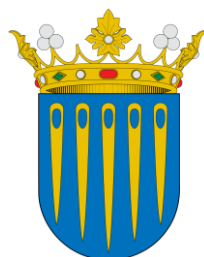


# Pla Intern d'Igualtat

(2016-2019)

Ajuntament d'Agullana





**Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament d'Agullana**

**Març de 2016**

**Autoria:**

iServeis

**Amb la col·laboració de:**

L'Ajuntament d'Agullana



## Índex

---

<b>1. INTRODUCCIÓ .....</b>	<b>4</b>
<b>2. OBJECTIUS .....</b>	<b>6</b>
<b>3. MARC NORMATIU .....</b>	<b>7</b>
<b>4. PROCÉS METODOLÒGIC .....</b>	<b>13</b>
<b>5. DIAGNOSI DE GÈNERE .....</b>	<b>15</b>
5.1 Introducció.....	15
5.2 Polítiques d'igualtat de gènere.....	15
5.3 Comunicació, imatge i llenguatge .....	19
5.4 Representativitat horitzontal i vertical de les dones .....	20
5.5 Condicions laborals: contracte, jornada i nivell salarial .....	24
5.6 Assetjament sexual i per raó de sexe i actituds sexistes .....	26
5.7 Salut laboral i condicions físiques de l'entorn de treball .....	28
5.8 Equilibri de la vida personal i professional .....	30
<b>6. PLA D'ACCIÓ .....</b>	<b>33</b>
<b>7. SISTEMA DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ .....</b>	<b>37</b>
<b>8. BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>38</b>
<b>9. GLOSSARI .....</b>	<b>39</b>



## 1. INTRODUCCIÓ

---

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

Els ajuntaments han estat pioners en la promoció de plans i polítiques d'igualtat adreçades a la ciutadania i han proporcionat serveis que han contribuït a millorar les situacions de desigualtat de gènere. El treball desenvolupat per part de les administracions locals ha estat de caràcter extern, dirigit a la ciutadania.

Les novetats legislatives en l'àmbit de la igualtat de dones i homes (Llei d'Igualtat Catalana i Estatal, Llei de l'Estatut del Treballador Públic, etc.) i per la mateixa coherència amb el compromís amb la igualtat de gènere han incorporat un nou eix de treball que és l'anàlisi de la constitució i del funcionament intern de l'Ajuntament.

Els ens locals han de ser institucions exemplars i tenen el repte d'assolir una igualtat real i efectiva en les seves polítiques de gestió interna i en la seva cultura institucional, una oportunitat per tal d'elaborar i implementar Plans Interns d'Igualtat, donant compliment a la normativa de la Llei 17/2015 establerta per les administracions públiques catalanes.

Les formes de discriminació envers les dones són presents, fins i tot als ens locals, tot i l'aparent estabilitat de treball i de les condicions laborals i retributives que hi trobem. Les anàlisis més acurades ens mostren unes discriminacions indirectes que situen les dones en categories més baixes, els homes en els llocs de direcció i presa de decisió, trobem dones que exerceixen la seva professió en departaments de l'administració relacionats amb la cura de les persones i continuen assumint encara la major part dels treballs de cura que sorgeixen de l'organització de la vida quotidiana, fet que repercuteix en la seva carrera professional i aguditza les dificultats d'equilibrar la vida personal i professional.

L'elaboració d'aquest Pla Intern d'Igualtat pretén dotar a l'Ajuntament d'Agullana d'una eina i d'un recurs per desenvolupar i establir com a prioritàries, unes accions dirigides a promoure la igualtat de dones i homes en tots els àmbits de l'organització municipal.



El treball que es presenta a continuació s'estructura en diversos apartats.

Inicialment es presenten els **objectius generals i específics** del Pla Intern d'Igualtat, s'exposa la **normativa legal** existent i es descriu la **metodologia utilitzada** al llarg de tot el procés de treball.

Seguidament es detalla la **Diagnosi de Gènere**, una anàlisi de l'organització municipal on s'hi defineixen el conjunt de punts forts i punts a millorar en relació amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes. La diagnosi s'estructura en funció dels set eixos estratègics que es relacionen a continuació, algun dels eixos esdevindrà el marc operatiu del Pla d'Acció:

- 1) Polítiques d'igualtat de gènere
- 2) Comunicació, imatge i llenguatge
- 3) Representativitat horitzontal i vertical de les dones
- 4) Condicions laborals: tipus de contracte, jornada i nivell salarial
- 5) Assetjament sexual i per raó de sexe i actituds sexistes
- 6) Salut laboral i condicions físiques de l'entorn de treball
- 7) Equilibri de la vida personal i professional

Més endavant hi trobem el **Pla d'Acció** que defineix les mesures que s'han de dur a terme a l'Ajuntament d'Agullana, amb l'objectiu d'atendre als punts forts i punts a millorar resultants de la Diagnosi de Gènere. Cada mesura detalla la línia estratègica a la que forma part, té una breu descripció, incorpora indicadors d'avaluació, determina l'àrea o persones que en són responsables i determina el calendari per la seva execució. Per tal de facilitar la implementació del Pla d'Acció, s'incorpora un **sistema de seguiment i avaluació**.

Finalment el document inclou la **bibliografia** utilitzada i un **glossari** amb termes vinculats amb les polítiques d'igualtat de gènere que puguin ser d'interès per a les persones que vulguin aprofundir en la temàtica i/o desconeguin alguns dels conceptes que apareixen al llarg del document.



## 2. OBJECTIUS

---

L'objectiu general que es planteja amb el Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament d'Agullana és el següent:

- **Definir una estratègia per assolir la igualtat real de dones i homes en les polítiques internes de l'Ajuntament d'Agullana per tal d'eliminar els estereotips, actituds i obstacles que dificulten a les dones a accedir a professions i llocs de treball en igualtat de condicions que els homes.**

Per la definició d'aquest objectiu es parteix de la base que totes les organitzacions, i també els ajuntaments, reproduïxen les relacions de poder dels homes vers les dones, característiques de la societat patriarcal en la que vivim. Les desigualtats de gènere es reproduïxen i configuren a través de les estructures formals i informals de les organitzacions mitjançant les regles, polítiques, procediments de treball, normes i relacions espontànies que sorgeixen entre les persones que componen el consistori. És per aquest motiu que, l'objectiu general del Pla Intern d'Igualtat té la intenció principal de promoure l'equitat des de la perspectiva de gènere, per tal de generar un canvi en l'organització formal i informal de l'Ajuntament.

La seva consecució ens porta als següents objectius específics:

- **Identificar els obstacles i impediments per fer efectiva l'equitat de gènere, tant a nivell de l'organització formal com informal de l'Ajuntament d'Agullana.**

El Pla Intern d'Igualtat ha de detectar els mecanismes de funcionament de l'organització i de relació entre les persones, que generin desigualtats de gènere, així com, identificar els elements formals i informals que perpetuïn estereotips i rols de gènere.

- **Implementar i promoure mesures concretes per l'equitat de gènere en tots els àmbits de l'organització i el funcionament de l'Ajuntament d'Agullana.**

El Pla Intern d'Igualtat ha d'esdevenir una eina per fer efectiva la igualtat de dones i homes en les condicions d'accés, manteniment i promoció de l'ocupació al si del consistori. Per aquest motiu es plantegen actuacions i mesures en les línies estratègiques esmentades al capítol anterior.

- **Assolir el compromís polític envers la igualtat de gènere i incorporar el principi d'equitat des de la perspectiva de gènere en l'organització interna de l'Ajuntament d'Agullana.**

El Pla Intern d'Igualtat ha de millorar la capacitat de l'Ajuntament per donar exemple i liderar els canvis que es volen promoure al conjunt de la societat per una igualtat real i efectiva de dones i homes.



### 3. MARC NORMATIU

---

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

Art 11: 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: estableix els continguts d'un Pla d'Igualtat, que es poden resumir en:

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





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

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

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

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

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

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

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

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

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

Per la seva banda **Llei 7/2007 de l'Estatut Basic de l'Empleat Públic**, obliga als governs locals a elaborar plans d'igualtat, en la seva disposició addicional vuitena:

1. *Les Administracions Públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.*

2. *Sense perjudici del que es disposa en l'apartat anterior, les Administracions Públiques hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes previstos en el mateix.*

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

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

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



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

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

Art 4.3: *Els poders públics de Catalunya han de promoure els valors de la llibertat, la democràcia, la igualtat, el pluralisme, la Agullana, 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.*

Pel que fa a les competències d'àmbit local, cal recordar que la **Llei 7/1985 de 2 d'abril, reguladora de les bases de dades del regim local**, estableix en l'article 28 que “Els Municipis poden realitzar activitats complementàries de les pròpies d'altres Administracions Públiques i, en particular, les relatives a l'educació, la cultura, la promoció de la dona, l'habitatge, la sanitat i la protecció del medi ambient”.

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

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



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

Cal destacar els articles següents:

Article 6: Funcions dels ens locals de Catalunya

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

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

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

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

*a) Fixar, amb l'elaboració prèvia d'una diagnosi de la situació, els objectius concrets d'igualtat efectiva a assolir, les estratègies i les pràctiques a adoptar per 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.*



## 4.PROCÉS METODOLÒGIC

A continuació es detallen les fases del procés metodològic per a l'elaboració del Pla Intern d'Igualtat, ordenades cronològicament, així com la descripció de les eines utilitzades per a la seva redacció.

<b>Compromís de la Institució</b>	Moment de decisió política i tècnica de posar en marxa un Pla Intern d'Igualtat a l'Ajuntament d'Agullana.
<b>Reunió inicial</b>	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.
<b>Recull d'informació i documentació</b>	L'Ajuntament d'Agullana emet tota la informació i documentació necessària per a la Diagnosi de Gènere.
<b>Formulari (*)</b>	Es realitza un formulari en línia, dirigit a tot el personal de l'Ajuntament, Equip de Govern i oposició, per tal de conèixer la percepció que tenen de la igualtat de dones i homes al si del consistori.
<b>Diagnosi de Gènere</b>	En aquesta fase es procedeix a la recollida i tractament de la informació, tant quantitativa com qualitativa. Amb la diagnosi de gènere, es busca obtenir un mapa de les característiques de l'Ajuntament d'Agullana, els processos i les pràctiques que hi tenen lloc. La Diagnosi de Gènere pretén identificar els punts forts i punts a millorar per tal de conduir a l'Ajuntament d'Agullana cap a la igualtat d'oportunitats real de les dones i els homes que hi treballen.
<b>Pla d'Acció</b>	Tenint en compte els resultats de la diagnosi, es realitza el Pla d'Acció, que esdevé la



planificació de les accions en matèria d'igualtat de gènere que s'impulsaran des de l'Ajuntament d'Agullana.

Totes les accions tenen l'objectiu de corregir les desigualtats de gènere identificades i van acompanyades d'una descripció, d'indicadors d'avaluació, de les àrees responsables i calendari per dur-les a terme.

**Validació i aprovació del document**

La persona referent de l'Ajuntament, és qui fa la validació final del document, conjuntament amb la direcció política.

L'aprovació definitiva del document es fa al Ple Municipal.

**\*Formulari**

El formulari s'ha enviat a 17 persones (plantilla, Equip de Govern i oposició) i n'han respost 16, 13 dones i 3 homes. El nombre de respostes representa el 94% del total. A continuació es detalla el perfil de les persones que han respost les preguntes segons càrrec i sexe.

**TAULA 1. Persones que han respost el formulari**

CÀRREC	Dones	Homes
Polític	5	1
Plantilla	8	2
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>3</b>

Font: elaboració pròpia a partir de les respostes del formulari, 2016



## 5. DIAGNOSI DE GÈNERE

### 5.1 Introducció

La Diagnosi de Gènere esdevé l'anàlisi de l'organització municipal des d'una perspectiva de gènere on s'hi reflecteix el resultat d'un procés en el qual l'estructura i l'organització de l'Ajuntament, així com els processos i les pràctiques que hi tenen lloc, s'analitzen amb l'objectiu d'identificar els aspectes que, amb les modificacions i/o millores oportunes poden conduir l'Ajuntament d'Agullana cap a la igualtat d'oportunitats real entre les dones i els homes que hi treballen.

En la diagnosi s'hi defineixen el conjunt de **punts forts** (pràctiques o situacions que l'Ajuntament hauria de seguir potenciant) i el conjunt de **punts a millorar** (aspectes que impliquen una discriminació –directa o indirecta- de les dones o que no potencien prou la igualtat de gènere), informació que ens serà imprescindible per dissenyar el Pla d'Acció.

Aquest apartat s'estructura en les set línies estratègiques esmentades a la introducció. Cada eix estratègic descriu quina és la situació real de les dones i els homes en cada àmbit d'actuació i se'n deriva un anàlisi dels punts forts i els punts a millorar en cada línia estratègica de cara al futur pla d'acció.

### 5.2 Polítiques d'igualtat de gènere

En aquest àmbit s'analitza quin és el valor i impuls que es fa de les polítiques d'igualtat de gènere a l'Ajuntament d'Agullana, així com quin és el grau d'incorporació de la perspectiva de gènere i la cultura de treball dins la política municipal, tant en l'àmbit extern, amb la ciutadania com en la seva organització interna.

#### **COMPROMÍS INSTITUCIONAL AMB LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT**

A l'Ajuntament d'Agullana no hi ha cap política específica que treballi la igualtat de dones i homes. Tampoc hi trobem cap document municipal que exposi el compromís explícit de l'Ajuntament amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes.

Pel que fa a la percepció i coneixement de les persones que treballen a l'Ajuntament en relació amb el principi d'igualtat dona-home, les respostes del formulari ens mostren que el 100% d'homes ha respost que l'Ajuntament té com a prioritat el principi d'igualtat. La majoria de dones també tenen aquesta percepció; un 69% pensa que sí i només un 8% assegura que no.

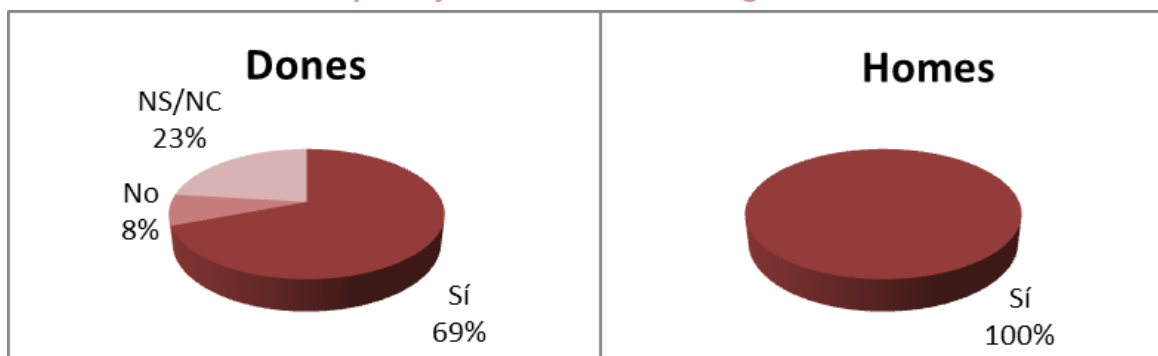
**GRÀFIC 1. Creu que l'Ajuntament té com a prioritat el principi d'igualtat?**



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2016

Si atenem a la percepció i coneixement de les persones que treballen a l'Ajuntament en relació al foment de la igualtat que es realitza des de l'Ajuntament, la resposta coincideix exactament amb la percepció del personal sobre el principi d'igualtat. El 100% dels homes pensa que sí, mentre que entre les dones ho pensa un 69%. Un 8% de la dones creu que no es fomenta la igualtat.

**GRÀFIC 2. Creu que l'Ajuntament fomenta la igualtat dona-home?**



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2016

### **INDICADORS DE GÈNERE I DADES DESAGREGADES PER SEXE**

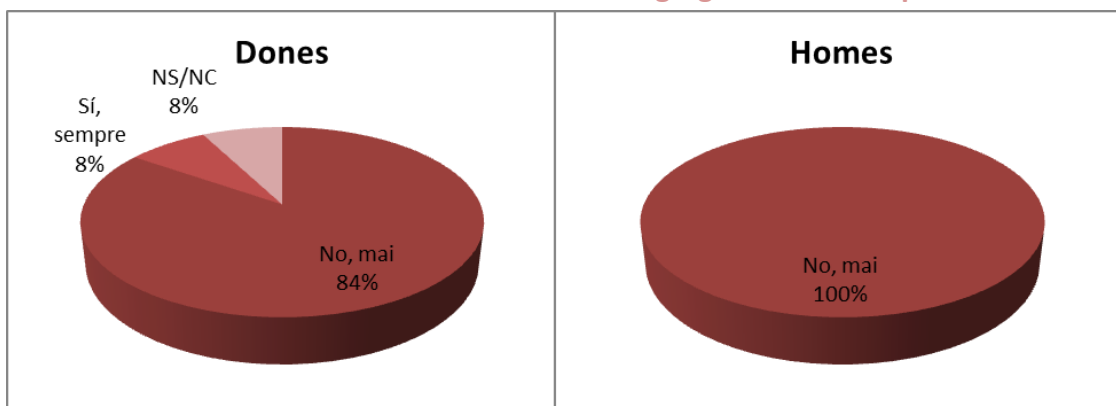
Pel que fa als indicadors de gènere i les dades desagregades per sexe, s'observa que no es realitza de forma permanent i sistemàtica, ens ho mostra la documentació que s'ha analitzat i les respostes del formulari.

És necessari incorporar la variable "sexe" en totes les bases de dades municipals i potenciar la integració i l'ús d'indicadors que permetin un coneixement d'ambdós sexes. Només així serà possible valorar si les necessitats de les dones i dels homes es tenen en compte en la mateixa mesura.



Si atenem al formulari veiem que la majoria de respostes pel que fa a les dades desagregades per sexes és negativa, és a dir la majoria de persones que hi treballen mai ha desagregat les dades. Així ho diuen el 100% dels homes i el 84% de les dones. Només un 8% de dones assegura que a la seva àrea sempre es treballa amb dades segregades per sexe.

**GRÀFIC 3. En La seva àrea de treball se segreguen les dades per sexe?**



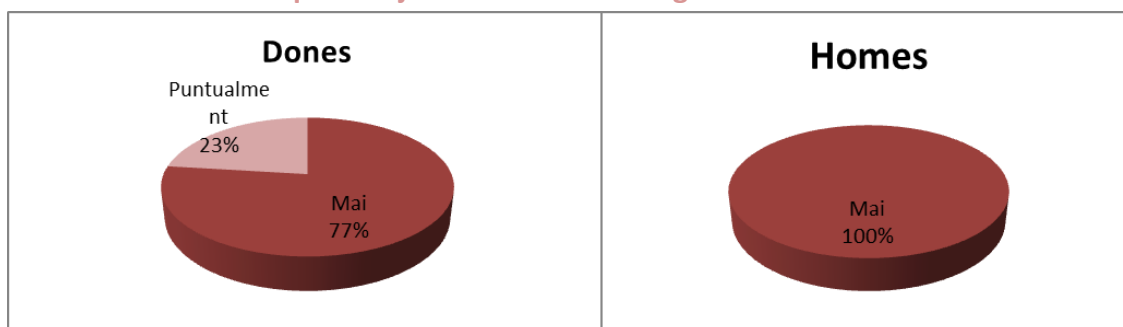
Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2016

### **POLÍTIQUES D'IGUALTAT EN L'ÀMBIT LABORAL**

L'Ajuntament d'Agullana, ens els darrers anys, no ha implementat cap acció adreçada a detectar ni corregir situacions de discriminació directa o indirecta vers les dones, ni tampoc ha introduït accions positives dirigides a compensar situacions de desigualtat de gènere.

Tot i així, cal destacar que la majoria de treballadores i treballadors de la corporació municipal d'Agullana no percep cap element de desigualtat al si de l'Ajuntament. A la pregunta "creu que hi ha desigualtats entre dones i homes a l'Ajuntament?", el 100% dels homes i el 77% de les dones diu que mai. Amb tot, sí que és cert que un 23% de les dones assegura que puntualment hi ha desigualtats de gènere.

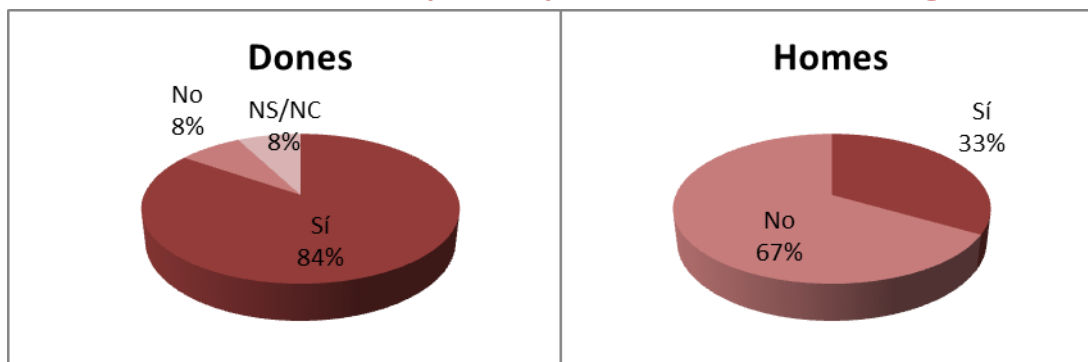
**GRÀFIC 4. Creu que a l'Ajuntament hi ha desigualtats entre dones i homes?**



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2016

Davant d'aquestes respostes, una gran majoria d'homes (67%) considera que no és important que es faci un Pla Intern d'Igualtat a l'Ajuntament. En canvi, entre les dones, una amplíssima majoria (84%) considera que és positiu que es faci un Pla Intern d'Igualtat.

**GRÀFIC 5. Considera important que s'elabori un Pla Intern d'Igualtat?**



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2016

Pel que fa a les contractacions externes de serveis i obres, si analitzem els plecs de clàusules administratives que regeixen els criteris de contractació, veiem que en alguns casos sí que s'introdueixen criteris d'igualtat de dones i homes, tal com recomana la Llei 17/2015 d'Igualtat efectiva de dones i homes, en l'article 33, referent als contractes de les administracions públiques, on s'hi exposa *“Les administracions públiques, en l'àmbit de les seves respectives competències, a través dels òrgans de contractació, i en relació amb l'execució dels contractes que subscriuguin, poden establir condicions especials amb la finalitat de promoure la igualtat entre dones i homes en el mercat de treball, d'acord amb el que estableix la legislació de contractes del sector públic”*.

A continuació, i a mode de resum, es presenta un quadre que sistematitza els punts forts i els punts a millorar identificats en l'àmbit.

POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE	
PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Declaració institucional de compromís amb les polítiques d'igualtat de dones i homes.</li> <li>-Perspectiva de gènere a totes aquelles accions que es desenvolupin al si del consistori.</li> <li>-Fer públic el compromís d'iniciar un Pla Intern d'Igualtat.</li> </ul>



	-No hi ha dinàmica de treball amb dades desagregades per sexe, ni indicadors de gènere d'avaluació i seguiment.
-Les dones que treballen a l'Ajuntament valoren majoritàriament en positiu l'elaboració d'un Pla Intern d'Igualtat. -Alguns plecs de clàusules de contractació de serveis o obres amb criteris de gènere.	-Els homes que treballen a l'Ajuntament valoren majoritàriament en negatiu l'elaboració d'un Pla Intern d'Igualtat. -Alguns plecs de clàusules de contractació de serveis o obres no contempnen criteris de gènere.

### 5.3 Comunicació, imatge i llenguatge

Aquest àmbit analitza i avalua la introducció de la perspectiva de gènere en la comunicació interna i externa de l'Ajuntament. Té per objectiu valorar com l'Ajuntament contribueix a fer visibles les dones, valora la neutralitat en la imatge que projecte l'Ajuntament, valora si es difonen dades desagregades per sexe i valora la neutralitat del llenguatge utilitzat tant en la documentació escrita com en la comunicació oral.

#### LLENGUATGE I IMATGE DE LES COMUNICACIONS EXTERNES I INTERNES

Els mitjans de comunicació local que s'utilitzen des de l'Ajuntament d'Agullana són el web municipal i un perfil a la xarxa social Facebook. A l'espai web s'observa que generalment hi ha un ús del llenguatge no sexista, tot i que en alguna ocasió es fa ús del llenguatge androcèntric. Un clar exemple en serien frases com "Té una tradició molt antiga entre els agullanencs". El mateix passa al perfil de Facebook, on en general hi ha un ús del llenguatge no sexista, però puntualment també es fa servir llenguatge androcèntric. Un exemple seria "Donem les gràcies als assistents". Es recomana un ús del llenguatge genèric amb paraules com "públic". Igualment l'Ajuntament elabora fulls informatius per a la població en què també hi trobem ocasionalment un ús del llenguatge androcèntric. Un exemple el trobem al full informatiu de mesures de seguretat per a la Festa de la Xuia, on hi ha expressions com: "La seguretat dels infants recaurà exclusivament en els pares" o bé "... cal extremar la precaució en els casc urbà per tots els que circuleu..."

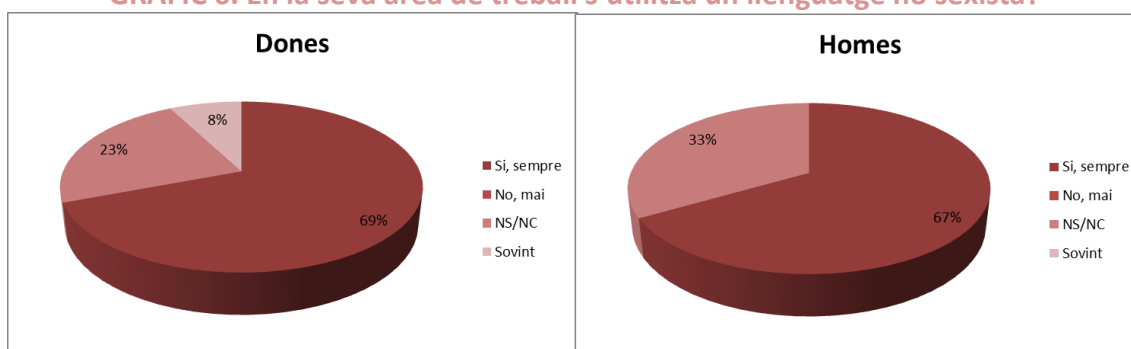
Pel que fa a les imatges que apareixen a l'espai web, així com al perfil de Facebook són igualitàries i respectuoses amb les dones i els homes. En cap cas s'observa una imatge sexista o denigrant per a les dones i els homes.

Pel que fa al llenguatge intern, observem que en general s'utilitza un llenguatge impersonal que no exclou ni dones ni homes. En alguns documents, però, com a les

actes de plens municipals, per exemple, hi ha ús del llenguatge masculí genèric en alguna ocasió. Un exemple seria “1r Tinent d’Alcalde: Aline Pagès Guitard”.

Si atenem a les respostes del formulari en aquest àmbit veiem que pel que fa a les dones, la majoria (69%) assegura que sempre es fa servir el llenguatge sexista i un 8% diu que sovint. De la mateixa manera en les respostes dels homes, un 67% del total afirma que es fa ús del llenguatge no sexista. Es pot afirmar que la percepció de la majoria del personal de l’Ajuntament d’Agullana és que s’usa un llenguatge no sexista .

**GRÀFIC 6. En la seva àrea de treball s'utilitza un llenguatge no sexista?**



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2016

A continuació, i a mode de resum, es presenta un quadre que sistematitza els punts forts i els punts a millorar identificats en l’àmbit.

COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE	
PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
<ul style="list-style-type: none"> <li>-Imatge igualitària i no sexista en les publicacions locals.</li> <li>-La majoria de respostes és afirmativa en l’ús del llenguatge no sexista.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Ús puntual del llenguatge androcèntric al web municipal, al perfil de Facebook i als documents informatius per a la població.</li> <li>-Documents interns com les actes del plens utilitzen llenguatge androcèntric.</li> </ul>

#### 5.4 Representativitat horitzontal i vertical de les dones

Aquest àmbit estudia, analitza i valora si la distribució del personal està equilibrada en tots els nivells organitzatius (unitats, categories i òrgans de govern), en els càrrecs de decisió i també en tots els departaments o àrees de treball en els que s’estructuri l’Ajuntament.

#### PLANTILLA DE LA CORPORACIÓ MUNICIPAL

Segons dades de gener de 2016, l’Ajuntament d’Agullana està compost per una plantilla de 10 persones, de les quals el 80% són dones i el 20% són homes, podem



afirmar doncs que hi ha una clara feminització de la plantilla.

**TAULA 2. Nombre de dones i homes en plantilla**

Plantilla Ajuntament d'Agullana		
<b>Dones</b>	8	80%
<b>Homes</b>	2	20%
<b>TOTAL</b>	10	100%

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament, 2016

Pel que fa a l'edat del personal que treballa a l'Ajuntament, veiem que hi ha varietat d'edats. Hi ha dues dones entre 31 i 40 anys; un home entre 41 i 50 anys; 3 dones i dos homes d'entre 51 i 60 anys, i dues dones de més de 60 anys.

**TAULA 3. Edat de la plantilla**

Edat	Dones	Homes
<b>20-30</b>		
<b>31-40</b>	2	
<b>41-50</b>	1	
<b>51-60</b>	3	2
<b>més de 60</b>	2	

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament, 2016

### **DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL PER CATEGORIES LABORALS**

L'Ajuntament d'Agullana classifica el personal en 4 grups professionals: A2, C1, C2 i AP. Aquests grups engloben les persones que treballen a la corporació en funció del seu lloc de treball. Observem que les categories laborals més altes estan ocupades per dones. El 100% dels homes ocupen la categoria AP. Les dones per la seva banda, el 42% estan a la categoria C2, el 29% a l'AP, el 14% a la C1 i el 14% restant a l'A2. En aquest sentit cal remarcar que una dona de la categoria C2 fa funcions d'A2.

Aquestes dades són contràries a la tendència del mercat laboral de Catalunya que situa als homes a les categories laborals més altes. En aquest cas les dones no pateixen la segregació vertical.

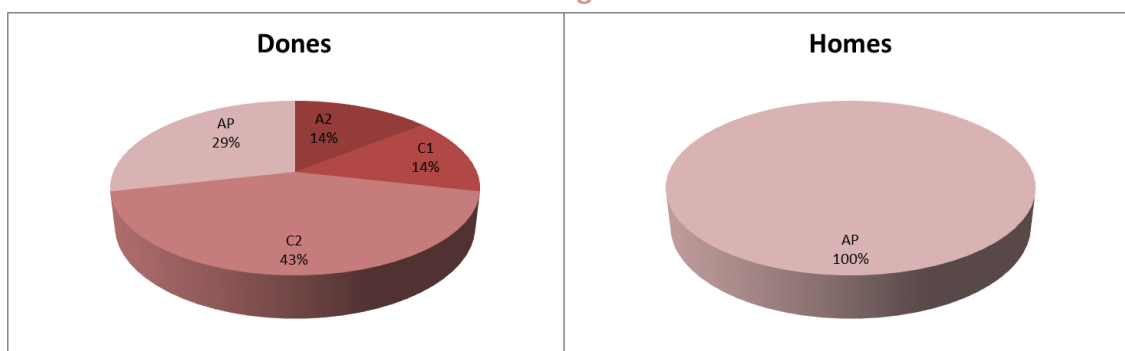
**TAULA 4. Categories laborals**

Categoria	Dones	Homes
<b>A2</b>	1	
<b>C1</b>	1	
<b>C2</b>	3 <sup>1</sup>	
<b>AP</b>	3	2
<b>TOTAL</b>	8	2

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament, 2016

<sup>1</sup> Hi ha una treballadora de la categoria C2 que fa funcions d'A2.

**GRÀFIC 7. Categories laborals**



Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament, 2016

### DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL PER ÀREES DE TREBALL

L'Ajuntament d'Agullana es caracteritza per tenir unes àrees de treball més feminitzades i altres més masculinitzades. Com podem observar hi ha una clara representació femenina en l'àrea d'administració, educació i neteja, així com una clara representació masculina en les tasques manuals i de manteniment com l'agutzil i el personal de la minideixalleria. La tasca de secretaria està ocupada, actualment de manera accidental, per una dona. Per tant podem afirmar que hi ha una certa segregació horitzontal del treball, però això no és un element de discriminació en si mateix.

**TAULA 5. Àrea de treball**

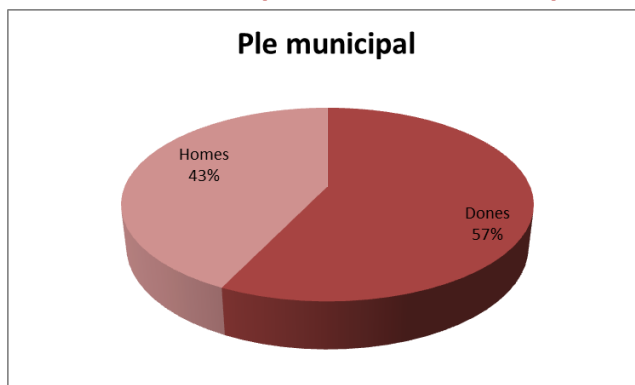
Lloc de treball	Dones	Homes	Total
Secretaria	1		1
Administració	2		2
Personal de Neteja	3		3
Manteniment		2	2
Educadores	2		2

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament, 2016

### PARTICIPACIÓ POLÍTICA

L'anàlisi de la paritat en la representació política és un element clau per a l'impuls de les polítiques d'igualtat de gènere. A Agullana, el Ple municipal de l'actual mandat (2015-2019) està compost per 7 persones de les quals el 57% són dones i el 43% són homes. Podem afirmar que el Ple municipal és paritari.

### GRÀFIC 8. Composició del Ple Municipal



Font: elaboració pròpia a partir de l'acta de la sessió de constitució del nou Ajuntament d'Agullana, 2016

Si atenem als 3 partits que configuren el Ple: Esquerra Republicana de Catalunya, Convergència i Unió i Candidatura d'Unitat Popular, veiem que ERC i la CUP presenten dones com a caps de llista i CiU presenta un home. L'Equip de Govern, compost per ERC té un 67% de dones i un 33% d'homes. Pel que fa als partits a l'oposició, CiU i la CUP, són equilibrats, en els dos casos hi ha un 50% d'homes i un 50% de dones. Podem afirmar que l'Equip de Govern té una majoria de dones. Els partits a l'oposició tenen representació equilibrada.

### TAULA 6. Configuració dels Grups Municipals

	ERC	CiU	CUP
Dones	67%	50%	50%
Homes	33%	50%	50%

Font: elaboració pròpia a partir de l'acta de la sessió de constitució del nou Ajuntament d'Agullana, 2015

L'Ajuntament d'Agullana té un Equip de Govern amb majoria de dones mentre que el Ple Municipal és paritari.

Si ens centrem en les àrees de gestió de l'Equip de Govern veiem que algunes àrees tradicionalment masculinitzades com Hisenda i Urbanisme estan ocupades per homes, mentre que àrees tradicionalment feminitzades, com Cultura, Ensenyament o Benestar Social estan ocupades per dones.

En canvi hi veiem un trencament dels estereotips de gènere en el repartiment de la regidoria de Governació que està gestionada per una dona. La segregació horitzontal no és un element de discriminació en si mateix, però sí que és un element que perpetua els rols de gènere. En el cas d'Agullana veiem que hi ha un cert trencament de la segregació horitzontal en els càrrecs polítics.



TAULA 7. Àrees de gestió de l'Equip de Govern

Àrees de gestió	Dones	Homes
Governació, Medi Ambient i Benestar Social	1	
Joventut, Festes Populars, Cultura, Ensenyament	1	
Esports, Sanitat, Hisenda, Urbanisme		1

Font: elaboració pròpia a partir de l'acta de la sessió de constitució del nou Ajuntament d'Agullana, 2015

A continuació, i a mode de resum, es presenta un quadre que sistematitza els punts forts i els punts a millorar identificats en l'àmbit.

REPRESENTATIVITAT HORIZONTAL I VERTICAL DE LES DONES	
PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
-L'Ajuntament d'Agullana disposa d'una plantilla amb majoria de dones. -L'Ajuntament d'Agullana disposa d'una plantilla variada pel que fa a l'edat.	
-Les dones que treballen a l'Ajuntament no pateixen la segregació vertical, ocupen les categories més altes.	
	-Es mostra una certa segregació horitzontal pel que fa a les funcions laborals (feines feminitzades / feines masculinitzades).
-L'Equip de Govern d'Agullana té majoria de dones (67% dones 33% homes). -El Ple Municipal d'Agullana és paritari. -L'oposició d'Agullana té representació equilibrada (50% homes 50% dones). -Les àrees de gestió de l'Equip de Govern presenten un cert trencament amb la segregació horitzontal.	

### 5.5 Condicions laborals: contracte, jornada i nivell salarial

En aquest apartat s'analitzen les condicions laborals de les persones que treballen a l'Ajuntament i, en particular s'estudien i valoren les diferències de dones i homes pel que fa al tipus de contracte, la jornada laboral i el nivell salarial.





### TIPUS DE CONTRACTE

L'Ajuntament d'Agullana compta amb un 10% de Funcionariat i un 90% de personal laboral fix, el que suposa que totes les persones de la plantilla de l'Ajuntament tenen contracte fix indefinit.

### ANTIGUITAT

Les dades relatives a l'antiguitat del personal mostren l'existència de relacions laborals molt estables. Tant la persona que té major antiguitat a l'Ajuntament com la que s'ha incorporat d'una manera més recent són dones.

TAULA 8. Antiguitat

Anys que fa que hi treballa	Dones	Homes
0 a 5	1	
6 a 10	1	1
10 a 15	1	
16 a 20	4	
20-30		1
30-40		
40-49	1	

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament, 2016

### JORNADA DE TREBALL

La jornada laboral de les persones en plantilla de l'Ajuntament d'Agullana combina jornades completes continuades, jornades completes partides i jornades a temps parcial, partides i continuades.

TAULA 9. Jornada laboral

	Dones	Homes
Completa partida	3	1
Completa continuada	2	
Jornada parcial continuada	2	1
Jornada parcial partida	1	

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament, 2016

### RETRIBUCIÓ

Per estudiar les retribucions de la plantilla d'Agullana es faran servir dades relatives als salaris anuals bruts, inclosos complements i plusos amb jornada laboral completa. Per fer l'estudi doncs, hem calculat el sou que cobrarien totes les treballadores i treballadors en cas que fessin el 100% de la jornada laboral. Observem que qui té el sou més alt és una dona, que no correspon a la categoria més alta, però sí que és qui fa les funcions de la categoria més alta.



Podem observar que només coincideixen dones i homes en la categoria AP. Si atenem a aquesta categoria per analitzar les diferències salarials entre dones i homes veiem que els homes cobren un 33,79% més que les dones, això representa una retribució anual de 6.624,09 € aproximadament. També és remarcable que la mitjana de sous dels homes de la categoria AP és superior a la mitjana de sous de les dones de la categoria C2, que és superior. Ens ho detalla la taula de nivells salarials (mitjana de salaris anuals amb complements i gratificacions i amb jornada laboral completa).

**TAULA 10. Diferències salarials dona-home (plus i complements inclosos i amb jornada laboral completa)**

Categoria Laboral	Dones	Homes	Diferència salarial	Bretxa
C2 amb funcions d'A1	35.501, 94 €			
A2	20.090,09 €			
C1	14.561,53 €			
C2	18.080,43 €			
AP	12.984, 85 €	19.608,94 €	6.624,09 €	-33,78%

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament, 2016

A continuació, i a mode de resum, es presenta un quadre que sistematitza els punts forts i els punts a millorar identificats en l'àmbit.

CONDICIONS LABORALS: CONTRACTE, JORNADA I NIVELL SALARIAL	
PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
-La plantilla de l'Ajuntament té contracte fix indefinit.	
-Existència de relacions laborals estables.	
-Hi ha una majoria de jornades completes.	-El 50% de la plantilla fa una jornada partida.
	-Les dones de la categoria AP cobren un 51,01% menys que els homes de la mateixa categoria.

### 5.6 Assetjament sexual i per raó de sexe i actituds sexistes

Aquest àmbit analitza l'existència de possibles actituds sexistes i de tracte discriminatori de qualsevol tipus, així com els mecanismes de prevenció, detecció i actuació en matèria d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe que desenvolupa l'Ajuntament.

## MECANISMES DE PREVENCIÓ, DETECCIÓ I ACTUACIÓ CONTRA L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

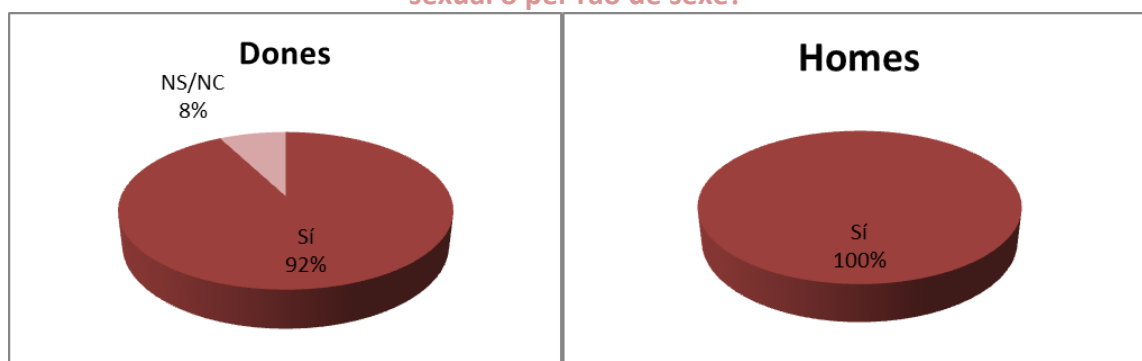
L'Ajuntament d'Agullana no disposa de Protocol d'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe. La Llei 17/2015 d'Igualtat efectiva de dones i homes, en l'article 62, referent al Protocol d'actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe exposa que *"per a la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, les administracions públiques han de negociar amb la representació legal de les treballadores i treballadors un protocol d'actuació"*. En el cas de l'Ajuntament d'Agullana, no dona compliment a la normativa que exposa aquesta Llei 17/2015.

## PERCEPCIÓ D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE I ACTITUDS SEXISTES A L'ÀMBIT LABORAL

La percepció de l'assetjament sexual, per raó de sexe i actituds sexistes a la feina és un element imprescindible per conèixer la salut laboral de les persones que treballen a una corporació. Les úniques dades que tenim en relació amb aquest àmbit són les respostes del formulari.

Pel que fa a la percepció de si l'Ajuntament garanteix un entorn de treball lliure d'assetjament una amplíssima majoria de respostes, tant de dones com d'homes són positives. El 92% de les dones sí que considera que l'Ajuntament garanteix un entorn de treball lliure d'assetjament. Entre els homes la resposta encara és més favorable ja que 100% considera que l'Ajuntament ho garanteix.

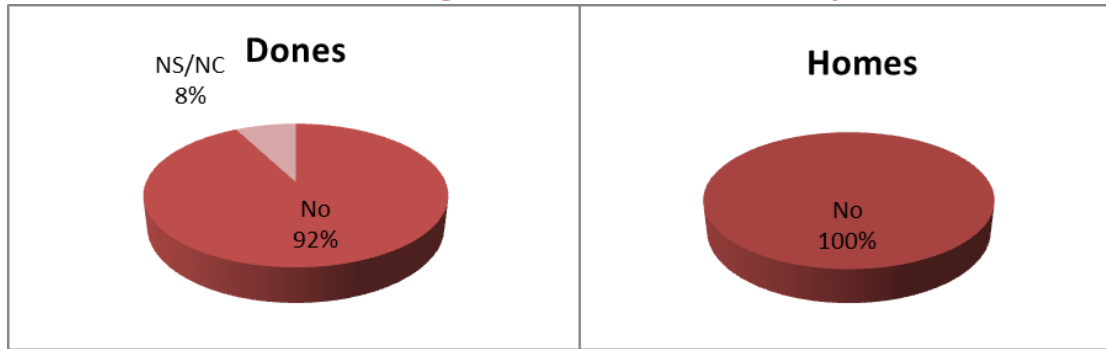
**Gràfica 9. A l'Ajuntament es garanteix un entorn de treball lliure d'assetjament sexual o per raó de sexe?**



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2016

Si atenem a les vivències en relació amb aquest àmbit, és a dir a si alguna persona que treballa a l'Ajuntament ha viscut alguna situació de sexisme, observem que la resposta és exactament igual a l'anterior. El 92% de les dones i el 100% dels homes assegura que no ha viscut mai una situació de sexisme a l'Ajuntament.

**Gràfica 10. Ha viscut alguna situació de sexisme a l'Ajuntament?**



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2016

A continuació, i a mode de resum, es presenta un quadre que sistematitza els punts forts i els punts a millorar identificats en l'àmbit.

<b>ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE I ACTITUDS SEXISTES</b>	
<b>PUNTS FORTS</b>	<b>PUNTS A MILLORAR</b>
-L'Ajuntament garanteix un entorn de treball lliure d'assetjament sexual i per raó de sexe.	-No hi ha Protocol d'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe, tal com estableix la Llei 17/2015.

### **5.7 Salut laboral i condicions físiques de l'entorn de treball**

Per tal de garantir una bona salut laboral i condicions laborals dignes, cal revisar els llocs de treball per adaptar-los a les necessitat i les característiques de les dones i dels homes. L'àmbit analitza l'equitat de gènere en l'assignació de recursos i espais, així com el disseny i els usos dels espais i la perspectiva de gènere en la política de riscos laborals.

#### **RISCOS LABORALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE**

L'Ajuntament d'Agullana té en compte la perspectiva de gènere en la seva política de Riscos laborals tal com contempla la llei.

Cal recordar que La Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, és modificada per la disposició addicional dotzena de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes. En aquesta s'estableix que les administracions públiques han de considerar les variables relacionades amb el sexe en matèria de prevenció de riscos laborals, amb l'objectiu de detectar i prevenir possibles situacions en què els danys derivats del treball puguin aparèixer vinculats al sexe de les persones que hi treballen.

D'acord amb aquesta normativa, l'Ajuntament d'Agullana disposa d'un Pla de Prevenció de Riscos Laborals que inclou un Protocol per a la Protecció de la Salut durant la Maternitat i la Lactància i factors psicosocials en el lloc de treball.

## CONDICIONS FÍSQUES DE L'ENTORN DE TREBALL

L'Ajuntament d'Agullana disposa d'11 equipaments municipals.

TAULA 11. Equipaments municipals

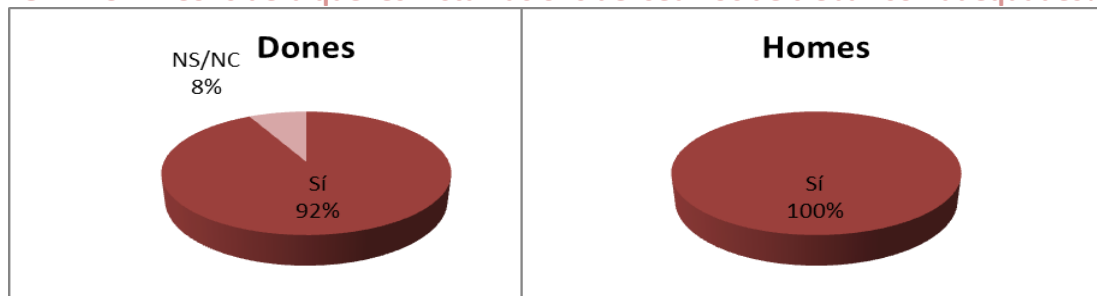
Equipament	Nombre
Ajuntament	1
Casal de la Gent Gran	1
Museu Necròpolis de Can Bech de Baix	1
Museu de l'Exili Cultural	1
Sala de Lectura- Local Social	1
Escola Pública Lluís Marià Vidal	1
Edifici Asil Gomis	1
Comunitat de Caçadors	1
Cementiri Municipal Agullana	1
Cementiri l'Estrada	1
Zona esportiva	1
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>

Font: web Ajuntament d'Agullana, 2016

L'edifici de l'Ajuntament és on treballen la majoria de persones de la plantilla municipal. En aquest espai hi ha dos despatxos, un que el comparteixen dues dones i l'altre que és per ús de la secretària. A la llar d'infants hi treballen 2 educadores. Un home treballa a temps parcial a la minideixalleria, on hi ha un despatx però no hi ha cap lavabo.

A través del formulari queda clar que les persones que treballen a l'Ajuntament perceben que les instal·lacions són adequades al lloc de treball. Responen de manera positiva un 92% de les dones i el 100% dels homes.

GRÀFIC 11. Considera que les instal·lacions del seu lloc de treball són adequades?



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2016

A continuació, i a mode de resum, es presenta un quadre que sistematitza els punts forts i els punts a millorar identificats en l'àmbit.



SALUT LABORAL I CONDICIONS FÍSiques DE L'ENTORN DE TREBALL	
PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
- Pla de Riscos Laborals que inclou: .Protocol per a la protecció de la salut durant la maternitat i la lactància .Factors psicosocials en el lloc de treball	
-Percepció que les instal·lacions són prou adequades per a les persones que hi treballen.	-La minideixalleria és un espai de treball que no disposa de lavabo.

### 5.8 Equilibri de la vida personal i professional

Aquest àmbit analitza les possibilitats i oportunitats que tenen les persones treballadores per a equilibrar la seva vida professional i personal, així com els mecanismes que utilitza l'Ajuntament per trencar amb la reproducció de la divisió sexual del treball en l'accés i drets de la conciliació de la vida personal, familiar, professional i comunitària.

#### RESPONSABILITATS FAMILIARS I MESURES DE CONCILIACIÓ

Si atenem al nombre de filles i fills que tenen les persones treballadores veiem que només tres dones tenen fills i filles al seu càrrec.

TAULA 12. Filles i fills de les persones en plantilla

Fills/es	Dones	Homes
1	1	0
2	1	0
3	1	0

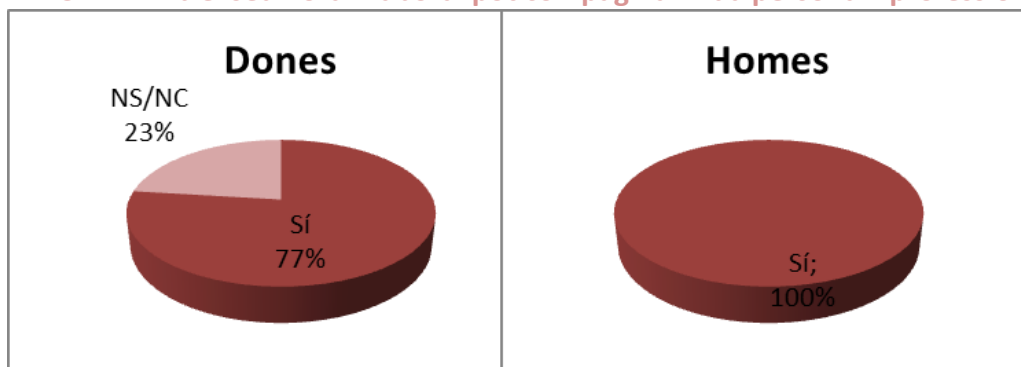
Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament, 2016

L'Ajuntament d'Agullana aplica les mesures de conciliació regulades en la Llei 8/2006 pel personal al servei de les administracions públiques catalanes.

Les dades assenyalen que, durant els últims cinc anys, s'ha concedit una excedència voluntària per un any per tenir cura d'un fill o filla. La beneficiària ha estat una dona.

L'anàlisi de les respostes del formulari, en relació amb l'equilibri de la vida personal i professional, mostren que l'horari de les persones treballadores de l'Ajuntament d'Agullana permet compaginar la vida personal i professional. El 77% de les dones i el 100% dels homes així ho afirma.

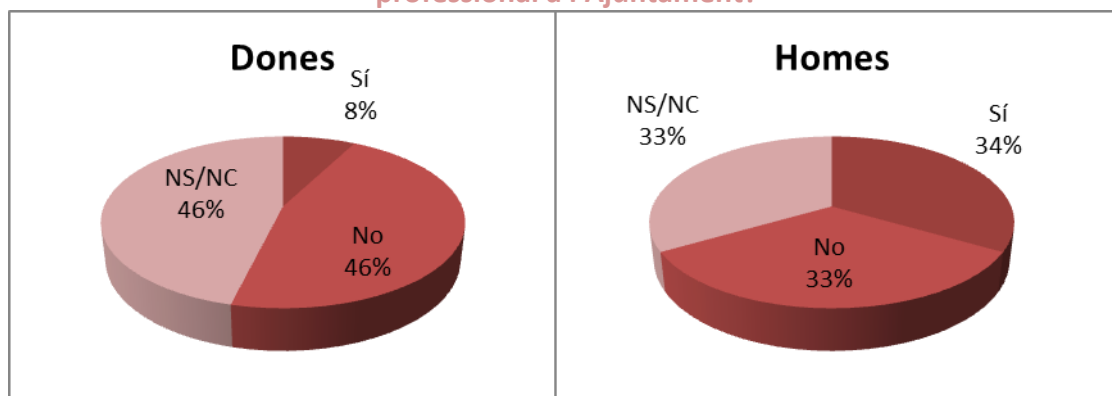
**GRÀFIC 12. Amb el seu horari laboral pot compaginar vida personal i professional?**



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2016

Tot i així, pel que fa a la possibilitat de millores de la conciliació veiem que la resposta està molt més dividida. El 34% dels homes i el 8% de les dones pensa que sí que es podria millorar, mentre que el 33% dels homes i el 46% de les dones pensa que no. De les respostes obertes, només en trobem una on s'apunta que caldria (transcripció literal) "assumir l'horari europeu a nivell de tot el municipi, de res serveix fer-ho només a nivell de l'Ajuntament si els ciutadans no reben una resposta adequada".

**GRÀFIC 13. Pensa que es podria millorar la conciliació de la vida personal i professional a l'Ajuntament?**



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2016

A continuació, i a mode de resum, es presenta un quadre que sistematitza els punts forts i els punts a millorar identificats en l'àmbit.

EQUILIBRI DE LA VIDA PERSONAL I PROFESSIONAL	
PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
<ul style="list-style-type: none"> <li>-L'Ajuntament d'Agullana aplica les mesures de conciliació regulades en la Llei 8/2006.</li> <li>-Percepció positiva vers la conciliació de la vida personal i professional, per part de</li> </ul>	



la plantilla.





## 6. PLA D'ACCIÓ

---

A continuació es presenta la planificació de les accions en matèria d'igualtat dona-home, que s'impulsaran i es realitzaran des de l'Ajuntament d'Agullana.

El Pla d'Acció s'estructura en funció de les línies estratègiques que, amb la voluntat d'atendre als punts forts i punts a millorar, resultants de l'anàlisi de la Diagnosi de Gènere, s'hagin considerat més urgents a treballar i més assumibles per part de l'Ajuntament.

Les accions a realitzar es detallen en una sèrie de fitxes elaborades en funció de cada línia estratègica. Cada fitxa defineix i descriu l'acció a realitzar, inclou indicadors d'avaluació, àrea i/o persones responsables de l'acció i calendari per dur a terme les accions. Pel que fa al calendari és recomanable iniciar les diferents accions en el moment en el que es valida i s'aprova el Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament. A les fitxes s'especifica la data en què haurien d'estar assolides, classificades com a curt termini (abans de finalitzar el 2016), a mig termini (durant el curs 2017-2018) i a llarg termini (al llarg del 2019).



<b>ACCIÓ 1: COMPROMÍS D'INICIAR EL PLA INTERN D'IGUALTAT</b>	
<b>Línia estratègica 1</b>	POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE
<b>Descripció</b>	Redactar un document de compromís d'inici d'implementació del Pla Intern d'Igualtat, per tal de formalitzar el procés. Aquest document de compromís es farà públic als mitjans de comunicació locals i internament per tot el personal de l'Ajuntament.
<b>Indicadors d'avaluació</b>	Document de compromís redactat Publicació del compromís a l'espai web municipal i al facebook
<b>Àrea responsable</b>	Equip de Govern per la redacció del compromís i per la publicació a l'espai web municipal
<b>Calendari</b>	Maig 2016
<b>ACCIÓ 2: PLEC DE CLÀUSULES AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE</b>	
<b>Línia estratègica 1</b>	POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE
<b>Descripció</b>	Introduir la perspectiva de gènere en tots els plecs de clàusules de les contractacions externes (obres, serveis, etc.) tal com marca la normativa vigent. Llei 17/2015 d'Igualtat efectiva de dones i homes, en l'article 33, referent als contractes de les administracions públiques, on s'hi exposa <i>"Les administracions públiques, en l'àmbit de les seves respectives competències, a través dels òrgans de contractació, i en relació amb l'execució dels contractes que subscriugin, 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 de contractes del sector públic"</i> .
<b>Indicadors d'avaluació</b>	Mesures incloses en els plecs de clàusules d'obres i de serveis
<b>Àrea responsable</b>	Secretaria-Intervenció
<b>Calendari</b>	A partir del proper plec de clàusules de l'Ajuntament



<b>ACCIÓ 3: DADES DESAGREGADES PER SEXES</b>	
<b>Línia estratègica 1</b>	POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE
<b>Descripció</b>	Elaborar i difondre internament, de forma sistemàtica, les dades de l'Ajuntament (internes i externes) desagregades per sexes, com a mesura de sensibilització ver la igualtat de dones i homes.
<b>Indicadors d'avaluació</b>	Nombre de dades internes desagregades per sexes Tipologia de dades internes desagregades per sexes Nombre de dades externes desagregades per sexes Tipologia de dades externes desagregades per sexes
<b>Àrea responsable</b>	Secretaria
<b>Calendari</b>	Maig 2018
<b>ACCIÓ 4: REVISIÓ DEL LLENGUATGE ANDROCÈNTRIC EN LA COMUNICACIÓ EXTERNA</b>	
<b>Línia estratègica 2</b>	COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE
<b>Descripció</b>	Revisar el llenguatge de l'Ajuntament en l'espai web, el perfil de Facebook i als fulletons informatius que s'elaborin, perquè doni visibilitat a les dones i que no sigui discriminatori. En cas que es donin dades, sempre desagregades per sexes.
<b>Indicadors d'avaluació</b>	Nombre de revisions realitzades Canvis substancials que s'hagin fet Nombre de canvis de dades desagregades per sexes que s'han fet Quines dades s'han desagregat per sexes
<b>Àrea responsable</b>	Administració
<b>Calendari</b>	Maig 2017



<b>ACCIÓ 5: REVISIÓ DEL LENGUATGE ANDROCÈNTRIC EN LA DOCUMENTACIÓ INTERNA</b>	
<b>Línia estratègica 2</b>	COMUNICACIÓ, IMATGE I LENGUATGE
<b>Descripció</b>	Revisar el llenguatge de la documentació interna de l'Ajuntament, perquè doni visibilitat a les dones i que no sigui discriminatori. En cas que es donin dades, sempre desagregades per sexes.
<b>Indicadors d'avaluació</b>	Nombre de revisions realitzades Canvis substancials que s'hagin fet Nombre de canvis de dades desagregades per sexes que s'han fet Quines dades s'han desagregat per sexes
<b>Àrea responsable</b>	Secretaria
<b>Calendari</b>	Gener 2017
<b>ACCIÓ 6: CREACIÓ DEL PROTOCOL D'ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE</b>	
<b>Línia estratègica 5</b>	ASSETJAMENT, ACTITUDS SEXISTES I PERCEPCIÓ DE LA DISCRIMINACIÓ
<b>Descripció</b>	Crear el Protocol d'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe en el si de l'Ajuntament d'Agullana per adaptar-lo al marc normatiu que estableix la Llei 17/2015. Designar una persona responsable de prevenir i actuar davant de casos d'assetjament a la feina, establir canals de comunicació perquè tota la plantilla pugui informar d'actituds en relació amb aquest àmbit, identificar i gestionar les queixes rebudes per percepció de discriminació.
<b>Indicadors d'avaluació</b>	Protocol d'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe elaborat Persona responsable de prevenir i actuar davant dels casos d'assetjament sexual i per raó de sexe Nombre i tipologia de mecanismes de gestió de queixes contra l'assetjament, definits
<b>Àrea responsable</b>	Secretaria/Administració
<b>Calendari</b>	Maig 2019



## 7. SISTEMA DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

A continuació es presenta una proposta de fitxa per al sistema de seguiment i avaluació de les mesures que integren el Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament d'Agullana. L'objectiu d'aquest apartat és, doncs, posar a disposició d'aquest ens local una eina que li permeti fer el seguiment i avaluació de la implementació del Pla d'Acció.

L'eina que es presenta és breu i de caràcter sintètic: es tracta d'una fitxa que ha de permetre que les persones responsables de la implementació del Pla d'Acció puguin disposar d'orientacions relatives al seu seguiment i avaluació.

<b>ACCIÓ</b>				
<b>Línia estratègica</b>				
<b>Descripció</b>				
<b>Temps d'execució</b>	<b>CURT TERMINI (2016)</b>			
	<b>MIG TERMINI (2017-2018)</b>			
	<b>LLARG TERMINI (2019)</b>			
<b>Compliment dels indicadors</b>				
<b>Recursos invertits</b>	<b>HUMANS</b>			
	<b>TÈCNICS</b>			
	<b>ECONÒMICS</b>			
<b>Grau de compliment</b>	<b>ALT</b>	<b>MIG</b>	<b>BAIX</b>	<b>NUL</b>
<b>Observacions:</b>				



## 8. BIBLIOGRAFIA

---

### Fonts Documentals

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.

Jornadas de la Unidad de Igualdad y Género: "Mainstreaming de género: conceptos y estrategias políticas y técnicas". Taller 2: indicadores de género. 26 y 27 de octubre de 2004. Sevilla.

Manual para facilitadores de auditorías de género: metodología para las auditorías participativas de género de la OIT. Organización Internacional del Trabajo, 2008. Ginebra.

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

### 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 d'Agullana  
<http://ca.agullana.cat/>



## 9. GLOSSARI

---

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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





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

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

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

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

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

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

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

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