PLA INTERN D'IGUALTAT DE GÈNERE

Ajuntament de Vilanova i la Geltrú

Diputació Barcelona

espais per a la igualtat

Elaboració Diagnosi i Pla d'Igualtat: Espais per a la Igualtat

Empresa: Ajuntament de Vilanova i la Geltrú

Vilanova i la Geltrú, 2010

PRESENTACIÓ DEL PLA

Ja fa uns anys que l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú va acceptar el repte de treballar per garantir a la nostra societat un futur on la igualtat i/o equitat entre dones i homes sigui possible.

Diverses han estat les accions i projectes que s'han desenvolupat a Vilanova : Auditoria de Gènere (2006) , Pla d'Igualtat (2007), Creació de l' Espai d'Equitat (2008), han estat instruments centrals pel desenvolupament de polítiques de gènere a nivell estratègic. I és en aquest marc que sorgeixen els Plans Interns d'Igualtat de Gènere amb l'exigència d'aplicar-lo dins del propi consistori. L'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú, conscient de la responsabilitat que té, com a entitat pública, endega a finals de l'any 2009 el procés per realitzar un Pla Intern d'Igualtat de Gènere.

La responsabilitat social com administració pública no pot ser innòcua en relació a com dones i homes desenvolupen la seva vida professional en les organitzacions. Si es tenen responsabilitats cap a l'entorn social, econòmic i físic, com no tenir aquesta responsabilitat vers les persones que dia a dia treballen amb les pròpies organitzacions?. És en aquest context que es decideix desplegar el Pla Intern.

El document actual presenta la diagnosi, que recull informació de l'organització i un pla d'acció que marca els objectius i les accions a portar a terme i que donarà pas a la seva implementació. Es requereix per emprendre la següent fase: la seva implementació.

Agraïm el treball, la il·lusió i l'esforç de totes aquelles persones que han contribuït a l'elaboració del Pla Intern i que han pogut posar de manifest el compromís polític i tècnic per portar a terme aquest primer Pla Intern d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú.

Joan Ignasi Elena i Garcia
Alcalde de Vilanova i la Geltrú Novembre-2010

ÍNDEX

INTRODUCCIÓ 9

1. RESPONSABILITAT SOCIAL I IGUALTAT 11

1.1. Introducció 12
1.2.Anàlisi dels principis d'igualtat i responsabilitat social 15
1.2.1. Els valors d'igualtat i responsabilitat social a l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú 15
1.2.2. Les polítiques d'igualtat a l'Ajuntament i el seu impacte en la comunitat 18
1.3.Punts forts i punts a millorar 28
1.4.Conclusions generals 32

2. LLENGUATGE I IMATGE NO SEXISTA 35

2.1.Introducció 36
2.2.Anàlisi del llenguatge i la imatge 38
2.2.1. Llenguatge i imatge a l'ajuntament 38
2.2.2. Comunicació interna i externa 40
2.3.Punts forts i punts a millorar 46
2.4.Conclusions generals 48

3. DISTRIBUCIÓ I REPRESENTATIVITAT DEL PERSONAL 49

3.1.Introducció 50
3.2.Anàlisi de la plantilla 55
3.2.1. Característiques de la plantilla 55
3.2.2. Representativitat de dones i homes en els grups professionals i en els llocs de treball 80
3.3.Punts forts i punts a millorar 105
3.3.1. Característiques de la plantilla. Punts forts i punts a millorar 105
3.3.2. Representativitat de dones i homes en els grups professionals i en els llocs de treball. Punts forts i punts a millorar 108
3.4.Conclusions generals 113

4. CONTRACTACIÓ I RETRIBUCIÓ 117

4.1.Introducció 118
4.2.Anàlisi de les condicions contractuals i retributives 120
4.2.1. Contractació i jornada de treball a l'ajuntament de Vilanova i la Geltrú 120
4.2.2. Les retribucions a l'ajuntament 130
4.3.Punts forts i punts a millorar 147
4.4.Conclusions generals 150

5. SELECCIÓ, FORMACIÓ I PROMOCIÓ **153**

5.1. Introducció 154
5.2.Anàlisi de la selecció, la formació i la promoció a l'ajuntament de Vilanova i la Geltrú 155
5.2.1. Accés i selecció de personal 155
5.2.2. Promoció Interna 165
5.2.3. Formació del personal 167
5.3.Punts forts i punts a millorar 170
5.4.Conclusions generals 174

6. CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORALS **177**

6.1. Introducció 178
6.2.Anàlisi de la conciliació personal, familiar i laboral a l'ajuntament de Vilanova i la Geltrú 180
6.3.Punts forts i punts a millorar 191
6.4.Conclusions generals 193

7. SALUT LABORAL **195**

7.1. Introducció 196
7.2.Anàlisi de la situació 198
7.3.Punts forts i punts a millorar 203
7.4.Conclusions generals 205

PROPOSTA D'OBJECTIUS I ACCIONS **207**

INTRODUCCIÓ

La lluita per la consecució de la igualtat de drets entre dones i homes té una llarga història. És durant el segle XX on al món occidental principalment, es produeixen canvis en la situació de les dones en totes les esferes de la societat.

Les investigacions socials confirmen de manera molt recurrent que aquestes transformacions, conjuntament amb la revolució que s'ha produït en el camp de les tecnologies de la informació i comunicació, han estat els canvis fonamentals del segle XX.

I és sota aquesta premissa sobre la que s'ha treballat des de molts diferents àmbits, amb la finalitat d'incorporar objectius i actuacions específiques dirigides a eliminar les desigualtats i promoure la igualtat entre dones i homes.

Dintre d'un sistema democràtic, la recerca per una igualtat jurídica (igualtat formal), tot i no suposar fins el dia d'avui una igualtat plena, s'ha anat desenvolupant i recollint en diferents legislacions i normatives. Són les **Conferències Mundials de les Dones**, organitzades per Nacions Unides, les que han representat un impuls i un referent en el desenvolupament de les Polítiques de Gènere i Igualtat d'Oportunitats.

El Tractat d'Amsterdam, constitutiu de l'actual Unió Europea, consagra que la UE tindrà per missió promoure mitjançant polítiques i accions comunes la igualtat entre l'home i la dona, i declara que en totes les seves actuacions tindrà com a objectiu eliminar aquesta desigualtat.

Així, les Polítiques de Gènere i Igualtat d'Oportunitats han de conduir cap a l'establiment d'unes mesures d'aplicació immediata que permetin a ambdós sexes comptar amb les mateixes oportunitats de participació en el món del treball, a l'educació, a la cultura, a la política i a la vida social.

En l'àmbit d'empresa, la **Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes**, incorpora la responsabilitat de les empreses i estableix l'obligació de les mateixes a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral.

Amb aquesta finalitat, es preveu l'adopció de mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que s'hauran de negociar amb la representació legal dels/de les treballadors i treballadores, segons determina la legislació laboral.

EL PLA INTERN D'IGUALTAT DE GÈNERE

El Pla d'Igualtat és una eina estratègica que permetrà assolir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'empresa. Com defineix l'article 46 de la Llei, un **Pla d'Igualtat** és un conjunt ordenat de mesures adoptades, després de la realització d'un **diagnòstic de la situació laboral existent**, que té per objectiu aconseguir la igualtat entre dones i homes i eliminar possibles discriminacions que es puguin detectar per raó de sexe.

El Pla recull les mesures que afavoreixen la incorporació, la permanència i el desenvolupament de les persones amb l'objectiu d'aconseguir una participació equilibrada entre dones i homes en tots els nivells de l'organització empresarial. El Pla podrà preveure, entre d'altres matèries, l'accés al treball, la classificació professional, la promoció, la formació, la retribució, la prevenció de l'abús sexual i l'assetjament per raó de sexe, i la ordenació del temps de treball per afavorir la conciliació laboral, personal i familiar, en termes d'igualtat entre dones i homes. Els beneficis d'un Pla d'Igualtat per a l'organització són, més enllà de l'acompliment de la legislació vigent, la consolidació d'un instrument de treball en la gestió de l'organització, ja que permet optimitzar els recursos humans de l'empresa, potenciant i fomentant la capacitat d'una part important de l'empresa, les dones.

La diagnosi és una fase prèvia a la **planificació** de mesures per a corregir desigualtats. Comporta els objectius d'analitzar i d'informar sobre les condicions laborals de l'empresa i de recollir les necessitats dels treballadors i treballadores per eliminar discriminacions i desenvolupar la igualtat a l'empresa.

Els eixos d'anàlisi de la Diagnosi són:

1. Responsabilitat Social i Igualtat
2. Llenguatge i imatge no sexistes
3. Distribució i representativitat del personal
4. Contractació i retribució
5. Selecció, formació i promoció
6. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral
7. Salut Laboral

Cadascun d'aquests àmbits conté els nivells següents: Introducció; Anàlisi de la situació; Punts forts i Aspectes a millorar; i Conclusions generals.

La recopilació de les dades i la informació per l'elaboració de la **Diagnosi i el Pla d'Igualtat** s'han fet a través de les dinàmiques següents:

- Recopilació de **dades estadístiques** segregades per sexe relacionades amb les condicions laborals del personal, així com documentació relativa a les condicions laborals (accés, selecció, promoció, formació, convenis, etc.).

- Realització de **Grups de Discussió** amb la finalitat d'incloure la participació del personal de l'empresa i detectar les seves necessitats en matèria d'igualtat. Es van realitzar dos grups de discussió: un amb **el personal directiu i l'altre amb els i les representats sindicals del Comitè d'empresa**.

Després de la diagnosi, i a partir dels aspectes a millorar que en ella s'han detectat, hi ha la proposta de pla d'acció, amb les mesures a implementar per assolir l'equitat de gènere al consistori. Al final del Pla d'Actuació, es facilita una fitxa que ha de servir de guia per al procés d'implementació de les accions que es proposen

El Pla Intern d'Igualtat de Gènere té una durada prevista per a la seva implementació de 4 anys, al llarg dels quals la Comissió o Comitè de Seguiment del Pla haurà d'anar prioritzant i planificant les accions que es duran a terme.

1. RESPONSABILITAT SOCIAL I IGUALTAT

1.1. INTRODUCCIÓ

La participació de les empreses en tasques de caràcter social i comunitari ens remet al Segle XIX quan els grans industrials van començar a donar suport i finançar activitats humanistes, artístiques i educatives mitjançant la creació de fundacions i altres plataformes o fòrums amb la finalitat de compaginar la seva funció de productors amb la contribució al creixement social de la seva comunitat.

La participació que data d'aquesta època estava influenciada pel corrent humanista coneguda com *filantropia* a la qual es van adherir algunes empreses per tal d'impulsar la seva comunitat. Però, amb els esdeveniments econòmics, polítics i socials s'ha obert un nou escenari en el qual estan presents noves problemàtiques com és el cas de la globalització i del deteriorament medi ambiental que viu el planeta. Per tant, la participació del món empresarial en la societat ha requerit de nous mecanismes d'intervenció, sobretot quan la seva incidència i la seva actuació són determinants en la vida de les persones, la societat i en el medi ambient.

En aquest sentit, la seva responsabilitat vers la societat s'ha ampliat per tal de ser eficaces a l'hora de contribuir amb la comunitat. Això es reflecteix en que cada dia són més les empreses que estan disposades a portar una gestió més transparent i exercir pràctiques socialment responsables.

En el marc de la Unió Europea la Responsabilitat Social en les empreses s'aborda en el Llibre Verd en el qual es destaca el seu caràcter voluntari i que per tant va més enllà de la legislació en matèria social i medi ambiental. No obstant, però la responsabilitat social no és substitutiva de les reglamentacions i legislacions nacionals de cada país.

Pel que fa a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes es preveu que les pràctiques de la RSE haurien de reflectir els canvis socials com la creixent participació de les dones en el mercat de treball, per la qual cosa els centres s'han de transformar fent-los més aptes per a dones i homes.

Seguint aquesta línia, la Comissió de les Comunitats Europees en les seves propostes realitzades en el Consell Europeu va posar èmfasi en les perspectives de les empreses per desenvolupar una pràctica socialment responsable per exemple:

- **Inclusió del principi d'igualtat a l'àmbit intern:** aquestes actuacions es despleguen a l'interior de l'empresa especialment en la Gestió de recursos humans, per la qual cosa es recomana fer una contractació no discriminatòria vers les minories ètniques, les persones grans i les dones en atur de llarga durada. També assenyala la retribució i les perspectives professionals de les dones i les seves necessitats de formació i promoció.

- **Les polítiques de responsabilitat social i el seu impacte en la comunitat:** les actuacions socialment responsables s'adrecen als socis/es comercials, clients/es, consumidors/es, proveïdors/res, institucions públiques i ONGs. En aquestes actuacions figuren la col·laboració amb associacions que defensen el medi ambient, que contracten persones socialment excloses, que patrocinen activitats esportives o culturals a nivell local i que fan donacions per obres benèfiques i altres.

Per tant, cal dir, que les propostes en el si de la Comunitat Europea en matèria de responsabilitat social inclouen diversos àmbits d'actuació per exemple: el medi ambient, la salut i seguretat en la feina, els Drets Humans i altres aspectes relacionats amb les condicions laborals com la conciliació familiar i laboral, la contractació, la promoció etc. [1]

D'altra banda, en el mateix context europeu i mitjançant el **Model d'Excel·lència Empresarial de la European Foundation for Quality Management – EFQM -** es pretén generar una nova cultura empresarial a través d'un Sistema de Gestió que impulsi l'excel·lència en les empreses. En aquest model es pretén introduir la igualtat d'oportunitats com a criteri de qualitat i de productivitat.

[1] En els capítols posteriors d'aquesta diagnosi s'abordaren els temes relacionats amb les condicions laborals del personal de l'Ajuntament.

Aquest model està constituït per criteris que determinen com una empresa pot assolir l'excel·lència. Un dels criteris és la **Integració de l'empresa en la vida de la col·lectivitat**, per la qual cosa, la igualtat d'oportunitats és una de les responsabilitats socials de l'empresa[2].

Finalment, **la Llei Orgànica per a la igualtat efectiva entre dones i homes 3/2007 l'article 73** disposa que " les empreses podran assumir la realització voluntària d'accions de responsabilitat social en mesures econòmiques, comercials, laborals,assistencials destinades a promoure la igualtat entre les dones i els homes en el si de l'empresa o en el seu entorn social".

També afegeix que, la realització d'aquestes accions podran ser consensuades amb la representació dels treballadors i les treballadores, les organitzacions de consumidors/es i les associacions que defensen la igualtat entre dones i homes. D'altra banda, les empreses i institucions podran fer ús publicitari de les seves accions de responsabilitat en matèria d'igualtat.

Les organitzacions i institucions públiques com és el cas dels ajuntaments, han mostrat una permeabilitat i sensibilitat en la implementació de polítiques d'igualtat en el seus àmbits d'actuació municipal. Des d'aquesta perspectiva, **l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú desenvolupa el Pla Municipal d'Igualtat entre dones i homes complint així amb la participació en la vida col·lectiva del municipi** consubstancial a la seva funció pública. Per tant, la implantació d'un **Pla d'Igualtat Intern** a l'Ajuntament significa un pas endavant en el compromís de responsabilitat social amb la societat vilanovina.

[2] Sophie Matkava Consellera adjunta del Ministeri Federal de Empleo y Trabajo en Bélgica. "Igualdad y Calidad Total" EMAKUNDE. Gobierno Vasco. Cofinanciación del Fondo Social Europeo.

1.2. ANÀLISI DELS PRINCIPIS D'IGUALTAT I RESPONSABILITAT SOCIAL

1.2.1. Els valors d'igualtat i responsabilitat social a l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú

Àmbits d'anàlisi

- La inclusió del principi d'igualtat en les línies estratègiques de l'Ajuntament.
- La integració de les polítiques d'igualtat en la relació de l'ajuntament amb les institucions, associacions, empreses i la comunitat.
- Integració de les polítiques d'igualtat i de gènere en els àmbits d'actuació municipal.

Inclusió del principi d'igualtat en les línies estratègiques de l'Ajuntament

Els valors d'igualtat d'oportunitats formen part de la cultura de l'Ajuntament. Així doncs, en les seves línies estratègiques i en la seva gestió es despleguen aquests valors que enforteixen la seva vessant de responsabilitat social, per exemple:

Pla de mandat 2007 - 2011

El Pla de Mandat és el document que recull les polítiques i línies estratègiques que desenvoluparà el govern municipal durant el període 2007 – 2011.
En aquest document, la igualtat d'oportunitats de dones i homes forma part dels seus principals objectius per aconseguir una "Ciutat socialment avançada i amb serveis de qualitat". Així doncs, a l'apartat "Polítiques de Gènere" s'exposen els diferents objectius i accions per treballar la igualtat d'oportunitats de dones i homes en el municipi.

Dades segregades per sexe

En la mesura que es va desenvolupar la perspectiva de gènere en les polítiques d'igualtat d'oportunitats, simultàniament es va difondre el tractament de les dades segregades per sexe com una condició ineludible per a conèixer les desigualtats que afecten de forma diferenciada a dones i homes. Això va comportar que les bases de dades de moltes les institucions públiques i empreses privades es van d'haver de reorganitzar per tal de tenir en compte la variable sexe.

Cal dir, que no fa molt de temps era freqüent trobar memòries i altres estadístiques dels ajuntaments on aquest criteri no hi era. Posteriorment, les dades segregades per sexe es van convertir en una reivindicació i en un indicador de gènere en les institucions públiques.

Per tal d'eradicar aquesta tendència, **a l'article 20 de la Llei d'Igualtat 3/2007** es preveu que els poders públics incloguin sistemàticament en tots els seus estudis i estadístiques la variable sexe amb la finalitat que es coneguin les diferents situacions i condicions de dones i homes en els diferents àmbits d'intervenció.

A l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú habitualment les dades estadístiques relacionades amb la població usuària i la població en general es mostren segregades per sexe, per exemple en el Pla de Mandat, en les memòries i en les diagnosis dels diferents serveis.

No obstant, en el Grup de discussió, en el qual van participar els i les representants dels treballadors/es, es va mencionar la necessitat que **les dades del personal segregades per sexe** siguin conegudes per la plantilla.

Formació i sensibilització en el cos tècnic i polític de l'Ajuntament

Des del Servei Espai d'Equitat s'organitzen cursos de formació sobre igualtat d'oportunitats adreçats a totes les persones interessades en la temàtica. No obstant, la formació en igualtat adreçada específicament al cos tècnic i polític de l'Ajuntament s'hauria d'incrementar per tal de sensibilitzar i augmentar les competències i habilitats del personal en matèria d'igualtat. En aquesta línia, amb la iniciativa de l'Espai d'Equitat i amb la col·laboració de RRHH es preveu organitzar dins del **Pla de Formació** cursos amb perspectiva de gènere en el marc del Campus Universitari de la Mediterrània.

La igualtat en la gestió de Recursos Humans

La incorporació del principi d'igualtat entre dones i homes en la gestió de Recursos Humans és un criteri de Responsabilitat Social que es tradueix en implementar actuacions que puguin afavorir la igualtat en la plantilla. Així doncs,

establir criteris d'igualtat en la selecció, formació i promoció del personal, en la retribució i en totes les perspectives professionals del personal és una actitud socialment responsable.

En la gestió de Recursos Humans de l'Ajuntament aquests temes es regulen a través de l'Acord Regulador dels funcionaris/es i del Conveni Col·lectiu del Personal Laboral.

No obstant, l'eradicació de les desigualtats a l'àmbit laboral requereixen d'accions i d'altres estratègies per tal d'assolir una igualtat plena entre dones i homes.

En aquest sentit, la Llei per a la igualtat efectiva entre dones i homes 3/2007 a **l'article 46** estableix en el marc dels continguts dels Plans d'Igualtat una sèrie de mesures com l'accés al treball, classificació professional, promoció, formació, retribucions, ordenació del temps de treball per afavorir la conciliació personal, familiar i laboral i la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Diàleg amb les i els representants dels treballadors i treballadores

En el Llibre Verd el diàleg amb les i els representants dels treballadors i les treballadores es recull com a un model de bona pràctica i com un element de qualitat que es valorat com una pràctica socialment responsable.

A l'Ajuntament aquest diàleg es porta a terme mitjançant la Comissió de Paritat en la qual participa Recursos Humans i la representació sindical de la plantilla.

Pel que respecta a la negociació col·lectiva en matèria d'igualtat entre dones i homes, **la Llei Orgànica d'Igualtat 3/2007 a l'article 45 i 47** estableix per a totes les empreses (públiques i privades), el dret de la representació dels treballadors i treballadores de negociar amb la direcció les mesures adreçades a evitar qualssevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

Responsabilitat social en la cooperació amb el tercer i quart món

Els treballadors i treballadores de l'Ajuntament fan una aportació mensual voluntària al Fons de Cooperació amb el tercer i quart món amb la retenció del 0,7% de la seva nòmina.

Aquesta contribució s'adreça als projectes humanitàries tant nacionals com internacionals per exemple, les últimes contribucions han estat per a Càrites Interparroquial i per a l'Associació de Dones La Frontissa per a la construcció d'un pou d'aigua en un poblat de Gàmbia.

La gestió és duta per les persones que constitueixen la Comissió de la qual formen part 44 persones que significa el 7,77% del total de la plantilla.

Cal dir, que **la Llei d'Igualtat 3/2007 preveu a l'article 32** que en la programació operativa de la cooperació espanyola s'ha d'incloure el principi d'igualtat entre dones i homes.

1.2.2. Les polítiques d'igualtat a l'Ajuntament i el seu impacte en la comunitat.

Integració de les polítiques d'igualtat en la relació amb les institucions, associacions i empreses.

Foment de la igualtat d'oportunitats en el tracte amb altres empreses, associacions i institucions.

L'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú com a institució pública al servei de la ciutadania vilanovina manté una participació permanent i sistemàtica en la vida comunitària del municipi.

Així doncs, a través dels serveis municipals l'Ajuntament desplega una sèrie d'actuacions a través del seus plans, programes, i projectes que es porten a terme des de les diferents àrees i serveis. En el desenvolupant dels seus programes estableix una interacció i dinàmica de treball el teixit associatiu local, amb les institucions i amb altres empreses del municipi.

En la relació amb altres empreses, institucions i col·lectius l'Ajuntament fomenta la igualtat a través de:

- L'Acord Regulador de Funcionaris 2007-2010 i el Conveni Col·lectiu del Personal Laboral 2007-2010: en la subcontractació d'empreses l'Ajuntament té en compte els acords assolits per l'administració i els sindicats especialment en matèria de riscos a la construcció. Per tant,

posa a disposició de les empreses i autònoms que subcontracta la relació de riscos presents a l'Ajuntament.

- No obstant, la igualtat d'oportunitats no **figura com a criteri, requeriment o barem per a la contractació de les empreses**. En el Grup de discussió, els i les representants dels treballadors i treballadores van fer el suggeriment que aquest principi s'ha de difondre i exigir en les empreses que col·laboren amb l'Ajuntament.

- Quelcom semblant van suggerir en el Grup de discussió els i les caps, afegint que s'ha de comunicar a les empreses col·laboradores que l'Ajuntament està compromès amb el principi d'igualtat. De la mateixa manera, van opinar que s'hauria de fer difusió del procés d'elaboració de Pla a nivell intern i també a nivell extern per a que sigui un exemple per a les empreses de l'entorn.

- A través de l'Espai d'Equitat i del seu **Pla Municipal per a la Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes,** l'Ajuntament promou i fomenta la igualtat en el municipi. Aquesta tasca la lidera la Regidoria d'Equitat amb la col·laboració de les diferents àrees i serveis de l'Ajuntament. Per tant, aquesta incidència afecta positivament a tots els àmbits d'actuació municipal (urbanisme, medi ambient, habitatge, educació, cultura, salut). Cal dir, que una gran part d'aquesta tasca es fa amb la col·laboració **d'entitats i col·lectius locals i amb institucions de diversa índole** (locals, provincials i autonòmiques). Per tant, està establerta una política socialment responsable en matèria d'igualtat. (El Pla d'Igualtat íntegre està penjat a la web i es pot consultar: http://www.vilanova.cat/html/persones/igualtat/auditoria_pla.html).

- Subvencions públiques: **l'article 35 de la Llei d'Igualtat 3/2007** preveu que les bases reguladores de les **subvencions públiques** puguin incloure la valoració d'actuacions d'igualtat per part de les entitats que sol·liciten la subvenció. En aquest aspecte, **la Regidoria d'Equitat** subvenciona anualment a entitats, col·lectius i associacions del municipi que presentin projectes per conèixer la problemàtica de desigualtat de gènere.

Participació en trobades, projectes i campanyes per a promoure la igualtat d'oportunitats.

L'Ajuntament participa en trobades, projectes i campanyes per a sensibilitzar i promoure la igualtat entre dones i homes en el municipi. Aquestes activitats solen portar-se a terme a través de l'Espai d'Equitat que manté una programació permanent de diverses activitats per a promoure la igualtat en el municipi. Així doncs, en la seva programació al llarg de l'any realitza **jornades, conferències, formacions i campanyes** centrades específicament en la igualtat d'oportunitats i gènere. Aquesta programació es difon en el municipi mitjançant la web de l'Ajuntament. En aquestes activitats participen habitualment les **entitats i col·lectius** que treballen per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i també diverses **institucions** del municipi, de la província de Barcelona i autonòmiques. Aquesta informació es pot consultar en la web de l'Ajuntament.

Integració de les polítiques d'igualtat d'oportunitats en els àmbits d'actuació municipal.

La Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes s'ha estat treballant als ajuntaments de Catalunya des de fa anys, específicament i de forma més generalitzada a partir de l'any 2000. Aquestes iniciatives van estar marcades per la introducció de la perspectiva "gender mainstreaming" que consisteix en abordar les desigualtats entre dones i homes de forma transversal, és a dir en tots els àmbits d'actuació municipal i en tots els nivells (en l'anàlisi, en la planificació, en la participació i en la presa de decisions).

Aquesta perspectiva prové de les polítiques de la Unió Europea però, és en la Conferència Mundial de Beijing en 1995 on es divulga a la resta de països de l'orbe.

De forma simultània, l'avenç de les polítiques socials a l'àmbit econòmic i en el mercat de treball desenvolupa el concepte i perspectiva de **Responsabilitat social** de les empreses. Així doncs, gradualment la igualtat d'oportunitats s'ha anat incorporant com un àmbit d'actuació de la RS dins de les propostes de les comissions de la Comunitat Europea.

L'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú des de fa anys desenvolupa polítiques d'igualtat en **els seus àmbits d'actuació** a través de la implementació del **Pla**

Municipal d'Igualtat entre Dones i Homes. Per tant, ha estat desenvolupant una política socialment responsable com a institució pública i com a centre de treball[3].

Aquest apartat recull les actuacions mes rellevants de l'Ajuntament en matèria d'igualtat i són les següents:

Espai d'Equitat

La integració de les polítiques d'igualtat d'oportunitats i de la perspectiva de gènere en les activitats de les àrees municipals (àmbits d'actuació) es lidera des de la Regidoria del Pla d'Equitat i a través de l'Espai d'Equitat. Des d'aquest espai es desenvolupen una sèrie de línies estratègiques amb la participació de la resta d'àrees de l'ajuntament.

Aquest Servei Municipal té com objectiu la promoció de la igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes donant resposta a les demandes d'informació, assessorament, suport i formació en temes i situacions derivades de la desigualtat i la discriminació per raó de gènere.

El servei s'adreça especialment a les dones, però també als homes i a les entitats i col·lectius que treballen per una societat més justa i sense discriminació de gènere. Des del Pla d'Equitat s'està liderant i treballant les següents línies d'actuació:

Diagnosi d'Igualtat d'Oportunitats

A l'any 2005 es va realitzar una Diagnosi de Gènere i Igualtat d'Oportunitats amb la finalitat de detectar les problemàtiques i necessitats en matèria d'igualtat amb perspectiva de gènere en la població de Vilanova i la Geltrú. La realització d'aquesta Diagnosi és un dels serveis oferts als ajuntaments pel **Servei de Promoció de Polítiques d'Igualtat Dona-Home de la Diputació de Barcelona** amb la finalitat d'impulsar les polítiques de gènere d'una forma

[3] En el Pla municipal per a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes que actualment s'està desenvolupant s'inclou, en el primer capítol, "La construcció d'una cultura de treball sensible al gènere" i que pretén promoure la paritat i igualtat d'oportunitats entre dones i homes en la plantilla de l'ajuntament.

transversal. És a dir, en tots els àmbits d'actuació municipal. Per tant, els àmbits que es van analitzar són:

1. **Territori** (urbanisme, medi ambient, transport i habitatge).
2. **Organització municipal** (anàlisi segregat per sexe dels càrrecs polítics i del personal de l'ajuntament i la seva distribució en les diferents àrees, departaments i serveis).
3. **Sociodemografia** (anàlisi sociodemogràfic de la població: piràmide de població, immigració, nuclis de convivència, violència de gènere).
4. **Formació** (nivell d'estudis de la població).
5. **Activitats econòmiques i usos del temps** (situació de dones i homes en el mercat de treball, temps de lleure, participació ciutadana)
6. **Salut** (les tendències de morbiditat i mortalitat d'homes i dones).

Pla municipal per a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes

En base als resultats que es deriven de la Diagnosi es va elaborar posteriorment el Pla d'igualtat també amb el suport del Servei de Promoció de Polítiques d'Igualtat Dona- Home de la Diputació de Barcelona. El Pla va estar aprovat en el Ple de l'ajuntament el 16 d'abril de 2007.

Cal dir, que aquest Pla implica la participació de **tots els àmbits** d'actuació municipal. Les Línies Estratègiques del Pla d'Igualtat són els següents:

1. **Adequar l'administració municipal al principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes**. (cal dir que en aquest capítol es plantegen objectius i accions relacionats amb la igualtat de dones i homes en la plantilla de l'ajuntament per exemple, **promoure una política de personal que garanteix la igualtat entre dones i homes** o la utilització d'un llenguatge no sexista en la comunicació escrita i visual de l'ajuntament).

2. **Assolir una organització territorial sostenible favorable a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes** (planificació urbanística amb perspectiva de gènere i amb la participació de la ciutadania, adequar la via pública i la mobilitat a les necessitats d'homes i dones, polítiques municipals d'habitatge, polítiques municipals de medi ambient).

3. **Promoure l'autonomia, la integració i l'apoderament de les persones en situació d'exclusió social des d'una perspectiva de gènere** (millorar la qualitat de vida de les persones grans i amb dependències, feminització de la pobresa, millorar la qualitat de vida de les dones migrades).

4. **Promoure mesures per a l'eradicació de la violència de gènere**(accions de prevenció i sensibilització contra la violència de gènere, consolidar el circuit d'atenció a la violència de gènere).

5. **Promoure una educació per a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes** (potenciar la coeducació en els espais educatius del municipi, adequar l'oferta formativa a les necessitats d'homes i dones, promoure la corresponsabilitat entre dones i homes en la tasca educativa).

6. **Reduir les desigualtats de gènere en el treball** (incrementar la taxa d'activitat femenina i disminuir l'atur femení, millorar les condicions laborals de les dones ocupades, promoure la corresponsabilitat entre dones i homes a l'àmbit domèstic).

7. **Promoure el desenvolupament personal i comunitari de les dones i els homes** (introduir la perspectiva de gènere en l'acció cultural i de lleure municipal, promoure la participació esportiva de les dones, introduir la perspectiva de gènere en xarxa associativa, potenciar la participació comunitària de les dones).

8. **Promoure una organització dels temps personal, familiar i laboral més igualitària** (facilitar la conciliació dels temps personal, familiar i laboral).

9. **Millorar la salut integral de les dones i de la comunitat en totes les etapes dels seu cicle vital** (visibilitzar la situació de salut de dones i homes, potenciar la prevenció i promoció de la salut des d'una perspectiva de gènere, promoure una atenció sanitària de qualitat en el municipi).

Violència masclista

Serveis i activitats per combatre la violència masclista al municipi:

- Atenció psicològica individual.
- Atenció psicològica grupal.
- Assessorament jurídic.
- Targeta suport a les dones en situació de violència.
- Protocol contra la violència de gènere.
- Circuit municipal d'atenció a les dones que pateixen violència masclista.
- Concursos i Premis.

Informació i recursos

Recull d'informació de diferents àmbits

- Guia de recursos d'equitat.
- Documents.
- Institucions.
- Webs d'interès.

Formació d'igualtat i gènere

L'activitat formativa en matèria d'igualtat que ofereix l'Espai d'Equitat és la següent:

- Tallers de prevenció de violència masclista (promoció de valors i actituds i models de relacions igualitàries en el jovent del municipi)
- Jornades de formació en relació a la violència masclista.
- Cursos anuals de formació en el Campus Universitari de la Mediterrània, essent els programats per a l'any 2010:

Els usos del temps des de la perspectiva de gènere.
Estratègies i tècniques de direcció i gestió per a dones
Dones fent món, dones memorables, reptes del segle XXI.

Activitats de l'Espai d'Equitat

Àgora Equitat és el marc que acull una sèrie d'activitats que desenvolupa l'Espai d'Equitat com: cursos, xerrades, conferències, exposicions, concursos i altres accions. Dins de la programació dels propers mesos podem trobar activitats com:

- La presentació del DVD Homo baby boom.
- Xerrada- taller "Estima't"
- Commemoració del Dia Internacional de la Salut de les dones: xerrada "Les dones que neixen amb un cos de baró"

Assessoria jurídica

Aquest servei ofereix assessoria jurídica amb perspectiva de gènere per abordar els següents temes:

- Separacions, divorcis, parelles de fet
- Custòdia de fills/es, règim de visites, pensions alimentàries
- Maltractaments
- Assetjament sexual
- Justícia gratuïta i d'altres.

Relació amb Entitats

El servei d'Equitat a través de les seves actuacions treballa de forma transversal i manté una estreta relació amb associacions del municipi per tal de promoure la igualtat. Cal assenyalar, que la participació de les empreses i institucions públiques en la comunitat **és un punt cabdal en la Responsabilitat Social**. En aquest aspecte, l'Ajuntament a través del Servei d'Equitat i la resta d'àrees municipals tenen una participació social amb la comunitat de Vilanova i la Geltrú.

El Servei d'Equitat treballa de forma continuada amb les següents associacions i col·lectius:

- **Associació de dones La Frontissa:** fa la promoció de les dones en tots els àmbits, especialment en la prevenció de la violència i la premoció cultural i artística. Organitza activitats al voltant del 25 de novembre i 8 de març i convoca el concurs "Carta a qui maltracta" i Donart"
- **Dones d'empresa:** projecte que aglutina dones empresàries i directives del Penedès i el Garraf que té com objectiu compartir experiències i crear xarxa comercial entre elles mateixes.
- **Dones en xarxa:** posar en comú opinions, iniciatives i reflexions. Inclusió de les dones en les TIC i augmentar la presència de les dones a Internet.
- **Alba Lactància Materna:** és una associació formada per mares amb formació específica en lactància que ofereix informació actualitzada i suport a les dones que desitgen alletar als seus nadons.
- **Associació "Ai mare":** Grup de mares d'alletament que ofereix informació i suport a dones que desitgen alletar als seus nadons.
- **Marinada:** associació de dones que han patit càncer de mama que ofereixen suport i orientació personal.
- **Cooperació:** dones per a la cooperació: esta compromesa en un món amb valors d'igualtat, democràcia, participació ciutadana i igualtat de gènere. A més lluita contra la pobresa i la fam.
- **AMPGIL:** Associació de mares i pares de gais i lesbianes que duen a terme un Grup d'ajuda mútua (GAM) i altres activitats com difusió de material, conferències i sensibilització social.
- **Associació de famílies lesbianes i gais:** la FLG és una associació que lluita per la plena equiparació de drets i deures d'aquestes famílies.

La Regidoria d'Equitat subvenciona anualment a entitats, col·lectius i associacions del municipi que presenten projectes per conèixer la problemàtica de desigualtat de gènere. A més la **Normativa per a sol·licitar ajuts destinats a entitats, associacions i/o col·lectius** estableix criteris generals de resolució de les sol·licituds que vinculen tots els àmbits de l'ajuntament: "Aquelles que promoguin accions d'igualtat de tracte i oportunitats als col·lectius amb major risc de discriminació" i "Aquelles que incorporin la perspectiva de gènere en el seu àmbit d'actuació."

Observatori Equitat

L'Espai d'Equitat ha creat un espai, en l'apartat d'igualtat de la pàgina web municipal, en el qual es donen a conèixer dades sobre atur i contractació a

Vilanova i la Geltrú i comarca, segregades per sexe, facilitades per la Mancomunitat intermunicipal Penedès – Garraf, i indicadors dels serveis d'atenció personalitzada de l'Espai d'Equitat: edat, nivell d'estudis, situació econòmica, país d'origen.

Fons Documental

L'Espai d'Equitat ha creat una **Base de Dades Bibliogràfiques** a la qual es pot accedir de forma gratuïta (a través del servei de préstec del fons documental) que aglutina diferents temes i que tenen relació amb la situació de dones i homes, especialment de les dones en tots els àmbits, per exemple:

Algunes de les temàtiques del fons documental:

- Ciutadania i societat
- Gènere i igualtat d'oportunitats
- Família i parella
- Feminisme
- Urbanisme
- Usos del temps
- Treball
- Masclisme
- Violència de gènere
- Educació
- Esport
- Cultura i altres mols temes

1.3. PUNTS FORTS I PUNTS A MILLORAR

Punts forts:

Inclusió del principi d'igualtat en les línies estratègiques de l'Ajuntament

- La igualtat d'Oportunitats entre dones i homes està integrada en el Pla de Mandat 2007 – 2011 de l'Ajuntament en el qual figura com un dels seus objectius estratègics per aconseguir una "Ciutat socialment avançada amb serveis de qualitat. A l'apartat "Polítiques de gènere" s'exposen els diferents objectius per assolir tal objectiu.

- Les dades segregades per sexe és un criteri en la presentació de les estadístiques de les diferents àrees i serveis per exemple, en el Pla de Mandat, en les diagnosis i memòries dels diferents serveis.

- La Regidoria d'Equitat a través de l'Espai d'Equitat programa anualment i de forma sistemàtica accions formatives d'igualtat i gènere. Aquestes formacions estan adreçades a totes les persones del municipi.

- Recursos Humans basa la seva gestió del personal en el marc de l'Acord regulador de funcionaris/es i en el Conveni col·lectiu del personal laboral dins del context legislatiu del funcionariat i de l'Estatut dels treballadors/es.

- L'administració de l'Ajuntament manté un diàleg amb els sindicats a través de la Comissió Paritària.

- Treballadors i treballadores de l'Ajuntament fan una aportació mensual voluntària al Fons de Cooperació amb el tercer i quart món amb la retenció del 0,7% de la seva nomina. La gestió és duta per les persones que constitueixen la Comissió de la qual formen part 44 persones que significa el 7,77% del total de la plantilla. Aquesta contribució s'adreça als projectes humanitàries tant nacionals com internacionals.

Integració de les polítiques d'igualtat en la relació de l'Ajuntament amb les institucions, empreses i associacions de la comunitat.

- Pel que fa a la subcontractació d'empreses l'Ajuntament té en compte els acords assolits per l'administració i els sindicats especialment en riscos de la construcció. Per tant, posa a disposició de les empreses i autònoms que subcontracta, la relació de riscos presents a l'Ajuntament.

- L'Ajuntament participa en la comunitat vilanovina promocionant la igualtat d'oportunitats entre dones i homes mitjançant l'Espai d'Equitat a través del qual es programen i realitzen al llarg de l'any jornades, conferències i campanyes que aborden diverses temàtiques com la violència de gènere, la salut de dones i homes etc. Aquestes activitats les realitza amb col·laboració d'associacions i entitats del municipi.

- Pel que respecta a les subvencions públiques en matèria d'igualtat, l'Ajuntament a través de la Regidoria d'Equitat subvenciona anualment a entitats, col·lectius i associacions del municipi que presentin projectes per

conèixer la problemàtica de desigualtat de gènere. A més la **Normativa per a sol·licitar ajuts destinats a entitats, associacions i/o col·lectius** estableix criteris generals de resolució de les sol·licituds que vinculen tots els àmbits de l'ajuntament: "Aquelles que promoguin accions d'igualtat de tracte i oportunitats als col·lectius amb major risc de discriminació" i "Aquelles que incorporin la perspectiva de gènere en el seu àmbit d'actuació."

Integració de les polítiques d'igualtat i de gènere en els àmbits d'actuació municipal.

- El Pla Municipal d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes que lidera la Regidoria d'Equitat conté línies estratègiques, objectius i accions per promoure la igualtat entre dones i homes en tots els àmbits d'actuació municipal (urbanisme, medi ambient, habitatge, mobilitat, educació, inclusió social, mercat de treball, usos del temps i salut). Cal dir que aquest Pla és transversal, és a dir, que hi participen la resta d'àrees i serveis de l'Ajuntament i diverses associacions del municipi.

- L'Espai d'Equitat, a part de liderar el desenvolupament del Pla d'Igualtat Municipal, ofereix una sèrie de serveis amb la finalitat d'eradicar la violència, la desigualtat i la discriminació per raó de gènere en la població vilanovina.

Punts a millorar:

Inclusió del principi d'igualtat en les línies estratègiques de l'Ajuntament

- Les dades segregades per sexe és un criteri que tenen en compte els serveis de l'Ajuntament. No obstant, caldria incentivar en tots els serveis el seu ús de forma regular i sistemàtica en el tractament i presentació de dades referides a la població usuària i de la població en general. Aquesta mesura es preveu a l'article 20 de la Llei d'Igualtat 3/2007.

- En el Grup de discussió de la representació dels treballadors i treballadores, es va demanar fer visible les dades de la **plantilla del personal** segregades per sexe amb la finalitat de conèixer les diferències que afecten de forma desigual a dones i homes.

- L'Ajuntament a través de l'Espai d'Equitat programa formacions referides a la igualtat i gènere. Però, caldria ampliar la seva oferta formativa adreçada específicament **al cos polític i al cos tècnic** per tal de sensibilitzar al personal de l'Ajuntament en matèria d'igualtat i alhora incrementar les seves competències de gènere en el desenvolupament de la seva tasca. En aquesta línia i amb la iniciativa de l'Espai d'Equitat i amb la col·laboració de RRHH s'organitzen dins del Pla de Formació cursos amb perspectiva de gènere en el marc del Campus Universitari de la Mediterrània.

- Recursos Humans basa la seva gestió del personal en el marc de l'Acord Regulador de Funcionaris/es i en el Conveni Col·lectiu del personal laboral en el marc legislatiu del funcionariat i de l'Estatut dels Treballadors/es. Amb la posada en marxa de la Llei orgànica per a la igualtat efectiva entre dones i homes 3/2007, es preveu la implantació d'un Pla d'Igualtat en empreses i entitats de més de 250 treballadors/es. D'altra, la disposició addicional vuitena de l'EBEP[4] assenyala que les Administracions Públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i que han d'adoptar mesures destinades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre homes i dones. Han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat a desenvolupar en el marc del conveni col·lectiu o l'acord de les condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable. Actualment, el Pla Intern de l'Ajuntament està en procés d'elaboració. Per tant, seria convenient incorporar en un futur els seus objectius en la gestió de personal per tal d'assolir la igualtat plena en les condicions laborals de la plantilla.

- L'administració de l'Ajuntament manté un diàleg amb la representació dels treballadors i les treballadores a través de la Comissió Paritària. Així doncs, és recomanable mantenir aquest diàleg per tal de consensuar els continguts del Pla Intern que està en procés d'elaboració (com ho marca la Llei d'Igualtat 3/2007).

- També seria recomanable constituir un **Comitè d'Igualtat** en el qual podrien participar l'administració/direcció, la representació sindical, l'Espai d'Equitat i altres agents que es considerin oportuns, amb la finalitat de fer el seguiment del desenvolupament del Pla establint un treball conjunt i transversal.

[4] Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Integració de les polítiques d'igualtat en la relació de l'Ajuntament amb les institucions, associacions i empreses.

- Pel que fa a la subcontractació d'empreses caldria introduir per part de l'Ajuntament, el requeriment que aquestes siguin ètiques i socialment responsables. Per exemple, respectant el principi d'igualtat en les condicions laborals de les seves plantilles i no discriminar per raó de sexe, d'origen, religió o preferència sexual als seus treballadors/es, socis/es i clients/es. En els Grups de discussió realitzats amb els i les caps i amb la representació dels treballadors i treballadores es van fer les propostes següents:
  - Comunicar a les empreses contractades que l'Ajuntament està compromès amb el principi d'igualtat.
  - S'ha de donar a conèixer i s'ha d'exigir a les empreses que treballin amb l'Ajuntament que siguin socialment responsables.
  - S'ha de fer un seguiment a les empreses que treballen amb l'Ajuntament en matèria de responsabilitat social i igualtat.

- En els Grups de discussió realitzats amb els i les caps i amb la representació dels treballadors i treballadores es va suggerir fer la difusió del Pla d'Igualtat no solament a nivell intern, sinó també a nivell extern per tal que sigui un exemple en les empreses de l'entorn. També es va fer la proposta de difondre el Pla en les empreses col·laboradores com a mesura de sensibilització.

- Des de l'Oficina Municipal del Consumidor/a es podrien introduir mesures de sensibilització sobre la responsabilitat social en les empreses en matèria d'igualtat, laboral i medi ambiental per tal de conscienciar a les persones sobre un consum socialment responsable.

Integració de les polítiques d'igualtat i de gènere en els àmbits d'actuació municipal

- En el Grup de discussió de caps es va mencionar la necessitat que les actuacions i serveis que es porten a terme en matèria d'igualtat des de l'Espai d'Equitat tinguin una difusió més acurada i més profitosa per a les persones destinatàries dins de l'Ajuntament. Cal doncs estudiar acuradament com fer aquesta difusió per tal que sigui profitosa per les persones destinatàries.

1.4. CONCLUSIONS GENERALS

- La inclusió del principi d'igualtat com una forma de responsabilitat social figura en les línies estratègiques del Pla de Mandat 2007-2011 de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú. També està inclòs en algunes actuacions internes per exemple, programant formacions en matèria de gènere adreçada a la població, segregant les dades per sexe i mantenint un diàleg entre les i els representants dels treballadors/es i l'administració a través de la Comissió de Paritat. També cal dir, que els treballadors i treballadores de l'Ajuntament fan una aportació mensual voluntària al Fons de Cooperació amb el tercer i quart món amb la retenció del 0,7% de la seva nòmina.

- D'altra banda, aquestes actuacions s'ha de reforçar amb la finalitat de consolidar-les i augmentar la seva eficàcia. Així doncs, s'ha d'establir com a criteri de gènere la segregació de dades en totes les àrees i serveis de l'Ajuntament, programar accions formatives en matèria de gènere adreçades al cos polític i tècnic, introduir en la gestió de personal els objectius i accions del Pla d'Igualtat Intern. També seria recomanable mantenir el diàleg amb els sindicats en la negociació i desenvolupament del Pla i crear espais com el Comitè d'Igualtat en el qual participin la direcció de l'administració, els sindicats i l'Espai d'Equitat.

- Pel que respecta a la integració de la igualtat d'oportunitats en la relació de l'Ajuntament amb la comunitat, l'Ajuntament participa en el desenvolupament de la igualtat en el municipi a través de l'Espai d'Equitat que realitza al llarg de l'any jornades, conferències i campanyes referides a la igualtat.

- No obstant, pel que fa a la subcontractació d'empreses i a la relació de l'Ajuntament amb les associacions del municipi, caldria introduir per part de l'Ajuntament, el requeriment que aquestes siguin ètiques i socialment responsables. Per exemple, respectant el principi d'igualtat en les condicions laborals de les seves plantilles i no discriminar per raó de sexe, d'origen, religió o preferència sexual als seus treballadors/es, socis/es i clients/es.

- Finalment, cal dir que la integració de les polítiques d'igualtat en els àmbits d'actuació municipal té una llarga trajectòria i que es concreta en la creació

de l'Espai d'Equitat i en el Pla Municipal d'Igualtat que actualment s'està desenvolupant en tots els àmbits d'actuació municipal i amb la participació de totes les àrees i serveis. Cal afegir, que des del Servei d'Equitat s'ofereixen serveis que són rellevants per tal d'eradicar les desigualtats i discriminacions per raó de gènere.

2. LLENGUATGE I IMATGE NO SEXISTA

2.1. INTRODUCCIÓ

El llenguatge és un vehicle de comunicació i expressió i alhora és un tret que caracteritza i constitueix la identitat dels pobles i les persones. Però, la seva transcendència va molt més enllà, ja que mitjançant aquesta pràctica es reforcen idees, pensaments i conceptes. Per aquesta raó significa no solament un mitjà comunicatiu, sinó que també expressa la realitat que viuen les persones en determinades societats i en determinades èpoques.

La lluita per a la igualtat en tots els àmbits iniciada per les dones va arribar també a l'ús de la llengua i des d'aquesta perspectiva s'ha qüestionat la seva exclusió en aquest camp. Situació que s'evidencia en l'ús de alguns mots que s'utilitzen per anomenar a tothom. L'exemple típic és la paraula "home" així, "l'evolució de l'home" s'ha estat utilitzant com significat de tota la humanitat que inclou a les dones però que no s'anomenen. Aquesta perspectiva es reconeix com androcentrisme lingüístic en el qual el referent de la humanitat és l'home, fet que repercuteix en l'ús de la llengua.

D'altra banda, s'ha de diferenciar l'androcentrisme lingüístic del llenguatge sexista que es deriva d'actituds sexistes i que es caracteritza per la desvalorització i menyspreu de tot allò lligat amb la feminitat i les dones. Així doncs, hi ha textos on a través del llenguatge es desvaloritza o minimitza les dones i les seves accions.

Pel que respecta a la imatge, es repeteix una situació similar a l'abans esmentada. Així doncs, en les mitjans audiovisuals sovint s'utilitza la imatge de tal forma que pot esdevenir sexista. Els casos més evidents els trobem en la publicitat on sovint es reforcen els estereotips de gènere. Un exemple típic d'això són els anuncis dels productes relacionats amb el treball familiar domèstic com les marques de rentadores, detergents, bolquers i altres productes que sovint són promoguts per dones. Mentre que, a la inversa, els homes es mostren en activitats de responsabilitat i decisió.

Al món laboral sovint es posa en evidència que l'ús que es fa del llenguatge fomenta l'exclusió de les dones com a professionals. Així doncs, es diu "els treballadors" i no el "personal de la plantilla o els treballadors i les treballadores".

Un altra tendència és anomenar les diverses professions i oficis en masculí o femení per exemple: "els metges de l'hospital" o bé "les infermeres de l'hospital". Tant en una com en l'altra s'aplica l'exclusió; en la primera excloent a les metgesses d'una professió abans masculinitzada, i en la segona, excloent als homes d'una professió percebuda com tradicionalment femenina, per la qual cosa es fomenta de forma indirecta l'anomenada segregació horitzontal que significa la concentració de dones en llocs de treball tradicionalment femenins.

Com ja s'ha esmentat no es tracta solament d'un problema comunicatiu circumscrit tan sols a la gramàtica del llenguatge. Sovint les paraules no solament acompanyen actituds o produeixen determinades visions del món, sinó que construeixen fets. Per exemple, una part de l'assetjament sexual vers les dones es realitza de forma verbal, fins i tot no cal que aquesta conducta arribi al terreny físic per afectar greument les persones que la pateixen.

Per combatre aquesta desigualtat s'han fet anàlisis i propostes alternatives que han recollit els "Manuals de llenguatge no sexista" on es proposen criteris lingüístics per eradicar-la[1].

Recentment la **Llei d'Igualtat 3/2007** ha recollit aquesta situació dins les Polítiques públiques per a la igualtat i a l'article 14 la implantació d'un llenguatge no sexista a l'àmbit administratiu i en la totalitat de les relacions socials, culturals i artístiques, es preveu com a un criteri d'actuació dels poders públics.

Combatre aquesta tendència del llenguatge encara molt arrelada en la nostra societat comporta establir mesures pràctiques i funcionals on el llenguatge sigui un vehicle de comunicació que pugui transmetre igualtat.

[1] Eulàlia Lledó Cunill. "De llengua, diferència i context". Ed. Institut Català de la Dona. Barcelona 2005. "Marcar les diferències: la representació de dones i homes a la llengua" Col·lecció Criteris Lingüístics 6. Generalitat de Catalunya. Departament de la Presidència. 2005.

2.2. ANÀLISI DEL LLENGUATGE I LA IMATGE

2.2.1. Llenguatge i Imatge a l'Ajuntament

Àmbits d'anàlisi

- L'ús de llenguatge i imatge no sexista en la comunicació interna i externa.
- Intranet: web interna de l'ajuntament
- Web de l'ajuntament
- Fulletons impresos
- Comunicació sobre la implantació del Pla Intern.

Llenguatge i imatge no sexista

L'anàlisi de l'ús del llenguatge no sexista a l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú s'ha circumscrit fonamentalment als manuals d'estil de llenguatge no sexista. Tenint-los en compte s'han marcat una sèrie de criteris que s'utilitzaran en l'anàlisi sobre l'ús del llenguatge i de la imatge.

Però, s'ha de dir que hi ha altres criteris que no són exclusivament de caràcter gramatical, sinó que són **conceptes i visions del món** que rauen en l'ús del llenguatge i que evidencien aquelles tendències de llenguatge en clau masculina més freqüents, per exemple:

- L'ús del gènere gramatical masculí com a equivalent i referent de tota la humanitat que fomenta una visió androcèntrica del món, per exemple: *La història de l'home, L'evolució de l'home, Escola de pares, Escola d'adults*. Per contrarestar aquest tipus d'exclusió es recomana la utilització de *genèrics* per exemple: *La història de la humanitat, Escola de persones adultes etc.*

- La utilització sistemàtica del gènere masculí per designar algunes professions tradicionalment fetes per homes encara que avui moltes dones les desenvolupen, per exemple: *la metge en lloc de la metgessa, o la jutge en lloc de la jutgessa*. Malgrat que, les dones són presents en aquestes professions, la utilització del masculí ens podria indicar una resistència per part de la societat en assumir canvis com és el cas de la presència creixent de dones en algunes professions i oficis, per la qual cosa les dones que es dediquen a aquestes professions queden invisibilitzades. Malgrat aquest canvi, l'ús del llenguatge no es va modificar fins fa poc temps, quan es va

qüestionar aquesta desigualtat. Per eliminar aquesta tendència els manuals recomanen l'ús dels dos gèneres gramaticals per exemple: *els metges i les metgesses, les treballadores i els treballadors o bé la plantilla o el personal de l'ajuntament.*

- La utilització sistemàtica del femení en convocatòries de treball quan es tracta de professions i oficis feminitzats, per exemple, es necessita *secretaria, dona de neteja, infermera* etc. Així doncs, es produeix la mateixa situació que amb l'ús sistemàtic del masculí en algunes professions, ja que fomenta de forma indirecta la segregació de les dones en llocs, professions i oficis tradicionalment femenins. Aquesta opció pot ser vàlida quan es tracta d'una convocatòria adreçada principalment a dones que, per criteris d'acció positiva o bé perquè l'objectiu del programa, projecte o convocatòria sigui afavorir-les especialment. En la resta de situacions és recomanable l'ús dels dos gèneres gramaticals per fer constar que, malgrat que en aquestes professions i oficis predominen les dones, no són activitats exclusives de la població femenina.

- L'ús de la imatge que reforci la divisió de rols tradicionals, per exemple utilitzar solament la imatge femenina per promocionar activitats feminitzades (*dona de fer feina, auxiliar administrativa etc*). O a la inversa, posar solament la figura masculina en activitats masculinitzades com per exemple operari de la construcció, policia, etc.

- Presència equilibrada d'homes i dones a nivell d'imatge per exemple, si en la promoció de l'empresa o dels serveis de l'empresa s'utilitzen imatges, haurien de estar presents homes i dones. D'altra banda, si un projecte o activitat sustenta un objectiu d'acció positiva per a les dones es pot justificar que la publicitat/promoció inclogui solament imatges de dones (Dones emprenedores per exemple....).

Aquests criteris es faran servir a l'anàlisi de la comunicació interna i externa de l'ajuntament per exemple, els documents **d'*intranet*, *la web de l'ajuntament, els Butlletins electrònics i els fulletons impresos*** de l'ajuntament.

Recursos per promoure l'ús de llenguatge i imatge no sexista a l'ajuntament de Vilanova i la Geltrú

A l'ajuntament el foment i la promoció del llenguatge no sexista es fa a través de les següents eines i accions:

- A través d'un Manual de llenguatge no sexista que està penjat a Intranet per a que tothom que treballi a l'ajuntament el pugui utilitzar.

- Mitjançant la distribució d'un tríptic elaborat per la Regidoria d'Equitat i que amb la col·laboració de Recursos Humans es reparteix en tots els cursos de català inclosos en el Pla de Formació. Aquesta entrega va acompanyada d'una breu explicació del tríptic.

2.2.2. Comunicació interna i externa

Comunicació interna i llenguatge i imatge no sexista

Comunicació interna (intranet)

L'Ajuntament compta amb una **pàgina interna** (**intranet**) que posa a l'abast de la plantilla la informació més rellevant de l'empresa. En aquesta pàgina es troben documents com: **el Blog de Personal de Recursos Humans que conté informació relacionada amb Notícies, Arxiu, Selecció, Formació, Gestió Administrativa, Prevenció de riscos, Inserció laboral i Agents socials.**

També s'hi troba informació sobre Tràmits i Gestions de tots els serveis que l'Ajuntament ofereix a la ciutadania, per exemple: casaments civils, habitatges per a gent gran, sol·licituds per a beques esportives, per a llar d'infants, llicencies d'activitats per obertures d'establiments i activitats, Autoritzacions sanitàries etc.

Així doncs, dins d'aquestes pàgines circula la comunicació entre el personal mitjançant els comunicats que manté actualitzada la informació.

Pel que respecta a l'ús de llenguatge en els documents interns de l'empresa es troben les següents tendències :

- En els documents interns de l'ajuntament és habitual l'ús de genèrics com "la persona interessada" i "el personal". També es fan servir el masculí i femení en aquelles paraules que tenen els dos gèneres gramaticals per exemple: "nois i noies"; "mares i pares. D'altra banda, sovint utilitzen la barra per exemple, "ciutadà/na" "tècnic/a" o bé en les formes invariables es marca la diferència per exemple, "una/un representant".

- Però, cal dir que l'ús del femení i masculí a vegades és **irregular**. És a dir, en un mateix document es té en compte la normativa gramatical de llenguatge no sexista i, alhora, en alguns apartats del mateix document s'utilitza només el masculí com a referent d'homes i dones per exemple "els treballadors o tècnic". D'aquesta manera, es barregen aquestes dues modalitats.

- D'altra banda, en alguns documents d'intranet es troben alguns punts que es repeteixen i que cal tenir-los en compte per tal de millorar l'ús de llenguatge no sexista, per exemple:

  - En els documents de **tràmits i gestions** i en les sol·licituds de serveis i llicencies de forma puntual es troben paraules que tenen els dos gèneres solament en masculí per exemple: "el president de l'entitat", professores en actiu, veïns, els usuaris de les biblioteques".

  - En aquestos mateixos documents també es fa servir termes en els quals coincideixen la forma femenina i masculina sense distingir-los amb l'article o utilitzant les formes genèriques per exemple: "residents", "adults", "estudiants".

  - En les **convocatòries** de llocs de treball i de forma puntual es troben alguns termes solament en masculí, per exemple: "Auxiliars administratius, Tècnic superior, Operaris, Tècnics auxiliars de convivència, Funcionaris interins i l'aspirant".

Comunicació externa i llenguatge i imatge no sexista

Comunicació externa (web i fulletons)

La **web de l'ajuntament** representa un vincle comunicatiu amb la ciutadania. En aquest sentit, l'ús del llenguatge i de la imatge no sexista adquireixen una especial rellevància pel que respecta al foment de la igualtat entre dones i homes. Aquest fet és important sobretot, si es té en compte, que aquest mitjà arriba a un bon nombre de persones.

A la web de l'ajuntament es troba informació sobre **l'Organització Municipal (composició del Ple, Junta de Govern Local, regidories, òrgans de participació etc), el Pla de mandat, els serveis que ofereix l'ajuntament a la ciutadania, notícies, articles d'opinió, avisos, edictes i anuncis, ofertes de treball, altres webs municipals, la revista de VNG i els butlletins electrònics al qual es pot subscriure qualsevol persona**.

Pel que fa a l'ús del llenguatge a la web s'han trobat les següents situacions:

- En la web de l'ajuntament s'utilitza habitualment un llenguatge no sexista. Així doncs, aquesta perspectiva està consolidada amb l'ús de paraules que sovint es fan servir en molts dels documents que es troben a la web per exemple: "els vilanovins i les vilanovines", "veïns i veïnes", "usuàries i usuaris", "nenes i nens". També és habitual l'ús de formes genèriques com "persones", "veïnat" etc.

- No obstant, en alguns llocs de la web i de forma puntual hem trobat alguns punts per corregir. A continuació mencionarem alguns exemples per tal que es puguin evitar en un futur:

    - **Articles d'opinió dels partits del consistori**: en la gran part dels articles escrits pels partits del consistori s'observa l'ús del femení i masculí. Però, en alguns articles d'opinió d'alguns partits es fa ús solament del masculí com paraula inclusiva de dones i homes per exemple: **"els vilanovins, els veïns, els avis".**

- Aquesta mateixa situació, encara que de forma puntual, es troba també en alguns serveis com **l'OMIC i la Borsa de lloguer social**. Algunes paraules que es fan servir només en masculí són**: "consumidor, usuaris, propietaris"**.

- D'altra banda, en algunes **ofertes de treball** la convocatòria es fa en masculí per exemple**: "tècnic superior en dret, auxiliars administratius, operaris, els aspirants".** En aquest espai relacionat amb l'ocupació, l'ús del llenguatge és important a raó que podria fomentar de forma indirecta o simbòlica la participació femenina en alguns llocs de treball amb connotació masculina per exemple en el cas "d'**operari"**.

- Pel que respecta al **Butlletí electrònic** els articles habitualment fan servir el femení i masculí sobretot en aquelles paraules que s'utilitzen sovint per exemple: "veïnes i veïns, vilanovins i vilanovines, usuaris i usuàries, nenes i nens etc". D'altra banda, paraules que tenen els dos gèneres gramaticals (femení i masculí) s'utilitzen només en masculí per exemple: **refugiats, espectadors, els convidats d'honor, ballarins, coreògrafs investigadors i científics**. A vegades també en les formes invariables que poden referir-se a ambdós sexes amb independència que siguin masculines o femenines no es marca mitjançant **l'article la inclusió d'ambdós sexes** per exemple: "els participants" etc.

- Pel que fa a la imatge en la web, es pot dir que una gran part d'aquestes fan referència a activitats concretes com per exemple obres al carrer, infraestructures municipals, paisatges, llocs de la ciutat, façanes, actes polítics, socials i culturals, rodes de premsa, festivitats com el carnaval, festes o activitats del jovent etc. Per tant, la imatge de dones i homes està condicionada per les persones que participen en aquests actes o activitats. En aquest sentit, no es percep un desequilibri en la imatge d'homes i dones o una predominança o exclusió d'una o d'altra.

- D'altra banda, les imatges que es fan servir en els serveis adreçats a la població com gent gran, jovent, igualtat i infància tampoc es percep desigualtat en l'ús de la imatge de dones i homes.

- En els **Fulletons impresos** de serveis i d'activitats culturals i lúdiques que es posen a l'abast de la ciutadania, també de forma puntual, es fan servir algunes paraules solament en masculí per exemple: **ciutadà, espectadors i estrangers. O bé utilitzen només l'article masculí per exemple: els participants i els artistes locals**.

Difusió de la igualtat d'oportunitats

Pla Municipal d'Igualtat d'Oportunitats

El document on es recullen les línies d'actuació, objectius i activitats d'igualtat d'oportunitats és el **Pla Municipal per a la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes**, el qual es troba a l'abast de la població de Vilanova i del personal de l'Ajuntament a través de la web i d'intranet.

Les línies d'actuació i activitats específiques per desenvolupar i fomentar la igualtat al municipi està recollida en els espais de comunicació. Així doncs, a través de la **web, d'intranet i en els tríptics i fulletons** es fa difusió de les **activitats i dels serveis** que des de l'Ajuntament es porten a terme.

També, per aquests mitjans es fa difusió i publicitat del calendari al llarg de l'any de les activitats dels diversos **serveis, de conferències, de jornades, de commemoracions i dels diversos actes programats per desenvolupar la igualtat**.

Un altra font de divulgació és la seva perspectiva **transversal,** és a dir, que els objectius i accions/activitats són compartits per les diferents àrees i serveis de l'Ajuntament mitjançant aquesta dinàmica de treball.

En el Grup de discussió dels i les caps es va abordar la necessitat que les actuacions en matèria d'igualtat es coneguin millor dins l'Ajuntament i es faci una major difusió dels programes que es realitzen des de l'Espai d'Equitat.

Pla Intern d'Igualtat de Gènere

L'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú s'ha proposat una nova fita que és la implantació d'un **Pla Intern d'Igualtat de Gènere** amb la finalitat d'aconseguir la igualtat plena entre dones i homes en el personal treballador de l'Ajuntament.

Davant aquest nou repte, la **divulgació del Pla Intern**, mitjançant els circuits de comunicació, és una estratègia clau per a la sensibilització de la plantilla i per donar a conèixer els continguts del Pla, els quals tenen com objectiu fonamental beneficiar als treballadors i treballadores de l'Ajuntament promovent la igualtat en les condicions laborals d'homes i dones.

En els Grups de discussió de caps i de les i els representants sindicals es va proposar que el Pla d'Igualtat Intern es difongui no solament a nivell intern, sinó també a nivell extern per tal que sigui un exemple per a les empreses que col·laboren amb l'Ajuntament i tot l'entorn empresarial local.

2.3. PUNTS FORTS I PUNTS A MILLORAR

Punts forts:

Promoció del llenguatge i de la imatge no sexista

- En intranet (web interna de l'ajuntament) està penjat un Manual de llenguatge no sexista per a tothom que treballi a l'ajuntament el pugui utilitzar.
- El Servei d'Equitat va elaborar un tríptic que, amb la col·laboració de Recursos Humans, es reparteix en tots els cursos de català del Pla de Formació. Aquesta entrega va acompanyada d'una breu explicació sobre la guia. El tríptic està penjat en intranet.
- Fa alguns anys es van fer cursos sobre llenguatge no sexista adreçats al personal d'alguns serveis de l'ajuntament.
- Els delegats i les delegades (representants dels treballadors/es de l'Ajuntament) opinen que l'administració té cura en l'ús de llenguatge no sexista però, malgrat que s'han fet alguns cursos, fa falta més sensibilització en el personal de la plantilla.

L'ús de la normativa en la comunicació de l'Ajuntament

- En els documents de la web i d'intranet habitualment es fa ús d'un llenguatge no sexista utilitzant les formes femenines i masculines i fent ús de formes genèriques. No obstant, en alguns llocs/paràgrafs es fan servir paraules només en masculí. Però, es pot dir que l'ús de llenguatge no sexista és una preocupació a l'Ajuntament, la qual cosa comporta un impacte positiu ja que evita l'exclusió de les dones a nivell lingüístic.
- En els fulletons impresos de l'ajuntament es fa servir un llenguatge no sexista excepte en alguns paràgrafs on de forma puntual es fan servir paraules només en masculí.
- Tant en la web com en els fulletons de l'ajuntament no s'ha trobat un desequilibri en l'ús de la imatge de dones i homes.

Difusió de la igualtat d'oportunitats de dones i homes

- Les línies d'actuació i activitats específiques per desenvolupar i fomentar la igualtat entre dones i homes al municipi està recollida en els espais de comunicació. Així doncs, a través de la web, d'intranet, dels tríptics i fulletons es fa difusió de les activitats que des del Servei d'Equitat es porten a terme.

Punts a millorar:

Promoció del llenguatge i imatge no sexista

- Seria recomanable difondre periòdicament recordatoris en tots els serveis de l'Ajuntament sobre la utilització del Manual de Llenguatge no Sexista i sobre la necessitat de revisar els textos que es redacten en els diferents serveis.

- És recomanable que el tríptic/guia que ha elaborat l'Espai d'Equitat i que conté recomanacions bàsiques i fonamentals per l'ús del llenguatge no sexista es continuï repartint i explicant de forma sistemàtica en tots els cursos de català del Pla de formació que es fan des de Recursos Humans com una tasca de sensibilització continuada.

- En els díptics o tríptics que es fan des dels diferents serveis seria recomanable, com a mesura de sensibilització, procurar incloure un llenguatge i una imatge que fomentin de forma planificada/deliberada la igualtat dona-home per exemple, posant imatges d'homes en tasques que habitualment fan les dones i a la inversa.

- Seria oportú desenvolupar línies d'actuació sobre l'ús del llenguatge no sexista adreçades al personal de brigada de neteja municipal (USM) per tal de sensibilitzar al col·lectiu en la importància del llenguatge en les relacions personals i sociolaborals de la unitat. Aquesta proposta va sorgir a l'espai del Grup de Discussió realitzat amb els i les representants dels treballadors/es de l'Ajuntament.

L'ús de la normativa en la comunicació de l'Ajuntament

- En els textos de la web, intranet i fulletons impresos de l'ajuntament cal corregir l'ús del masculí en paraules que també tenen gènere gramatical femení. A vegades, també en les formes invariables que poden referir-se a ambdós sexes amb independència que siguin masculines o femenines, no es marca mitjançant l'article la inclusió d'ambdós sexes per exemple: "els i les participants", un/una representant etc.

- Un altra punt important a millorar és evitar l'ús irregular de llenguatge no sexista, ja que en un mateix document s'utilitzen les dues modalitats. És a dir, es té en compte les recomanacions de llenguatge no sexista però, en alguns mots del mateix document, la normativa no es fa servir.

Difusió de la igualtat d'oportunitats de dones i homes

- Malgrat que els serveis i recursos de l'Espai d'Equitat es difonen a traves de la web, d'intranet, de fulletons i de tríptics i tot i que es fa molta difusió de les activitats a través del correu electrònic a tot l'ajuntament sembla que no són gaire coneguts per la plantilla. Aquesta situació es va expressar en el Grup de Discussió de Caps de l'Ajuntament. Per tant, seria recomanable establir altres mecanismes per obtenir el ressò desitjat.

- Seria recomanable difondre el procés d'implantació del Pla d'Igualtat Intern que s'està portant a terme a l'Ajuntament en intranet i en la web per a que sigui un exemple per a les empreses de l'entorn.

2.4. CONCLUSIONS GENERALS

- A l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú existeixen recursos adreçats al personal de la plantilla per utilitzar el llenguatge en clau d'igualtat. No obstant, però, caldria promocionar-los i alhora incentivar l'ús de la normativa amb la finalitat que es vagi consolidant en la vida quotidiana laboral del personal.

- Els recursos que s'han desplegat per tal d'introduir i normalitzar l'ús de llenguatge no sexista en el personal de l'Ajuntament són: Un Manual i una Guia/Tríptic penjats en intranet i cursos adreçats al personal de l'Ajuntament .

- En alguns serveis de l'Ajuntament caldria programar cursos sobre l'ús de llenguatge no sexista com estratègia per a millorar les relacions sociolaborals del personal i alhora millorar el domini de la normativa gramatical.

- En els textos/documents de la web, d'intranet i dels fulletons impresos de l'Ajuntament habitualment es fa servir la normativa gramatical de llenguatge no sexista. No obstant, cal incentivar l'ús d'aquesta normativa de forma **regular i sistemàtica**. És a dir, que en tot el text dels documents es facin servir aquests criteris, ja que a vegades en un mateix document i en alguns mots es fa servir la normativa i en altres no.

- Malgrat que l'ús de llenguatge no sexista està reconegut pel personal de l'Ajuntament persisteix, encara que de forma puntual, l'ús de paraules que, tenint els dos gèneres gramaticals, es fan servir solament en masculí. També, a vegades, no es marquen els dos gèneres a través de l'article en alguns mots on coincideixen la forma femenina i masculina.

- La representació femenina i masculina a través de la imatge en la comunicació a través de la web i dels fulletons impresos de l'Ajuntament és equilibrada i no discriminatòria.

- La igualtat d'oportunitats de dones i homes en els àmbits d'actuació municipal es difon mitjançant els circuits de comunicació de l'Ajuntament Però, caldria difondre el procés d'implantació del Pla Intern per tal que el personal pogués conèixer els seus continguts i sigui un exemple per les empreses de l'entorn.

3. DISTRIBUCIÓ I REPRESENTATIVITAT DEL PERSONAL

3.1. INTRODUCCIÓ

La igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el marc de la Comunitat Econòmica Europea s'aborda en el **Tractat de Roma a l'any 1957,** en el qual es va introduir el principi d'igualtat en la retribució de dones i homes per un treball d'igual valor.

Posteriorment, el **Tractat d'Amsterdam** fa una ampliació al prohibir la discriminació en la vida econòmica, política, social i laboral per raons de sexe, origen, religió i orientació sexual. En aquest tractat, també s'incorpora l'adopció de mesures específiques per a facilitar al sexe menys representat en les diverses activitats professionals l'assoliment de la igualtat mitjançant mesures d'acció positiva.

Aquesta posició es ratifica en la **Directiva del Parlament Europeu 76/207/CEE (2002)** en la qual es confirma el principi d'igualtat entre dones i homes en l'accés al treball, en la formació, en la promoció i en les condicions laborals.

Cal dir, que aquests avenços relatius al principi d'igualtat s'han adoptat en la Unió Europea sota l'obligació d'aplicar la normativa en tots els països que la constitueixen. Especialment la **Directiva 2002/73/CE** que exigeix l'aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes en les condicions laborals i la Directiva **2004/113/CE** relativa al principi d'igualtat en l'accés a bens i serveis.

Pel que respecta a l'Estat Espanyol, el 22 de març de 2007 s'aprovà en el Congrés dels Diputats/des la **Llei Orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes**.

Aquesta llei té la seva base en els articles **14 i 9.2 de la Constitució Espanyola** en la qual es prohibeix tota discriminació per raó de raça, sexe, religió o qualssevol condició personal o social. Però, fonamentalment es nodreix dels avanços en matèria d'igualtat dels diferents Tractats i Directives Internacionals i de les Conferències Mundials de les Dones promogudes per les Nacions Unides.

Alguns trets originals de la Llei són el seu **caràcter preventiu**, és a dir que no solament s'han d'eradicar les desigualtats, sinó que les conductes discriminatòries s'han de prevenir. Una altra aspecte és la **transversalitat** que consisteix en implementar polítiques d'igualtat en tots els àmbits: educatius, culturals, sanitaris, artístics, ordenació del territori i en la cooperació internacional.

Altres novetats són els conceptes que s'introdueixen com és la **Discriminació directa per raó de sexe o sexual** que consisteix en el tracte discriminatori pel fet de ser dona o home per exemple, l'assetjament sexual (raó sexual) i el tracte discriminatori relacionat amb l'embaràs o maternitat (per raó de sexe).

D'altra banda, la **Discriminació indirecta** consisteix en aquells criteris o practiques aparentment neutres que signifiquen un desavantatge respecte a les persones d'altra sexe. Cal dir, que aquest tipus de discriminació és més difícil de detectar, ja que moltes vegades requereix d'una anàlisi per tal de fer-la visible.

En aquest capítol es farà l'anàlisi de **l'edat, l'antiguitat i el nivell d'estudis** de la plantilla com a factors que poden incidir no solament en l'accés al treball, sinó en la ubicació i promoció de les persones dins de l'empresa o institució. Per exemple, el nivell d'estudis o tipus de formació que tinguin les persones condiciona l'accés al mon laboral, ja que no fa molt de temps les dones es formaven en professions relacionades amb l'educació i les humanitats i els homes en ciència, electrònica, mecànica i altres de caràcter tècnic i que presenten majors taxes d'ocupació.

Així doncs, malgrat que cada vegada hi ha més dones que opten per formar-se en professions abans masculinitzades, no és la tendència i això condiciona l'accés de les persones a determinats llocs de treball.

D'altra banda, l'antiguitat de les persones incideix en la retribució i en la promoció, ja que s'utilitza com un requeriment en el funcionariat de carrera i en el personal laboral com es preveu en la Legislació de l'ocupació pública[1].

[1] En l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (Llei 7/2007) s'estableix un mínim de dos anys d'antiguitat per a la promoció en el funcionariat de carrera i els trenis per cada tres anys de servei. En aquesta Llei també es preveu que el personal laboral tindrà dret a la promoció professional mitjançant l'Estatut dels Treballadors/es i els Convenis Col·lectius.

Cal afegir, que la incorporació formal de les dones al mercat de treball s'ha produït amb retardament en relació als homes. Fet vinculat a la divisió sexual del treball que destinava a les dones a l'àmbit familiar domèstic com tasca prioritària. Per tant, la seva trajectòria i antiguitat, sobretot en alguns àmbits laborals és més curta.

En la segona part d'aquest capítol, es farà l'anàlisi de la distribució de dones i homes en els **Grups/categories professionals i en els Llocs de treball** per tal de detectar possibles desequilibris en la representativitat de dones i homes en la plantilla de l'Ajuntament.

L'adscripció al Grup de classificació professional és un factor d'incidència en el salari assignat a cada Grup fixat per la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat.
De la mateixa manera, la ubicació en els llocs de treball determina no solament la retribució, sinó que està vinculat al fenomen del "sostre de vidre" que impedeix a les dones avançar en la seva carrera professional.

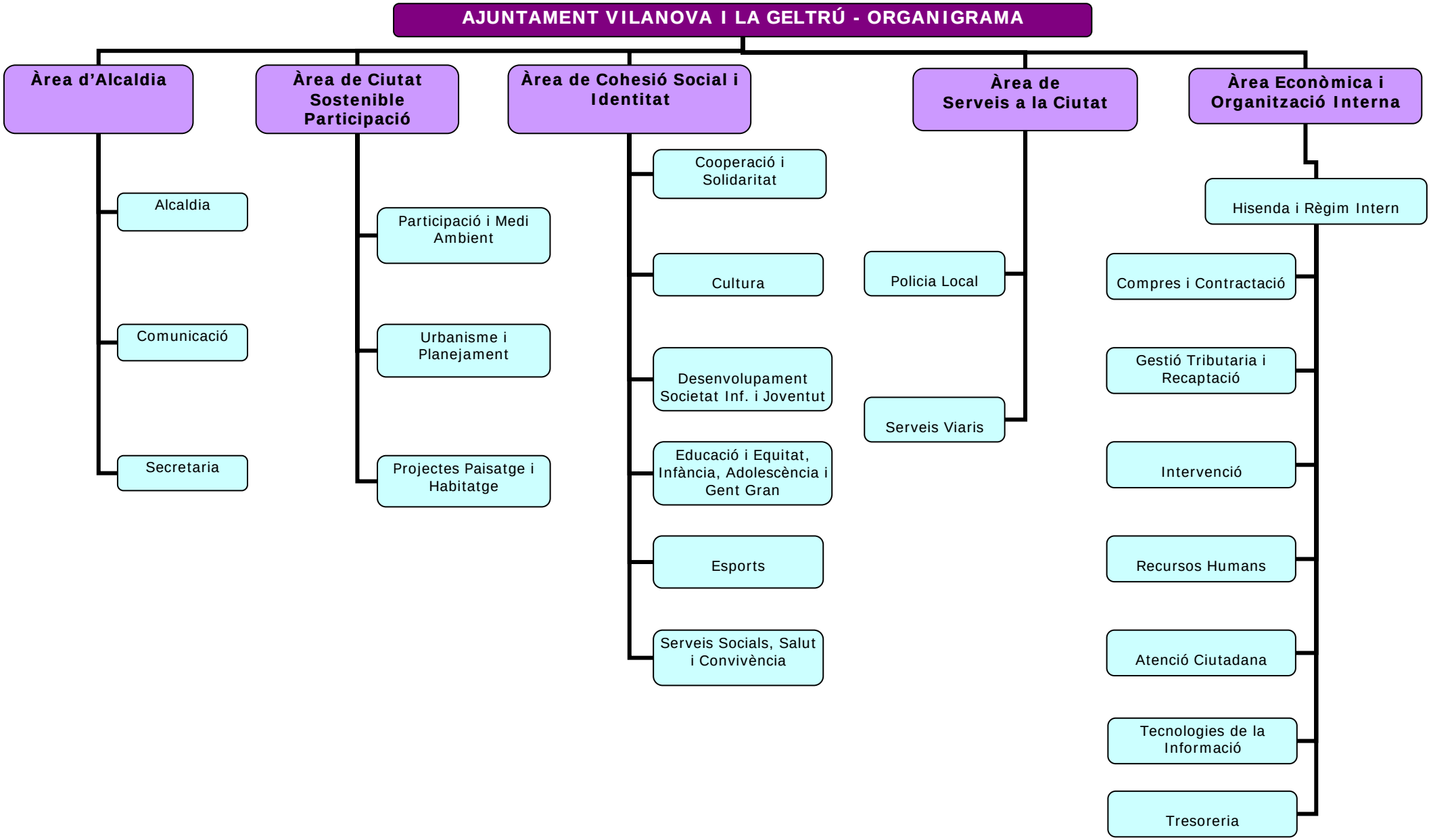
En aquesta situació incideixen diferents fenòmens com la **doble presència** que afecta a les dones quan treballen fora de la llar i significa que aquestes, malgrat desenvolupar un treball assalariat, segueixen ocupant-se de la major part del treball reproductiu que, en la quotidianitat, es tradueix en realitzar simultàniament el rol d'assalariada i el rol de mestressa de casa en un mateix espai de temps i jornada. Aquesta situació no s'ha de confondre amb l'anomenada **doble jornada** que consisteix en realitzar la jornada laboral i després, un cop finalitzada, dedicar-se a les tasques de la llar.

Per tant, aquests fets es concreten en la **segregació horitzontal i vertical** que significa la concentració de dones en departaments o sectors tradicionalment femenins i la segona que significa la dificultat de situar-se en llocs/càrrec de responsabilitat. Resumint, la distribució de les persones en l'estructura de les plantilles és el resultat de diversos factors que la determinen.

Hi ha altres factors com l'estructura jeràrquica i els criteris de selecció que són elements menys visibles en un món laboral que no ha modificat gaire el seu funcionament. Per tant, s'ha de recordar que els centres de treball es van dissenyar en **clau masculina**, la qual cosa significa que van ser fets a la mida

del cap de família, d'un home disponible 24 hores d'acord a la seva funció de proveïdor del pa (breadwinner).

Al respecte, en el marc de la Unió Europea es preveu que les pràctiques de Responsabilitat Social en les empreses haurien de reflectir els canvis socials com la creixent participació de les dones en el mercat de treball, per la qual cosa els centres de treball s'han de transformar fent-los més aptes per a tothom.


AJUNTAMENT VILANOVA I LA GELTRÚ - ORGANIGRAMA
Àrea d'Alcaldia
Alcaldia
Comunicació
Secretaria
Àrea de Ciutat Sostenible Participació
Participació i Medi Ambient
Urbanisme i Planejament
Projectes Paisatge i Habitatge
Àrea de Cohesió Social i Identitat
Cooperació i Solidaritat
Cultura
Desenvolupament Societat Inf. i Joventut
Educació i Equitat, Infància, Adolescència i Gent Gran
Esports
Serveis Socials, Salut i Convivència
Àrea de Serveis a la Ciutat
Policia Local
Serveis Viaris
Àrea Econòmica i Organització Interna
Hisenda i Règim Intern
Compres i Contractació
Gestió Tributaria i Recaptació
Intervenció
Recursos Humans
Atenció Ciutadana
Tecnologies de la Informació
Tresoreria

3.2. ANÀLISI DE LA PLANTILLA

Àmbits d'Anàlisi

- Característiques de la plantilla
  - Personal per àrees.
  - Edat.
  - Antiguitat.
  - Nivell d'estudis.

- Distribució i representativitat de dones i homes en la plantilla
  - Grups professionals.
  - Llocs de treball.

3.2.1. Característiques de la Plantilla

Com hem vist a l'organigrama, l'Ajuntament està dividit en cinc àrees en les quals es distribueix el personal. El 22 de febrer de 2010 el total de la plantilla era de **568 treballadors i treballadores**. Totes les dades que analitzarem en aquest capítol són relatives a aquesta data.

Plantilla de l'Ajuntament per àrees

Dones i Homes a l'Ajuntament

El total de treballadors i treballadores de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú són **568 persones de les quals el 42,8% són dones i el 57,2% són homes**.

Taula 3.1. Personal per àrees i sexe

ÀREES	DONES			HOMES			TOTAL	
	Total	**% files**	**% col**	**Total**	**% files**	**% col**	**Total**	**% col**
Àrea Alcaldia	13	61,9%	5,3%	8	38,1%	2,5%	21	3,7%
Àrea Ciutat Sost.i Part.	35	53,0%	14,4%	31	47,0%	9,5%	66	11,6%
Àrea Cohesió Soc i Ident.	114	55,9%	46,9%	90	44,1%	27,7%	204	35,9%
Àrea Serveis Ciutat	35	16,9%	14,4%	172	83,1%	52,9%	207	36,4%
Àrea Eco i Org. Interna	46	65,7%	18,9%	24	34,3%	7,4%	70	12,3%
TOTAL	**243**	**42,8%**	**100,0%**	**325**	**57,2%**	**100,0%**	**568**	**100,0%**

Font: Recursos Humans de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú

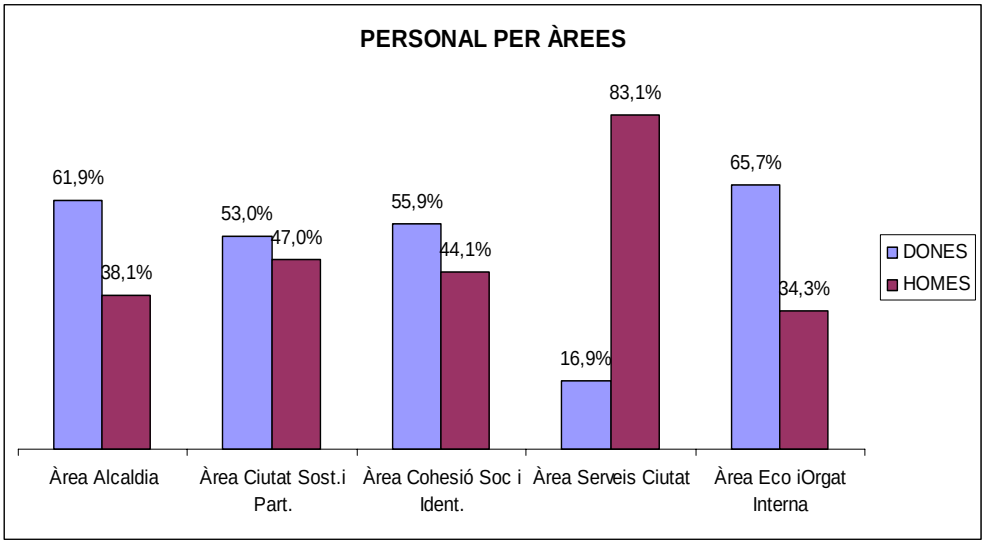
Les àrees on es concentra una part important de la plantilla són les àrees de **Cohesió Social i Identitat amb el 35,9% i l'àrea de Serveis a la Ciutat** en la qual s'adscriuen el cos de Policia Local i els Serveis Viaris i Neteja amb 107 i 100 persones respectivament i que representen el **36,4%** del total de la plantilla.

Del total de dones (% col.), el **46,9%** està ubicat a l'àrea de Cohesió Social i del total d'homes el **52,9%** més de la meitat, està situat a l'àrea de Serveis a la Ciutat.

Comparativament (% fil.) trobem que en totes les àrees hi ha més dones que homes, excepte a l'àrea de Serveis a la Ciutat on predominen els homes amb el 83,1% mentre que les dones són el 16,9%. En aquest cas, s'observa una subrepresentació de les dones en el Cos de Policia i en els Serveis Viaris i Neteja. Cal dir, que la professió de Policia per raó d'estereotipus de gènere s'ha considerat una carrera masculina, per la qual cosa la presència de dones en l'Escola de Policia encara és baixa, fet que determina la seva escassa presència a l'àmbit laboral.

Quelcom semblant passa en Serveis Viaris on es requereixen perfils lligats a professions i oficis del camp de la construcció, l'electrònica i la mecànica i que són formacions on la presència de dones encara és minoritària.

A l'àrea Econòmica i Organització Interna s'observa una subrepresentació dels homes que representen el 34,3% encara que menys aguda que la que representen les dones a Serveis a la Ciutat com s'observa en el gràfic següent.



Taula 3.2. Pes del personal per àrees i sexe

PLANTILLA PER ÀREES	PLANTILLA	DONES		% (P)	HOMES		% (P)
ÀREES		**TOTAL**	**% (D)**		**TOTAL**	**% (H)**	
Àrea Alcaldia	21	13	5,3%	2,3%	8	2,5%	1,4%
Àrea Ciutat Sost.i Part.	66	35	14,4%	6,2%	31	9,5%	5,5%
Àrea Cohesió Soc i Ident.	204	114	46,9%	20,1%	90	27,7%	15,8%
Àrea Serveis Ciutat	207	35	14,4%	6,2%	172	52,9%	30,3%
Àrea Eco iOrgat Interna	70	46	18,9%	8,1%	24	7,4%	4,2%
TOTAL	**568**	**243**	**100,0%**	**42,8%**	**325**	**100,0%**	**57,2%**

Font: Recursos Humans de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú

D'altra banda, si veiem el **pes del personal** de les diferents àrees en el total de la plantilla, s'observa que el més alt percentatge de dones es situa a l'àrea de Cohesió Social i Identitat amb el **20,1%** en el total de la plantilla i que el més alt percentatge d'homes es situa a l'àrea de Serveis a la Ciutat amb el **30,3%** del total de la plantilla.

En aquesta situació es reflecteix la forta presència masculina en els àmbits del Cos de Policia i de Serveis Viaris i Neteja. Mentre que, les dones concentren el seu pes més alt en una àrea amb serveis relacionats amb la cultura, l'educació, serveis socials, salut, cooperació. És a dir, activitats que per tradició i gènere han desenvolupat més les dones.

Cal dir, que la dedicació de les persones en aquestes activitats no signifiquen en si mateix un factor de discriminació. No obstant, intervenen altres factors relatius al mercat de treball que incideixen de forma desigual en les professions i en conseqüència afecta a les persones que les exerceixen, per exemple, al 2008 a Catalunya el percentatge de dones ocupades segons els grups d'ocupació solament hi havia el 14,3% de dones ocupades en treballs qualificats. Mentre que, en treballs no qualificats hi havia un 60,7%. En termes generals, les dones presenten baixos percentatges en ocupacions de caràcter tècnic. Per contra, en ocupacions com Serveis de restauració, personal i de comerç són el 66,8% en comparació amb els homes[2].

[2] Dones i Treball: Publicació Estadística 2008. Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya. Fons Social Europeu.

Conclusions: Personal de l'Ajuntament per àrees

- Les àrees on es concentra la gran part del personal de l'Ajuntament són les àrees de **Cohesió Social i Identitat i Serveis a la Ciutat**. La primera agrupa els àmbits de Cooperació i Solidaritat; Cultura; Desenvolupament, Soc. Informació i Joventut; Educació, Equitat, Infància i Adolescència i Gent Gran; Esports i Serveis Socials, Salut i Convivència. La segona agrupa Policia Local i Serveis Viaris.

- En totes les àrees de l'ajuntament hi ha més dones que homes, excepte a l'àrea de Serveis a la Ciutat on hi ha una subrepresentació de les dones (**16,9% de dones i 83,1% d'homes**).

- A l'àrea Econòmica i Organització Interna existeix un desequilibri encara que menys agut que a l'àrea Serveis a la Ciutat, ja que els homes representen el **34,3% i les dones el 65,7%**.

- En el grup de dones, el número més gran està ubicat a l'àrea de Cohesió Social i a l'àrea Econòmica i Organització Interna. En el grup d'homes, el número més gran està ubicat a l'àrea de Serveis a la Ciutat i en Cohesió Social.

- Pel que fa al pes de dones i homes en el total de la plantilla, les **dones** concentren la gran part del seu pes en el total de la plantilla a l'àrea de **Cohesió Social i Identitat**. Mentre que, els homes a l'àrea de **Serveis a la Ciutat**. Per tant, es percep una **segregació horitzontal**. Cal dir, que la dedicació de les dones en aquestes activitats no significa en si mateix un factor de discriminació. No obstant, existeix en el mercat de treball tendències que fan que aquestes activitats siguin menys valorades que aquelles de caràcter tècnic.

El personal de l'Ajuntament per edat

L'edat del personal de la plantilla és una dada important a tenir en compte, ja que és un factor que marca el cicle reproductiu de les persones i que per tant incideix en les necessitats de conciliació personal, familiar i laboral. També s'ha de tenir en compte en la incorporació i antiguitat de les persones al món laboral i la seva incidència en la promoció.

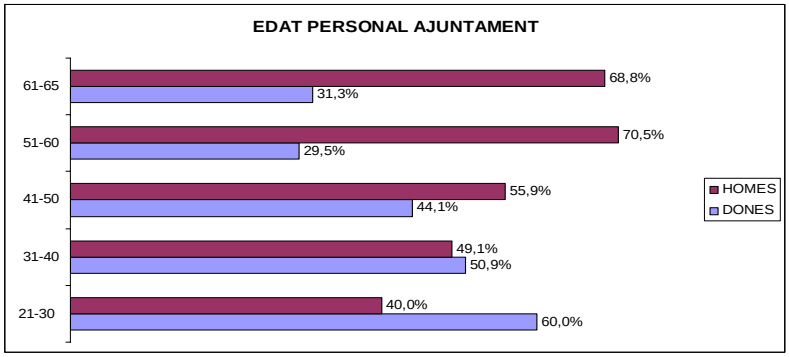
Taula 3.3. Personal per edat i sexe

EDAT	DONES			HOMES			TOTAL	
	Total	% files	% col	Total	% files	% col	Total	% col
21-30	15	60,0%	6,2%	10	40,0%	3,1%	25	4,4%
31-40	87	50,9%	35,8%	84	49,1%	25,8%	171	30,1%
41-50	93	44,1%	38,3%	118	55,9%	36,3%	211	37,1%
51-60	38	29,5%	15,6%	91	70,5%	28,0%	129	22,7%
61-65	10	31,3%	4,1%	22	68,8%	6,8%	32	5,6%
Total	**243**	**42,8%**	**100,0%**	**325**	**57,2%**	**100,0%**	**568**	**100,0%**

Font: Recursos Humans de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú

El grup d'edat que concentra els més alts percentatges del total del personal de l'Ajuntament són els grups de **41-50 i 31-40** que sumats arriben al voltant del **70%** del total del personal. Per tant, un bona part del personal es troba en edats reproductives fent la criança de fill/es petits/es o adolescents. El tercer lloc, correspon a les persones entre **51 i 60 anys** amb el **22,7%**.

D'altra banda, les persones treballadores en edat d'una propera jubilació representen el **5,6%** del total de la plantilla seguit de les persones més joves amb el **4,4%.** Per tant, les persones joves representen el percentatge més baix en el personal de l'Ajuntament.



Comparativament, hi ha més dones que homes en els grups de **21-30 i 31-40** anys. Mentre que, hi ha més homes que dones en els grups de major edat.

Si comparem homes i dones, les diferències més remarcables es troben en el segment d'edat de **21 a 30 anys** on les dones són el **60,0%** i els homes el **40,0%**. Però, els homes presenten percentatges més alts en el segment de **61-65 anys** on les dones representen el **31,3%** i els homes el **68,8%.** D'igual forma en el segment de **51-60 anys** els homes representen el **70,5%.**

Aquesta situació podria tenir una incidència per efectes d'antiguitat a l'ajuntament i per tant en les condicions laborals (trenis, promocions etc). D'altra banda, també hi ha més homes propers a la jubilació.

Taula 3.4. Pes del personal per edat i sexe

EDAT	PLANTILLA	DONES		% (P)	HOMES		% (P)
		TOTAL	% (D)		TOTAL	% (H)	
21-30	25	15	6,2%	2,6%	10	3,1%	1,8%
31-40	171	87	35,8%	15,3%	84	25,8%	14,8%
41-50	211	93	38,3%	16,4%	118	36,3%	20,8%
51-60	129	38	15,6%	6,7%	91	28,0%	16,0%
61-65	32	10	4,1%	1,8%	22	6,8%	3,9%
Total	**568**	**243**	**100,0%**	**42,8%**	**325**	**100,0%**	**57,2%**

Font: Recursos Humans de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú

Si observem el **pes dels grups d'edat en el total de la plantilla**, els efectius de **dones** es concentren en els grups de **41-50 i 31-40 anys**. En els **homes** el pes més alt en la plantilla correspon al grup de **41-50** seguit pel grup de **51-60** anys. Això significa que **hi ha més homes majors en el total del personal**. No obstant, els homes tenen una representativitat significativa en el grup de 31-40 anys.

Personal Àrea Alcaldia per edat

Taula 3.5. Personal d'Alcaldia per edat i sexe

EDAT	DONES			HOMES			TOTAL	
	Total	% files	% col	Total	% files	% col	Total	% col
21-30	0	0,0%	0,0%	2	100,0%	25,0%	2	9,5%
31-40	4	100,0%	30,8%	0	0,0%	0,0%	4	19,0%
41-50	7	70,0%	53,8%	3	30,0%	37,5%	10	47,6%
51-60	1	33,3%	7,7%	2	66,7%	25,0%	3	14,3%
61-65	1	50,0%	7,7%	1	50,0%	12,5%	2	9,5%
Total	**13**	**61,9%**	**100,0%**	**8**	**38,1%**	**100,0%**	**21**	**100,0%**

Font: Recursos Humans de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú

A l'Àrea d'alcaldia el **47,6%** del personal es troba en el grup de **41-50 anys**. Del total de dones (%col.)el **53,8%** està en aquest mateix segment i el **37,5%** del total d'homes també.

Per tant, son treballadors/es que encara estan en una etapa reproductiva (criança de fill/es, adolescents, jovent o cura de gent gran).

Comparativament (%fil) s'observen diferències en tots els grups excepte en el grup de 61-65 anys on hi ha un 50% de dones i homes.

Àrea Ciutat Sostenible i Participació

Taula 3.6. Personal de Ciutat Sostenible i Participació per edat i sexe

EDAT	DONES			HOMES			TOTAL	
	Total	% files	% col	Total	% files	% col	Total	% col
21-30	2	100,0%	5,7%	0	0,0%	0,0%	2	3,0%
31-40	14	58,3%	40,0%	10	41,7%	32,3%	24	36,4%
41-50	10	50,0%	28,6%	10	50,0%	32,3%	20	30,3%
51-60	7	46,7%	20,0%	8	53,3%	25,8%	15	22,7%
61-65	2	40,0%	5,7%	3	60,0%	9,7%	5	7,6%
Total	**35**	**53,0%**	**100,0%**	**31**	**47,0%**	**100,0%**	**66**	**100,0%**

Font: Recursos Humans de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú

A l'àrea Ciutat Sostenible el més alts percentatges corresponen als grups de **31-40 i 41-50 anys**.

Del total de dones i del total d'homes (%col) d'aquesta àrea el major percentatge es concentra en el grup de **31-40, seguit pels grups de 41-50 i 51-60**. Per

tant, aquesta àrea és més jove que l'àrea d'alcaldia. Comparativament (%fil) **hi ha més dones en grups d'edats més joves**.

Àrea Cohesió Social i Identitat

Taula 3.7. Personal de Cohesió Social i Identitat per edat i sexe

EDAT	DONES			HOMES			TOTAL	
	Total	% files	% col	Total	% files	% col	Total	% col
21-30	7	100,0%	6,1%	0	0,0%	0,0%	7	3,4%
31-40	37	59,7%	32,5%	25	40,3%	27,8%	62	30,4%
41-50	47	63,5%	41,2%	27	36,5%	30,0%	74	36,3%
51-60	19	37,3%	16,7%	32	62,7%	35,6%	51	25,0%
61-65	4	40,0%	3,5%	6	60,0%	6,7%	10	4,9%
Total	**114**	**55,9%**	**100,0%**	**90**	**44,1%**	**100,0%**	**204**	**100,0%**

Font: Recursos Humans de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú

A l'àrea de Cohesió Social el percentatge més alt correspon al grup de **41-50**, seguit pels grups de **31-40 i 51-60**. Per tant, presenta una situació semblant a Alcaldia.

Del total de dones, el percentatge més alt està en el grup de **41-50 anys.** Del total d'homes, el percentatge més alt està en el grup de **51-60 anys** Comparativament, hi ha **més dones** que homes en els grups d'edat **més joves**.

Àrea Serveis a la Ciutat

Taula 3.8. Personal de Serveis a la Ciutat per edat i sexe

EDAT	DONES			HOMES			TOTAL	
	Total	% files	% col	Total	% files	% col	Total	% col
21-30	4	33,3%	11,4%	8	66,7%	4,7%	12	5,8%
31-40	11	20,4%	31,4%	43	79,6%	25,0%	54	26,1%
41-50	14	17,5%	40,0%	66	82,5%	38,4%	80	38,6%
51-60	5	10,2%	14,3%	44	89,8%	25,6%	49	23,7%
61-65	1	8,3%	2,9%	11	91,7%	6,4%	12	5,8%
Total	**35**	**16,9%**	**100,0%**	**172**	**83,1%**	**100,0%**	**207**	**100,0%**

Font: Recursos Humans de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú

Del total del personal de l'àrea una gran part del personal està en el grup de **41-50, seguit pels grups de 31-40 i 51-60 anys.**

Del total de dones el més alt percentatge està en el grup de **41-50 anys** Del total d'homes el més alt percentatge està en el grup de **41-50 anys**. Comparativament en tots els grups d'edat hi ha més homes que dones.

Àrea Econòmica i d'Organització Interna

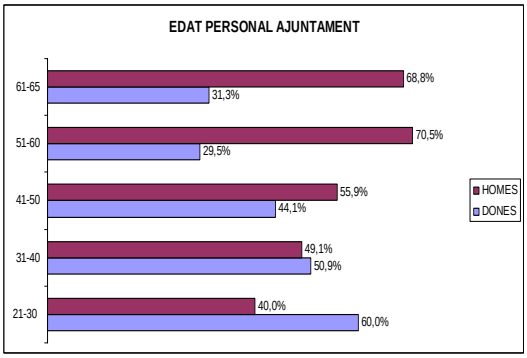
Taula 3.9. Personal de l'àrea Econòmica i Organització Interna per edat i sexe

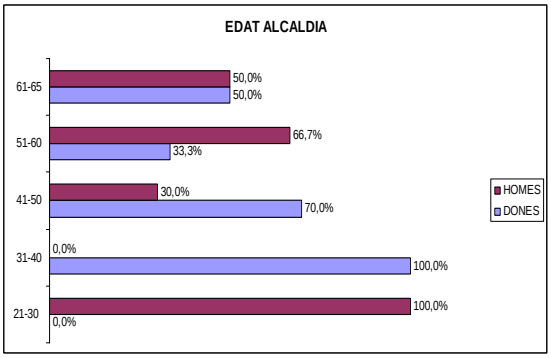
EDAT	DONES			HOMES			TOTAL	
	Total	% files	% col	Total	% files	% col	Total	% col
21-30	2	1,0%	4,3%	0	0,0%	0,0%	2	2,9%
31-40	21	77,8%	45,7%	6	22,2%	25,0%	27	38,6%
41-50	15	55,6%	32,6%	12	44,4%	50,0%	27	38,6%
51-60	6	54,5%	13,0%	5	45,5%	20,8%	11	15,7%
61-65	2	66,7%	4,3%	1	33,3%	4,2%	3	4,3%
Total	**46**	**65,7%**	**100,0%**	**24**	**34,3%**	**100,0%**	**70**	**100,0%**

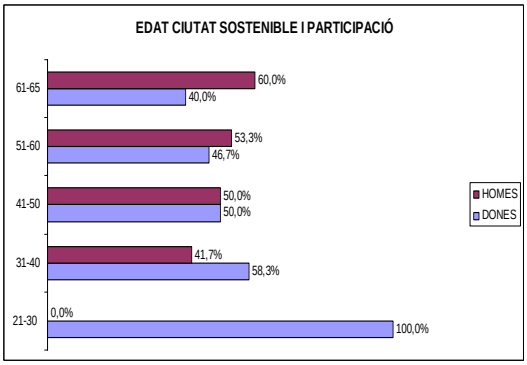
Font: Recursos Humans de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú

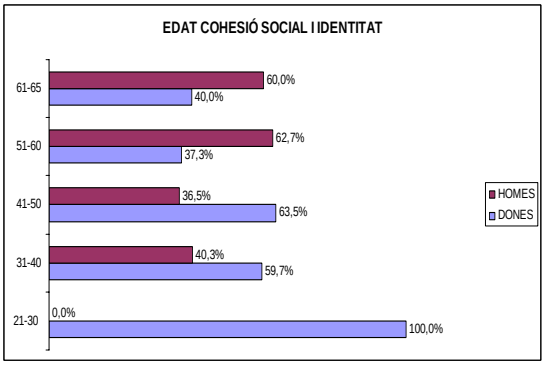
Del total de l'àrea el personal es concentra en els grups de **31-40 i 41-50 anys**. Del total de dones, el percentatge més alt està en el grup de **31-40 anys**. Del total d'homes, el percentatge més alt està en el grup de **41-50 anys**. Comparativament en tots els grups d'edat hi ha més dones que homes.

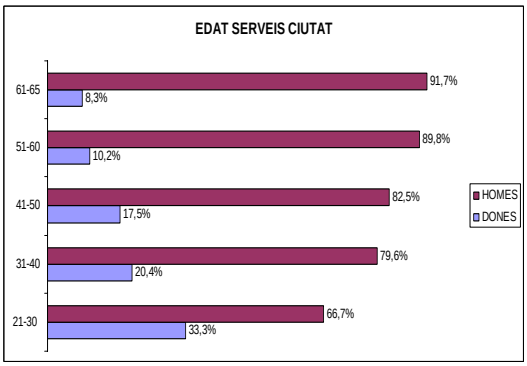
Gràfics comparatius: Edat de Dones i Homes

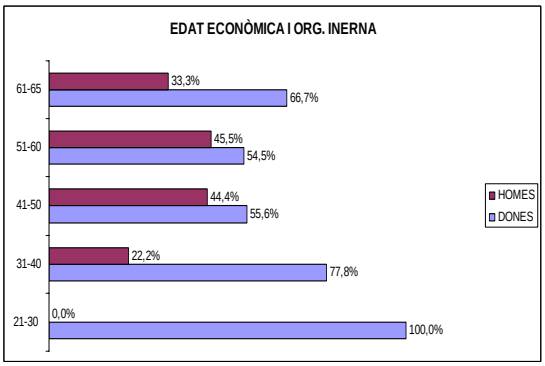












Conclusions: Edat del Personal de l'Ajuntament

- Al voltant del **70% del personal de l'Ajuntament** està en edats d'entre **31-40 i 41-50 anys**. Per tant, una bona part del personal es troba en edats reproductives, la qual cosa podria significar que encara estan portant la criança de fill/es petits/es, d'adolescents, del jovent i fent la cura de la gent gran.

- Les persones més joves i les persones més grans de la plantilla representen els més petits percentatges del total de la plantilla (són 25 i 32 persones respectivament d'un total de 568 treballadors/es). Del total de persones de 61-65 anys hi ha el doble d'homes que de dones. Per tant, hi ha més homes en via d'una propera jubilació.

- Els grups de dones de **31-40 i 41-50 anys** tenen el pes més gran en el total de la plantilla. Mentre que, els homes de **41-50 anys** seguit pel grup de **51-60** són els que tenen el pes més gran en la plantilla. Per tant, hi ha més homes que dones majors.

- A l'àrea **d'Alcaldia** i a l'àrea de **Serveis a la Ciutat** els percentatges més alts es concentren en els grups d'edat de **41-50 anys**. No obstant, pel que fa a la diferència d'homes i dones s'observa que en Serveis a la Ciutat en tots els grups d'edat hi ha més homes que dones.

- L'àrea de **Ciutat Sostenible** i **Cohesió Social** els grups on es concentra una gran part del personal són els grups d'edat de **31-40** i **41-50 anys**. Per tant, són àrees més joves. En ambdues àrees hi ha més dones que homes en els grups d'edat més joves.

- A **l'àrea Econòmica i Organització Interna** al voltant del **80%** del personal es concentra en els grups de **31-40 i 41-50 anys**. Però en el grup de dones en es concentra en el grup de **31-40 anys**. Mentre que en el grup d'homes es concentra en el grup de **41-50 anys**.

Antiguitat del personal.

L'antiguitat de les persones treballadores és un factor que incideix en la promoció del personal funcionari i en la retribució a través de l'establiment de triennis com preveu l' Estatut Bàsic de l'Empleat Públic. També, és un factor que indica estabilitat laboral. Per la qual cosa, les diferències entre dones i homes en aquesta situació és rellevant com a part de les condicions laborals de la plantilla.

Personal de l'Ajuntament segons antiguitat

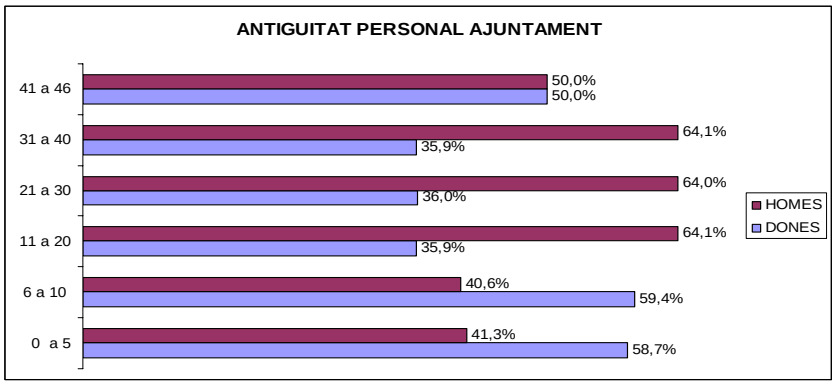
Taula 3.10. Personal total per antiguitat i sexe

ANTIGUITAT	DONES			HOMES			TOTAL	
	Total	% files	% col	Total	% files	% col	Total	% col
0 a 5	61	58,7%	25,1%	43	41,3%	13,2%	104	18,3%
6 a 10	38	59,4%	15,6%	26	40,6%	8,0%	64	11,3%
11 a 20	84	35,9%	34,6%	150	64,1%	46,2%	234	41,2%
21 a 30	45	36,0%	18,5%	80	64,0%	24,6%	125	22,0%
31 a 40	14	35,9%	5,8%	25	64,1%	7,7%	39	6,9%
41 a 46	1	50,0%	0,4%	1	50,0%	0,3%	2	0,4%
Total	**243**	**42,8%**	**100,0%**	**325**	**57,2%**	**100,0%**	**568**	**100,0%**

Font: Recursos Humans de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú

Si observem la taula, veiem que del total del personal de l'Ajuntament el **41,2%** té una antiguitat entre 11 a 20 anys, seguit pel **22,0**% amb antiguitat entre 21 i 30 anys. En tercer lloc trobem a les persones entre 0 i 5 anys amb el **18,3%.**

Per sexes, la majoria de dones tenen d'11 a 20 anys i entre 0 i 5 anys. La grab majoria dels homes, en canvi, tenen una antiguitat d'11 a 30 anys.



Però, si comparem dones i homes (%files), veiem que les dones presenten percentatges més alts en els segments de curta antiguitat (0 a 5 i 6 a 10 anys), mentre que, els percentatges més alts d'homes, es troben en els segments de més llarga antiguitat (11 a 20, 21 a 30 i 31 a 40 anys).

Taula 3.11. Pes del personal per sexe i antiguitat

		DONES		% (P)	HOMES		% (P)
ANTIGUITAT	PLANTILLA	TOTAL	% (D)		TOTAL	% (H)	
0 a 5	104	61	25,1%	10,7%	43	13,2%	7,6%
6 a 10	64	38	15,6%	6,7%	26	8,0%	4,6%
11 a 20	234	84	34,6%	14,8%	150	46,2%	26,4%
21 a 30	125	45	18,5%	7,9%	80	24,6%	14,1%
31 a 40	39	14	5,8%	2,5%	25	7,7%	4,4%
41 a 46	2	1	0,4%	0,2%	1	0,3%	0,2%
Total	**568**	**243**	**100,0%**	**42,8%**	**325**	**100,0%**	**57,2%**

Font: Recursos Humans de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú

D'altra banda, si observem el pes de les dones en el total de la plantilla, els valors més alts es concentren en l'antiguitat entre 11 a 20 anys i entre 0 a 5 anys. En els homes, el pes més alt en el total de la plantilla es concentra en l'antiguitat entre 11 a 20 anys i entre 21 a 30 anys.

Així doncs, hi ha més homes amb més antiguitat, la qual cosa podria produir desequilibris entre dones i homes en els beneficis laborals que es deriven d'aquesta situació de més anys d'antiguitat.

Àrea Alcaldia

Taula 3.12. Personal d'Alcaldia per antiguitat i sexe

ANTIGUITAT	DONES			HOMES			TOTAL	
	Total	% files	% col	Total	% files	% col	Total	% col
0 a 5	2	50,0%	15,4%	2	50,0%	25,0%	4	19,0%
6 a 10	1	100,0%	7,7%	0	0,0%	0,0%	1	4,8%
11 a 20	6	75,0%	46,2%	2	25,0%	25,0%	8	38,1%
21 a 30	2	40,0%	15,4%	3	60,0%	37,5%	5	23,8%
31 a 40	1	100,0%	7,7%	0	0,0%	0,0%	1	4,8%
41 a 46	1	50,0%	7,7%	1	50,0%	12,5%	2	9,5%
Total	13	61,9%	100,0%	8	38,1%	100,0%	21	100,0%

Font: Recursos Humans de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú

Del total de l'àrea d'Alcaldia el percentatge més alt correspon al grup d'11 a 20 anys.

Del total de dones el percentatge més alt es concentra en l'antiguitat d'11 a 20 anys. Del total d'homes, el percentatge més alt es concentra en l'antiguitat de 21 a 30 anys.

Àrea Ciutat Sostenible i Participació.

Taula 3.13. Personal de Ciutat Sostenible i Participació per antiguitat i sexe

ANTIGUITAT	DONES			HOMES			TOTAL	
	Total	% files	% col	Total	% files	% col	Total	% col
0 a 5	7	63,6%	20,0%	4	36,4%	12,9%	11	16,7%
6 a 10	5	62,5%	14,3%	3	37,5%	9,7%	8	12,1%
11 a 20	10	45,5%	28,6%	12	54,5%	38,7%	22	33,3%
21 a 30	12	54,5%	34,3%	10	45,5%	32,3%	22	33,3%
31 a 40	1	33,3%	2,9%	2	66,7%	6,5%	3	4,5%
Total	**35**	**53,0%**	**100,0%**	**31**	**47,0%**	**100,0%**	**66**	**100,0%**

Font: Recursos Humans de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú

Del total de l'àrea de Ciutat Sostenible i Participació la gran part del personal té un antiguitat d'11 a 20 anys i de 21 a 30 anys. Del total de dones, el 34,3% té una antiguitat de 21 a 30 anys. Del total d'homes , el 38,7% té una antiguitat d'11 a 20 anys.

Comparativament, les dones d'aquesta àrea presenten percentatges més alts en els segments de més curta antiguitat, mentre que els homes ho fan en segments de més antiguitat. Aquesta situació podria estar relacionada amb la necessitat de

professions i oficis on predominaven els homes com arquitectura o tècnics especialistes.

Àrea Cohesió Social i Identitat

Taula 3.14. Personal de Cohesió Social i Identitat per antiguitat i sexe

ANTIGUITAT	DONES			HOMES			TOTAL	
	Total	% files	% col	Total	% files	% col	Total	% col
0 a 5	24	63,2%	21,1%	14	36,8%	15,6%	38	18,6%
6 a 10	23	65,7%	20,2%	12	34,3%	13,3%	35	17,2%
11 a 20	37	52,9%	32,5%	33	47,1%	36,7%	70	34,3%
21 a 30	26	51,0%	22,8%	25	49,0%	27,8%	51	25,0%
31 a 40	4	40,0%	3,5%	6	60,0%	6,7%	10	4,9%
Total	**114**	**55,9%**	**100,0%**	**90**	**44,1%**	**100,0%**	**204**	**100,0%**

Font: Recursos Humans de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú

En aquesta àrea els percentatges més alts del personal s'ubiquen en una antiguitat d'11 a 20 i 21 a 30 anys.

El percentatge més alt en el grup de dones es situa en el segment d'11 a 20 anys. El percentatge més alt en el grup d'homes es situa també en el segment d'11 a 20 anys.

Si comparem dones i homes (% files) veiem que en tots els segments d'antiguitat les dones superen els homes excepte en el segment entre 31 a 40 anys on hi ha més homes.

Àrea Serveis a la Ciutat

Taula 3.15. Personal de Serveis a la Ciutat per antiguitat i sexe

ANTIGUITAT	DONES			HOMES			TOTAL	
	Total	% files	% col	Total	% files	% col	Total	% col
0 a 5	12	37,5%	34,3%	20	62,5%	11,6%	32	15,5%
6 a 10	3	33,3%	8,6%	6	66,7%	3,5%	9	4,3%
11 a 20	16	14,4%	45,7%	95	85,6%	55,2%	111	53,6%
21 a 30	2	5,6%	5,7%	34	94,4%	19,8%	36	17,4%
31 a 40	2	10,5%	5,7%	17	89,5%	9,9%	19	9,2%
Total	**35**	**16,9%**	**100,0%**	**172**	**83,1%**	**100,0%**	**207**	**100,0%**

Font: Recursos Humans de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú

A l'àrea Serveis a la Ciutat, el 53,6% del total té una antiguitat d'11 a 20 anys.

Del total de dones, una gran part té una antiguitat de 0 a 5 anys i d'11 a 20 anys. Del total d'homes, una gran part té una antiguitat d'11 a 20 anys i de 21 a 30 anys.

Així doncs, comparativament (%files) els homes presenten més antiguitat que les dones i això podria tenir repercussions pel que fa a promocions i presència de les dones en càrrecs de responsabilitat i de decisió.

Àrea Econòmica i Organització Interna

Taula 3.16. Personal de l'àrea Econòmica i d'Organització Interna per antiguitat i sexe

ANTIGUITAT	DONES			HOMES			TOTAL	
	Total	% files	% col	Total	% files	% col	Total	% col
0 a 5	16	84,2%	34,8%	3	15,8%	12,5%	19	27,1%
6 a 10	6	54,5%	13,0%	5	45,5%	20,8%	11	15,7%
11 a 20	15	65,2%	32,6%	8	34,8%	33,3%	23	32,9%
21 a 30	3	27,3%	6,5%	8	72,7%	33,3%	11	15,7%
31 a 40	6	100,0%	13,0%	0	0,0%	0,0%	6	8,6%
Total	**46**	**65,7%**	**100,0%**	**24**	**34,3%**	**100,0%**	**70**	**100,0%**

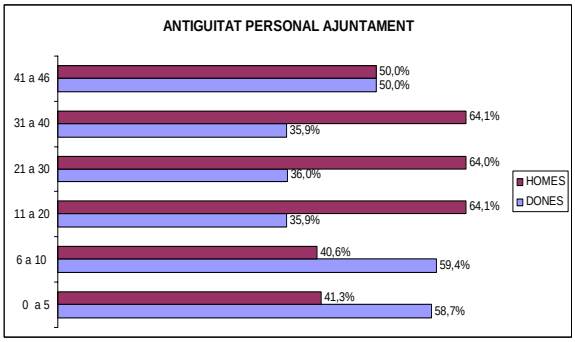
Font: Recursos Humans de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú

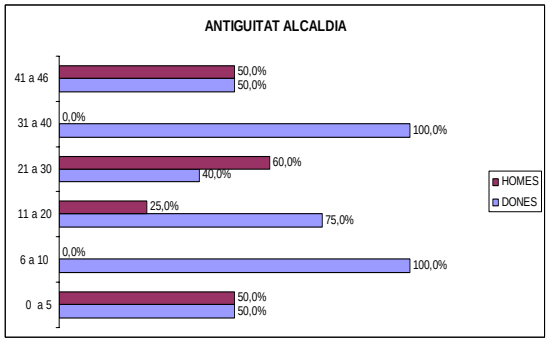
Del total de personal d'aquesta àrea els percentatges més alts corresponen a l'antiguitat d'11 a 20 anys i de 0 a 5 anys. Del total de dones, una gran part té una antiguitat de 0 a 5 anys i d'11 a 20 anys.

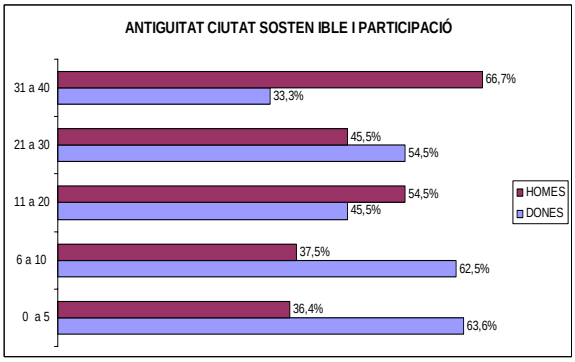
Del total d'homes, al voltant del 67% té una antiguitat d'11 a 20 anys i de 21 a 30 anys. Per la qual cosa, una gran part del grup d'homes té una major antiguitat.

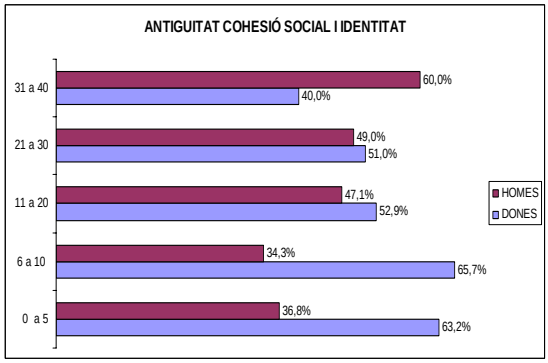
Comparativament, en tots els segments d'antiguitat les dones superen als homes excepte en el segment de 21 a 30 anys d'antiguitat.

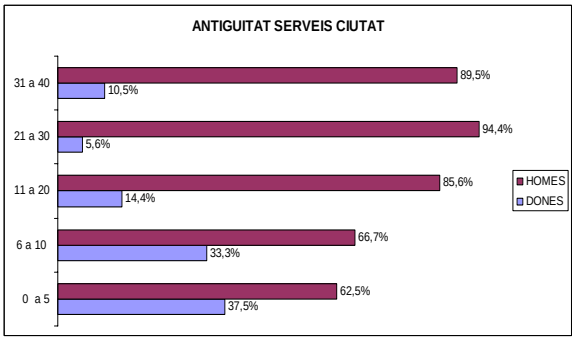
Gràfics comparatius: Antiguitat de Dones i Homes

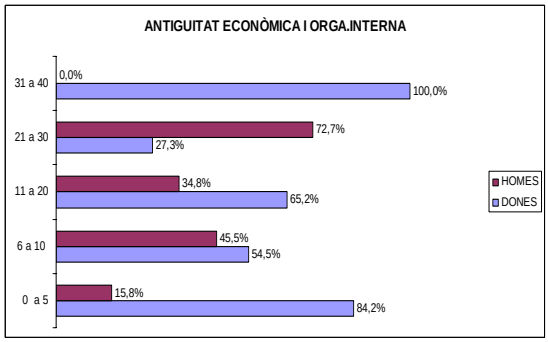












Conclusions: Antiguitat del Personal de l'Ajuntament

- Comparativament, **del total del personal de l'Ajuntament** les **dones** presenten percentatges més alts en els segments de **curta antiguitat** (0 a 5 i 6 a 10 anys). Mentre que, els percentatges més alts **d'homes** es troben en els segments de més **llarga antiguitat** (11 a 20, 21 a 30, 31 a 40 anys).

- El pes més gran de dones sobre el total de la plantilla es concentra en els segments d'antiguitat de **0 a 5 i 11 a 20 anys**. Mentre que el pes d'homes es concentra en els segments d'antiguitat **d'11 a 20 i 21 a 30 anys**. Per tant, hi ha més homes que dones amb més antiguitat. Cal recordar, que l'antiguitat és un factor que incideix en la promoció i estabilitat en el treball i també en la retribució a través dels triennis que estableix l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic. També, que les dones s'han incorporat més tard que els homes en el món laboral, sobretot en alguns àmbits. Així doncs, sovint tenen una curta antiguitat.

- A l'àrea **d'Alcaldia,** de **Ciutat Sostenible** i de **Cohesió Social**, els més grans percentatges del seu personal es concentren en els segments d'antiguitat **d'11 a 20 i de 21 a 30 anys**.

- Comparant dones i homes s'observen les següents diferències:
  - a l'àrea d'**Alcaldia** les dones es concentren en el segment **d'11 a 20** anys i els homes en el segment de **21 a 30 anys**.
  - A l'àrea de **Ciutat Sostenible** hi ha més presència de dones que d'homes en els segments de més curta antiguitat.
  - A l'àrea de **Cohesió Social** en tots els segments d'antiguitat hi ha més dones que homes excepte en el segment de **31 a 40 anys**.

- A l'àrea de **Serveis a la Ciutat** el pes més gran del personal es situa en el segment d'11 **a 20 anys** . Tant en el grup de dones com en el grup d'homes els percentatges més alts estan en el segment **d'11 a 20 anys**. Per tant, és una àrea amb treballadors/es amb menys anys d'antiguitat que les àrees anteriors. Comparativament, en tots els segments d'antiguitat els homes superen a les dones, la qual cosa podria tenir repercussions en la promoció a càrrecs de responsabilitat i decisió.

- A l'àrea **Econòmica i Organització Interna** al voltant del **60%** del personal es concentra en els segments d'antiguitat de **0 a 5 i 11 a 20 anys**. Comparativament, les dones superen als homes en tots els segments excepte en el segment de **21 a 30 anys**.

Nivell d'estudis.

Plantilla Ajuntament

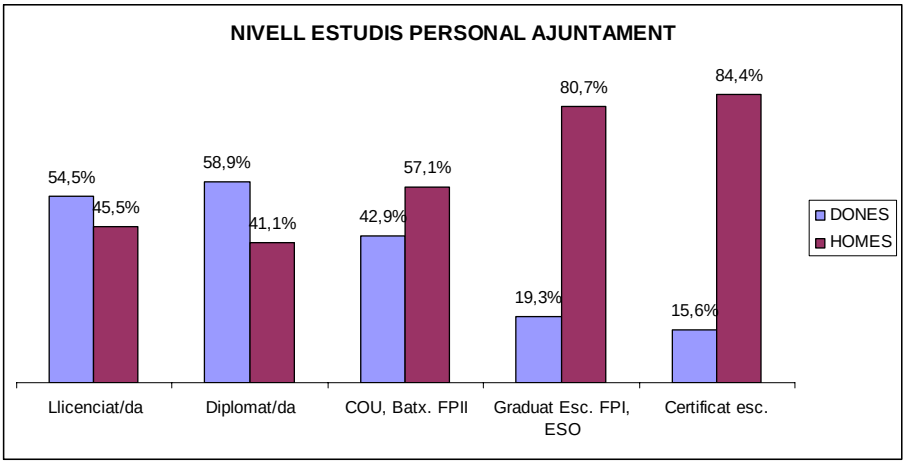
Taula 3.17. Personal per nivell d'estudis i sexe

NIVELL ESTUDIS	DONES			HOMES			TOTAL	
	Total	% files	% col	Total	% files	% col	Total	% col
Llicenciat/da	78	54,5%	32,1%	65	45,5%	20,0%	143	25,2%
Diplomat/da	63	58,9%	25,9%	44	41,1%	13,5%	107	18,8%
COU, Batx. FPII	76	42,9%	31,3%	101	57,1%	31,1%	177	31,2%
Graduat Esc. FPI, ESO	21	19,3%	8,6%	88	80,7%	27,1%	109	19,2%
Certificat esc.	5	15,6%	2,1%	27	84,4%	8,3%	32	5,6%
Total	**243**	**42,8%**	**100,0%**	**325**	**57,2%**	**100,0%**	**568**	**100,0%**

Font: Recursos Humans de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú

El nivell d'estudis de la plantilla de l'Ajuntament que concentra els percentatges més alts del personal són els nivells de COU, Batxillerat, FPII amb el **31,2%** i el de Llicenciat/da amb el **25,2%.**

De la mateixa manera, els percentatges més alts del total de dones els trobem en aquests nivells. Mentre que, els homes es concentren en el nivell de COU, Batxillerat, FPII i en el nivell de Graduat Escolar, FPI i ESO. Per tant, les dones presenten un nivell d'estudis més alt.



Comparativament les dones presenten més alts percentatges en els nivells d'estudis més alts (Llicenciada i Diplomada). Mentre que, els homes tenen percentatges més alts en la resta de nivells.

Taula 3.18. Pes del personal per nivell d'estudis i sexe

NIVELL ESTUDIS	PLANTILLA	DONES		% (P)	HOMES		% (P)
		TOTAL	% (D)		TOTAL	% (H)	
Llicenciat/da	143	78	32,1%	13,7%	65	20,0%	11,4%
Diplomat/da	107	63	25,9%	11,1%	44	13,5%	7,7%
COU, Batx. FPII	177	76	31,3%	13,4%	101	31,1%	17,8%
Graduat Esc. FPI, ESO	109	21	8,6%	3,7%	88	27,1%	15,5%
Certificat esc.	32	5	2,1%	0,9%	27	8,3%	4,8%
Total	**568**	**243**	**100,0%**	**42,8%**	**325**	**100,0%**	**57,2%**

Font: Recursos Humans de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú

El més alt nivell d'estudis de les dones es confirma si, s'observa, el pes en el total de la plantilla. Així doncs, les dones llicenciades són les que tenen més pes en la plantilla, mentre que en els homes amb COU, Batxillerat i FPII signifiquen el pes més gran en el total de la plantilla.

Aquesta situació, hauria de beneficiar en principi, més a les dones a l'hora de les promocions i d'accés a llocs de treball de més qualificació.

Àrea Alcaldia

Taula 3.19. Personal d'Alcaldia per nivell d'estudis i sexe

NIVELL ESTUDIS	DONES			HOMES			TOTAL	
	Total	% files	% col	Total	% files	% col	Total	% col
Llicenciat/da	4	44,4%	30,8%	5	55,6%	62,5%	9	42,9%
COU, Batx. FPII	7	87,5%	53,8%	1	12,5%	12,5%	8	38,1%
Graduat Esc. FPI, ESO	2	50,0%	15,4%	2	50,0%	25,0%	4	19,0%
Total	**13**	**61,9%**	**100,0%**	**8**	**38,1%**	**100,0%**	**21**	**100,0%**

Font: Recursos Humans de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú

A l'àrea d'Alcaldia el **42,9%** té un nivell d'estudis de llicenciatura, seguit pel **38,1%** amb estudis de COU, Batxillerat i FPII.

Del total de dones de l'àrea d'Alcaldia el **53,8%** es concentra en el Nivell d'estudis de COU, Batxillerat, FPII. Mentre que els homes es concentren en el nivell de Llicenciats amb el **62,5%.**

Si comparem dones i homes, trobem que les dones superen els homes en el nivell de COU, Batxillerat i FPII. Mentre que, els homes superen a les dones en el nivell de Llicenciatura.

Àrea Ciutat Sostenible i Participació

Taula 3.20. Personal de Ciutat Sostenible i Participació per nivell d'estudis i sexe

NIVELL ESTUDIS	DONES			HOMES			TOTAL	
	Total	% files	% col	Total	% files	% col	Total	% col
Llicenciat/da	8	36,4%	22,9%	14	63,6%	45,2%	22	33,3%
Diplomat/da	12	57,1%	34,3%	9	42,9%	29,0%	21	31,8%
COU, Batx. FPII	10	58,8%	28,6%	7	41,2%	22,6%	17	25,8%
Graduat Esc. FPI, ESO	4	80,0%	11,4%	1	20,0%	3,2%	5	7,6%
Certificat esc.	1	100,0%	2,9%	0	0,0%	0,0%	1	1,5%
Total	**35**	**53,0%**	**100,0%**	**31**	**47,0%**	**100,0%**	**66**	**100,0%**

Font: Recursos Humans de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú

Al voltant del **65%** del personal d'aquesta àrea presenta els nivells més alts d'estudis (Llicenciatura i Diplomats/des).

Del total de dones, el percentatge més alt correspon a les diplomades. Del total d'homes, el percentatge més alt correspon als Llicenciats (45,2%)

Si comparem hi ha més homes amb llicenciatura i d'altra banda, hi ha més dones a la resta de nivells d'estudis.

Àrea Cohesió Social i Identitat

Taula 3.21. Personal de Cohesió Social i Identitat per nivell d'estudis i sexe

NIVELL ESTUDIS	DONES			HOMES			TOTAL	
	Total	% files	% col	Total	% files	% col	Total	% col
Llicenciat/da	49	58,3%	43,0%	35	41,7%	38,9%	84	41,2%
Diplomat/da	30	68,2%	26,3%	14	31,8%	15,6%	44	21,6%
COU, Batx. FPII	28	63,6%	24,6%	16	36,4%	17,8%	44	21,6%
Graduat Esc. FPI, ESO	5	20,8%	4,4%	19	79,2%	21,1%	24	11,8%
Certificat esc.	2	25,0%	1,8%	6	75,0%	6,7%	8	3,9%
Total	**114**	**55,9%**	**100,0%**	**90**	**44,1%**	**100,0%**	**204**	**100,0%**

Font: Recursos Humans de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú

En aquesta àrea el **41,2%** del personal són llicenciats/des. D'altra banda, en els nivells d'estudis més bàsics com Graduat escola, FPI, ESO i Certificat escolar representen els percentatges mes baixos. Per tant, és una àrea amb nivells d'estudis alts dins d'aquesta escala.

Aquesta mateixa situació es presenta en el grup de dones. Mentre que, en el grup d'homes la situació varia, ja que presenten els més alts percentatges en el nivell de llicenciatura, però també en el nivell de Graduat escolar, FPI i ESO.

Comparativament, les dones presenten nivells d'estudis més alts que els homes. Per contra, excepte en els nivells més baixos que són Graduat Escolar, FPI, ESO i Certificat Escolar hi ha més homes que dones. Per tant, en aquesta àrea hi ha més dones amb nivells d'estudis més alts.

Àrea Serveis a la Ciutat

Taula 3.22. Personal de Serveis a la Ciutat per nivell d'estudis i sexe

NIVELL ESTUDIS	DONES			HOMES			TOTAL	
	Total	% files	% col	Total	% files	% col	Total	% col
Llicenciat/da	5	50,0%	14,3%	5	50,0%	2,9%	10	4,8%
Diplomat/da	6	35,3%	17,1%	11	64,7%	6,4%	17	8,2%
COU, Batx. FPII	15	17,6%	42,9%	70	82,4%	40,7%	85	41,1%
Graduat Esc. FPI, ESO	8	11,0%	22,9%	65	89,0%	37,8%	73	35,3%
Certificat esc.	1	4,5%	2,9%	21	95,5%	12,2%	22	10,6%
Total	**35**	**16,9%**	**100,0%**	**172**	**83,1%**	**100,0%**	**207**	**100,0%**

Font: Recursos Humans de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú

En aquesta àrea al voltant del 13% del personal presenta nivell d'estudis de Llicenciats/des i Diplomats/des.

Tant en el grup de dones com en el grup d'homes, els percentatges més alts es situen en el nivell de COU, Batxillerat, FPII.

Si es compara homes i dones (% files) veiem que les dones presenten percentatges més baixos en tots els nivells, excepte en el nivell de Llicencia/da on estan equiparades als homes.

Àrea Econòmica i Organització Interna.

Taula 3.23. Personal de l'àrea Econòmica i d'Organització Interna per nivell d'estudis i sexe

NIVELL ESTUDIS	DONES			HOMES			TOTAL	
	Total	% files	% col	Total	% files	% col	Total	% col
Llicenciat/da	12	66,7%	26,1%	6	33,3%	25,0%	18	25,7%
Diplomat/da	15	60,0%	32,6%	10	40,0%	41,7%	25	35,7%
COU, Batx. FPII	16	69,6%	34,8%	7	30,4%	29,2%	23	32,9%
Graduat Esc. FPI, ESO	2	66,7%	4,3%	1	33,3%	4,2%	3	4,3%
Certificat esc.	1	100,0%	2,2%	0	0,0%	0,0%	1	1,4%
Total	**46**	**65,7%**	**100,0%**	**24**	**34,3%**	**100,0%**	**70**	**100,0%**

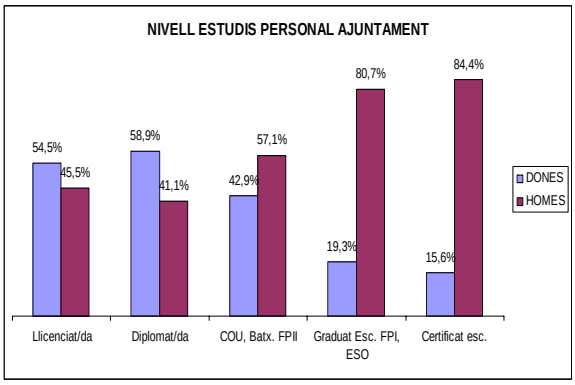
Font: Recursos Humans de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú

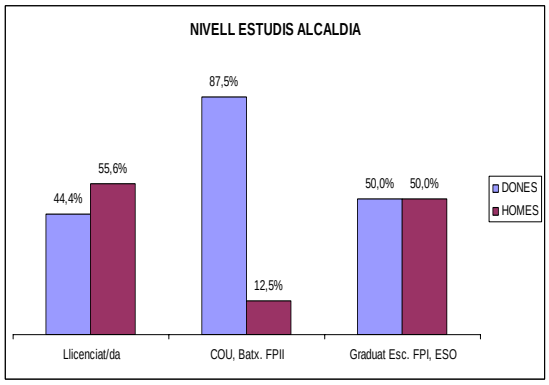
En aquesta àrea al voltant del **61,4%** del personal s'ubica en els nivells de Llicenciats/des i Diplomat/da. Per tant, el nivell d'estudis del personal és mig alt. Del total de dones, els percentatges més alts corresponen als nivells d'estudis de COU, Batxillerat, FPII i Diplomada.

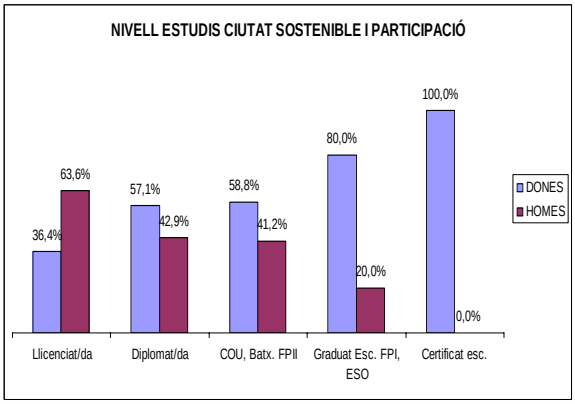
Del total d'homes, els percentatges més alts corresponen als nivell de Diplomat i COU, Batxillerat, FPII.

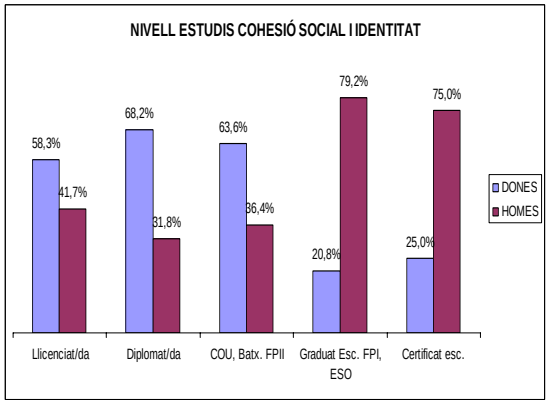
Comparativament, les dones presenten més alts percentatges en tots els nivells d'estudis.

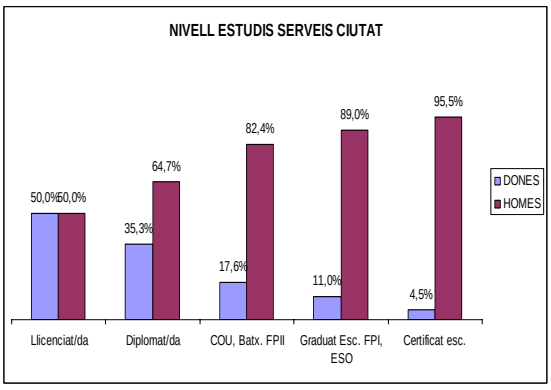
Gràfics comparatius: Nivell d'Estudis de Dones i Homes

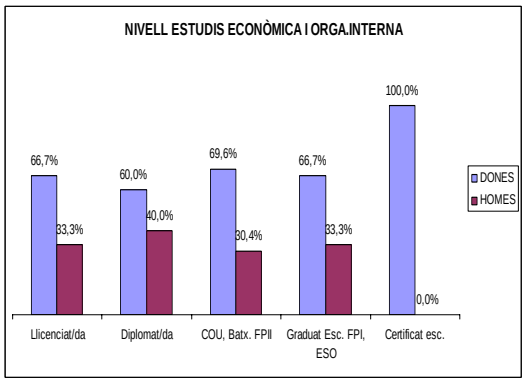












Conclusions: Nivell d'Estudis del Personal de l'Ajuntament

- Del **total del personal** de l'Ajuntament els valors percentuals més alts es situen en el nivell de **llicenciatures més diplomatures,** essent aquest grup del 44%.

- En el **grup de dones** els valors més alts es situen en el nivell de **COU, Batxillerat i FPII i en el nivell de Llicenciada**. En el **grup d'homes** els valors més alts estan en el nivell de **COU, Batxillerat i FPII** i en el nivell de **Graduat escolar, FPI i ESO**. Per tant, hi ha **més dones** amb nivell d'estudis més alt.

- Comparant dones i homes **hi ha més dones que homes** en els nivells de **Llicenciada i Diplomada**. Mentre que, en la resta de nivells d'estudis hi ha més homes que dones. Així doncs, les dones tenen un nivell d'estudis més alt segons l'escala. Malgrat això, en el nivell que integra **FPI** hi ha menys dones, la qual cosa podria haver determinat la seva ubicació dins dels llocs de treball i de les àrees.

- A l'àrea d'**Alcaldia** i **Ciutat Sostenible** el personal d'aquestes àrees es concentra en els nivells d'estudis de **Llicenciat/da, Diplomat/da i COU, Batxillerat i FPII.** Però, pel que fa a diferències de dones i homes s'observa que:
  - a l'àrea d'**Alcaldia** les dones tenen més presència en el nivell de **COU, Batxillerat i FPII,** mentre que els homes en **Llicenciats.**
  - A l'àrea de **Ciutat Sostenible** en tots els nivells hi ha més dones que homes excepte en **Llicenciat/da** on hi ha quasi **el doble d'homes**.

- A l'àrea de **Cohesió Social i Identitat**, els valors percentuals més alts del personal es situen en els nivells d'estudis més alts, mentre que en els nivells més baixos de l'escala els percentatges són més reduïts. Comparant dones i homes, en aquesta àrea hi ha més dones amb nivells d'estudis més alts. Mentre que, en Graduat Escolar, FPI, ESO i Certificat Escolar hi ha més homes.

- Una situació semblant passa a l'àrea **Econòmica i Organització Interna**, on la gran part del personal es situa en els nivells de **Llicenciats/des, Diplomat/da i COU, Batxillerat i FPII**. En tots els nivells hi ha més dones que homes.

- A l'àrea de **Serveis a la Ciutat**, els valors percentuals més alts es situen en els nivells d'estudis **COU, Batxillerat, FPII i Graduat escolar, FPI i ESO**. En tots els nivells hi ha menys dones que homes, excepte en Llicenciats/des on hi ha el 50% de cadascun/na. Amb diferència de la resta d'àrees el nivell d'estudis que integra **FPI** té una rellevància important a raó de les competències i habilitats que els serveis d'aquesta àrea requereixen.

3.2.2 Representativitat de Dones i homes en els Grups professionals i en els Llocs de treball.

Personal per grups/categories professionals.

La classificació de la plantilla de l'Ajuntament per Grups professionals és la següent:

- A1 (Llicenciats/des: abans categoria A)
- A2 (Diplomats/des: abans categoria B)
- C1 (Tècnic/a, BUP, FP2: abans categoria C)
- C2 (Graduat escolar, ESO: abans categoria D)
- Agrupació professional (Conserges, brigades: abans categoria E)

Aquesta distribució és important atès que segons el grup al qual pertany la persona el correspon una determinada retribució com s'estableix a l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic. Així doncs, les retribucions bàsiques es determinen per **l'adscripció al Grup o Subgrup professional** i també pels triennis. Les retribucions bàsiques es fixen per la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat. En aquest sentit, l'adscripció als grups professionals dins de l'Ajuntament és un factor important en les condicions laborals.

Pel que respecta a la retribució complementària, s'estableixen atenent els següents factors: la progressió assolida, la dificultat tècnica, responsabilitat, dedicació, iniciativa, esforç i rendiment i els serveis fora de la jornada normal del treball. Per tant, aquests complements es determinen pel lloc de treball.

Personal de l'Ajuntament per Grup Professional

Taula 3.24. Personal per grup professional i sexe

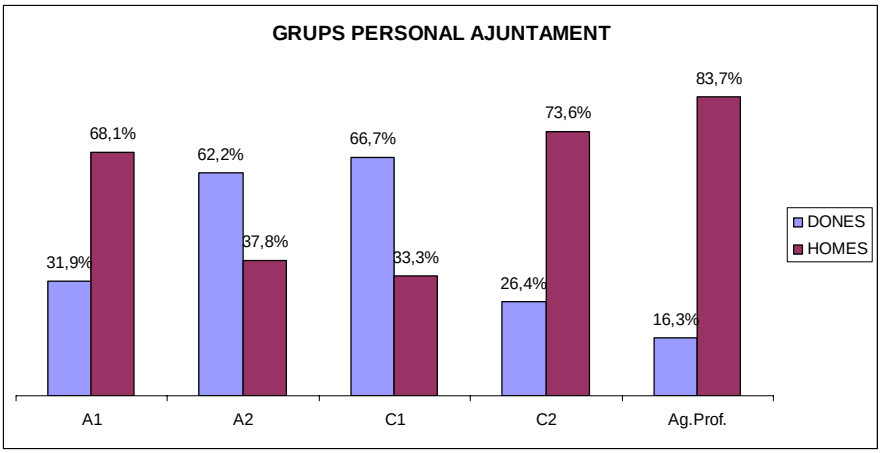
GRUPS	DONES			HOMES			TOTAL	
	Total	% files	% col	Total	% files	% col	Total	% col
A1	23	31,9%	9,5%	49	68,1%	15,1%	72	12,7%
A2	69	62,2%	28,4%	42	37,8%	12,9%	111	19,5%
C1	90	66,7%	37,0%	45	33,3%	13,8%	135	23,8%
C2	53	26,4%	21,8%	148	73,6%	45,5%	201	35,4%
Ag.Prof.	8	16,3%	3,3%	41	83,7%	12,6%	49	8,6%
Total	**243**	**42,8%**	**100,0%**	**325**	**57,2%**	**100,0%**	**568**	**100,0%**

Font: Recursos Humans de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú

El major percentatge del total del personal de l'Ajuntament està adscrit al Grup **C2** amb el **35,4%** seguit pels grups **C1 i A2** amb el **23,8% i el 19,5%** respectivament. Pel que respecta als grups **A1 i Agrupació professional** presenten els més baixos percentatges amb el **12,7% i 8,6%** respectivament.
Del total de **dones**, el grup **C1** concentra el més alt percentatge amb el 37.0%.
Del total **d'homes**, el grup **C2** concentra el més alt percentatge amb el 45,5%.

Si comparem dones i homes, veiem que les dones presenten valors més alts en els grups A2 i C1 (Diplomades i Tècnica, BUP i FPII). Mentre que, a la resta de grups, A1, C2 i Agrupació Professional predominen els homes (llicenciats; Graduat escolar, ESO; Conserges, Brigades).

Gràfic comparatiu: Grups Professionals de Dones i Homes



Taula 3.25. Pes del personal per grup professional i sexe

GRUP	PLANTILLA	DONES		% (P)	HOMES		% (P)
		TOTAL	% (D)		TOTAL	% (H)	
A1	72	23	9,5%	4,0%	49	15,1%	8,6%
A2	111	69	28,4%	12,1%	42	12,9%	7,4%
C1	135	90	37,0%	15,8%	45	13,8%	7,9%
C2	201	53	21,8%	9,3%	148	45,5%	26,1%
Ag.Prof.	49	8	3,3%	1,4%	41	12,6%	7,2%
Total	**568**	**243**	**100,0%**	**42,8%**	**325**	**100,0%**	**57,2%**

Font: Recursos Humans de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú

Observant els Grups pel pes que tenen en el total de la plantilla trobem que el percentatge més alt de dones s'adscriu al Grup C1 seguit pel Grup A2.

D'altra banda, el percentatge més alt d'homes pel que fa al pes en el total de la plantilla correspon al Grup C2 seguit pel grup A1.

Nivell d'estudis i Grup professional en el personal de l'Ajuntament

Cal dir que, si comparem l'adscripció als Grups amb el Nivell d'estudis, del total de dones el **32,1% té el nivell de Llicenciada** però, solament el **9,5% està adscrita al Grup A1** que correspon a Llicenciats/des.

Aquesta diferència és més curta en els homes, ja que del total d'homes el **20,0% té un nivell d'estudis de Llicenciat** i el **15,1% està adscrit al Grup A1** que correspon a Llicenciat/des.

Àrea Alcaldia

Taula 3.26. Personal d'Alcaldia per grups professionals i sexe

GRUPS	DONES			HOMES			TOTAL	
	Total	% files	% col	Total	% files	% col	Total	% col
A1	1	20,0%	7,7%	4	80,0%	50,0%	5	23,8%
A2	2	66,7%	15,4%	1	33,3%	12,5%	3	14,3%
C1	7	87,5%	53,8%	1	12,5%	12,5%	8	38,1%
C2	3	60,0%	23,1%	2	40,0%	25,0%	5	23,8%
Total	**13**	**61,9%**	**100,0%**	**8**	**38,1%**	**100,0%**	**21**	**100,0%**

Font: Recursos Humans de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú

Del total del personal de l'àrea el major percentatge està adscrit al grup C1 seguit pels grups A1 i C2 amb el 23,8% cadascun.

Pel que fa al total de dones, aquestes es concentren en el grup C1 amb el **53,8%.** En canvi del total d'homes el **50,0%** es concentra en el grup A1.

Si veiem la comparació entre dones i homes trobem que les dones presenten majors valors que els homes en els grups **A2, C1, i C2**, excepte en el grup **A1** on les dones representen el 20,0%, en contra dels homes amb el 80,0%.

Àrea Ciutat Sostenible

Taula 3.27. Personal de Ciutat Sostenible i Participació per grups professionals i sexe

GRUPS	DONES			HOMES			TOTAL	
	Total	% files	% col	Total	% files	% col	Total	% col
A1	2	16,7%	5,7%	10	83,3%	32,3%	12	18,2%
A2	11	47,8%	31,4%	12	52,2%	38,7%	23	34,8%
C1	18	69,2%	51,4%	8	30,8%	25,8%	26	39,4%
C2	4	80,0%	11,4%	1	20,0%	3,2%	5	7,6%
Total	**35**	**53,0%**	**100,0%**	**31**	**47,0%**	**100,0%**	**66**	**100,0%**

Font: Recursos Humans de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú

A l'àrea Ciutat Sostenible la distribució del personal el trobem concentrat en els grups A2 i C1. Del total de dones el **51,4%** es situa en el grup **C1**. Mentre que, del total d'homes el **38,7%** està adscrit al grup **A2**.

Si comparem dones i homes s'observa que justament en el grups **A1** les dones presenten valors inferiors que els homes i que en els grups **C1** i **C2** les dones predominen. Per tant, s'observa un avantatge dels homes a raó de la seva ubicació segons l'escala.

Àrea Cohesió Social i Identitat

Taula 3.28. Personal de Cohesió Social i Identitat per grups professionals i sexe

GRUPS	DONES			HOMES			TOTAL	
	Total	% files	% col	Total	% files	% col	Total	% col
A1	20	39,2%	17,5%	31	60,8%	34,4%	51	25,0%
A2	48	73,8%	42,1%	17	26,2%	18,9%	65	31,9%
C1	29	70,7%	25,4%	12	29,3%	13,3%	41	20,1%
C2	13	56,5%	11,4%	10	43,5%	11,1%	23	11,3%
Ag. Prof.	4	16,7%	3,5%	20	83,3%	22,2%	24	11,8%
Total	**114**	**55,9%**	**100,0%**	**90**	**44,1%**	**100,0%**	**204**	**100,0%**

Font: Recursos Humans de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú

A l'àrea de Cohesió Social en els grups **A1 i A2** està adscrit més de la meitat del personal amb el **25,0% i 31,9% respectivament, seguits del 20,1% del grup C1**.

Del total de dones, els valors més alts es troben en els grups **A2 i C1**. Del total d'homes, els valors més alts es troben en els grups **A1 i Agrupació professional**.

Comparativament, les dones presenten majors percentatges que els homes en els grups **A2, C1 i C2**. En canvi els homes en els grups **A1 i en Agrupació Professional.**

Àrea Serveis a la Ciutat

Taula 3.29. Personal de Serveis a la Ciutat per grups professionals i sexe

GRUPS	DONES			HOMES			TOTAL	
	Total	% files	% col	Total	% files	% col	Total	% col
A2	2	22,2%	5,7%	7	77,8%	4,1%	9	4,3%
C1	7	35,0%	20,0%	13	65,0%	7,6%	20	9,7%
C2	22	14,4%	62,9%	131	85,6%	76,2%	153	73,9%
Ag. Prof.	4	16,0%	11,4%	21	84,0%	12,2%	25	12,1%
Total	**35**	**16,9%**	**100,0%**	**172**	**83,1%**	**100,0%**	**207**	**100,0%**

Font: Recursos Humans de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú

En aquesta àrea constituïda pel cos de Policia Local i Serveis Viaris i Neteja el gruix del personal es concentra en el grup **C2 (abans D) amb el 73,9%** del total de l'àrea.

Del total de dones el **62,9%** s'ubica en el grup C2 i del total d'homes també amb el **76,2%.**

Si comparem dones i homes, en tots els grups les dones presenten valors inferiors als homes. De fet, en aquesta àrea, les dones estan subrepresentades amb només el **16,9%** del total de l'àrea.

Àrea Econòmica i Organització Interna

Taula 3.30. Personal de l'àrea Econòmica i Organització Interna per grups professionals i sexe

GRUPS	DONES			HOMES			TOTAL	
	Total	% files	% col	Total	% files	% col	Total	% col
A1	0	0,0%	0,0%	4	100,0%	16,7%	4	5,7%
A2	6	54,5%	13,0%	5	45,5%	20,8%	11	15,7%
C1	29	72,5%	**63,0%**	11	27,5%	45,8%	40	57,1%
C2	11	73,3%	23,9%	4	26,7%	16,7%	15	21,4%
Total	**46**	**65,7%**	**100,0%**	**24**	**34,3%**	**100,0%**	**70**	**100,0%**

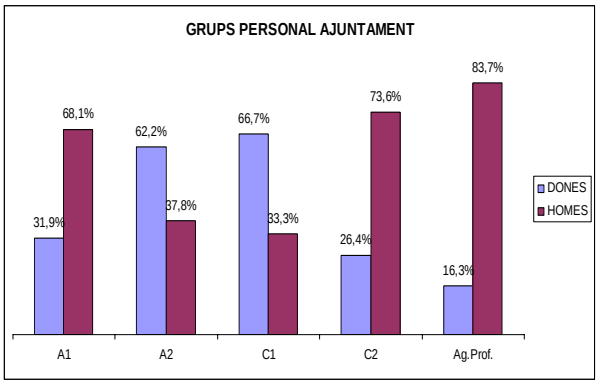
Font: Recursos Humans de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú

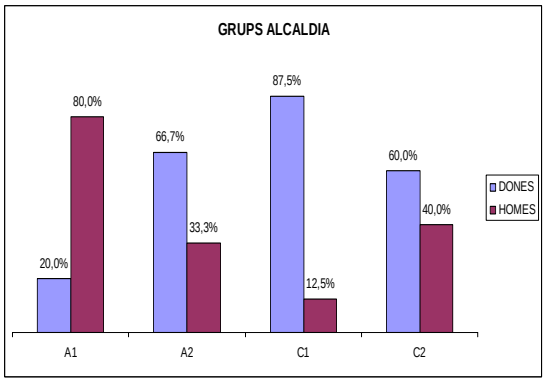
Del total d'aquesta àrea més de la meitat del personal s'adscriu al grup C1 amb el **57,1%.**

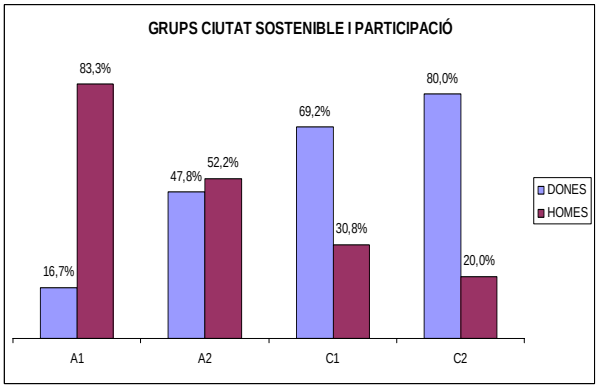
Del total de dones, el **63,0%** s'ubica en el grup C1. Del total d'homes, el **45,8%** es situa també en el grup C1.

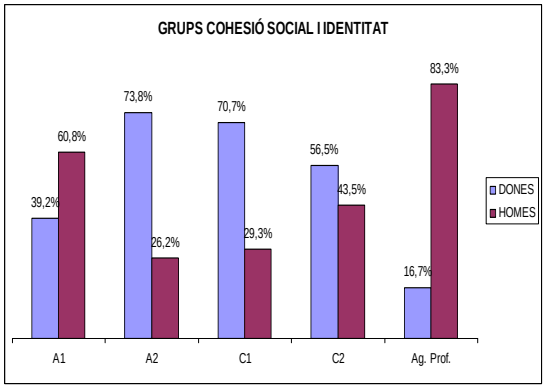
Així mateix, en el **grup A1** no hi ha **cap dona** i, si comparem, en tots els grups les dones presenten valors superiors excepte en aquest grup.

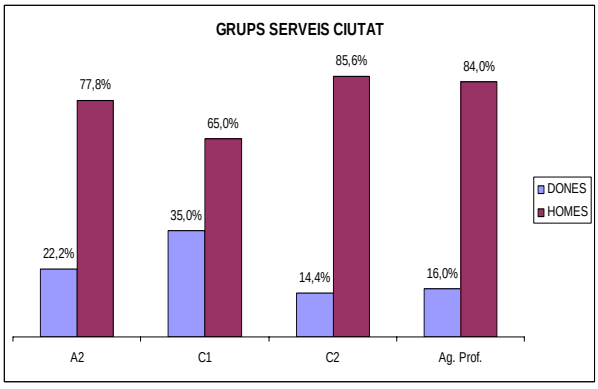
Gràfics comparatius: Grups Professionals de Dones i Homes

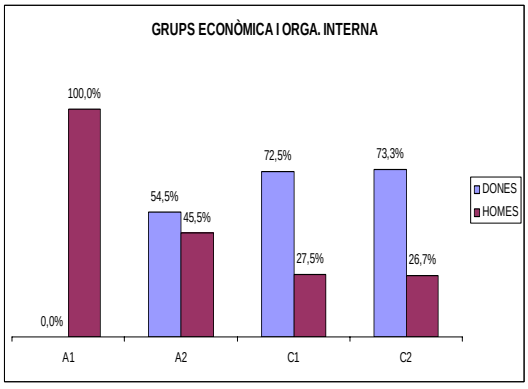












Conclusions: Grups Professionals del Personal de l'Ajuntament

- En la distribució del **total del personal de l'Ajuntament** per grups/categories professionals trobem que en el grup **C2** es concentra el **35,4%** del total del personal, seguit pels grups **C1 i A2 (23,8% i 19,5%)**. Els grups **A1 i Agrupació professional** acullen **els menors** percentatges del personal.

- Comparativament, del **total del personal** més dones estan adscrites en els grups **A2 i C1**. Mentre que, hi ha més homes adscrits als grups **A1, C2 i Agrupació professional**.

- Segons el **pes en el total de la plantilla**, les dones adscrites al grup **C1 i A2** són les que tenen més pes. Mentre que, els homes adscrits al grup **C2 i A1** són els que tenen més pes.

- Encara que, el nivell d'estudis no és del tot determinant en la ubicació del lloc de treball i en el grup professional, s'observa que hi ha més dones amb nivell d'estudis de llicenciades que les dones que estan adscrites al grup **A1** que correspon a Llicenciat/da. En els homes passa el mateix però la diferència és menor.

- A l'àrea **d'Alcaldia**, del total de dones, el major percentatge està en el grup **C1**. En el grup d'homes el major percentatge està en el grup **A1.**

- A l'àrea de **Ciutat Sostenible i Participació** al voltant del 75% del personal es concentra en els grups **A2 i C1**. Comparativament, hi ha més homes que dones adscrits als grups **A1 i A2**. Mentre que, hi ha més dones que homes en els grups **C1 i C2**.

- A l'àrea de **Cohesió Social i Identitat**, comparativament, hi ha més dones que homes en els grups **A2, C1 i C2**. Mentre que, hi ha més homes que dones en els grups **A1 i en Agrupació professional**.

- A l'àrea de **Serveis a la Ciutat** el **73,9%** del personal està adscrit al grup **C2**. Comparativament, en tots els grups hi ha més homes que dones. No obstant, els majors percentatges tant del grup d'homes com del grup de dones es situa en el grup **C2**.

- A l'àrea **Econòmica i Organització Interna**, el **57,1%** del personal està adscrit al grup **C1**. Comparativament, en tots els grups hi ha més dones que homes excepte en el grup **A1** on tots són homes.

- Si veiem al personal distribuït per **àrees** trobem que, en totes les àrees hi ha més homes que dones adscrits al grup professional **A1.** A més a més, **en totes les àrees és en aquest grup on hi ha major diferència en la proporció de dones i homes**, **a favor dels homes**, **excepte** a l'àrea de **Serveis a la Ciutat** on la proporció més elevada d'homes respecte les dones es produeix en el **grup C2**.

- Pel que respecta a les dones, en **totes les àrees** (excepte en Serveis a la Ciutat) hi ha més dones adscrites als grups professionals **C1 i C2**.

Personal distribuït per Llocs de treball

En la normativa del Consell Europeu l'any 1991 es va establir la recomanació d'adoptar urgentment mesures i iniciatives per assolir la igualtat entre els sexes posant èmfasi en "igual salari per treball d'igual valor" trencant amb el concepte "d'igual salari a igual treball". Així doncs, el concepte de "valoració del treball" es va lligar a la classificació professional, a la retribució i sobretot a la valoració d'habilitats i competències que es designen als diferents llocs.

Aquesta valoració és important per tal d'evitar situacions que puguin produir desigualtats per exemple, hi ha llocs que requereixen les mateixes competències i habilitats però, s'anomenen de forma diferent si aquesta feina la fan els homes i en conseqüència reben una major retribució per un treball semblant al que realitzen les dones.

Actualment, amb la edició de la **Llei d'Igualtat 3/2007** s'està posant especial atenció als sistemes de valoració dels llocs de treball, ja que en diferents articles s'aborda l'evitació de polítiques que produeixen desigualat com és la segregació laboral i la desigualtat retributiva.
En aquesta línia, altres articles d'aquesta llei preveuen mesures relacionades amb una distribució equitativa d'homes i dones en els llocs de treball de l'ocupació pública per exemple **els articles 51 i 53.**

De la mateixa manera, a **l'article 43** es preveu la promoció de la igualtat mitjançant la negociació col·lectiva per tal d'afavorir la no discriminació en les condicions del treball entre dones i homes. Cal afegir que en aquesta negociació es podran proposar mesures d'acció positiva. No obstant, però, encara no és gaire habitual que en els convenis col·lectius s'especifiquen els criteris de valoració dels llocs de treball o es marquen accions positives per eradicar els mecanismes menys visibles de discriminació laboral.

En aquest apartat, es presentaran les **àrees subdividides en àmbits** a raó de la diversitat d'àmbits i dels tipus de lloc de treball que requereix cada àrea i servei. L'àrea d'alcaldia es presentarà com un sol àmbit a raó que és l'àrea amb menys personal adscrit (total de 21 treballadors/es), per la qual cosa el desglossament en tres àmbits dificultaria la lectura de les dades.

Àrees i àmbits de l'Ajuntament

ÀREA	ÀMBITS
Àrea d'Alcaldia	• Alcaldia • Comunicació • Secretaria
Àrea Ciutat Sostenible i Participació	• Participació i Medi Ambient • Projectes, Paisatge i Habitatge • Urbanisme i Planejament
Àrea de Cohesió Social i Identitat	• Cooperació i Solidaritat • Cultura • Desenvolupament, Societat Inf. I Joventut • Educació i Equitat, Infància, Adolescència i Gent Gran • Esports • Serveis Socials, Salut i Convivència
Àrea de Serveis a la Ciutat	• Policia Local • Serveis Viaris
Àrea Econòmica i Organització Interna	• Hisenda i Règim Intern

Àrea Alcaldia i Llocs de treball

En aquesta taula s'han resumit els àmbits/serveis de l'àrea d'Alcaldia i són : **Alcaldia, Secretaria i Comunicació**.

Taula 3.31. Personal d'Alcaldia per lloc de treball i sexe

ALCALDIA	DONES			HOMES			TOTAL	
	Total	% files	% col	Total	% files	% col	Total	% col
Coordinador/a àrea	1	100,0%	7,7%	0	0,0%	0,0%	1	4,8%
Cap servei	0	0,0%	0,0%	1	100,0%	12,5%	1	4,8%
Secretari/a	0	0,0%	0,0%	1	100,0%	12,5%	1	4,8%
Tècnic/a superior	0	0,0%	0,0%	2	100,0%	25,0%	2	9,5%
Tècnic/a mig/tja	2	66,7%	15,4%	1	33,3%	12,5%	3	14,3%
Tècnic/a especialista	1	100,0%	7,7%	0	0,0%	0,0%	1	4,8%
Administratiu/va	3	100,0%	23,1%	0	0,0%	0,0%	3	14,3%
Tècnic/a auxiliar	1	50,0%	7,7%	1	50,0%	12,5%	2	9,5%
Auxiliar Tècnic/a	2	100,0%	15,4%	0	0,0%	0,0%	2	9,5%
Auxiliar Administratiu/va	3	75,0%	23,1%	1	25,0%	12,5%	4	19,0%
Agent seguretat	0	0,0%	0,0%	1	100,0%	12,5%	1	4,8%
Total	**13**	**61,9%**	**100,0%**	**8**	**38,1%**	**100,0%**	**21**	**100,0%**

Font: Recursos Humans de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú

En aquesta àrea hi ha més dones que homes. No obstant, del total de dones els valors més alts es troben en els llocs d'Administrativa i d'Auxiliar administrativa, ambdós amb el **23,1%.** D'altra banda, del total d'homes el valor més alt està en el lloc de Tècnic superior.

També cal remarcar que el lloc més alt de l'escala que **és Coordinadora de l'àrea correspon a una dona i que el lloc de Cap de Servei correspon a un home**.

Comparativament les dones presenten percentatges més alts a partir del lloc de Tècnic/a mig/tja cap avall, excepte en el lloc d'Agent de seguretat. Mentre que, els homes els percentatges més alts es concentren en el lloc de Tècnic/a superior cap a dalt. Per tant, els llocs més alts de l'escala estan ocupats per homes excepte el lloc de Coordinadora d'Àrea.

Àrea Ciutat sostenible i participació

L'àrea de Ciutat Sostenible i Participació està constituïda en tres àmbits que són: **Participació i Medi ambient; Projectes, Paisatge i Habitatge i Urbanisme i Planejament**.

Àmbit Participació i Medi Ambient

Taula 3.32. Personal de Participació i Medi Ambient per lloc de treball i sexe

LLOC DE TREBALL	DONES			HOMES			TOTAL	
	Total	% files	% col	Total	% files	% col	Total	% col
Coordinador/a àrea	0	0,0%	0,0%	1	100,0%	25,0%	1	7,1%
Cap servei	1	50,0%	11,1%	1	50,0%	25,0%	2	14,3%
Responsable	1	50,0%	11,1%	1	50,0%	25,0%	2	14,3%
Tècnic/a mig/tja	3	75,0%	33,3%	1	25,0%	25,0%	4	28,6%
Tècnic/a especialista	0	0,0%	0,0%	1	100,0%	25,0%	1	7,1%
Administratiu/va	3	100,0%	33,3%	0	0,0%	0,0%	3	21,4%
Auxiliar Tècnic/a	1	100,0%	11,1%	0	0,0%	0,0%	1	7,1%
Total	**9**	**64,3%**	**100,0%**	**5**	**28,6%**	**100,0%**	**14**	**100,0%**

Font: Recursos Humans de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú

En aquesta àrea, el Coordinador és un home i en els llocs de Cap de servei hi ha un home i una dona. D'altra banda, en els càrrecs de Responsable del Consorci Colls - Miralpeix i de Difusió ambiental hi ha un home i una dona respectivament. Per tant, en llocs de responsabilitat **hi ha 2 dones i 3 homes**.

Un altre punt que destaca és la concentració de dones en els llocs de Tècnica mitja i Administrativa i que no hi ha cap dona com a Tècnica especialista. Mentre que no hi ha cap home en els llocs d'Administratiu/va i Auxiliar Tècnic/a.

Àmbit Paisatge i Habitatge

Taula 3.33. Personal de Paisatge i Habitatge per lloc de treball i sexe

LLOC DE TREBALL	DONES			HOMES			TOTAL	
	Total	% files	% col	Total	% files	% col	Total	% col
Cap servei	1	33,3%	7,7%	2	66,7%	20,0%	3	13,0%
Tècnic/a superior	1	50,0%	7,7%	1	50,0%	10,0%	2	8,7%
Tècnic/a mig/tja	2	25,0%	15,4%	6	75,0%	60,0%	8	34,8%
Tècnic/a especialista	3	100,0%	23,1%	0	0,0%	0,0%	3	13,0%
Delineants	1	50,0%	7,7%	1	50,0%	10,0%	2	8,7%
Administartius/va	3	100,0%	23,1%	0	0,0%	0,0%	3	13,0%
Auxiliar administratiu/va	2	100,0%	15,4%	0	0,0%	0,0%	2	8,7%
Total	**13**	**56,5%**	**100,0%**	**10**	**43,5%**	**100,0%**	**23**	**100,0%**

Font: Recursos Humans de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú

A l'àmbit de Paisatge i Habitatge d'un total de **3 Caps de servei hi ha 2 homes i 1 dona**.

El gruix del total de dones es troba en els llocs de **Tècnic/a especialista** i **Administratiu/va** ambdós amb el 23,1% i seguits pels llocs de Tècnic/a mig/tja i Auxiliar administratiu/va ambdós amb el 15,4%.

Per altra banda, el gruix d'homes es concentra amb el **60,0%** en el lloc de Tècnic mig, mentre que en els llocs de Adminstratiu/va i Auxiliar administratiu/va no hi ha cap home.

Àmbit Urbanisme i Planejament

Taula 3.34. Personal d'Urbanisme i Planejament per lloc de treball i sexe

LLOC DE TREBALL	DONES			HOMES			TOTAL	
	Total	% files	% col	Total	% files	% col	Total	% col
Cap servei	1	25,0%	7,7%	3	75,0%	18,8%	4	13,8%
Tècnic/a superior	0	0,0%	0,0%	3	100,0%	18,8%	3	10,3%
Tècnic/a mig/tja	3	50,0%	23,1%	3	50,0%	18,8%	6	20,7%
Tècnic/a especialista	3	37,5%	23,1%	5	62,5%	31,3%	8	27,6%
Tècnic/a auxiliar	1	50,0%	7,7%	1	50,0%	6,3%	2	6,9%
Administratiu/va	2	100,0%	15,4%	0	0,0%	0,0%	2	6,9%
Auxiliar tècnic/a	1	100,0%	7,7%	0	0,0%	0,0%	1	3,4%
Aux. administratiu/va	2	66,7%	15,4%	1	33,3%	6,3%	3	10,3%
Total	**13**	**44,8%**	**100,0%**	**16**	**55,2%**	**100,0%**	**29**	**100,0%**

Font: Recursos Humans de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú

En aquest àmbit d'un total de **4 Caps de servei 3 són homes i 1 és dona**. De manera que s'observa un desequilibri pel que fa a la distribució de càrrecs de responsabilitat.

Del total de dones, els percentatges més alts es concentren en els llocs de Tècnica mitja i Tècnica especialista ambdós amb el **23,1%** i seguit pel **15,4%** corresponent als llocs d'Administrativa i Auxiliar administrativa.

Del total d'homes, un **31,3% correspon al lloc de Tècnic especialista**. Seguit pels llocs de Cap de servei, Tècnic superior i Tècnic mig amb el 18,8% cadascun. **En el lloc de Tècnic/a superior hi ha 3 homes però no hi ha cap dona**. Per tant, és un àmbit on s'observen diverses desigualtats entre dones i homes.

Àrea Cohesió social i Identitat

L'àrea de Cohesió social i Identitat està constituïda pels àmbits de: **Cooperació i Solidaritat; Cultura; Desenvolupament, Societat de la informació i Jovent; Educació i Equitat; Esports; Serveis Socials, Salut i Convivència.** El lloc de Coordinador/a d'àrea correspon a una dona.

Taula 3.35. Personal de Cooperació per lloc de treball i sexe

LLOC TREBALL	DONA	HOME	TOTAL
Tècnic/a mig/tja Cooperació	1	0	1
Total	1	0	1

Font: Recursos Humans de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú

Com veiem, a l'àmbit de Cooperació i Solidaritat hi ha una dona com a Tècnica mitja.

Àmbit Cultura

A l'àmbit de Cultura s'agrupa el personal que desenvolupa la seva tasca en les **Biblioteques i a l'Arxiu Històric Comarcal**.

Taula 3.36. Personal de Cultura per lloc de treball i sexe

LLOC DE TREBALL	DONES			HOMES			TOTAL	
	Total	% files	% col	Total	% files	% col	Total	% col
Cap servei	0	0,0%	0,0%	1	100,0%	9,1%	1	2,6%
Director/a organisme	2	100,0%	7,4%	0	0,0%	0,0%	2	5,3%
Tècnic/a superior	1	100,0%	3,7%	0	0,0%	0,0%	1	2,6%
Tècnic/a mig/tja	6	100,0%	22,2%	0	0,0%	0,0%	6	15,8%
Tècnic/a mig/tja biblio.	4	100,0%	14,8%	0	0,0%	0,0%	4	10,5%
Tècnic/a especialista	0	0,0%	0,0%	2	100,0%	18,2%	2	5,3%
Administratiu/va	1	100,0%	3,7%	0	0,0%	0,0%	1	2,6%
Auxiliar biblioteca	13	72,2%	48,1%	5	27,8%	45,5%	18	47,4%
Auxiliar tècnic/a	0	0,0%	0,0%	2	100,0%	18,2%	2	5,3%
Conserge	0	0,0%	0,0%	1	100,0%	9,1%	1	2,6%
Total	**27**	**71,1%**	**100,0%**	**11**	**28,9%**	**100,0%**	**38**	**100,0%**

Font: Recursos Humans de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú

En aquest àmbit el **71,1% del personal són dones i el 28,9% són homes**. Doncs, hi ha més dones que homes.

Pel que fa als càrrecs de responsabilitat el **Cap de servei és un home**. Com a Director/a d'organisme **hi ha 2 dones i cap home**.

Respecta als llocs de treball del total del personal, el **47,4%** s'ubica en el lloc de Auxiliar de biblioteca.

Del total de dones, el **48,1%** és Auxiliar de biblioteca, en segon lloc el **22,2%** és Tècnica mitja i en tercer lloc amb el **14,8%** és Tècnica mitja de biblioteca.

Del total d'homes, el **45,5%** es situa en el lloc d'Auxiliar de biblioteca, seguit del **18,2%** en els llocs de Tècnic especialista i d'Auxiliar tècnic.

Cal dir que, en els llocs de **Tècnic/a superior i Tècnic/a mig/tja hi ha 7 dones i cap home**. Per contra, no hi ha cap dona com a Tècnica especialista, ni com a Auxiliar tècnica i Conserge.

Àmbit Desenvolupament, Societat de la Informació i Joventut

En aquest àmbit s'agrupen diversos serveis com **Desenvolupament Local, D. Local – Mercats Municipals, Joventut, Llengua i Agermanament**.

Taula 3.37. Personal de Desenvolupament, Societat de la Informació i Joventut per lloc de treball i sexe

LLOC DE TREBALL	DONES			HOMES			TOTAL	
	Total	% files	% col	Total	% files	% col	Total	% col
Cap servei	0	0,0%	0,0%	2	100,0%	15,4%	3	6,5%
Coordinador/a tècnic/a	1	100,0%	5,6%	0	0,0%	0,0%	1	3,2%
Tècnic/a superior	1	100,0%	5,6%	0	0,0%	0,0%	1	3,2%
Tècnic/a mig/tja	5	71,4%	27,8%	2	28,6%	15,4%	7	22,6%
Tècnic/a especialista	2	66,7%	11,1%	1	33,3%	7,7%	3	9,7%
Administartiu/va	3	100,0%	16,7%	0	0,0%	0,0%	3	9,7%
Tècnic/a auxiliar	2	100,0%	11,1%	0	0,0%	0,0%	2	6,5%
Auxiliar tècnic/a	0	0,0%	0,0%	1	100,0%	7,7%	1	3,2%
Auxiliar administartiu/va	1	50,0%	5,6%	1	50,0%	7,7%	2	6,5%
Cap de manteniment i serv. mercat	0	0,0%	0,0%	1	100,0%	7,7%	1	3,2%
Ecarregat/da	0	0,0%	0,0%	1	100,0%	7,7%	1	3,2%
Oficial mosso/a mercat	1	100,0%	5,6%	0	0,0%	0,0%	1	3,2%
Operari/a especialista	1	100,0%	5,6%	0	0,0%	0,0%	1	3,2%
Operari/a mosso/a mercat	1	20,0%	5,6%	4	80,0%	30,8%	5	16,1%
Total	**18**	**58,1%**	**100,0%**	**13**	**41,9%**	**100,0%**	**31**	**100,0%**

Font: Recursos Humans de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú

En aquest àmbit hi ha un **58.1% de dones i un 41,9% d'homes**.

Els llocs de **Cap de servei estan ocupats per 2 homes i no hi ha cap dona com a Cap**. La **Coordinació tècnica** l'ocupa una dona.

Del total de personal d'aquest àmbit el percentatge més alt es troba en el lloc de Tècnic/a mig/tja amb el **22,6%,** seguit dels llocs de Tècnic/a especialista i Administratiu/va amb el **9,7%** cadascun.

Del total de dones el **27,8%** és Tècnica mitja i del total d'homes el percentatge més alt s'ubica amb el **30,8%** en Operaris mosso de mercat.

Àmbit Educació, Equitat, Infància i Adolescència i Gent Gran

L'àmbit agrupa els serveis **d'Equitat, Infància, Adolescència i Gent gran; Escoles Municipals; l'Escola Municipal d'Art i Disseny i l'Escola Municipal de Música**.

Taula 3.38. Personal d'Educació, Equitat, Infància i Adolescència i Gent Gran per lloc de treball i sexe

LLOC DE TREBALL	DONES			HOMES			TOTAL	
	Total	% files	% col	Total	% files	% col	Total	% col
Cap servei	2	100,0%	6,1%	0	0,0%	0,0%	2	2,7%
Director/a	1	50,0%	3,0%	1	50,0%	2,4%	2	2,7%
Tècnic/a superior Prof.	10	27,8%	30,3%	26	72,2%	63,4%	36	48,6%
Tècnic/a mig/tja	1	100,0%	3,0%	0	0,0%	0,0%	1	1,4%
Tècnic/a mig/tja Prof.	7	77,8%	21,2%	2	22,2%	4,9%	9	12,2%
Tècnic/a mig/tja music/a	3	33,3%	9,1%	6	66,7%	14,6%	9	12,2%
Professors/es	1	25,0%	3,0%	3	75,0%	7,3%	4	5,4%
Tècnic/a especialista	1	100,0%	3,0%	0	0,0%	0,0%	1	1,4%
Administartiu/va	2	100,0%	6,1%	0	0,0%	0,0%	2	2,7%
Tècnic/a auxiliar	1	100,0%	3,0%	0	0,0%	0,0%	1	1,4%
Auxiliar administratiu/va	4	100,0%	12,1%	0	0,0%	0,0%	4	5,4%
Oficial - conserge	0	0,0%	0,0%	2	100,0%	4,9%	2	2,7%
Conserge	0	0,0%	0,0%	1	100,0%	2,4%	1	1,4%
Total	**33**	**44,6%**	**100,0%**	**41**	**55,4%**	**100,0%**	**74**	**100,0%**

Font: Recursos Humans de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú

En aquest àmbit i ha un **44,6% de dones i un 55,4% d'homes**.

Respecte als llocs de responsabilitat trobem que hi ha **2 dones com a Caps de servei i cap home**. La situació canvia en el lloc de Director/a on hi ha **1 home i 1 dona.**

En aquest àmbit el gruix del personal es troba en el lloc de Tècnic/a superior prof. amb el **48,6%.** Els altres llocs on hi ha més treballadors/es són Tècnic/a mig/tja prof. I Tècnic/a mig/tja de música amb el **12,2%** cadascun.

Del total de dones, els percentatges més alts es troben en Tècnica superior prof. i Tècnica mitja prof. amb el **30,3% i el 21,2%** respectivament.

Del total d'homes, el **63,4%** es troba en el lloc de Tècnic superior prof. Per tant, el gruix d'homes es concentra en aquest lloc que és un del més alts dins de l'escala.

Si comparem homes i dones trobem que no hi ha presència masculina en els llocs de Tècnic mig, Tècnic especialista, Tècnic auxiliar, Administratiu i Auxiliar administratiu. I els llocs on no hi ha cap dona són: Oficial conserge i Conserge.

Àmbit Esports

Esports és un àmbit dividit en **Instal·lacions esportives; Programes i projectes esportius i Unitat administrativa**.

Taula 3.39. Personal d'Esports per lloc de treball i sexe

LLOC DE TREBALL	DONES			HOMES			TOTAL	
	Total	% files	% col	Total	% files	% col	Total	% col
Cap servei	0	0,0%	0,0%	1	100,0%	5,3%	1	4,3%
Respon. act, esportives	0	0,0%	0,0%	1	100,0%	5,3%	1	4,3%
Coord. tècnic/a esports	1	100,0%	25,0%	0	0,0%	0,0%	1	4,3%
Tècnic/a mig/tja	0	0,0%	0,0%	1	100,0%	5,3%	1	4,3%
Tècnic/a especialista	1	100,0%	25,0%	0	0,0%	0,0%	1	4,3%
Administratiu/va	1	100,0%	25,0%	0	0,0%	0,0%	1	4,3%
Agent Pol. Loc.- conserge	0	0,0%	0,0%	1	100,0%	5,3%	1	4,3%
Oficial- conserge	0	0,0%	0,0%	1	100,0%	5,3%	1	4,3%
Conserge	1	6,7%	25,0%	14	93,3%	73,7%	15	65,2%
Total	**4**	**17,4%**	**100,0%**	**19**	**82,6%**	**100,0%**	**23**	**100,0%**

Font: Recursos Humans de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú

En aquest àmbit el **17,4% són dones i el 82,6% són homes**.

Si observem la taula veiem que hi ha **3 llocs de responsabilitat** i que en els llocs de Cap de servei i Responsable d'activitats esportives **estan ocupats per homes**. D'altra banda, el càrrec de Coordinació tècnica l'ocupa 1 dona.

En aquest àmbit el lloc de Conserge té un protagonisme rellevant, ja que el **65,2% del total del personal són conserges**. **Cal dir que de 15 conserges 14 són homes i solament hi ha 1 dona.** Quelcom semblant passa en Agent Policia Local – Conserge i Oficial Conserge on no hi ha cap dona. En canvi no hi ha presència d'homes en els llocs de Tècnic especialista i Administratiu.

Àmbit Serveis Socials, Salut i Convivència

Aquest àmbit està constituït pels serveis de: **Convivència i Civisme; Salut; Serveis Socials; Unitat Administrativa**.

Taula 3.40. Personal de Serveis Socials, Salut i Convivència per lloc de treball i sexe

LLOC DE TREBALL	DONES			HOMES			TOTAL	
	Total	% files	% col	Total	% files	% col	Total	% col
Cap servei	1	33,3%	3,3%	2	66,7%	33,3%	4	8,3%
Cap de secció	1	50,0%	3,3%	1	50,0%	16,7%	2	5,6%
Tècnic/a superior	4	100,0%	13,3%	0	0,0%	0,0%	4	11,1%
Tècnic/a mig/tja	5	100,0%	16,7%	0	0,0%	0,0%	5	13,9%
Educador/a social	3	75,0%	10,0%	1	25,0%	16,7%	4	11,1%
Treballador/a social	7	87,5%	23,3%	1	12,5%	16,7%	8	22,2%
Tècnic/a especialista	3	100,0%	10,0%	0	0,0%	0,0%	3	8,3%
Cap Unitat Administrativa	1	100,0%	3,3%	0	0,0%	0,0%	1	2,8%
Auxiliar administratiu/va	3	75,0%	10,0%	1	25,0%	16,7%	4	11,1%
Oficial - conserge	1	100,0%	3,3%	0	0,0%	0,0%	1	2,8%
Conserge	1	100,0%	3,3%	0	0,0%	0,0%	1	2,8%
Total	**30**	**83,3%**	**100,0%**	**6**	**16,7%**	**100,0%**	**36**	**100,0%**

Font: Recursos Humans de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú

A l'àmbit hi ha un **83,3% de dones i un 16,7% d'homes**. És a dir és un àmbit on predominen clarament les dones.

Pel que fa als càrrecs de responsabilitat **hi ha 2 dones i 3 homes com a Caps de servei i Cap de secció**. Per tant, en principi és una distribució equitativa, No obstant, però, si tenim en compte el poc pes dels homes en el global del personal d'aquest àmbit, es trenca l'equilibri, ja que de **6 homes d'un total de 36 persones 3 ocupen llocs de Cap**.

D'altra banda, les dones estan sòlidament representades en llocs tècnics per exemple en Tècnica superior, Tècnica mitja i Tècnica especialista. Per contra, no hi ha cap home en aquests llocs. Ni tampoc en Oficial conserge i Conserge que estan ocupats per dones.

Àrea Serveis a la Ciutat

Aquesta Àrea està composada per la **Policia Local i els Serveis Viaris i Neteja**.

Àmbit Policia Local

Taula 3.41. Personal de la Policia Local per lloc de treball i sexe

LLOC DE TREBALL	DONES			HOMES			TOTAL	
	Total	% files	% col	Total	% files	% col	Total	% col
Cap Policia Local	0	0,0%	0,0%	1	100,0%	1,1%	1	0,9%
Sots inspector/a	0	0,0%	0,0%	1	100,0%	1,1%	1	0,9%
Sergent	0	0,0%	0,0%	4	100,0%	4,5%	4	3,7%
Caporal	0	0,0%	0,0%	10	100,0%	11,2%	10	9,3%
Agent	12	14,8%	66,7%	69	85,2%	77,5%	81	75,7%
Despleg. Plans	1	100,0%	5,6%	0	0,0%	0,0%	1	0,9%
Auxiliar tècnic/a	4	66,7%	22,2%	2	33,3%	2,2%	6	5,6%
Auxiliar administratiu/va	1	50,0%	5,6%	1	50,0%	1,1%	2	1,9%
Oficial	0	0,0%	0,0%	1	100,0%	1,1%	1	0,9%
Total	**18**	**16,8%**	**100,0%**	**89**	**83,2%**	**100,0%**	**107**	**100,0%**

Font: Recursos Humans de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú

En aquest àmbit del total de **107 persones** treballadores **18 són dones i 89 són homes** amb el **16,8% i el 83,2%** respectivament. Cosa que fa que en aquest àmbit predominen els homes. De fet, del total del personal d'aquest àmbit el **75,7%** desenvolupa la tasca d'Agent. Així doncs, la diferència més gran entre dones i homes es troba en aquest lloc amb un **14,8% i un 85,2% respectivament**. Altra desigualtat es troba al lloc de Caporal on no hi ha cap dona.

Pel que fa a càrrecs de responsabilitat com a Cap de Policia, Sotsinspector i Sergent **no hi ha cap dona**.

Cal recordar que durant la formació en aquesta professió encara s'apunten menys dones que homes. Per la qual cosa, en les convocatòries de treball es reflecteix

aquesta tendència. És per això que encara són necessàries accions que fomenten en primer lloc que les dones escullin aquests estudis i, en segon lloc, incentivar que les dones es presentin en aquestes convocatòries.

Àmbit Serveis Viaris

Aquest àmbit està constituït pels següents serveis: **Manteniment Ciutat; Manteniment Ciutat – Neteja viària; Manteniment Ciutat – USM; Via Pública**.

Taula 3.42. Personal de Serveis Viaris per lloc de treball i sexe

LLOC DE TREBALL	DONES			HOMES			TOTAL	
	Total	% files	% col	Total	% files	% col	Total	% col
Cap servei	0	0,0%	0,0%	3	100,0%	3,6%	3	3,0%
Encarregat/da	0	0,0%	0,0%	2	100,0%	2,4%	2	2,0%
Sotsencarregat/da	0	0,0%	0,0%	2	100,0%	2,4%	2	2,0%
Tècnic/a mig/tja	1	20,0%	5,9%	4	80,0%	4,8%	5	5,0%
Tècnic/a especialista	2	22,2%	11,8%	7	77,8%	8,4%	9	9,0%
Tècnic/a auxiliar espec.	0	0,0%	0,0%	1	100,0%	1,2%	1	1,0%
Age. Pol. Local.Aux.Adm.	1	100,0%	5,9%	0	0,0%	0,0%	1	1,0%
Oficial especialista	0	0,0%	0,0%	3	100,0%	3,6%	3	3,0%
Oficials	0	0,0%	0,0%	32	100,0%	38,6%	32	32,0%
Oficials segona	1	16,7%	5,9%	5	83,3%	6,0%	6	6,0%
Administratiu/va	4	100,0%	23,5%	0	0,0%	0,0%	4	4,0%
Auxiliar tècnic/a	1	50,0%	5,9%	1	50,0%	1,2%	2	2,0%
Auxiliar administratiu/va	3	60,0%	17,6%	2	40,0%	2,4%	5	5,0%
Operari/a especialista	0	0,0%	0,0%	11	100,0%	13,3%	11	11,0%
Operari/a	4	30,8%	23,5%	9	69,2%	10,8%	13	13,0%
Conserge	0	0,0%	0,0%	1	100,0%	1,2%	1	1,0%
Total	**17**	**17,0%**	**100,0%**	**83**	**83,0%**	**100,0%**	**100**	**100,0%**

Font: Recursos Humans de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú

Com s'observa a la taula aquest és també un àmbit on predominen els homes amb el **83,0% sobre el 17,o%** de les dones.

De la mateixa manera, en els càrrecs de responsabilitat (Cap servei, Encarregat, Sotsencarregat) predominen els homes perquè **no hi ha cap dona i sí 7 homes**.

Del total de dones, al voltant del **50%** estan ubicades en els llocs d'Administrativa i Operaria, seguida pel lloc d'Auxiliar administrativa i Tècnica especialista.

Del total d'homes, el percentatge més alt es concentra en el lloc d'Oficial amb el **38,6%,** seguit d'Operari especialista i Operari.

Així doncs, es tracta d'un àmbit on la presència de dones és escassa i sobretot que presenta un desequilibri pel que fa **a càrrecs de responsabilitat, en càrrecs de comandaments (Oficials) i en el lloc d'Operari especialista**.

D'altra banda, l'escassa presència de dones en llocs tècnics especialitzats ens indica que la presència de dones en la formació d'oficis per tradició masculina com és el cas d'alguns oficis com electricista, lampista etc, és encara poc atractiva per a les dones.

Àrea Econòmica i Organització interna

Àmbit Hisenda i Règim intern

Aquest àrea està composada per diferents serveis com: **Compres i Contractació; Gestió Tributària i Recaptació; Intervenció; Recursos Humans; Serveis d'Atenció Ciutadana; Tecnologies de la Informació i. Tresoreria.** Tots aquests serveis estan agrupats sota l'àmbit de **Hisenda i Règim Intern**.

Taula 3.43. Personal d'Hisenda i Règim Intern per lloc de treball i sexe

LLOC DE TREBALL	DONES			HOMES			TOTAL	
	Total	% files	% col	Total	% files	% col	Total	% col
Cap àrea	0	0,0%	0,0%	1	100,0%	4,2%	1	1,4%
Cap servei	4	66,7%	8,7%	2	33,3%	8,3%	6	8,6%
Tècnic/a superior	0	0,0%	0,0%	2	100,0%	8,3%	2	2,9%
Tècnic/a mig/tja	4	50,0%	8,7%	4	50,0%	16,7%	8	11,4%
Tècnic/a especialista	22	71,0%	47,8%	9	29,0%	37,5%	31	44,3%
Administratiu/va	4	100,0%	8,7%	0	0,0%	0,0%	4	5,7%
Aux. tècnic/a	1	25,0%	2,2%	3	75,0%	12,5%	4	5,7%
Aux. administratiu/va	11	84,6%	23,9%	2	15,4%	8,3%	13	18,6%
Oficial	0	0,0%	0,0%	1	100,0%	4,2%	1	1,4%
Total	**46**	**65,7%**	**100,0%**	**24**	**34,3%**	**100,0%**	**70**	**100,0%**

Font: Recursos Humans de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú

En aquest àmbit **les dones predominen amb el 65,7% sobre el 34,3% d'homes**.

El Cap d'Àrea és un home però, en **Caps de Servei les dones predominen** amb el **66,7% sobre el 33,3% dels homes**.

Si observem la taula, veiem que el percentatge més alt de tot el personal de l'àmbit es troba en el lloc de Tècnic/a especialista amb el **44,3%,** seguit per el lloc d'Auxiliar Administratiu/va al qual correspon el **18,6%** i, en tercer lloc, trobem el lloc de Tècnic/a mig/tja amb el **11,4%.**

Del total de dones, els llocs que concentren al voltant del **70%** són el de Tècnica especialista i Auxiliar administrativa. En el cas dels homes la distribució varia una mica, ja que al voltant del **50%** es troben en els llocs de Tècnic especialista i Tècnic mig. Per tant, els homes es situen en **llocs més tècnics**.

Cal dir que una de les diferències entre homes i dones es dóna en el lloc **d'Auxiliar Administrativa on hi ha solament 2 homes i per contra 11 dones**.

Conclusions: Llocs de treball del Personal de l'Ajuntament

Àrea Alcaldia

- A l'àrea hi ha 13 dones i 8 homes que representen el **61,9% i el 38,1% respectivament.**
- La Coordinadora de l'àrea és **1 dona** i Com a Cap de Servei hi ha **1 home**.
- Comparant dones i homes trobem que aquestes es situen a partir del lloc de Tècnic/a mig/tja cap avall, és a dir en els llocs de Tècnica especialista, Administrativa, Tècnica auxiliar, Auxiliar Tècnica i Auxiliar Administrativa. Mentre que, els homes es situen a partir del lloc de Tècnic superior cap a dalt. Per tant, s'observa un **desequilibri vertical**, a raó que els homes estan en llocs superiors de l'escala. A nivell **horitzontal** també s'observa desequilibri, ja que la meitat de les dones ocupen llocs d'Administrativa i Auxiliar administrativa, mentre que la meitat dels homes ocupen llocs de més capacitat de decisió.

Àrea Ciutat Sostenible i Participació

- A l'àrea de Ciutat Sostenible i Participació el **53,0% són dones i el 47,0% són homes.**
- El lloc de **Coordinador d'àrea** està ocupat per **1 home**. En els llocs de Cap de servei hi ha 6 homes i 3 dones. D'altra banda, en el lloc de Responsable hi ha 1 home i 1 dona. Doncs, es pot dir que hi ha **8 homes** en llocs de responsabilitat, mentre que solament hi ha **4 dones**. Per tant, hi ha un **desequilibri vertical** a l'àrea.
- Com a **Tècnic/a superior** a tota l'àrea hi ha 4 homes i 1 dona. D'altra banda, els llocs d'Administrativa i Auxiliar administrativa de l'àrea els ocupen majoritàriament dones, per la qual cosa s'observa una **segregació horitzontal** a raó que els homes estan absents de llocs tradicionalment femenins.
- A l'àmbit de **Participació i Medi ambient** (9 dones i 5 homes) al lloc de Cap de servei hi ha **1 home i 1 dona**. Com a responsable hi ha **1 dona i 1 home**. Llavors en llocs de responsabilitat d'aquest àmbit s'observa en principi una distribució equitativa en llocs de responsabilitat. No obstant el pes dels homes és menor en aquest àmbit.
- La meitat de les dones d'aquest àmbit es situen en els llocs de Tècnica mitja, Administrativa i Auxiliar tècnica. Mentre que, **no hi ha cap home en Administratiu i Auxiliar tècnic**. Per tant, s'observa un **desequilibri horitzontal**.
- A l'àmbit de **Paisatge i Habitatge** (13 dones i 10 homes), s'observa que en els llocs de Caps hi ha **2 homes i 1 dona**. D'altra banda, el 60% d'homes està com a Tècnic mig, mentre que la meitat de les dones està en Tècnica especialista, Administrativa i Auxiliar administrativa lloc on no hi ha cap home. Per tant, hi ha un desequilibri horitzontal i vertical.

- A l'àmbit **d'Urbanisme i Planejament** (13 dones i 16 homes), com a Caps hi ha **3 homes i 1 dona**. Comparativament, les diferències es troben en els llocs d'Administratiu/va i Auxiliar administratiu/va on hi ha més dones que homes.

Àrea Cohesió Social i Identitat

- A l'àrea de Cohesió social i Identitat el **55,9% són dones i el 44,1% són homes.**

- En el lloc de Coordinació d'àrea hi ha **1 dona**.

- Malgrat que en aquesta **àrea** hi ha més dones que homes, en els llocs de més responsabilitat exceptuant la Coordinació d'àrea que la fa **1 dona**, com a **Caps de Servei i de Secció** hi ha **9 homes i 5 dones**. Per tant, s'observa un desequilibri vertical.

- Per contra, en els llocs de Director/a d'organisme, Coordinació tècnica i Responsable d'activitats esportives hi ha **1 home i 5 dones**. Així doncs, les dones predominen en aquest nivell de responsabilitat

- A l'àmbit de **Cultura** hi ha 27 dones i 11 homes**.** Com a Cap de servei hi ha **1 home**. Com a Directores d'organisme hi ha 2 dones. Malgrat que hi ha més dones el **cap és un home**.

- Cal dir que en els llocs de Tècnica superior, Tècnica mitja, i Tècnica mitja de biblioteca hi ha **11 dones i cap home**. I com Auxiliar de Biblioteca també hi ha més dones que homes. Per tant, s'observa un desequilibri que afecta als homes.

- A l'àmbit **Desenvolupament, Societat de la informació i Joventut** també hi ha més dones que homes (18 i 13). Malgrat això, hi ha **3 Caps de servei homes i cap dona**. La coordinació tècnica la fa **1** dona.

- En aquest àmbit les dones sobresurten en els llocs de Tècnica mitja i Administrativa. Els homes també en Tècnic mig i en Operari mosso-mercat. No obstant, en els llocs de Oficial mossa de mercat i Operaria especialista hi ha **2 dones,** la qual cosa és un factor positiu ja que sovint no hi ha dones en aquests llocs**.**

- A l'àmbit **d'Educació i Equitat, Infància i Adolescència i Gent Gran** hi ha 33 dones i 41 homes. En els llocs de responsabilitat hi ha **2 dones com a Caps de servei i cap home**. Però, com a Director/a hi ha **1 dona i 1 home**. Llavors, hi ha més dones en càrrecs de responsabilitat.

- En el grup de dones una gran part es concentra en el lloc de Tècnica superior prof. En el grup d'homes també una gran part es concentra fonamentalment en el lloc de Tècnic superior prof. Però, en aquest lloc hi ha **10 dones i 26 homes**. D'altra banda, als llocs de Tècnic/a auxiliar, Administratiu/va i Auxiliar administratiu/va **no hi ha cap home**.

- A l'àmbit **d'Esport** hi ha **4 dones i 19 homes**. Com a Caps de serveis hi ha **1 home i cap dona**. Però, com Responsable d'activitats esportives està **1 dona.** El punt destacable és que el lloc de Conserge concentra el 65,2% del personal i que tots són homes (només hi ha 1 dona). Per tant, en aquest lloc

es produeix el desequilibri entre dones i homes que impacta a l'àmbit sencer.

- A l'àmbit de **Serveis Socials, Salut i Convivència** hi ha **30 dones i 6 homes**. Per tant, és un àmbit amb predomini femení. No obstant com a **Caps de servei hi ha 1 dona i 2 homes i com a Caps de secció hi ha 1 dona i 1 home**. Per tant, en principi, sembla una distribució equitativa. Però, si tenim en compte el pes dels homes en aquest àmbit es trenca l'equilibri, ja que de 6 homes d'un total de 36 persones 3 ocupen llocs de Cap.

Àrea Serveis a la Ciutat

- En aquesta àrea el **16,9% són dones i el 83,1% són homes.**

- A l'àmbit de **Policia Local** hi ha **18 dones i 89 homes**. Per tant, al global de l'àmbit s'observa una subrepresentació de dones. Així doncs, als llocs de responsabilitat com a Cap, Sots inspector i Sergent hi ha **6 homes i cap dona.** En el lloc d'Agent hi ha 12 dones d'un total de 18, per contra hi ha 69 homes d'agents d'un total de 89. Altra diferència es troba en el lloc de Caporal on no hi ha cap dona. D'altra banda, la gran part de dones es troben com a Agents i Auxiliars tècniques

- A l'àmbit de **Serveis Viaris** hi ha **17 dones i 83 homes**. Per tant, s'observa també una subrepresentació de dones. En els llocs de responsabilitat com Cap de servei, Encarregat/da i Sots encarregat/da hi ha **7 homes i cap dona**. Les dones s'ubiquen en llocs d'Administrativa, Operaria i Auxiliar administrativa. Els homes es situen en Oficial, Operari especialista i operari.

Àrea Econòmica i Organització Interna

- En aquesta àrea el **65,7% són dones i el 34,3%** són homes. Per tant, s'observa una subrepresentacio dels homes encara que molt menys aguda que les dones en Serveis a la Ciutat.

- Com a Cap d'àrea hi ha **1 home** i com a Cap de serveis **hi ha 4 dones i 2 homes.** Per tant, hi ha més dones en càrrecs de responsabilitat, encara que el càrrec més alt correspon a un home (Cap d'àrea).

- En quasi tots els llocs hi ha més dones i les diferències més grans es situen en el lloc de Tècnic/a especialista on hi ha 22 dones i 9 homes. En general en tots els llocs hi ha més dones excepte en **Tècnic superior on no hi ha cap dona**. Mentre que, en **Auxiliar administrativa hi ha 11 dones i 2 homes**.

3.3. PUNTS FORTS I PUNTS A MILLORAR

3.3.1. Característiques de la plantilla: punts forts i punts a millorar

Punts forts:

Representativitat de dones i homes en les àrees de l'Ajuntament

- Les àrees on es concentra la gran part del personal de l'Ajuntament són Serveis a la Ciutat i Cohesió Social i Identitat. En totes les àrees de l'Ajuntament excepte a l'àrea de Serveis a la Ciutat hi ha més dones que homes. Però, la proporció percentual es situa al voltant del 62% sobre el 38% en Alcaldia, al voltant del 53% sobre el 47% en Ciutat Sostenible i en Cohesió Social al voltant del 56% sobre el 44%. Per tal d'assolir l'equilibri els manuals i guies recomanen una representació del 60/40.

Edat del personal

- Al voltant del 70% del total de l'ajuntament es troba en edats compreses entre 31 a 50 anys, la qual cosa significa que una bona part del personal es troba en edats reproductives. Això podria comportar l'oportunitat de desenvolupar bones pràctiques en matèria d'igualtat.

- Les àrees de Ciutat Sostenible i Participació i Cohesió Social i Identitat concentren una gran part dels seu personal en la franja d'edat de 31-40 anys. En ambdues àrees hi ha més dones que homes en els grups d'edat més joves. Això es podria interpretar com una situació favorable a la incorporació al treball d'un col·lectiu amb problemes d'atur com és el cas del jovent femení.

- Els grups de dones de 31 a 40 anys tenen un pes important en el total de la plantilla, mentre que els homes ho tenen en grups d'edats més grans (51 a 60), la qual cosa podria tenir un impacte positiu en el global de les dones i de l'Ajuntament, ja que el personal no gaire major té possibilitats de seguir formant-se i d'aportar una nova cultura de treball a l'Ajuntament.

- Les persones en edats madures (41-50 i 51-60) són un valor afegit ja que aporten la seva experiència laboral a l'Ajuntament. Per tant, el personal d'aquestes edats podrien significar un actiu per al l'ajuntament.

Antiguitat del personal

- Al voltant d'un 64% del total del personal de l'ajuntament tenen una antiguitat entre 11 a 20 i de 21 a 30 anys. Com es sabut l'antiguitat en l'administració pública comporta una sèrie d'avantatges com l'estabilitat laboral i la retribució que augmenta simultàniament amb l'antiguitat.

Nivell d'estudis del personal

- Els percentatges més alts del personal es situen en els nivells d'estudis de COU, Batxillerat i FPII i en el nivell de Llicenciat/da. Comparant dones i

homes pel pes en el total de la plantilla, hi ha més dones amb un nivell d'estudis de Llicenciada, Diplomada i amb COU Batxillerat i FPII. Mentre que hi ha més homes en nivells com COU, Batxillerat i FPII; Graduat Escolar, FPI, ESO i Llicenciats. Per tant, les dones de l'Ajuntament tenen un millor nivell d'estudis que els homes.

- En totes les àrees els valors percentuals més alts del personal es situen en els nivells formatius més alts (Llicenciat/da, diplomat/da, COU, Batxillerat i FPII), excepte a l'àrea de Serveis a la Ciutat una gran part del personal té estudis de COU, Batxillerat, FPII i de Graduat escolar, FPI i ESO. Amb diferència de la resta d'àrees el nivell d'estudis de FPI i FPII té una importància rellevant a raó de les competències que els serveis d'aquesta àrea requereixen.

Punts a millorar:

Representativitat de dones i homes en les àrees de l'Ajuntament

- A l'àrea de **Serveis a la Ciutat** s'observa una subrepresentació de les dones amb el 83,1% d'homes contra el 16,9% de dones. Així doncs, hi ha un desavantatge important de les dones respecte al 60% sobre el 40%. Per tant, caldria equilibrar la presencia de dones en aquesta àrea.

- A l'àrea **Econòmica i Organització Interna** s'observa una subrepresentació dels homes ja que el 65,7% són dones i el 34,3% són homes. Per tant, hi ha un desavantatge dels homes encara que menys agut que en Serveis a la Ciutat. Per tant, caldria prendre mesures preventives amb la finalitat que aquesta desigualtat no augmenti.

- Pel que fa al pes de les dones en el total de la plantilla, aquestes concentren el seu pes a l'àrea de **Cohesió Social i Identitat**, mentre que els homes concentren el seu pes a l'àrea de **Serveis a la Ciutat**. Per tant, s'observa segregació horitzontal. Cal dir, que la dedicació de les dones en activitats relacionades amb la cultura, l'educació, serveis socials i salut no significa un factor de discriminació. Però, existeixen tendències en el mercat de treball que fan que aquestes activitats relacionades amb la cura i educació de les persones siguin menys valorades que aquelles de caràcter tècnic o científic.

Edat del personal

- Incentivar les mesures de bones pràctiques (accions que van més enllà de la llei) en matèria de Conciliació personal, familiar i laboral per tal d'augmentar la qualitat de la conciliació i la corresponsabilitat entre dones i homes del personal treballador de l'Ajuntament.

- Impulsar el desenvolupament professional del personal jove de l'Ajuntament, especialment de les dones joves a través de propostes formatives específiques amb l'objectiu que aquesta qualificació repercuteix en un futur en el global de la plantilla i es generi una cultura de treball més igualitària entre dones i homes. La Llei d'Igualtat preveu a **l'article 60** el desenvolupament d'accions positives per impulsar l'accés de les treballadores a llocs directius.

- Seguir impulsant el desenvolupament professional del personal madur per tal de potenciar i aprofitar la seva experiència laboral en el global de l'Ajuntament.

Antiguitat del personal

- El pes de les dones en el total de la plantilla es concentra en els segments d'antiguitat de 0 a 5 anys i 11 a 20 anys. El pes dels homes en el total de la plantilla es concentra en els segments d'11 a 20 i 21 a 30 anys. Comparativament, hi ha més dones en els segments de més curta antiguitat. Mentre que, hi ha més homes en els segments de més llarga antiguitat. Aquesta diferència es podria associar al retardament de les dones en la incorporació al món laboral. Llavors, s'hauria de potenciar la incorporació de dones en la mesura que els treballadors/es propers a la jubilació deixin el seu lloc, especialment si aquests llocs estan ubicats en àrees i serveis on les dones estan subrepresentades.

Nivell d'estudis del personal

- Malgrat que les dones tenen un nivell d'estudis més alt que els homes (Llicenciades i Diplomades), presenten menors percentatges en els nivells de COU, Batxillerat i FPII i en Graduat Escolar, FPI i ESO. Per tant, això podria haver determinat la seva adscripció als llocs de treball i en les àrees. Aquesta tendència és significativa en el mercat de treball i ha incidit en les taxes d'ocupació de les dones en llocs de treball tècnics. Per tant, s'haurien de implementar actuacions en l'accés del personal que incentiven **la participació** de les dones en els processos selectius destinats a cobrir llocs de treball que requereixin aquest perfil professional.

3.3.2. Representativitat de dones i homes en els grups professionals i en els llocs de treball. Punts forts i punts a millorar

Punts forts:

Distribució del personal per Grups professionals

- Pel que respecta a la distribució del **total del personal** segons la seva adscripció als Grups Professionals, els més alts percentatges es concentren en els Grups **C2, C1 i A2**. D'altra banda els menors percentatges es situen en els **Grups A1 i Agrupació professional**.

- Comparant la distribució de dones i homes en el **total del personal** s'observa que les **dones** predominen en els Grups **A2 i C1**. Mentre que, els **homes** predominen en els Grups **A1, C2 i en Agrupació professional**. Encara que els homes predominen en el grup A1 que és el nivell més alt de l'escala, d'altra banda les dones predominen en els grups **A2 i C1** que a l'escala ocupen un nivell mig alt.

Distribució i representativitat de dones i homes en els llocs de treball

- L'Ajuntament està dividit en cinc àrees: **2 dones** que coordinen les àrees d'Alcaldia i Cohesió Social i Identitat i **2 homes** que coordinen les àrees de Ciutat Sostenible i Participació i l'àrea Econòmica i Organització Interna. L'àrea de Serveis a la Ciutat no té coordinador d'àrea sinó que cada àmbit té els seus comandaments. Per tant, s'observa equilibri en els comandaments de les àrees.

Punts a millorar:

Distribució del personal per Grups Professionals

- La predominança **dels homes** en el **grup A1**, el més alt de l'escala, es dóna en totes les àrees excepte a l'àrea de Serveis a la Ciutat. Encara que el Nivell d'estudis no és del tot determinant en la ubicació del Lloc de treball i en el Grup professional, s'observa que hi ha més dones amb nivell d'estudis de llicenciades que les adscrites al Grup A1 que correspon a Llicenciat/da. En els homes passa el mateix però, la diferència és menor. Per tant, s'hauria de millorar l'adscripció de les dones en aquest Grup professional.

- D'altra banda, en el **Grup C2** s'observa una predominança dels homes amb el **73,6%** en raó al pes de l'àrea Serveis a la Ciutat en el total del personal i on el 83,1% són homes i el 76,2% està adscrit al **Grup C2**. Per tant, s'hauria d'equilibrar en primer lloc la presència de dones en aquesta àrea.

- Quelcom semblant passa en **Agrupació Professional** on les dones estan subrepresentades amb el 16,3%, mentre que els homes representen el 83,7%. Cal dir que poques dones opten per incorporar-se en llocs de treball de Conserges i Operari/a. Per tant, s'hauria d'incentivar la participació de dones en els processos de selecció de personal per a cobrir aquests llocs.

Distribució i representativitat de dones i homes en els llocs de treball

- Pel que respecta als llocs de **Cap de Servei i Cap de secció** s'observa un desequilibri. Així doncs, **a tot l'Ajuntament** hi ha **22 homes i 12 dones com a Caps**, és a dir el **64,7% i 35,3%** respectivament. Per la qual cosa, s'hauria d'assolir un equilibri (60/40), sobretot en aquells àmbits/serveis on no hi ha cap dona com a Cap. En aquest aspecte, la Llei Orgànica per a la igualtat efectiva 3/2007 preveu **a l'article 60** accions positives en activitats formatives, per tal de facilitar la promoció de les treballadores a càrrecs directius.

- D'altra banda, **al global de l'Ajuntament**, als **càrrecs de responsabilitat intermedis** (personal responsable, Director/a, Sots inspector/a, Sergent, encarregat/da i Sots encarregat/da) també s'observa desequilibri, ja que hi ha **11 homes i 6 dones** que representen el 64,7% i 35,3% respectivament. Per tant, en aquest nivell de comandaments també s'hauria d'assolir l'equilibri.

- Pel que respecta a la **resta de llocs de treball**, a l'àrea **d'Alcaldia** no hi ha cap dona en el lloc de **Tècnic/a superior**. Llavors les dones s'ubiquen a partir del lloc de Tècnica mitja cap a avall (desequilibri vertical). D'altra banda, els majors percentatges de dones s'ubiquen en els llocs **d'Administrativa i Auxiliar administrativa**. Per tant, s'observa un desequilibri horitzontal en raó que les dones es concentren en llocs tradicionalment femenins.

- A l'àrea de **Ciutat Sostenible i Participació** hi ha **4 homes i 1 dona** com a **Tècnic/a superior**. Mentre que, els llocs **d'Administrativa i Auxiliar administrativa** de l'àrea els ocupen majoritàriament dones, per la qual cosa també s'observa un desequilibri horitzontal.

- L'àrea de **Cohesió Social i Identitat** es concentren **204** treballadors/es del total de 568 persones, de les quals **el 55,9% són dones i el 44,1% són homes**.

  - A l'àmbit de **Cultura** hi ha 27 dones i 11 homes. En tots els llocs hi ha més dones que homes, excepte en **Auxiliar tècnic/a i Conserge** on no hi ha cap dona i sí 3 homes. Per tant cal corregir l'absència de dones en el lloc de Conserge i en general la presència d'homes.

  - A l'àmbit de **Desenvolupament, Societat de la Informació i Joventut** hi ha 18 dones i 13 homes. Les dones tenen més presència en el lloc de **Tècnica mitja**, mentre que els homes en Operari mosso de mercat. Cal destacar que els llocs **d'Oficial mossa mercat i operaria especialista** estan ocupats per dones, la qual cosa és una dada positiva en raó que són llocs on les dones sovint tenen poca representativitat.

  - A l'àmbit **d'Educació i Equitat** hi ha 33 dones i 41 homes. Tant les dones com els homes concentren els més alts percentatges en el lloc de **Tècnic/a superior prof**. Però, comparativament hi ha més homes que dones en aquest lloc (10 dones i 26 homes). D'altra banda, en els lloc **d'Auxiliar administratiu/va i Administrativa** no hi ha cap home. Per tant, s'hauria d'equilibrar la presència de les dones en el lloc de Tècnica Superior per afavorir la seva retribució. D'altra banda, s'hauria d'equilibrar la presencia d'homes en els llocs administratius

  - A l'àmbit **d'Esports** hi ha 4 dones i 19 homes, per la qual cosa s'observa un fort desequilibri. El punt destacable és que en el lloc de Conserge concentra el 65,2% del personal amb 15 persones, de les quals tots són homes (només hi ha 1 dona). Així doncs, en aquest lloc es produeix el desequilibri entre dones i homes que impacta a l'àmbit sencer.

  - A l'àmbit de **Serveis Socials, Salut i Convivència** hi ha 30 dones i 6 homes. Llavors, en tots els llocs de treball hi ha més dones que homes i en alguns cap home. Però, també s'observa un desequilibri en el nivell de Cap, ja que de 6 homes 3 ocupen llocs de Cap. Doncs, els homes **estan sobrerepresentats** en els llocs de comandaments.

- L'àrea de **Serveis a la Ciutat** esta composada per els àmbits de Policia Local amb un total de 107 persones de les quals 18 són dones i 89 són homes. L'àmbit de Serveis Viaris amb 100 persones de les quals 17 són dones i 83 són homes.

  - A l'àmbit de **Policia Local**, a raó de la minsa presència femenina, la desigualtat es troba a tots els llocs de treball de l'escala. Però, la gran part de dones es concentren en els llocs d'Agent i Auxiliar tècnica. Altra diferència es troba en el lloc de Caporal on no hi ha cap dona. Encara que,

aquest desequilibri té el seu origen en que són poques les dones que opten per formar-se en aquesta professió, caldria equilibrar gradualment la presència de dones en aquest àmbit incentivant la participació de les dones en els processos selectius.

- A l'àmbit de **Serveis Viaris**, a raó de la minsa presència femenina, la desigualtat es troba en tots els llocs de l'escala. No obstant, les dones es concentren en els llocs **d'Administrativa, Operaria i Auxiliar administrativa**. Mentre que, els homes en **Oficials, Operari especialista i Operari**. Al respecte, en el Grup de Discussió de la representació dels treballadors/es es va opinar que les dones són destinades a cobrir els llocs de neteja que és una feina menys qualificada i els homes a la brigada perquè es requereix més preparació i suposadament estan més preparats. D'altra banda, en el Grup de discussió de Caps es va opinar que es percep que quan es tracta de convocatòries de la Brigada Municipal, en les proves d'Operaris/es quasi no es presenten dones. També van afegir que molta gent que es presenta desconeix els requeriments del lloc de treball. Per tant, van suggerir que en les convocatòries s'hauria d'informar més específicament dels requeriments i habilitats. Cal dir, que a **l'article 55** de la Llei d'Igualtat es preveu que en les proves d'accés a l'ocupació pública s'hauria de realitzar un informe d'impacte de gènere.

- A l'àrea **Econòmica i Organització Interna** hi ha 46 dones i 24 homes. En aquesta àrea predominen les dones que quasi doblen els efectius masculins, però la subrepresentació dels homes no és gaire aguda com en Serveis a la Ciutat. Com a Caps hi ha el doble de dones, encara que el Cap d'àrea és un home. En tots els llocs hi ha més dones excepte en **Tècnic superior** on no hi ha cap dona. Mentre que, en **Auxiliar administrativa** hi ha 11 dones i 2 homes.

- En **el global de l'Ajuntament** s'observa que en els llocs de **Tècnic/a superior** hi ha més homes que dones, per la qual cosa s'hauria d'equilibrar la presència de dones en aquest lloc per tal de millorar la seva retribució.

- També en **el global de l'Ajuntament** s'observa que els llocs de tipus administratiu sobretot **Administratiu/va i Auxiliar administratiu/va** estan ocupats majoritàriament per dones. Sobre aquest punt, en el Grup de discussió de Caps, es va argumentar que quan hi ha convocatòries d'Auxiliar administratiu/va es presenten al voltant d'un 85% de dones i més d'un 50% són llicenciades. A més, les proves manuals les superen més dones que homes. D'altra banda, en el Grup de discussió de la representació dels treballadors/es, es va suggerir vigilar la requalificació dels llocs d'Auxiliar administratiu/va, ja que perceben que quan aquesta tasca la fa un home es denomina Auxiliar Tècnic/a encara que els requeriments i habilitats siguin iguals.

- Una altra cosa passa quan hi ha una convocatòria de **Policia Local** on s'inverteix la situació. Així doncs, al voltant del 85% de les persones que es presenten són homes i no són llicenciats. Com que aquesta tendència té el seu origen a l'àmbit educatiu/formatiu, s'haurien d'incentivar la participació de les dones en el procés selectiu per tal de millorar la presència de dones.

- Quelcom semblant passa amb la tasca **d'Operari/a i Conserge** on la presència de dones és minsa. En aquest aspecte, en el Grup de discussió de

Caps es va mencionar que hi ha molt poques dones que es presenten a les convocatòries en aquests llocs. D'altra banda, la representació dels treballadors/es en el Grup de discussió van suggerir que s'hauria de regular més la destinació de les dones en llocs de neteja i els homes en llocs de la Brigada.

3.4. CONCLUSIONS GENERALS

- Pel que respecta a la **representativitat de dones i homes en les àrees de l'Ajuntament** trobem que la proporció percentual de dones i homes es situa al voltant del 61,9% sobre el 38,1% en Alcaldia; el 53,0% sobre el 47,0% en Ciutat Sostenible i Participació; el 55,9% sobre el 44,1% en Cohesió Social i Identitat. Així doncs, la superioritat de les dones es situa dins dels margenes del 60/40 recomanat com una proporcionalitat equilibrada.

- A l'àrea de **Serveis a la Ciutat** hi ha una subrepresentació de les dones amb el 16,9% front al 83,1%. Aquesta subrepresentació està present tant a l'àmbit de Policia Local com a l'àmbit de Serveis Viaris i Neteja. D'altra banda, a l'àrea **Econòmica i Organització Interna** s'observa una subrepresentació dels homes amb el 34,3% front al 65,1% de dones. Encara que, la subrepresentació dels homes es menys aguda que la subrepresentació de les dones en Serveis a la Ciutat, caldria prendre mesures preventives per tal d'evitar que el desequilibri augmenti.

- Pel que respecta a **l'Edat del personal**, al voltant del **70%** del total de l'Ajuntament es situa entre 31 a 50 anys, la qual cosa significa que es troben en edats reproductives (criança de fills/es petits/es, d'adolescents i fent la cura de gent gran). Per tant, caldria fomentar la corresponsabilitat familiar domèstica en el personal de l'Ajuntament.

- En algunes àrees hi ha més dones que homes en els segments **d'edats** més joves per exemple en Ciutat Sostenible i Participació i en Cohesió Social i Identitat. Cal dir, que els homes d'entre 51 a 60 anys tenen un pes important en el total de la plantilla. Per tant, hi ha més homes que dones en edats madures.

- Al voltant d'un 63,2% del total del personal tenen una **antiguitat** entre 11 a 20 anys i entre 21 a 30 anys. Però, el pes més important de les dones en el total de la plantilla correspon a l'antiguitat d'11 a 20 anys seguida de la de 0 a 5 anys. En canvi el pes més important dels homes correspon a l'antiguitat d'11 a 20 anys i de 21 a 30 anys. Per tant, hi ha més homes que dones amb **més antiguitat** a l'Ajuntament. Cal dir, que sovint en els centres de treball

els homes presenten un període més llarg d'antiguitat a raó que les dones s'han incorporat més tard al mercat de treball.

- Pel que fa al **Nivell d'Estudis**, les dones presenten percentatges més alts en els nivells de Llicenciatura i Diplomat/da. En la resta de nivells hi ha més homes que dones (COU, Batxillerat, FPII; Graduat Escolar, ESO, FPI; Certificat Escolar). Per tant, hi ha més dones que homes amb nivells d'estudis alts. No obstant, presenten menors percentatges en estudis de FPII i FPI, la qual cosa pot incidir en l'accés a llocs de treball tècnics.

- En l'adscripció als **Grups/Categories Professionals** una gran part del personal de l'Ajuntament (al voltant del 60%) està adscrit en els Grups C1 i C2 seguit pel Grup A2. D'altra banda, els menors percentatges es situen en els Grup A1 i Agrupació professional.

- Comparant veiem que hi ha **més dones** que homes en els Grups **A2 i C1**. Mentre que, a la resta de Grups hi ha **més homes** que dones (**A1, C2 i Agrupació Professional**). Per tant, en el nivell més alt de l'escala que és A1 el 31,9% són dones i el 68,1% són homes. D'altra banda, en els Grups C2 i Agrupació Professional les dones estan subrepresentades a raó que la seva presència a l'àrea de Serveis a la Ciutat és molt reduïda.

- Pel que respecta als **Llocs de Treball**, en el global de l'Ajuntament s'observen algunes desigualtats fonamentalment en els **llocs de comandaments**. Així doncs, en el llocs de Cap de servei i Cap de secció el 64,7% són homes i el 35,3% són dones. Quelcom semblant passa en els llocs de comandaments **intermedis** on el 64,7% són homes i el 35.3% són dones. Per tant, s'observa una segregació vertical que afecta a les dones.

- Altra lloc on s'observa desigualtat és en el **lloc de Tècnic/a superior** on hi ha més homes que dones. Per tant, s'hauria d'equilibrar per tal de millorar la retribució de les dones.

- Altres llocs on també s'observa desigualtat són **Administratiu/va i Auxiliar Administrativa** que estan ocupats majoritàriament per dones. Aquí es dóna

la tendència què, en les convocatòries per accedir al lloc d'Auxiliar Administrativa, es presenten molt més dones que homes.

- Per contra, en **Policia Local i en el lloc de Conserge** s'inverteix la situació, ja que en ambdós llocs la diferència entre dones i homes és important. Això es reflecteix en les convocatòries i processos de selecció on es presenten més homes que dones. Com que aquestes tendències tenen el seu origen a l'àmbit educatiu/formatiu, aquesta s'hauria de corregir desenvolupant mesures que animin a les dones a participar en els processos de selecció per exemple, ampliant els circuits de difusió de les convocatòries.

- Pel que respecta a la distribució i representativitat de dones i homes en els **llocs de treball**, la situació varia segons **l'àrea i l'àmbit**. Per exemple:

    - En les àrees **d'Alcaldia i l'àmbit d'Urbanisme i Planejament,** els homes predominen en el lloc de Tècnic superior, mentre que en els llocs d'Administrativa i Auxiliar administrativa predominen les dones.

    - A l'àmbit de **Cultura** caldria equilibrar la presència d'homes en tots els llocs de treball excepte **en el personal tècnic especialista, cap de servei, personal auxiliar tècnic i conserge** on tots són homes.

    - A l'àmbit **d'Educació i Equitat, Infància i Adolescència i Gent Gran** s'observa que en el lloc de Tècnic/a superior professor/a hi ha 10 dones i 26 homes. En canvi, en tot el que no és Educació (és a dir, Equitat, Infància i Adolescència i Gent Gran), tot el personal és femení (una cap de servei, 1 tècnica, 1 tècnica especialista, 1 administrativa i 1 auxiliar administrativa).

    - A l'àmbit **d'Esports** en el lloc de Conserge hi ha 14 homes i 1 dona. És aquest un àmbit amb predomini masculí, on en la majoria dels llocs de treball predominen els homes, excepte en els llocs de coordinació tècnica d'esports, personal tècnic especialista i personal administratiu on només hi ha dones.

- A l'àmbit de **Serveis Socials, Salut i Convivència** s'observa que el pes dels homes en el total del personal de l'àmbit és molt baix no obstant, però, de 6 homes 3 ocupen lloc de Cap. En aquest àmbit s'observa una forta presència de dones. Per tant, en tots els llocs de treball predominen les dones.

- A l'àmbit de **Policia Local** és un àmbit on la presència de dones és minsa. D'un total de 18 dones, la gran part s'ubica en els llocs de d'Agent i Auxiliar tècnica. Mentre que, en el lloc de Caporal i en les categories superiors no hi ha cap dona.

- A l'àmbit de **Serveis Viaris** també hi ha una subrepresentació de les dones i d'un total de 17 dones la gran part s'ubiquen en els llocs d'Administrativa, Auxiliar administrativa i Operària. Mentre que, els homes predominen en Oficials, Operari especialista i Operari.

- A l'àrea **Econòmica i Organització Interna** predominen les dones. No obstant, en el lloc de Tècnic/a superior no hi ha cap dona, mentre que, en el lloc d'Auxiliar administratiu/va hi ha 11 dones i 2 homes.

4. CONTRACTACIÓ I RETRIBUCIÓ

4.1. INTRODUCCIÓ

En aquest capítol analitzarem les condicions laborals de la plantilla, en concret, en relació a la contractació i el tipus de jornada laboral, així com les seves retribucions, per tal de veure si hi ha diferències entre dones i homes en el tipus de contracte, el temps de treball i les retribucions percebudes.

Com ja hem vist, en la normativa comunitària, la igualtat de tracte entre dones i homes és un principi fonamental. L'article 141 del **Tractat constitutiu de la Unió Europea (Roma, 1957)** fa referència específica a la igualtat d'oportunitats i a la igualtat de tracte entre dones i homes en matèria de treball i ocupació, inclòs el principi d'igualtat de retribució per un mateix treball o un treball d'igual valor.

A més a més, la Comunitat Europea ha desenvolupat diverses directives, recomanacions i resolucions que proporcionen el marc legal de referència per a tots els aspectes d'igualtat d'oportunitats en el mercat de treball (retribució, condicions de treball, contractació, promoció, etc.).

La **Directiva del Parlament Europeu 76/207/CEE (2002)** confirma el principi d'igualtat entre dones i homes en l'accés al treball, en la formació, en la promoció i en les condicions laborals i la Directiva 2002/73/CE que la modifica.

L'**Estatut dels treballadors** (RDL 1/1995 de 24 de març), també recull el principi de la no-discriminació en diversos articles, fent especial menció de la igualtat de remuneració per sexe en l'article 28.

Per la seva banda, la **Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes**, com sabem, presta especial atenció a la correcció de la desigualtat en l'àmbit específic de les relacions laborals i estableix que les administracions publiques hauran de remoure els obstacles que impliquin la pervivència 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, així com establir mesures per eliminar qualsevol discriminació retributiva, directa o indirecta, per raó de sexe.

Finalment, l'Estatut bàsic de l'empleat públic estableix que les administracions públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes

4.2. ANÀLISI DE LES CONDICIONS CONTRACTUALS I RETRIBUTIVES

4.2.1. CONTRACTACIÓ I JORNADA DE TREBALL A L'AJUNTAMENT DE VILANOVA I LA GELTRÚ

Aquest àmbit fa referència a les condicions laborals del personal i tracta de detectar, més concretament, si hi ha desigualtats entre dones i homes en el tipus de contracte i de jornada del personal. Així doncs, els indicadors que utilitzarem ens ajudaran a valorar si es produeixen diferències significatives entre dones i homes en referència a dues qüestions: els **tipus de contracte** i la **jornada laboral**. Cal dir que totes les dades que analitzarem en aquest capítol són del 22 de febrer del 2010. Com la plantilla de l'ajuntament està en constant moviment hem hagut de seleccionar una data concreta per fer l'anàlisi.

Distribució de la plantilla segons el tipus de contracte

A Catalunya, del total de persones assalariades el **82,8%** tenen **contracte indefinit** i el **17,2%** tenen un **contracte temporal**, segons dades del IV trimestre del 2009.

La **taxa de temporalitat de les dones** sempre ha estat **més alta que la dels homes** i malgrat en els darrers anys s'ha anat reduint, no s'ha arribat a igualar amb la dels homes, que continua sent més baixa. Concretament, en el IV trimestre del 2009 del total de **dones assalariades a Catalunya**, el **17,6%** tenien un **contracte temporal** mentre que, com hem dit, en el conjunt d'assalariats i assalariades aquest percentatge és del 17,2%[1].

Però la realitat a les administracions públiques pot ser diferent, en tant que normalment la gran majoria de personal és funcionari i, per tant, indefinit. Veiem quina és la situació a l'ajuntament de Vilanova i la Geltrú.

L'Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari i el Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú 2007-2010 estableixen que l'ajuntament adoptarà les mesures necessàries amb la finalitat de reduir la temporalitat fins a assolir la màxima estabilitat possible del personal que hi presta serveis.

[1] Dades extretes de *'Dones i Treball'*. Publicació estadística del Departament de Treball. Anuari 2009'.

El personal de l'Ajuntament segons tipus de contracte

A l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú, la plantilla presenta les següents característiques respecte la contractació.

Taula 4.1. Distribució de la plantilla per tipus de contracte i sexe

TIPUS DE CONTRACTE	TOTAL PLANTILLA	DONES			HOMES		
		TOTAL	% (D)	% (P)	TOTAL	% (H)	% (P)
Funcionariat	362	167	68,7%	46,1%	195	60,0%	53,9%
Indefinit fix	136	44	18,1%	32,4%	92	28,3%	67,6%
Total fixes	**498**	**211**	**86,8%**	**42,4%**	**287**	**88,3%**	**57,6%**
Obra i servei determinat	36	17	7,0%	47,2%	19	5,8%	52,8%
Interinatge	19	11	4,5%	57,9%	8	2,5%	42,1%
Contracte de relleu. Rellevat/da	7	2	0,8%	28,6%	5	1,5%	71,4%
Contracte de relleu. Rellevista	8	2	0,8%	25,0%	6	1,8%	75,0%
Total temporals	**70**	**32**	**13,2%**	**45,7%**	**38**	**11,7%**	**54,3%**
TOTAL	**568**	**243**	**100,0%**	**42,8%**	**325**	**100,0%**	**57,2%**

Font: Recursos Humans de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú

Com es pot observar a la taula anterior, del total de la plantilla, **el 87,7% és personal fix** (del qual la major part són personal funcionari) i el **12,3% és personal temporal**. La taxa de temporalitat és, doncs, bastant inferior a la del conjunt d'assalariats i assalariades de Catalunya.

Si analitzem les **dades per sexe**, veiem que els percentatges de dones i homes que són fixos/es són similars a les proporcions de dones i homes que hi ha al conjunt de la plantilla i, per tant, **no hi ha diferències significatives en aquest sentit**. Si **en tot l'ajuntament hi ha un 42,8% de dones**, **la proporció de dones entre el personal fix és del 42,4%**. En canvi, sí hi ha diferències importants segons si és personal funcionari o amb contracte indefinit. Així, **en el personal funcionari**, **el percentatge de dones (46,1%) és més elevat** que en el conjunt de treballadors i treballadores, mentre que **entre les persones amb contracte indefinit**, la proporció de **dones** és molt **inferior** (**32,4%**).

En el cas de les persones amb **contractes de caràcter temporal**, que com hem dit representen només el 12,3% del total, **la proporció de dones és superior a la que hi ha en el conjunt de la plantilla**. Així, del total de persones amb contracte temporal, **el 45,7% són dones** (3 punts per sobre de la proporció de dones que hi ha a la plantilla) i el **54,3% són homes**. Aquí també hi ha diferències significatives segons el tipus de contracte. En els casos d'**interinatge** i

de contractes per **obra i servei** determinat, la **proporció de dones és més elevada** (47,2% en els contractes d'obra i servei i 57,9% en els interinatges) mentre que en el cas dels **contractes de relleu**, és molt **més elevada la proporció d'homes** (les dones només representen el 25% i el 28,6% d'aquest tipus de contracte).

D'altra banda, si mirem el percentatge de dones fixes i temporals respecte el total de dones de la plantilla i el percentatge d'homes fixos i temporals respecte el total d'homes, trobem una petita diferència. Així, **la proporció de dones funcionàries o amb contracte indefinit respecte el total de dones en plantilla és inferior** (86,8%) **al percentatge d'homes funcionaris o indefinits respecte el total d'homes** (88,3%). Si ho desglossem, tot i que en ambdós sexes la proporció de personal funcionari és més elevada que la de personal amb contracte indefinit, aquesta és més alta entre les dones (les funcionàries són el 68,7% del total de dones en plantilla) que entre els homes (els homes funcionaris representen el 60% de la plantilla masculina). Al contrari que en el personal amb contracte indefinit, on les dones amb aquest tipus de contracte suposen el 18,1% de totes les treballadores mentre els homes amb contracte indefinit signifiquen el 28,3% del total de treballadors.

Pel que fa a la gent amb **contracte temporal**, lògicament **la proporció de dones amb aquest tipus de contracte respecte totes les treballadores és superior que en el cas dels homes**. Els percentatges de dones amb contracte d'obra i servei i d'interinatge respecte el total de dones són superiors als dels homes (7% i 4,5% respecte 5,8% i 2,5%), mentre que la proporció de dones amb contracte de relleu és inferior respecte la dels homes (1,6% respecte 3,3%). Així doncs la **taxa de temporalitat de les dones** que treballen a l'ajuntament de Vilanova i la Geltrú **és més elevada** (**13,2%**) **que la dels homes** (**11,7%**).

Personal de l'Ajuntament segons tipus de contracte i àrea

A continuació veurem quin és el tipus de contracte que tenen els treballadors i treballadores en cadascuna de les àrees municipals.

Taula 4.2. Personal de l'àrea d'Alcaldia per sexe i tipus de contracte

TIPUS DE CONTRACTE	HOMES			DONES			TOTAL	
	Total	% files	% col	Total	% files	% col	Total	%
Funcionariat	6	33,3%	75,0%	12	66,7%	92,3%	18	85,7%
Indefinit fix	0	0,0%	0,0%	1	100,0%	7,7%	1	4,8%
Obra i servei determinat	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%
Interinatge	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%
Contracte de relleu	2	100,0%	25,0%	0	0,0%	0,0%	2	9,5%
TOTAL	**8**	**38,1%**	**100,0%**	**13**	**61,9%**	**100,0%**	**21**	**100,0%**

Font: Recursos Humans de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú

A l'àrea d'Alcaldia, el **90,5%** de la plantilla és **personal funcionari o indefinit fix** i el **9,5%** és **personal temporal** (de relleu). La taxa de temporalitat és, doncs, inferior a la que es dóna en el conjunt de l'Ajuntament.

Per sexes, en aquesta àrea **la proporció de dones entre les persones amb contracte indefinit fix o funcionàries** (**68,4%**) **està per sobre del percentatge que representen les dones a l'àrea**.(**61,9%**), mentre que els **homes** representen el **100% de les persones amb contracte temporal**, molt per sobre de la seva representació a l'àrea (38,1%).

D'altra banda, **el 100% de les dones d'aquesta àrea són fixes** mentre que en el cas dels homes **el percentatge de fixos respecte el total d'homes és del 75%**, essent la resta temporals.

Taula 4.3. Personal de l'àrea de Ciutat Sostenible i Participació per sexe i tipus de contracte

TIPUS DE CONTRACTE	HOMES			DONES			TOTAL	
	Total	% files	% col	Total	% files	% col	Total	%
Funcionariat	28	53,8%	90,3%	24	46,2%	68,6%	52	78,8%
Indefinit fix	2	33,3%	6,5%	4	66,7%	11,4%	6	9,1%
Obra i servei determinat	0	0,0%	0,0%	3	100,0%	8,6%	3	4,5%
Interinatge	1	20,0%	3,2%	4	80,0%	11,4%	5	7,6%
Contracte de relleu	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%
TOTAL	**31**	**47,0%**	**100,0%**	**35**	**53,0%**	**100,0%**	**66**	**100,0%**

Font: Recursos Humans de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú

A l'àrea de Ciutat Sostenible i Participació, el **87,9%** de la plantilla és **personal funcionari o indefinit fix** i el **12,1%** és **personal temporal** (obra i servei determinat o interinatge). La **taxa de temporalitat** és, doncs, molt **similar a la que es dóna en el conjunt de l'Ajuntament**, que com hem vist és del 12,3%.

Per sexes, en aquesta àrea **la proporció de dones entre les persones amb contracte indefinit fix o funcionàries** (**48,3%**) **és inferior al percentatge que representen les dones a l'àrea**.(**53%**), mentre que **el pes de les dones entre les persones amb contracte temporal és molt superior** a la seva representació a l'àrea (les dones són el **87,5%** dels treballadors i treballadores temporals en aquesta àrea).

D'altra banda, **el 80% de les dones d'aquesta àrea són fixes** mentre que en el cas dels homes **el percentatge de fixos respecte el total d'homes és superior, del 96,8%**.

Taula 4.4. Personal de l'àrea de Cohesió Social i Identitat per sexe i tipus de contracte

TIPUS DE CONTRACTE	HOMES			DONES			TOTAL	
	Total	% files	% col	Total	% files	% col	Total	%
Funcionariat	29	33,0%	32,2%	59	67,0%	51,8%	88	43,1%
Indefinit fix	37	52,1%	41,1%	34	47,9%	29,8%	71	34,8%
Obra i servei determinat	17	54,8%	18,9%	14	45,2%	12,3%	31	15,2%
Interinatge	6	66,7%	6,7%	3	33,3%	2,6%	9	4,4%
Contracte de relleu	1	20,0%	1,1%	4	80,0%	3,5%	5	2,5%
TOTAL	**90**	**44,1%**	**100,0%**	**114**	**55,9%**	**100,0%**	**204**	**100,0%**

Font: Recursos Humans de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú

A l'àrea de Cohesió Social i Identitat, el **77,9%** de la plantilla és **personal funcionari o indefinit fix** i el **22,1%** és **personal temporal** (obra i servei determinat o interinatge). La **taxa de temporalitat** és, doncs, **molt més elevada** (deu punts per sobre, gairebé el doble) a la que es dóna en el conjunt de l'Ajuntament. La majoria de les persones amb contracte temporal pertanyen a l'àmbit d'Educació, bàsicament a les escoles municipals de música i d'art i disseny.

Per sexes, en aquesta àrea **la proporció de dones entre les persones amb contracte indefinit fix o funcionàries** (**58,5%**) **és superior al percentatge que representen les dones a l'àrea**.(**55,9%**), mentre que **el pes de les dones**

entre les persones amb contracte temporal és bastant inferior a la seva representació a l'àrea (les dones són el **46,7** dels treballadors i treballadores temporals en aquesta àrea), al contrari doncs que en el cas dels **homes** (que si **a l'àrea suposen el 44,1%** de la plantilla, representen el **41,5% del personal funcionari i indefinit fix** i el **53,3% del personal temporal**).

D'altra banda, **el 81,6% de les dones d'aquesta àrea són fixes** mentre que en el cas dels homes **el percentatge de fixos respecte el total d'homes és inferior, del 73,3%**.

Taula 4.5. Personal de l'àrea de Serveis a la Ciutat per sexe i tipus de contracte

TIPUS DE CONTRACTE	HOMES			DONES			TOTAL	
	Total	% files	% col	Total	% files	% col	Total	%
Funcionariat	111	79,3%	64,5%	29	20,7%	82,9%	140	67,6%
Indefinit fix	51	91,1%	29,7%	5	8,9%	14,3%	56	27,1%
Obra i servei determinat	1	100,0%	0,6%	0	0,0%	0,0%	1	0,5%
Interinatge	1	50,0%	0,6%	1	50,0%	2,9%	2	1,0%
Contracte de relleu	8	100,0%	4,7%	0	0,0%	0,0%	8	3,9%
TOTAL	**172**	**83,1%**	**100,0%**	**35**	**16,9%**	**100,0%**	**207**	**100,0%**

Font: Recursos Humans de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú

A l'àrea de Serveis a la Ciutat, el **94,7%** de la plantilla és **personal funcionari o indefinit fix** i només el **5,3%** és **personal temporal** (obra i servei determinat, interinatge o de relleu). La **taxa de temporalitat** és, doncs, molt **inferior** (menys de la meitat) **a la que es dóna en el conjunt de l'Ajuntament** (recordem 12,3%).

Per sexes, en aquesta àrea **la proporció de dones i homes entre les persones amb contracte indefinit fix o funcionàries** (**17,3%** i **82,7**%, respectivament) **és molt similar als percentatges que representen les dones i els homes a l'àrea**.(**16,9** i **83,1%**, respectivament), mentre que **el pes dels homes entre les persones amb contracte temporal és molt superior** (**90,9%)** a la seva representació a l'àrea, al contrari que en el cas de les **dones**, que **és inferior** (**9,1%**).

D'altra banda, **el 97,1% de les dones d'aquesta àrea són fixes** mentre que en el cas dels homes **el percentatge de fixos respecte el total d'homes és lleugerament inferior,. del 94,2%**.

Taula 4.6. Personal de l'àrea económica i Organització Interna per sexe i tipus de contracte

TIPUS DE CONTRACTE	HOMES			DONES			TOTAL	
	Total	% files	% col	Total	% files	% col	Total	%
Funcionariat	21	32,8%	87,5%	43	67,2%	93,5%	64	91,4%
Indefinit fix	2	100,0%	8,3%	0	0,0%	0,0%	2	2,9%
Obra i servei determinat	1	100,0%	4,2%	0	0,0%	0,0%	1	1,4%
Interinatge	0	0,0%	0,0%	3	100,0%	6,5%	3	4,3%
Contracte de relleu	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%
TOTAL	**24**	**34,3%**	**100,0%**	**46**	**65,7%**	**100,0%**	**70**	**100,0%**

Font: Recursos Humans de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú

A l'àrea Econòmica i Organització Interna, el **94,3%** de la plantilla és **personal funcionari o indefinit fix** i només el **5,7%** és **personal temporal** (obra i servei determinat i interinatge). La **taxa de temporalitat** és també molt **inferior** (menys de la meitat) **a la que es dóna en el conjunt de l'Ajuntament.**

Per sexes, en aquesta àrea **la proporció de dones i homes entre les persones amb contracte indefinit fix o funcionàries** (**65,2%** i **34,8**%, respectivament) **és també molt similar als percentatges que representen les dones i els homes a l'àrea**.(**65,7** i **34,3%**, respectivament), mentre que **el pes dels homes entre les persones amb contracte temporal és inferior** (**25%)** a la seva representació a l'àrea, al contrari que en el cas de les **dones**, que **és superior** (**75%**).

D'altra banda, **el 93,5% de les dones d'aquesta àrea són fixes** mentre que en el cas dels homes **el percentatge de fixos respecte el total d'homes és lleugerament superior**,**. del 95,8%**.

Tipus de jornada laboral

La jornada a temps parcial és la modalitat de jornada amb major presència femenina, tant a la Unió Europea com a l'Estat espanyol o a Catalunya.

A Catalunya, segons dades del IV trimestre del 2009, del total de persones ocupades el **87,9%** ho estan a **temps complet** i el **12,1%** a **temps parcial**. En el cas de les **dones** la **taxa de parcialitat** és molt més elevada, situant-se en un **20,8%**. Tal i com es diu a l'Anuari 2009 'Dones i Treball', a Catalunya hi ha poca voluntarietat de les dones per triar la modalitat de jornada a temps parcial i hi ha més preferència per la jornada completa, al contrari del que es podria pensar. Però passa que moltes dones s'acullen a la modalitat de jornada parcial per la dificultat que tenen per conciliar la vida laboral, familiar i personal.

A l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú existeixen dos tipus d'horaris de treball: l'horari general i els horaris específics. L'horari general, que correspon al personal que atengui l'organització administrativa (excepte en aquells serveis on es fixin altres horaris i jornades), és de dilluns a divendres, 7 hores diàries (35 hores setmanals) entre les 7'30 i les 16'30 hores. L'horari d'atenció ciutadana és de 9'30 a 14 hores i és de presència obligada.

El personal especialitzat i tècnic tindrà aquest horari general com a referència però hi ha llocs de treball que, per raons del servei, necessiten i tenen flexibilitat horària (serveis socials i salut, esports, educació, alcaldia i protocol, comunicació i relacions ciutadanes i Equitat, Infància i Adolescència i Gent Gran. La flexibilitat es compensa amb l'autoregulació horària, complint els objectius fixats però sense superar el còmput anual d'hores de treball.

A més a més, hi ha serveis municipals que tenen altres horaris diferents als esmentats i, per tant, la jornada de treball del seu personal és diferent (principalment torns de matí, tarda o nit, treball en caps de setmana, etc.). És el cas de l'Oficina d'Atenció Ciutadana (OAC), les Escoles municipals de Música i Art, les Biblioteques, USM (serveis de neteja, brigada d'obres, etc.) i assistents d'instal·lacions, la Policia Local o l'àmbit de Cultura.

Taula 4.7. Distribució de la plantilla per sexe i tipus de jornada laboral

TIPUS DE JORNADA	TOTAL PLANTILLA	%	DONES			HOMES		
			TOTAL	% (D)	% (P)	TOTAL	% (H)	% (P)
Temps parcial	44	7,7%	19	7,8%	43,2%	25	7,7%	56,8%
Temps total	524	92,3%	224	92,2%	42,7%	300	92,3%	57,3%
TOTAL	**568**	**100,0%**	**243**	**100,0%**	**42,8%**	**325**	**100,0%**	**57,2%**

Font: Recursos Humans de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú

A l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú, el **92,3%** del personal treballa a **jornada completa** mentre que un **7,7%** treballen a **temps parcial**. La taxa de parcialitat és, doncs, inferior a la del conjunt dels treballadors i treballadores de Catalunya. Si mirem les dades **per sexe**, ens trobem amb una altra dada molt diferent a les que es donen en el conjunt del país. **La taxa de parcialitat de les dones** és del **7,8%**, una taxa que és gairebé igual que la dels **homes**, que se situa en el **7,7%.** Tanmateix, **del total de persones que treballen a temps parcial** la **proporció de dones** està una mica **per sobre del que representen en el total** de la plantilla (són el **43,2%** de les persones que treballen a temps parcial i el 42,8% de tot el personal). Podem dir, doncs, que en termes generals **la taxa de parcialitat és relativament baixa** i que **no hi ha diferències significatives entre dones i homes** ni desigualtats de gènere pel que fa al tipus de jornada laboral.

Aquesta diferència entre l'administració pública, concretament l'ajuntament de Vilanova i la Geltrú, i el conjunt de dades de Catalunya, que inclouen les empreses privades, pot tenir a veure amb les millors condicions laborals i, especialment, horàries que acostumen a tenir les institucions públiques. Així, l'horari general de l'ajuntament és jornada completa però intensiva, de 7 hores diàries entre les 7'30 i les 16'30 hores. Aquest horari afavoreix la conciliació dels temps de les persones, del temps de treball amb el temps personal i familiar, la qual cosa fa que al contrari del que sol passar a l'empresa privada, les persones, i sobretot les dones pels rols que encara avui desenvolupen majoritàriament, no hagin de renunciar a la jornada completa per compatibilitzar les responsabilitats familiars amb la jornada laboral.

Però per poder tenir una anàlisi més acurada del temps de treball de les dones i els homes a l'ajuntament de Vilanova i la Geltrú no només hem de mirar la jornada de treball que s'estipula per a cada treballador/a sinó que també és

important veure les persones que han reduït la seva jornada de treball per raons familiars.

Taula 4.8. Distribució de la plantilla per sexe i tipus de jornada laboral (incloent les reduccions de jornada per cura de familiars[2])

TIPUS DE JORNADA	TOTAL		DONES			HOMES		
	PLANTILLA	%	TOTAL	% (D)	% (P)	TOTAL	% (H)	% (P)
Temps parcial	72	12,4%	44	17,2%	61,1%	28	8,6%	38,9%
Temps total	508	87,6%	212	82,8%	41,7%	296	91,4%	58,3%
TOTAL	**580**	**100,0%**	**256**	**100,0%**	**44,1%**	**324**	**100,0%**	**55,9%**

Font: Recursos Humans de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú

Com podem veure a la taula anterior, si afegim les reduccions de jornada per cura de familiars a les jornades a temps parcial, la situació canvia. El **87,6%** del personal treballa a **jornada completa** i el **12,4% a temps parcial**.

Per sexes, si amb les primeres dades la taxa de parcialitat de dones i homes era molt similar, ara ens trobem que és molt més elevada la taxa femenina que la masculina. Així, **el 17,2% de les dones tenen jornada parcial** mentre que en el cas dels **homes** la proporció és del **8,6%**, la meitat que les dones.

Tanmateix, **del total de persones que treballen a temps parcial** la **proporció de dones** està gairebé **vint punts per sobre del que representen en el total** de la plantilla (són el **61,1%** de les persones que treballen a temps parcial i el 42,8% de tot el personal).

Així doncs, **hi ha diferències significatives entre dones i homes i unes desigualtats relacionades amb els rols de gènere.**

[2] Les dades sobre reduccions de jornada són de setembre de 2010 mentre que la resta són del 22 de febrer de 2010.

4.2.2. LES RETRIBUCIONS A L'AJUNTAMENT

Les diferències salarials entre dones i homes són un fet molt generalitzat a tota Europa i l'actual formulació internacional i europea del principi de no discriminació per raó de sexe en matèria de classificació professional i retribució és la de *'igual retribució per un treball d'igual valor'*.

Aquesta concepció d'igualtat retributiva que lliga el concepte de remuneració al de valoració del treball i la classificació professional, pretén superar una realitat molt arrelada en el món laboral on algunes tasques, tenint el mateix valor que altres, són considerades diferents, de categories diferents i, en conseqüència, amb salaris diferents.

A Catalunya, segons dades de l'any 2007, el salari brut anual percebut per les dones catalanes representa un 72,2% del que reben els homes catalans, mentre que a l'Estat espanyol les dones reben el 74,4% del dels homes. És a dir, que a Catalunya hi ha una desigualtat salarial entre dones i homes superior que a la resta d'Espanya[3].

A l'estudi *'Els sous de les dones a Catalunya'* es confirma que la jornada laboral diària de les dones a Catalunya representa entre el 90% i el 96% de la jornada laboral dels homes. En canvi, el guany anual de les dones està entre el 67% i el 73% del dels homes (72,2% al 2007 com hem vist), la qual cosa significa que, al contrari del que es podria pensar, el nombre d'hores treballades només explica una part de les diferències salarials entre dones i homes. Són molts els factors que determinen el salari brut anual que perceben les persones, no només el tipus de jornada i el nombre d'hores treballades, sinó altres com el tipus d'ocupació.

En alguns casos es dona una discriminació directa vers les dones, és a dir, es paga menys a les dones per la mateixa feina i per la mateixa categoria. Però en moltes altres ocasions, es produeix el que denominen discriminació indirecta, que és molt més subtil i té un abast molt més gran i que té a veure amb els sectors on es desenvolupa l'activitat, la categoria assolida i, en definitiva, amb la valoració dels llocs de treball.

[3] Dades extretes de *'Dones i Treball'*. Publicació estadística del Departament de Treball. Anuari 2009'.

Al nostre país es dóna una diferent distribució i implantació sectorial i per categories dels treballadors i treballadores. És el que s'anomena segregació de les dones en el mercat de treball. Aquesta doble segregació (per sectors i per categories) unida a la diferent retribució sectorial i per categories condueix a una sistemàtica menysvaloració retributiva del treball desenvolupat per les dones.

Un altre factor que explica les desigualtats salarials entre dones i homes és el fet que els homes ocupin majoritàriament els llocs de direcció, que comporten els salaris més alts.

La desigualtat salarial també té a veure amb una classificació professional (que configura el salari i els complements) sovint discriminatòria, que prové de les antigues ordenances laborals i que molts dels convenis laborals no han modificat substancialment, ja que no s'ha dut a terme una nova valoració no sexista dels llocs de treball, tal com es recomana en les directives europees i en la Llei per a la Igualtat efectiva de dones i homes del 2007.

Les retribucions del personal de l'ajuntament de Vilanova i la Geltrú, segons recullen tant l'Acord Regulador de les Condicions de Treball del personal funcionari com el Conveni Col·lectiu de Treball del Personal Laboral de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú 2007-2010, es classifiquen en bàsiques i complementàries. Les retribucions bàsiques (sou i antiguitat) són les mateixes que les establertes amb caràcter general per a tota la Funció Pública. Les retribucions complementàries, són les següents:

- Complement de destinació, d'acord amb el que s'estableix per llei a tota la Funció Pública, corresponent al nivell del lloc de treball que s'ocupa.

- Complement específic, integrat pels conceptes previstos per la llei, destinat a retribuir les condicions particulars de cada lloc de treball, en base als factors establerts a la relació de llocs de treball.

- Complement de productivitat, destinat a retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès i la iniciativa amb què el personal desenvolupa el seu treball.

A més a més, hi ha determinats serveis municipals que tenen complements específics, com és el complement de penositat per la policia local, el complement de Cultura, el complement de l'OAC, el complement de les Biblioteques o de serveis socials (per raons dels horaris especials de treball) i el complement de conserges d'escoles.

Taula 4.9. Distribució de la plantilla per sexe i franges salarials

SALARI	HOMES			DONES			TOTAL	
	Total	% files	% col	Total	% files	% col	Total	%
19.590€ - 23.307€	96	**65,3%**	29,5%	51	34,7%	21,0%	148	25,9%
26.313€ - 30.467€	60	35,3%	18,5%	110	**64,7%**	**45,3%**	170	29,9%
31.276€ - 40.769€	137	**66,2%**	**42,2%**	70	33,8%	28,8%	207	36,4%
41.068€ - 50.081€	21	**63,6%**	6,5%	12	36,4%	4,9%	32	5,8%
52.524€ - 61.772€	11	**100,0%**	3,4%	0	0,0%	0,0%	11	1,9%
TOTAL	**325**	**57,2%**	**100,0%**	**243**	**42,8%**	**100,0%**	**568**	**100,0%**

Font: Recursos Humans de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú

Com veiem en la taula anterior, el **36,4%** del personal municipal té un **salari brut anual d'entre 31.276 i 40.769 euros** (el salari intermig de totes les franges salarials), el **29,9%** s'ubica en la segona franja salarial (**de 26.313 a 30.467 euros**) i el **25,9% guanya menys de 24.000 euros l'any**. En les franges salarials més elevades (que **cobren més de 41.000 euros l'any**) només se situa el **7,7%** de la plantilla.

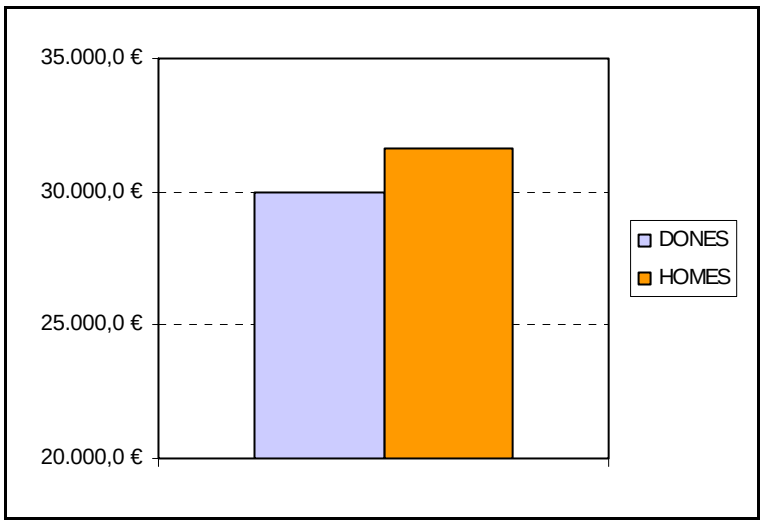
Per sexes, trobem algunes diferències significatives. D'una banda, la major part dels homes se situa en la tercera franja salarial, és a dir, **la major part dels homes**, concretament el **42,2%,** té un sou anual brut que va **dels 31.276 als 40.769 euros**. En canvi, **la major part de les dones**, el **45,3%** de les treballadores, **té un salari inferior**, que va **dels 26.313 als 30.467 euros** anuals.

D'altra banda, és precisament aquesta **segona franja salarial** la **única on la proporció de dones és més elevada a la d'homes**, ja que **en totes les altres franges** (tant la més baixa com les més elevades) **la proporció d'homes és superior**. Així, **de les persones que perceben entre 26.313 i 30.467 euros anuals el 64,7% són dones** i el **35,3% homes**. En canvi, **entre les persones que cobren menys de 24.000 euros** i **entre les que cobren de 31.276 a 50.081 euros**, la **proporció d'homes se situa entre el 63,6% i el 66,2%**. No

obstant, la diferència més important es dona en el **nivell salarial més alt** (52.524 a 61.772 euros), on **no hi trobem cap dona**.

Per altra banda, cal destacar que, segons la informació qualitativa que ens han facilitat des del departament de Recursos Humans, **les dones i els homes d'un mateix grup de classificació professional perceben el mateix salari.**

Gràfic 4.2. Salari mitjà anual per sexe



Font: Recursos Humans de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú

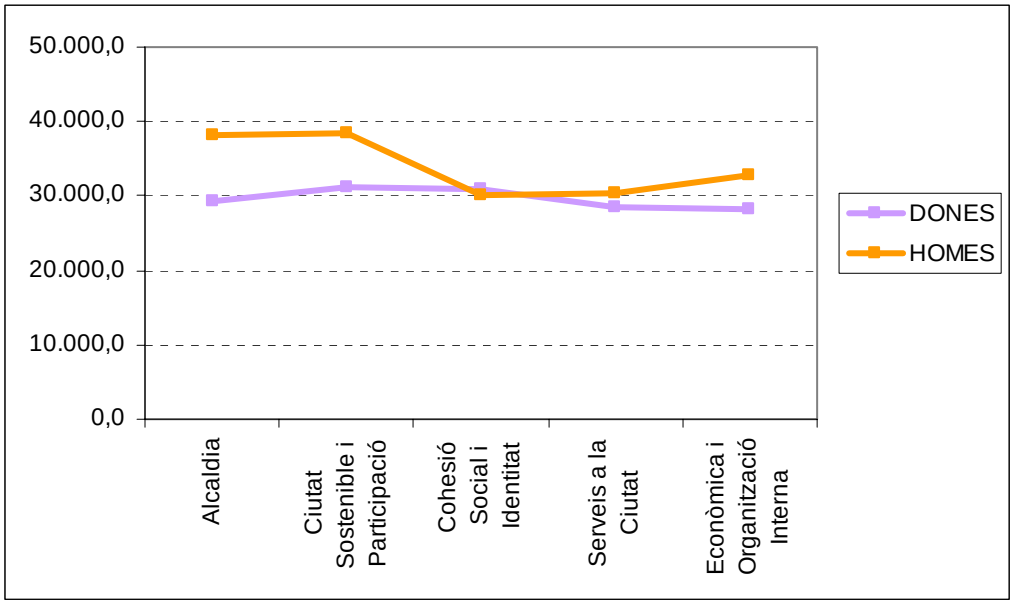
Si fem el càlcul del salari mitjà anual que tenen homes i dones a l'ajuntament (obtingut a partir d'obtenir primer el salari intermedi de cada franja salarial, multiplicant cadascun d'aquests salaris pel nombre de treballadors i treballadores que el perceben, sumant totes les quantitats i dividint el total pel nombre de dones i homes), comprovem com **el salari brut mitjà anual de les dones (29.980,4€) és inferior al dels homes (31.640,7€).** De mitja, **elles cobren un 5,2%** (1.660,3 euros) **menys que ells**.

Taula 4.10. Mitja salarial i variació per sexe i àrea

ÀREA	DONES	HOMES	VARIACIÓ	%
Alcaldia	29.284,2	38.275,4	-8.991,2	-23,5%
Ciutat Sostenible i Participació	31.305,2	38.531,0	-7.225,8	-18,8%
Cohesió Social i Identitat	30.786,6	30.174,6	612,0	2,0%
Serveis a la Ciutat	28.468,1	30.354,9	-1.886,8	-6,2%
Econòmica i Organització Interna	28.321,9	32.861,0	-4.539,1	-13,8%

Font: Recursos Humans de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú

Gràfic 4.3. Salari mitjà de dones i homes per àrea



Font: Recursos Humans de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú

Per àrees, **les diferències salarials més importants es donen en les àrees d'Alcaldia** (on les dones cobren un **23,5% menys** que els homes, gairebé 9.000 euros menys), **Ciutat Sostenible i Participació** (on el salari de les dones és un **18,8%** inferior al dels homes, més de 7.000 euros) i l'àrea **Econòmica i d'Organització Interna** (on elles cobren un **13,8% menys** que ells, 4.539 euros de diferència). **En les àrees on hi ha més gent treballant** (Serveis a la Ciutat i Cohesió Social i Identitat) **és on hi ha menys diferències**. A la primera, les dones cobren un 6,2% menys que els homes i, en canvi, a la segona és la única àrea on elles cobren més, però només un 2% més que els homes.

Les retribucions de dones i homes per àrees, àmbits i llocs de treball

Taula 4.10. Retribucions de l'àrea d'Alcaldia

ÀMBIT	LLOC DE TREBALL	19.590 € 23.307 €		26.313 € 30.467 €		31.276 € 40.769 €		41.068 € 50.081 €		52.524 € 61.772 €	
		H	D	H	D	H	D	H	D	H	D
TOTA L'ÀREA	Coordinadora àrea								1		
ALCALDIA	Tècnic superior					1					
	Tècnic/a auxiliar				1	1					
	Auxiliars administratius/ves	1	3								
	Agent seguretat Alcalde					1					
TOTAL ÀMBIT ALCALDIA		1	3	0	1	3	0	0	0	0	0
SECRETARIA	Secretari									1	
	Tècnic superior							1			
	Tècnic mig			1							
	Administratives				3						
TOTAL ÀMBIT SECRETARIA		0	0	1	3	0	0	1	0	1	0
COMUNICACIÓ	Cap Servei							1			
	Tècniques mitges						2				
	Tècnica especialista				1						
	Auxiliars tècniques				2						
TOTAL ÀMBIT COMUNICACIÓ		0	0	0	3	0	2	1	0	0	0
TOTAL ÀREA ALCALDIA		1	3	1	7	3	2	2	1	1	0

Font: Recursos Humans de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú

A l'àrea d'**Alcaldia** el **77% de les dones** es concentren en les **dues primeres franges salarials** (és a dir, cobren menys de 31.000 euros) mentre que **el 75% dels homes** se situen en les tres franges superiors (és a dir, cobren més de 31.000 euros).

Si analitzem els salaris en relació als llocs de treball veiem com hi ha algunes diferències també. Així, per exemple, **les dones ocupen la majoria de llocs de personal administratiu** (també auxiliars) **i de personal tècnic auxiliar** (amb salaris inferiors a 31.000 euros, **mentre que els homes ocupen principalment els llocs de personal tècnic superior o caps de servei** (amb salaris superiors a 31.000 euros), a excepció de la coordinació de l'àrea que l'ocupa una dona. El **lloc de treball amb una remuneració més elevada està ocupat per un home** (secretari) mentre que **en els llocs de treball amb la remuneració més baixa hi predominen les dones**.

Taula 4.11. Retribucions de l'àrea de Ciutat Sostenible i Participació

ÀMBIT	LLOC DE TREBALL	19.590 € 23.307 €		26.313 € 30.467 €		31.276 € 40.769 €		41.068 € 50.081 €		52.524 € 61.772 €	
		H	D	H	D	H	D	H	D	H	D
TOTA L'ÀREA	Coordinador Àrea							1			
MEDI AMBIENT	Cap Servei							1			
	Resp. Consorci Colls-Miralpeix							1			
	Resp. Difusió Ambient. i Canvi Climàt.						1				
	Tècnic/a mig/tja				1	1					
	Auxiliar tècnica				1						
	Administrativa				1						
PARTICIPACIÓ	Cap Servei Participació i Cooperació								1		
	Tècniques mitges				1		1				
	Tècnic especialista			1							
	Administratives				2						
Total Àmbit Participació i Medi Ambient		**0**	**0**	**1**	**6**	**1**	**2**	**2**	**1**	**0**	**0**
Habitatge	Cap Servei								1		
	Tècnics/ques migs/tjes					2	1				
	Tècniques especialistes				2						
	Administrativa				1						
Pla Nucli Antic	Tècnica mitja						1				
	Administrativa				1						
Projectes urb. i Paisatge	Cap Servei									1	
	Tècnic/a superior							1	1		
	Tècnics migs					4					
	Delineats			1	1						
Serv. Jurídics, admin. i contract.	Cap Servei									1	
	Tècnica especialista				1						
	Administrativa				1						
	Auxiliars administratives		2								
Total Àmbit Projectes, Paisatge i Habitatge		**0**	**2**	**1**	**7**	**6**	**2**	**1**	**2**	**2**	**0**
Llicències i Disciplina	Cap Servei								1		
	Tècnics/ques migs/tges					2	3				
	Tècnics/ques especialistes			4	2						
	Administratives				2						
	Tècnic auxiliar			1							
	Auxiliar administrativa		1								
Planejament	Cap Servei									1	
Serveis Jurídics i Administratius	Cap Servei									1	
	Tècnic superior					1					
	Tècnica auxiliar						1				
	Auxiliar administratiu/va	1	1								
Urbanisme	Cap Servei									1	
	Tècnics superiors					1		1			
	Tècnic mig					1					
	Tècnic/ca especialista			1	1						
	Auxiliar tècnica				1						
Total Àmbit Urbanisme i Planejament		**1**	**2**	**6**	**6**	**5**	**4**	**1**	**1**	**3**	**0**
TOTAL ÀREA CIUTAT SOSTENIBLE I PARTICIPACIÓ		**1**	**4**	**8**	**19**	**12**	**8**	**5**	**4**	**5**	**0**

Font: Recursos Humans de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú

A l'àrea de **Ciutat Sostenible i Participació** el **54,3% de les dones** es concentra en la **segona franja salarial** (és a dir, cobren entre 26.313 i de 30.467 euros l'any), seguides d'un **22,9%** que se situa en la **tercera franja** (de 31.276 a 40.769 euros). Només un **11,4% de les dones se situa en la quarta franja** i cap dona cobra més de 51.000 euros. En el cas dels **homes**, el **38,7%** es concentra en la **tercera franja** salarial i el **32,3% en les dues franges més altes** (cobren més de 41.000 euros), la meitat dels quals cobren més de 52.000 euros; i el **25,8%** se situa en la **segona**.

Si analitzem els salaris en relació als llocs de treball veiem com hi ha algunes diferències importants. **El 70% dels caps de servei i/o coordinador/a d'àrea són homes enfront del 30% de dones**. I cal dir que mentre **totes les caps de servei se situen en la segona franja salarial més elevada**, dels **homes**, **la majoria se situen en la franja més elevada**. És a dir, **cap dona cap de servei cobra més de 52.000 euros** mentre que **5 dels 7 homes caps de servei i/o coordinador de l'àrea sí cobren una retribució** que està **per sobre dels 52.000 euros**.

D'altra banda, **a la franja salarial més baixa**, el **80%** del personal són **dones**, ja que només hi ha **personal auxiliar administratiu**, una feina en la que habitualment hi ha més dones que homes. També **tot el personal administratiu** d'aquesta àrea, que se situa en la segona franja salarial, **és femení**. Pel que fa al **personal tècnic especialista**, la meitat són homes i la meitat són dones i **no hi ha diferències salarials**, ja que tothom està en la mateixa franja salarial.

Entre el **personal tècnic mig i superior**, **predominen els homes** (representen el **80% del personal tècnic superior** i el **60% del personal tècnic mig**) i hi ha algunes diferències salarials. **Tot el personal tècnic mig se situa en la mateixa franja salarial** (la tercera), **excepte dues dones** que se situen en la segona (més baixa remuneració). Del **personal tècnic superior**, la única dona que hi ha i dos homes se situen en la **quarta franja** mentre els altres dos homes ho fan a la **tercera**. Finalment, pel que fa al **personal auxiliar tècnic**, **la majoria són dones** (el 75%) i tothom se situa en la **segona franja** salarial, excepte una de les dones que està en la tercera.

Taula 4.12. 1. Retribucions de l'àrea de Cohesió Social i Identitat (1)

ÀMBIT	LLOC DE TREBALL	19.590 € 23.307 €		26.313 € 30.467 €		31.276 € 40.769 €		41.068 € 50.081 €		52.524 € 61.772 €	
		H	D	H	D	H	D	H	D	H	D
TOTA L'ÀREA	Coordinadora Àrea								1		
COOPERACIÓ I SOLIDARITAT	Tècnica mitja				1						
TOTAL ÀMBIT COOPERACIÓ I SOLIDARITAT		**0**	**0**	**0**	**1**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
CULTURA	Cap Servei							1			
	Tècnica superior						1				
	Tècniques mitges				3		2				
	Tècnics especialistes			2							
	Auxiliars tècnics			2							
	Conserge	1									
ARXIU HISTÒRIC COMARCAL	Tècnica mitja				1						
	Administrativa				1						
BIBLIOTECA ARMAND CARDONA	Directora organisme						1				
	Tècnica mitja biblioteca				1						
	Auxiliars biblioteca			3	5						
BIBLIOTECA JOAN OLIVA	Directora organisme						1				
	Tècniques mitges bibliot.				3						
	Auxiliars biblioteca	1	3	1	5						
TOTAL ÀMBIT CULTURA		**2**	**3**	**8**	**19**	**0**	**5**	**1**	**0**	**0**	**0**
DESENVOLUPAMENT LOCAL	Cap Servei							1			
	Tècnica superior						1				
	Tècnics/ques migs/tjes				1	1	4				
	Tècniques auxiliars				1		1				
	Tècnic especialista			1							
	Administrativa				1						
	Auxiliar administratiu/va	1	1								
	Auxiliar tècnic	1									
D. LOCAL - Mercats Municipals	Cap de manteniment i serv. mercat			1							
	Administrativa				1						
	Encarregat			1							
	Oficial - mossa mercat		1								
	Operària especial. - mossa mercat		1								
	Operàri/es - mossos/es mercat	4	1								
JOVENTUT, LLENGUA I AGERMANAMENT	Cap Servei							1			
	Coordinadora tècnica Joventut						1				
	Tècnic mig			1							
	Tècniques especialistes				2						
	Administrativa				1						
TOTAL ÀMBIT DESENVOLUPAMENT, SOCIETAT INFORMACIÓ I JOVENTUT		**6**	**4**	**4**	**7**	**1**	**7**	**2**	**0**	**0**	**0**

Font: Recursos Humans de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú

Taula 4.12. 2. Retribucions de l'àrea de Cohesió Social i Identitat (2)

ÀMBIT	LLOC DE TREBALL	19.590 € 23.307 €		26.313 € 30.467 €		31.276 € 40.769 €		41.068 € 50.081 €		52.524 € 61.772 €	
		H	D	H	D	H	D	H	D	H	D
EQUITAT, INFÀNCIA, ADOLESCÈNCIA I GENT GRAN	Cap Servei								1		
	Tècnica mitja				1						
	Tècnica especialista				1						
	Administrativa				1						
	Auxiliar administrativa		1								
ESCOLES MUNICIPALS	Cap Servei								1		
ESCOLA MUNICIPAL D'ART I DISSENY	Director					1					
	Tècnics/ques sup. Prof.					8	3				
	Tècnics/ques migs/tges. Prof.			2	7						
	Tècnica auxiliar				1						
	Auxiliars administratives		2								
	Oficial - conserge	1									
	Conserge	1									
ESCOLA MUNICIPAL DE MÚSICA	Directora								1		
	Tècnics/ques sup. Prof.					18	7				
	Tècnics/ques migs/tges. Música			6	3						
	Professors/es			3			1				
	Administrativa										
	Auxiliar administrativa		1								
	Oficial - conserge	1									
TOTAL ÀMBIT EDUCACIÓ I EQUITAT, INFÀNCIA, ADOLESCÈNCIA I GENT GRAN		**3**	**4**	**11**	**15**	**27**	**11**	**0**	**3**	**0**	**0**

Font: Recursos Humans de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú

Taula 4.12. 3. Retribucions de l'àrea de Cohesió Social i Identitat (3)

ÀMBIT	LLOC DE TREBALL	19.590 € 23.307 €		26.313 € 30.467 €		31.276 € 40.769 €		41.068 € 50.081 €		52.524 € 61.772 €	
		H	D	H	D	H	D	H	D	H	D
Instal·lacions Esportives	Resp. Inst. i tècnic act. Esport.					1					
	Agent Policia Local - conserge	1									
	Oficial - conserge	1									
	Conserges	14									
Programes i Projectes Esportius	Cap Servei Esports							1			
	Coordinadora tècnica d'Esport.						1				
	Tècnic mig					1					
Unitat Administrativa	Tècnica especialista				1						
	Administrativa				1						
	Conserge		1								
TOTAL ÀMBIT ESPORTS		**16**	**1**	**0**	**2**	**2**	**1**	**1**	**0**	**0**	**0**
Convivència i Civisme	Cap Servei							1			
	Tècniques mitges				5						
	Tècnica especialista				1						
	Auxiliar administratiu	1									
Salut	Cap Servei, metge							1			
	Cap secció Salut Púb. metgessa						1				
	Tècniques superiors						3				
	Tècniques especialistes				2						
Serveis Socials	Cap Servei								1		
	Cap de secció d'Atenció Prim.					1					
	Tècnica superior						1				
	Educadors/es socials					1	3				
	Treballadors/es socials					1	7				
Unitat Administrativa	Cap un. adm., tècnica aux.						1				
	Auxiliars administratives		3								
	Oficial - conserge		1								
	Conserge		1								
TOTAL ÀMBIT SERVEIS SOCIALS, SALUT I CONVIVÈNCIA		**1**	**5**	**0**	**8**	**3**	**16**	**2**	**1**	**0**	**0**
TOTAL ÀREA COHESIÓ SOCIAL I IDENTITAT		**28**	**17**	**23**	**52**	**33**	**40**	**6**	**5**	**0**	**0**

Font: Recursos Humans de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú

A l'àrea de **Cohesió Social i Identitat** el **45,6% de les dones** es concentra en la **segona franja salarial** (és a dir, cobren entre 26.313 i de 30.467 euros l'any), seguides d'un **35,1%** que se situa en la **tercera franja** (de 31.276 a 40.769 euros). El **14,9%** se situa en la **franja més baixa** i només un **4,4% de les dones se situa en la quarta franja** i cap dona cobra més de 51.000 euros. En el cas dels **homes**, la major part, el **36,7%** es concentra en la **tercera franja** salarial, seguit per un **31,1%** que se situa en la **franja salarial més baixa** i un **25,6%** en la **segona.** En la **quarta franja** hi ha el **6,7%** dels homes i **no hi ha cap home** tampoc, com les dones, **que cobri més de 52.000 euros.**

Per llocs de treball, **hi ha diferències en quant als llocs de treball que ocupen dones i homes** (com hem vist al capítol anterior). Així, mentre al global de l'àrea hi ha més dones, **els homes predominen com a caps de servei, en el personal del mercat i entre els conserges**, i **les dones són la majoria del personal administratiu i del personal tècnic mig i especialista**, així com en les **direccions de biblioteques i escoles municipals**. En el **personal tècnic superior i tècnic auxiliar**, hi ha **paritat entre homes i dones**. No obstant això, **no hem detectat pràcticament cap diferència salarial entre dones i homes**, a partir de les dades que tenim. Només cal destacar que **en el personal tècnic auxiliar**, on hi ha 3 homes i 3 dones, **la majoria se situen en la segona franja salarial, excepte una dona que cobra més i un home que cobra menys**. I entre els **directors i directores de biblioteques i escoles municipals**, dues dones i un home se situen en la tercera franja mentre que **una** altra **dona se situa en la franja superior**. Finalment dir que **en el personal tècnic mig**, tot i que hi ha treballadors i treballadores que se situen en diferents franges salarials (segona i tercera), **hi ha el mateix percentatge de dones i homes en cadascuna d'aquestes franges** i, per tant, **no hi ha diferències de gènere.**

Taula 4.13. Retribucions de l'àrea de Serveis a la Ciutat

SERVEI	LLOC DE TREBALL	19.590 € 23.307 €		26.313 € 30.467 €		31.276 € 40.769 €		41.068 € 50.081 €		52.524 € 61.772 €	
		H	D	H	D	H	D	H	D	H	D
TOT L'ÀMBIT DE SERVEIS VIARIS	Cap de Servei de Via Pública i Mant. Ciutat									1	
MANTENIMENT CIUTAT	Cap Servei Mant. Ciutat							1			
	Tècnic mig					1					
	Tècnics especialistes			3							
	Administratives				2						
	Ag. Policia Local, aux. adm.		1								
	Oficials especialistes			2							
MANTENIMENT CIUTAT NETEJA VIÀRIA	Cap de la USM - Neteja Viària							1			
	Encarregat			1							
	Sotsencarregat			1							
	Oficials	7									
	Oficials de segona	3	1								
	Operaris especialistes	5									
	Operaris	3	2								
MANTENIMENT CIUTAT USM	Encarregat			1							
	Sotsencarregat			1							
	Oficial especialista			1							
	Oficials	25									
	Oficials de segona	2									
	Operaris especial.	6									
	Operaris	6	2								
	Conserge	1									
VIA PÚBLICA	Tècnics/ca migs/tja			1		2	1				
	Tècnic auxiliar especial.			1							
	Tècnics/ques especial.			4	2						
	Administratives				2						
	Auxiliar tècnic/ca		1	1							
	Auxiliars administratius/ves	1	3								
TOTAL ÀMBIT SERVEIS VIARIS		**59**	**10**	**17**	**6**	**3**	**1**	**2**	**0**	**1**	**0**
POLICIA LOCAL	Cap Policia Local									1	
	Sotsinspector							1			
	Sergents							4			
	Caporals					10					
	Agents					69	12				
DESPLEGAMENT PLANS	Tècnica resp. Protecció Civil						1				
UNITAT ADMINISTRATIVA	Auxiliar administratiu/va	1	1								
	Auxiliars tècnics/ques	2	4								
	Oficial	1									
TOTAL ÀMBIT POLICIA LOCAL		**4**	**5**	**0**	**0**	**79**	**13**	**5**	**0**	**1**	**0**
TOTAL ÀREA SERVEIS A LA CIUTAT		**63**	**15**	**17**	**6**	**82**	**14**	**7**	**0**	**2**	**0**

Font: Recursos Humans de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú

A l'àrea de **Serveis a la Ciutat** el **42,9% de les dones** es concentra en la **franja salarial** més baixa (cobren menys de 24.000 euros l'any) i el **40%** se situa en la

tercera franja (de 31.276 a 40.769 euros). Li segueixen les dones de la **segona** franja (el **17,1%**). En els **salaris més elevats** (quarta i cinquena franja) no hi trobem **cap dona**. Pel que fa als homes, **gairebé la meitat** (el **48%**) **cobra de 31.276 a 40.769 euros** (tercera franja) i el **36,8%** cobra **menys de 24.000** euros. I un **5,3%** dels **homes cobren més de 41.000 euros**.

Per llocs de treball, tots els llocs de comandament estan ocupats per homes, d'aquí el fet que en els salaris més elevats només hi trobem homes. En general, **no hi ha diferències de gènere en els diferents llocs de treball**, ja que **pel mateix lloc de treball la franja retributiva és la mateixa per dones i per homes**. Només en el cas del **personal auxiliar tècnic** de l'àmbit de **Via Pública** trobem una diferència. **De les dues persones que ocupen aquest lloc de treball l'home cobra de 26.313 a 30.467 euros i la dona cobra menys de 24.000 euros**. No obstant això, segons dades del departament de Recursos Humans, aquesta diferència es deu a que les funcions que tenen són diferents i no per raó de sexe.

Taula 4.14. Retribucions de l'àrea Econòmica i d'Organització Interna

SERVEI	LLOC DE TREBALL	19.590 € 23.307 €		26.313 € 30.467 €		31.276 € 40.769 €		41.068 € 50.081 €		52.524 € 61.772 €	
		H	D	H	D	H	D	H	D	H	D
TOTA L'ÀREA	Cap Àrea - Interventor									1	
Compres, Cont. i Serv. Grals.	Cap Servei								1		
	Tècnica especialista				1						
	Auxiliar tècnica		1								
	Auxiliars administratives		2								
	Oficial	1									
Gestió Tributària	Cap servei Gestió									1	
	Tècnics/ques especialistes			2	2						
	Administratives				3						
	Auxiliar administrativa		1								
Recaptació	Tècnica mitja						1				
	Tècnics/ques especialistes			1	2						
	Auxiliar tècnic			1							
Intervenció	Tècnic superior					1					
	Tècniques especialistes				3						
	Administrativa				1						
	Auxiliar administrativa		1								
Recursos Humans	Cap Servei								1		
	Tècnic superior					1					
	Tècnics/ques migs/tges					1	2				
	Tècnics/ques especialistes				2	1					
	Auxiliars administratius/ves	1	3								
Estadística i Padró	Cap Servei						1				
	Auxiliar administrativa		1								
OAC	Cap Servei						1				
	Tècnics/ques especialistes			1	11						
	Auxiliars administratius/ves	1	2								
Tecnologies de la Informació.	Cap Servei							1			
	Tècnics/ques migs/tges					3	1				
	Tècnics/ques especialistes			3	1						
	Auxiliars tècnics			2							
Tresoreria	Tècnic especialista			1							
	Auxiliar administrativa		1								
TOTAL ÀREA ECONÒMICA I ORGANITZACIÓ INTERNA		3	12	11	26	7	6	1	2	2	0

Font: Recursos Humans de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú

A l'àrea **Econòmica i d'Organització Interna** el **56,5% de les dones** i el **45,8% dels homes** es concentra en la **segona franja salarial** (és a dir, cobren entre 26.313 i de 30.467 euros l'any). Així, tant la majoria de dones com d'homes se situa en aquesta franja. En les altres franges, però, trobem més diferències. Així, en el cas de les dones, **la franja salarial en la que s'ubiquen més treballadores després de la segona és la primera**, és a dir, la de menor nivell

retributiu (un **26,1%** de les **dones** estan en aquesta franja). Així, **un 82,6% de les dones té un salari inferior a 31.000 euros**. En el cas dels **homes**, en canvi, la franja salarial en la que hi ha més treballadors després de la segona és la tercera (un **29,2% dels homes** d'aquesta àrea **cobren entre 31.276 i 40.769 euros**). I un **8,3% dels homes** rep el **salari més alt** mentre **no hi ha cap dona en aquesta situació**. Si mirem les **persones que cobren més de 41.000 euros** (dues darrers franges) veiem com **només un 4,3% de les dones** rep aquesta retribució mentre aquest salari el perceben el **12,5 dels homes**.

Per llocs de treball, **el coordinador de l'àrea i el cap de gestió són homes i són els que tenen el sou més elevat** (en la franja salarial més elevada). Pel que fa als i les **caps de servei** trobem algunes diferències. Hi ha **4 dones i un home** caps de servei però amb **retribucions diferents**. Així, el cap de servei de tecnologies de la informació (home) i les caps de servei de recursos humans i de compres i contractació se situen en la quarta franja salarial, però les caps de servei d'estadística i padró i de l'OAC se situen en la tercera.

Pel que fa al **personal tècnic especialista**, on **predominen les dones** (22 dones i 9 homes) **tothom té el mateix salari** (segona franja salarial) **excepte un tècnic especialista (home) que cobra més** i se situa en la tercera franja salarial.

Finalment, en el **personal auxiliar tècnic** també trobem diferències entre els homes i les dones. De les 4 persones, **hi ha 3 homes i 1 dona**. **Tots els homes cobren de 26.313 a 30.467 euros mentre la dona cobra menys de 24.000 euros**.

Un cop analitzades les retribucions del personal de l'ajuntament de Vilanova i la Geltrú per àrees i llocs de treball, cal fer algunes consideracions generals que cal tenir en compte.

Per una banda, com hem avançat el l'anterior capítol, l'antiguitat de les persones incideix tant en la retribució com en la promoció interna, ja que s'utilitza com un requeriment en el funcionariat de carrera i en el personal laboral com es preveu en la Legislació de l'ocupació pública. [4]

[4] En l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (Llei 7/2007) s'estableix un mínim de dos anys d'antiguitat per a la promoció en el funcionariat de carrera i els trenis per cada tres anys de servei. En aquesta Llei

D'altra banda, com hem comentat, les retribucions del personal municipal estan formades per les retribucions bàsiques i les complementàries. Aquestes retribucions complementàries tenen a veure amb la **valoració del lloc de treball** (tant el nivell com les condicions particulars de cada lloc de treball, a més de la productivitat). I per valorar realment si hi ha o no igualtat retributiva, s'hauria d'analitzar a fons el sistema de valoració dels llocs de treball, els elements que es tenen en compte per incrementar els complements i si les feines habitualment masculinitzades es valoren de manera diferent a les tradicionalment feminitzades i si aquesta desigual valoració està o no justificada. Perquè com dèiem al principi, es tracta de promoure la mateixa remuneració no només pel mateix lloc de treball sinó per un treball d'igual valor.

Respecte a això, cal dir també que a l'ajuntament de Vilanova i la Geltrú hi ha una **Comissió de seguiment de valoració de llocs de treball** que vetlla pel manteniment i les futures actualitzacions de la relació i valoració de llocs de treball. Un element que caldria tenir en compte també és que la composició d'aquesta comissió, com dels altres organismes laborals, **sigui paritària** en quant a la presència de dones i homes.

---

també es preveu que el personal laboral tindrà dret a la promoció professional mitjançant de l'Estatut dels Treballadors/es i dels Convenis Col·lectius.

4.3. PUNTS FORTS I PUNTS A MILLORAR

Punts forts:

Distribució de la plantilla segons tipus de contracte i jornada laboral

- L'Acord regulador de les condicions de treball dels funcionaris i funcionàries i el Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'ajuntament de Vilanova i la Geltrú 2007-2010 promou l'estabilitat laboral i la reducció de la temporalitat per als seus treballadors i treballadores.

- L'ajuntament disposa de dades desagregades per sexe sobre el tipus de contracte i la jornada laboral del seu personal.

- La proporció de dones i homes que hi ha entre el personal fix és similar a la proporció de dones i homes que hi ha al conjunt de la plantilla, no havent diferències de gènere pel que fa al personal de caràcter fix.

- La taxa de temporalitat, tant de dones com d'homes, és inferior a la del conjunt de personal assalariat de Catalunya, especialment en les àrees d'Alcaldia, Ciutat Sostenible i Participació, Serveis a la Ciutat i Econòmica i d'Organització Interna.

- A l'àrea de Serveis a la Ciutat i a l'àrea Econòmica i d'Organització Interna la taxa de temporalitat dels homes i les dones està molt per sota de la que tenen en el conjunt de l'ajuntament.

- En les àrees Econòmica i d'Organització Interna i de Serveis a la Ciutat, la proporció de dones i homes funcionaris/es o amb contracte indefinit respecte el total de personal fix és molt similar a la seva representació global a l'àrea, no havent desigualtats significatives entre ambdós sexes.

- La taxa de parcialitat (sense comptabilitzar les reduccions de jornada, només els horaris generals) de dones i homes a l'ajuntament de Vilanova i la Geltrú és molt similar (7,8% i 7,7%, respectivament) i està molt per sota de la del conjunt de treballadors i treballadores de Catalunya.

Retribucions del personal

- Les dades sobre les retribucions del personal de l'ajuntament són públiques i estan a l'abast de tots els treballadors i treballadores. En l'Acord del Funcionariat i en el Conveni del personal laboral hi ha definides les retribucions per llocs de treball i grups professionals.

- En l'àrea de Cohesió Social i Identitat els salaris mitjans de dones i homes estan força igualats. Elles cobren un 2% més que ells. A més a més, en aquesta mateixa àrea tant la majoria de dones com d'homes se situen en les tres primeres franges salarials i no hi ha moltes diferències salarials entre sexes.

- A les àrees de Cohesió Social i Identitat i Serveis a la Ciutat no hi ha diferències de gènere significatives en quant a les retribucions en la majoria de llocs de treball. Tampoc a l'àrea de Ciutat Sostenible i Participació en el

personal tècnic especialista ni en el personal administratiu.

Punts a millorar:

Distribució de la plantilla segons tipus de contracte i jornada laboral

- En les persones amb contracte temporal la proporció de dones és superior al percentatge de dones que hi ha a la plantilla.
- Menys dones que homes són funcionàries o indefinides. La taxa de temporalitat de les dones (13,2%) és més elevada que la dels homes (11,7%).
- L'àrea on hi ha més proporció de dones, la de Cohesió Social i Identitat, és la que té una major taxa de temporalitat, d'un 22,1%. La taxa de temporalitat de dones i homes és més elevada que la que es dona en el conjunt de l'ajuntament, essent més elevada la masculina (18,4% per les dones i 26,7% pels homes). És necessari potenciar l'estabilitat d'ambdós sexes en aquesta àrea.
- En l'àrea d'Alcaldia els homes presenten una taxa de temporalitat del 25% mentre no hi ha cap dona amb contracte temporal. Per tant, s'hauria d'incentivar l'estabilitat entre els homes en aquesta àrea per garantir condicions laborals igualitàries. En canvi, en l'àrea de Ciutat Sostenible i Participació són les dones les que tenen una temporalitat molt elevada en relació als homes i al global de l'ajuntament. La taxa de temporalitat és del 20% per elles i del 3,2% per ells. Cal, doncs, incrementar l'estabilitat de les dones en aquesta àrea. En les àrees de Serveis a la Ciutat la temporalitatat és més elevada entre els homes i en l'àrea Econòmica i d'Organització Interna ho és entre les dones.
- En les àrees d'Alcaldia, Ciutat Sostenible i Participació i Cohesió Social i Identitat la proporció de dones i homes fixos i/o temporals no coincideix amb els percentatges d'homes i dones que hi ha a la plantilla, amb la qual cosa hi ha diferències per sexe, en uns casos per sobre i en altres per sota, de sobrerepresentació o subrepresentació de dones i homes en el personal temporal i/o fix.
- En l'àrea de Serveis a la Ciutat, el pes dels homes amb contracte temporal entre tot el personal temporal és molt superior a la seva representació a l'àrea, mentre que a l'àrea Econòmica i d'Organització Interna són les dones amb contracte temporal les que suposen una proporció més elevada respecte tot el personal temporal del que representen al global de l'àrea.
- Si tenim en compte les reduccions de jornada per cura de familiars a l'hora d'analitzar el treball a temps parcial, la taxa de parcialitat femenina és molt més elevada que la masculina. Un 17,2% de les dones treballen a jornada parcial front un 8,6% dels homes. A més a més, del total de persones que treballen a temps parcial la proporció de dones està gairebé vint punts per sobre del que representen en el total de la plantilla.

Retribucions del personal

- La majoria de dones de l'ajuntament s'ubiquen en la segona franja retributiva (26.313 - 30.467 euros) mentre que la majoria d'homes ho fa en la tercera (31.276 – 40.769 euros).

- Els homes predominen en les franges salarials més elevades.

- El salari brut mitjà anual de les dones és un 5,2% (1.660,3 euros) inferior al dels homes. En les àrees d'Alcaldia, Ciutat Sostenible i Participació i Econòmica i d'Organització Interna, les diferències salarials són molt més acusades. En aquestes àrees les dones cobren entre un 13,8% i un 23,5% menys que els homes. I en l'àrea de Serveis a la Ciutat elles cobren un 6,2% menys que ells.

- En gairebé totes les àrees les dones se situen principalment en les franges intermitges- baixes mentre que els homes se situen majoritàriament en les franges intermitges-altes. Elles ocupen la major part dels llocs de personal administratiu amb salaris inferiors a 31.000 euros i els homes ocupen majoritàriament els llocs de comandament (coordinacions d'àrea i caps de servei) amb els salaris més elevats.

- A l'àrea de Ciutat Sostenible i Participació hi ha diferències salarials entre els homes i les dones caps de servei. Totes les dones caps de servei se situen en la quarta franja salarial, mentre que la majoria dels homes se situa en la cinquena, la franja més elevada. Cap dona cap de servei cobra més de 52.000 euros mentre que 5 dels 7 homes caps de servei i/o coordinador de l'àrea sí cobren una retribució que està per sobre dels 52.000 euros. Entre el personal tècnic mig i superior també hi ha diferències salarials entre dones i homes.

- A l'àrea Econòmica i d'Organització Interna hi ha algunes diferències salarials entre dones i homes. Els i les caps de servei tenen retribucions diferents. Un home i dues dones se situen en la quarta franja salarial però la resta de dones (2) tenen retribucions més baixes. Entre el personal tècnic especialista tothom cobra el mateix excepte un home que cobra més. I en el personal tècnic auxiliar tots els homes se situen en la segona franja salarial i les dones en la primera.

- No disposem d'informació sobre el sistema de valoració dels llocs de treball i, per tant, dels elements que condicionen els complements salarials de dones i homes per saber si hi ha o no desigualtats de gènere en la valoració dels diferents llocs de treball. Per garantir una política retributiva igualitària caldria revisar en profunditat aquestes valoracions i els complements associats a cada lloc de treball des de la perspectiva de gènere.

4.4. CONCLUSIONS GENERALS

- La proporció de dones i homes que són fixos/es són similars a les proporcions de dones i homes que hi ha a l'ajuntament i, per tant, no hi ha diferències de gènere significatives. En canvi, entre les persones amb contracte temporal la proporció de dones és superior a la que hi ha al conjunt de la plantilla. Tanmateix, la taxa de temporalitat de les dones que treballen a l'ajuntament de Vilanova i la Geltrú és més elevada (13,2%) que la dels homes (11,7%).

- Per àrees, l'àrea de Cohesió Social i Identitat és la que té la taxa de temporalitat més elevada, amb un 22,1% de personal amb contracte temporal, essent la única que supera la taxa global de l'ajuntament. Recordem que aquesta és també l'àrea que concentra el major percentatge de dones, ja que gairebé la meitat de les dones de la plantilla s'ubiquen en aquesta àrea.

- A les àrees de Ciutat Sostenible i Participació i Cohesió Social i Identitat, les dones tenen una taxa de temporalitat molt per sobre de la que tenen en el global de l'ajuntament (del 20% i del 18,4% respectivament, quan la taxa de temporalitat de les dones a tot el consistori és del 13,2%). En el cas dels homes, és en les àrees d'Alcaldia i Cohesió Social i Identitat on la seva taxa de temporalitat és més elevada que en el conjunt dels homes de la plantilla (del 25% i del 26,7%, respectivament, quan la temporalitat masculina de tot l'ajuntament és d'un 11,7%). A la resta d'àrees, la temporalitat de dones i homes és més baixa que la general.

- L'Acord regulador de les condicions de treball dels funcionaris i funcionàries i el Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'ajuntament de Vilanova i la Geltrú 2007-2010 promou l'estabilitat laboral i la reducció de la temporalitat per als seus treballadors i treballadores.

- La taxa de parcialitat de les dones i els homes a l'ajuntament de Vilanova i la Geltrú és molt similar (7,8% i 7,7%) i inferior a la del conjunt de treballadors i treballadores de Catalunya. Però si afegim les reduccions de jornada per cura de familiars la situació canvia. Així, tenint en compte aquestes

situacions, el 17,2% de les dones treballen a temps parcial enfront del 8,6% dels homes.

- L'Acord Regulador del personal funcionari i el Conveni del personal laboral de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú recull les taules retributives per grup professional i lloc de treball però no sabem els criteris utilitzats per a la valoració dels llocs de treball i l'assignació dels diferents complements. S'haurien d'analitzar aquests criteris de valoració per saber si hi ha o no desigualtats de gènere.

- En termes generals, a l'ajuntament de Vilanova i la Geltrú les dones cobren menys que els homes. La majoria de dones s'ubiquen en una franja salarial més baixa que la majoria d'homes, elles se situen principalment en les franges intermitges- baixes, mentre que ells s'ubiquen majoritàriament en les intermitges- altes i predominen en les més elevades. A més a més, salari brut mitjà anual de les dones és inferior al dels homes (un 5,2% en el conjunt de l'ajuntament i fins a un 23,5% en l'àrea d'Alcaldia).

- Hi ha algunes àrees com les de Cohesió Cohesió Social i Identitat i Serveis a la Ciutat on no hi ha diferències de gènere significatives en quant a les retribucions en la majoria de llocs de treball. En canvi, en altres com Ciutat Sostenible i Participació o l'àrea Econòmica i d'Organització Interna en les quals hi ha diferències salarials entre els homes i les dones caps de servei (els homes caps de servei cobren, en general, més que les dones a ambdues àrees), el personal tècnic especialista i el personal tècnic auxiliar (on els homes cobren més que les dones a l'àrea Econòmica) o entre el personal tècnic mig i superior l'àrea de Ciutat Sostenible.

- Cal aclarir, per acabar, que és evident que les diferències o desigualtats que hem detectat en les condicions laborals (jornada i contracte) i en les retribucions del personal de l'ajuntament no constitueixen, en la nostra opinió, discriminacions directes i conscients, sinó que són desigualtats derivades de la tradicional divisió sexual del treball (influeix per exemple en la major parcialitat de les dones), de la segregació ocupacional existent (que ja hem vist al capítol anterior) i d'un major reconeixement i valoració social dels treballs i feines que majoritàriament desenvolupen els homes així com de les habilitats i destreses vinculades al món masculí.

5. SELECCIÓ, FORMACIÓ I PROMOCIÓ

5.1. INTRODUCCIÓ

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes estableix, en l'article 5 del Títol primer, que el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes es garantirà en l'accés a l'ocupació, en la formació professional i en la promoció professional a més de, com ja hem vist, en les condicions laborals i retributives.

Més endavant, en el Títol V, es fa referència al principi d'igualtat a l'ocupació pública i estableix com a criteris d'actuació de les administracions públiques de garantir condicions d'igualtat efectiva entre dones i homes en l'accés a l'ocupació pública i en el desenvolupament de la carrera professional. També hauran de promoure la formació en igualtat, tant en l'accés a l'ocupació pública com al llarg de la carrera professional, així com promoure la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de selecció i valoració.

El desenvolupament de les persones en l'organització, doncs, tant pel que fa a la seva selecció com a la seva promoció i formació, és un element cabdal a tenir en compte en els plans d'igualtat. La diagnosi d'aquests elements pretén valorar que es compleix el principi d'igualtat d'oportunitats en totes les etapes del procés de selecció, tant externa com interna (promoció), valorar com es potencia i fomenta la promoció de les dones a càrrecs de responsabilitat en la mateixa mesura que els homes i valorar com es garanteix la igualtat en l'accés a la formació, per tal de promoure el desenvolupament professional i la millora de les competències de tot el personal, tan homes com dones.

5.2. ANÀLISI DE LA SELECCIÓ, LA FORMACIÓ I LA PROMOCIÓ A L'AJUNTAMENT DE VILANOVA I LA GELTRÚ

5.2.1. ACCÉS I SELECCIÓ DE PERSONAL

"Les polítiques d'ocupació pública de l'ajuntament de Vilanova i la Geltrú, en tots els seus aspectes de selecció de personal, provisió de llocs de treball i carrera administrativa, han d'estar regides pels principis de mèrit, capacitat, igualtat i publicitat, com a garantia d'accés i de promoció a la funció pública. La selecció es farà de conformitat amb les normes legals que resultin d'aplicació i serà l'administració qui fixarà els perfils i característiques del lloc o plaça a ocupar. Conjuntament amb la comissió de bases, es consensuaran quins processos o proves s'han d'efectuar, per analitzar i comprovar que les capacitats i característiques de les persones aspirants s'ajustin als perfils predeterminats. La composició i els criteris dels tribunals qualificadors es regiran segons la legislació vigent".

L'Acord regulador de les condicions de treball dels funcionaris i el Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú defineixen així el procediment d'accés i selecció del seu personal.

I més concretament, el protocol de selecció de personal està recollit a les Bases generals dels processos selectius per a l'accés a les places vacants de l'ajuntament de Vilanova i la Geltrú. A banda d'això, cada procés selectiu té les seves pròpies bases específiques d'acord al lloc de treball a cobrir.

Així, el sistema de selecció es determina en les bases específiques de cada convocatòria, tot i que preferentment el sistema de selecció serà el de concurs oposició. De fet, de la informació que hem extret de la pàgina web municipal sobre els processos de selecció duts a terme, podem dir que la majoria de llocs de treball s'han cobert mitjançant el procediment de concurs oposició lliure.

Per eradicar algunes tendències existents en les vies d'accés i promoció que propicien la discriminació, és necessari que es vigilin els obstacles que es troben en els processos i eines de selecció i promoció esmentades. Hi ha alguns elements que cal tenir en compte perquè poden esdevenir factors discriminatoris

per a les dones. Són factors que solen estar imbricats i quedar ocults en les diverses fases del procés de selecció i de promoció, per exemple:[1]

- Quan en les **entrevistes**, a les dones els hi fan preguntes relacionades amb l'estat civil, casament, embaràs i maternitat. Aquesta tendència pressuposa que aquestes situacions poden influir en la productivitat, per exemple en possibles baixes per embaràs, per cura de nadons i per altres responsabilitats relacionades amb la maternitat i el treball familiar- domèstic.

- Quan s'identifiquen determinades professions, oficis o perfils professionals com femenins o masculins. Per exemple, en les **convocatòries** quan s'utilitza només el masculí (peó, jardiner, enginyer, arquitecte...) o el femení (treballadora familiar, educadora...). Per contra, els perfils professionals s'han de definir sense cap connotació masculina o femenina.

- Quan s'esgrimeixen arguments com que la feina no la poden fer les dones, o que s'han de fer noves instal·lacions com lavabos i vestidors per dones i homes si accedeixen dones. Aquest prejudici encara persisteix malgrat que moltes activitats s'han tornat automàtiques gràcies als avenços de la tecnologia i no requereixen d'especials condicions físiques.

- Quan es demanen molts anys d'experiència, això esdevé un obstacle per moltes dones que, una vegada acabada la criança dels seus fills i filles volen tornar a la feina, però han perdut molts anys d'experiència laboral.

- Quan no es valora com a experiència professional la dedicació de les dones a les tasques familiars i domèstiques i de voluntariat.

- Quan es fa ús de tests que sovint estan basats en aptituds i barems que els homes han desenvolupat més i que juguen doncs a favor del sexe masculí i en detriment de les dones.

Definició del lloc de treball i del perfil professional

Per garantir la igualtat efectiva entre dones i homes en l'accés a un lloc de treball és necessari que en la definició del lloc de treball i perfil professional no hi hagi

[1] Guía para un proceso de selección no discriminatoria. Emakunde/ Instituto Vasco de la Mujer. 2004.

connotacions que determinin si el lloc de treball i el perfil professional adient són masculins o femenins. Tampoc s'han d'introduir criteris de selecció com formacions, requeriments o exigències que excedeixin la feina a desenvolupar. A més a més, per a que dones i homes tinguin les mateixes opcions, s'haurien de tenir en compte en el perfil habilitats i coneixements adquirits en el treball familiar- domèstic i el voluntariat que tinguin a veure amb el lloc de treball a desenvolupar. D'aquesta manera tenen el mateix valor les habilitats i l'experiència professionals del treball remunerat i del treball familiar i domèstic.

En el cas de l'ajuntament de Vilanova i la Geltrú podem dir que, **malgrat s'intenta adequar el llenguatge en les convocatòries i en la definició del lloc de treball per evitar que sigui sexista**, **en molts casos hi ha sexisme en el llenguatge de les convocatòries**, algunes vegades **en el primer nivell** (nom del lloc de treball a cobrir) però **sobretot en el contingut de les bases específiques**. Així, per exemple, es parla de la 'provisió de 4 places d'auxiliar administratiu' o de 'tècnic mitjà de medi ambient', entre d'altres.

Pel que fa a la **valoració del currículum o de mèrits**, **no tenim constància que en cap cas s'hagi valorat l'experiència derivada del treball familiar-domèstic i/o de voluntariat en la selecció de personal**.

Convocatòria

Pel que fa a la convocatòria, per tal de garantir una veritable igualtat d'oportunitats entre dones i homes, cal assegurar que els canals o mitjans de la convocatòria arribin a tothom i que siguin accessibles i consultats tant per homes com per dones, així com, com ja hem avançat, utilitzar un llenguatge i una imatge no discriminatoris, per exemple, no fent menció de les professions i oficis només en masculí o en només en femení. Com hem dit, **en les convocatòries d'ofertes de treball de l'ajuntament de Vilanova i la Geltrú es percep la voluntat d'evitar l'ús sexista del llenguatge**, ja que **hi ha molts llocs on s'utilitzen termes que inclouen a ambdós sexes**, **però en altres ocasions encara persisteix un ús masculí del llenguatge en les convocatòries i bases específiques** per a la provisió de llocs de treball. En els **grups de discussió** duts a terme amb comandaments i representants dels treballadors i treballadores es va parlar de la **necessitat de revisar el llenguatge de les convocatòries i garantir que no sigui sexista** tot i que, en general, **es**

considera que les convocatòries estan ben fetes des del punt de vista del llenguatge i des de la perspectiva de gènere.

Pel que fa als canals de difusió que s'utilitzen, **les bases de les convocatòries lliures es publiquen íntegrament a la pàgina web de l'ajuntament i al BOP**, així com un extracte al DOGC on es diu que les bases estan publicades íntegrament als altres dos llocs. En canvi, **les convocatòries de promoció interna es publiquen al blog del departament de Recursos Humans de la intranet municipal**, així com un extracte al DOGC.

Fulls de sol·licitud

Pel que fa al model de sol·licitud o qüestionari per presentar-se al procés de selecció és important, per evitar un tracte discriminatori, que no s'introdueixin preguntes relacionades amb l'estat civil, el casament i les responsabilitats familiars. A l'ajuntament de Vilanova i la Geltrú, **el qüestionari o instància de sol·licitud no inclou preguntes d'aquest tipus**.

Proves selectives

En la selecció de personal habitualment s'utilitzen diverses estratègies i tècniques. Els instruments més habituals són els tests i exàmens de coneixements, les proves professionals, els tests psicotècnics, les proves mèdiques i les entrevistes. Totes aquestes eines tenen com a finalitat comuna detectar coneixements, habilitats i competències en les persones idònies per ocupar un lloc de treball determinat.

Les proves selectives que es realitzin per cobrir un lloc de treball determinat han d'estar sempre relacionades amb el perfil requerit i les competències necessàries. I no és convenient utilitzar només tests, sinó també proves pràctiques o de simulació, ja que aquestes últimes tenen l'avantatge de mostrar en una situació real i quotidiana les aptituds del candidat o candidata.

A l'ajuntament de Vilanova i la Geltrú, les bases generals dels processos selectius estableixen que **el procediment de selecció haurà de vetllar especialment per tal que les proves a superar tinguin connexió amb l'adequació al**

desenvolupament de les tasques dels llocs de treball convocats, incloent-se, en el seu cas, les proves pràctiques que siguin necessàries.

De l'anàlisi que hem fet de tots els processos selectius que ja estan tancats publicats a la pàgina web municipal podem dir el següent:

En la fase d'oposició, normalment es fan exercicis tipus test per determinar els coneixements generals sobre dret constitucional i administratiu, qüestionaris per valorar els coneixements de cultura general o tests psicotècnics. Però també es fan exercicis pràctics relacionats amb el lloc de treball (d'ofimàtica i mecanografia, resolució d'un cas pràctic relacionat amb les funcions del lloc de treball, per a l'avaluació de les competències professionals requerides per a l'òptim desenvolupament de les funcions pròpies del lloc de treball, etc.). Finalment, es realitzen proves per valorar els coneixements específics sobre l'àmbit de treball (desenvolupament d'un tema o presentació d'un projecte o treball), així com proves de coneixement de la llengua, d'aptitud física (per a la policia local). En molts casos, també es fa una entrevista personal i/o una valoració del currículum, tot i que normalment la valoració del currículum ve determinada en la fase de concurs, on es valoren els mèrits i, per tant, de manera indirecta el currículum (experiència professional, titulacions, coneixements d'idiomes, etc.).

En qualsevol cas, si es fa valoració del currículum aquesta s'ha de centrar en continguts relacionats amb els requeriments del lloc de treball o perfil professional i no tenir en compte altres aspectes com l'edat, el sexe, el país d'origen, etc.

Pel que fa a les entrevistes, a més de no introduir preguntes relacionades amb la vida personal i familiar, és important que hi participin dones i homes per equilibrar les valoracions que es fan entorn les habilitats del candidat o la candidata, i persones tant de recursos humans com de l'àrea on la persona s'hagi d'incorporar.

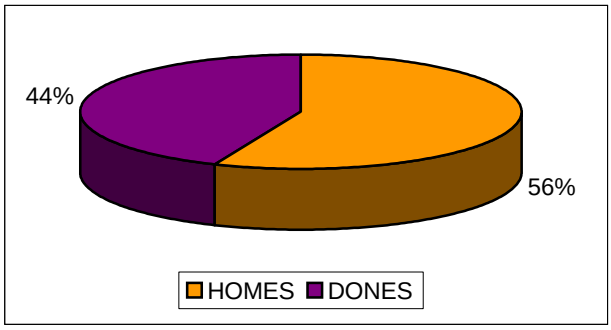
Malauradament, **no disposem d'informació relativa al tipus d'entrevistes i valoracions dels currículums** dels processos de selecció on s'han utilitzat aquestes tècniques.

En la fase de concurs, es valoren els mèrits dels i les aspirants. Normalment els elements que puntuen són el fet d'haver treballat al propi ajuntament o a altres administracions públiques, tenir experiència professional (en l'àmbit públic o privat) en l'àmbit de treball del lloc a ocupar, haver aprovat altres processos de selecció municipals, haver fet cursos de formació relacionats amb les funcions del lloc de treball, els coneixements d'idiomes o les titulacions acadèmiques per sobre de les requerides.

Òrgans de selecció / tribunals qualificadors

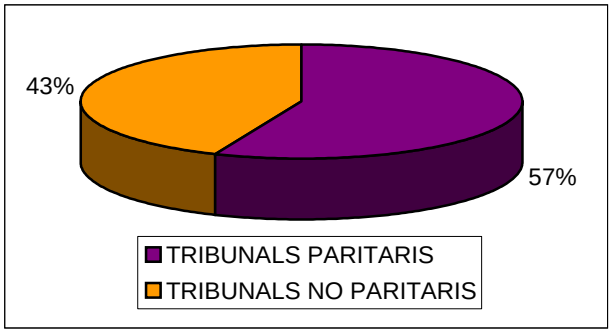
La valoració de les proves realitzades per les persones aspirants a cobrir un lloc de treball, així com la valoració dels mèrits o del currículum, les entrevistes personals i la resta de proves de selecció les duu a terme un tribunal qualificador constituït per un nombre senar de membres, no inferior a tres, amb les persones suplents corresponents. **En la composició dels tribunals**, tal i com s'especifica a les bases generals dels processos selectius de l'ajuntament, es vetllarà pel compliment del principi d'imparcialitat i de professionalitat de les persones membres, perquè la meitat més un/a de les persones que formen part tingui la titulació adequada als diversos coneixements que s'exigeixen a les proves i perquè totes les persones vocals tinguin una titulació acadèmica igual o superior a l'exigida als i les aspirants. **Es tendirà, també, a la paritat entre home i dona**.

Gràfic 5.1. Membres dels tribunals qualificadors per sexe.



Com veiem en el gràfic anterior, del total de **membres de tots els tribunals qualificadors** de les convocatòries publicades a la pàgina web municipal (relatives als processos selectius des del febrer de 2009 a juny del 2010), el **56% són homes** i el **44% són dones**. Per tant, a nivell global, **hi ha paritat en la composició dels tribunals de qualificació**.

Gràfic 5.2. Tribunals qualificadors segons si són o no paritaris



Si analitzem la composició de cada un dels tribunals qualificadors dels que tenim informació, veiem com **més de la meitat dels tribunals** que s'han constituït **han estat paritaris** (13 dels 23 tribunals analitzats) però encara hi ha **un 43%** (10 tribunals) que **no complien la paritat entre dones i homes**.

Pel que fa a les **presidències dels tribunals** qualificadors, les dones són majoria en aquest càrrec titular. El **65,2%** dels tribunals analitzats han estat presidits per una **dona** i el **34,8%** els ha presidit un **home**.

Persones aspirants i guanyadores del lloc de treball

A continuació analitzarem el perfil per sexe de les persones que s'han presentat als diferents processos selectius de l'ajuntament de Vilanova i la Geltrú així com de les persones que han obtingut el lloc de treball. Igual que en l'anàlisi dels tribunals qualificadors, les dades que mostrarem han estat obtingudes de la pàgina web municipal i corresponen als processos duts a terme entre febrer del 2009 i juny de 2010.

Taula 5.1. Aspirants i guanyadors/es dels processos selectius de l'ajuntament de Vilanova i la Geltrú per sexe

LLOC DE TREBALL	ASPIRANTS					GUANYADORES				
	DONES	%	HOMES	%	TOTAL	DONES	%	HOMES	%	TOTAL
AUXILIAR ADMINISTRATIU/VA	151	84,8%	27	15,2%	178	4	100,0%	0	0,0%	4
AGENT INTERÍ POLICIA LOCAL	51	19,5%	210	80,5%	261	4	33,3%	8	66,7%	12
AUXILIAR TÈCNIC/A POLICIA LOCAL	84	64,6%	46	35,4%	130	5	83,3%	1	16,7%	6
TÈCNIC/A MITJÀ/ANA MEDI AMBIENT	8	72,7%	3	27,3%	11	1	100,0%	0	0,0%	1

TÈCNIC/A MITJÀ/ANA CULTURA	4	57,1%	3	42,9%	7	1	100,0%	0	0,0%	1
TÈCNIC/A MITJÀ/ANA XARXA HABITATGE SOCIAL	28	90,3%	3	9,7%	31	1	100,0%	0	0,0%	1
TAE - LLETRAT/DA	6	66,7%	3	33,3%	9	0	0,0%	0	0,0%	0
TÈCNIC/A SUPERIOR RECURSOS HUMANS	7	77,8%	2	22,2%	9	0	0,0%	1	100,0%	1
PROFESSOR/A SAXOFON	0	0,0%	10	100,0%	10	0	0,0%	1	100,0%	1
PROFESSOR/A PIANO	1	25,0%	3	75,0%	4	1	100,0%	0	0,0%	1
AGENT POLICIA LOCAL	63	17,9%	289	82,1%	352	4	44,4%	5	55,6%	9
TÈCNICS AUXILIARS CONVIVÈNCIA	44	72,1%	17	27,9%	61	2	50,0%	2	50,0%	4
TÈCNIC/A GRAU MIG CONVIVÈNCIA	29	93,5%	2	6,5%	31	1	100,0%	0	0,0%	1
TÈCNIC/A AUXILIAR TEATRE					0	0	0,0%	1	100,0%	1
CONSERGE	24	22,2%	84	77,8%	108	0	0,0%	1	100,0%	1
AGENTS INTERINS POLICIA LOCAL	45	16,2%	233	83,8%	278	1	11,1%	8	88,9%	9
PROFESSOR/A PIANO-REPERTORISTA	5	71,4%	2	28,6%	7	0	0,0%	1	100,0%	1
PROFESSOR/A ARPA	0	0,0%	1	100,0%	1	0	0,0%	1	100,0%	1
PROFESSOR/A TROMPA	2	33,3%	4	66,7%	6	0	0,0%	1	100,0%	1
PROFESSOR/A PERCUSSIÓ	0	0,0%	2	100,0%	2	0	0,0%	0	0,0%	0
PROFESSOR/A FLAUTA DE BEC	0	0,0%	1	100,0%	1	0	0,0%	1	100,0%	1
PROFESSOR/A FLAUTA TRAVESSERA	6	66,7%	3	33,3%	9	1	100,0%	0	0,0%	1
PROFESSOR/A ESCOLA MUNICIPAL D'ART	1	33,3%	2	66,7%	3	0	0,0%	2	100,0%	2
PROFESSOR/A LLENGUATGE MUSICAL	2	66,7%	1	33,3%	3	1	100,0%	0	0,0%	1
PROFESSOR/A VIOLONCEL	4	80,0%	1	20,0%	5	1	100,0%	0	0,0%	1
PROFESSOR/A VIOLÍ	2	33,3%	4	66,7%	6	0	0,0%	1	100,0%	1
TOTAL	567	37,2%	956	62,8%	1523	28	44,4%	35	55,6%	63

Com veiem a la taula anterior, en el total de processos selectius s'han presentat més homes que dones. Així, **del conjunt de candidats i candidates el 62,8% han estat homes i el 37,2% dones**. També en el conjunt de persones que han guanyat els processos selectius i han accedit al lloc de treball ofert hi ha més homes que dones, però hi ha menys diferència. Així, **del total de persones que**

han accedit a un lloc de treball en aquests processos el 55,6% han estat homes i el 44,4% dones. Així, en termes generals, podem dir que **les dones**, malgrat ser minoria entre els i les aspirants, **obtenen millors resultats que ells** perquè s'incrementa la seva representació entre les persones seleccionades.

D'altra banda, cal dir que **en la majoria de processos selectius coincideix el sexe més representat entre els i les aspirants amb el sexe més representat** (o únic representat) **entre les persones guanyadores**. És a dir, per exemple, si en el procés selectiu d'agents de policia local la majoria de la gent que s'ha presentat han estat homes, també la majoria de les persones seleccionades han estat homes i a l'inrevés. Només hi ha 4 processos selectius dels que hem analitzat en que això no és així. És el cas dels processos per cobrir el llocs de tècnic/a de recursos humans, personal tècnic auxiliar de convivència i professorat de piano o piano- repertorista. En tres dels quatre processos, la majoria de candidates eren dones però en canvi, el guanyador ha estat un home en dos d'ells (tècnic de recursos humans i professor de piano-repertorista) i en l'altre la meitat dels llocs de treball han estat per a dones i la meitat per a homes. En el quart cas, el procés pel lloc de professor/a de piano, la majoria de candidats eren homes i la guanyadora ha estat una dona.

Finalment, cal dir que tal i com hem vist al tercer capítol, **es manté la segregació horitzontal**, ja que **als llocs de treball tradicionalment masculinitzats s'hi presenten més homes** (és el cas dels processos per cobrir llocs d'agents de la policia local, de conserge, etc.) **i als llocs de treball feminitzats s'hi presenten més dones** (com el personal auxiliar administratiu o personal tècnic d'àrees com medi ambient, cultura, convivència, recursos humans, etc.). Aquesta és una tendència que també s'ha detectat i manifestat als grups de discussió realitzats. Segons algunes persones participants en els grups la segregació en l'accés als llocs de treball ve marcada per la pròpia societat (i per la socialització que rebem doncs), que estableix límits als homes i les dones. Per exemple, es fa referència a que segons quines proves les superen més fàcilment els homes que les dones i al revés (pel tipus de feines i habilitats que s'inculquen més a unes i altres) o que hi ha professions a les que les dones no es presenten tant (com conserges, policia...) i altres a les que no es presenten gairebé homes (com personal administratiu), perquè sembla que no són professions femenines o masculines.

Per trencar aquestes tendències de gènere **seria necessari** doncs **promoure** algun tipus d'**acció per promoure l'accés i la selecció de dones i homes en els llocs de treball on tenen una escassa representació**. Des dels grups de discussió s'ha remarcat la importància de la selecció en aquest sentit i d'analitzar les condicions de treball dels llocs on no hi ha dones, ja que es percep que a moltes dones no els interessen segons quins llocs de treball per les condicions laborals que tenen (horaris i càrregues de treball, masclisme i rebuig cap a les dones, etc.).

5.2.2. PROMOCIÓ INTERNA

A l'ajuntament de Vilanova i la Geltrú, s'utilitza sempre el sistema de promoció interna tant per l'accés a llocs de treball com a places de la plantilla, excepte en casos excepcionals. A més, es vetlla per l'ampliació de jornada d'aquelles persones que ja treballen a l'ajuntament en jornada parcial.

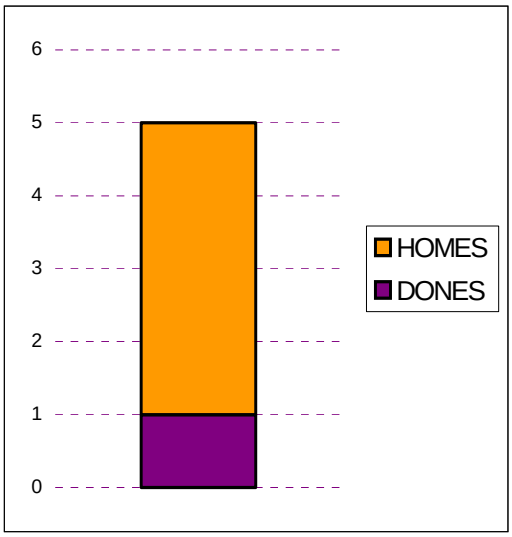
Segons diu l'Acord regulador de les condicions de treball dels funcionaris i el Conveni col·lectiu de treball del personal laboral, els treballadors/es tenen el dret a optar a les possibilitats d'anar progressant en el seu desenvolupament professional. Per això s'estableix la necessitat d'impulsar sistemes que potenciïn el creixement professional del funcionariat, com a element clau relacionat amb la seva satisfacció i motivació i, per tant, amb el rendiment i la productivitat.

L'Ajuntament dona preferència al personal fix de plantilla per a cobrir les possibles vacants de llocs de treball d'igual o superior categoria que es produeixen (promocions horitzontals i verticals). Així doncs, en primer lloc s'ofereixen al personal de plantilla fix amb capacitació per a ocupar-la.

El sistema de convocatòria i/o publicació de la necessitat de provisió de llocs de treball es fa a través del portal d'intranet (amb un espai específic d'ofertes de treball per aquesta finalitat) i als taulers d'anuncis dels diferents departaments per part dels responsables en matèria de personal, per garantir que tothom en té coneixement en cas que no es disposi d'accés a la intranet.

Així doncs, segons el sistema de convocatòria i publicitat, homes i dones tenen, en principi, les mateixes possibilitats de promocionar professionalment a l'ajuntament.

Gràfic 5.3. Promocions internes per sexe



En la gràfica anterior podem veure les promocions internes que hi ha hagut a l'ajuntament de Vilanova i la Geltrú durant l'any 2009. De les cinc promocions que s'han fet, només una dona ha estat promocionada mentre ho han estat quatre homes. Així doncs, **el 80% de les persones promocionades han estat homes i el 20% dones**.

Cal dir que en els **grups de discussió** realitzats es va destacar com **un aspecte negatiu per a les dones** el fet que **les promocions internes es facin d'acord a criteris de dedicació al lloc de treball i no amb proves selectives de coneixements i habilitats (tipus examen)**, ja que es considera que **els homes poden dedicar totes les hores del dia a la seva carrera professional**, **mentre que les dones segueixen portant el pes de les responsabilitats familiars i tenen menys disponibilitat**. També s'ha fet referència a que un cop presentats els mèrits si et fan una **entrevista** per promocionar, aquesta prova selectiva és **molt subjectiva i no garanteix la igualtat**, ja que depèn del criteri de l'entrevistador/a (d'aquí la importància que a les entrevistes participin homes i dones, per evitar que en àrees masculinitzades només entrevistin homes i al revés).

És necessari tenir en compte alguns criteris o recomanacions que ens ajudaran a prevenir la discriminació de gènere en els sistemes de promoció interna i a promoure la igualtat entre dones i homes a la promoció professional, com els següents:

- Promocionar dones en departaments masculinitzats, per superar la segregació horitzontal.

- Promocionar dones en llocs de responsabilitat, per trencar el sostre de vidre i la segregació vertical.

- Vigilar els criteris que s'utilitzen en la promoció de personal, ja que hi ha elements que afecten especialment les dones, com per exemple l'exigència de disponibilitat horària i per desplaçaments geogràfics que són difícils de compaginar amb les responsabilitats familiars que habitualment tenen les dones.

- Revisar el nombre de dones i homes que han promocionat per evitar que la tendència sigui sempre la mateixa i que el nombre de dones promocionades sigui sempre menor al nombre d'homes promocionats.

Un altre element a tenir en compte, i que ha estat comentat en els grups de discussió, és que **la informació sobre les promocions internes, com també de les formacions que poden contribuir a la promoció, arribi a totes les persones** treballadores, **especialment a les persones que es troben de baixa i/o excedència per maternitat o cura d'infants o d'altres familiars dependents**. Això és important per evitar que les responsabilitats familiars siguin un fre o un obstacle per a la promoció professional i que s'incrementin les desigualtats entre dones i homes en l'àmbit laboral.

5.2.3. FORMACIÓ DEL PERSONAL

Des de la perspectiva de gènere, la formació i la promoció de les dones en l'àmbit laboral és encara una assignatura pendent que es manifesta en els baixos percentatges de dones en càrrecs directius o de responsabilitat (com hem vist que passa a l'ajuntament de Vilanova i la Geltrú).

Un factor que incideix en la promoció i que afecta especialment les dones és la manca de temps per fer formació i reciclatge i així poder accedir a promocions que millorin la seva situació laboral i professional. Malauradament, les dones difícilment poden dedicar temps a la seva formació, sobretot quan aquesta es fa fora de l'horari laboral perquè afecta a la seva conciliació familiar i laboral. És per això que una política de formació que pugui afavorir l'assistència del personal a

les accions formatives, també de les dones, és la **planificació de les accions de formació dins l'horari habitual de treball**. Cal dir que algunes persones participants als grups de discussió **van manifestar que això no sempre es compleix i que en algun cas s'ha denegat fer la formació en horari laboral**.

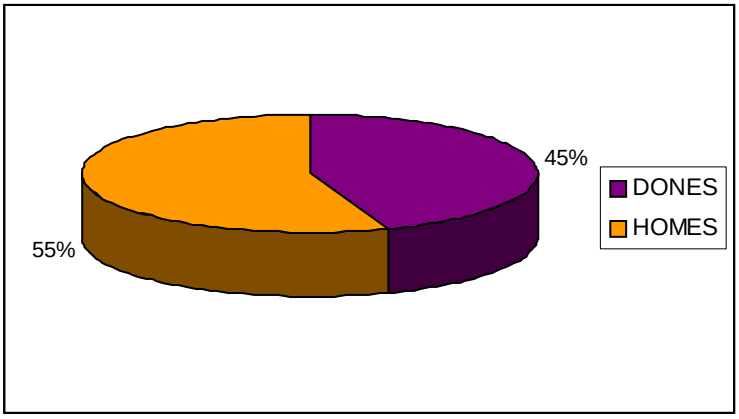
A l'ajuntament de Vilanova i la Geltrú, la formació professional es contempla com un dret bàsic dels empleats públics que ha de facilitar el seu desenvolupament professional i personal, però també com un deure que contribueix al compliment de prestació d'uns serveis públics en evolució i de qualitat.

Els objectius principals de la formació són el de desenvolupament de les capacitats professionals per tal de dur a terme eficaçment les funcions pròpies del lloc de treball i la millora de les competències dels empleats públics de l'administració amb la finalitat d'augmentar el seu potencial professional i, conseqüentment, incrementar-ne les possibilitats de promoció vertical i horitzontal.

L'Acord regulador de les condicions de treball dels funcionaris i el Conveni col·lectiu de treball del personal laboral estableixen que l'Ajuntament garantirà per a tot el personal de l'administració una formació teòrica i pràctica permanent, en especial per a aquells que desenvolupen feines específiques i especials. Aquesta formació professional s'articula a través del Pla de Formació Municipal del personal de l'Ajuntament (actualment està en vigor el Pla de Formació Municipal 2009-2011). Com a mínim, el personal municipal realitzarà 30 hores de formació durant els dos anys que dura el pla de formació. **Com a criteri general**, sempre que la proposta formativa concreta i les necessitats del servei ho permetin, **la formació es desenvoluparà dintre de l'horari laboral**. En el cas que existeixi una incompatibilitat manifesta per realitzar la formació durant l'horari laboral, la Comissió Paritària acordarà les mesures adients per tal de compensar el temps emprat pels empleats públics en formar-se. A més a més, es diu que la Comissió ha de vetllar per a què s'habilitin espais de formació presencial i no presencial alternatius (e-learning) per a aquells empleats públics o col·lectius de empleats públics que per raons: d'horari, de tornicitat, de servei, d'especificitat de la feina, de conciliació laboral- familiar no puguin participar de les activitats formatives plantejades.

Pel que fa a la **informació i difusió de les accions formatives**, malgrat que hi ha el pla de formació del que tothom en principi en té coneixement, des dels **grups de discussió** s'ha manifestat la **necessitat d'ampliar la difusió de la formació**, especialment en els diferents departaments per part dels i les caps corresponents.

Gràfic 5.4. Assistència a cursos de formació per sexe (any 2009)



L'any 2009 Com veiem en el gràfic anterior, si mirem el nombre de cursos de formació que han fet els treballadors i treballadores de l'ajuntament, **hi ha més homes que dones que han participat en algun curs de formació** (253 homes i 203 dones).

Taula 5.2. Hores de formació per sexe (any 2009)

	Persones/cursos	Hores	%	Mitja hores
Dones	203	8.227	55,9%	40,5
Homes	253	6.486	44,1%	25,6
TOTAL	**456**	**14.713**	**100,0%**	**32,3**

En canvi, si mirem el nombre d'hores de formació que han fet unes i altres, veiem que **el nombre d'hores fetes per dones és més elevat al nombre d'hores formatives que han fet els homes** (6.486 els homes i 8227 les doneas). La mitja d'hores de curs per sexe és de 40,5 hores per les dones i de 25,6 per als homes, essent la mitja global de 32,3 hores.

Però cal dir que en ambdós casos, tant pel que fa als cursos realitzats com a les hores de formació, **es compleix la paritat**, ja que cap dels dos sexes supera el 60% en cap cas.

5.3. PUNTS FORTS I PUNTS A MILLORAR

Punts forts:

Selecció

- L'Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari i el Conveni col·lectiu de treball del personal laboral estableixen **que les polítiques d'ocupació pública de l'ajuntament de Vilanova i la Geltrú**, en tots els seus aspectes de selecció de personal, provisió de llocs de treball i carrera administrativa **han d'estar regides pels principis** de mèrit, capacitat, **igualtat** i publicitat. El procés selectiu més habitual és el de concurs oposició lliure, on es valoren tant els coneixements i capacitats a través de proves teòriques i pràctiques, com els mèrits i l'experiència professional.

- **En les convocatòries** de places a cobrir **es percep un intent d'evitar el sexisme en el llenguatge**, ja que en algunes ocasions s'utilitzen termes que inclouen a ambdós sexes en les denominacions dels llocs de treball.

- Els fulls de sol·licitud per participar en un procés selectiu a l'ajuntament de Vilanova i la Geltrú **no inclou preguntes relacionades amb l'estat civil o les responsabilitats familiars** de les persones candidates.

- Les bases generals dels processos selectius de l'ajuntament de Vilanova i la Geltrú estableixen que el procediment de selecció haurà de vetllar especialment per tal que **les proves a superar tinguin connexió amb l'adequació al desenvolupament de les tasques del lloc de treball convocats, incloent proves pràctiques**. És important que no s'incloguin proves que excedeixin de les funcions a desenvolupar i dels coneixements necessaris pel lloc de treball, així com que s'incloguin proves teòriques i pràctiques.

- Les bases generals dels processos selectius de l'ajuntament de Vilanova i la Geltrú diu que **en la composició dels tribunals qualificadors es tendirà a la paritat entre home i dona**. A nivell general, això s'ha complert en els processos realitzats des de febrer de 2009 a juny de 2010, ja que el **56% dels membres** dels tribunals han estat **homes i el 44% dones**. A més, **més de la meitat dels tribunals constituïts han estat paritaris**.

- Del total de **persones que han accedit a un lloc de treball** a l'ajuntament de Vilanova i la Geltrú entre febrer de 2009 i juny del 2010, **el 55,6% han estat homes i el 44,4% dones**. Així doncs, malgrat que hi ha més homes que dones, **hi ha paritat en l'accés**, ja que cap dels dos sexes sobrepassa el 60% de les persones guanyadores. Les dones, malgrat ser minoria entre els i les aspirants, obtenen millors resultats que ells ja que augmenta la seva representació entre les persones seleccionades respecte les candidates.

- En la majoria de processos selectius coincideix el sexe més representat en les persones aspirants al lloc de treball amb el sexe més representat entre les persones que obtenen el lloc.

- En les entrevistes dels processos selectius es recull informació dels candidats i

candidates en relació al seu currículum formatiu i laboral i es pretén copsar les competències professionals i si aquestes s'ajusten o no al perfil competencial requerit pel lloc de treball. En cap cas es té en compte l'edat, el sexe o el país d'origen per procedir a la seva selecció o no i tampoc es formulen preguntes de l'àmbit personal privat.

Promoció

- A priori, **el sistema de convocatòria i publicitat dels processos de promoció interna** de l'ajuntament de Vilanova i la Geltrú, a través de la intranet municipal i dels taulers d'anuncis dels diferents departaments, **garanteix que les dones i els homes tinguin les mateixes opcions per a la promoció professional**, ja que **estan igualment informats i informades**.

Formació

- L'ajuntament de Vilanova i la Geltrú té un **Pla de Formació** per a tot el seu personal, en tant que la formació es contempla com un dret bàsic per al desenvolupament professional i un deure dels empleats i empleades de l'administració pública.

- L'Acord regulador de les condicions de treball dels funcionaris i funcionàries i el Conveni col·lectiu del personal laboral estableixen que com a **criteri general, sempre que sigui possible, la formació es desenvoluparà dintre de l'horari laboral**. A més**, es vetllarà per a que s'habilitin espais de formació presencial i no presencial alternatius** per a les persones que per raons d'horari, de **conciliació de la vida familiar i laboral**, etc. no puguin participar de les activitats formatives plantejades.

- Tant en el nombre de cursos realitzats per dones i per homes com en les hores de formació que han rebut unes i altres es compleix la paritat, ja que **els percentatges de participació de dones i homes estan entre el 40% i el 60% tant pel que fa als cursos fets com a les hores de formació rebudes**.

Punts a millorar:

Selecció

- En les **convocatòries de llocs de treball s'utilitza sovint un llenguatge sexista en la denominació del lloc de treball i en bases específiques** de cada convocatòria. Seria necessari garantir que cap convocatòria de procés selectiu fos sexista ni discriminatòria en la denominació dels llocs de treball i en el llenguatge que s'utilitza en les seves bases.

- Per garantir la igualtat d'oportunitats de les dones en l'accés a un lloc de treball a l'ajuntament, **seria necessari valorar**, no només els mèrits i capacitats obtingudes a través de l'experiència professional en l'àmbit productiu, sinó **també els aprenentatges obtinguts a través de l'experiència en el treball familiar- domèstic**.

- El **43% dels tribunals qualificadors dels processos selectius no eren paritaris**. A més a més, si mirem les **presidències dels tribunals**, tampoc es compleix la paritat, ja que **més del 60% han estat presidits per una dona**. Seria necessari avançar en la promoció de tribunals qualificadors de caràcter paritari.

- El **62,8% de les persones que s'han presentat als processos selectius** per accedir a un lloc de treball a l'ajuntament han estat **homes** i només el **37,2%** han estat **dones**.

- Hi ha alguns processos selectius en que la persona que ha obtingut el lloc de treball és del sexe contrari a la majoria d'aspirants. En tres dels quatre processos ha guanyat un home i la majoria de candidates eren dones i en un altre al revés. **Caldria garantir que en tots els processos no hi hagi criteris relacionats amb el gènere que puguin discriminar un dels sexes**.

- En l'accés i selecció de personal es manté la segregació horitzontal, ja que als llocs de treball tradicionalment masculinitzats s'hi presenten més homes (agents de policia, conserge...) i, en canvi, als llocs de treball feminitzats s'hi presenten més dones (personal administratiu o personal tècnic de determinades àrees). Per trencar aquestes tendències de gènere **seria necessari promoure accions específiques per promoure l'accés de les dones i els homes als llocs de treball on tenen una escassa o nul·la presència**.

Promoció

- El **80% de les persones promocionades** internament durant l'any 2009 **han estat homes** i només el **20% han estat dones**. Hi ha, per tant, un **fort desequilibri en la promoció professional de dones i homes**.

- En els grups de discussió s'ha valorat negativament des del punt de vista de la igualtat entre dones i homes el fet que les promocions internes es basin només en criteris de dedicació al lloc de treball i entrevistes personals subjectives, i en canvi no tinguin en compte altre sistemes més objectius com

proves de coneixement i capacitats, ja que es considera que els homes poden dedicar totes les hores del dia a la seva carrera professional i a fer mèrits per promocionar i les dones no, a causa de les responsabilitats familiars de les que majoritàriament se n'ocupen. Per tant, **cal revisar els criteris utilitzats en els processos promocionals, tals com la disponibilitat horària, etc. per evitar discriminacions**.

- **És necessari que la informació dels processos de promoció interna arribi** no només a les persones que estan físicament a l'ajuntament en actiu, sinó també **a totes les persones que hi treballen però que estan de permís maternal o paternal, de baixa o d'excedència per cura d'infants o altres familiars**. D'aquesta manera es garanteix que tant homes com **dones tinguin les mateixes oportunitats de promocionar professionalment**.

- Com hem vist en els diversos capítols, a l'ajuntament de Vilanova i la Geltrú hi ha segregació vertical (poques dones en llocs de responsabilitat) i horitzontal (feminització o masculinització de determinats llocs de treball). Per això **cal promocionar dones a càrrecs de responsabilitat i comandament**, d'una banda, **i promocionar dones en departaments masculinitzats i viceversa.**

Formació

- **És necessari que la informació dels cursos de formació arribi també a les persones estan de permís maternal o paternal, de baixa o d'excedència per cura d'infants o altres familiars**. D'aquesta manera es garanteix que tant homes com dones tinguin les **mateixes oportunitats** de formar-se i reciclar-se.

- En els grups de discussió s'ha posat de manifest que **no sempre es compleix el criteri general que estableix l'ajuntament relatiu a que la formació es desenvoluparà dintre de l'horari habitual de treball**.

- Des dels grups de discussió s'ha manifestat la **necessitat d'ampliar i millorar la informació dels cursos de formació als diferents departaments municipals**.

5.4. CONCLUSIONS GENERALS

- A l'ajuntament de Vilanova i la Geltrú, la selecció de personal, la provisió de llocs de treball i la carrera administrativa es regeixen pels principis de mèrit, capacitat, igualtat i publicitat i es realitza d'acord a les bases generals dels processos selectius i a les bases específiques de cada convocatòria. La majoria de vacants es cobreixen mitjançant el sistema de concurs oposició lliure i es publiquen a través de la web municipal, el BOP i el DOGC. És necessari revisar el llenguatge de les convocatòries, bases i definicions dels llocs de treball per tal que no sigui discriminatori per raó de sexe i garanteixi la igualtat de participació de dones i homes. Les proves selectives que es realitzen són de tipus teòric i pràctic, a més de la valoració de mèrits, i es vetlla per tal que tinguin connexió amb les tasques i funcions pròpies del lloc de treball a cobrir. En alguns casos també es valora el currículum o es fa una entrevista personal. En aquests casos, és important centrar-se en els requeriments i perfil del lloc de treball i no entrar en qüestions de caire personal o familiar que no tenen res a veure, tal i com ja es fa a l'ajuntament de Vilanova i la Geltrú.

- La majoria de les persones que han participat en els diversos processos selectius així com la majoria de persones que han obtingut un lloc de treball són homes, tot i que entre les persones guanyadores la proporció de dones és més elevada que entre les aspirants i, a més a més, es compleix la paritat. A més a més, en els processos selectius es manté la segregació horitzontal, ja que als llocs tradicionalment masculinitzats s'hi presenten més homes i als llocs feminitzats s'hi presenten més dones. La composició dels tribunals qualificadors també es paritària a nivell global, tot i que una part important dels tribunals constituïts (10 de 23) no eren paritaris.

- La promoció és un dret dels treballadors i treballadores de l'ajuntament que pretén potenciar el seu creixement professional. Per això sempre s'utilitza aquest sistema de promoció interna per l'accés a llocs de treball i per les places de plantilla. Es garanteix l'accés igualitari de dones i homes publicant els processos a la intranet municipal i als taulers d'anuncis dels diferents departaments. No obstant, el 80% de les persones promocionades durant el 2009 han estat homes i només un 20% dones. Per evitar aquests biaixos de

gènere, és necessari tenir en compte alguns elements a l'hora de fer promocions internes: realitzar proves objectives i que valorin els coneixements i les capacitats de les persones, i no només entrevistes o proves subjectives que depenen del criteri d'una persona (entrevistes, per exemple) o que valorin el temps de dedicació al lloc de treball i la disponibilitat horària; garantir que la informació dels processos de promoció interna, com també dels cursos de formació, arriba a tothom, també a les persones que estan de baixa o en excedència; promocionar dones a càrrecs de responsabilitat i a departaments masculinitzats i homes als departaments feminitzats, per trencar la segregació vertical i horitzontal que es dóna a l'ajuntament; entre d'altres.

- La formació és un element molt important per a la promoció professional i molt sovint les dones no tenen temps per formar-se i reciclar-se. Per això és important que les accions formatives es facin dins l'horari laboral, per facilitar l'accés de tothom. L'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú té un pla de formació intern que té com a objectius el desenvolupament de les capacitats professionals i la millora de les competències dels seus treballadors i treballadores i així incrementar les seves possibilitats de promoció. Aquest pla estableix que, com a criteri general, la formació es desenvoluparà dintre de l'horari laboral o s'habilitaran espais de formació alternatius (presencial o no presencial) per aquelles persones que no puguin participar de les accions formatives plantejades. Hem de dir que tant en el nombre de cursos com en el nombre d'hores de formació rebudes per homes i dones hi ha paritat, ja que cap dels dos sexes representa més del 60% dels cursos o hores de formació realitzats.

6. CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

6.1. INTRODUCCIÓ

En aquest capítol tractarem d'esbrinar si les persones que treballen a l'ajuntament de Vilanova i la Geltrú, de tots els departaments, categories i nivells jeràrquics de l'organització, tenen la possibilitat de conciliar la feina amb la vida personal i familiar, saber en quin grau l'ajuntament proposa mesures i accions que facilitin aquesta conciliació i l'ús que fan homes i dones de les mesures de conciliació existents.

La conciliació dels temps personal, familiar i laboral és un dels eixos clau en les polítiques comunitàries d'ocupació i d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en els darrers anys, ja que a partir de la cimera de Luxemburg de 1998 s'associa amb el manteniment del model social europeu, que depèn en gran mesura de l'increment de la participació de les dones en el mercat de treball.

Moltes vegades quan es parla de conciliació es fa referència només a les dones i es planteja com un element fonamental per a que elles puguin compatibilitzar les responsabilitats familiars amb les laborals. Però la conciliació no és únicament un problema de les dones, sinó que afecta al conjunt de la societat, homes i dones. Per això és necessari, per una banda, promoure la corresponsabilitat entre dones i homes en l'àmbit privat (ja que moltes vegades el problema de la conciliació es resol en l'àmbit privat i no ha de ser assumida o solucionada només per les dones), però per l'altra és imprescindible que es desenvolupin mesures públiques que propiciïn una reorganització dels espais i temps de les activitats públiques i privades, de manera que es garanteixi la igualtat d'oportunitats laborals i professionals per a les dones i els homes.

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, marca com a un dels criteris d'actuació de les administracions públiques 'facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, sense perjudici de la promoció professional'.

A Catalunya, 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 ja establia una sèrie de mesures per facilitar la conciliació dels

homes i les dones que treballen a l'administració pública catalana, també a les administracions locals com l'ajuntament de Vilanova i la Geltrú.

6.2. ANÀLISI DE LA CONCILIACIÓ PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL A L'AJUNTAMENT DE VILANOVA I LA GELTRÚ

Temps de treball a l'ajuntament de Vilanova i la Geltrú

Com ja hem avançat en el quart capítol d'aquesta diagnosi, a l'ajuntament de Vilanova i la Geltrú existeixen dos tipus d'horaris, segons el tipus de servei: l'horari general i l'horari específic.

Horari general

L'horari del personal que atén l'organització administrativa, excepte en aquells serveis on es fixin altres horaris i jornades, és de 35 hores setmanals a realitzar de dilluns a divendres, entre les 7.30 i les 16.30 hores. Hi ha un horari d'atenció ciutadana de 9.30 a 14.00 hores, que és de presència obligada per als funcionaris i funcionàries. Per al personal laboral l'horari és també de 35 hores setmanals en jornada intensiva de dilluns a divendres, excepte aquells col·lectius que tinguin una regulació específica.

Horari específic

El personal especialitzat i tècnic té com a horari de referència el de l'organització administrativa. Tot i això i per raons del servei, existeixen llocs de treball que necessiten una flexibilitat horària que permeti la realització de les tasques i funcions inherents al lloc (serveis socials i salut, equitat, infància i adolescència i gent gran, esports, educació, alcaldia i protocol, comunicació i relacions ciutadanes). Aquesta flexibilitat es compensa amb l'autoregulació horària i comporta la necessitat de coordinar-se amb el/la cap immediat/a per tal d 'assolir els objectius fixats, sense que en cap cas s'hagi de superar el còmput anual d'hores de treball. El personal que treballa amb el condicionant de la flexibilitat horària pot fer ús de l'autoregulació horària en els entrades i sortides de les jornades laborals; sempre respectant les necessitats del servei i el còmput anual d'hores laborables.

A més a més, els i les caps d'àrea i caps de servei, per a l'exercici de les seves funcions de direcció i de coordinació, requereixen d'una disponibilitat horària que es regula mitjançant Decret d'Alcaldia.

Horaris dels serveis específics

Hi ha alguns serveis municipals que tenen un horari específic diferent a l'horari general, per raons del servei que presten. Són els següents:

Oficina d'atenció Ciutadana (OAC)

L'horari de treball de la OAC és de dilluns a divendres de 7.45 a 20.00 hores i els dissabtes de 9.30 a 13.30 hores. El mes de juliol és de dilluns a dijous de 8.00 a 17.00 hores i divendres de 8.00 a 15.00 hores. El mes d'agost es treballa de 8.00 a 15.00 hores.

Serveis de les escoles municipals

L'horari de referència per les escoles serà:

- Escola de música: de dilluns a divendres preferentment de 15.00 a 22.00 hores i dimarts i dijous al matí. El treball en dissabte o diumenge de la bossa d'hores (30) es compensa amb igual descans.
- Escola d'art: De dilluns a divendres de matí i tarda.

El personal funcionari que faci tasques administratives adscrit a aquest departament té com a base del seu horari, el fixat per l'organització administrativa. En el cas que s'hagi de treballar en jornades diferents o mitja jornada, es tindrà en compte en la seva valoració del lloc de treball.

Biblioteques

L'horari de treball de les biblioteques és de dilluns a dissabte distribuït en torns de treball de matí i tarda, pel funcionariat. El personal funcionari a jornada parcial treballa principalment de torn de tarda. Es procurarà que els treballadors i treballadores puguin gaudir de forma alternativa un dissabte de descans i un de treball, de forma que al final de l'any tothom hagi gaudit de igual número de dissabtes de treball i de descans.

USM

El personal funcionari de la USM està dividit a efectes d'horari en els següents serveis:

- **Neteja Viària**

Aquest servei treballa majoritàriament en horari de matins de 6.00 a 13.00 hores, de dilluns a divendres. Com a variants actuals d'aquest cicle de treball, hi ha:

1 Torn de tarda de neteja: de dimecres a divendres, 2 persones de 14.30 a 21.30 hores. Aquestes persones treballen dissabte i diumenge de 6.00 a 14.00 hores i descansen el següent dilluns i dimarts.

2 Recollida selectiva de paper: dilluns i dimarts de 14.30 a 21.30 hores i de dimecres a divendres de 7.00 a 14.00 hores a càrrec d' 1 o 2 persones segons el moment.

3 Mecànica de vehicles al taller: de dilluns a diumenge de 6.00 a 13.00 hores amb dies de festa de manera rotativa durant la setmana. Cicle voluntari entre ells.

4 Neteja de platges: temporada baixa de 15 d'octubre a 20 d'abril de 6.00 a 13.00 hores, temporada mitja del 21 d'abril a 22 de maig de 5.00 a 12.00 hores i temporada alta del 22 de maig al 15 d'octubre de 4.00 a 11.00 hores. Cicle de dilluns a diumenge i dies a descansar entre setmana en temporada mitja i alta, i festa caps de setmana en temporada baixa.

Per fer tasques com la neteja de torrents i altres accions que ho requereixin especialment quan es disposa de personal de reforç amb plans d'ocupació, és necessari establir un horari de 10 d'octubre a 31 d'abril de 8.00 a 15.00 hores, per fer més segur l'accés a zones difícils i humides aprofitant una il·luminació natural més favorable. La resta de l'any aquest horari serà de 7.00 a 14.00 hores.

- **Brigada d'obres**

Aquest servei treballa en horari de matins de 7.30 a 14.30 hores de dilluns a divendres en la seva totalitat, però dintre d'ell hi ha el servei elèctric que té un equip de treball de dos oficials que realitzen horari de 14.30 a 21.30 hores de dilluns a divendres. El servei elèctric també disposa d'una cobertura rotativa de disponibilitat que cobreix les nits i els festius i caps de setmana, amb règim d'atenció a trucades per resoldre situacions d'incidències i emergències. Aquest servei és requerit per la policia local.

Assistents d'instal·lacions (conserges vigilants i personals de mercats)

El personal que dóna recolzament logístic a les diferents instal·lacions de la ciutat, dintre de la jornada anual marcada, li ve fixat el seu horari, per la necessitat del servei afecte en el que desenvolupi les seves tasques, tot respectant els límits fixats per les lleis en matèria de descansos.

Policia

La prestació del servei a la Policia Local es realitza en jornades de 8 hores, en torns diferents segons l'especialitat del personal. Amb caràcter general en torns rotatius de: NIT des de les 22.00 fins les 6.00 hores; MATI des de les 6.00 a les 14.00 hores; TARDA des de les 14.00 a les 22.00 hores. El personal de l'equip de guàrdies de barri (servei voluntari) i agents destinats a l'oficina d'atenció ciutadana, torn fraccionat de: MATI des de les 8.00 a les 12.30 hores; TARDA des de les 16.00 a les 19.30 hores. Personal d'oficines i sergents, torns rotatius de: MATI des de les 6.00 a les 14.00 hores; TARDA des de les 14.00 a les 22.00 hores.

Cultura

El personal funcionari que fa tasques administratives adscrit a aquest departament tindrà com a base del seu horari, el fixat per l'organització administrativa. El personal funcionari que realitzi tasques tècniques està sotmès als programes anuals de treball que confecciona la regidoria distribuïts durant tot l'any, així com als programes del calendari festiu vilanoví. Per la realització dels programes anuals cada treballador/a adequarà l'horari a la necessitat de la seva consecució d'acord amb el cap de servei, no acumulant treballs extraordinaris. Aquesta condició no regeix per la realització dels programes del calendari festiu i festivals (Festa Major, FIMPT, Trapezi, Carnaval i Nadal i Reis , i qualsevol altre que es pacti).

<u>Descans diari i descans setmanal</u>

Es disposa de 20 minuts de descans dintre de la jornada, sempre que es treballin més de 6 hores de forma ininterrompuda. El descans dintre de la jornada de treball es realitzarà entre les 7.30 i les 9.30 hores, o entre les 14.30 i les 16.00 hores, per al personal que treballa més de sis hores ininterrompudes.

Tots els col·lectius gaudeixen d'un descans setmanal de dos dies naturals ininterromputs, que s'efectua en dissabte i diumenge, a excepció d'aquelles àrees i persones que hagin de treballar com a norma aquells dies i tinguin una regulació específica.

Vacances

Tot el personal gaudeix de 25 dies hàbils de vacances, proporcionals al temps treballat. Les vacances es fan preferentment entre el 15 de juny i el 30 de setembre. Es té dret a realitzar vacances com a mínim 20 dies hàbils ininterromputs, dintre d'aquest període. Els dies de vacances no poden fraccionar-se en unitats de menys de 5 dies hàbils, a excepció de Setmana Santa, Nadal i Reis, de l'any següent, sense perjudici de les necessitats del servei. Els dies de vacances que no s'hagin fet dins de l'any natural es perden, excepte:

1. Si es causa baixa per malaltia comuna abans de l'inici del període de vacances, i aquest fet impossibilita el seu gaudiment. En aquest cas és possible realitzar-les fins al mes de gener de l'any següent.
2. Si es causa baixa per maternitat, accident de treball o malaltia professional abans de l'inici del període de vacances, i aquest fet impossibilita el seu gaudiment, es poden realitzar a continuació de la finalització de la baixa.

Permisos, llicències, reduccions de jornada i excedències

L'Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari i el Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'ajuntament de Vilanova i la Geltrú recull els següents permisos, llicències, reduccions de jornada i excedències per facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral dels seus treballadors i treballadores. La majoria de les mesures són les que recullen l'Estatut dels Treballadors i Treballadores, l'Estatut de l'Empleat/da Públic/a, 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 publiques de Catalunya i la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Però també hi ha algunes mesures pròpies o que amplien en temps les que recull la normativa esmentada.

A continuació detallem totes aquestes mesures. Les que estan marcades en color són aquelles que amplien el que recull la legislació vigent (Llei de Conciliació, Llei d'Igualtat, Estatut dels Treballadors i Estatut de l'Empleat Públic).

- **Disponibilitat de dies/ hores lliures**

- Dos dies (si no hi ha canvi de localitat) fins a quatre dies (si hi ha canvi de localitat) per trasllat de domicili.
- Quinze dies naturals consecutius per matrimoni o formació de parella estable.
- Un dia (si coincideix amb dia laborable del treballador/a) o tres dies naturals consecutius si suposa desplaçament del lloc de residència (fora de Catalunya) per matrimoni d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.
- Un dia per assistència a exàmens finals i el temps necessari per la matriculació en centres oficials.
- El temps que duri l'activitat per formació continuada del personal funcionari municipal.
- De tres a cinc dies per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar de primer grau de consanguinitat o afinitat (tres si l'esdeveniment s'ha produït en el mateix municipi del lloc de treball o fins a cinc quan es produeix en un municipi diferent del lloc de treball). Excepcionalment es pot ampliar el permís fins a sis dies laborables.
- De dos a quatre dies hàbils per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar de segon grau de consanguinitat (dos si l'esdeveniment s'ha produït en el mateix municipi del lloc de treball o fins a quatre quan es produeix en un municipi diferent del lloc de treball). Excepcionalment es pot ampliar el permís fins a sis dies laborables.
- El temps indispensable per compliment d'un deure inexcusable públic o personal.
- 1 hora fins a set hores per a visites mèdiques d'ascendents o descendents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat i per reunions de tutoria amb els/les docents responsables dels fills o les filles. Aquest temps s'ha de recuperar durant la mateixa setmana en què gaudeix del permís.
- El temps necessari les dones embarassades per assistir a exàmens prenatals i a tècniques de preparació al part o en el cas de persones que adopten o acullen per fer els tràmits administratius requerits per l'administració competent fets a Catalunya.
- El temps que calgui per a l'exercici de funcions sindicals.

- 12 hores anuals (recuperables i no més de quatre seguides en un dia) per emergències familiars fins a segon grau, enterraments, acompanyaments a un servei mèdic de la parella actual, fills/es, pare/mare.
- Set dies naturals de vacances per complir 25 anys de treball a l'Ajuntament.

- **Maternitat i paternitat**

- Setze setmanes de permís de maternitat, ampliables en cas de part, acolliment o adopció múltiple a dues setmanes més per cada fill/a a partir del segon/a. Com a mesura del foment del treball, totes les suspensions de jornada per maternitat seran cobertes per substitucions temporals.
- Cinc dies laborables (fins a deu o quinze en cas de dos o tres fills/es) consecutius dins els deu dies següents a la data de naixement, o de l'arribada del/la menor adoptat/da o acollit/da per naixement i adopció o acolliment per al progenitor/a que no gaudeix del permís per maternitat
- Quatre setmanes consecutives per paternitat
- Temps d'hospitalització fins a un màxim de dotze setmanes per atendre fills/es prematurs/es o que han estat hospitalitzats/des després del part.
- Una hora diària per lactància d'un fill o filla, durant vint setmanes després de finalitzar el permís per maternitat.
- Reducció d'un terç de la jornada de treball amb la percepció del cent per cent de les retribucions per a tenir cura d'un fill/a, durant un màxim d'un any a partir del finiment del permís de maternitat o de la setzena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment.
- Llicència no retribuïda de fins a tres mesos per risc durant l'embaràs.

- **Llicències no retribuïdes i amb reserva del lloc de treball**

- Fins a 6 mesos cada dos anys per assumptes propis (sense retribució)
- De deu dies a tres mesos (prorrogable excepcionalment tres mesos més) per atendre a un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat en cas de malaltia greu (sense retribució)
- Un any (prorrogable excepcionalment un any més) per estudis relacionats amb el lloc de treball (sense retribució)

- **Reduccions de jornada**

- Reducció d'un terç o de la meitat de la jornada amb dret al 80 o al 60% de les retribucions per a tenir cura d'un fill/a menor de vuit anys; per a tenir cura

d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no faci cap activitat retribuïda; perquè tenen a càrrec un familiar, fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65% amb un grau de dependència que li impedeix ésser autònom, o que requereixi dedicació o atenció especial; les dones víctimes de la violència de gènere, per a fer efectiva llur protecció i llur dret a l'assistència social íntegra;

- Reducció d'un terç o la meitat de la jornada per a tenir cura d'un fill/a fins a dotze anys, amb la reducció proporcional de la retribució.
- Reducció de jornada de treball per a les persones amb una discapacitat legalment reconeguda que, per aquest motiu, han de rebre tractament, equivalent al temps que hi ha de dedicar, amb el cent per cent de les retribucions.

- **Excedències**

- Excedència voluntària per interès particular de quatre mesos a cinc anys, per al personal laboral (antiguitat mínima d'un any), i de dos anys mínim per al personal funcionari (antiguitat mínima de 5 anys).
- Excedència voluntària per tenir cura d'un fill o filla d'un màxim de tres anys.
- Excedència voluntària per a tenir cura de familiars fins a segon grau de consanguinitat o afinitat de tres mesos a tres anys.
- Excedència voluntària pel manteniment de la convivència de dos a quinze anys.
- Excedència voluntària per a dones víctimes de violència de gènere el temps que sol·licitin.
- Excedència voluntària per incompatibilitat o per prestar serveis en el sector públic.

Ús de les mesures de conciliació per part de dones i homes

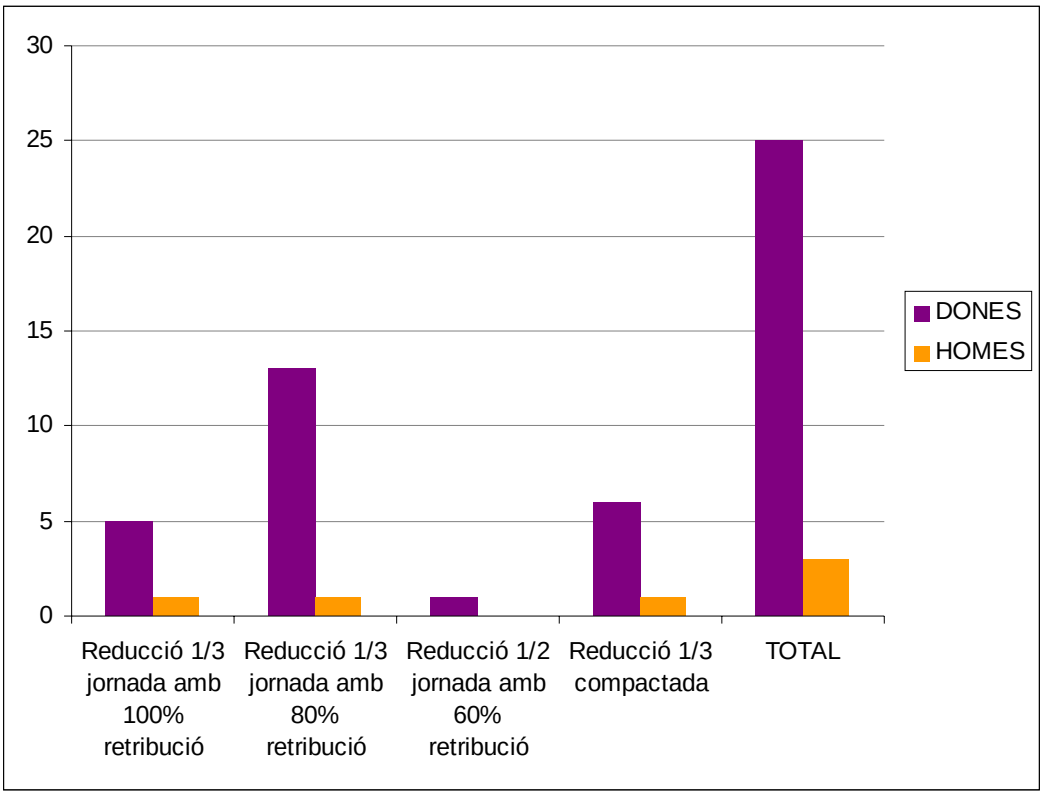
Pel que fa a l'ús que han fet dones i homes de les diverses mesures de conciliació que tenen a l'abast, hem de dir que tenim poques dades al respecte, algunes relatives al 2009 i altres, com les reduccions de jornada, de febrer de 2010.

Taula 6.1. Mesures de conciliació personal i laboral per sexe (any 2009)

TIPUS DE PERMÍS	DONES	HOMES
MORT, ACCIDENT, HOSPITALITZACIÓ O INTERVENCIÓ QUIRÚRGICA DE FAMILIAR	98	114
ATENCIÓ A FAMILIAR PER MALALTIA	33	27
VISITA MÈDICA FAMILIAR	5	3
MATERNITAT/PATERNITAT	12	12
NAIXEMENT FILL/A	0	9
REDUCCIÓ PER ALLETAMENT	0	1
COMPACTACIÓ REDUCCIÓ PER ALLETAMENT	4	0
REDUCCIÓ 1/3 JORNADA (100% RETRIBUCIÓ)	5	1
REDUCCIÓ 1/3 JORNADA (80% RETRIBUCIÓ)	13	1
REDUCCIÓ ½ JORNADA (60% RETRIBUCIÓ)	1	0
COMPACTACIÓ REDUCCIÓ 1/3	6	1

Com veiem en la taula anterior, tant homes com dones han fet ús de les mesures de conciliació però hi ha diferències significatives segons el tipus de mesura. Si mirem aquells permisos relacionats amb la maternitat i la paternitat, veiem que **12 dones i 12 homes** han gaudit del **permís de maternitat/ paternitat** respectivament, i **9 homes** del **permís per naixement o adopció**. En aquests casos, doncs, podem dir que hi ha equitat entre els sexes pel que fa la utilització dels permisos per maternitat/paternitat.

Gràfic 6.1. Reduccions de jornada per sexe (any 2009)



En canvi, en les reduccions de jornada veiem diferències significatives entre dones i homes. Així, la majoria de persones que han reduït la seva jornada de treball per cura de fills/es o altres familiars dependents són dones. Del total de persones que han gaudit de la **reducció de jornada** (incloses les persones que l'han compactat) el **89,3% són dones** i només el **10,7% són homes**. Si analitzem les dades per separat, segons el tipus de reducció, veiem que en tots els casos la majoria han estat dones i que, a més a més, **la diferència entre dones i homes s'incrementa a mida que es redueix la retribució**. Així, els **homes representen el 16,7% i el 14,3% de les reduccions de jornada amb el 100% de la retribució** (sense compactar i compactada, respectivament), mentre que són el **7,1% quan la retribució és del 80%** i no hi ha **cap home** que hagi reduït a la meitat la seva jornada amb el **60% de la retribució.**

Per tant, **les dones són majoritàriament les que s'acullen a reduccions horàries**, en tots els casos, i més encara quan hi ha repercussions econòmiques, i **els homes gairebé no en fan ús**.

En els **permisos per atenció a un familiar per malaltia** o per **mort, accident, hospitalització o intervenció quirúrgica de familiars** hi ha força equitat entre homes i dones. En el primer cas, el **55%** de les persones que l'han utilitzat han estat **dones** i el **45% homes**. En el segon cas, el **53,8%** han estat **homes** vers el **46,2%** de **dones**. En canvi, entre les persones que han agafat **permís per acompanyar a familiars a visites mèdiques** la diferència és lleugerament més significativa i **les dones representen el 62,5%** del total.

Valoració de les mesures de conciliació

En els grups de discussió realitzats es van extreure les següents conclusions respecte les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral a l'ajuntament de Vilanova i la Geltrú:

1. En termes generals, es valoren positivament les possibilitats de conciliació que tenen els treballadors i treballadores de l'ajuntament i es creu que hi ha

unes millors condicions que a l'empresa privada en aquesta matèria, que l'administració pública va per davant en matèria de conciliació.

2. Les condicions horàries i les possibilitats de conciliació no són iguals per a tots els departaments, i hi ha alguns serveis específics que no tenen la mateixa flexibilitat i condicions que la resta de l'ajuntament, com la policia local, les escoles, etc.

3. És necessari informar tota la plantilla de les mesures de conciliació que existeixen, especialment als homes, per tal que les coneguin i les utilitzin. També es detecta la necessitat de formar i sensibilitzar el personal en matèria de conciliació i corresponsabilitat entre dones i homes (per exemple al pla de formació, que als diferents cursos es parlés d'aquest tema, etc.).

4. S'ha de garantir que els horaris de les reunions facilitin la conciliació de la vida personal, familiar i laboral i que no es facin a última hora del vespre.

5. Si bé es consideren positives totes les mesures de conciliació que existeixen, es valora molt negativament el fet que en molts casos no se substitueix la persona que agafa la baixa, la reducció de jornada, etc. És veritat que les baixes per maternitat sí se substitueixen però es diu que moltes vegades les dones embarassades han d'agafar la baixa abans i no se les substitueix, o que les reduccions de jornada o les compactacions per lactància i reducció de jornada o altres permisos no se substitueixen i el que provoquen és una sobrecàrrega de feina en la resta del personal i mal ambient de treball.

6.3. PUNTS FORTS I PUNTS A MILLORAR

Punts forts:

- L'horari general de treball és de 35 hores setmanals a realitzar de dilluns a divendres entre les 7'30 i les 16'30 hores. De 9'30 a 14 hores és de presència obligada però en la resta de l'horari hi ha flexibilitat d'entrada i sortida. La jornada intensiva amb flexibilitat d'entrada i sortida afavoreix la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

- L'ajuntament de Vilanova i la Geltrú contempla en el seus acords i convenis laborals algunes mesures per afavorir la conciliació de les persones treballadores que amplien les que recull la normativa.

- Els treballadors i treballadores participants als grups de discussió valoren molt positivament les possibilitats de conciliació que tenen a l'ajuntament i consideren que tenen unes condicions millors que a l'empresa privada i que l'administració pública va per davant en matèria de conciliació.

- Les mesures destinades a facilitar la conciliació van adreçades a tot el personal de tots els nivells jeràrquics i són conegudes per tota la plantilla perquè figuren al Conveni del personal laboral i a l'Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari.

- Homes i dones fan un ús equitatiu de dels permisos de maternitat i paternitat i/o naixement o adopció.

- En els permisos per atenció a un familiar per malaltia o per mort, accident, hospitalització o intervenció quirúrgica de familiars hi ha força equitat entre homes i dones en quant a la seva utilització.

- Com a mesura del foment del treball, totes les suspensions de jornada per maternitat es cobreixen per substitucions temporals.

Punts a millorar:

- Tot i que els convenis i acords laborals contemplen mesures de conciliació, no hi ha un pla de conciliació específic que contempli tot allò necessari per promoure la conciliació de la vida personal, familiar i laboral en tots els departaments del consistori.

- Les condicions horàries i les possibilitats de conciliació no són iguals per a tots els departaments, i hi ha alguns serveis específics que no tenen la mateixa flexibilitat i condicions que la resta de l'ajuntament, com la policia local, les escoles, etc.

- Des dels grups de discussió s'ha valorat que és necessari informar tota la plantilla de les mesures de conciliació que existeixen, especialment als homes, per tal que les coneguin i les utilitzin. També es detecta la necessitat de formar i sensibilitzar el personal en matèria de conciliació i corresponsabilitat entre dones i homes (per exemple al pla de formació, que als diferents cursos es parlés d'aquest tema, etc.), ja que malgrat hi ha mesures per afavorir la conciliació i la correponsabilitat, falta consciència per part del personal.

- En els grups de discussió també s'ha valorat que cal garantir que els horaris de les reunions facilitin la conciliació de la vida personal, familiar i laboral i que no es facin a última hora del vespre o en horaris de difícil compaginació.

- Les persones participants als grups de discussió han valorat molt negativament el fet que en molts casos, excepte els permisos per maternitat, no se substitueix la persona que agafa una baixa per embaràs de risc, una reducció de jornada per infants a càrrec o cura d'altres familiars, etc. Es detecta que això provoca una sobrecàrrega de feina en la resta del personal i mal ambient de treball.

- Les dones són majoritàriament les que s'acullen a reduccions horàries, tant si tenen com si no tenen repercussions econòmiques, mentre els homes gairebé no en fan ús. El 89,3% de les persones que han reduït la seva jornada han estat dones front el 10,7% d'homes. I la proporció de dones és encara més elevada quan la reducció de jornada va acompanyada d'una reducció de sou.

- Entre les persones que han agafat permís per acompanyar a familiars a visites mèdiques les dones representen el 62,5% del total.

- Seria necessari recollir les dades segregades per sexe, categories i departaments de tots els permisos, llicències, reduccions de jornada i excedències, així com de les necessitats de conciliació del personal (fills i filles a càrrec i edats, familiars dependents, etc.).

- No sabem si existeixen serveis específics que afavoreixin la conciliació de la vida personal, familiar i laboral ni si hi ha possibilitat de fer teletreball i, si és així, l'ús que fan homes i dones.

6.4. CONCLUSIONS GENERALS

- En termes generals, l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú té uns horaris de treball que afavoreixen la conciliació de la vida personal, familiar i laboral i disposa de mesures específiques com permisos, llicències, reduccions de jornada i excedències que recullen i amplien en alguns casos la normativa en aquesta matèria. A més a més, les baixes per maternitat se substitueixen amb nou personal durant el temps que dura el permís, no així altres tipus de permisos com les reduccions de jornada o altres absències.

- Però l'ús de les mesures de conciliació és desigual entre homes i dones. Així, mentre hi ha equitat en l'ús dels permisos de maternitat i paternitat i/o naixement i atenció a familiars malalts/es, en el cas de les reduccions de jornada, són majoritàriament utilitzades per dones. Només el 10,7% de les persones que han reduït la jornada de treball per cura de familiars són homes front el 89,3% que són dones. Caldria conèixer també les dades sobre l'ús d'excedències per part de dones i homes i promoure accions d'informació i formació per promoure la corresponsabilitat entre els sexes i el coneixement de les mesures per part de tothom.

- Finalment, també és important conèixer les necessitats de conciliació de la plantilla i, si s'escau, promoure altres mesures de conciliació que vagin més enllà dels permisos, llicències i excedències. És important que aquestes mesures s'adaptin a les necessitats i possibilitats de cada departament o servei per tal de garantir que tots els treballadors i treballadores, independentment d'on treballin, tinguin opcions per a la conciliació.

7. SALUT LABORAL

7.1. INTRODUCCIÓ

En aquest capítol s'analitzen les accions que porta a terme l'ajuntament de Vilanova i la Geltrú per prevenir, detectar i eliminar l'assetjament sexual i per raó de sexe al consistori així com detectar si s'han donat actituds sexistes o tracte discriminatori i la percepció dels treballadors i treballadores envers aquest tema.

La presència de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe en l'entorn laboral és la manifestació més patent de la real desigualtat que encara existeix en la nostra societat.

En la darrera dècada s'han produït avenços significatius en l'establiment de mesures per prevenir-los i abordar-los i s'ha posat l'accent en la necessitat d'articular vies pràctiques i efectives de prevenció, protecció i resposta contra aquest tipus de conductes en el marc de la pròpia empresa.

Totes les recomanacions internacionals i europees coincideixen a 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.

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones estableix l'obligatorietat d'aquesta mesura. Així, l'article 48 recull expressament que '*les empreses han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe* i *arbitrar procediments específics per prevenir-los i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular 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*'.

També cal destacar la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, que menciona especialment, per primera vegada, la presència de la violència envers les dones en l'àmbit laboral a través de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

La Directiva 2006/54/CE, de 5 de juliol, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre dones i homes defineix l'**assetjament sexual** com '**la situació en la qual es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat, d'índole sexual, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment, quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu'.**

La mateixa directiva defineix l'**assetjament per raó de sexe** com **'la situació on es produeix un comportament no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.** La consideració d'assetjament per raó de sexe sempre exigeix una pauta de repetició i acumulació sistemàtica de conductes ofensives. Les accions han de ser realitzades de forma contínua i sistemàtica.

A Espanya, aproximadament un 14,9% de les dones treballadores (aproximadament 1.310.000 treballadores) han patit alguna situació d'assetjament sexual a la feina en el darrer any. Però el percentatge es redueix al 9,9% (835.000 treballadores) si només tenim en compte aquelles dones que perceben haver patit assetjament sexual[1].

[1] Estudi *'El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral'*. INMARK. 2006. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

7.2. ANÀLISI DE LA SITUACIÓ

L'actuació del consistori per prevenir, detectar i eradicar l'assetjament sexual i/o per raó de sexe

L'assetjament sexual i per raó de sexe pot afectar tant a dones com a homes i es poden produir entre persones del mateix sexe, tot i que majoritàriament són les dones qui són assetjades.

La forma més efectiva d'evitar l'assetjament sexual i/o per raó de sexe és promovent unes relacions respectuoses amb totes i cadascuna de les persones amb les que ens relacionem per motius professionals.

Una prevenció eficaç ha d'incidir tant en les actituds i comportaments de les persones com en els mètodes i estils de gestió. La informació, la sensibilització i la formació són també estratègies bàsiques per tal que tothom assumeixi la seva responsabilitat, evitant aquelles accions que puguin resultar ofensives, discriminatòries o abusives.

Al mateix temps, és fonamental que tothom sigui conscient que en el cas que es produeixin, aquests comportaments no es toleraran i que les persones que els pateixin comptaran, des del primer moment, amb tot el suport i el compromís de l'empresa, que actuarà amb contundència i diligència per resoldre aquesta situació.

L'ajuntament de Vilanova i la Geltrú, amb la voluntat de prevenir i abordar les situacions d'assetjament sexual i/o per raó de sexe a l'organització, **ha elaborat i aprovat** recentment **un Protocol d'actuació en cas d'assetjament sexual o per raó de sexe**. Aquest protocol s'ha inclòs en l'actualització de l'any 2010 del Pla de Prevenció de Riscos (que quan es va elaborar al 2004 no tenia en compte el tema de l'assetjament).

La definició i implementació d'un protocol contra l'assetjament sexual i/o per raó de sexe constitueix un instrument clau per concretar i fer efectiva la tutela dels drets fonamentals –especialment el de no discriminació per raó de sexe– i

l'obligació de protecció de la salut i la seguretat de les persones treballadores i, especialment, la de les dones treballadores.

El protocol s'ha aprovat aquest any 2010 i no podem valorar la seva implementació, però sí els elements que conté. Aquest protocol s'introdueix amb una declaració institucional que manifesta la voluntat de l'ajuntament de Vilanova i la Geltrú d'assolir un ambient de treball saludable per a les persones treballadores de la corporació i abordar, així, els comportaments d'assetjament sexual i/o per raó de sexe. El Ple municipal es compromet en aquesta declaració institucional a *'fomentar la implantació i difusió efectiva del protocol, garantint que totes les queixes i/o denúncies es tractaran rigorosament i es tramitaran de forma justa, ràpida i amb confidencialitat; i a assignar els recursos necessaris per a la seva aplicació efectiva'.*

A continuació, el protocol defineix els conceptes d'assetjament sexual i/o per raó de sexe amb exemples clars de cadascun d'aquests comportaments.

Després defineix l'àmbit de protecció, és a dir, a quines persones i a quines situacions afecta el protocol. Així, es diu que **està a disposició de tot el personal de l'ajuntament** (independentment de la modalitat contractual que tingui) així com **de les persones que no hi treballen però es relacionen per raó de feina**, i **per a les situacions que es produeixin en qualsevol lloc o moment, en les què les persones s'hi trobin per motius professionals i laborals**. Aquest apartat és molt important perquè recull un aspecte clau que estableix la *Llei 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes*. Es tracta d'incloure qualsevol situació d'assetjament provinent d'una relació laboral, i no només les que es donin en el lloc i horari de treball, sinó també les que es donen fora dels espais i horaris habituals de feina.

El protocol també determina quines són les obligacions dels diferents col·lectius (Junta de Govern Local o Direcció, Caps de Servei/Departament/Unitat, representació de les persones treballadores i de les persones treballadores) i dóna orientacions sobre quina ha de ser la seva actuació davant situacions d'assetjament.

També es defineixen de manera clara i sistemàtica els mecanismes o les vies de queixa/ denúncia, resolució i resposta dins de l'ajuntament. Concretament

s'estableixen dos canals de resolució a nivell intern: la realització d'una queixa i la sol·licitud d'assistència per resoldre la situació a les persones de referència que vulguin (són persones designades per la Junta de Govern Local per gestionar aquestes situacions); o la realització d'una denúncia interna (per escrit), en la que intervenen un equip d'assessorament i valoració (designat per la Junta de Govern Local i independent) així com un equip de decisió (del Servei de Recursos Humans).

En aquest apartat volem fer referència a un aspecte que cal tenir en compte a l'hora d'actuar i resoldre els casos d'assetjament que es puguin donar al consistori. Tal i com defineix la *Llei 5/2008. de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista*, l'assetjament sexual i/o per raó de sexe constitueixen una forma de violència masclista, aquella que es manifesta en l'àmbit laboral. D'altra banda, *la Llei 15/2009, de 22 de juliol, de mediació en l'àmbit del dret privat* regula el tema de la mediació i en el seu article 6 estableix que 'la persona mediadora exerceix la seva funció amb imparcialitat, garantint la igualtat entre les parts. Si és necessari, ha d'interrompre el procediment de mediació mentre la igualtat de poder i la llibertat de decidir de les parts no estigui garantida, especialment com a conseqüència de situacions de violència'. Per tant, hem d'anar amb compte a l'hora de plantejar la resolució dels casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe per la via de la mediació, ja que si no hi ha una situació d'igualtat entre les parts pot ser contraproduent (recordem que l'annex I del protocol fa menció del concepte de mediació informal en la via interna a través d'una queixa a les persones de referència).

D'altra banda es defineixen els drets de la persones assetjada i de la persona presumptament assetjadora així com el procediment a seguir en cas de denúncies falses. Finalment, s'estableixen els indicadors de seguiment i control del protocol, a través de la recopilació de dades estadístiques.

Com hem dit, el protocol s'acaba d'aprovar i, de moment, no disposem de dades estadístiques relatives a l'assetjament sexual i/o per raó de sexe. No sabem si s'han donat casos i quants, així com tampoc si s'han fet o estan previstes fer actuacions preventives, com el sistema de difusió del protocol, la difusió de codis de bones pràctiques, campanyes de sensibilització o accions formatives en aquesta matèria per al conjunt de treballadors i treballadores i, especialment, per

a les persones implicades en el protocol (persones de referència que han d'ajudar a resoldre els casos, equips de valoració i decisió, etc.).

La percepció dels treballadors i treballadores

Pel que fa a la percepció dels treballadors i treballadores en relació a aquesta qüestió hem de dir que només disposem de la informació obtinguda als grups de discussió realitzats (amb caps d'àrea i departaments i amb representants dels treballadors i treballadores). I hi ha dues visions molt diferents des d'un i altre grup.

Així, les persones en llocs de comandament tenien coneixement que s'estava elaborant el protocol i han valorat positivament aquesta eina, ja que consideren que és la via per conèixer si es donen casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe a l'empresa i poder resoldre'ls. També es considera que el protocol ha de ser una eina de sensibilització i formació del personal i que ha de ser accessible a tothom, garantint la seva difusió a tots els treballadors i treballadores.

En canvi, la representació de les persones treballadores, varen manifestar un desconeixement absolut de l'elaboració del protocol en aquesta matèria ni de cap acció que s'estigués duent a terme en aquest àmbit.

D'altra banda, en relació a les situacions d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, s'ha manifestat la necessitat de garantir, a més de la confidencialitat dels casos que ja contempla el protocol, un bon ambient de treball a les persones que han patit assetjament sexual i/o per raó de sexe i ho han denunciat, sensibilitzant al personal de l'ajuntament, especialment als homes, sobre aquest tema i la seva gravetat.

Finalment, s'ha detectat que en determinats serveis i/o departaments, sobretot en serveis masculinitzats, es manifesten actituds i comportaments sexistes (no assetjament) com per exemple actituds de poc respecte vers les dones (ignorar els seus comentaris, fer el buit, fer comentaris poc agradables vers les dones, etc.) que cal eliminar. En aquest sentit, seria necessari desenvolupar accions de sensibilització i formació que promoguin el respecte entre les persones (homes i dones) i la igualtat de gènere. A més a més, és necessari que hi hagi algun

sistema de supervisió i valoració dels ambients de treball, per detectar i evitar actituds sexistes i/o de falta de respecte i/o 'mal rotllo' i actuar en conseqüència.

7.3. PUNTS FORTS I PUNTS A MILLORAR

Punts forts:

- A l'ajuntament de Vilanova i la Geltrú s'ha aprovat un protocol per a prevenir, detectar i actuar en casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe a la feina, que s'inclou al Pla de Prevenció de Riscos que té l'ajuntament.
- El protocol inclou qualsevol situació d'assetjament provinent d'una relació laboral, i no només les que es donin en el lloc i horari de treball, sinó també les que es donen fora dels espais i horaris habituals de feina.
- En la introducció del protocol, l'ajuntament fa una declaració institucional on explicita el seu compromís per a l'eradicació i prevenció de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
- El protocol defineix els canals o vies per recollir denúncies o reclamacions en cas de ser víctima d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.
- El protocol identifica les persones de referència que han d'atendre a les que formulin una queixa o denuncia en l'àmbit de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

Punts a millorar:

- Actualment no disposem de dades estadístiques sobre els casos d'assetjament que s'han produït, tot i que el protocol preveu la sistematització de les dades a partir d'ara.
- Tampoc sabem si s'han fet o estan previstes fer actuacions preventives com campanyes de sensibilització per al conjunt de treballadors i treballadores. És necessari que es desenvolupin campanyes de sensibilització adreçades al conjunt de la plantilla.
- Desconeixem si les persones de referència i/o membres dels equips de valoració i decisió que contempla el protocol han rebut la formació adequada per dur a terme la seva tasca. És imprescindible, si no és així, que aquestes persones rebin la formació necessària per poder actuar davant els casos d'assetjament, així com desenvolupar accions formatives adreçades a diferents sectors de treballadors i treballadores (comandaments, representació legal de les persones treballadores, etc.).
- El grup de discussió format per representants de les persones treballadores va manifestar un desconeixement absolut de l'elaboració del protocol ni de cap acció que s'estigués duent a terme en aquesta matèria. És imprescindible que el protocol vagi acompanyat de bones mesures de difusió per assegurar que tot el personal el coneix i té la informació necessària.
- En els grups de discussió s'ha detectat la necessitat de garantir, a més de la confidencialitat dels casos que ja contempla el protocol, un bon ambient de treball a les persones que han patit assetjament sexual i/o per raó de sexe i

ho han denunciat, sensibilitzant al personal de l'ajuntament, especialment als homes, sobre aquest tema i la seva gravetat.

- S'ha de tenir especial cura a l'hora de plantejar la resolució dels casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe per la via de la mediació, ja que estem davant de situacions de violència masclista i quan no hi ha una situació d'igualtat entre les parts sinó una relació de poder de la persona presumptament assetjadora sobre l'assetjada la mediació pot ser contraproduent.

- S'han detectat, a través dels grups de discussió, actituds i comportaments sexistes (no assetjament) en alguns departaments de l'ajuntament, principalment en departaments molt masculinitzats com l'àmbit de Serveis a la Ciutat. En aquest sentit, es considera necessari dur a terme accions de sensibilització i/o formació en matèria d'igualtat i que fomentin el respecte entre les persones per a tots els treballadors i treballadores, especialment en les àrees masculinitzades. També cal que se supervisin i es valorin els ambients de treball dels diferents serveis per evitar ambients sexistes i garantir la igualtat de tracte i la no discriminació de les dones.

7.4. CONCLUSIONS GENERALS

- L'ajuntament de Vilanova i la Geltrú, amb la voluntat de prevenir i abordar situacions d'assetjament sexual i/o per raó de sexe dins el consistori, ha elaborat i aprovat recentment un **Protocol d'actuació en cas d'assetjament sexual o per raó de sexe**. El protocol és una bona eina per visualitzar el compromís de la institució en aquesta matèria i que defineix clarament quin és el procediment d'actuació en cas d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, que contempla qualsevol situació d'assetjament que es doni en una relació laboral de l'ajuntament, dóna orientacions de com actuar en aquestes situacions i estableix les obligacions dels diferents col·lectius en la prevenció i detecció de conductes d'assetjament.

- És necessari que es faci una bona difusió del protocol per garantir que tot el personal el coneix, no només les persones en llocs de comandament. Tanmateix, cal desenvolupar accions complementàries de sensibilització i formació per a les persones treballadores, i especialment per a les persones més directament implicades en el protocol i en la resolució dels casos. És molt important sensibilitzar especialment els homes i garantir ambients de treball saludables per a les persones que han estat assetjades i ho han denunciat.

- D'altra banda, és important prevenir i eliminar, a través d'accions de sensibilització, formació i supervisió, les actituds i comportaments sexistes que es puguin donar als diferents departaments (sobretot en serveis masculinitzats) i que, tot i que no es poden definir com assetjament, creen entorns discriminatoris vers les dones que no han de ser tolerats.

PROPOSTA D'OBJECTIUS I ACCIONS

OBJECTIUS

1. **INCLOURE I FER VISIBLE EL PRINCIPI D'IGUALTAT EN LES LÍNIES ESTRATÈGIQUES DE L'AJUNTAMENT COM A EIX TRANSVERSAL DE L'ACTUACIÓ MUNICIPAL.**

2. **PROMOURE LA IGUALTAT DE GÈNERE A LES INSTITUCIONS, ASSOCIACIONS I EMPRESES AMB LES QUE TÉ RELACIÓ L'AJUNTAMENT.**

3. **ELIMINAR EL LLENGUATGE I LA IMATGE SEXISTES DELS TEXTOS I MITJANS AUDIOVISUALS DE L'AJUNTAMENT.**

4. **INCREMENTAR LA PRESÈNCIA DE DONES I HOMES EN ELS LLOCS DE TREBALL I GRUPS PROFESSIONALS ON ES TROBEN SUBREPRESENTADES O SUBREPRESENTATS, PER TAL DE TRENCAR LA SEGREGACIÓ HORITZONTAL I ASSOLIR LA PARITAT.**

5. **INCREMENTAR LA PRESÈNCIA DE DONES EN ELS LLOCS DE RESPONSABILITAT I COMANDAMENT PER TRENCAR LA SEGREGACIÓ VERTICAL I ASSOLIR LA PARITAT.**

6. **ASSOLIR L'EQUITAT DE GÈNERE EN LES CONDICIONS CONTRACTUALS I RETRIBUTIVES DELS TREBALLADORS I TREBALLADORES.**

7. **GARANTIR LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES EN ELS PROCESSOS DE SELECCIÓ I EN LA FORMACIÓ PROFESSIONAL.**

8. **ASSOLIR LA PARITAT EN ELS PROCESSOS DE PROMOCIÓ INTERNA.**

9. **AFAVORIR LA CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL DE TOT EL PERSONAL MUNICIPAL I LA CORRESPONSABILITAT FAMILIAR- DOMÈSTICA ENTRE LES DONES I ELS HOMES DEL CONSISTORI.**

10. **PREVENIR I ERADICAR LES ACTITUDS I COMPORTAMENTS SEXISTES I ELS RISCOS LABORALS PER RAÓ DE GÈNERE, ESPECIALMENT L'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE.**

RSI Responsabilitat social i igualtat

OBJECTIUS

1. **Incloure i fer visible el principi d'igualtat en les línies estratègiques de l'ajuntament com a eix transversal de l'actuació municipal.**

2. **Promoure la igualtat de gènere a les institucions, associacions i empreses amb les que té relació l'ajuntament.**

RSI Responsabilitat social i igualtat

OBJECTIU 1	ACCIONS
Incloure i fer visible el principi d'igualtat en les línies estratègiques de l'ajuntament i com a eix transversal de l'actuació municipal.	1.1. Informar i difondre aquest Pla d'Igualtat a tot el personal municipal, de manera que es garanteixi que tothom el conegui, així com de totes les accions que es fan en matèria d'Equitat. 1.2. Establir un sistema de recollida de dades segregades per sexe en tots els departaments i serveis municipals que garanteixi la recollida d'aquestes dades de forma regular i sistemàtica. 1.3. Ampliar l'oferta formativa en matèria d'igualtat de gènere adreçada al personal municipal, tant polític com tècnic, incorporant cursos genèrics de sensibilització així com cursos específics per a cada àmbit/servei que incrementi les competències de gènere del personal en el desenvolupament de les seves tasques. 1.4. Constituir una Comissió o Comitè d'Igualtat que sigui paritari en la seva composició per sexes i on hi hagi representació de la junta de govern local, dels treballadors i treballadores, de Recursos Humans, de l'Espai d'Equitat i altres agents que es considerin oportuns. Aquesta comissió ha de fer el seguiment del desenvolupament del pla i garantir la seva implementació.

Indicadors d'avaluació

- Grau d'informació i difusió entre la plantilla (número de persones que tenen la informació al seu abast).
- Coneixement sobre els continguts del pla d'igualtat que té el personal (número de persones que coneixen el pla i el seu contingut).
- Coneixement sobre les accions que duu a terme l'Espai d'Equitat per part del personal de l'ajuntament.
- Nombre de memòries, informes i reculls de dades de cada departament/ servei

que tenen la informació segregada per sexe.

- Nombre de sessions de formació i sensibilització realitzades en matèria d'igualtat pel personal polític i tècnic.
- Participació del personal en les sessions de formació i sensibilització en igualtat (nombre de persones participants per departaments).
- Grau d'incorporació de la perspectiva de gènere als diferents departaments de l'ajuntament.
- Existència d'una Comissió d'Igualtat i agents que hi formen part.
- Composició per sexes de la Comissió d'Igualtat (nombre i % de dones i homes).

RSI Responsabilitat social i igualtat

OBJECTIU 2	ACCIONS
Promoure la igualtat de gènere a les institucions, associacions i empreses amb les que té relació l'ajuntament.	2.1. Difondre el compromís de l'ajuntament amb l'equitat de gènere així com les polítiques d'igualtat (difondre el pla d'igualtat) a totes les empreses i organitzacions amb les que treballi el consistori. 2.2. En les contractacions i subvencions d'empreses i entitats per part de l'ajuntament de Vilanova i la Geltrú, establir com a element que es valorarà i puntuarà el fet que tinguin mesures de foment de la igualtat entre dones i homes.

Indicadors d'avaluació

- Existència d'un mecanisme de difusió de les polítiques d'igualtat i del compromís de l'ajuntament amb l'equitat de gènere a les empreses, associacions i altres organitzacions amb les que es relaciona l'ajuntament.
- Nombre d'empreses i entitats que tenen al seu abast la informació sobre el pla d'igualtat.
- Nombre d'empreses i entitats que coneixen el pla d'igualtat i el compromís institucional en aquest àmbit.
- Nombre d'empreses i/o entitats que treballen amb l'ajuntament que tenen un pla d'igualtat o mesures d'igualtat, tenen alguna certificació de responsabilitat social i igualtat, etc.

LLI Llenguatge i imatge no sexista

OBJECTIUS

3. Eliminar el llenguatge i la imatge sexistes dels textos i mitjans audiovisuals de l'ajuntament

LL I Llenguatge i imatge no sexista

OBJECTIU 3	ACCIONS
Eliminar el llenguatge i la imatge sexistes dels textos i mitjans audiovisuals de l'ajuntament	1.5. Fer periòdicament cursos de formació i sensibilització per a tot el personal i per a tots els departaments municipals sobre ús no sexista del llenguatge i la imatge. 1.6. Incloure en la sessió de benvinguda que es fa per al personal que s'incorpora a l'ajuntament continguts formatius sobre ús no sexista del llenguatge i la imatge. 1.7. Recordar periòdicament a tots els serveis municipals l'existència del Manual de Llenguatge no Sexista i la necessitat de revisar els textos i materials que s'elaboren des dels diferents departaments, com la informació de la web, la intranet, els fulletons i cartells que s'editen, els projectes, la documentació administrativa, etc. 1.8. Continuar repartint el tríptic/guia de l'Espai d'Equitat que conté recomanacions bàsiques i fonamentals per a un ús no sexista del llenguatge en tots els cursos de català així com als nous treballadors i treballadores. 1.9. Introduir com a element de valoració en les proves selectives escrites i orals (com l'elaboració de projectes o els exercicis de desenvolupament del temari) la utilització d'un llenguatge no sexista per part dels candidats i candidates.

Indicadors d'avaluació

- Número de cursos de formació sobre ús no sexista del llenguatge realitzats.
- Número de persones i % participants en aquests cursos o sessions de formació i sensibilització.
- Grau d'informació i difusió dels materials sobre ús no sexista del llenguatge (número de persones que tenen la informació al seu abast)

- Adequació dels documents d'informació interna a l'ús no sexista del llenguatge (eliminació de mots discriminatoris o excloents, que fomentin la desigualtat o el sexisme)

- Adequació de la web i de la intranet als criteris de llenguatge i imatge no sexistes (eliminació de mots discriminatoris o excloents, que fomentin la desigualtat o el sexisme)

- Adequació dels documents d'informació externa (díptics, tríptics, fulletons, guies, etc.) als criteris de llenguatge no sexista (nombre de materials que no tenen cap mot o imatge sexista o discriminatòria.

DRP Distribució i representativitat del personal

OBJECTIUS

4. **Incrementar la presència de dones i homes en els llocs de treball i grups professionals on es troben subrepresentades o subrepresentats, per tal de trencar la segregació horitzontal i assolir la paritat.**

5. **Incrementar la presència de dones en els llocs de responsabilitat i comandament per trencar la segregació vertical i assolir la paritat.**

DRP Distribució i representativitat del personal

OBJECTIU 4	ACCIONS
Incrementar la presència de dones i homes en els llocs de treball i grups professionals on es troben subrepresentades o subrepresentats, per tal de trencar la segregació horitzontal i assolir la paritat.	4.1. Fer cada any un mínim de dos informes d'impacte de gènere d'algun dels processos i proves d'accés a l'ocupació pública municipal. 4.2. Informar detalladament dels requeriments i habilitats necessaris per als llocs de treball a cobrir en els àmbits de serveis a la ciutat, conserges i altres llocs masculinitzats. 4.3. Revisar les funcions i competències dels llocs de treball d'auxiliar tècnic/a i auxiliar administratiu/va i unificar els noms del lloc de treball i la categoria si les funcions són les mateixes, per evitar la segregació horitzontal de l'ocupació. 4.4. Fer accions d'informació, motivació i/o formació adreçades a dones i homes per incentivar el seu accés als departaments i llocs de treball on la seva presència és escassa (serveis a la ciutat, policia local o consergeria en el cas de les dones o serveis socials, salut i convivència i llocs de treball administratius i d'atenció a les persones en el cas dels homes). 4.5. En els supòsits d'igualtat de condicions d'idoneïtat, mèrit i capacitat, donar preferència per ser contractades a les persones del sexe menys representat en el grup professional i lloc de treball del que es tracti. 4.6. Dur a terme accions de sensibilització adreçades als comandaments de les àrees masculinitzades, així com a les persones que formen part dels tribunals qualificadors i encarregades de la selecció de personal sobre els estereotips de gènere i el sexisme que es dóna en algunes branques d'activitat. En el cas dels i les membres dels tribunals es podria incloure aquesta informació en el manual que ja reben.
Indicadors d'avaluació	

- Número d'informes d'impacte de gènere realitzats.
- Número de processos selectius que s'han adequat a les recomanacions dels informes d'impacte de gènere i % respecte el total de processos selectius analitzats.
- Número de dones que s'han incorporat a llocs de treball masculinitzats
- Número d'homes que s'han incorporat a llocs de treball feminitzats.
- Percentatge de dones i homes en els diferents llocs de treball i variació respecte l'any 2010, disminució de la segregació horitzontal.
- Número d'accions d'informació, motivació i/o formació realitzades.
- Número de dones i homes participants o persones beneficiàries d'aquestes accions.
- Incorporació d'informació i recomanacions sobre la segregació vertical i horitzontal de l'ocupació i sobre la igualtat i la discriminació en els processos de selecció al manual que es dóna a les persones que formen els tribunals qualificadors.
- Número de processos selectius en què s'ha donat preferència al sexe menys representat.
- Número de dones i homes als que s'ha donat preferència en els processos selectius.
- Grau d'unificació de la denominació dels llocs de treball amb les mateixes funcions.

DRP Distribució i representativitat del personal

OBJECTIU 5	ACCIONS
Incrementar la presència de dones en els llocs de responsabilitat i comandament per trencar la segregació vertical i assolir la paritat.	5.1. Continuar realitzant programes de formació en habilitats i competències directives o de comandament per a dones, per tal de promoure la seva presència en llocs directius i de comandament intermedi. 5.2. Revisar els requeriments de disponibilitat horària o altres dels càrrecs directius i de comandament i garantir que aquests no siguin un fre per a la incorporació de les dones (per exemple, fent informes d'impacte de gènere quan hi hagi processos de promoció o selecció a llocs directius). 5.3. Fer una enquesta entre les dones per esbrinar si tenen interès o no en accedir a llocs directius i de comandament i els motius que impedeixen l'accés.

Indicadors d'avaluació

- Número i % de dones i homes en els llocs directius i de comandament intermedi.
- Disminució de la segregació vertical.
- Número de dones que s'han beneficiat del programa de formació.
- Número d'enquestes que s'han fet arribar a les dones i grau de resposta (número d'enquestes retornades).

CR Contractació i retribució

OBJECTIUS

6. **Assolir l'equitat de gènere en les condicions contractuals i retributives dels treballadors i treballadores.**

CR Contractació i retribució

OBJECTIU 6	ACCIONS
Assolir l'equitat de gènere en les condicions contractuals i retributives dels treballadors i treballadores.	6.1. Convertir progressivament els contractes temporals en contractes indefinits o fixos (preferentment cobrint-los com a places de funcionariat), incidint especialment en les àrees on la taxa de temporalitat és més elevada i en les que hi ha un fort desequilibri entre dones i homes. 6.2. Continuar fent difusió de les reduccions de jornada per cura de fills/es o familiars dependents entre els homes de la plantilla. 6.3. Fer una revisió i valoració dels llocs de treball i dels complements associats a cada un des de la perspectiva de gènere i corregir les desigualtats que es detectin.

Indicadors d'avaluació

- Taxa de temporalitat de dones i homes per àrees, evolució i comparació.
- Taxa de parcialitat de dones i homes per àrees, evolució i comparació.
- Número d'homes que han rebut la informació de la campanya.
- Número d'homes que coneixen el contingut de la campanya.
- % de dones i homes amb reducció de jornada per cura de fills/es o altres familiars.
- Número de dones i homes que han compartit la reducció de jornada.
- Salari brut mitjà anual de dones i homes.
- % de dones i homes en cada franja salarial (paritat)
- % de dones i homes que s'ubiquen en cada franja salarial.
- Grau d'igualtat salarial entre dones i homes en cada grup professional i en els mateixos llocs de treball.
- Grau de transparència del sistema de valoració dels llocs de treball i dels complements salarials.

SFP Selecció, formació i promoció

OBJECTIUS

7. Garantir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en els processos de selecció i en la formació professional.

8. Assolir la paritat en els processos de promoció interna.

SFP Selecció, formació i promoció

OBJECTIU 7	ACCIONS
Garantir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en els processos de selecció i en la formació professional.	7.1. Formar una persona (o més d'una) del departament de recursos humans en matèria d'igualtat i perspectiva de gènere a la política de recursos humans que sigui l'encarregada després de supervisar els processos selectius per a que no hi hagi criteris de selecció discriminatoris. 7.2. Intentar incloure dones en els tribunals qualificadors que no compleixin la paritat (o homes en el cas que hi hagi sobrerepresentació de dones). 7.3. Fer arribar la informació dels cursos de formació als treballadors i treballadores que estan de permís maternal o paternal, amb compactació de la reducció de jornada, de baixa o en excedència. 7.4. Continuar difonent dels cursos de formació a tots els departaments municipals i a tot el personal. 7.5. Revisar els horaris dels cursos de formació i intentar que es realitzin dintre de l'horari de treball de les persones que hi assisteixen. En el cas que no es facin en horari laboral adequar els horaris a les necessitats de les persones que volen assistir-hi. 7.6. Valorar els aprenentatges obtinguts a través de l'experiència en el treball familiar- domèstic en els processos selectius, establint el sistema del currículum per competències.

Indicadors d'avaluació

- Persones formades en matèria de recursos humans i igualtat.
- Número i % de processos selectius que s'han revisat des de la perspectiva de gènere.
- % de dones i homes als tribunals qualificadors, grau de paritat dels tribunals.
- Grau d'informació i difusió dels cursos de formació entre el personal que està de

permís, baixa, excedència (número de persones que tenen la informació al seu abast).

- Número d'accions de difusió realitzades dels cursos de formació.
- Grau de difusió dels cursos de formació (número de treballadors i treballadores que han rebut la informació).
- Número i % de cursos que es fan dintre de l'horari habitual de treball de les persones assistents.
- Número i % de processos selectius en els que s'ha valorat l'experiència en el treball familiar i domèstic i que han introduït la valoració del currículum per competències.

SFP Selecció, formació i promoció

OBJECTIU 8	ACCIONS
Assolir la paritat en els processos de promoció interna.	8.1. Revisar els criteris utilitzats en els processos de promoció interna i garantir que la promoció atengui a criteris relacionats amb el coneixement i les capacitats de les persones aspirants a promocionar, i no a criteris de disponibilitat horària o valoracions subjectives de la persona o persones que fan la selecció. 8.2. Fer arribar la informació dels processos de promoció interna als treballadors i treballadores que estan de permís maternal o paternal, amb compactació de la reducció de jornada, de baixa o en excedència. 8.3. Difondre específicament entre les dones de la plantilla els processos de promoció interna.

Indicadors d'avaluació

- % de promocions internes que només han tingut en compte criteris relacionats amb les capacitats i els coneixements necessaris pel lloc de treball i no altres vinculats a la disponibilitat horària o elements subjectius.
- Grau d'informació i difusió dels processos de promoció interna entre el personal que està de permís, baixa, excedència (número de persones que tenen la informació al seu abast).
- Número i % de dones i homes que han promocionat (grau de paritat).
- Grau de difusió dels processos de promoció interna entre les dones (número de dones que tenen la informació al seu abast)

CPFL Conciliació de la vida personal, familiar i laboral

OBJECTIUS
9. Afavorir la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de tot el personal municipal i la corresponsabilitat familiar- domèstica entre les dones i els homes del consistori.

CPFL Conciliació de la vida personal, familiar i laboral

OBJECTIU 9	ACCIONS
Afavorir la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de tot el personal municipal i la corresponsabilitat familiar-domèstica entre les dones i els homes del consistori.	9.1. Incloure en els convenis i acords laborals noves mesures, o millores de les ja existents, per afavorir la conciliació, d'acord a les necessitats de la plantilla i que tinguin en compte les necessitats específiques de tots els departaments (per exemple, llicències i permisos, possibilitat de fer teletreball, horaris de les reunions...). 9.2. Incloure en el pla de formació municipal (pot ser en el curs sobre igualtat de gènere) continguts formatius sobre conciliació i corresponsabilitat entre dones i homes, per tal de conscienciar al personal municipal sobre aquest tema i informar de les mesures existents. 9.3. Intentar substituir les baixes de mitja- llarga durada com embarassos de risc, les excedències i les reduccions de jornada (compactades o no), amb la finalitat de no sobrecarregar de feina la resta de la plantilla i evitar l'acumulació de feina quan el treballador o la treballadora es reincorpora. 9.4. Recollir periòdicament les dades segregades per sexe i departaments de l'ús de les diverses mesures de conciliació (també excedències, etc.). **Accions recollides en altres capítols que també contribueixen a assolir aquest objectiu:** 6.2. Continuar fent difusió de les reduccions de jornada per cura de fills/es o familiars dependents entre els homes de la plantilla *(també es podria fer de les altres mesures de conciliació).*

Indicadors d'avaluació

- Existència de mesures per a la conciliació als convenis laborals de l'ajuntament.
- Número d'hores de formació sobre conciliació i corresponsabilitat que hi ha al pla de formació municipal (o al curs sobre igualtat).

- Número de persones i % participants en aquests cursos o sessions de formació i sensibilització.
- Número i % de baixes per embaràs de risc o que es preveuen de mitja- llarga durada, reduccions de jornada, etc., en les que s'ha contractat una persona per fer la substitució.
- Grau de recollida i sistematització de les dades sobre ús de totes les mesures de conciliació segregades per sexe i departament/servei.

SL Salut laboral

OBJECTIUS
10. Prevenir i eradicar les actituds i comportaments sexistes i els riscos laborals per raó de gènere, especialment l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

SL Salut laboral

OBJECTIU 10	ACCIONS
Prevenir i eradicar les actituds i comportaments sexistes i els riscos laborals per raó de gènere, especialment l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.	10.1. Realitzar una campanya de sensibilització i prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe adreçada al conjunt de treballadors i treballadores de l'ajuntament. 10.2. Fer cursos o sessions de formació sobre detecció i atenció als casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe per a les persones encarregades d'atendre, valorar i decidir sobre els casos d'assetjament que es produeixin al consistori, per garantir una correcta actuació. 10.3. Desenvolupar accions formatives i informatives/de difusió sobre assetjament sexual i/o per raó de sexe i sobre el protocol adreçades a diferents sectors de treballadors i treballadores (comandaments polítics o tècnics, representació legal de les persones treballadores, etc.). 10.4. Dur a terme accions de formació i/o sensibilització sobre igualtat per tal de prevenir i eliminar les actituds i comportaments sexistes, especialment en els departaments masculinitzats. 10.5. Fer una valoració dels riscos laborals, també psicosocials, des de la perspectiva de gènere i adequar el pla de prevenció de riscos als resultats d'aquesta valoració.

Indicadors d'avaluació

- Realització de campanya de sensibilització i prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.
- Número de persones que han rebut la informació de la campanya.
- Cursos o sessions formatives realitzades a les persones implicades en la detecció, valoració i atenció dels casos d'assetjament.
- Número de persones implicades en el protocol que han rebut la formació.
- Accions de formació i/o informació/difusió sobre assetjament sexual i/o per raó

de sexe i sobre el protocol realitzades.

- Número de persones (per departaments i nivell de responsabilitat) que han rebut la formació i/o informació sobre assetjament i sobre el protocol.
- Accions de formació i sensibilització en matèria d'igualtat realitzades.
- Número de persones que han participat en les accions formatives o a de sensibilització.
- Existència d'una valoració de riscos laborals des de la perspectiva de gènere.
- Adequació del pla de prevenció de riscos des de la perspectiva de gènere.

PROPOSTA DE FITXA DE TREBALL
definició de les accions del Pla d'Igualtat

Caldrà fer una fitxa per cada acció que es posi en marxa.

OBJECTIU	
NOM DE L'ACCIÓ	**DESCRIPCIÓ DE L'ACCIÓ** (indicar en què consisteix l'acció)
PASSOS A SEGUIR / METODOLOGIA	**PERSONES DESTINATÀRIES** (detallar a qui va dirigida l'acció i requisits per poder-se beneficiar, si s'escau)
RESPONSABLES (Indicar quina persona o persones i servei o departament tindrà la responsabilitat de la seva correcta implantació)	**RECURSOS MATERIALS NECESSARIS**
COMUNICACIÓ I FORMALITZACIÓ (detallar com es difondrà l'acció a la plantilla)	**PRESSUPOST**
TEMPORALITZACIÓ (quan es preveu que es durà a terme l'acció, data d'inici i final)	