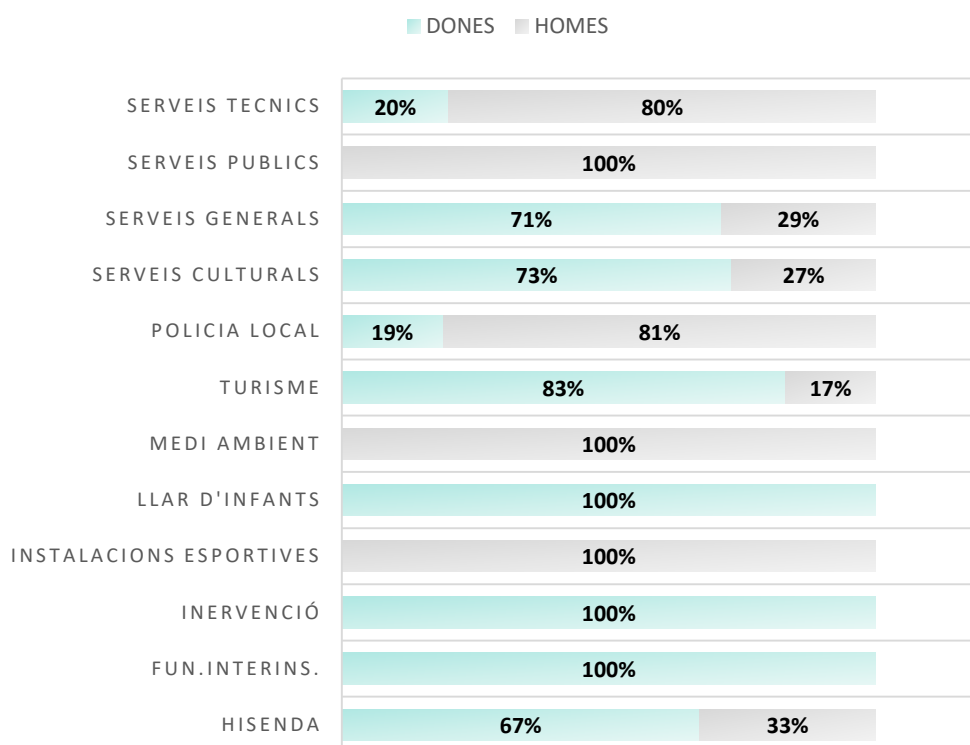
A continuació, ens interessa conèixer la distribució de dones i homes dins les diferents àrees municipals, que es pot veure a la següent gràfica. Aquesta gràfica ens mostra, un cop més, que hi ha una marcada segregació horitzontal dins de l'Ajuntament de Tossa de Mar. Aquesta segregació horitzontal es pot veure al fet que hi ha certs departaments, tradicionalment identificats amb estereotips femenines, que estan totalment ocupats per dones, i d'altres, amb característiques que tradicional s'han vist com a masculines, que estan majoritàriament ocupats per homes. Cal apuntar que no es troba cap àrea on hi hagi paritat en la presència de dones i homes. En aquest sentit, l'àrea més equilibrada és l'àrea d'Hisenda on hi ha fins un 67% de dones i un 33%. En quant a les àrees masculinitzades cal ressaltar l'àrea de medi ambient, les instal·lacions d'esports i els serveis públics que estan totalment ocupades per homes, mentre que la llar d'infants i les àrees d'intervenció i funcions internes estan totalment ocupades per dones. Turisme, serveis

culturals i serveis generals, àrees on hi ha dones i homes treballant-hi, tenen una presència molt major de dones que d'homes. Per la seva part, serveis tècnic està ocupat majoritàriament per homes, tot i que també hi torbem alguna dona.

Gràfic.: Àrees per sexe (índex de distribució)



Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per Recursos Humans de l'Ajuntament de Tossa de Mar, 2021.



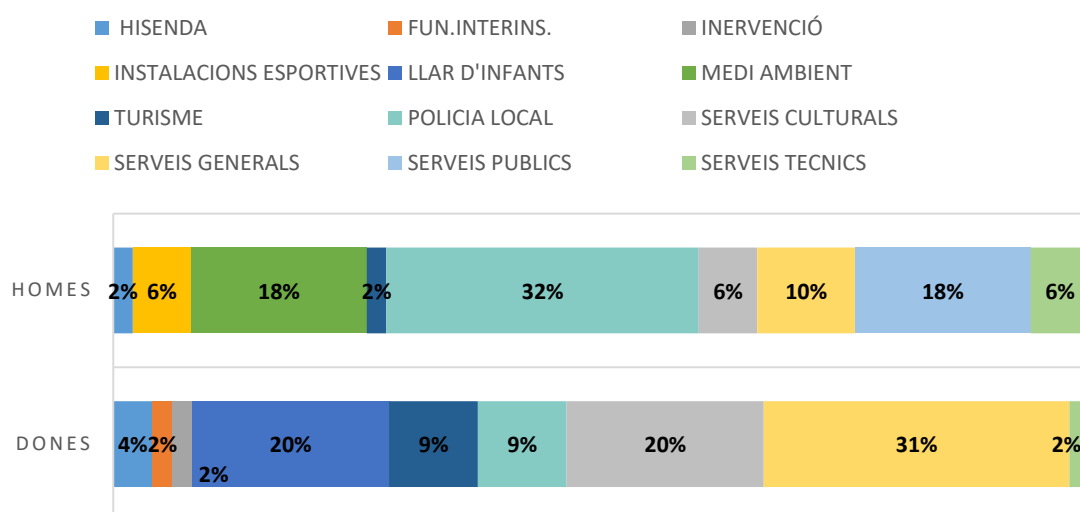
Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per Recursos Humans de l'Ajuntament de Tossa de Mar, 2021.

L'índex de concentració de dones i homes segons les àrees municipals ens mostra que fins a un 31% de les dones es concentra als serveis generals (on també estan el 10% dels homes), un 20% a la llar d'infants (mentre que no hi ha cap home en aquesta àrea) i un altre 20% als serveis culturals (on només es troben el 6% dels homes). Les dones que treballen als serveis general són administratives, tasca que històricament han desenvolupat les dones. Així mateix, a l'àrea de la llar d'infants i dels serveis culturals es desenvolupen tasques que tradicionalment s'han assimilat amb estereotips femenins de cura i atenció.

En canvi, fins al 32% dels homes es concentren a la policia municipal i només el 9% de les dones es troben en aquesta àrea. Les altres dues àrees amb major presència d'homes són l'àrea de medi ambient, amb un 18% dels homes, i l'àrea de serveis públics, amb un altre 18% del homes. Crida l'atenció que en aquestes dues àrees no es concentra cap dona. Un cop més, ens trobem que els homes es concentren més sovint en àrees que corresponen amb característiques que tradicionalment s'han assimilat als homes.

Un cop més, l'anàlisi per àrees ens demostra que hi ha una segregació horitzontal patent sobre la qual seria necessari treballar, fugint d'estereotips per tal d'equilibrar la presència de les dones en àrees típicament masculines i la presència dels homes en àrees típicament femenines.

Gràfic. Àrees segons sexe (índex de concentració)



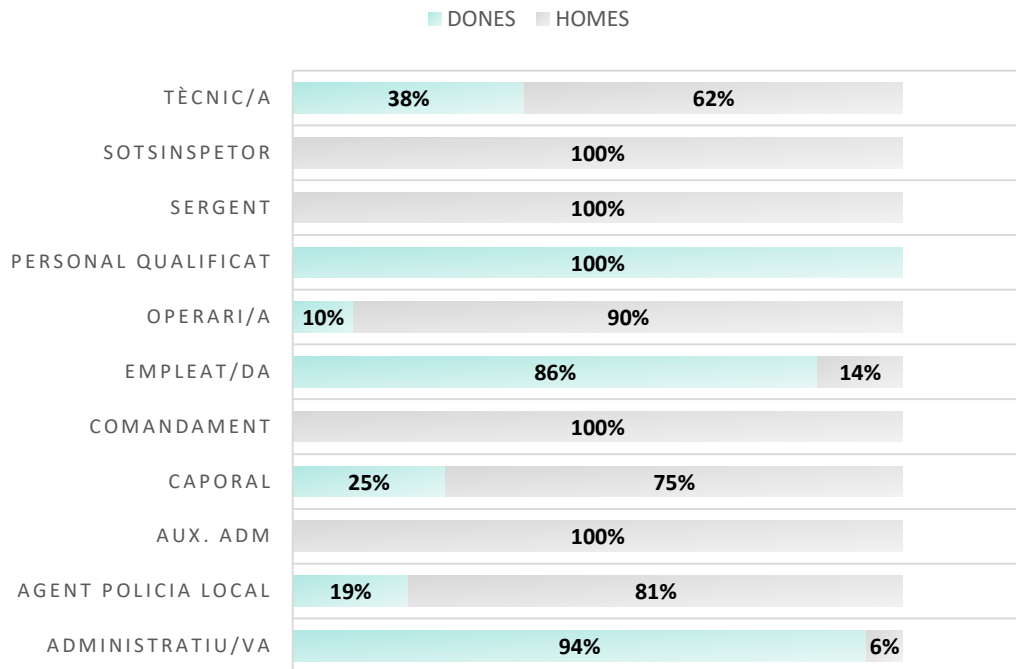
Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per Recursos Humans de l'Ajuntament de Tossa de Mar, 2021.

Si ens fixem en els llocs de treball, es torna a veure clarament la segregació horitzontal de la qual venim parlant, però també deixa entreveure la segregació vertical, ja que els llocs de comandament, així com els de sergent i sotsinspector de la policia local són tot homes.

Els llocs de treball adscrits a la policia local (sergent, sotsinspector, caporal, agent de policia local) estan totalment masculinitzats, mentre que els llocs de treball d'oficina (personal qualificat, empleat/da, administratiu) estan majoritàriament ocupat per dones. Per contra, resulta, si més no, curiós el fet de que el lloc de treball d'auxiliar administratiu està ocupat per un total de tres persones, i les tres són homes. Les dades de que disposem no ens donen suficient informació per saber si això implica una tendència de canvi o és mera casualitat.

Per últim, cal assenyalar positivament que el lloc de treball de tècnic/a està gairebé equilibrat, tot i que hi ha un percentatge major d'homes que l'ocupen.

Gràfic. Lloc de treball per sexe (índex de distribució)



Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per Recursos Humans de l'Ajuntament de Tossa de Mar, 2021.

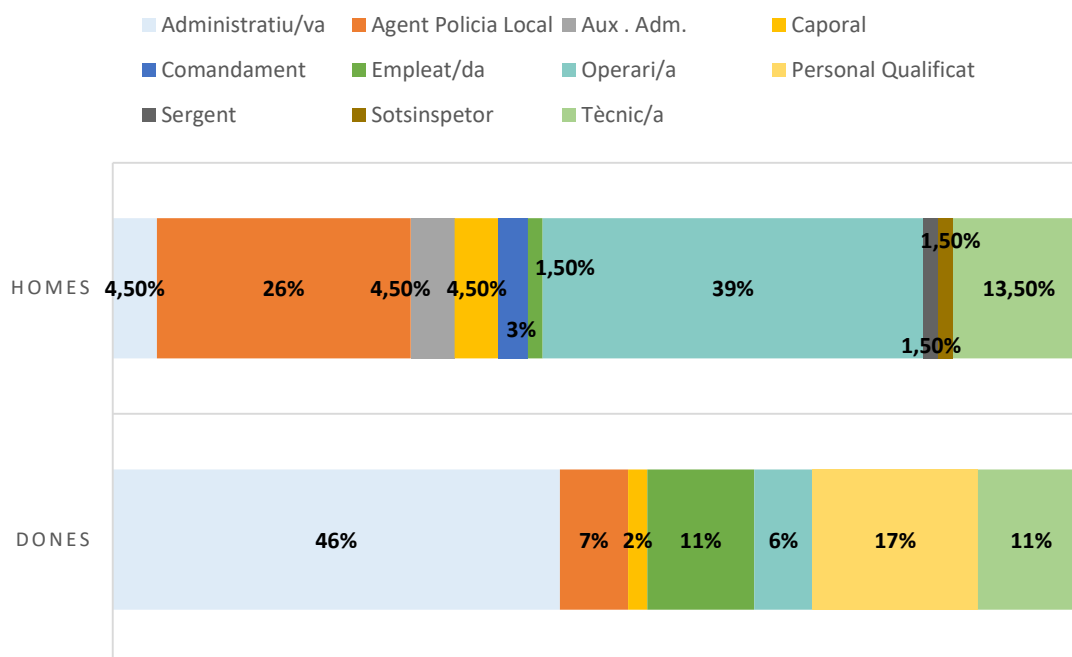
L'índex de concentració dels llocs de treball per sexe ens mostra que fins al 46% de les dones són administratives, mentre que només ho són el 4,5% dels homes. Si a aquests els hi sumem el 4,5% dels homes que són auxiliars administratius ens dona que només 9 % dels homes fan tasques administratives, percentatge molt inferior al de les dones. D'altra banda, un 17% de les dones són personal qualificat (cap home està en aquest lloc de treball), un 11% són empleades (només un 1,5% ho és) i un altre 11% són personal tècnic (en aquest cas ho és també fins al 13,5% dels homes).

En canvi, els homes es concentren majoritàriament en el lloc de treball d'operari (concretament un 39%, mentre que només hi ha un 6% de dones operàries), i en el lloc d'agent de policia local (amb un 26% dels homes i només un 7% de les dones).

Un cop més, l'anàlisi evidència segregació horitzontal.

La segregació vertical es fa patent ja que només hi ha homes al lloc de feina de comandament, sergent i sotsinspector.

Gràfic. Lloc de treball per sexe (índex de concentració)

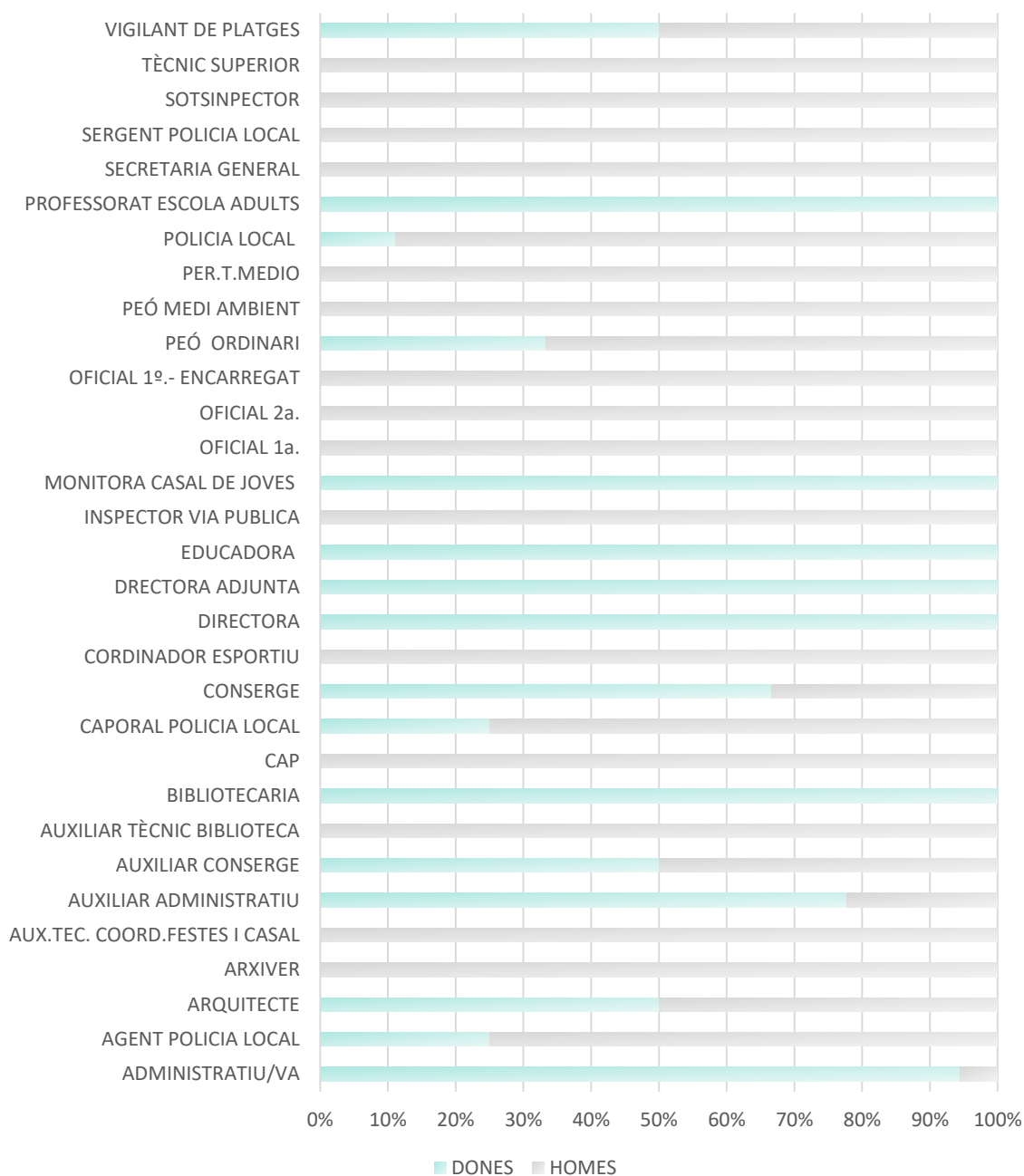


Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per Recursos Humans de l'Ajuntament de Tossa de Mar, 2021.

Per últim, a continuació, podem veure la distribució de dones i homes dins les diferents categories laborals. En aquesta Gràfica, es torna a comprovar com la segregació horitzontal continua present dins de l'Ajuntament. Per corregir aquesta situació és important emprendre accions encaminades a lluitar contra els estereotips tradicionals de gènere.

Aquesta Gràfica també ens mostra la segregació vertical dins de l'Ajuntament de Tossa de Mar, ja que aquelles categories superiors, amb responsabilitats i personal al seu càrrec estan majoritàriament ocupades per homes. En aquest sentit, les categories de sergent de la policia local, coordinador esportiu i cap, estan ocupades per un total de quatre homes, mentre que la categoria de directora està ocupada per dues dones. Això vol dir que només el 33% de les categories amb responsabilitats i personal al seu càrrec estan ocupades per dones.

Gràfic. Categories per sexe

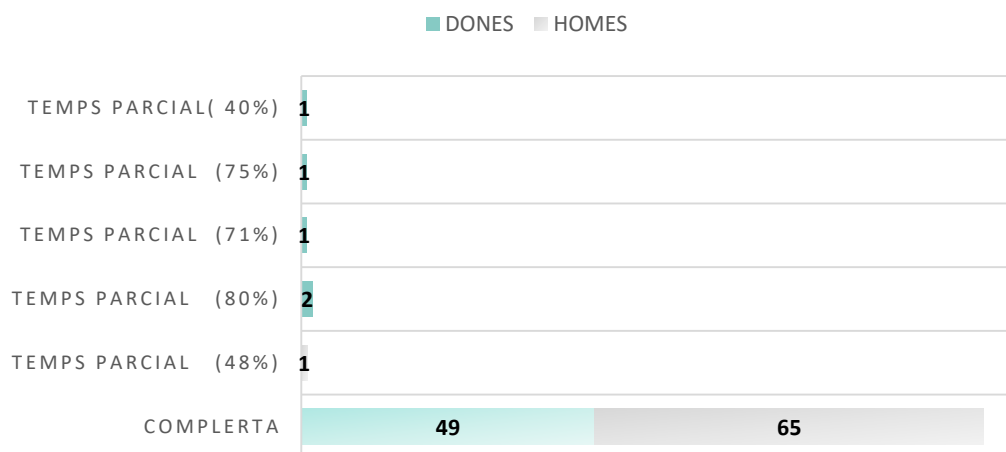


Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per Recursos Humans de l'Ajuntament de Tossa de Mar, 2021.

Per continuar amb l'anàlisi, és important també avaluar les diferències dins les jornades laborals que fan dones i homes a l'Ajuntament de Tossa de Mar. En aquest cas ens hem fixat en els números absoluts, ja que la gran majoria realitza una jornada completa. És molt interessant veure com només hi ha un home que gaudeix d'una jornada a temps parcial, del 48% de la jornada completa. En canvi, un total de 5 dones realitzen una jornada parcial. Si calculem l'índex de concentració, podem dir que una mica més del 9% de les dones que treballen a l'Ajuntament de Tossa de Mar s'acullen a jornades parcials mentre que només un 1'5% dels homes s'hi acull a una modalitat de jornada inferior a la jornada completa. Aquest fet no és casual, ja que és habitual que les dones s'acullin més sovint que els homes a reduccions de jornada per poder atendre les responsabilitats familiars que, encara avui en dia, recauen en major mesura en elles. Per

poder superar aquesta situació és important potenciar polítiques de corresponsabilitat que ajudin a trencar estereotips de gènere en l'àmbit familiar per afavoreixin una major implicació dels homes en les tasques domèstiques i en les cures.

Gràfic. Tipus de jornada per sexe

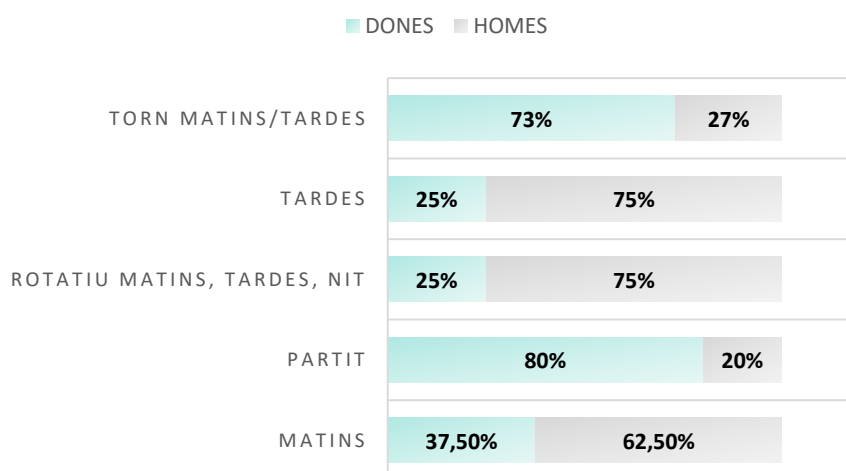


Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per Recursos Humans de l'Ajuntament de Tossa de Mar, 2021.

En quant als horaris, en primer lloc, és important assenyalar que l'horari rotatiu correspon únicament al cos de la policia local. Com ja s'ha vist abans, aquesta és una àrea marcadament masculinitzada, per tant, fins al 75% de les persones amb aquest horari són homes i el 25% restant són dones. En segon lloc, els torns de matí i els torns de tarda també estan masculinitzats. I, per últim l'horari de torns de matí i tarda i l'horari partit estan marcadament feminitzats.

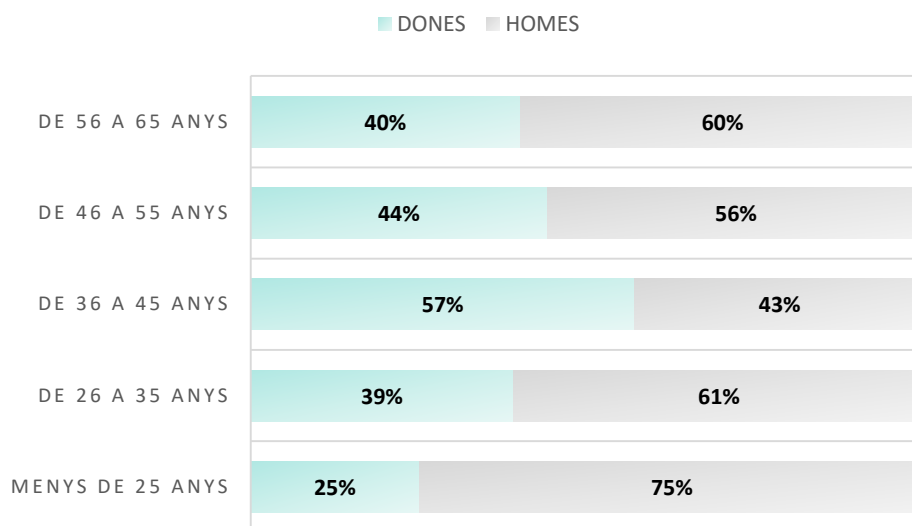
Els horaris de rotatius, de torns i partits són els que més dificulten la conciliació. En el cas dels horaris rotatius són característics d'àrees que requereixen una disposició plena, com és el cas de la policia local. En aquest cas, és important vetllar per tan que la distribució dels torns sigui equitativa per a tothom. En canvi, els horaris per torns de matí i tarda i partit, corresponen a diversos grups professionals. Seria interessant poder conèixer si les persones que són dins d'aquests horaris han tingut la possibilitat d'escollir el seu horari.

Gràfic. Horaris per sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per Recursos Humans de l'Ajuntament de Tossa de Mar, 2021.

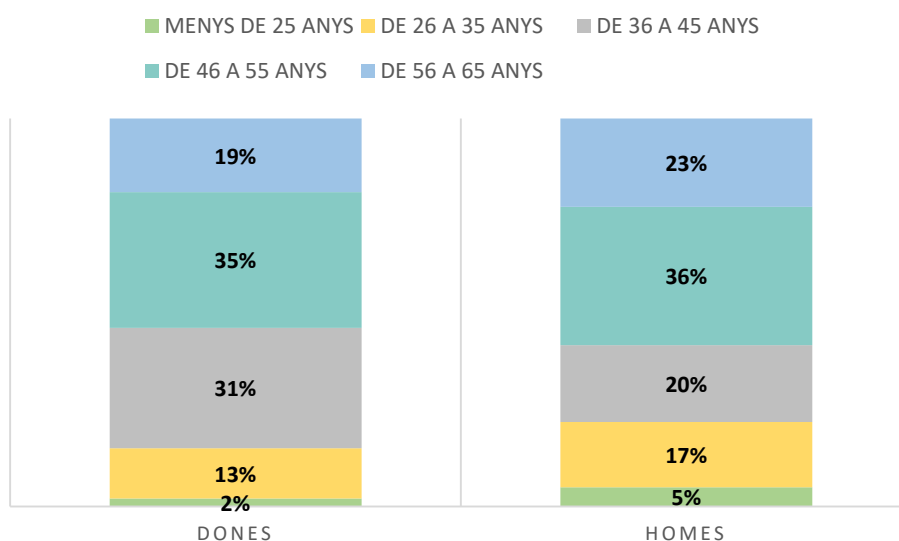
A continuació, analitzarem la edat i l'antiguitat del personal al servei de l'Ajuntament de Tossa de Mar. Segons la distribució per edat i sexe, hi ha bastant paritat en tots els grups d'edat entre dones i homes, excepte en el grup de menys de 25 anys on hi ha majoria d'homes. Això vol dir que a les contractacions més actuals hi ha majoria d'homes que no pas de dones.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per Recursos Humans de l'Ajuntament de Tossa de Mar, 2021.

La Gràfica 14 ens mostra l'índex de concentració de les edats per sexe. Aquí podem veure com la majoria de dones es troben als grups d'edat entre el 36 i 55 anys. En canvi, als grups de més de 56 anys hi ha una mica més d'homes que no pas de dones, igual que al grup de menys de 25 anys. Tot i així, cal dir que homes i dones estan molt ben repartit entre la majoria dels grups d'edat.

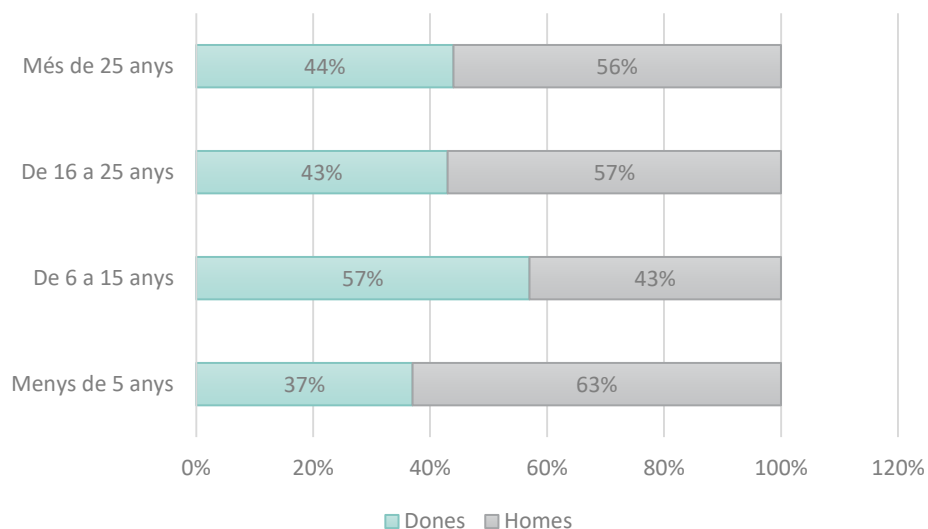
Gràfic. Edat per sexe (índex de concentració).



Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per Recursos Humans de l'Ajuntament de Tossa de Mar, 2021.

La Gràfica 15 ens mostra com, efectivament, el personal amb una antiguitat inferior 5 anys és majoritàriament masculí. En la resta de trams d'antiguitat hi ha una presència molt equilibrada de dones i homes. És necessari veure què ha passat en els últims anys per que es contracti una majoria d'homes, fet que pot canviar la tendència d'equilibri que fins ara ha hagut a l'antiguitat del personal al servei de l'Ajuntament de Tossa de Mar.

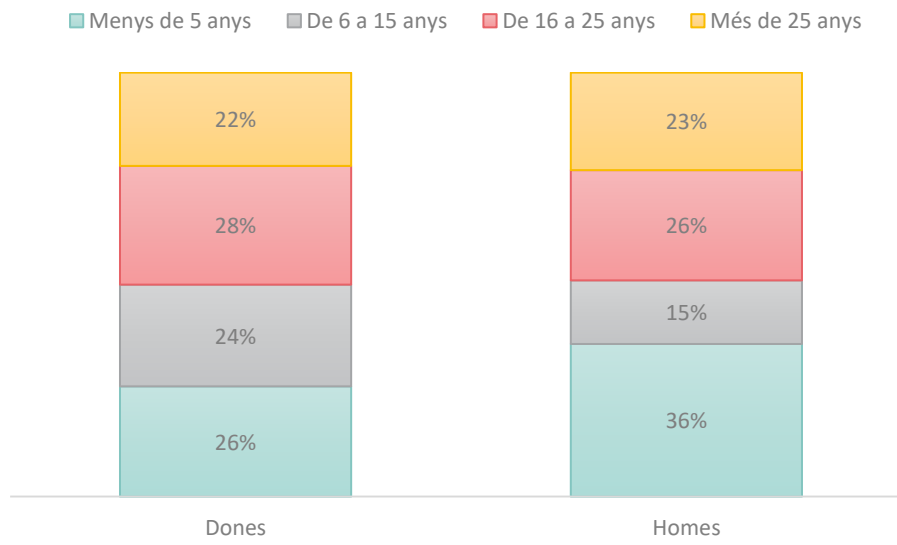
Gràfic. Antiguitat per sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per Recursos Humans de l'Ajuntament de Tossa de Mar, 2021.

L'índex de concentració de l'antiguitat per edat i sexe ens mostra que fins al 36% dels homes tenen una antiguitat inferior a 5 anys, mentre que només el 26% de les dones es troba en aquesta situació. El 24% de les dones i el 15% dels homes porta de 6 a 15 anys a l'Ajuntament. D'altra banda, es pot dir que el 50% de les dones i el 49% dels homes porta treballant a l'Ajuntament de Tossa de Mar més de 16 anys. Això ens indica que hi ha una gran estabilitat laboral ja que gairebé el 50% de la plantilla porta més de 16 anys a l'Ajuntament.

Gràfic. Antiguitat per sexe (índex de concentració)

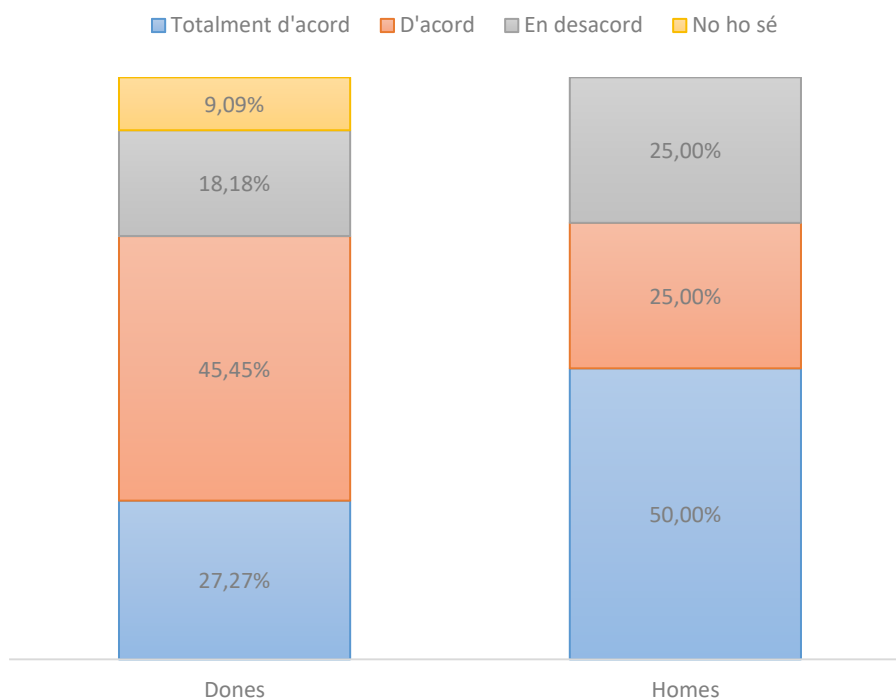


Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per Recursos Humans de l'Ajuntament de Tossa de Mar, 2021.

ENQUESTES

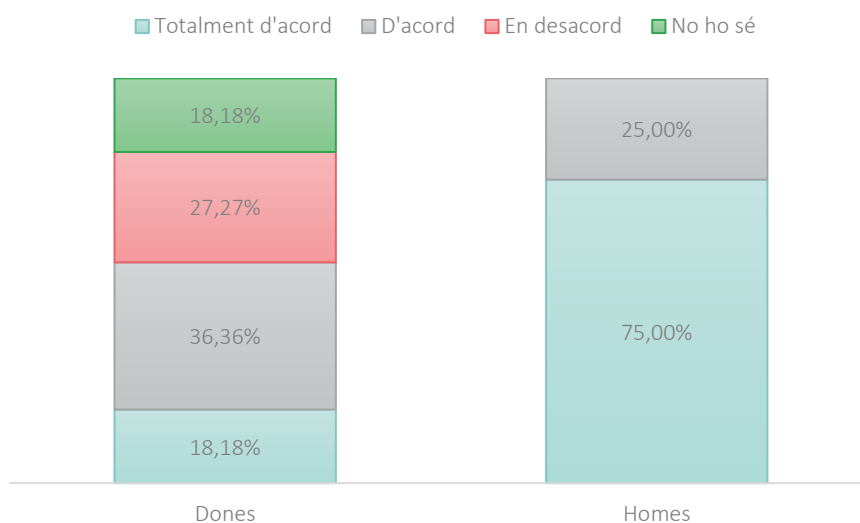
A continuació, es presenten els resultats de l'enquesta relatiu a l'àmbit de representació. Per aquest àmbit es va preguntar a la plantilla el seu grau d'acord amb diferents afirmacions. Per l'afirmació "les dones tenen més dificultats que els homes per accedir a llocs de responsabilitat" es pot veure a la gràfica següent que la majoria de les persones van respondre que estan totalment d'acord o d'acord. Només el 18,8% de les dones i el 25% dels homes van respondre que estan en desacord amb aquesta afirmació. D'altra banda, resulta interessant com fins al 50% dels homes i només una mica més del 27% de les dones van respondre que estan totalment d'acord. En canvi, gairebé el 45,5% de les dones i un 25% dels homes consideren que estan d'acord.

Les dones tenen més dificultats que els homes per accedir a llocs de responsabilitat



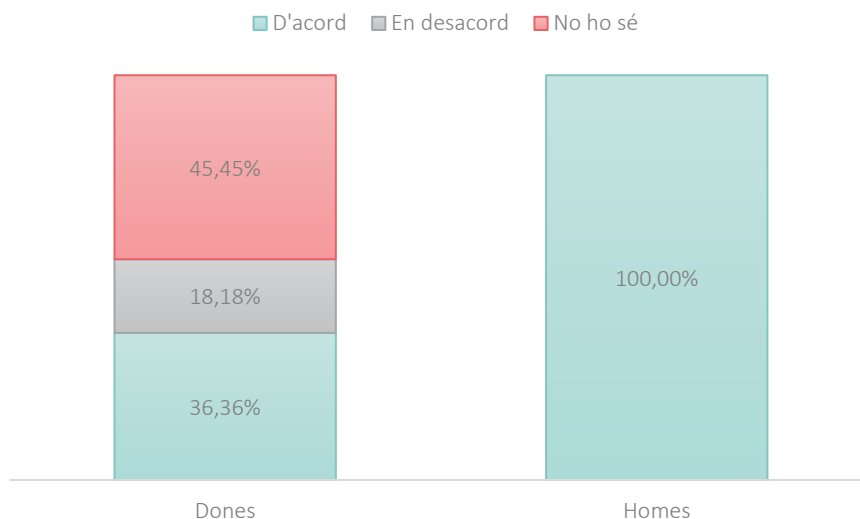
En canvi, quan es pregunta pel grau d'acord amb l'afirmació "Els criteris de promoció de l'Ajuntament afavoreixen dones i homes per igual" fins al 75% dels homes van respondre que estaven totalment d'acord i només el 18,18% estan totalment d'acord. D'altra banda, el 36,36% de les dones i el 25% dels homes estan d'acord amb aquesta afirmació. Un 18,18% de les dones no saben dir si aquesta afirmació és certa. I, per últim, cal destacar que gairebé un 27,30% de les dones està en desacord amb aquesta afirmació, el que coincideix amb el percentatge de dones que afirmen estar totalment d'acord amb l'afirmació que diu "les dones tenen més dificultats que els homes per accedir a llocs de responsabilitat".

Gràfic. Els criteris de promoció de l'Ajuntament afavoreixen dones i homes per igual



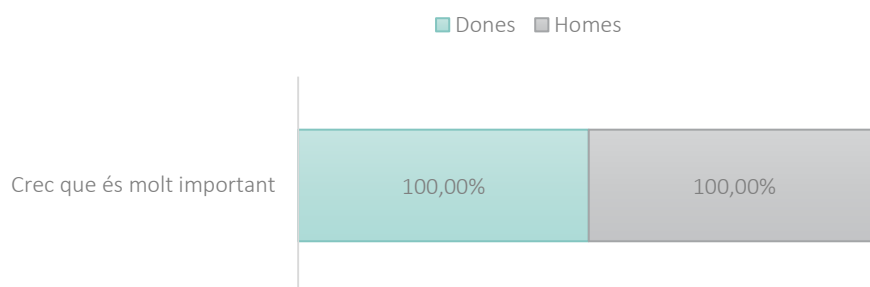
Com es veu a la gràfica següent, el 100% dels homes i només el 36,36% de les dones estan d'acord amb l'afirmació que diu "s'ha impulsat mesures per tal d'evitar la segregació de sexes tant verticalment (jeràrquicament) com horitzontalment (per àrees o seccions)". En canvi, un 19% de les dones estan en desacord amb aquesta afirmació i gairebé la meitat no ho saben.

Gràfic. S'ha impulsat mesures per tal d'evitar la segregació de sexes tant verticalment (jeràrquicament) com horitzontalment (per àrees o seccions)



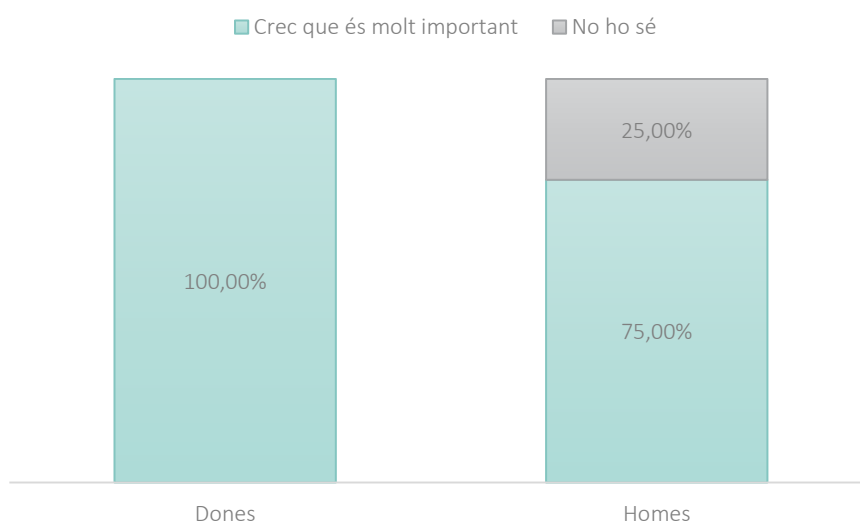
Seguint en aquesta línia, cal destacar que el 100% de les dones i dels homes enquestats, creuen que és molt important que des de l'Ajuntament es valori i desenvolupi accions positives per promocionar dones en llocs de responsabilitat.

Creus que és important que l'Ajuntament valori i desenvolupi accions positives per promocionar dones en llocs de responsabilitat



D'altra banda, el 100% de les dones i el 75% dels homes creuen que és molt important dissenyar accions per tal que homes i dones desenvolupin treballs tradicionalment ocupats per l'altre sexe. Només el 25% dels homes enquestats ha dit que no ho sap.

Dissenyar accions perquè homes i dones desenvolupin treballs tradicionalment ocupats per l'altre sexe



Font: Gràfics extrets del qüestionari de percepció d'igualtat adreçat a l'Ajuntament de Tossa de Mar, 2021.

Anàlisi dels indicadors

INDICADOR	ANÀLISI
<p>1. Distribució de dones i homes per tipus de contractació: personal funcionari/laboral, temporal/indefinit.</p>	<p>S'ha observat equilibri de dones (52%) i homes (48%) entre el personal laboral. En canvi, hi ha majoria d'homes (64%) que de dones (36%) entre el personal laboral.</p> <p>Tot i que hi ha 8 homes i 8 dones amb contractes eventuais, l'índex de concentració ens indica fins a un 15% de totes les dones tenen aquest tipus de contracte i només un 12% d'homes. Es pot dir, per tant, que hi ha una mica més de temporalitat entre les dones que no pas entre els homes.</p>
<p>2. Quina és la distribució de dones i homes per grups professionals, àrees municipals, llocs de treball i categoria.</p>	<p>Respecte els grups professionals: Hi ha paritat entre dones i homes als grups C1 i E, el grup A2 està una mica feminitzat, tot i que gairebé es pot parlar d'equilibri i els grups A1 i el grup C2 estan molt masculinitzats. Això ens indica una certa segregació vertical.</p> <p>En quant a l'anàlisi per àrees municipals, es pot apreciar segregació horitzontal. Els homes es concentren, principalment, a la policia municipal i a l'àrea de medi ambient, on els treballs que es desenvolupen estan relacionats amb característiques que tradicionalment s'han identificat com a pròpies dels homes. En canvi, les dones es concentren majoritàriament a la llar d'infants, realitzant tasques de cures, i a serveis generals, on es desenvolupen tasques administratives.</p> <p>La distribució de dones i homes per llocs de treball ens fa constatar la segregació tant horitzontal com vertical que es percebia als anàlisis anteriors. En aquest sentit, els llocs de treball amb responsabilitat i persones a càrrec (comandaments, sergent, sotsinspector) només els ocupen homes. Així mateix, les dones ocupen gairebé tots els llocs de treball d'administratives (94%).</p> <p>Per últim, la categoria ens corrobora aquest anàlisi. Els homes, estan en categories com inspector de la via pública, oficial de 1ª i oficial de 2ª, peó de medi ambient i agent de policia. Les dones, en canvi, les trobem a les categories de professorat d'escola</p>

	d'adults, monitora casal jove, educadora, bibliotecària o administrativa.
3. Jornada laboral de la plantilla per sexe: jornada completa o parcial i horari laboral.	<p>L'anàlisi del tipus de jornada que realitzen dones i homes ens mostra que la gran majoria del personal realitza una jornada completa. Només un home té una jornada parcial del 48%, però fins a 5 dones tenen jornades parcials de entre el 80% i el 40% de la jornada completa.</p> <p>Respecte a l'horari, els horaris de matí, tardes i rotatius matí, tardes i nits estan ocupats majoritàriament per homes. Les dones són majoria a l'horari partit i al de tornos de matí i tarda.</p>
4. Edat i antiguitat de la plantilla.	<p>Dones i homes estan molt ben repartit entre els diferents grups d'edat. Tot i així, al grup de menys de 25 anys hi ha majoria d'homes, el que ens podria indicar es que les contractacions dels últims han estat majoritàriament d'homes.</p> <p>L'antiguitat ens corrobora la percepció que ens donava l'anàlisi de la edat, ja que de les persones que porten menys de 5 anys a l'Ajuntament de Tossa de Mar, un 63% són homes i només hi ha un 37% de dones en aquesta situació.</p>

Quadre de variables i indicadors de gènere

Àmbit	Variables i indicadors de gènere	Punt fort	Punt a millorar	En procés
4.1.	Distribució de dones i homes per departaments i àrees municipals, categories professionals, nivells organitzatius, nivell de responsabilitat tècnica i política, per edat i per nivell de formació.	X		
4.2.	Distribució de dones i homes per tipus de contractació: personal funcionari/laboral indefinit.	X		
4.3.	Distribució de la plantilla per sexe i responsabilitats familiars: nombre de fills/es i persones amb dependència al seu càrrec.		X	
4.4.	Jornada laboral de la plantilla per sexe.	X		
4.5.	Incorporacions per sexes a la plantilla en els darrers 5 anys.		X	
4.6.	Representativitat de les dones i els homes. Proporció per sexe en els càrrecs directius.		X	
4.7.	Accions positives per a promocionar dones en càrrecs on estan infrarrepresentades.			

Objectius a assolir

- Seguir treballant per assolir valors propers a la paritat de gènere (40/60).
- Equilibrar la proporció de dones i homes a les diferents àrees
- Equilibrar la proporció de dones i homes als diferents grups professionals.
- Equilibrar la proporció de dones i homes a llocs de treballs particulars, especialment dels grups professionals A1, A2 i C2.
- Recollir les dades desagregades per sexe i incorporar en els formularis les identitats no binàries.
- Establir un mecanisme de comunicació per a donar a conèixer les accions per a promoure la igualtat entre el personal.

Aspectes a millorar

- Elaborar un organigrama per gèneres per tal de visualitzar la proporció de dones i homes a cada àrea, servei, nivell jeràrquic... Això permetrà tenir en compte els desequilibris entre dones i homes per dissenyar accions que permetin corregir-los.
- Registrar les dades de la plantilla de forma més acurada.
- Protocol·litzar el procés de lliure selecció de persones que ocupen alts càrrecs i definir els criteris de selecció.

ÀMBIT 5. POLÍTICA DE RECURSOS HUMANS: ACCÉS, SELECCIÓ I PROMOCIÓ

Què s'analitza en aquest àmbit?

Aquest apartat és la continuació del punt anterior, en el que s'explicava des d'un punt de vista més descriptiu, la distribució de dones i en aquest s'explicarà quins són els factors que poden causar l'estat actual. Comprovarem si es compleix el principi d'igualtat d'oportunitats en la selecció del personal (promoció interna o externa), en la formació del personal i en l'avaluació de l'acompliment.

En aquest àmbit es comprovarà si es compleix el principi d'igualtat d'oportunitats en la selecció del personal (promoció interna o externa), en la formació del personal i en l'avaluació de l'acompliment.

Marc legal i conceptual

Un procés de selecció té per objectiu ocupar una vacant amb la incorporació d'una o més persones candidates amb les capacitats, habilitats i competències necessàries per tal de desenvolupar les tasques d'un lloc de treball a cobrir. Es tracta d'un procés que acull diferents estratègies amb la finalitat de trobar el perfil laboral més adient per a cobrir una plaça vacant. Degut a la creixent importància que s'atorga a la igualtat d'oportunitats dins el món laboral, les seleccions de personal estan canviant i s'han anat incorporant noves estratègies adaptades en funció d'una perspectiva de gènere. La incorporació de la dona en el mercat laboral és un dels elements principals que dibuixen el nou funcionament del món del treball per posar fi a les segregacions horitzontals i verticals. Existeixen diferents principis sociològics que destaquen la incorporació de la dona com el principal element del canvi: 1) l'accés de les dones a la universitat ha propiciat la seva entrada a categories laborals que tradicionalment han estat ocupades per homes; 2) tot i la rapidesa de la incorporació de la dona al mercat laboral, encara es produeix una divisió sexual dins l'entorn laboral, on el sexe determina les oportunitats laborals; 3) la segmentació laboral ha de desaparèixer, ja que les dones s'estan començant a formar en professions tradicionalment concebudes per a homes.

En les últimes dècades la realitat laboral a un nivell més global ha sofert múltiples canvis. Les dones han treballat a les fàbriques des de la revolució industrial rebent sous inferiors als homes. La segregació de tasques, sectors i professions va més enllà de les darreres dècades i ho trobem encara quan analitzem els llocs de treball, també dins l'Administració Pública. D'aquest fet se'n deriva que hi hagi ocupacions considerades com a femenines o com a masculines i que les primeres tinguin menys prestigi que les segones. També hi ha sectors tradicionalment masculins, i d'aquest fet en resulta que les jerarquies ocupacionals més baixes generalment estiguin sovint cobertes per les dones. Aquesta situació de desavantatge configura una realitat amb necessitat de canvis. Per tant, quan hi ha la necessitat d'incorporar una persona, abans de començar la selecció, s'ha d'analitzar i definir correctament el lloc de treball a cobrir. Així doncs, convé detectar les necessitats del lloc de treball tant a nivell competencial com de coneixements i identificar si el lloc de treball és de nova creació o si la persona que cobria el lloc ha abandonat

l'empresa. Quan la vacant a cobrir és de nova creació es desconeixen les habilitats que haurà de tenir la persona per a desenvolupar les tasques. Per aquest motiu, la persona encarregada de la selecció és la responsable d'analitzar i definir les característiques a nivell competencial que ha de presentar la persona interessada en el lloc a cobrir. En canvi, quan el lloc de treball no és de nova creació, s'ha d'analitzar les tasques que desenvolupen les persones que cobreixen un lloc similar o igual, i s'ha de descriure amb el màxim de precisió possible. La descripció del lloc de treball és l'instrument que permet establir les dades i competències mínimes amb les quals la persona ha de comptar per tal de desenvolupar les seves funcions, les responsabilitats i coneixements necessaris per al bon desenvolupament de les seves tasques professionals. Així, els criteris de la gestió de l'oferta es realitzen de la següent manera:

- L'oferta de treball es redacta utilitzant un llenguatge no sexista i sense imatges estereotipades.
- S'identifiquen els canals òptims de difusió de l'oferta segons el lloc de treball, que han de ser d'igual accés per als homes com per a les dones.
- En l'oferta no s'escriuen paraules que puguin ocasionar discriminacions indirectes (per exemple: "només persones solteres i sense càrregues familiars").
- En el cas que sigui necessari, s'especifica que seran ben rebudes les candidatures tant dels homes com de les dones, o bé es pot animar explícitament a què es presentin dones sobretot en llocs de treball on aquestes estan menys representades, o a l'inrevés, homes en llocs de treball on estan menys representats⁹.

L'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP) conté diferents articles que regulen l'accés, selecció, promoció i desenvolupament del personal funcionari: selecció de personal interí (Art. 10), accés a l'ocupació pública (Art. 55 i 62), ordenació de llocs de treball, cossos i escales, grups (Art. 74 i 76), provisió de llocs de treball i mobilitat (Art. 78 i 84), carrera professional i promoció interna (Art. 16 i 19) i avaluació de l'acompliment (Article 20). L'Art. 18 en relació amb l'article 16 del mateix text legal, especifica que la promoció interna del personal s'ha de fer mitjançant processos selectius que han de garantir els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat. L'EBEP, a més, regula la promoció interna vertical i la promoció interna horitzontal. La promoció interna vertical consisteix en l'accés des d'un cos o una escala d'un subgrup a d'altres del subgrup immediatament superior. En canvi, la promoció interna horitzontal es basa en l'accés a cossos o escales del mateix subgrup professional. Tant en un tipus de promoció com en l'altra, és elemental que hi hagi una igualtat d'oportunitats entre homes i dones, i com a conseqüència, que es cerqui una proporció equitativa d'aquests i d'aquestes en les diferents àrees que componen una empresa o organització¹⁰.

D'altra banda, cal tenir en consideració l'Art. 16 de la Llei catalana d'igualtat que parla d'ocupació pública que indica el següent:

⁹ http://www.cecot.org/gestiorh/diptic_rh_disseny.pdf

¹⁰ http://sac.gencat.cat/sacgencat/AppJava/servei_fitxa.jsp?codi=14039

- Les administracions públiques han d'impulsar la representació paritària de dones i homes en la composició dels tribunals o òrgans tècnics de selecció.
- Els temaris han d'incloure continguts relatius a la normativa sobre igualtat i sobre violència masclista.
- Formació bàsica, progressiva i permanent en matèria d'igualtat adreçada a tot el personal.
- Anàlisi de llocs de treball, periòdica, per a valorar el grau de compliment del principi d'igualtat de retribució de dones i homes, i prendre les mesures correctores per a eradicar les diferències salarials.

A continuació analitzarem si aquests imperatius legals s'han tingut en compte en l'Ajuntament de Tossa de Mar.

Indicadors

1	Veure si la definició d'instruments i tècniques de selecció neutres.
2	Analitzar la neutralitat en el nom i en la descripció dels llocs de treball.
3	Identificar la incorporació de la perspectiva de gènere en la política de desenvolupament del personal.
4	Veure si es realitzen campanyes o mesures positives per a fomentar la participació de dones en processos de promoció i formació.
5	Analitzar la proporció de dones i homes entre les persones que es presenten a processos de selecció i entre les que guanyen el lloc de treball.
6	Analitzar la participació de dones en l'avaluació del procés de selecció.
7	Analitzar les accions de promoció interna de dones.

REVISIÓ DOCUMENTAL

El Conveni Col·lectiu del Personal Laboral de l'Ajuntament de Tossa recull en l'article 29 la Selecció de Personal:

La selecció de personal s'ha de fer d'acord amb el règim jurídic aplicable en cada cas, i s'han de respectar sempre els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

Les proves de selecció de personal han de ser sempre equivalents, tant per a personal subjecte a contracte laboral com per a personal funcionari.

Un membre del Comitè d'Empresa ha de formar part del tribunal de les proves que es realitzin i ha de participar en la seva valoració sempre que tingui titulació igual o superior a l'exigida per la plaça convocada i hi pot assistir un delegat de cadascuna de les seccions sindicals amb representació a l'Ajuntament.

Article 30. Promoció Interna

El personal municipal té dret a la promoció interna, consistent en canvi de grup, sempre que es compleixi les condicions inherents a les places a què aspira i superi les proves corresponents. El sistema que s'ha d'utilitzar, amb caràcter general, és el concurs oposició.

A través de la formació contínua s'han d'establir barems de puntuació que poden integrar-se en la valoració de la formació en la fase de concurs dels processos de promoció interna. Els continguts i la valoració d'aquesta formació s'han de desenvolupar en el marc de la Comissió de Seguiment.

REVISIÓ DOCUMENTAL

Iniciarem aquest anàlisi veient alguns dels processos de selecció amb perspectiva de gènere per veure a quines places es presenten dones i homes en els diferents llocs de treball.

Taula. Dones i homes presentats en els processos de selecció 2021.

Plaça convocada	Persones presentades	Dones presentades	% dones	Homes presentats	% homes	Persona seleccionada	% dones i homes
Policia Local	120	35	29,16%	85	70,84%	6 Homes/2 Dones	75% homes i 25% dones
Tècnic/a Aux. Oficina Turisme	11	8	72,72%	3	27,27%	1 Home	100% homes
Aux. Biblioteca	12	7	58,33%	5	41,66%	1 Home	100% homes
Administratiu/iva	32	24	75%	8	25%	5 Dones	100% dones
Educadora llar d'infants	19	18	94,73%	1	5,26%	6 Dona	100% dones
Conserges	17	9	52,94%	8	47,05%	4 Dones	100% dones
TOTAL	211	101		110		8 homes i 17 dones	
TOTAL (%)	100,00%	47,86%		52,13%		32% homes i 68% dones	

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per Recursos Humans de l'Ajuntament de Tossa de Mar, 2021.

Durant l'any 2021 s'han convocat un total de 25 places i, d'aquestes, el 68,00% han estat cobertes per 17 dones i el 32,00% per 8 homes. Si entrem al detall per aplicar-hi perspectiva de gènere, observem com per la plaça de Policia Local, es van presentar 120 persones i, d'aquestes, 35 van ser dones (29,16%) i 85 van ser homes (70,84%). Es tracta d'un àmbit tradicionalment molt masculinitzat però que, mica en mica, les dones s'hi van presentant. Finalment, les persones seleccionades van ser un 75,00% d'homes i un 25,00% de dones. Fixem-nos ara amb l'àmbit per ocupar places d'Administratiu/ives o de la Llar d'Infants. Veiem que succeeix tot al contrari que a la Policia Local: per la plaça d'administratiu/iva es van presentar 24 dones (75,00%) i 8 homes (25,00%). I les persones seleccionades van ser 100 dones (5 dones). Pel que fa a la Llar d'Infants, només es va presentar un home i 18 dones i en van resultar seleccionades 6 dones. Els llocs de feina on s'han observat menys diferències de gènere a l'hora de presentar-se és en la plaça de "Conserge" i "Auxiliar de Biblioteca". Per la plaça de Conserge es van presentar 9 dones i 8 homes i per la plaça d'Auxiliar de Biblioteca on es van presentar 7 dones i 5 homes.

A continuació, analitzarem la composició dels tribunals amb mirada de gènere:

Taula. Composició dels Tribunals de selecció per sexe.

Tribunals	President/a		Vocals		Secretari/ària	
	Home	Dona	Home	Dona	Home	Dona
Administratiu/iva	1			2		1
Educadora llar d'infants		1		2	1	
Policia Local	1		2		1	
Biblioteca	1		1	1	1	
Tècnic/a auxiliar de turisme	No es disposa de dades					
Conserges		1	1	1	1	
Total	3	2	4	6	4	1
Total (%)	60,00%	40,00%	40,00%	60,00%	80,00%	20,00%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per Recursos Humans de l'Ajuntament de Tossa de Mar, 2021.

Tal com mostren les taules dels tribunals presents en els diferents processos de selecció, la titularitat de la presidència en els processos selectius de 2021 van ser en un 60,00% homes i en un 40,00% dones. Per tant, podem dir que hi ha paritat en aquest àmbit. Si observem les dades que fan referència a vocals, podem veure com també està equilibrat: el 40,00% són homes i el 60,00% són dones. Ara bé, si ens fixem en el secretari o secretària, veiem que el 80,00% han estat homes (4) i el 20,00% dones (1).

Per altra banda, també considerem rellevant mostrar la segregació horitzontal que es produeix en algunes places. Per la plaça "Administratiu/iva" només hi ha un home que és el President i tant les vocals com la secretària són dones. Per la plaça "Educador/a llar d'infants", tenim 3 dones com a Presidenta del tribunal i Vocals i el Secretari és un home. A la plaça "Policia Local" no hi ha cap dona com a membre del tribunal. I, finalment, per la plaça de "Conserges" hi ha 1 dona com a Presidenta, paritat en les Vocalies i 1 home de Secretari.

Per acabar direm que de les 5 places analitzades, 3 eren homes Presidents i 2 eren dones Presidentes del tribunal. Quant a les vocalies, hi havia 6 dones i 4 homes i, finalment, a la Secretaria hi ha hagut 4 homes i 1 dona.

Per altra banda, també es van recollir el motiu de les incorporacions i/o contractacions que recollim en la següent taula:

Taula. Motius de les incorporacions/contractacions per sexe.

Motius de les incorporacions/contractacions					
Motiu de la incorporació	Dones	%	Homes	%	TOTAL
Motiu 1 Obra i servei	5	100,00%	0		5
Motiu 2 Augment de tasques	3	42,85%	4	57,14%	7
Motiu 3 Substitució	4	100,00%	0		4
Motiu 4 Eventual F. discon.	11	50,00%	11	50,00%	22

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per Recursos Humans de l'Ajuntament de Tossa de Mar, 2021.

En aquest sentit, veiem que s'han incorporat 11 dones i 11 homes i es reparteixen de la següent manera per motiu d'incorporació: 5 dones és per obra i servei (100,00%), 3 dones (42,85%) i 4 homes (57,14%) és per augment de tasques, per substitució han entrat 4 dones (100,00%) i cap home i, finalment, d'eventuals fixes discontinus han entrat un 50,00% de dones (11) i un 50,00% d'homes (11).

Un altre dels aspectes rellevants a analitzar quan parlem d'accés, manteniment i promoció als llocs de treball és l'adquisició de coneixements a través de la formació. Per aquest motiu, ara analitzarem la participació de la plantilla a la formació.

Taula. Hores de formació totals dins/fora de l'horari laboral i sexe

Hores de formació totals dins/fora de de l'horari laboral					
Hores de formació totals dins/fora de de l'horari laboral	Dones	%	Homes	%	TOTAL
Dins de l'horari laboral	177	94,40%	10,5	5,60%	187,5
Fora de l'horari laboral	180	100,00%	0		180
TOTAL	357		10,5		367,5

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per Recursos Humans de l'Ajuntament de Tossa de Mar, 2021.

En relació a la formació, podem dir que les dones s'han format molt més que els homes, tal com ho indiquen les dades de la taula: del total de formacions dins l'horari laboral, les dones han fet 177 hores i els homes n'han fet 10,5. Això suposa que el 94,40% de les hores les han fet les dones.

Quan analitzem les hores fora de l'horari laboral, obtenim que les dones han fet totes les hores, fins a un total de 180 hores. No s'ha recollit cap formació realitzada per homes.

Nombre de persones que han participat en els cursos de formació					
Nom del curs	Dones	%	Homes	%	TOTAL
Joves, benvinguts a la biblioteca	1	100%			1
On són les emocions?	1	100%			1
Propietat intel·lectual i drets d'autor	1	100%			1
Transformació i canvi digital	1	100%			1
Clubs de lectura juvenil	1	100%			1
Panoràmica de ficció en lit. castellana	1	100%			1
Màrqueting digital per a...	1	100%			1
Mitjans socials Instagram	1	100%			1
Gestió Màrqueting 2.0	1	100%			1
Community Manager	1	100%			1
Com mostrar el teu producte a un operador turístic	1	100%			1
Instagram per empreses	1	100%			1
Gestió de conflictes a les xarxes	1	100%			1
Formació i informació en prevenció de riscos laborals	8	100%			8
Una passejada pel patrimoni cultural de la vila	7	100%			7
Storydoing per a la generació de continguts a la web	2	100%			2
Analítica web amb Google Analytics	3	100%			3
Analítica web amb Google Analytics avançat	1	100%			1
Beneficis del màrqueting de la sostenibilitat i l'autenticitat	1	100%			1
SEO internacional i SEO local per a empreses culturals	1	100%			1
Tècniques de venda i publicitat a través d'Instagram i Facebook	1	100%			1
Taller Gestiona: Personalització del catàleg de tràmits de la seu electrònica			1	100%	1
Taller I de nocions bàsiques de Gestiona per a nous usuaris			1	100%	1
Taller II de nocions bàsiques de Gestiona per nous usuaris			1	100%	1
Taller Gestiona: personalització de models d'expedients			1	100%	1
TOTAL	37	94,24%	4	9,70%	41

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per Recursos Humans de l'Ajuntament de Tossa de Mar, 2021.

La plantilla de l'Ajuntament acostuma a realitzar cursos des de la plataforma Es.público, de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, de Xaloc i la Diputació. Cada treballador o treballadora s'apunta als cursos que li interessin segons les tasques que desenvolupa. Tot i que és menys habitual, també hi ha persones que realitzen algun postgrau o cursos de la Universitat de Girona.

L'anàlisi del nombre de persones que han participat en els cursos de formació ens confirma la conclusió de l'anterior taula: les dones de l'Ajuntament de Tossa de Mar es formen més que els homes. Del total de 41 formacions, 37 les han realitzat dones, suposant el 94,24% del total i 4 han estat fets per homes (9,70%).

Si entrem al detall de la mitjana d'hores de formació per categoria laboral observem com el A2 és el que més es forma, seguit del grup C1 i C2.

Mitjana d'hores de formació per categoria			
Mitjana d'hores de formació totals	Dones	Homes	TOTAL
A1			
A2	105		105
C1	19,6	10,5	30,1
C2	5		5
E			

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per Recursos Humans de l'Ajuntament de Tossa de Mar, 2021.

Les dones del grup A2 ha realitzat una mitjana de 105 hores . Del grup C1, les dones s'han format una mitjana de 19,6 hores i els homes una mitjana de 10,5 hores. Finalment, les dones del C2 han fet una mitjana de 5 hores.

ENQUESTES

A continuació, extraurem un anàlisi a partir del qüestionari que s'ha passat a la plantilla tot i que cal recordar que la baixa participació fa que no puguem obtenir una fotografia real de la percepció de la plantilla amb temes d'igualtat de gènere.

EL PAPER DE LES DONES I ACCÉS A LLOCS DE TREBALL

Davant l'afirmació **“Les dones tenen més dificultats que els homes per accedir a llocs de responsabilitat”**, un 45,45% de dones van estar d'acord i un 50% dels homes, van especificar que hi estaven totalment d'acord.

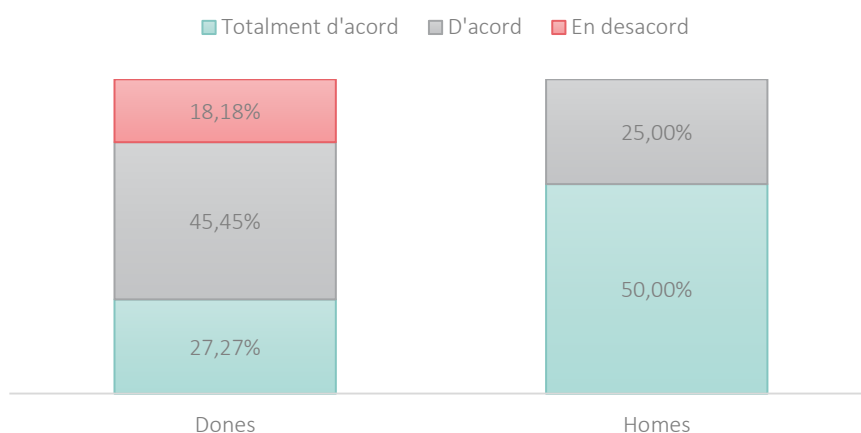
En relació a la qüestió de si **“Les dones de l'Ajuntament tenen un paper rellevant i notable”**, tant dones com homes van mostrar el seu acord: un 63,64% de les dones i un 50,00% dels homes van respondre amb un “d'acord” i un 50% dels homes amb un “totalment d'acord”.

La majoria de persones (93% de dones i 79% d'homes) està d'acord amb el fet que **“Els anuncis de les ofertes de feina de l'Ajuntament es dirigeixen tant a dones com a homes”**.

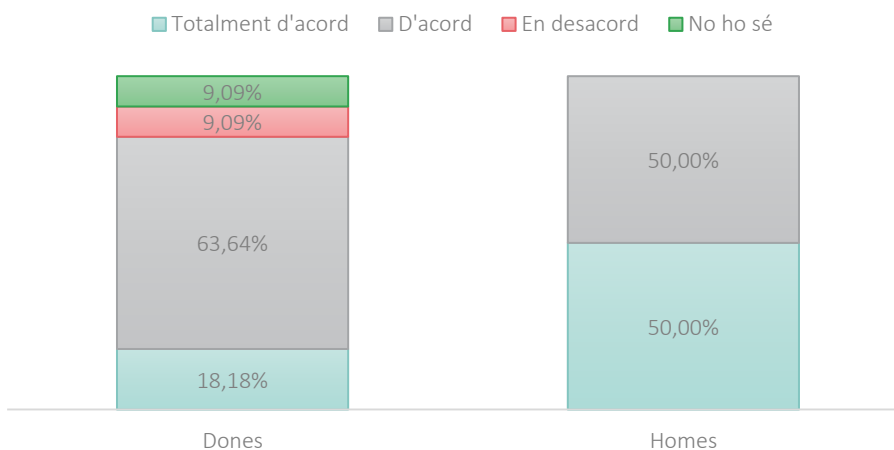
El 53% de les dones i el 74% dels homes han **participat en alguna formació de l'Ajuntament** i un 47% de dones i un 26% d'homes no ho ha fet. Quan es demana per la formació per compte propi, el nombre de dones i homes decreix en 21 punts en els homes, situant-se en un 53% i les dones només disminueix 4 punts.

El 47% de les dones i el 26% dels homes que van contestar a l'enquesta van **pujar de categoria professional des de van entrar a l'Ajuntament**. En aquest sentit, hi ha un percentatge més alt d'homes (74%) que de dones (49%) que no ha ascendit de categoria laboral.

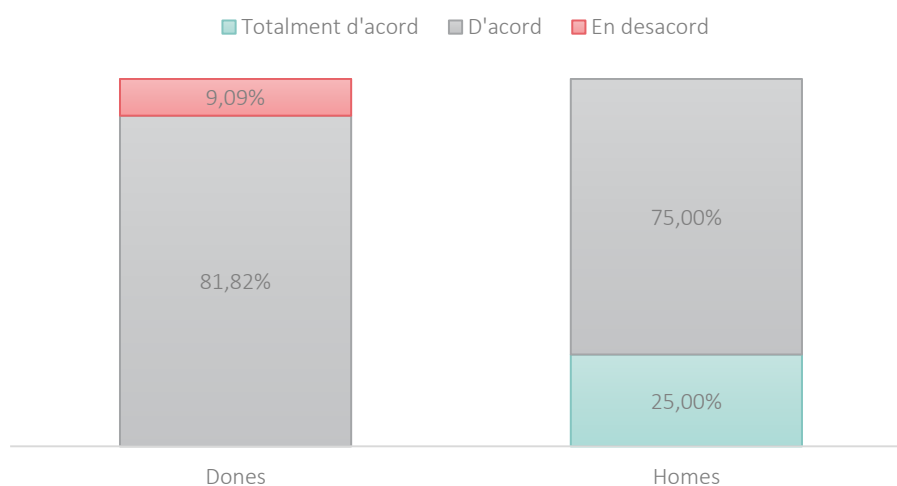
Les dones tenen més dificultats que els homes per accedir a llocs de responsabilitat



Les dones tenen un paper destacat i notable



Les dones realitzen funcions de representació del personal

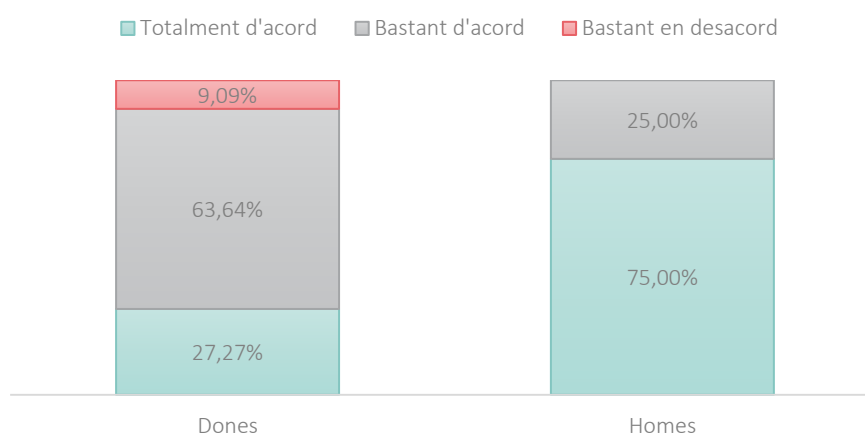


ACCÉS A LLOCS DE TREBALL

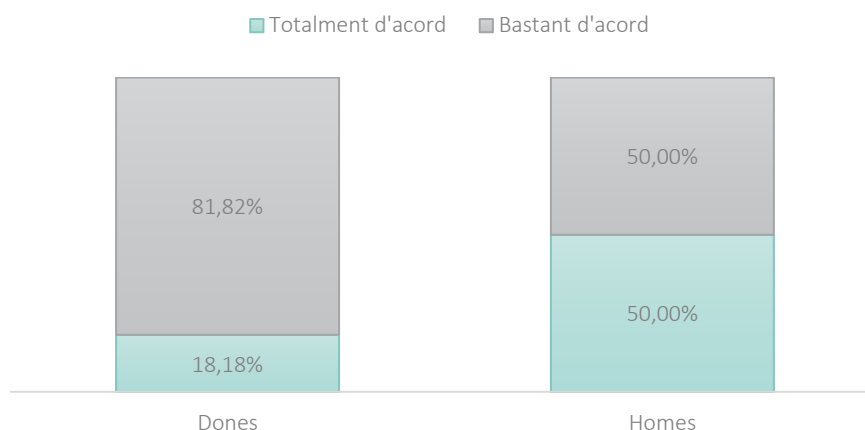
La majoria de persones enquestades considera que **els anuncis de les ofertes de feina es dirigeixen tant a dones com a homes**, tal i com es reflecteix en el gràfic. Una qüestió que es relaciona amb el fet que tothom va mostrar acord amb el fet que **la selecció del personal es realitza a partir de criteris objectius de qualificació, capacitats, mèrits, competència**.

Davant la qüestió de si les noves contractacions busquen assolir la paritat de sexes en àrees, departaments, grups d'iguals o càrrecs de responsabilitat, destaca el fet que un 45,45% de les dones i un 25% dels homes va contestar que no sabia si aquest criteri es tenia en compte.

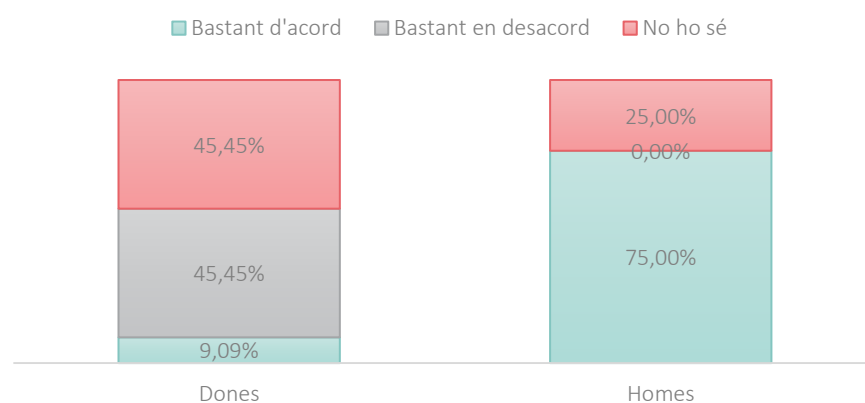
Els anuncis de les ofertes de feina es dirigeixen tant a dones com a homes.



La selecció del personal es realitza a partir de criteris objectius de qualificació, capacitats, mèrits, competències, etc.



Les noves contractacions busquen assolir la paritat de sexes en àrees, departaments, grups d'iguals o càrrecs de responsabilitat.



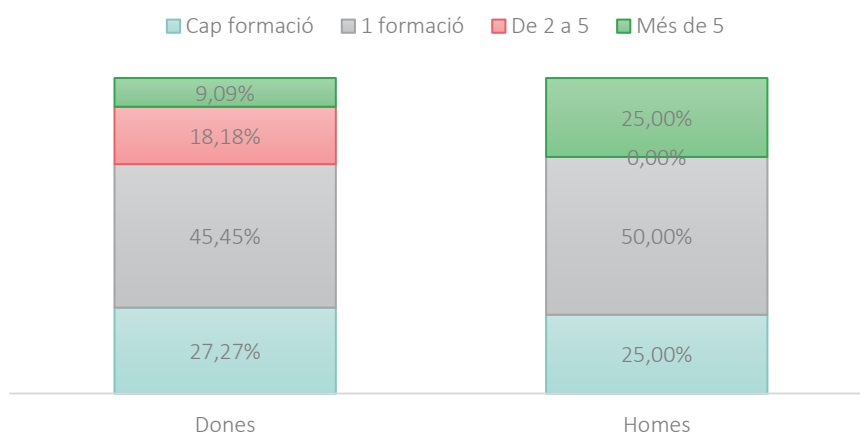
FORMACIONS

En relació a la formació, observem una incongruència en relació a la recollida per Recursos Humans i les respostes obtingudes. Hem de tenir en compte que, en aquesta enquesta també ha contestat personal polític i la participació ha estat molt baixa. Per tant, tot i que analitzem els resultats, no ens ofereix una informació verídica de la realitat del consistori en matèria de formació.

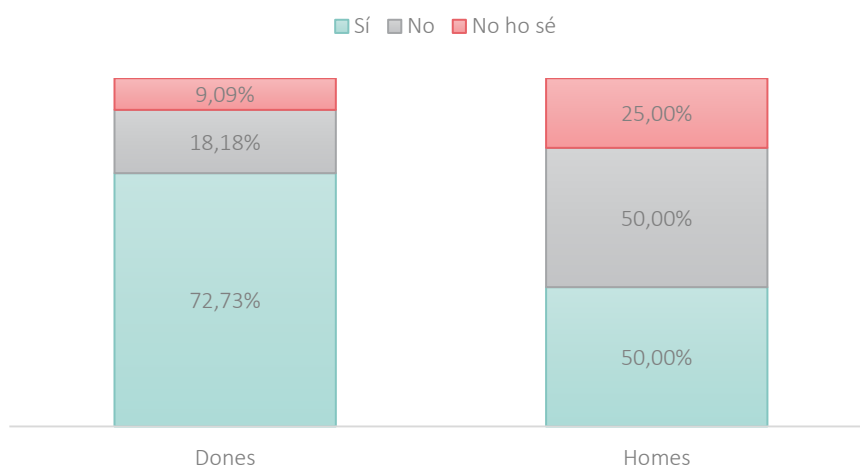
En relació a les formacions, remarcuem el fet que el 25% dels homes enquestats, en els darrers 12 mesos, havien fet més de 5 formacions; el 18,18% de les dones, n'havien fet entre 2 i 5, el 50% dels homes i el 45,45% de les dones havien realitzat una formació anual i, finalment, el 27,27% de les dones i el 25% dels homes no n'havien fet cap.

Enllaçada amb aquesta qüestió, el 72,73% de les dones i el 50% dels homes considera que l'Ajuntament facilita la formació per compte propi. Ara bé, també cal reflectir que un 50% dels homes van contestar que l'Ajuntament no facilita que la plantilla faci formació per compte propi.

Quantes formacions has realitzat dins de l'àmbit laboral en esls darrers 12 mesos?



L'Ajuntament facilita la formació per compte propi?



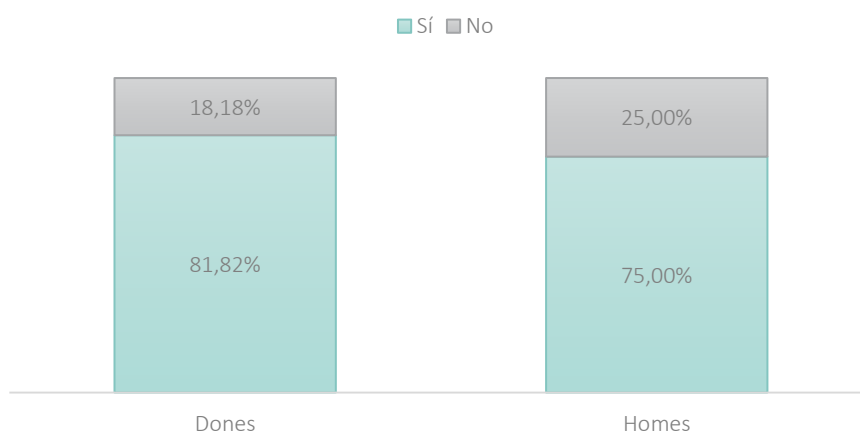
PROMOCIONS LABORALS

En relació a les promocions laborals, es va preguntar sobre si **“Els criteris de promoció de l’Ajuntament afavoreix dones i homes per igual”** i aquestes van ser les respostes obtingudes: la majoria d’homes van mostrar acord amb l’afirmació i les respostes de les dones es van distribuir en un 54,54% que hi estava “d’acord” i “totalment d’acord”, un 27,27% que estava en “desacord” amb aquesta qüestió i un 18,18% que va especificar que no en tenia coneixement.

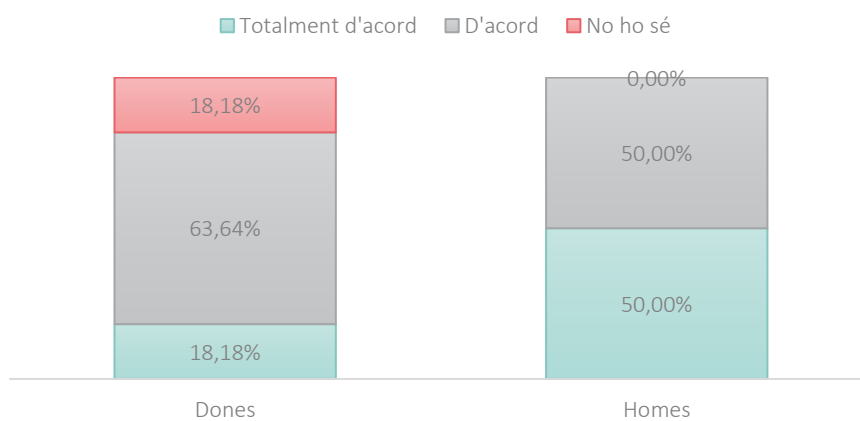
De les persones que van participar, un 81,82% de les dones i un 75% dels homes van dir que, **des que van entrar a l’Ajuntament, han evolucionat professionalment amb noves funcions i responsabilitats.**

Finalment, es va preguntar si **“Les promocions laborals es fan en base als mèrits professionals i capacitats”** i, tot i que la majoria de gent va contestar que estava d’acord amb l’afirmació, un 18,18% de les dones va respondre amb un “Ns/Nc”.

Des que vas entrar a treballar a l'Ajuntament, has evolucionat professionalment (noves funcions, responsabilitats, etc.)?



Les promocions laborals es fan en base als mèrits professionals i capacitats



Font: Gràfics extrets del qüestionari de percepció d'igualtat adreçat a l'Ajuntament de Tossa de Mar, 2021.

Anàlisi dels indicadors

INDICADOR	ANÀLISI
<p>1. Definició d'instruments i tècniques de selecció neutres.</p>	<p>L'article 16 de la Llei 17/2015 esmenta quines han de ser algunes de les polítiques d'igualtat efectiva de dones i homes en la funció pública. Així, indica el següent:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) El departament competent en matèria de funció pública, en col·laboració amb l'Institut Català de les Dones, ha de fixar els criteris generals sobre igualtat efectiva de dones i homes que els departaments, organismes autònoms i entitats públiques han d'observar per a l'elaboració de les bases de les convocatòries d'accés a l'ocupació pública. 2) Les administracions públiques de Catalunya han d'impulsar la representació paritària de dones i homes en la composició dels tribunals o òrgans tècnics de selecció. 3) Els temaris per a l'accés a l'ocupació pública han d'incloure els continguts relatius a la normativa sobre igualtat efectiva de dones i homes i sobre violència masclista que s'han d'aplicar en l'activitat administrativa i en el desenvolupament de les polítiques d'igualtat efectiva. <p>Per tant, en relació als processos selectius de personal aplica el sistema d'accés tal com s'estableix en la legislació vigent i als principis d'igualtat, publicitat, mèrit i capacitat. Per tant, els principis no incorren en discriminacions i es seleccionen els perfils més idonis tenint en compte el lloc de treball, les capacitats i els mèrits. Les actes de les diferents proves selectives realitzades per a persones aspirants mostren la neutralitat en els instruments i en les tècniques de selecció: inclou una fase de</p>

	<p>concurs de mèrits, un examen o prova sobre les funcions a desenvolupar en relació a la plaça vacant i una entrevista. Ara bé, no s'han tingut en compte els criteris que estableix l'Art. 16 de la Llei catalana, ni en les bases de les convocatòries, ni en la composició dels tribunals i tampoc s'han inclòs els continguts relatius a la normativa sobre igualtat efectiva de dones i homes i sobre violència masclista en els temaris per a l'accés a l'ocupació pública.</p>
<p>2. Neutralitat en el nom i en la descripció dels llocs de treball.</p>	<p>Aquest indicador s'avalua analitzant les convocatòries d'oferta de treball pública. Hem seleccionat alguns exemples que hem extret del portal i s'observa un tracte igualitari, tot i que en algunes convocatòries caldria emprar les formes dobles abreujades. Per exemple, en lloc d'anunciar "Convocatòria Pública de 8 places de policia local interí", poder incloure "Policia local interí/ina" per anomenar també a les dones. Per la plaça "Administratiu/iva" també caldria incloure la comunicació inclusiva.</p> <p>En algunes àrees, es veu clarament la voluntat d'anomenar a dones i homes com és el cas de la plaça de conserges que es fa menció a "candidats/es", a les "persones aspirants" o a exclosos/es. Ara bé, algunes de les formes s'han presentat de forma incorrecta i, en aquest sentit, malgrat hi ha la voluntat, cal incidir en una formació per a una comunicació inclusiva dels llocs de treball.</p> <p>Per altra banda, en les descripcions dels llocs de treball s'han evitat discriminacions positives que puguin afectar a dones i homes. Tot i això, no s'ha tingut en compte la possibilitat de realitzar accions positives que animin tant homes com dones a participar en proves selectives d'àmbits en què estan menys representades. No per això, però, significa que es propiciï discriminacions de gènere, sinó que no ha incorporat, encara, aquest tipus d'accions que pretenen que algunes àrees no estiguin tan masculinitzades o feminitzades. I, en aquest sentit, les dades mostren la segregació per raó de sexe/gènere en funció de la plaça convocada.</p>

<p>3. Incorporació de la perspectiva de gènere en la política de desenvolupament del personal.</p>	<p>L'Art. 16 de la Llei 17/2015 cita que caldrà fer una anàlisi de llocs de treball periòdica per valorar el grau de compliment del principi d'igualtat de retribució de dones i homes i prendre les mesures correctores per a eradicar les diferències salarials. En general podem dir que no s'ha tingut en compte la perspectiva de gènere en el desenvolupament i la formació de la plantilla. En aquest sentit, els criteris per escollir l'oferta formativa per al personal intern s'escullen en funció de les necessitats formatives que detecten.</p>
<p>4. Desenvolupament de campanyes o mesures positives per a fomentar la participació de dones en processos de promoció i formació.</p>	<p>La Llei 17/2015, en el seu Art. 16 indica que s'haurà de fer formació bàsica, progressiva i permanent en matèria d'igualtat adreçada a tot el personal. Per tant, cal incorporar formació en matèria d'igualtat en el Pla Formatiu de l'Ajuntament.</p>
<p>5. Proporció de dones i homes entre les persones que es presenten a processos de selecció i entre les que guanyen el lloc de treball.</p>	<p>La proporció de dones i homes que es presenten en els processos de selecció presenta un fort biaix de gènere sobretot en aquelles àrees on hi ha una clara segregació ocupacional: policia local, administració i llar d'infants. Tot i que es presenten, en total, pràcticament el mateix nombre de dones (101) i homes (110). Durant l'any 2021 s'han convocat un total de 25 places i, d'aquestes, el 68,00% han estat cobertes per 17 dones i el 32,00% per 8 homes.</p>
<p>6. Participació de dones en l'avaluació del procés de selecció.</p>	<p>En aquest indicador mencionem, una vegada més, un dels articles de la Llei 17/2015. Concretament fem referència a l'Art. 16 que diu que les administracions públiques han d'impulsar la representació paritària de dones i homes en la composició dels tribunals o òrgans tècnics de selecció. Dels processos de selecció que s'han analitzat, els homes han ocupat la presidència dels tribunals en el 60,00% dels casos i les dones en un 40,00%. Per tant, podem afirmar que hi ha paritat en aquest àmbit. En les vocalies també existeix paritat ja que el 60,00% han estat dones i el 40,00% homes. Finalment, les secretaries han estat les menys paritàries ja que han estat formades per un 20,00% de dones i un 80,00% d'homes. També destaquem que hi ha hagut algunes convocatòries que han estat</p>

	formades totes per homes, com és el cas de la Policia Local.
7. Accions de promoció interna de dones	No s'han comptabilitzat promocions internes durant el període estudiat.

Quadre de variables i indicadors de gènere

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

Objectius a assolir

- Treballant per assolir valors propers a la paritat.

Aspectes a millorar

- Detectar necessitats formatives de les dones i els homes i equilibrar, així, els percentatges d'accés a tota la formació.
- Treballar per fer accions que garanteixin la presència equilibrada de dones i homes en processos de selecció o en l'accés a càrrecs de responsabilitat. Una vegada comptem amb les dades desagregades per sexe que ens mostren les diferències, dissenyar accions correctores prèvies al procés (com campanyes de promoció, de

sensibilització, formació...) per animar a homes i dones a presentar-se en sectors tradicionalment associats a l'altre sexe.

- Fixar criteris d'igualtat efectiva de dones i homes en l'elaboració de les bases de les convocatòries d'accés a l'ocupació pública.
- Impulsar la representació paritària de dones i homes en la composició dels tribunals o òrgans tècnics de selecció.
- Incloure continguts relatius a la normativa sobre igualtat efectiva de dones i homes i sobre violència masclista en els temaris per a l'accés a l'ocupació pública
- Adoptar mesures per a una formació bàsica, progressiva i permanent en matèria d'igualtat de dones i homes, dirigida a tot el personal i impartida per personal expert, amb la finalitat de fer efectives les disposicions d'aquesta llei i de garantir el coneixement pràctic suficient que permeti la integració efectiva de la perspectiva de gènere en les actuacions públiques.
- Realitzar periòdicament una anàlisi de llocs de treball per a valorar el grau de compliment del principi d'igualtat de retribució de dones i homes, i prendre les mesures correctores per a eradicar les diferències salarials.

ÀMBIT 6. RETRIBUCIÓ

Què s'analitza en aquest àmbit?

En aquest àmbit es comprova el compliment del principi d'igualtat retributiva, que estableix que, a llocs de treball igual o d'igual valor els correspon igual retribució.

Marc legal i conceptual

Dins del marc d'un Pla d'igualtat de Gènere, un dels punts per analitzar és el de les retribucions de la plantilla. El fet de desagregar els salaris anuals del personal per sexe i per categoria laboral pot donar indicis de qualsevol factor discriminatori entre homes i dones, o bé justament tot el contrari, pot confirmar la igualtat retributiva per gèneres dins d'una mateixa organització. Amb aquest propòsit, a continuació es detallen algunes dades referents a les retribucions de la plantilla de l'Ajuntament de Tossa de Mar.

En aquest apartat, mostrarem l'anàlisi de les dades salarials obtingudes a través del Departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Tossa de Mar. També reflectirem la percepció de les persones que van respondre al qüestionari adreçat a la plantilla del consistori. Les desigualtats salarials o les diferències retributives entre dones i homes són, sens dubte, una de les manifestacions de les desigualtats de gènere de l'àrea de l'ocupació, juntament amb la dels usos del temps. L'article 28 de l'Estatut dels treballadors/es reconeix el principi d'igualtat salarial per feines d'igual valor.

L'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic fa referència als drets retributius del personal funcionari i del personal laboral de les administracions públiques des de l'article 21 al 30. Determinació de les quantitats globals i increments retributius (Art. 21), retribucions del personal funcionari (Art. 22), retribucions bàsiques (Art. 23), retribucions complementàries (Art. 24), retribucions del personal funcionari interí (Art. 25), retribucions del personal funcionari en pràctiques (Art. 26), retribucions del personal laboral (Art. 27), indemnitzacions (Art. 28), retribucions diferides (Art. 29) i deducció de retribucions (Art. 30).

També cal dir que les retribucions es calculen a partir del concepte de retribucions bàsiques i complementàries. Les retribucions bàsiques s'associen al grup professional o categoria que ocupa la persona, és a dir, si és A1, A2, C1, C2 o E. En relació amb les complementàries, són les que retribueixen les característiques específiques del lloc de treball, la carrera professional o bé el rendiment. I, pel que fa l'antiguitat, aquesta va lligada a la persona i no al lloc de treball. I, és per això que en les taules hem restat el valor del trienni (antiguitat).

En aquest àmbit estudiarem les retribucions mitjanes per tal d'aconseguir una anàlisi més rigorosa tenint en compte els següents conceptes: 1) sou base (que no inclou complements de destí o específics inclosos en el salari final) i 2) el salari final.

Per observar les retribucions de la plantilla de l'Ajuntament de Tossa de Mar, el que farem és comparar les mitjanes. Així, sempre ens estem referint a mitjanes i és important aclarir que en cap cas estem dient que pel mateix lloc de treball dones i homes percebin un salari diferent. Per tant, el que fem és analitzar les mitjanes de retribució per sexe.

També presentem el desglossament de les percepcions econòmiques mensuals i anuals, entre dones i homes així com la bretxa salarial. Per fer aquest anàlisi, hem fet servir les dades relatives a salaris anuals bruts, inclosos complements i amb jornada completa. És a dir, hem calculat el sou que cobrarien totes les treballadores i treballadors en cas que fessin el 100% de la jornada laboral i treballessin 12 mesos de l'any.

Retribucions bàsiques

Val a dir que les retribucions bàsiques de l'Ajuntament de Tossa són iguals per a totes les persones treballadores tal i com estableixen les taules salarials dels Pressupostos Generals de l'Estat de l'Administració. I el personal funcionari s'ha assimilat al personal laboral. D'altra banda, les retribucions del personal laboral venen recollides en el conveni col·lectiu.

L'empleat públic que mitjançant nomenament de la Junta de Govern Local, previ expedient motivat i informe del cap responsable que així ho autoritzi desenvolupi funcions corresponents a un lloc de configuració professional i econòmica superior al seu tindrà dret a la percepció de les retribucions corresponents al lloc que desenvolupi. No obstant, el fet de desenvolupar un lloc de categoria superior no donarà dret a la consolidació d'aquest. Les retribucions seran bàsiques i complementàries: Retribucions bàsiques:

- 1. El sou base el que determini la llei per a cada subgrup o grup de classificació professional, en cas que aquest no tingui subgrup.*
- 2. Els triennis, que consisteixen en una quantitat, que és igual per a cada subgrup o grup de classificació professional, en cas que aquest no tingui subgrup, per cada tres anys de servei.*

Retribucions complementàries

Algunes diferències salarials es poden explicar a través de l'anàlisi dels complements aplicats damunt les retribucions bàsiques. En termes globals, els complements salarials són un dels principals punts de desigualtat salarial, perquè els criteris per al cobrament d'alguns d'aquests complements poden ser arbitraris o bé respondre a pautes de treball encara androcèntriques. Així, entre els complements salarials que se sumen a la retribució que ve fixada pels Pressupostos Generals de l'Estat per a cada categoria professional es troben els complements pel treball nocturn, en diumenges i festius, a torns o en jornades laborals de tarda o partida. Aquests també estan vinculats a l'antiguitat, a l'assoliment d'objectius o de beneficis empresarials. Per tant, estem analitzant complements que van molt lligats a l'exercici de cert tipus de treballs en àrees d'activitat més masculinitzades. I, és per aquests motius que considerem adequat realitzar una distinció entre retribucions bàsiques i retribucions complementàries.

Complement de destí

El complement destí (article 17 del Conveni Col·lectiu) és el concepte que ve determinat per la relació de llocs de treball i els imports pel que estableix anualment els pressupostos generals de l'estat. Es retribueix el lloc de treball desenvolupat en funció del grup de titulació, la

responsabilitat de direcció o comandament, especialització i complexitat que requereix la tasca. El grau personal recull la progressió assolida per la persona dins del sistema de carrera vertical municipal. I el que determina el nivell de cada lloc de treball es troba en el catàleg de llocs de treball atenent a criteris de qualificació i de rang jeràrquic i en funció dels intervals que per a cada grup de classificació i per a cada tipologia de llocs d'acord amb els intervals de nivell màxim i mínims que mostrem a continuació:

- Grup A1: de 22 a 30
- Grup A2: de 20 a 26
- Grup C1: de 14 a 18
- Grup E: de 12 a 14

El complement específic

Complement específic es refereix a les condicions particulars del lloc de treball que s'ocupa, tal com l'especial dificultat, el grau de dedicació, la responsabilitat, perillositat, penalitat, etc. La seva quantia serà la que en cada moment figuri en la relació de llocs de treball (o en absència d'aquesta en el catàleg).

Els criteris per a la seva determinació seran els mateixos que s'apliquin a tots els empleats públics un cop realitzada la valoració de llocs de treball. La quantia i estructura de les retribucions complementàries dels empleats públics d'aquest Ajuntament s'han d'establir a la relació de llocs de treball, d'acord a la valoració de llocs de treball que s'ha de realitzar.

En tot cas, han de respondre, entre altres, als factors següents:

1. La progressió assolida dins el sistema de carrera administrativa.
2. L'especial dificultat tècnica, responsabilitat, dedicació, incompatibilitat exigible per a l'acompliment de determinats llocs de treball o les condicions en què es desenvolupa la feina.
3. El grau d'interès, iniciativa o esforç amb què l'empleat públic desenvolupa la feina i el rendiment o resultats obtinguts.

El complement de productivitat

L'article 18 del Conveni Col·lectiu recull els nivells de complement de destinació i s'indica que l'assignació dels nivells dels llocs de treball es realitzarà mitjançant la relació de llocs de treball. Si el lloc de treball no es troba inclòs dintre de la mateixa, la seva creació correspondrà al Ple de l'Ajuntament de Tossa que determinarà el nivell, atenent a criteris d'especialització, responsabilitat, competència i comandament. El complement de destinació, per a cada grup o categoria, queda fixat d'acord amb els següents mínims i màxims:

	Acord A.E. 98
Subgrup i categoria assimilada A1	22-30
Subgrup i categoria assimilada A2	18-26
Grup i categoria assimilada B	18-26
Grup i categoria assimilada C1	14-22

Grup i categoria assimilada C2	12-18
Agrupació professional	10-14

Per tant, pensem que aquestes dades indiquen, no que les dones cobrin menys que els homes per al mateix lloc de treball, però sí que de mitjana poden estar ocupant llocs de treball amb menys remuneració. Per tant, les diferències salarials que es poden percebre vindran donades pels complements salarials així com pel fet que algunes de les ocupacions més ben remunerades corresponen a homes.

Indicadors

1	Retribució anual mitjana de les dones i dels homes.
2	Proporció de dones i homes per categoria i nivells retributius.

REVISIÓ DOCUMENTAL

A continuació treballarem l'indicador més utilitzat per evidenciar l'anomenada 'bretxa salarial', que és la diferència de sous entre homes i dones, a favor dels primers.

Segons dades facilitades per l'Ajuntament de Tossa de Mar, es produeix aquesta "bretxa salarial" a favor dels homes, tal i com ho indiquen les següents dades: les dones de l'Ajuntament de Tossa de Mar cobren un 20,26% menys que els homes, ja que la mitjana salarial anual de les dones és de 22.120,13 € i la mitjana salarial anual dels homes és de 27.741,29 € (5.621,16 € més de mitjana que les dones). Si ho mirem mensualment, la mitjana salarial de les dones és de 2.270,0 € i la mitjana salarial dels homes és de 2.678,72, 408,11 € més.

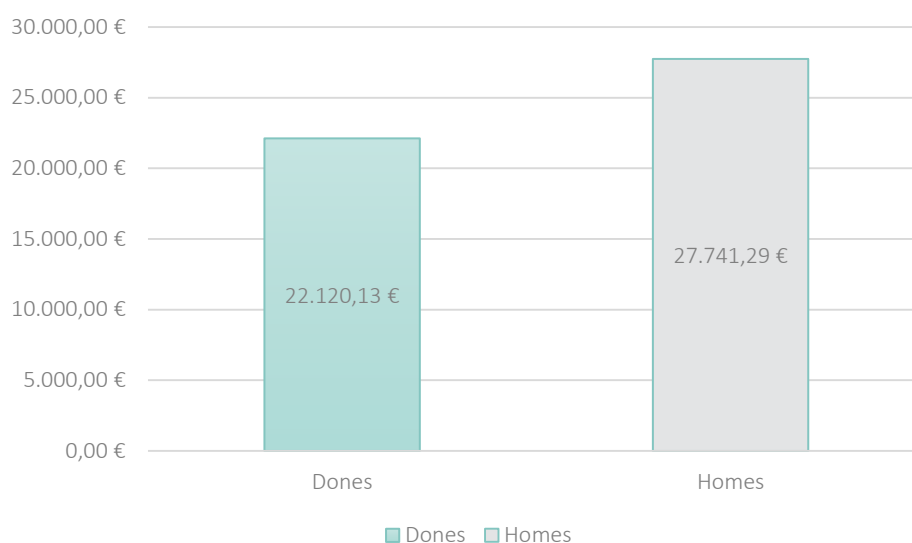
Taula. Percepcions salarials segons sexe i bretxa salarial¹¹

	Sou base	sou base + pagues	Complement destinació	Complement específic	Sou base anual	Sou anual
Dones	738,22 €	647,78 €	395,46 €	489,15 €	10.154,19 €	22.120,13 €
Homes	767,86 €	661,61 €	402,58 €	846,67 €	10.537,52 €	27.741,29 €
Diferència	-29,64 €	-13,83 €	-7,12 €	-357,52 €	-383,33 €	-5.621,16 €
Bretxa salarial	3,86%	2,09%	1,77%	42,23%	3,64%	20,26%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de Tossa de Mar, 2021.

¹¹ S'ha de tenir en compte que els treballadors/es que no estan a 100% de jornada, s'han comptat els imports com si estiguessin al 100%, per equilibrar-ho amb la resta.

Gràfic. Sou anual i sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de Tossa de Mar, 2021.

En la següent taula hem tornat a calcular la bretxa salarial traient aquells llocs de treball que gaudeixen d'un salari més alt (interventor/a i secretari/ària). En el cas de Tossa de Mar, ambdós llocs de treball són ocupats per homes i, per tant, poden fer que s'ampliï la distància entre la mitjana salarial d'homes i dones. Ara bé, tal i com es pot veure, no es produeix un canvi significatiu ja que, comptant la figura de l'interventor i el secretari, els homes cobren de mitjana a l'any 5.621,16 € més que les dones. I, quan no es contemplen aquests dos llocs de treball, disminueix 1.291,82 €. En aquest sentit, haurem de seguir detallant l'anàlisi veient com es produeixen les diferències salarials amb perspectiva de gènere analitzant les diferents categories laborals.

Taula. Percepcions salarials segons sexe i bretxa salarial sense la figura del secretari i l'interventor

	Sou base	sou base + pagues	Complement destinació	Complement específic	Sou base anual	Sou anual
Dones	738,22 €	647,78 €	395,46 €	489,15 €	10.154,19 €	22.120,13 €
Homes	754,66 €	659,15 €	382,92 €	786,34 €	10.374,17 €	26.449,47 €
Diferència	-16,44 €	-11,37 €	12,54 €	-297,19 €	-219,98 €	-4.329,34 €
Bretxa salarial	-2,18	-1,72	3,27	-37,79	-2,12	-16,37

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de Tossa de Mar, 2021.

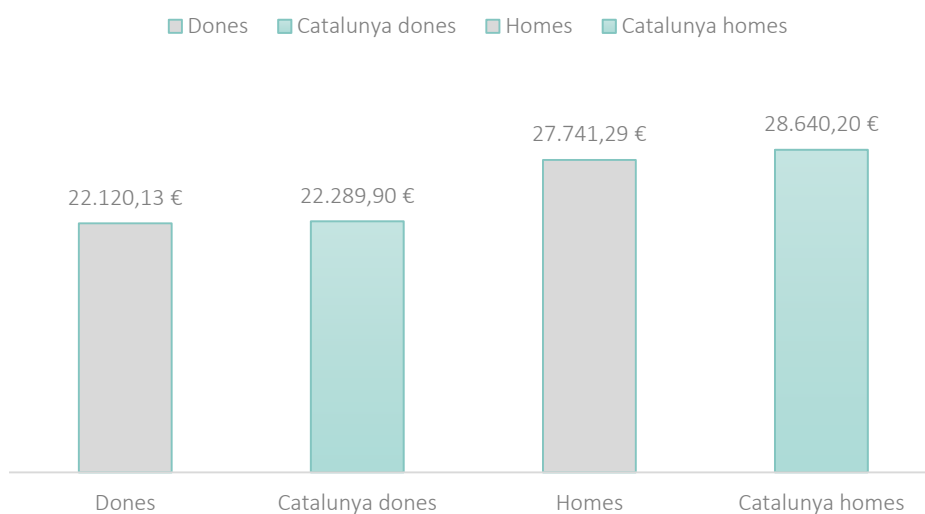
La darrera bretxa salarial publicada per l'IDESCAT és del 2021, i confirma que les dones guanyen de mitjana a l'any un 22,2 % menys que els homes. Així, el salari mitjà anual masculí és de 28.640,2 € -xifra molt propera a la que apareix a l'Ajuntament en el grup dels homes- i el femení és de 22.289,9 € - un salari que també coincideix amb la mitjana de les dones de l'Ajuntament de Tossa de Mar. Per tant, d'aquestes dades en podem concloure que ens trobem davant una desigualtat salarial que és el reflex d'una desigualtat de gènere estructural.

Taula. Comparativa de la bretxa salarial a Catalunya i a Tossa de Mar

Tossa dones	22.120,13 €
Catalunya dones	22.289,90 €
Tossa Homes	27.741,29 €
Catalunya homes	28.640,20 €
Bretxa Tossa	20,26%
Bretxa salarial Catalunya	22,20%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de Tossa de Mar, 2021 i de l'Observatori del Treball i Model Productiu.

Comparativa de la bretxa salarial a Catalunya i a Tossa de Mar



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de Tossa de Mar, 2021 i de l'Observatori del Treball i Model Productiu.

L'anàlisi de les diferències salarials en cada categoria laboral també ens aporten molta informació. En primer lloc destaca el fet que hi ha 8 treballadors que es troben en la categoria A1 i només una treballadora, que correspon a una arquitecta. Dins el grup A1 hi ha la figura de l'interventor, el secretari general, l'arquitecte municipal. És en aquesta categoria laboral on hi ha una bretxa salarial més gran del 37,45 % i, per tant, suposa 17,25 punts per damunt de la catalana. En aquesta categoria laboral, els homes cobren de mitjana anual 45.869,86 € i les dones en cobren 17.177,80 € menys, situant-se a una xifra de mitjana anual de 28.692,06 €.

El següent grup on hi ha més diferències salarials és el C1. Tot i que hi ha gairebé el triple de dones (30) que homes (11), els homes cobren de mitjana 31.709,28 € i les dones en cobren de mitjana 23.773,97 €, 7.935,31 € menys de mitjana anual. La raó per la qual aquest és el segon grup amb una bretxa salarial més alta (25,03 %) – situant-se per damunt de la mitjana catalana (22,20%) – la trobem en el fet que els homes d'aquesta categoria són en un 83 % treballadors de la Policia Local i, en canvi, les treballadores d'aquesta categoria C1 són en un 46 % administratives i en un 30 % són educadores de la Llar d'Infants. Per tant, es tracta d'àrees amb una forta marca de gènere, ja que Policia Local està molt masculinitzada i la Llar d'Infants i els serveis administratius estan fortament feminitzats. Per tant, es produeix una segregació ocupacional

horitzontal, ja que hi ha una sobrerrepresentació de dones i d'homes en aquests grups i coincideix amb el fet que les tasques associades a les cures i administratives, tenen un salari inferior ja que, sovint, els criteris que s'empren per tenir en compte complements salarials tenen una mirada androcèntrica. A més, cal afegir que aquest grup es troben també la figura del Sotsinspector i del Sergent de la Policia Local que fa que la mitjana salarial es distanciï.

Finalment destaquem el que succeeix al grup A2 on també hi ha una bretxa rellevant del 17,24%. En aquest grup hi trobem 5 dones i 3 homes. En aquest grup hi ha una figura de direcció que recau en la Directora de la Llar d'Infants i la Directora de Cultura. I, dels treballadors que es troben en aquesta categoria hi trobem dos caps: el cap de Recursos Humans i el cap informàtic.

Els grups que presenten una bretxa salarial més baixa són el C2 –amb una bretxa del 6,63%-. En aquesta categoria també hi trobem una forta segregació horitzontal, ja que els homes són principalment de l'àrea de Serveis Públics, Serveis Generals i Medi Ambient i estan en feines d'oficials. Pel que fa a les dones, elles ocupen principalment llocs de treball d'auxiliars administratives. Finalment, el grup E té una bretxa salarial del 8,81%. Les dones d'aquesta categoria són majoritàriament conserges i els homes peons i conserges.

Taula. Mitjana salarial anual, segons grup laboral i sexe.

Categoria Laboral	A1	A2	C1	C2	E
Núm. Treb.	1 treballador	5 treballadors	30 treballadors	8 treballadors	9 treballadors
Dones	28.692,06 €	31.001,46 €	23.773,97 €	19.332,17 €	15.716,70 €
Núm. Treb.	8 treballadores	3 treballadores	11 treballadores	25 treballadores	8 treballadores
Homes	45.869,86 €	37.458,43 €	31.709,28 €	20.705,49 €	17.234,83 €
Diferència	-17.177,80 €	-6.456,97 €	-7.935,31 €	-1.373,32 €	-1.518,14 €
Bretxa salarial	37,45%	17,24%	25,03%	6,63%	8,81%

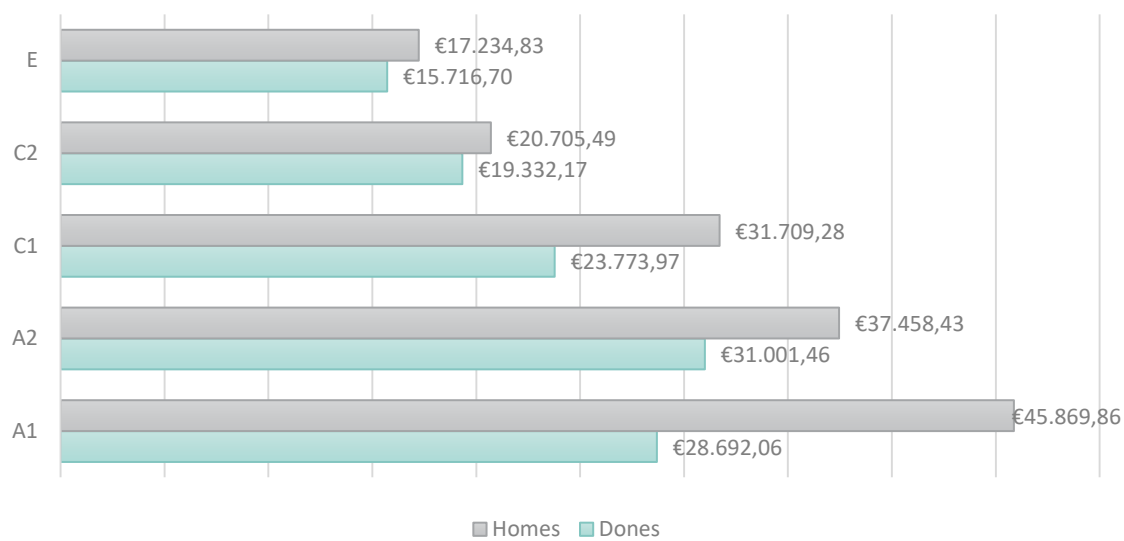
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de Tossa de Mar, 2021.

Taula. Mitjana salarial anual, segons grup laboral i sexe

	A1	A2	C1	C2	E
Dones	28.692,06 €	31.001,46 €	23.773,97 €	19.332,17 €	15.716,70 €
Homes	45.869,86 €	37.458,43 €	31.709,28 €	20.705,49 €	17.234,83 €
Diferència	-17.177,80 €	-6.456,97 €	-7.935,31 €	-1.373,32 €	-1.518,14 €

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de Tossa de Mar, 2021.

Gràfic. Mitjana salarial anual, segons grup laboral i sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de Tossa de Mar, 2021.

Anàlisi dels indicadors

INDICADOR	ANÀLISI
<p>1. Proporció de dones i homes per categories i nivells retributius.</p>	<p>La primera conclusió que en podem extreure és produeix una bretxa salarial en totes les categories laborals:</p> <p>Categoria A1: Els homes cobren anualment de mitjana 45.869,86 € i les dones en cobren 28.692,06 € de mitjana. Aquesta diferència salarial es reflecteix en una bretxa salarial del 37,45 %.</p> <p>Categoria A2: els homes cobren anualment de mitjana 37.458,43 € i les dones en cobren 31.001,46 € de mitjana. Per tant, la bretxa salarial és del 17,24 %.</p> <p>Categoria C1: Els homes cobren anualment de mitjana 31.709,28 € i les dones cobren 23.773,97 € de mitjana. La bretxa salarial d'aquesta categoria és del 25,03 %,</p> <p>Categoria C2: Els homes cobren anualment de mitjana 20.705,49 € i les dones cobren 19.332,17 € de mitjana. La bretxa salarial és del 6,63 %.</p> <p>Categoria E: Els homes cobren anualment de mitjana 17.234,83 € i les dones cobren 15.716,70 € de mitjana. Es produeix una bretxa del 8,81 %.</p>
<p>2. Retribució anual mitjana de les dones i dels homes.</p>	<p>Podem confirmar que es produeix una clara "bretxa salarial" a l'Ajuntament de Tossa de Mar. Així ho reflecteixen les dades: les dones perceben de mitjana anual 22.120,13 € i els homes cobren 27.741,29 €. La bretxa salarial és del 20,26%, només dos punts per sota de la bretxa salarial catalana.</p>

Síntesi i valoració de l'Àmbit 6:

Àmbit	Variables i indicadors de gènere	Punt fort	Punt a millorar	En procés
6.1.	Proporció de dones i homes per categories i nivells retributius.		X	
6.2.	Retribució anual mitjana de les dones i dels homes.		X	

Objectius a assolir

- Treballar per assolir la paritat en les franges salarials.
- Treballar per equilibrar en els percentatges de dones i homes que accedeixen a complements.

Aspectes a millorar

- Amb la finalitat de reduir les bretxes salarials, es pot recórrer a les accions positives.
- Vetllar per la igualtat entre dones i homes fent una revisió de l'assignació dels complements retributius a través de l'anàlisi i la perspectiva de gènere.

ÀMBIT 7. VIOLÈNCIA MASCLISTA, PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT, ACTITUDS SEXISTES, PERCEPCIÓ DE DISCRIMINACIÓ

Què s'analitza en aquest àmbit?

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

Marc legal i conceptual

Els continguts d'aquest apartat es corresponen amb els conceptes de violència masclista, assetjament sexual i per raó de sexe i les obligacions i responsabilitats que l'Ajuntament hi té en aquest tema i en l'elaboració del protocol.

A continuació tractarem els següents punts:

- Distingirem i identificarem violència masclista, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe i altres tipus d'assetjament que es poden donar en el si d'una organització;
- Parlarem del protocol i dels deures i obligacions de l'Ajuntament en aquesta matèria segons la normativa vigent.

L'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit laboral, la violència masclista en l'àmbit de la parella i totes les violències que s'exerceixen contra les dones només pel fet de ser dones són el resultat de la desigualtat i la discriminació per raó de sexe i de gènere que encara avui recau sobre les dones en tots els àmbits on viuen, treballen i es desenvolupen socialment al llarg de tot el seu cicle vital; per tant, l'espai de les relacions laborals no n'està exempt. Per tant, la violència contra les dones es produeix en molts àmbits, entre els quals hi ha l'àmbit laboral. L'assetjament sexual i per raó de sexe en aquest espai té lloc entre persones que treballen en el mateix entorn laboral. L'organització i la seva direcció té certes responsabilitats i obligacions i, a la vegada, pot desenvolupar accions de sensibilització comparties amb les persones treballadores i amb la representació sindical.

L'abordatge de la violència masclista a la feina requereix una acció que compti amb eines adients per poder garantir els drets de les dones davant les situacions de violència masclista que es donen en l'àmbit laboral com a situacions que, tot i que es poden generar fora de les empreses, impliquen mesures i accions de suport i protecció adreçades a les dones que pateixen violència per part de companys de feina, de parelles o exparelles.

Les lleis amb les quals abordarem la problemàtica de la violència de gènere en l'àmbit laboral són, fonamentalment, quatre:

- Llei orgànica 1/2004, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.
- Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

- Llei 5/2008, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.
- Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

Per a la prevenció de possibles casos d'assetjament, actituds sexistes i discriminacions entre el personal intern, la sensibilització conforma el primer pas. L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe conformen un fenomen social que adopten múltiples rostres i dimensions, una forma de discriminació motivada pel sexe d'una persona i absolutament contrària al principi d'igualtat entre dones i homes. Són un atemptat al dret a la dignitat i a la intimitat de les persones, una manifestació de la violència de gènere i un risc psicosocial per a la salut i la seguretat en el treball. Si bé en l'actualitat es troben casos d'assetjament que afecten tant homes com dones, són les dones les que esdevenen per gran majoria les víctimes. L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe ha estat, doncs, un dels problemes que tradicionalment les dones han hagut d'afrontar en el mercat de treball i un fenomen que atempta contra un nombre significatiu de drets fonamentals bàsics de la persona: a la intimitat i a la dignitat; a la llibertat sexual; a la no discriminació per raó de sexe, a la seguretat i a la integritat física i moral.

En la darrera dècada, paral·lelament a una creixent consciència i sensibilitat envers la gravetat del problema, s'han produït avenços significatius en l'establiment de mesures per prevenir i abordar casos d'assetjament. I si això ha estat així ha estat gràcies a la legislació vigent. L'any 2007 es va aprovar la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, en la qual es declara l'obligació de les empreses d'implementar mesures concretes envers l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i liderar procediments específics que permetin trobar solucions als possibles casos que es puguin esdevenir dintre les empreses o organitzacions. L'article 48 recull:

“les empreses han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per prevenir-los i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui n'hagin estat objecte. Amb aquesta finalitat es poden establir mesures que s'han de negociar amb els representants dels treballadors, com ara l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació”.

En aquesta direcció, també cal destacar la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, donat que menciona per primera vegada la presència de la violència de gènere dins l'àmbit laboral a través de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. Totes les recomanacions internacionals i europees coincideixen en afirmar que la definició i implantació d'una política contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a través d'un protocol d'actuació acordat amb la representació de les persones treballadores, és un instrument clau per a l'abordatge i tractament del problema.

Nogensmenys, l'existència d'un Protocol d'assetjament en una organització empresarial no suposa una eradicació real de l'assetjament sexual o d'un tracte sexista o discriminatori per raó de sexe. La realitat ens mostra que continuen produint-se casos al respecte i que, conseqüentment, existeix encara una marcada desigualtat en la nostra societat. Per això mateix, és matèria urgent emprendre accions per sensibilitzar el personal d'una empresa, des dels alts càrrecs fins als més baixos, per prendre consciència i desenvolupar el radar de detecció d'assetjament o tracte discriminatori de manera immediata per definitivament eradicar-los.

El protocol en matèria d'assetjament sexual a l'organització

La implantació de mesures per prevenir situacions d'assetjament sexual és obligatori per als supòsits d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe i es recull en l'Article 48.1 de la Llei

orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. És important tenir present que aquesta obligació afecta a totes les organitzacions o empreses, independentment del nombre de persones que es tinguin en plantilla. I aquesta obligació es deriva de la llei mencionada i esdevé una mesura exigible des de l'entrada en vigor, el mes de març de 2007.

L'article 48.1 de la Llei 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes preveu que *“les empreses i organitzacions han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per prevenir-los i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular les qui n'han estat objecte”*.

Pel que fa a la Llei catalana 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes es prescriu que *“les administracions públiques han de vetllar per promoure les condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i, alhora, arbitrar procediments específics per a prevenir i per a donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular les persones que n'hagin estat objecte”*.

En l'Article 18 de la Llei 17/2015 es recull per al Sector Públic que les institucions de la Generalitat, l'Administració de la Generalitat i els organismes públics vinculats o que en depenen han d'aprovar un **protocol de prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe**. A més, s'estableix que el termini és de 2 anys de l'entrada en vigor de la llei (11 d'agost de 2017).

D'altra banda, la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, estableix a l'Article 5 Tercer que l'àmbit laboral és un dels entorns on la violència masclista es pot manifestar i afegeix que consisteix en la *“violència física, sexual o psicològica que es pot produir en el centre de treball i durant la jornada laboral, o de fora del centre de treball i de l'horari laboral si té relació amb la feina, i que pot adoptar dues tipologies:*

1. *Assetjament per raó de sexe*
2. *Assetjament sexual*

En aquest sentit, el Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa que ha elaborat el Consell de Relacions Laborals de Catalunya¹², conjuntament amb organitzacions patronals i sindicals, esdevé un marc de referència per al desenvolupament d'aquest mecanisme de prevenció i atenció en les organitzacions i empreses.

Fins aquí hem descrit el marc normatiu en l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe. A continuació, considerem que és molt important definir de què estem parlant, recollint alguns conceptes:

Violència de gènere o masclista

Aquest concepte és clau i va ser definida per les Nacions Unides en la Convenció sobre l'Eliminació de tota forma de discriminació envers la dona (CEDAW) el 1979 i ratificada per 187 països, i ratificada per Espanya en el BOE del 21 d'abril de 1984. La Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista i la Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell del 5 de juliol de 2006 sobre l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes en termes de treball i ocupació.

¹² Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa [http://treball.gencat.cat/web/.content/13 - consell_relacions_laborals/documents/04 - recursos/publicacions/protocol_assetjament/Protocol-per-a-la-prevencio-i-abordatge-de-l'assetjament-sexual-i-per-rao-de-sexe-a-l'empresa_DEF.pdf](http://treball.gencat.cat/web/.content/13_-_consell_relacions_laborals/documents/04_-_recursos/publicacions/protocol_assetjament/Protocol-per-a-la-prevencio-i-abordatge-de-l'assetjament-sexual-i-per-rao-de-sexe-a-l'empresa_DEF.pdf)

Hi ha moltes definicions de la violència masclista, però potser la més coneguda és la de l'any 1995 de les Nacions Unides, en motiu de la IV Conferència Mundial sobre la Dona: *"Tot acte basat en el gènere que té com a resultat possible o real un dany físic, sexual o psíquic, incloses les amenaces, la coerció o la privació arbitrària de llibertat, que tant es dona en la vida pública com en la privada [...] és una manifestació de les relacions de poder històricament desiguals entre homes i dones, que han conduït a la dominació de la dona per l'home, la discriminació de la dona i la interposició d'obstacles contra el seu ple desenvolupament."*

Riscos psicosocials a l'àmbit laboral

Els riscos psicosocials a l'àmbit laboral esdevenen una dimensió quan es produeix un cas d'assetjament sexual i per raó de sexe. En l'article 115.2 de la Llei General de Seguretat Social es *"consideren accidents de treball les malalties que la persona treballadora adquireixi amb motiu de la realització del seu treball, sempre que es demostrï que la malaltia ha estat ocasionada exclusivament per l'execució del treball"*. La llei 31/1995 de 8 de novembre de prevenció de riscos laborals regula en l'article 14 l'obligació empresarial de prevenir els riscos laborals i de garantir una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball.

A continuació descriurem els tipus d'assetjament:

Assetjament sexual

Fa referència a qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidador, degradant o ofensiu (Article 7.1. de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. (LO3/2007). També vulnera l'article 4.2. de l'Estatut dels Treballadors:

"En la relació de treball, els treballadors tenen dret: (...) Al respecte de la seva intimitat i a la consideració a la seva dignitat, inclosa la protecció davant ofenses verbals i físiques de naturalesa sexual i davant l'assetjament per raons d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual".

Assetjament per raó de sexe

La Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista ofereix dues maneres d'assetjament que es basen en el sexe/gènere de les persones treballadores:

Assetjament per raó de sexe (Article 5a)

Es tracta d'un comportament no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de les dones i de crear-los un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

- Assetjament sexual (Article 5b): parlem de qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar

contra la dignitat d'una dona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

Treballadores víctimes de violència masclista

Quant a la violència masclista, la Llei 17/2015 contempla en els seus objectius i finalitats descrites en l'article 1 f) que les administracions hauran "d'abordar, prevenir i eradicar, d'acord amb el que disposa la normativa vigent en la matèria, tot tipus de violència masclista contra dones i infants."

L'article 3 recull els principis d'actuació dels poders públics i afirma que, per tal de complir amb el principi de perspectiva de gènere per assolir la igualtat efectiva entre dones i homes, sense cap tipus de discriminació per raó de sexe o de gènere, les actuacions dels poders públics s'han de regir per diferents principis. Entre aquests, el tercer fa una referència directa a l'eradicació de la violència masclista: "els poders públics han de garantir que s'afrontin de manera integral totes les formes de violència masclista, especialment la violència contra les dones i els actes sexistes, misògins i discriminatoris".

En l'article 15, s'especifica que els Plans d'igualtat de dones i homes del sector públic han de complir diferents requisits, com tenir en compte, entre altres, els àmbits d'actuació relatius a la representativitat de les dones, l'accés, la selecció, la promoció i el desenvolupament professionals, les condicions laborals, la conciliació de la vida personal, laboral i familiar, la violència masclista, la prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere, la comunicació inclusiva i l'ús d'un llenguatge no sexista ni androcèntric, i també l'estratègia i l'organització interna de l'organisme.

A l'article 16 de Polítiques d'igualtat efectiva de dones i homes en la funció pública s'especifica que els temaris per a l'accés a l'ocupació pública han d'incloure els continguts relatius a la normativa sobre igualtat efectiva de dones i homes i sobre violència masclista que s'han d'aplicar en l'activitat administrativa i en el desenvolupament de les polítiques d'igualtat efectiva.

A l'article 54 sobre Justícia i Seguretat es diu que l'Administració de la Generalitat ha de garantir els mitjans humans i materials necessaris, i també la formació necessària del personal, en l'àmbit judicial i penitenciari, per a la prevenció de totes les manifestacions de violència masclista i la protecció de les víctimes, i també generar serveis i assegurar el tractament integral de les internes que l'han patida.

Indicadors

1	Existència d'una persona, d'un comitè o d'una comissió responsable d'establir mesures per prevenir, detectar i actuar davant els casos d'assetjament.
2	Sensibilització per evitar l'assetjament, les actituds sexistes i el tracte discriminatori.
3	Existència i difusió de criteris per identificar l'assetjament. Existència i difusió de mecanismes per presentar i resoldre queixes i denúncies.
4	Nombre de queixes, consultes i denúncies rebudes anualment, per sexes.
5	L'Ajuntament posa els mitjans humans i materials necessaris per a la protecció de les treballadores víctimes de violència masclista.

Anàlisi de l'Ajuntament de Tossa de Mar

L'àmbit d'intervenció de la prevenció de l'assetjament, actituds sexistes i discriminació analitza les possibles situacions d'assetjament sexual verbal, no verbal i físic, d'intercanvi, ambiental, horitzontal o vertical, així com també aborda l'existència de plans, protocols o mecanismes de prevenció de l'assetjament, actituds sexistes i discriminatoris.

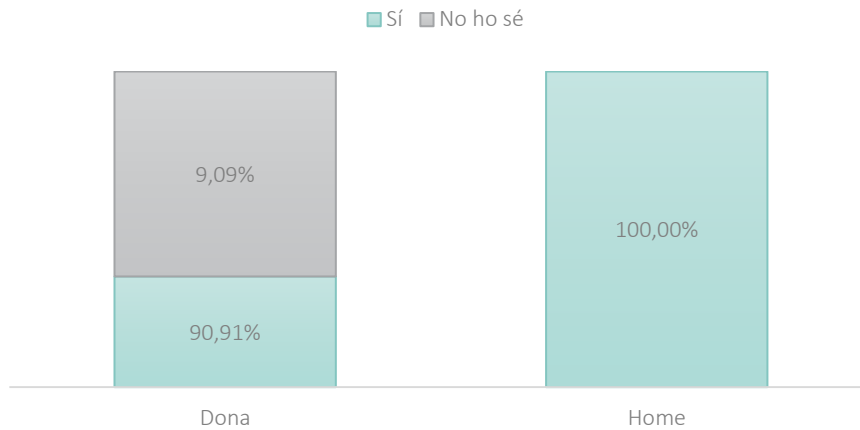
ENTREVISTES I GRUPS DE TREBALL

Una porció del personal creu que malgrat existeixen encara algunes actituds sexistes a nivell intern, fruit de la societat actual. Hi ha una consciència generalitzada que no hi ha tractes discriminatoris, encara que algunes dones han afirmat testimoniar i viure algunes discriminacions en el tracte per raó de sexe.

ENQUESTES

Un 100% dels homes que han contestat afirmen que l'Ajuntament afavoreix un entorn de treball lliure d'assetjament sexual o per raó de sexe. Però en canvi, un 90,91% de dones ho afirma.

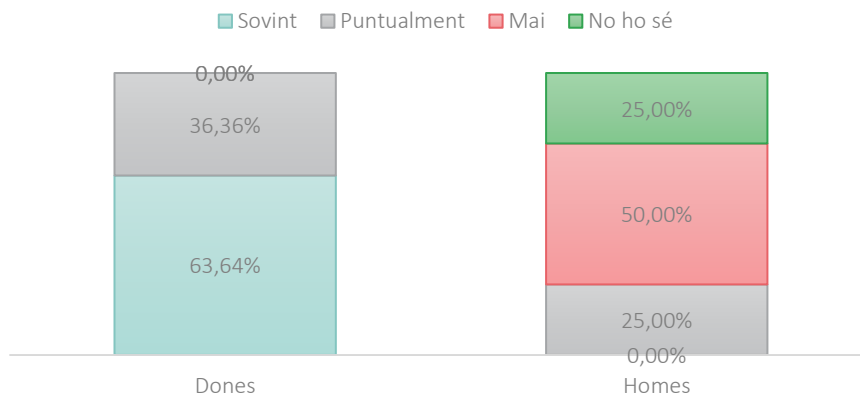
Creus que l'Ajuntament afavoreix un entorn de treball lliure d'assetjament sexual o per raó de sexe?



Font. Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat, 2021.

Els homes són els que sovint normalitzen que es realitzin comentaris o bromes d'indole sexual. Indiquen en un 50% que mai s'ha donat cap situació on es facin comentaris o bromes d'aquestes característiques. Però per l'altra banda, les dones indiquen en un 63,4% que sovint es donen situacions índole sexual a partir de comentaris.

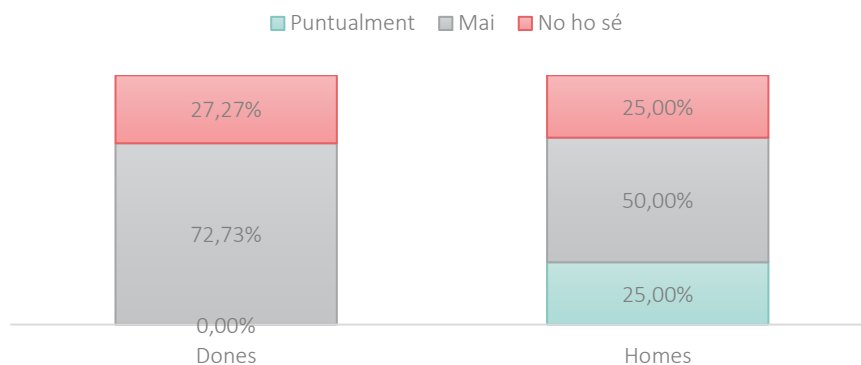
Indica si en l'entorn laboral creus que existeixen aquest tipus de situacions d'indole sexual cap a alguna persona: comentaris, bromes, difusió de rumors o altres fórmules verbals



Font. Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat, 2021.

Pel que fa a situacions basades en mirades lascives, gestos obscens, ús d'imatges de contingut sexual o cartes, notes o missatges, un 25% dels homes respon que es poden donar aquestes situacions puntualment. I un 72,73% de les dones ha contestat que mai. Per tant, en aquesta ocasió, els homes poden arribar a ser més coneixedors o tenen una percepció més elevada que puntualment es poden realitzar mirades o gestos obscens. Per altra banda, també he significativa la dada que un 27,27% i un 25% de les dones i dels homes respectivament, desconeixen si es poden haver donat aquesta situacions índole sexual.

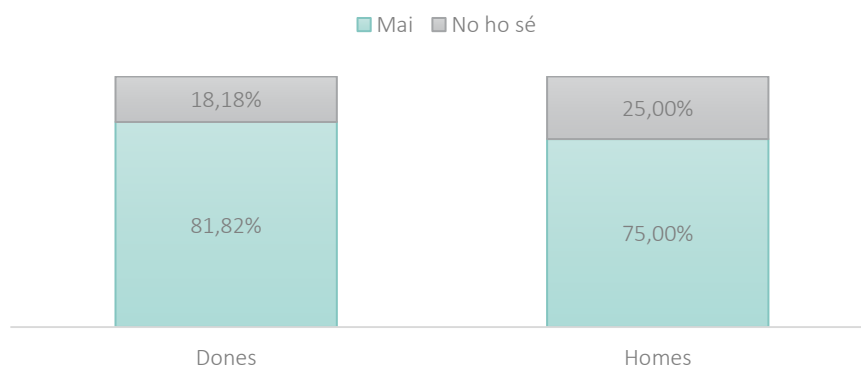
Indica si en l'entorn laboral creus que existeixen aquest tipus de situacions d'índole sexual cap a alguna persona: mirades lascives, gestos obscens, ús d'imatges de contingut sexual o cartes, notes o missatges



Font. Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat, 2021.

En relació a situacions en les quals s'han donat apropaments físics excessius, arraconaments, contacte físic deliberat i no consentit, dones (81,82%) i homes (75%) afirmen que "mai" s'ha donat cap d'aquestes situacions. Tot i que també trobem un percentatge força elevat de persones que afirmen "no saber-ho". Per tant, no ho han viscut o no en són coneixedores.

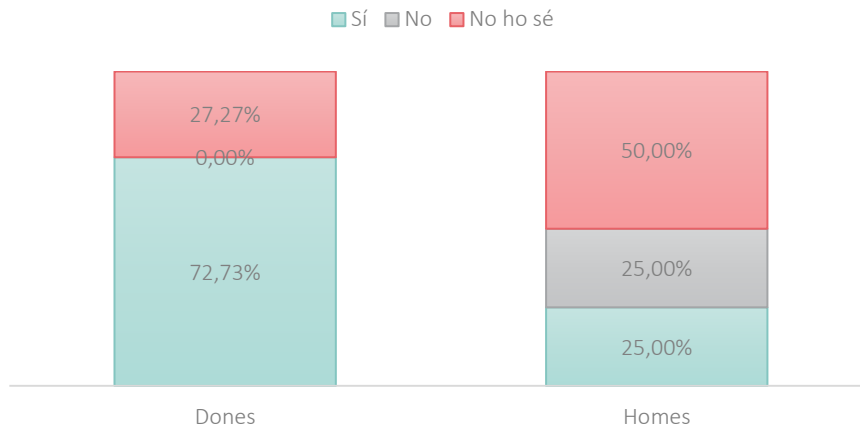
Indica si en l'entorn laboral creus que existeixen aquest tipus de situacions d'índole sexual cap a alguna persona: apropaments físics excessius, arraconaments, contacte físic deliberat i no consentit



Font. Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat, 2021.

Ara bé, tot i no ser coneixedors i coneixedores de possibles situacions d'assetjament sexual, sí que indiquen, especialment les dones, en un 72,73%, que es donen més casos d'assetjament sexual dels que es denuncien. Els homes ho han indicat en un 25%, però també ho han negat en un 25%, i un 50% d'ells ho desconeixen.

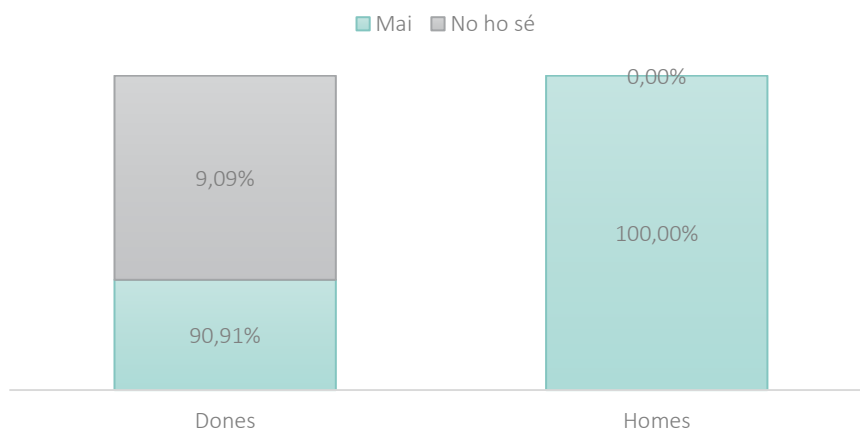
Penses que hi ha més casos d'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual dels que es denuncien?



Font. Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat, 2021.

I, quan es demana amb més detall si la persona ha viscut personalment una d'aquestes situacions d'assetjament sexual, cap de les persones que han respost el qüestionari han respost haver-la patit. Però un 9,09% de les dones han indicat que ho desconeixen. Per tant, és important assenyalar que en algunes ocasions hi ha dones que no tenen prou eines per saber identificar si una situació pot ser tipificada com a assetjament sexual o no.

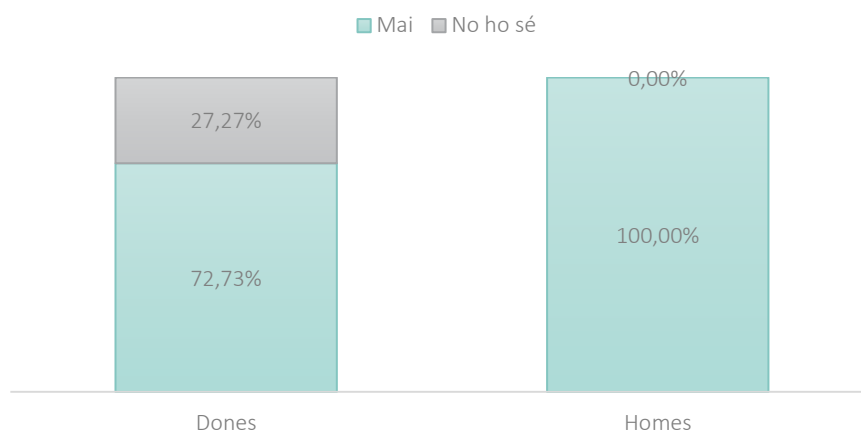
Has patit personalment alguna d'aquestes situacions d'assetjament sexual?



Font. Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat, 2021.

Finalment, és element molt significatiu i cal posar-hi esment, en el fet que un 72,73% de les dones i un 100% del homes desconeixen quina és la persona de referència del Consistori o quines són les vies de resolució en cas de patir una situació d'assetjament sexual.

Si patissis o presenciessis un assetjament sexual sabries qui són les persones de referència o les vies de resolució?



Font. Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat, 2021.

Podem concloure, doncs, que s'exposa que generalment no hi ha casos d'assetjament però sí que ocasionalment es realitzen comentaris que poden resultar ofensius, que d'una forma conscient o inconscient denigren a les dones o s'adopten actituds paternalistes. La percepció que en podem extreure de les respostes és que aquestes actituds o accions s'ocasionen de forma esporàdica i poc visible.

Síntesi dels resultats

Anàlisi dels indicadors

INDICADOR	ANÀLISI
1. Existència d'una persona, d'un comitè o d'una comissió responsable d'establir mesures per prevenir, detectar i actuar davant els casos d'assetjament.	Dins l'estructura de l'Ajuntament de Tossa de Mar, les mesures de prevenció, detecció i actuació davant de casos d'assetjament no recau en cap figura en concret . Les persones delegades sindicals de les diverses àrees del Consistori poden arribar a ser les persones de referència en el cas en que es pugui donar una situació d'assetjament sexual laboral o per raó de sexe. Però no és una decisió escrita i consensuada, sinó que es basa en percepcions o sensacions. Per tant, no hi ha cap persona, comitè o comissió responsables d'establir

	<p>mesures de prevenció i actuació davant els casos d'assetjament.</p> <p>Alhora, l'Ajuntament tampoc disposa de cap Protocol d'assetjament sexual, fet que augmenta la sensació de no saber com actuar si es dona un cas d'assetjament. I aquest aspecte es essencial si es vol realitzar una tasca de prevenció i sensibilització.</p>
<p>2. Sensibilització per evitar l'assetjament, les actituds sexistes i el tracte discriminatori.</p>	<p>Tot i que en el grup de discussió integrat pels i les representants sindicals es va esmentar que no s'ha donat cap cas d'assetjament, actitud sexistes ni tractes discriminatoris per raó de sexe, sí que comenten que és probable que s'hagi donat algun cas dins del Consistori, però que aquest no s'hagi denunciat. Afirmant també que hi ha més casos d'assetjament sexual dels que es denunciïn, tant per la por, com per desconeixement dels procediments a seguir, com per la complicitat de l'entorn, etc.</p> <p>Per tant, tots i totes van observar la necessitat de realitzar formació sobre aquest aspecte, per augmentar-ne la sensibilització, la capacitat de detecció i prevenció.</p> <p>Per altra banda, també sorgí la qüestió de realitzar formació per evitar certes bromes o comentaris sexistes. No dirigits a les companyes, sinó bromes que es poden fer en algunes ocasions i que potser poden molestar o violentar .</p>
<p>3. Existència i difusió de criteris per identificar l'assetjament. Existència i difusió de mecanismes per presentar i resoldre queixes i denúncies.</p>	<p>Tenir la informació adequada sobre com denunciar i on trobar suport en cas de ser víctima d'un cas d'assetjament sexual és imprescindible davant un cas d'assetjament sexual. Només així es pot garantir una adequada actuació. I d'aquí es deriva la pregunta que vam fer en el qüestionari a la plantilla i aquestes són les respostes obtingudes:</p> <p>Destacar que el 100% dels homes sabrien on acudir si es trobessin amb algun cas, però en canvi, les dones ho varen respondre en un 72,73% .</p>

	Ara bé, l'Ajuntament no disposa de criteris i mecanismes formals per presentar i resoldre queixes.
4. Nombre de queixes, consultes i denúncies rebudes anualment, per sexes.	No hi ha hagut cap queixa, consulta o denuncia.
5. L'Ajuntament posa els mitjans humans i materials necessaris per a la protecció de les treballadores víctimes de violència masclista.	L'Ajuntament Des de Recursos Humans es té en consideració la posada en marxa de totes les mesures que contempla la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere. L'Ajuntament de Tossa de Mar no disposa d'un Protocol d'actuació per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe, però és una de les actuacions que té planificada a curt termini.

Quadre de variables i indicadors de gènere:

Àmbit	Variables i indicadors de gènere	Punt fort	Punt a millorar	En procés
7.1.	Existència d'una persona, d'un comitè o d'una comissió responsable d'establir mesures per prevenir, detectar i actuar davant els casos d'assetjament.		X	
7.2.	Sensibilització per evitar l'assetjament, les actituds sexistes i el tracte discriminatori.		X	
7.3.	Existència i difusió de criteris per identificar l'assetjament. Existència i difusió de mecanismes per presentar i resoldre queixes i denúncies.		X	
7.4.	S'han realitzat queixes, consultes o denúncies relacionades amb alguna situació d'assetjament sexual o per raó de sexe. .		X	
7.5.	L'Ajuntament posa els mitjans humans i materials necessaris per a la protecció de les treballadores víctimes de violència masclista.		X	

Objectius a assolir

- Avançar per tal de prevenir possibles casos d'assetjament sexual i laboral i oferir els instruments necessaris per eliminar els que es coneguin o no, s'hagin produït o puguin haver.
- Dur a terme un correcte tractament dels casos i l'aplicació de mesures correctores adequades a cada cas.
- Elaborar i fer difusió del protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual, i identitat de gènere.

Aspectes a millorar

- Segons l'enquesta, no hi ha hagut persones que hagin conegut o viscut algun cas d'assetjament sexual i per raó de sexe. Per tant, l'Ajuntament ha de tenir un protocol per la detecció i tractament d'aquests casos i realitzar un treball de comunicació del futur protocol així com de formació en matèria d'assetjament laboral.
- Es recomanen fer accions de sensibilització i difusió dels protocols d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere, per tal que no quedin casos sense denunciar.
- Establir també canals de comunicació per tal que totes les persones treballadores en tinguin coneixement.

ÀMBIT 8. CONDICIONS LABORALS, SALUT I PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

Què s'analitza en aquest àmbit

L'àmbit de les condicions i seguretat laboral, analitza les condicions laborals, la seguretat laboral, la salut laboral, la prevenció i els riscos psicosocials.

En relació a les condicions laborals analitzarem els següents aspectes:

- **Tipus de contracte:** Es mostrarà un anàlisi de la distribució dels treballadors i treballadores en funció del tipus de contracte, tenint sempre en compte la situació de dones i homes pel que fa a la **temporalitat** i observant si homes i dones es concentren en determinats tipus de contracte i, en cas afirmatiu, veure en quins.
- **Tipus de jornada/horaris:** Es recollirà la distribució de la plantilla per tipus de jornada i s'analitzarà des d'una mirada que permeti veure si hi ha diferències entre dones i homes en els tipus de jornada i els horaris.
- **Extincions i motius de les extincions de la relació laboral:** Es tindran en compte les extincions de les relacions laborals dels últims quatre anys, per analitzar si hi ha diferències entre dones i homes.
- **Baixes laborals:** Es pretén veure la distribució anual de les extincions de relació laboral i conèixer-ne el motiu i comprovar si hi ha diferències entre dones i homes pel que fa al motiu de l'extinció. També voldrem saber si homes i dones tenen la mateixa estabilitat a l'organització

En relació a la seguretat i salut laboral, analitzarem si s'aplica la perspectiva de gènere, ja que aquest aspecte és un tema clau en tant que per fer efectiu aquest principi, s'han de tenir en compte les necessitats específiques de les dones i llurs característiques anatòmiques, fisiològiques, culturals i psicosocials en el disseny de polítiques, estratègies i programes de seguretat i de salut, i establir les mesures necessàries per a abordar-ho adequadament.

La Llei 17/2015 inclou el fet que *“les polítiques públiques han de visualitzar i augmentar la conscienciació sobre les desigualtats de gènere en l'àmbit laboral, i garantir l'establiment de programes de formació específica destinats als treballadors, a l'empresariat i als serveis de prevenció en matèria de seguretat i salut laboral des d'una perspectiva de gènere, que fomentin l'ús de metodologies d'avaluació i d'intervenció sobre les condicions de treball que siguin sensibles a les qüestions de gènere.”* A més, inclou que els *“departaments competents en matèria de salut i seguretat i de salut laboral han de registrar, degudament desglossats per sexe, edat i ocupació, els processos d'incapacitat temporal, tant per contingències comunes com per contingències professionals, a fi d'identificar dades poblacionals rellevants sobre les malalties que afecten les treballadores.”*

L'article 15 també diu que *“Els departaments competents en matèria de salut i seguretat i de salut laboral han de fomentar la recollida i el tractament de la informació existent als centres d'atenció*

primària i a les mútues d'accidents de treball i malalties professionals, desglossada per sexes, a fi d'identificar riscos específics en les treballadores a causa de llur activitat laboral.”

L'article 44. Prevenció de riscos laborals a l'empresa diu: “D'acord amb la normativa vigent sobre prevenció de riscos laborals i en aplicació del principi primer de l'article 3, és obligació de les empreses tenir en compte, en la valoració dels riscos laborals i en l'adopció de mesures preventives, la diferent exposició als factors de risc de dones i homes, i prestar una atenció especial als factors de risc per a la fertilitat i per a l'embaràs i la lactància. 2. Les empreses han de formar el personal sobre la diferent exposició als factors de risc segons el sexe, i també sobre els riscos per a la fertilitat, l'embaràs i la lactància”.

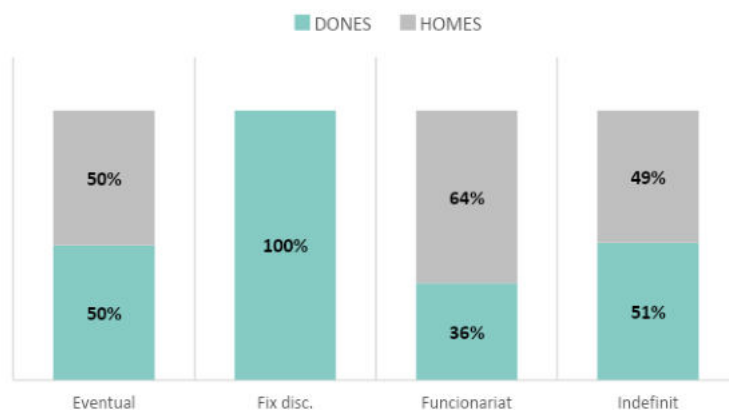
Indicadors

1	Percentatge de dones i homes en els diferents tipus de contracte i jornada.
2	Distribució de dones i homes per tipus de contractació: personal funcionari/laboral indefinit.
3	Jornada laboral de la plantilla per sexe.
4	Incorporacions per sexes a la plantilla de l'Ajuntament en els darrers 2 anys.
5	Percentatge de baixes i acomiadaments per sexe.
6	Criteris utilitzats en l'assignació d'horaris a persones.
7	Flexibilitat d'horaris i de jornada per part del treballador o de la treballadora.
8	S'ha fet una valoració dels llocs de treball amb perspectiva de gènere.
9	Es fa un registre desglossat per sexe, edat i ocupació dels processos d'incapacitat temporal, tant per contingències comunes com per contingències professionals, a fi d'identificar dades poblacionals rellevants sobre les malalties que afecten les treballadores.

ENQUESTES

a. Tipus de contracte

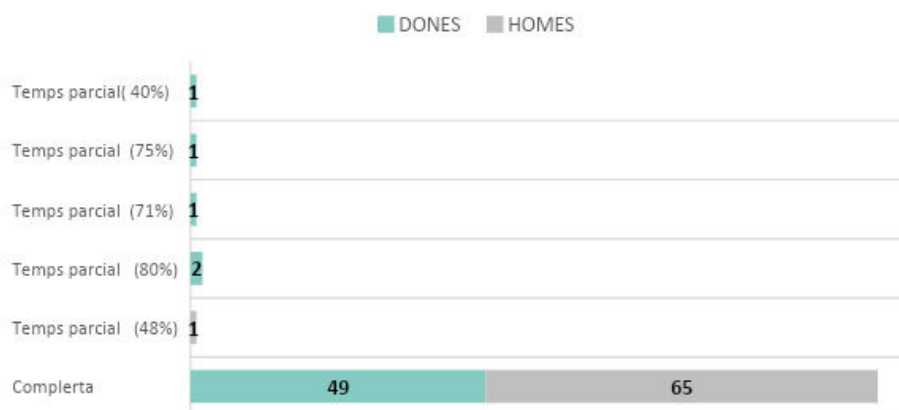
A continuació recollim la distribució dels treballadors i treballadores en funció del tipus de contracte, posant èmfasi a si es tracta de personal funcionari, laboral o conjuntural i a la temporalitat i mirant si homes i dones es concentren en determinats tipus de contracte i veurem en quins.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de Recursos Humans de l'Ajuntament de Tossa de Mar, 2021.

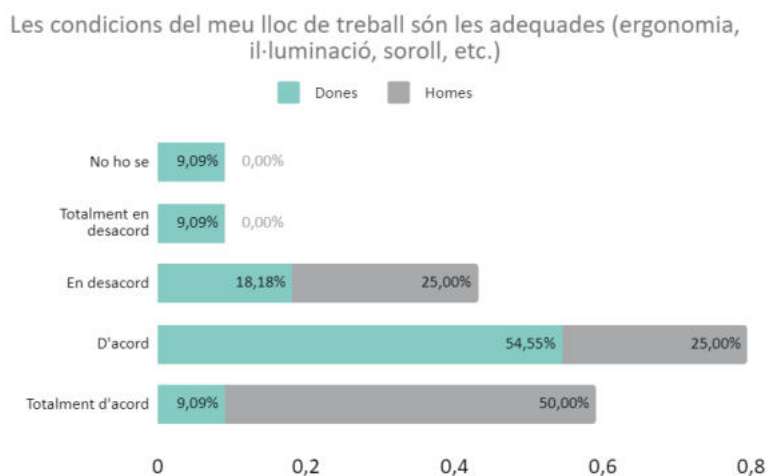
La il·lustració ens mostra un dada força significativa, i és que el 100% de les persones amb un contracte fix discontinu són dones. Dada que ens fa concloure que les dones estan més subjectes a contractes amb poca estabilitat laboral que els homes. Per altra banda, més dones tenen un contracte indefinit (un 2% que els homes), però en canvi, quan parlem de funcionariat, el 64% de la plantilla del Consistori amb aquesta tipologia de contracte són homes.

b. Jornada laboral



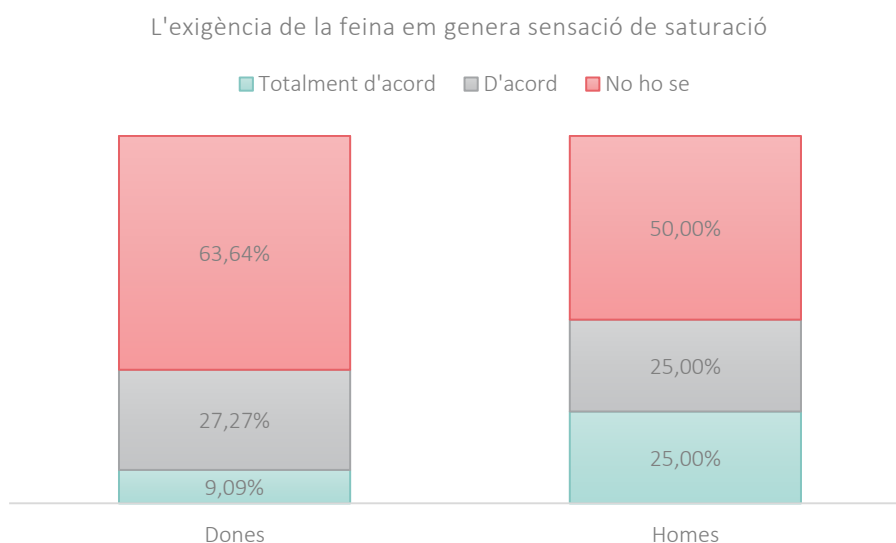
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de Recursos Humans de l'Ajuntament de Tossa de Mar, abril de 2019.

Analitzant aquesta taula en números absoluts, veiem com 65 homes de la plantilla de l'Ajuntament gaudeixen de jornada complerta, i que només un gaudeix d'una jornada a temps parcial amb una reducció del 48%. En canvi, només 49 dones treballen a jornada complerta i 5 realitzen reducció de jornada, 2 un 80%. Aquest aspecte fa palès, una vegada més, que les dones són les que encara assumeixen bona part de les tasques de la llar, la cura i atenció d'altres membres de la família, aspecte que repercuteix en la seva carrera professional.



Només un 9% de les dones que han respost l'enquesta afirma estar totalment d'acord amb les condicions del seu lloc de treball són les adequades, en contraposició del 50% d'homes.

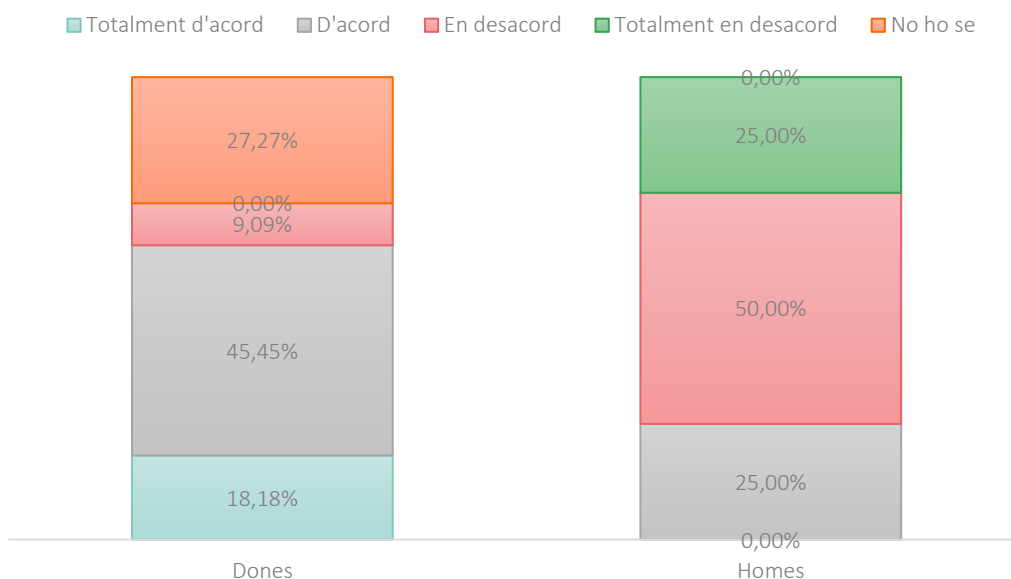
En canvi, però, un 54,55% de les dones afirma estar d'acord amb les condicions del lloc de treball, i només un 25% dels homes. I també són un 25% dels homes els que han respost que no creuen que les condicions del seu lloc de treball siguin les adequades, al costat del 18,18% de dones. I, finalment, un 9% de les dones afirmen que estan en total desacord amb el plantejament de la pregunta.



Font. Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat, 2021.

A la pregunta de si “L'exigència de la feina em genera saturació”, de nou i seguint la línia de la taula anterior, **els homes estan en un 25% totalment d'acord amb aquesta afirmació, i només un 9% de dones ho comparteixen.** Pel que fa a la resposta d'estar “d'acord” amb la pregunta plantejada, homes i dones han respost d'una forma molt similar, un 25% i un 27,27% respectivament. I, finalment, és significatiu el fet que un 63,64% de les dones indiquen que desconeixen si el grau d'exigència a la feina pot generar sensació de saturació.

Els i les caps distribueixen correctament la feina, resolen bé els conflictes i donen instruccions coherents i clares.

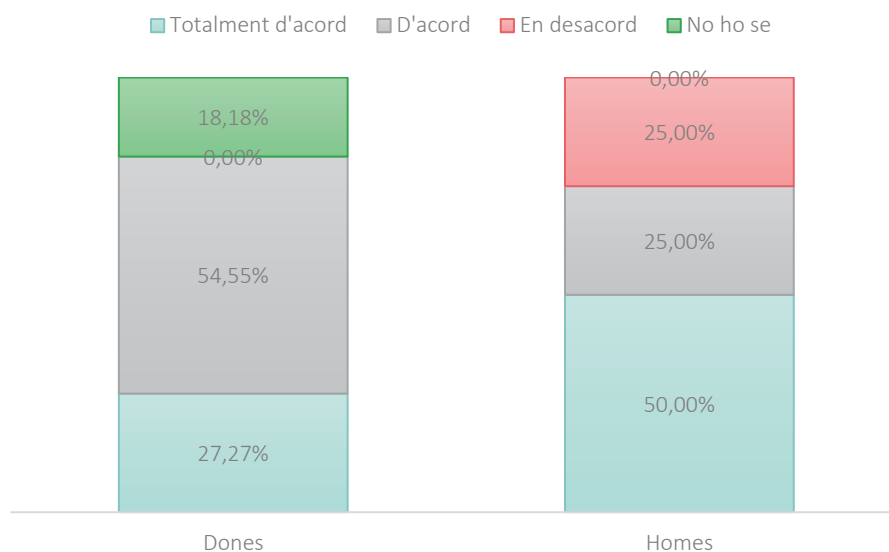


Font. Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat, 2021.

Pel que fa a la pregunta de si “Els i les caps distribueixen correctament la feina, resolen bé els conflictes i donen instruccions coherents i clares”, i observant els resultats de l'enquesta, podem afirmar que les dones accepten les tasques que els hi són assignades i consideren que les tasques estan repartides d'una forma equitativa, clara i coherent. Aquest aspecte sovint està molt relacionat amb la socialització de les dones, molt basada en la submissió, alhora que, tal i com hem vist, majoritàriament estan ubicades en categories laborals inferiors i amb reduccions de jornada laboral. En canvi, la socialització de l'home ha estat més centrada en fer valer la seva opinió, la seva veu en situacions que potser pot trobar injustes o poc equitatives. L'acceptació de l'autoritat no és tan complaent.

Destaca també com un 50% dels homes està en desacord amb l'afirmació i un 25% en total desacord. Mentre que només un 9% de les dones ha afirmat estar-hi en desacord i un 27,27% afirma que ho desconeix.

Entre els companys i companyes hi ha suport, ajut i cohesió de grup



Font. Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat, 2021.

Pel que fa a la pregunta de si **“Entre els companys i companyes hi ha suport, ajut i cohesió de grup”**, és significativa la dada que un **25% dels homes està en desacord amb aquesta afirmació**, dada força elevada. Però per altra banda, un 50% dels homes afirma estar-hi totalment d'acord. Les dones no realitzen una afirmació amb tanta rotunditat, només un 27,27% ha respost estar-hi totalment d'acord. Però en canvi, un 54,55% diu estar-hi d'acord. Ara bé, també convé assenyalar que un 18,18% de dones afirma que ho desconeix, resposta que potser es pot donar si són llocs de treballar més individuals, on el treball en grup i la cooperació amb els companys i companyes no és essencial per desenvolupar la feina.

Anàlisi dels indicadors

INDICADOR	ANÀLISI
1 i 2. Percentatge de dones i homes en els diferents tipus de contacte i jornada. Distribució de dones i homes per tipus de contracte: personal funcionari/laboral indefinit.	A l'Ajuntament de Tossa de Mar hi ha un 51% de dones i un 49% d'homes que tenen contacte indefinit. Per tant, l'estabilitat laboral és quelcom que en gaudeixen els dos gèneres. Tot i que el 100% dels contractes "fixos discontinus" són ocupats per dones. Alhora que el 64% dels homes i el 36% de les dones tenen un contracte de funcionariat. Així doncs, aquestes dades ens permeten afirmar que els homes gaudeixen de més estabilitat laboral que les dones.
3. Jornada laboral de la plantilla per sexe.	Les dades desagregades per gènere ens mostren que hi ha més dones que es troben en un contracte temporal.
4. Criteris utilitzats en l'assignació d'horaris a persones.	Els criteris utilitzats per assignar els horaris de la plantilla venen condicionats per les condicions i necessitats dels llocs de treball.
5. Flexibilitat d'horaris i de jornada per part de treballador o de la treballadora.	El Conveni Col·lectiu que afecta al Personal Laboral i Funcionari recull les condicions de treball que tenen caràcter genèric i resten condicionades als sectors i llocs de feina concrets.
6. S'ha fet una valoració dels llocs de treball amb perspectiva de gènere.	S'ha realitzat una valoració dels llocs de treball per part d'una empresa externa però no s'ha tingut en compte la perspectiva de gènere.

Quadre de variables i indicadors de gènere:

Àmbit	Variables i indicadors de gènere	Punt fort	Punt a millorar	En procés
8.1.	Hi ha una distribució equitativa d'homes i dones per tipus de contracte?	X		
8.2.	Hi ha una distribució equitativa de la jornada laboral per gènere?		X	
8.3.	Els criteris utilitzats per assignar i flexibilitzar els horaris, són justos?	X		
8.4	S'ha realitzat una valoració dels llocs de treball amb perspectiva de gènere?		X	

Objectius a assolir

- Assolir unes condicions de treball positives.
- Aconseguir que no hi hagi accidents laborals.
- Treballar per tal que hi hagi paritat en els tipus de contractes i jornades.
- Existeix una avaluació de riscos adaptada a cada lloc de treball.

Aspectes a millorar

- Millorar l'organització del treball en la comunicació a nivell organitzatiu, impuls de formes de gestió que potenciïn la cohesió a l'Ajuntament i distribució de la feina.
- Adequar els llocs de treball a les necessitats de totes les persones, tenint en compte les diferències de gènere.
- Incorporar la perspectiva de gènere en els processos d'avaluació de llocs de treball i de riscos i en tot el Pla de Prevenció.
- Fer una revisió dels llocs de treball i de les condicions de treball per tal que s'adaptin al màxim a les necessitats i característiques de dones i homes de la plantilla. Tenir en especial consideració les dones embarassades i les persones amb necessitats especials.

ÀMBIT 9. USOS DELS TEMPS I DELS ESPAIS (CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR)

Què s'analitza en aquest àmbit?

En aquest àmbit es pretén analitzar els usos dels temps i la conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal del consistori de Tossa de Mar. Per tant, analitzarem la flexibilitat horària segons les necessitats, les jornades laborals, els horaris, els torns i intentarem recollir les mancances o aspectes a millorar en relació a la conciliació dels temps personals i laborals.

Marc legal i conceptual

Les polítiques de gestió del temps (conciliació, equilibri) també són molt importants, des de la perspectiva de gènere i tenen una base normativa que mencionem tot seguit:

- 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.
- Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (Art. 56, 57 i 58)
- L'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (Art. 49)
- Els Pressupostos Generals de l'Estat, en la disposició final trigèsima octava es fa referència a l'ampliació del permís de paternitat i a la disposició addicional centèsima quadragèsima quarta, es dedica a la bossa d'hores per afavorir la conciliació de la vida personal i laboral.

Indicadors

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

Per tal de dur a terme l'anàlisi d'aquest àmbit, ens basarem en les enquestes realitzades a la plantilla de l'Ajuntament i a les entrevistes i en les dades facilitades per l'Àrea de Recursos Humans com és la taula que inclou el nombre i el tipus de mesures de conciliació familiar concedides en els darrers tres anys que mostrem a continuació:

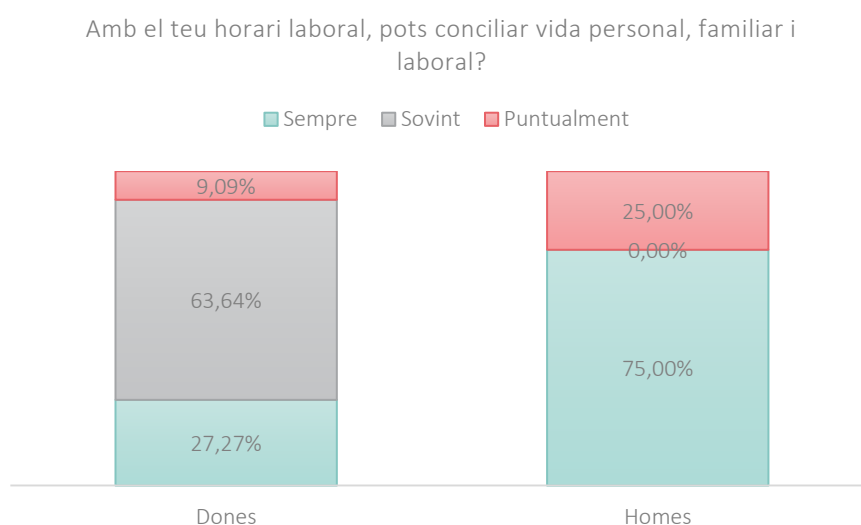
ENTREVISTES

S'han detectat 4 sub-àmbits estretament vinculats: reunions, hores més enllà de la jornada laboral, flexibilitat horària per conciliació i baixes de maternitat/paternitat o reduccions horàries. Pel que fa a les reunions s'ha exposat que normalment s'estableixen les reunions en l'horari laboral, llevat d'algun cas excepcional.

En general, les persones integrants dels grup del discussió consideren que la conciliació a l'Administració és més fàcil d'aconseguir que a l'empresa privada i, en aquest sentit, sempre s'ha facilitat la conciliació entre la plantilla.

ENQUESTES

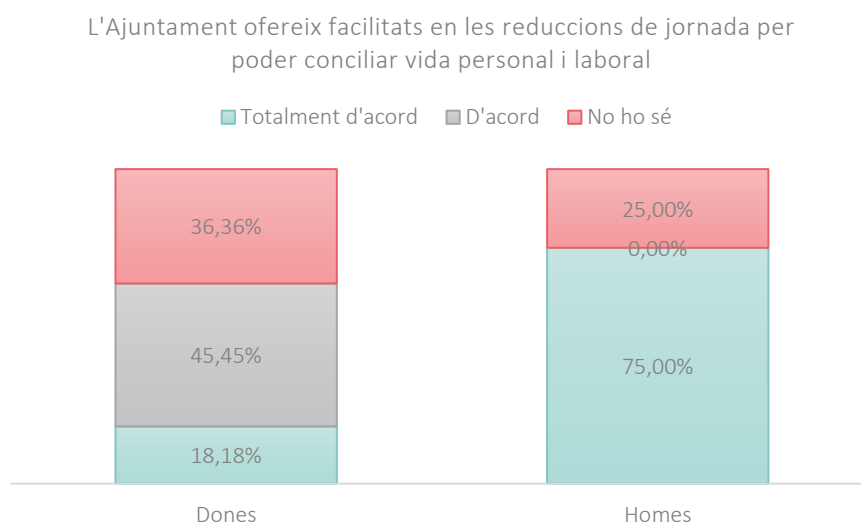
Quan es pregunta si **amb l'horari laboral poden conciliar la vida personal, familiar y laboral, és significatiu veure com el 75% dels homes han respost que sí, davant d'un 27,27% de dones.** En canvi, un 63,64% de les dones afirma que "sovint" pot conciliar l'horari laboral amb la vida familiar. Però per altra banda, els homes afirmen en un 25% que puntualment poden gaudir d'una bona conciliació, dada molt més elevada que les dones, que l'han respost en un 9,09%.



Font. Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat, 2021.

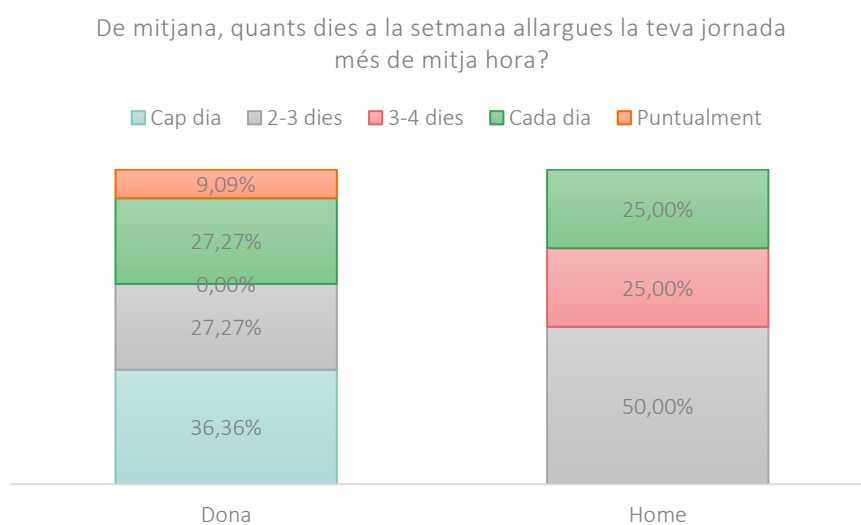
Pel que fa a la pregunta de si **l'Ajuntament ofereix facilitats en les reduccions de jornada per poder conciliar vida personal i laboral**, els homes han respost en un 75% que estan totalment d'acord amb aquesta afirmació, mentre que només ho han fet un 18,18% de dones.

Un 45,45% de dones han respost estar-hi d'acord, i de la mateixa manera que a la taula anterior, cap home han respost estar-hi d'acord. I un xifra força elevada, tant d'homes com de dones, afirmen no saber-ho.



Font. Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat, 2021.

A la pregunta, **"Quants dies a la setmana allargues la teva jornada més de mitja hora"**, un 27,27% de dones ha respost que cada dia, i un 25% d'homes. Per tant, observem uns resultats força similars.



Font. Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat, 2021.

Per altra banda, un 50% dels homes ha afirmat que de dos a tres dies a la setmana allarga la seva jornada laboral i un 25% de 3 a 4 dies. I un 36,36% de les dones diu que cap dia.

Aquests resultats ens permet afirmar que els homes tendeixen a allargar habitualment la seva jornada laboral, a diferència de les dones. Resultats que estan estretament relacionats amb la conciliació familiar, personal i laboral i la corresponsabilitat a la llar.

Síntesi dels resultats

Anàlisi dels indicadors

INDICADOR	ANÀLISI
1. Facilitats que ofereix el consistori per demanar permisos o excedències i condicions de la reincorporació.	La conciliació de la vida laboral amb la personal i familiar és un dels factors més importants a considerar quan es tracta de tenir en compte els treballadors i les treballadores. El Consistori permet a totes les persones treballadores distribuir la seva dedicació en la vida privada i laboral.
2. Horaris de les reunions que afavoreixen la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.	Les reunions es realitzen durant l'horari laboral.

Quadre de variables i indicadors de gènere

Àmbit	Variables i indicadors de gènere	Punt fort	Punt a millorar	En procés
9.1.	Existència de mesures per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.	X		
9.2.	Horaris de les reunions que afavoreixen la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.	X		
9.3.	Els criteris utilitzats per assignar i flexibilitzar els horaris, són justos?	X		
9.4.	S'ha realitzat una valoració dels llocs de treball amb perspectiva de gènere?		X	

Objectius a assolir

- Gaudir de les mesures de conciliació que recull la Llei 7/2007, la Llei 8/2006 de mesures de conciliació, l'EBEP (2015 i la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat).
- Ampliar el nombre de dones i homes que es beneficien de les mesures de conciliació de la vida laboral, familiar i personal.

Aspectes a millorar

- Fomentar el coneixement de totes les mesures de conciliació que existeixen a l'ajuntament. Pot ser a través de la creació d'un espai en la Intranet explicant les mesures.
- Fomentar i promocionar les mesures de conciliació com és l'horari flexible i altres mesures com és el teletreball davant situacions familiars que requereixin la cura de persones dependents.
- Fomentar l'ús de mesures de conciliació relacionades amb les tasques reproductives i de cura de la família en els homes.

Pla d'acció

Una vegada finalitzada la diagnosi del Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Tossa basada en la revisió de dades i documentació, en l'enquesta i en els grups de treball, presentem el Pla d'Acció.

El Pla d'Acció té per objectiu operativitzar les mesures que es proposen per corregir les necessitats i les desigualtats que s'han detectat i avançar cap a una igualtat real..

Àmbit d'intervenció: Fa referència als àmbits on s'ha realitzat la diagnosi de gènere. En aquest cas, s'han unit alguns 8 àmbits amb diverses accions.

Línia estratègica: Està relacionada amb els resultats que es busquen en cada un dels àmbits i estableix els objectius generals o les línies a seguir en cada un d'aquests.

Objectiu específic: Pretenen ser la concreció d'objectius a partir de les línies d'acció.

Accions: Ens referim a l'operativització dels objectius a partir d'accions o mesures concretes que, en la mesura possible, donaran resposta a les problemàtiques detectades en la diagnosi.

Objectiu general del Pla Intern d'Igualtat

L'objectiu d'aquest Pla d'Acció és construir una organització igualitària a través d'accions de promoció de la igualtat de gènere i mesures de discriminació positiva que garanteixin la igualtat efectiva entre dones i homes a l'Ajuntament de Tossa de Mar.

La implantació i vigència d'aquest Pla Intern d'Igualtat té una durada de 4 anys, a partir de la data de la seva aprovació.

Objectius específics del Pla d'Acció

A continuació es marquen com a objectius prioritaris les accions que vagin encaminades a:

- Actuar davant l'assetjament sexual i assetjament laboral a través de mecanismes que facilitin la prevenció, detecció i la denúncia de tots els casos i l'aplicació de protocols.
- Promoure i cercar la innovació en mesures que permetin els usos dels temps i la conciliació de la vida laboral, personal i familiar.
- Reduir la segregació horitzontal i vertical i eradicar qualsevol tipus de discriminació indirecta que es produeixi en les retribucions salarials.
- Incloure una política comunicativa inclusiva i lliure d'estereotips sexistes.
- Dur a terme formació amb perspectiva de gènere a la plantilla.
- Facilitar la informació i dur a terme una comunicació del Pla d'Igualtat, mesures de conciliació, protocols.

Línies estratègiques

El Pla d'Acció s'ha programat perquè tingui una durada de quatre anys i anirà des del primer trimestre de 2022 al darrer trimestre de 2025. Durant aquest temps, les accions es duran a terme

de manera flexible i dinàmica. Les accions que ja estiguin iniciades, es continuaran al llarg dels anys d'implementació del Pla Intern d'Igualtat.

A continuació presentem cada àmbit d'intervenció amb les corresponents línies estratègiques, objectiu específic i les accions dissenyades.

ÀMBIT D'INTERVENCIÓ

ÀMBIT 1: CULTURA I POLÍTICA D'IGUALTAT DE GÈNERE

Línia estratègica

Aplicar la transversalitat de gènere en les polítiques de l'Ajuntament de Tossa

Objectiu específic

Identificar en quina mesura les diferents àrees impulsen mesures amb perspectiva de gènere

Accions

Acció 1.1.	Formalitzar el Pla d'Igualtat en el Ple Municipal
Acció 1.2.	Registrar públicament el Pla Intern d'Igualtat
Acció 1.3.	Difusió del Pla Intern d'Igualtat
Acció 1.4.	Constitució formal de la Comissió d'Igualtat
Acció 1.5.	Incorporar la transversalitat de gènere com a principi orientador de la gestió del consistori
Acció 1.6.	Plec de clàusules de contractació de serveis o obres amb criteris de gènere

ÀMBIT 1: CULTURA I POLÍTICA D'IGUALTAT DE GÈNERE.

Acció 1.1		Formalitzar el Pla d'Igualtat en el Ple Municipal			
Descripció de l'acció	Establir formalment el compromís de l'Ajuntament en relació a la igualtat de gènere a través de l'aprovació del Pla d'Igualtat en el Ple Municipal.				
Resultats esperats	Fer explícit a través d'un document el compromís polític de l'Ajuntament amb la igualtat de gènere i fer pública la voluntat d'incorporar la transversalitat de gènere en el consistori. A més, també pretén incorporar les accions dissenyades després de realitzar la diagnosi de gènere en les accions i polítiques del govern local. Finalment, cal fer una publicació en els mitjans de comunicació.				
Àrees implicades					
Humans	Comissió d'Igualtat i Recursos Humans				
Estructurals					
Econòmics					
Activitats/processos					
1	Aprovació del Pla d'Igualtat en el Ple Municipal				
Calendari	2022	2023	2024	2025	
	Gener				
Persones destinatàries					
Personal de l'Ajuntament					
Avaluació (Indicadors)					
Aprovació del Pla Intern d'Igualtat					

ÀMBIT 1: CULTURA I POLÍTICA D'IGUALTAT DE GÈNERE.

Acció 1.2.		Registrar públicament el Pla Intern d'Igualtat			
Descripció de l'acció	Realitzar el registre del Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Tossa en el registre del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies.				
Resultats	Fer efectiu el registre del Pla Intern d'Igualtat.				
Recursos					
Humans	Comissió d'Igualtat i Recursos Humans				
Estructurals					
Econòmics					
Activitats/processos					
1	Fer efectiu el registre del Pla Intern d'Igualtat.				
Calendari	2022	2023	2024	2025	
	Gener				
Persones destinatàries					
Personal de l'Ajuntament.					
Avaluació (Indicadors)					
Registre del Pla Intern d'Igualtat					

ÀMBIT 1: CULTURA I POLÍTICA D'IGUALTAT DE GÈNERE.

Acció 1.3.		Difusió del Pla Intern d'Igualtat			
Descripció de l'acció	Realitzar un procediment de difusió i comunicació del Pla d'Igualtat tant a nivell intern com extern, així com les accions d'igualtat que es realitzaran.				
Resultats esperats	Comunicar a la plantilla i a la ciutadania l'existència del Pla Intern d'Igualtat.				
Recursos					
Humans	Recursos humans i la resta de regidories.				
Estructurals					
Econòmics	Recursos externs de publicitat per fer difusió externa				
Activitats/processos					
1	Difusió del Pla Intern d'Igualtat				
2	Difusió de les Polítiques Públiques que es vagin elaborant i aplicant.				
Calendari	2022	2023	2024	2025	
	Febrer				
Persones destinatàries					
Personal de l'Ajuntament i ciutadania.					
Avaluació (Indicadors)					
Nombre d'accions de difusió i comunicació del Pla d'Igualtat.					

ÀMBIT 1: CULTURA I POLÍTICA D'IGUALTAT DE GÈNERE.

Acció 1.4.		Constitució formal de la Comissió d'Igualtat			
Descripció de l'acció	Constitució formal de la Comissió d'Igualtat per tal de fer un seguiment de les accions i polítiques d'igualtat que es fan a l'Ajuntament.				
Resultats esperats	Creació de la Comissió d'Igualtat.				
Recursos					
Humans	Recursos Humans, Comitè d'Empresa i de les persones representants de cada àrea.				
Estructurals					
Econòmics					
Activitats/processos					
1	Constitució de la Comissió d'Igualtat.				
2	Establir calendari de treball.				
Calendari	2022	2023	2024	2025	
	Gener				
Persones destinatàries					
Personal de l'Ajuntament.					
Avaluació					
Document constitutiu de la Comissió d'Igualtat.					
Convocatòria de la comissió.					
Actes de les reunions realitzades.					

ÀMBIT 1: CULTURA I POLÍTICA D'IGUALTAT DE GÈNERE.

Acció 1.5.		Incorporar la transversalitat de gènere com a principi orientador de la gestió del consistori		
Descripció de l'acció	Definir una acció o projecte per a oferir orientació i assessorament a responsables polítics i personal tècnic de les diferents àrees municipals, en relació a com poder aplicar i avaluar la perspectiva de gènere en els programes, projectes i polítiques que es duguin a terme en el municipi.			
Resultats esperats	Formar i capacitar el personal polític i tècnic per a incorporar la visió transversal d'igualtat. Es tracta de portar a terme una acció en què col·laborin les diferents àrees de l'Ajuntament i que es vagi introduint la perspectiva de gènere i es posin en pràctica accions que incloguin la perspectiva de gènere.			
Recursos				
Humans	Personal tècnic i polític i assessorament extern.			
Estructurals				
Econòmics				
Activitats/processos				
1	Dissenyar un pla de sensibilització anual			
2	Calendaritzar les sessions			
3	Seguiment i avaluació			
Calendari	2022	2023	2024	2025
	Gener i Setembre	Gener i Setembre	Gener i Setembre	Gener i Setembre
Avaluació				

Nombre d'àrees que participen en el projecte.

Nombre de persones beneficiades desagregades per sexe.

Accions que es duen a terme

ÀMBIT 1: CULTURA I POLÍTICA D'IGUALTAT DE GÈNERE.

Acció 1.6.		Plec de clàusules de contractació de serveis o obres amb criteris de gènere			
Descripció de l'acció	Aquesta acció pretén incloure la perspectiva de gènere a través de la redacció del plec de clàusules de les contractacions externes (obres, serveis, etc.) tal i com s'estableix en la normativa vigent. La Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes, en l'article 33, referent als contractes de les administracions públiques exposa que <i>"les administracions públiques, en l'àmbit de les seves respectives competències, a través dels òrgans de contractació, i en relació amb l'execució dels contractes que subscriguin, poden establir condicions especials amb la finalitat de promoure la igualtat entre dones i homes en el mercat de treball, d'acord amb el que estableix la legislació del sector públic"</i> .				
Resultats esperats	Incorporar la perspectiva de gènere en el plec de clàusules de les contractacions externes.				
Recursos					
Humans	Secretaria				
Estructurals					
Econòmics					
Activitats/processos					
1	Redacció de les clàusules				
2	Seguiment i avaluació				
Calendari	2022	2023	2024	2025	
	Març				
Avaluació (Indicadors)					

Nombre de de clàusules de contractació de serveis o obres.

ÀMBIT D'INTERVENCIÓ

ÀMBIT 2: REPRESENTATIVITAT DE DONES I HOMES I DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL

Línia estratègica

Fomentar la igualtat de gènere a l'Ajuntament de Tossa

Objectiu específic

Fomentar la paritat entre dones i homes en tots els àmbits, categories i nivells de l'organització.

Accions

Acció 2.1.	Desglossar les dades de la plantilla per gènere
Acció 2.2.	Disposar de l'organigrama per gènere

ÀMBIT 2: REPRESENTATIVITAT DE DONES I HOMES I DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL

Acció 2.1.		Desglossar les dades de la plantilla per gènere			
Descripció de l'acció	Aquesta acció pretén incloure a totes les àrees, departaments, regidories i serveis municipals la incorporació de la segregació per gènere, així com recollir les identitats no binàries en els formularis, de manera que es recullin de forma sistemàtica les dades. La Llei 3/2007, de 22 de març, d'igualtat efectiva entre dones i homes, en l'Art. 20, recullen la necessitat que les administracions elaborin els seus estudis i estadístiques incloent de forma sistemàtica la variable gènere.				
Resultats	<p>Garantir el compliment de la normativa legal vigent.</p> <p>Disposar de la informació actualitzada que permeti assolir resultats efectius en matèria d'igualtat de gènere.</p> <p>Incloure la variable de gènere en la definició, implantació i avaluació de les polítiques de recursos humans.</p>				
Recursos					
Humans	Recursos humans				
Estructurals	Aplicacions informàtiques adequades per la generació de les bases de dades desglossades per sexes a totes les àrees i serveis.				
Econòmics					
Activitats/processos					
1	Modificar les aplicacions informàtiques actuals o crear les noves aplicacions que permetin l'extracció de dades (2022).				
2	Continuar l'acció i valorar els resultats.				
Calendari	2022	2023	2024	2025	
	Febrer				
Persones destinatàries					
Personal de l'Ajuntament.					
Avaluació (Indicadors)					
Nombre de serveis, departaments i regidories amb dades segregades per sexe.					
Nombre de memòries, estudis, projectes amb dades segregades per sexe.					

ÀMBIT 2: REPRESENTATIVITAT DE DONES I HOMES I DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL

Acció 2.2.		Disposar de l'organigrama per gènere			
Descripció de l'acció	Es tracta de presentar l'organigrama municipal per gèneres en cada àrea, àmbit, servei, oficina i unitat de l'organització.				
Resultats	<p>Fer visible la proporció de dones i homes en cada àmbit, àrea, servei, oficina i unitat.</p> <p>Aplicar mesures correctores per equilibrar la paritat en els diferents serveis de l'organització.</p>				
Recursos					
Humans	Recursos humans i Organització				
Estructurals					
Econòmics					
Activitats/processos					
1	Elaborar i publicar l'organigrama a intranet				
2	Actualització anual				
Calendari	2022	2023	2024	2025	
	Gener				
Avaluació (Indicadors)					

Proporció de dones i homes per àrees, serveis, unitats i oficines.

ÀMBIT 3: COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE

Línia estratègica

Assolir una política comunicativa i no estereotipada

Objectiu específic

Establir quins són els principis d'una comunicació inclusiva i no estereotipada.

Accions

Acció 3.1.	Incloure la perspectiva de gènere en el Pla de Comunicació de l'Ajuntament.
Acció 3.2.	Crear una guia d'estil per a una comunicació no sexista i inclusiva
Acció 3.3.	Realitzar formacions de llenguatge no sexista i inclusiu

ÀMBIT 3: COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE

Acció 3.1.	Incloure la perspectiva de gènere en el Pla de Comunicació de l'Ajuntament.			
Descripció de l'acció	Aquesta acció consisteix en incloure la perspectiva de gènere i LGTBI en el Pla de Comunicació: en el llenguatge, en els continguts i en les imatges...			
Resultats	Assolir una comunicació amb llenguatge inclusiu. Ofereix una imatge de l'Ajuntament que procuri per una comunicació inclusiva i no estereotipada.			
Recursos				
Humans	Comunicació			
Estructurals				
Econòmics				
Activitats/processos				
1	Fer una anàlisi de la comunicació del consistori.			
2	Elaborar una pauta que pugui servir de guia per anar incorporant la comunicació inclusiva.			
Calendari	2022	2023	2024	2025
	Maig	De forma continuada	De forma continuada	De forma continuada
Avaluació (Indicadors)				

Nombre de notícies que parlen d'homes i de dones.

Nombre d'imatges que representin homes i dones en diferents rols, trencant estereotips de gènere.

Llenguatge inclusiu

ÀMBIT 3: COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE

Acció 3.2.		Crear una guia d'estil per a una comunicació inclusiva			
Descripció de l'acció	Realitzar una guia de llenguatge no sexista i inclusiu que incorpori la perspectiva de gènere en el Pla de Comunicació: en el llenguatge, en els continguts i en les imatges.				
Resultats	Assolir una comunicació amb llenguatge inclusiu. Ofereix una imatge de l'Ajuntament que procuri per una comunicació inclusiva i no estereotipada.				
Recursos					
Humans	Comunicació				
Estructurals	Ajuntament de Tossa de Mar				
Econòmics	Contractació d'un agent extern per a la realització de la guia i de la formació				
Activitats/processos					
1	Dissenyar una guia d'estil de llenguatge inclusiu				
2	Fer difusió de la guia				
3	Realitzar formació en llenguatge inclusiu per a tota la plantilla				
4	Revisar la documentació de totes les àrees				
Calendari	2022	2023	2024	2025	
		Gener			
Avaluació (Indicadors)					

Edició de la guia

Canals de difusió de la guia

Nombre de formacions

Detectar els usos del llenguatge no inclusiu en la comunicació verbal, escrita i figurativa a partir dels principis que s'estableixin en la guia d'estil i l'ús de llenguatge inclusiu a partir de la selecció d'una mostra aleatòria de documents.

ÀMBIT 3: COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE

Acció 3.3.		Realitzar formació en llenguatge inclusiu a tota la plantilla			
Descripció de l'acció	Formació breu i pràctica adreçada a tota la plantilla i més extensa a les persones clau de les diferents àrees per formalitzar l'ús de la comunicació inclusiva i no sexista.				
Resultats	<p>Incloure una comunicació inclusiva.</p> <p>Utilitzar un llenguatge no sexista a tots els documents de l'Ajuntament.</p> <p>Projectar una imatge de l'Ajuntament compromès amb la igualtat.</p>				
Recursos					
Humans	Comunicació				
Estructurals	Ajuntament de Tossa de Mar				
Econòmics	Contractació d'un servei extern especialitzat en llenguatge no sexista				
Activitats/processos					
1	Dissenyar la formació				
2	Realitzar la formació				
3	Continuació de l'acció i valoració de resultats				
Calendari	2022	2023	2024	2025	
Disseny	Gener i Setembre	Gener i Setembre	Gener i Setembre	Gener i Setembre	
Avaluació (Indicadors)					

Increment de l'ús del llenguatge i comunicació inclusiva i no androcèntrica a l'organització.

Nombre d'accions formatives i nombre d'assistents en rebre la formació sobre llenguatge inclusiu.

ÀMBIT D'INTERVENCIÓ

ÀMBIT 4: PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT, ACTITUDS SEXISTES I DISCRIMINACIÓ

Línia estratègica

Prevenió de l'assetjament, actituds sexistes i discriminació

Accions

Acció 4.1.	Realitzar el Protocol d'assetjament, actituds sexistes i discriminació.
Acció 4.2.	Realitzar accions de sensibilització i comunicació del protocol d'actuació per assetjament sexual i assetjament laboral.

ÀMBIT 4: PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT, ACTITUDS SEXISTES I DISCRIMINACIÓ

Acció 4.1.		Realitzar el Protocol d'assetjament, actituds sexistes i discriminació.			
Descripció de l'acció	Realitzar el Protocol en relació a les discriminacions o assetjaments per raó d'orientació sexual i incorporar les modificacions pertinents segons aquelles discriminacions o assetjaments per raó d'identitat o expressió de gènere així com d'orientació sexual.				
Resultats	Disposar d'un protocol actualitzat que incorpori les discriminacions o assetjament per raó de sexe o orientació sexual per a sensibilitzar a la plantilla en matèria d'assetjaments, actituds sexistes i discriminacions a partir de la creació del Protocol d'assetjament, actituds sexistes i discriminació.				
Recursos					
Humans	Comissió d'Igualtat				
Estructurals	Ajuntament de Tossa de Mar				
Econòmics	Contractació de la redacció del Protocol				
Recursos					
Humans	Recursos Humans i Comissió d'Igualtat				
Estructurals					
Econòmics	Contractació d'un servei extern per a la redacció del Protocol.				
Activitats/processos					
1	Redacció del Protocol.				
2	Implementació, seguiment i avaluació				
Calendari	2022	2023	2024	2025	
		Setembre			
Avaluació (Indicadors)					
Disposar del Protocol d'assetjament, actituds sexistes i discriminació.					

ÀMBIT 4: VIOLÈNCIA MASCLISTA, PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT, ACTITUDS SEXISTES I DISCRIMINACIÓ

Acció 4.2.		Realitzar accions de sensibilització i comunicació del protocol d'actuació per assetjament sexual i assetjament laboral		
Descripció de l'acció	Es tracta d'una acció de sensibilització i formació sobre els continguts i l'aplicació del protocol d'assetjament sexual i/o per raó de sexe i el d'assetjament laboral. La informació es penjarà a un lloc visible i accessible.			
Resultats	<p>Informar i formar sobre els protocols d'assetjament sexual i laboral a totes les persones treballadores.</p> <p>Promoure entre la plantilla la detecció de casos d'assetjament i les vies per actuar.</p> <p>Contribuir a la denúncia dels casos d'assetjament i a la posterior resolució.</p>			
Recursos				
Humans	Personal dels diferents serveis			
Estructurals				
Econòmics				
Activitats/processos				
1	Elaborar la informació			
2	Actualització trimestral d'actualització de continguts, seguiment i valoració de resultats.			
Calendari	2022	2023	2024	2025
			Gener i Juny	Gener i Juny
Avaluació (Indicadors)				

Nombre d'accions de sensibilització i comunicació del protocol

Recull de casos d'assetjament

Nombre de denúncies

ÀMBIT 5: RECURSOS HUMANS, DESENVOLUPAMENT I DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL

Línia estratègica

Fomentar la igualtat de gènere a l'Ajuntament de Tossa de Mar

Objectiu específic

Fomentar la paritat i les promocions internes amb perspectiva de gènere

Accions

Acció 5.1.	Incorporar la perspectiva de gènere al Pla de Formació intern
------------	---

Acció 5.2.	Paritat entre dones i homes i promocions internes
------------	---

ÀMBIT 5: RECURSOS HUMANS, DESENVOLUPAMENT I DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL

Acció 5.1.		Incorporar la perspectiva de gènere al Pla de Formació intern			
Descripció de l'acció	Realitzar un programa formatiu que inclogui el temari sobre igualtat de gènere en les diferents formacions i un altre específicament d'igualtat de gènere en format de <i>píndoles formatives</i> .				
Resultats	<p>Millorar els nivells de sensibilitat i coneixements bàsics sobre igualtat de gènere de tota la plantilla.</p> <p>Incorporar la perspectiva de gènere en el conjunt de serveis, àrees i polítiques municipals.</p> <p>Modificar la percepció de les polítiques de gènere.</p>				
Recursos					
Humans	Comissió d'Igualtat i Recursos Humans				
Estructurals	Ajuntament				
Econòmics	Cost de la formació per part d'un servei extern				
Activitats/processos					
1	Dissenyar les accions formatives				
2	Implementació				
3	Continuïtat i valoració dels resultats				
Calendari	2022	2023	2024	2025	
		Març			
Avaluació (Indicadors)					
Realització del pla formatiu en matèria d'igualtat					
Nombre d'accions formatives sobre igualtat de gènere					
Nombre de participants					
Valoracions de les formacions					

ÀMBIT 5: RECURSOS HUMANS, DESENVOLUPAMENT I DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL

Acció 5.2.		Paritat entre dones i homes i promocions internes		
Descripció de l'acció	Impulsar les promocions internes i la paritat entre dones i homes en les diferents àrees, departaments i serveis, tant de les promocions internes com de les noves incorporacions.			
Resultats	Més paritat entre dones i homes a tots els nivells			
Recursos				
Humans	Recursos humans i Comissió d'Igualtat			
Estructurals	Ajuntament			
Econòmics				
Activitats/processos				
1	Incorporar la paritat com a aspecte a valorar en les incorporacions i promocions internes			
2	Fomentar les promocions internes			
Calendari	2022	2023	2024	2025
Disseny	De forma continuada	De forma continuada	De forma continuada	De forma continuada
Avaluació (Indicadors)				

Disposar de la relació de llocs de treball

Nombre de promocions internes desagregades per sexe

ÀMBIT 6: USOS DELS TEMPS I CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

Línia estratègica

Assolir uns usos del temps igualitaris, adaptats a les necessitats de les persones que treballen a l'Ajuntament i respectuosos amb la vida personal.

Objectiu específic

Facilitar el màxim possible la conciliació de la vida laboral, personal i familiar.

Accions

Acció 6.1.	Crear un espai a la intranet amb la informació relacionada amb les mesures de conciliació amb una bústia que permeti recollir dubtes i suggeriments
Acció 6.2.	Flexibilitat en els marges d'entrada i sortida de la jornada laboral
Acció 6.3.	Valoració i descripció dels llocs de treball
Acció 6.4.	Adaptació de les càrregues de treball a les descripcions del lloc de feina
Acció 6.5.	Campanya de sensibilització sobre coresponsabilitat i cura de fills/es
Acció 6.6.	Fomentar que els permisos de maternitat siguin coberts amb contractes d'interinitat o substitucions

ÀMBIT 6: USOS DELS TEMPS I CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

Acció 6.1.		Crear un espai a la intranet amb la informació relacionada amb les mesures de conciliació amb una bústia que permeti recollir dubtes i suggeriments			
Descripció de l'acció	Fer un recull del conjunt de mesures de conciliació establertes a l'organització, sobretot les que van adreçades a la cura de persones dependents. Tota aquesta informació es penjarà a la intranet de l'Ajuntament. També es crearà una bústia amb suggeriments, dubtes i consultes per tal de millorar l'accés a les mesures, a resoldre els dubtes sobre conciliació i a incorporar i planificar noves mesures de conciliació.				
Resultats esperats	<p>Millorar el coneixement de totes les mesures de conciliació i, sobretot, les que tenen a veure amb la cura de persones dependents.</p> <p>Facilitar l'accés a les mesures de conciliació de tota la plantilla.</p> <p>Promoure la participació de la plantilla a consolidar les mesures que ja existeixen i a dissenyar-ne de noves adequades a les necessitats de totes les persones.</p>				
Recursos					
Humans	Recursos humans, Organització, Comissió d'Igualtat				
Estructurals	Ajuntament				
Econòmics					
Activitats/processos					
1	Elaborar la informació i la proposta de la bústia.				
2	Implementació				
3	Valoració dels resultats				
Calendari	2022	2023	2024	2025	
	Setembre				
Avaluació (Indicadors)					

Nombre de visites a la Intranet

Nombre de suggeriments i dubtes sobre mesures de conciliació

ÀMBIT 6: USOS DELS TEMPS I CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

Acció 6.2.		Flexibilitat en els marges d'entrada i sortida de la jornada laboral		
Descripció de l'acció	Mantenir els marges d'entrada i sortida per aquelles persones que necessitin conciliar la vida laboral i personal.			
Resultats	Millores en la conciliació de la vida laboral i familiar			
Recursos				
Humans	Gerència, Recursos Humans i Delegats/des sindicals			
Estructurals	Ajuntament			
Econòmics				
Activitats/processos				
1	Dur a terme la negociació per acordar les característiques de l'ampliació horària.			
2	Aplicar els marges d'entrada i sortida			
3	Aplicació de les mesures			
4	Seguiment i avaluació de les mesures			
Calendari	2022	2023	2024	2025
	De forma continuada	De forma continuada	De forma continuada	De forma continuada
Avaluació (Indicadors)				

Sistemes de fitxatge de la jornada laboral de la plantilla

Valoració de la mesura

ÀMBIT 6: USOS DELS TEMPS I CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

Acció 6.3.		Valoració i descripció dels llocs de treball			
Descripció de l'acció	Aquesta acció pretén adaptar les càrregues de treball a les descripcions dels llocs de treball. Si es valora i es descriu cada un dels llocs de treball de l'Ajuntament es poden estipular les tasques que desenvolupa cada persona				
Resultats	Un document que reculli els llocs de treball, la descripció de les tasques, responsabilitats, etc.				
Recursos					
Humans	Recursos humans i caps de servei				
Estructurals	Ajuntament				
Econòmics					
Activitats/processos					
1	Descripció dels llocs de treball				
2	Valoració i càrregues de treball de cada lloc de treball				
3	Elaboració d'un document final				
Calendari	2022	2023	2024	2025	
			Gener		
Avaluació (Indicadors)					
Elaboració del document final					

ÀMBIT 6: USOS DELS TEMPS I CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

Acció 6.4.		Adaptació de les càrregues de treball a les descripcions del lloc de feina			
Descripció de l'acció	Aquesta acció parteix de les descripcions i valoracions dels llocs de treball de l'anterior acció.				
Resultats	Equiparació de les jornades laborals reals en relació a les càrregues de treball				
Recursos					
Humans	Recursos humans i caps de servei				
Estructurals	Ajuntament				
Econòmics					
Activitats/processos					
1	Difusió del document citat en l'anterior acció (descripció dels llocs de treball)				
2	Aplicació de les descripcions dels llocs de treball i les tasques assumides al treball quotidià.				
Calendari	2022	2023	2024	2025	
			Setembre		
Avaluació (Indicadors)					

Difusió del document de "descripció dels llocs de treball

Aplicació de les descripcions dels llocs de treball i feines assumides en el treball diari

ÀMBIT 6: USOS DELS TEMPS I CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

Acció 6.5.		Campanya de sensibilització sobre coresponsabilitat i cura de fills/es			
Descripció de l'acció	Realitzar una campanya interna sobre coresponsabilitat per tal de conscienciar al personal de l'Ajuntament de l'igual repartiment del treball domèstic i de cura. En aquesta acció es tractarien conceptes com la Càrrega Total de Treball (CTT), que es correspon a la suma del treball domèstic, de cura, familiar i laboral i les conseqüències que pot tenir una major càrrega per a la persona.				
Resultats	<p>Augment del coneixement sobre coresponsabilitat i drets de reducció de jornada per cura de fills/es.</p> <p>Assolir una repartiment del CTT més igualitari en l'àmbit privat, amb la finalitat que les dones i els homes de l'Ajuntament puguin participar equilibradament dels diferents àmbits.</p>				
Recursos					
Humans	Recursos humans i caps de servei				
Estructurals	Ajuntament				
Econòmics	Cost de la producció d'algun material (exposició, díptic)				
Activitats/processos					
1	Dissenyar la campanya de sensibilització.				
2	Elaborar materials (díptic i/o exposició) sobre usos dels temps i dels espais i coresponsabilitat.				
4	Sessions informatives sobre coresponsabilitat				
5	Avaluació i seguiment				
Calendari	2022	2023	2024	2025	
		Gener - Setembre			
Avaluació (Indicadors)					

En el següent Pla Intern d'Igualtat, recollir informació sobre el TDC

Valoració dels materials elaborats i valoracions de la campanya

ÀMBIT 6: USOS DELS TEMPS I CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

Acció 6.6.		Fomentar que els permisos de maternitat siguin coberts amb contractes d'interinitat o substitucions		
Descripció de l'acció	Aquesta acció parteix de les descripcions i valoracions dels llocs de treball de l'anterior acció.			
Resultats	L'objectiu és que els permisos de maternitat i altres permisos quedin coberts amb contractes d'interinitat o substitució. Caldria portar a negociació per formalitzar els acords que es prenguin.			
Recursos				
Humans	Recursos humans i caps de servei			
Estructurals	Ajuntament			
Econòmics	Despeses de substitució anuals			
Activitats/processos				
1	Analitzar els permisos de maternitat i altres permisos anteriors i detectar possibles factors que hagin suposat un augment de la càrrega d'altres companys/es del servei o a la mateixa persona un cop s'ha incorporat en el lloc de treball.			
2	A partir dels resultats, dissenyar mesures per corregir aquestes situacions.			
3	Aplicació de les mesures			
4	Seguiment i avaluació de les mesures			
Calendari	2022	2023	2024	2025
			Gener	
Avaluació (Indicadors)				

Relació del temps de permís i temps en el qual s'ha cobert la plaça

Valoració de les mesures

ÀMBIT D'INTERVENCIÓ

ÀMBIT 7: CONDICIONS I SEGURETAT LABORAL

Línia estratègica

Millorar les condicions de seguretat laboral

Objectiu específic

Reduir els riscos físics, psíquics i socials associats al treball

Accions

Acció 7.1.

Incloure la perspectiva de gènere en el pla de prevenció de riscos laborals

ÀMBIT 7: CONDICIONS I SEGURETAT LABORAL

Acció 7.1.		Incloure la perspectiva de gènere en el pla de prevenció de riscos laborals			
Descripció de l'acció	Revisar el Pla de prevenció que, segons la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, estableix que les Administracions Públiques han de considerar les variables relacionades amb el sexe en matèria de prevenció de riscos laborals. L'objectiu és detectar i prevenir possibles situacions en què els danys que es puguin derivar del treball apareguin vinculats al sexe de les persones treballadores.				
Resultats	<p>Complir el marc legal existent.</p> <p>Incloure millores en la prevenció de la salut laboral de dones i homes de l'Ajuntament de Tossa de Mar.</p>				
Recursos					
Humans	Personal del servei				
Estructurals					
Econòmics					
Activitats/processos					
1	Elaborar les dades del servei de PRL segregades per sexe				
2	Fer una memòria del servei amb les dades segregades per sexe				
3	Valorar els resultats i continuar l'acció				
Calendari	2022	2023	2024	2025	
				Gener	
Avaluació (Indicadors)					
Nombre de mesures que incorporen la perspectiva de gènere en el pla de prevenció					

Pla d'acció calendaritzat

Àmbit	Número	Accions	Calendari			
			2022	2023	2024	2025
ÀMBIT 1: CULTURA I POLÍTICA D'IGUALTAT DE GÈNERE	Acció 1.1.	Formalitzar el Pla d'Igualtat en el Ple Municipal				
	Acció 1.2.	Registrar públicament el Pla Intern d'Igualtat				
	Acció 1.3.	Difusió del Pla Intern d'Igualtat				
	Acció 1.4.	Constitució formal de la Comissió d'Igualtat				
	Acció 1.5.	Incorporar la transversalitat de gènere com a principi orientador de la gestió del consistori				
	Acció 1.6.	Plec de clàusules de contractació de serveis o obres amb criteris de gènere				
ÀMBIT 2: REPRESENTATIVITAT DE DONES I HOMES I DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL	Acció 2.1.	Desglossar les dades de la plantilla per sexe				
	Acció 2.2.	Disposar de l'organigrama per sexe				
ÀMBIT 3:	Acció 3.1.	Incloure la perspectiva de gènere en el Pla de Comunicació de l'Ajuntament				

COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE	Acció 3.2.	Crear una guia d'estil per a una comunicació inclusiva				
	Acció 3.3.	Realitzar formació en llenguatge inclusiu a tota la plantilla				
ÀMBIT 4: VIOLÈNCIA MASCLISTA, PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT, ACTITUDS SEXISTES I DISCRIMINACIÓ	Acció 4.1.	Redactar un Protocol d'assetjament, actituds sexistes i discriminació.				
	Acció 4.2.	Realitzar accions de sensibilització i comunicació del protocol d'actuació per assetjament sexual i assetjament laboral				
ÀMBIT 5: RECURSOS HUMANS, DESENVOLUPAMENT I DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL	Acció 5.1.	Incorporar la perspectiva de gènere al Pla de Formació intern				
	Acció 5.2.	Paritat entre dones i homes i promocions internes				
ÀMBIT 6: USOS DELS TEMPS I CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL	Acció 6.1.	Crear un espai a la intranet amb la informació relacionada amb les mesures de conciliació amb una bústia que permeti recollir dubtes i suggeriments				
	Acció 6.2.	Flexibilitat en els marges d'entrada i sortida de la jornada laboral				
	Acció 6.3.	Valoració i descripció dels llocs de treball				
	Acció 6.4.	Adaptació de les càrregues de treball a les descripcions del lloc de feina				

	Acció 6.5.	Campanya de sensibilització sobre coresponsabilitat i cura de fills/es				
	Acció 6.6.	Fomentar que els permisos de maternitat siguin coberts amb contractes d'interinitat o substitucions				
ÀMBIT 7: CONDICIONS I SEGURETAT LABORAL	Acció 7.1.	Incloure la perspectiva de gènere en el pla de prevenció de riscos laborals				
NOMBRE D'ACCIONS	22 accions					

Glossari

Aquest apartat conté un recull de definicions dels conceptes vinculats amb la igualtat de gènere. Els diferents conceptes han estat ordenats alfabèticament i s'han extret de diferents fonts:

- Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats als Ajuntaments (2007), elaborada per l'Institut Català de les Dones de la Generalitat de Catalunya,
- Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes,
- Recomendacións para unha linguaxe non discriminatoria na administración pública. Zona Edició. Servicio Galego de Igualdade.
- Vocabulari "Dones i món de treball" del Servei Lingüístic de les Dones, Diversitats i Polítiques LGTBI amb la col·laboració de Termcat, centre de Terminologia i amb el suport del Departament de Cultura de la Generalitat de Catalunya (2018).

Acció positiva

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

Agent per a la igualtat

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

Androcentrisme

Enfocament de la recerca i els estudis des d'una perspectiva del gènere masculí. Una societat androcèntrica el masculí pren com a model referent que cal imitar.

Anàlisi de Gènere

Estudi de les diferències en les condicions, necessitats, índexs de participació, accés als recursos, control d'actius, poder en la presa de decisions, etc. entre homes i dones, degut als rols que tradicionalment se'ls hi assignen.

Apoderament

Concepte que té una doble dimensió, una d'individual de recuperació de la pròpia dignitat de cada dona com a persona; i una altra de col·lectiva, de caràcter polític, que pretén que les dones estiguin presents en els llocs on es prenen les decisions, és a dir, que exerceixin el poder

Assetjament sexual

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

Avaluació de l'impacte segons el gènere

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

Barreres Invisibles

Actitud resultant de les expectatives, les normes i els valors tradicionals que impedeixen la capacitat de la dona per als processos de presa de decisions i/o per a la seva plena participació en la societat.

Bones Pràctiques

Conjunt de mesures de gènere que poden ser referents positius per al desenvolupament de polítiques de dones i d'igualtat de gènere.

Bretxa de gènere

Disparitat que existeix a qualsevol àrea entre les dones i els homes quant al seu nivell de participació, l'accés als recursos, els drets, el seu poder i la seva influència, la remuneració i els guanys.

Capacitació

Procés d'accés a recursos i desenvolupament de les capacitats personals per a poder participar activament i modelar la pròpia vida i la de la comunitat en termes socials, polítics i econòmics.

Coeducació = Educació en igualtat

Una educació centrada en els i les alumnes considerant a ambdós grups en igualtat de drets i oportunitats.

Conciliació de la vida laboral, familiar i personal

Possibilitat d'una persona de comptabilitzar l'espai personal amb el familiar, el laboral i el social, i poder desenvolupar-se en els diferents àmbits.

Democràcia paritària

Concepte societat integrada a parts iguals per homes i dones en la qual la representació equilibrada d'ambdós gèneres en les tasques decisòries de la política és una condició prèvia per a l'aprofitament ple i en igualtat de la ciutadania.

Discriminació directa

Situació en la qual es tracta una persona (en raó del seu sexe) de manera desfavorable.

Discriminació indirecta

Situació en la qual una llei, política o acció aparentment neutral, té un impacte desproporcionadament advers per als membres d'un o altre gènere.

Discriminació múltiple

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

Discriminació per raó de sexe

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

Equitat de gènere

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

Estereotip de gènere

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

Feminització de la pobresa

Tendència a l'augment de la incidència i la permanència de la pobresa entre les dones.

Gènere

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

Igualtat de gènere

Situació en què totes les persones son lliures de desenvolupar les seves capacitats personals i prendre decisions, sense les limitacions degudes als rols tradicionals. Tenir en compte, valorar i potenciar d'igual manera, les diferents conductes, aspiracions i necessitats dels homes i les dones. Es pot tracta d'igualtat en el tracte o d'un tracte diferent, però que suposa una equivalència en termes de drets, beneficis, obligacions i oportunitats.

Igualtat d'oportunitats entre dones i homes

Absència de tota barrera sexista en la participació econòmica, política i social.

Igualtat de tracte entre dones i homes

Absència de tota discriminació per raó de sexe, tant directa com indirecta.

Integració de la perspectiva de gènere en el conjunt de les polítiques / Transversalitat

Integrar sistemàticament les situacions, prioritats i necessitats dels homes i les dones en totes les polítiques, amb l'objectiu de promoure la seva igualtat recorrent a totes les accions polítiques i mesures adequades.

Mainstreaming

Relatiu a la organització, millora, desenvolupament i avaluació dels processos polítics de manera que la igualtat de gènere s'incorpori a totes les polítiques, en tots els nivells i en totes les etapes per part de persones involucrades en l'adopció de decisions.

Paritat

Representació equitativa dels homes i les dones en tots els àmbits socials, fonamentalment els polítics. (*veure Democràcia paritària*).

Perspectiva de Gènere

Tenir en consideració i fixar-se en les diferències entre dones i homes en qualsevol activitat o àmbit d'una política promotora de la igualtat d'oportunitats.

Polítiques d'igualtat

Marc referencials d'actuació política que contemplen el principi d'igualtat de tracte, a través de la elaboració de estratègies basades en el dret de les dones a ser tractades com a ciutadanes i proposen solucions per resoldre les desigualtats per raó de sexe.

Quota de gènere

Proporció dels càrrecs, escons o recursos que han de ser atribuïts a un col·lectiu específic. Amb aquesta mesura es pretén corregir un desequilibri anterior, generalment en posicions que comporten pressa de posicions, en quant a l'accés a les oportunitats de formació i als llocs de treball.

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.

Segregació horitzontal

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

Segregació vertical

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

Sexe

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

Sexe/Gènere

El concepte de gènere fa referència a les diferències socials per oposició a les biològiques entre homes i dones (sexe). Aquestes diferències muten amb el temps i presenten grans variacions tant entre diverses cultures com dins d'una mateixa cultura.

Sexisme en el llenguatge

Conjunt de mètodes integrats en el si de la societat androcèntrica que determinen una situació d'inferioritat, subordinació i explotació del col·lectiu femení o masculí. El sexisme avarca tots els àmbits de la vida i de les relacions humanes; el llenguatge és un factor important de la seva superació.

Sostre de vidre

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

Transversalització de gènere

És una estratègia a llarg termini que consisteix en la integració sistemàtica de la igualtat d'oportunitats de dones i homes en l'organització i en la seva cultura, en els programes, en les polítiques i en les pràctiques a tots els nivells. La transversalització de gènere implica incorporar la perspectiva de gènere en totes les polítiques i les actuacions per tenir en compte les necessitats i els interessos tant dels homes com de les dones. Incorporació del principi d'igualtat d'oportunitats a tot tipus de projectes públics o privats en diferents àmbits: educatiu, econòmic, cultural, polític, social...

Violència masclista

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

Visibilitzar/Visualitzar

Fer visibles les dones i les seves aportacions a la cultura i a la ciència en el àmbit educatiu.

Bibliografia

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

Bones pràctiques i auditoria de gènere. Instruments per a polítiques locals, Barcelona: Diputació de Barcelona. Diputació de Barcelona (2013).

Diseño y evaluación de planes, programas y proyectos de igualdad con perspectiva de género. Espais per la Igualtat (2006).

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

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

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

Planificant. Propostes metodològiques d'elaboració de plans d'igualtat locals. Col·lecció Guies Metodològiques, 5. Diputació de Barcelona (2006).

Enllaços web

Departament d'empresa i ocupació, Generalitat de Catalunya

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

Institut Català de les Dones, Generalitat de Catalunya

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

Ajuntament de Tossa de mar

www.tossademar.cat