



Ajuntament
d'Olesa de Montserrat

Pla d'Igualtat Intern

Ajuntament d'Olesa de Montserrat
2020-2024

SURT

Autores:

Manuela Pérez

Inés Bonet

Surt. Fundació de Dones.

Amb la col·laboració de:

Ajuntament d'Olesa de Montserrat

AGRAÏMENTS

Agraïm la col·laboració del personal treballador de Polítiques de Gènere i de LGTBI i de Recursos Humans de l'Ajuntament d'Olesa de Montserrat en l'elaboració del present Pla d'Igualtat Intern. També el fem extensiu a tot el personal que va fer les entrevistes i va contestar el Qüestionari

ÍNDEX

| | |
|---|----|
| 1. INTRODUCCIÓ | 1 |
| 2. OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT INTERN | 4 |
| 3. METODOLOGIA | 7 |
| 3.1 Enfocament teòric: principis orientadors..... | 7 |
| 3.2 Àmbits d'anàlisi | 9 |
| 3.3 Fases d'elaboració del Pla d'Igualtat Intern..... | 15 |
| 4. RESULTATS DE LA DIAGNOSI..... | 20 |
| 4.1 Cultura i polítiques d'igualtat de gènere..... | 20 |
| 4.2 Comunicació, imatge i llenguatge | 28 |
| 4.3 Representativitat horitzontal i vertical de les dones..... | 29 |
| 4.4 Política de reclutament i selecció del personal | 44 |
| 4.5 Política de formació i desenvolupament professional | 47 |
| 4.6 Avaluació del rendiment i promoció del personal | 50 |
| 4.7 Política salarial..... | 54 |
| 4.8 Condicions laborals | 59 |
| 4.9 Condicions físiques, de l'entorn de treball i de salut laboral..... | 62 |
| 4.10 Equilibri de la vida personal i professional..... | 65 |
| 4.11 Assetjament, actituds sexistes i percepció de la discriminació | 71 |
| 5. PLA D'ACCIÓ | 81 |
| LE1. Cultura i política d'igualtat de gènere | 82 |
| 5.2 Comunicació, imatge i llenguatge | 84 |
| LE3. Representativitat horitzontal i vertical de les dones | 87 |
| LE4. Política de reclutament i selecció de personal..... | 89 |
| LE5. Política de formació i desenvolupament professional..... | 90 |
| LE6. Avaluació del rendiment i promoció del personal | 93 |
| LE7. Política salarial | 96 |

| | |
|---|-----|
| LE8. Condicions laborals..... | 98 |
| LE9. Condicions físiques de l'entorn de treball i de salut laboral | 99 |
| LE 10. Equilibri de la vida personal i laboral | 100 |
| LE 11. Assetjament, actituds sexistes i percepció de la discriminació | 102 |
| 6. RESUM DE LES ACCIONS I SEGUIMENT | 105 |
| 6.1. Implementació i seguiment | 107 |
| 7. ÍNDEX DE TAULES, FIGURES I GRÀFICS..... | 110 |
| 7.1. Índex de figures | 110 |
| 7.2. Índex de gràfics..... | 110 |
| 7.3. Índex d'organigrames | 111 |
| 7.4. Índex de taules | 112 |
| 8. ANNEXOS | 113 |
| 8.1. Annex 1. Guió d'entrevista | 113 |
| 8.2. Annex 2. Qüestionari adreçat a la plantilla..... | 116 |
| 8.3. Annex 3. Documentació analitzada..... | 123 |

1. INTRODUCCIÓ

Els Plans interns d'igualtat de gènere són una **estratègia per assolir la igualtat real entre dones i homes en les polítiques internes de les organitzacions**. Tal com assenyala l'article 15 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, relatiu als Plans d'igualtat de dones i homes del sector públic la finalitat dels plans d'igualtat interns és **incorporar la perspectiva de gènere a través d'una sèrie d'accions i incidir en la cultura organitzativa de l'Ajuntament** en relació amb dimensions com la representativitat de les dones, l'accés, la selecció, la promoció i el desenvolupament professional, les condicions laborals, la conciliació de la vida personal, laboral i familiar, les violències masclistes, la prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere, la comunicació inclusiva o l'ús d'un llenguatge no sexista ni androcèntric.

De fet, les administracions locals han esdevingut una **referència** pel que fa a la implementació de les polítiques d'igualtat de gènere i s'han convertit en **agents de canvi pioners** en la transformació cap a una societat més igualitària. La creació de Regidories d'Igualtat, l'elaboració de plans d'igualtat per a la ciutadania o la planificació de formació específica en l'àmbit de la igualtat efectiva entre les dones i els homes, han configurat les corporacions locals com a agents clau en la promoció de polítiques de gènere tant vers la ciutadania com a l'àmbit intern de l'organització.

Però, si principalment el treball desenvolupat en l'àmbit de la igualtat de gènere s'ha desenvolupat externament enfocat a la ciutadania, esdevé necessari, també, dur a terme **polítiques orientades als mateixos ajuntaments i al seu funcionament intern**. A més, les **novetats legislatives** en l'àmbit de la igualtat de dones i homes (Llei 17/2015, del 21 de juliol d'Igualtat efectiva entre dones i homes, Llei de l'Estatut del Treballador Públic, etc.), i en coherència amb el compromís amb la igualtat de gènere, han incorporat un nou eix de treball que és **l'anàlisi de la constitució i del funcionament intern dels ajuntaments**.

Tot i que el marc de l'administració pública és percebut com un dels àmbits en què no es produeixen discriminacions, existeixen fenòmens de desigualtat que

indiquen que **les polítiques d'igualtat interna continuen sent necessàries**. Aspectes com la bretxa salarial, la segregació horitzontal del treball, la poca presència de dones en categories superiors o la feminització de les mesures de conciliació són alguns dels exemples.

Més enllà d'aquest tipus de desigualtats més objectivables, també cal prendre en consideració d'altres **situacions més subtils i indirectes** però també influents en la situació de dones i homes dins les organitzacions. Les desigualtats menys visibles a primera vista es mostren habitualment en el marc de les **relacions interpersonals** i acaben formant part de la normalitat de les organitzacions, fins i tot de les Administracions Públiques.

Els ens locals han de ser institucions exemplars i tenen el repte d'assolir una igualtat real i efectiva en les seves polítiques de gestió interna i en la seva cultura institucional, una **oportunitat per tal d'elaborar i implementar Plans Interns d'Igualtat, donant compliment a la normativa de la Llei 17/2015** establerta per les administracions públiques catalanes. Així, per tal d'avançar cap a polítiques d'igualtat de gènere més estructurals, cal que aquesta perspectiva s'incorpori en el conjunt de les polítiques locals i, per tant, és essencial la implicació dels diferents departaments de l'Ajuntament. Llavors, la **transversalitat d'aquestes polítiques** passa per una major incorporació de la perspectiva de gènere dins dels consistoris i un funcionament intern plenament igualitari.

En aquesta línia, el **I Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament d'Olesa de Montserrat** es planteja com una eina de treball per contribuir a eliminar els estereotips, actituds i obstacles que dificulten a les dones accedir a professions i llocs de treball en igualtat de condicions que els homes i aconseguir la igualtat real dins l'organització, tant a escala formal com informal. **Aquesta eina estratègica haurà de formar part del conjunt de polítiques d'igualtat de gènere impulsades des de la institució i, per construir-la, s'ha considerat també les polítiques desenvolupades fins ara pel Consistori.**

El plantejament de base és **desenvolupar i donar compliment a la legislació**, però l'horitzó es situa molt més enllà i apunta cap a una **transformació de l'organització que ha de consolidar-se a mitjà i**

llarg termini. Per tant, el Pla d'Igualtat Intern no pot ser un catàleg de mesures, sinó un mecanisme de canvi real, transformador i generador de “noves maneres de fer” en tots els àmbits de l'Ajuntament.

L'Ajuntament d'Olesa de Montserrat ha comptat amb l'expertesa de la Consultora SURT per a dur a terme aquest procés, els resultats del qual queden recollits en aquest document.

L'informe s'estructura en els diversos blocs que s'exposen a continuació:

- En primer lloc, es recullen els **objectius de la diagnosi** emmarcats en el plantejament general del Pla d'Igualtat Intern.
- A continuació, s'exposen els **principis orientadors**, la **metodologia** i les **tècniques** emprades en la recollida i l'anàlisi de la informació.
- En tercer lloc, s'expliquen detalladament els **resultats de la diagnosi** per a cadascun dels onze àmbits temàtics analitzats, en combinació amb la informació obtinguda mitjançant les diverses tècniques d'investigació emprades al llarg del procés.
- En quart lloc, es presenta el **Pla d'Acció** i els objectius que aquest pretén assolir, juntament amb el llistat d'actuacions previstes per a cada àmbit d'intervenció.

Com a tancament d'aquesta introducció, cal remarcar la col·laboració dels i les responsables polítiques i tècniques d'Igualtat i de Gestió de Persones d'Olesa i de la Gerent, així com la implicació de totes les persones que han participat en aquest Pla d'Igualtat Intern, sigui amb el subministrament de dades, sigui a través de les entrevistes, de l'enquesta i del grup de participació, sense les quals aquest document no hagués estat possible.

2. OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT INTERN

L'**objectiu general** del I Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament d'Olesa de Montserrat és **promoure un canvi organitzatiu** que possibiliti que les persones treballadores de l'Ajuntament puguin assolir el seu màxim potencial i veure's recompensades justament, sense que es doni cap discriminació per raó de gènere.

A totes les organitzacions hi ha relacions de poder desiguals entre homes i dones que es configuren a través de les seves estructures formals i informals. És a dir, les desigualtats es reproduïxen mitjançant les regles, les polítiques, els procediments i les activitats assignades; però també a partir del conjunt d'activitats, de normes i de relacions espontànies que sorgeixen entre les persones de l'organització, no establertes ni previstes per la direcció.

A partir d'aquest objectiu general, es fixen els següents **objectius específics**:

| | |
|---|--|
| 1 | Identificar els obstacles existents per a l'assoliment de l'equitat de gènere, tant a l'àmbit de l'organització formal com de l'organització informal de l'Ajuntament. |
|---|--|

El primer objectiu específic és la **detecció dels elements formals i informals**, propis de l'organització de l'Ajuntament, que obstaculitzin i dificultin la igualtat entre els homes i les dones que hi treballen. Per tant, el Pla d'Igualtat Intern **identifica aquells mecanismes de funcionament** de l'organització i de relació entre les persones **que generen desigualtats** a l'estar assentats en els estereotips i els rols de gènere, i no en principis d'igualtat pel que fa a la distribució de rols, responsabilitats, tasques, etc.

| | |
|---|---|
| 2 | Promoure l'equitat de gènere en la cultura organitzativa, en els àmbits de l'organització i en el funcionament de l'Ajuntament. |
|---|---|

El PII contribueix a l'eliminació de les desigualtats que puguin existir com a resultat dels obstacles prèviament identificats. Per a fer-ho es proposen **mesures i actuacions** que incideixen en els trets de gènere presents a l'organització (**cultura organitzativa**) i el seu impacte diferenciat en dones i

homes per al desenvolupament del seu **projecte professional i personal**. És a dir, els condicionants de gènere (rols i estereotips de gènere) que poden estar operant en les opcions, possibilitats i oportunitats de les dones en relació amb el treball i l'ocupació.

Així, el Pla d'Igualtat Intern és una **eina per a fer efectiva la igualtat** entre homes i dones en les condicions d'accés, manteniment i promoció de l'ocupació dintre de l'Ajuntament. En línia amb aquest plantejament, s'han treballat els àmbits estratègics següents:

- **Comunicació, imatge i llenguatge.** Difusió de la política d'equitat de gènere. Visibilització de les dones i les seves aportacions. Imatge que projecta l'organització i ús d'un llenguatge no sexista.
- **Representativitat horitzontal i vertical de les dones.** Presència equilibrada d'homes i dones en tots els nivells organitzatius, en els càrrecs de decisió (tant polítics com tècnics) i en tots els departaments o àrees.
- **Política de reclutament i selecció de personal.** Selecció de personal amb criteris estrictament competencials, sense atendre consideracions relacionades amb els rols i els estereotips de gènere.
- **Política de formació i desenvolupament professional.** Idèntiques oportunitats i possibilitats per homes i dones d'accedir i gaudir d'opcions de formació i desenvolupament professional.
- **Política d'avaluació del rendiment i promoció del personal.** Configuració d'una política d'avaluació del rendiment transparent, equitativa i objectiva que, per tant, permet respectar i garantir l'equitat de gènere en la promoció interna.
- **Política salarial.** Retribució, categories i nivells salarials. La política retributiva és transparent i s'eliminen possibles diferències salarials entre homes i dones en les mateixes categories professionals i llocs de treball equivalents.
- **Condicions laborals.** Contractes, jornada, horaris i baixes laborals. Inexistència de discriminacions per raó de gènere en la situació contractual de les persones de l'Ajuntament. Accés per igual a les places

fixes, siguin en règim laboral o funcionarial. Assignació de jornades i horaris equitativa. Objectivitat en els motius de baixa i acomiadament.

- **Condicions físiques, de l'entorn de treball i de salut laboral.** Equitat en l'assignació de recursos i espais. El disseny i els usos dels espais té en compte les característiques i necessitats tant d'homes com de dones.
- **Equilibri de la vida personal i professional.** L'organització lluita contra la reproducció de la divisió sexual del treball en l'accés i el gaudiment dels drets i beneficis de conciliació. Els processos de treball i mecanismes de funcionament de l'organització tenen en compte les necessitats d'equilibri de la vida personal i professional.
- **Assetjament, actituds sexistes i percepció de discriminació.** Inexistència d'actituds sexistes, tracte discriminatori o assetjament sexual o per raó de sexe. Existència d'una percepció general de tracte just, digne i basat en el respecte. Accions de sensibilització de l'organització en relació amb aquest àmbit.

3

Establir un sistema de seguiment i avaluació de les accions i mesures per a promoure l'equitat de gènere en el funcionament intern de l'Ajuntament.

Per últim, es planteja un **sistema i uns mecanismes de seguiment i avaluació** per tal de **valorar l'impacte que generaran les diferents mesures i actuacions**. És a dir, es formula un sistema d'indicadors que permet determinar fins a quin punt s'està incidint en els trets de gènere presents a l'organització o s'està produint, de forma efectiva, un canvi organitzatiu que permet la plena consecució de la igualtat de gènere en el si de l'Ajuntament.

3. METODOLOGIA

3.1 Enfocament teòric: principis orientadors

A continuació, es detallen els principis orientadors de la metodologia de treball que s'ha utilitzat per a l'elaboració del Pla d'Igualtat Intern.

Igualtat de gènere

Entesa com a una manera de relacionar-se i d'interactuar que superi els estereotips de gènere propis de la nostra societat, aquesta idea implica no només igualar les oportunitats i el tracte per a homes i dones a l'hora de desenvolupar la seva carrera professional en l'Ajuntament, sinó tenir en compte i donar resposta a les seves necessitats i interessos diferenciats, per transformar les valoracions que hi estan associades i modificar les relacions entre ambdós sexes. Suposa, en aquest sentit, **assolir la igualtat a partir del reconeixement de la diferència** sense que aquesta s'utilitzi com a justificació de la discriminació.

Per a aconseguir-la, cal engegar un procés **de canvi organitzatiu** que sigui capaç de transformar les relacions de gènere per tal d'eliminar els obstacles identificats, és a dir, instaurar una nova manera de fer, de relacionar-se i d'interactuar entre dones i homes en el context de la feina que superi les **relacions de poder entre gèneres** en totes les seves dimensions. Per això és indispensable incorporar la perspectiva de gènere.

Perspectiva de gènere

Enfocament que introdueix la possibilitat d'examinar la realitat des d'una altra òptica i percebre així l'existència de possibles obstacles que troba el desenvolupament del principi d'igualtat de gènere a l'Ajuntament d'Olesa de Montserrat. Implica **considerar sistemàticament i de manera diferenciada les necessitats i aportacions** de treballadors/es, així com l'impacte que el funcionament de l'Ajuntament té sobre uns i altres. Funciona alhora com a **instrument d'anàlisi** i com a **marc conceptual** de la diagnosi, i permet visibilitzar com es construeix i es fa patent el gènere en el si de l'organització.

Així, la perspectiva de gènere permet **diagnosticar les diferències específiques** entre dones i homes a l'Ajuntament i, en última instància, situar-les en el marc d'una cultura organitzativa que, de manera més o menys informal, pot estar afavorint o obstaculitzant la consecució de la igualtat de gènere.

Cultura organitzativa

És l'element que identifica la manera de ser de l'Ajuntament d'Olesa de Montserrat i es manifesta en les seves maneres d'actuar. Inclou els valors, els símbols, els ritus i les explicacions col·lectives sobre allò que passa i perquè passa. Sol estar a la base de les desigualtats, però també és la via més efectiva per a modificar-les, ja que es pot utilitzar com a palanca de canvi. De cara a la diagnosi, considerar la cultura com a eix central de l'anàlisi suposa identificar els **valors associats a l'Ajuntament com a institució**, la convivència de subcultures dins del mateix i l'existència, també, de possibles valors "informals" no formalitzats, però que poden ser tant o més efectius que els valors declarats de l'organització.

Compromís i lideratge

Sense aquests dos elements no es poden **modificar les relacions de gènere i els valors que les sustenten** i per tant, difícilment es podrà assolir la igualtat de gènere de manera efectiva a l'Ajuntament. En aquest sentit, l'elaboració del Pla hauria de ser generadora per si sola de compromís, en fer conscient a les persones que hi participen de les possibles desigualtats o discriminacions, de les seves causes i dels canvis necessaris per a eliminar-les.

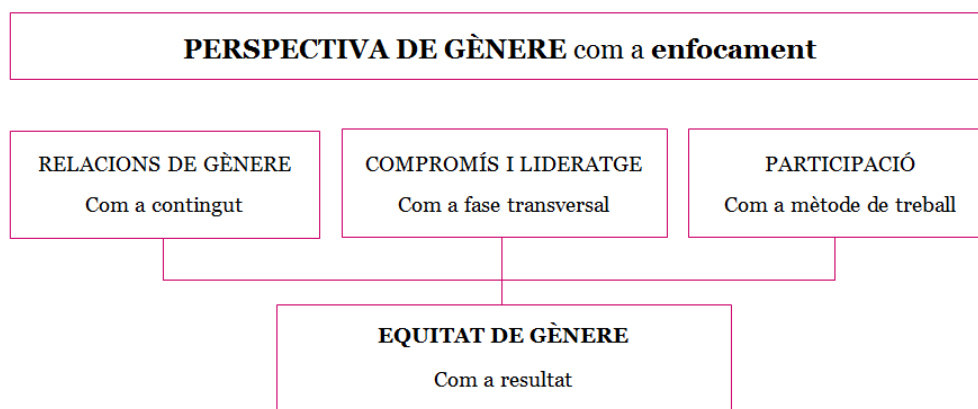


Figura 1. Principis orientadors de la diagnosi per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament d'Olesa de Montserrat. Elaboració pròpia.

3.2 Àmbits d'anàlisi

A partir dels objectius i dels principis orientadors fixats per a la diagnosi, es defineixen uns **àmbits d'anàlisi** que han de **centrar els continguts del pla**. L'objectiu d'aquests àmbits és l'anàlisi separada d'aquells aspectes de la gestió i el funcionament de l'Ajuntament que més poden influir en la consecució de la igualtat de gènere.

El disseny d'aquests àmbits i la definició dels seus continguts permeten organitzar i presentar la informació obtinguda de manera estructurada, segons l'esquema que es presenta a continuació:

| 1) CULTURA I POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE | |
|--|---|
| Objectius | Elements d'anàlisi |
| Analitzar el grau d'integració de la igualtat de gènere en l'estratègia general de l'Ajuntament. | <ul style="list-style-type: none">• Incorporació de la igualtat d'oportunitats en l'estratègia general de l'Ajuntament, com una àrea d'actuació específica.• Realització d'accions de formació i sensibilització a tot el personal laboral i funcionari en matèria d'igualtat de gènere, en especial formació per a alts càrrecs. |
| Identificar els mecanismes que garanteixen la transversalitat de gènere en la gestió i actuació de l'Ajuntament. | <ul style="list-style-type: none">• Existència d'una estructura (personal) dedicada a vetllar per la incorporació de la perspectiva de gènere en el funcionament extern i intern de l'Ajuntament.• Incorporació sistemàtica de la perspectiva de gènere en les actuacions externes de l'Ajuntament.• Incorporació sistemàtica de la perspectiva de gènere en les actuacions internes de l'Ajuntament. |

| | |
|--|---|
| <p>Valorar el grau de sensibilització i de compromís del personal amb relació a la igualtat de gènere real a tots nivells.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Nivell de participació en el procés de diagnòstic per a l'elaboració del Pla d'Igualtat intern. • Prioritat atorgada pel personal i, especialment, pels alts càrrecs, al principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes. |
|--|---|

2) COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE

| Objectius | Elements d'anàlisi |
|--|---|
| <p>Analitzar la imatge que projecta l'Ajuntament en termes d'igualtat de gènere.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Existència d'eines i procediments establerts per a garantir la projecció d'una imatge no sexista en les principals accions de comunicació de l'Ajuntament. |
| <p>Conèixer el grau de difusió de la política d'igualtat d'oportunitats entre tot el personal de l'Ajuntament.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Realització d'accions informatives (revistes, intranet, seminaris, jornades, etc.) per a la totalitat del personal en relació amb les actuacions de l'Ajuntament en matèria d'igualtat de gènere. |
| <p>Conèixer el grau de visibilització i projecció que l'Ajuntament fa de les dones i de la seva contribució als resultats i a l'èxit de la institució.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Difusió interna i externa del treball de les dones en els principals canals de comunicació institucional (revista, web, intranet, comunicacions institucionals). |

3) REPRESENTATIVITAT HORITZONTAL I VERTICAL

| Objectius | Elements d'anàlisi |
|--|---|
| <p>Analitzar la situació de dones i homes pel que fa a la seva presència en les diferents àrees i nivells en què s'estructura l'Ajuntament, tant pel que fa al nivell polític com tècnic. (Presència equilibrada = cap dels dos sexes no representa menys del 40% ni més del 60% del total).</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Segregació horitzontal: presència equilibrada d'homes i dones en totes les àrees funcionals (àrea i unitat) en què s'estructura l'Ajuntament. • Segregació vertical: presència equilibrada de dones i homes en totes les categories professionals i nivells de responsabilitat en què s'estructura l'Ajuntament. |

4) POLÍTICA DE RECLUTAMENT I SELECCIÓ DE PERSONAL

| Objectius | Elements d'anàlisi |
|---|---|
| Identificar i analitzar els processos de selecció que realitza l'Ajuntament de cara a garantir la no discriminació. | <ul style="list-style-type: none">• Existència i aplicació de criteris, procediments i tècniques de selecció que garanteixin un procés de selecció no discriminatori per raó de sexe.• Existència i aplicació de criteris i procediments de selecció destinats a equilibrar la presència d'homes i dones en totes les àrees i grups de lloc de treball/categories professionals. |
| Valorar l'impacte diferenciat de la política de selecció sobre els homes i dones. | <ul style="list-style-type: none">• Resultats proporcionals pel que fa a la selecció de dones i homes, amb relació amb ell nombre de dones i homes que s'hi presenten. |

5) POLÍTICA DE FORMACIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

| Objectius | Elements d'anàlisi |
|---|---|
| Identificar els mecanismes a través dels quals l'organització facilita i promou el desenvolupament professional de totes les persones, garantint el principi d'igualtat d'oportunitats. | <ul style="list-style-type: none">• Existència i aplicació de criteris no discriminatoris i procediments clars en el disseny, la difusió i l'aprovació de les accions formatives.• Detecció sistemàtica i equitativa de les necessitats formatives de dones i homes.• Existència de mesures orientades a potenciar la participació equilibrada d'homes i dones en les accions formatives. |
| Valorar l'impacte diferenciat de la política de formació sobre homes i dones. | <ul style="list-style-type: none">• Resultats equilibrats, en relació amb el núm. de persones destinatàries, pel que fa a la participació de dones i homes en les accions formatives.• Resultats equilibrats pel que fa a la utilització d'homes i dones de les mesures de suport a la formació. |

6) AVALUACIÓ DEL RENDIMENT I PROMOCIÓ DEL PERSONAL

| Objectius | Elements d'anàlisi |
|--|--|
| Analitzar el grau de transparència i sistematització del sistema d'avaluació del rendiment del personal de l'Ajuntament i el seu impacte en l'aprofitament del capital humà. | <ul style="list-style-type: none"> • Existència i aplicació de criteris, procediments i tècniques d'avaluació que garanteixin un procés d'avaluació del rendiment no discriminatori per raó de sexe. • Difusió i/o accessibilitat per a tot el personal a conèixer sistema establert per a l'avaluació del rendiment. • Existència i aplicació de criteris i procediments que permetin a l'Ajuntament conèixer i gestionar el seu capital humà, de manera que s'aprofiti al màxim el seu potencial. |
| Conèixer les mesures/accions a partir de les quals l'Ajuntament fomenta la promoció de les dones, especialment en l'accés a càrrecs de responsabilitat o a categories professionals de nivell més alt. | <ul style="list-style-type: none"> • Realització d'accions o existència de mesures específiques per tal de potenciar la promoció de les dones, especialment en l'accés a càrrecs de responsabilitat o a categories professionals de nivell més alt. |
| Analitzar l'impacte diferenciat del sistema de promoció sobre els homes i dones. | <ul style="list-style-type: none"> • Resultats equilibrats pel que fa a la promoció de dones i homes. |

7) POLÍTICA SALARIAL

| Objectius | Elements d'anàlisi |
|--|---|
| Identificar els mecanismes que garanteixen la no discriminació per raó de sexe en la política retributiva de l'Ajuntament. | <ul style="list-style-type: none"> • Existència i aplicació de criteris i procediments que garanteixin una valoració dels llocs de treball no discriminatòria. |
| Identificar el grau de transparència de salaris i altres beneficis socials atorgats al personal. | <ul style="list-style-type: none"> • Grau de transparència, per a tot el personal, en matèria de retribució. |

| | |
|---|--|
| <p>Analitzar la situació d'homes i dones que treballen per l'Ajuntament en termes de tipus de contracte.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Absència de discriminació en el tipus de contracte de dones i homes. |
| 8) CONDICIONS LABORALS | |
| Objectius | Elements d'anàlisi |
| <p>Analitzar la situació d'homes i dones que treballen per l'Ajuntament en termes de tipus de contracte i jornada de treball.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Absència de discriminació en el tipus de contracte i jornada de treball de dones i homes. |
| 9) CONDICIONS FÍSQUES DE L'ENTORN DE TREBALL I SALUT LABORAL | |
| Objectius | Elements d'anàlisi |
| <p>Analitzar l'adequació dels llocs de treball i dels espais de treball a les característiques i necessitats de dones i homes.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Incorporació de la perspectiva de gènere en la prevenció dels riscos laborals. • Adequació del lloc de treball i dels espais compartits (sales, vestidors, lavabos, dutxes, etc.) a les característiques i necessitats de les dones (també quan estan embarassades) i dels homes. |
| 10) EQUILIBRI DE LA VIDA PERSONAL I PROFESSIONAL | |
| Objectius | Elements d'anàlisi |
| <p>Identificar els mecanismes a través dels quals l'organització facilita i promou la reorganització dels temps de treball i la conciliació, garantint el principi d'igualtat d'oportunitats.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Detecció sistemàtica i equitativa de les necessitats de conciliació i reorganització del temps de treball de dones i homes. • Existència i aplicació de criteris i procediments clars i no discriminatoris en l'assignació d'horaris i l'atorgament de permisos, mesures de conciliació i de reorganització del temps de treball. |

| | |
|--|--|
| <p>Identificar les oportunitats que l'Ajuntament ofereix a dones i homes per a reorganitzar els seus temps de treball i conciliar la seva vida personal i laboral.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Establiment i aplicació de mesures que millorin la normativa en matèria d'usos del temps i conciliació. • Grau de difusió de les mesures de què poden gaudir les persones treballadores de l'Ajuntament de cara a afavorir la seva reorganització del temps de treball i conciliació de la vida laboral i personal. |
| 11) ASSETJAMENT, ACTITUDS SEXISTES I PERCEPCIÓ DE LA DISCRIMINACIÓ | |
| Objectius | Elements d'anàlisi |
| <p>Analitzar els mecanismes establerts per l'Ajuntament per detectar, prevenir i actuar davant de comportaments discriminatoris o sexistes.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Existència de mesures orientades a detectar i actuar enfront dels casos d'assetjament (sexual o per raó de sexe) i actes discriminatoris. • Existència de mesures de sensibilització per evitar l'assetjament, les actituds sexistes i el tracte discriminatori. • Grau de sensibilització del personal en relació amb les qüestions de discriminació i assetjament de sexe o per raó de sexe. |
| <p>Conèixer la percepció general del personal en relació amb la igualtat de gènere i la no-discriminació en el tracte que reben a l'Ajuntament.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Percepció de tracte discriminatori per raó de sexe en les relacions personals i professionals. |

Taula 1. Àmbits d'anàlisi en els continguts del Pla. Elaboració pròpia.

Per a cadascun d'aquests àmbits, i amb la finalitat de facilitar l'anàlisi i la lectura dels resultats, s'ha afegit un quadre resum al final de cada àmbit d'anàlisi.

3.3 Fases d'elaboració del Pla d'Igualtat Intern

La preparació i elaboració del Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament d'Olesa de Montserrat uneix la combinació de diferents estratègies i tècniques de treball en tres fases clarament diferenciades que es sumen a una fase transversal:

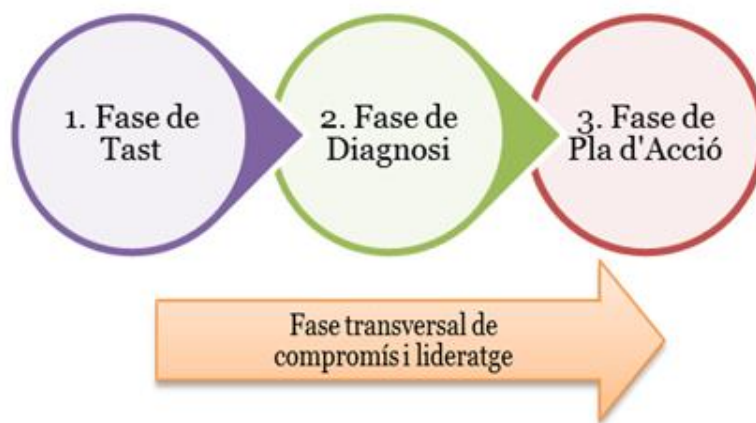


Figura 2. Fases d'elaboració del I Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament d'Olesa de Montserrat. Elaboració pròpia.

3.3.1 Fase transversal de compromís i lideratge

Aquesta fase té l'objectiu de **reforçar el compromís amb la igualtat de gènere**, de forma que quedi palesa i es visibilitzi en els comportaments i la implicació de les persones que participen en el procés d'elaboració del Pla d'Igualtat Intern. S'entén que aquest compromís ha de ser **transversal a totes les fases del procés**, ja que sense ell no es poden modificar les relacions de gènere i els valors que les sustenten i, per tant, sense un ferm compromís difícilment es podrà assolir la igualtat de gènere de forma efectiva.

En aquest sentit, el compromís s'ha de construir a mesura que les persones de l'Ajuntament d'Olesa de Montserrat aprofundeixen en la presa de consciència de les desigualtats de gènere, de les seves causes i dels canvis que són necessaris per eliminar-les.

3.3.2 Fase de tast

La fase de tast té l'objectiu de conèixer l'**estat de la qüestió**, és a dir, la situació de partida de l'Ajuntament d'Olesa de Montserrat en termes d'igualtat de gènere a través de l'anàlisi de l'estructura organitzativa, el grau de

sensibilització de l'organització en relació amb l'equitat i les percepcions relatives a les relacions de gènere, així com la concreció de responsabilitats per a l'elaboració i execució del Pla.

En aquest sentit, la fase de tast ens ha permès obtenir la informació necessària per poder dissenyar un procés de treball a mida i aterrat a la realitat del Consistori.

La **metodologia utilitzada** en aquesta fase ha consistit en la realització d'una **reunió de treball** prèvia amb personal d'Igualtat i Recursos Humans, quatre **entrevistes en profunditat**¹ que ens han permès obtenir informació en detall sobre la realitat del Consistori en tant a la igualtat de gènere.

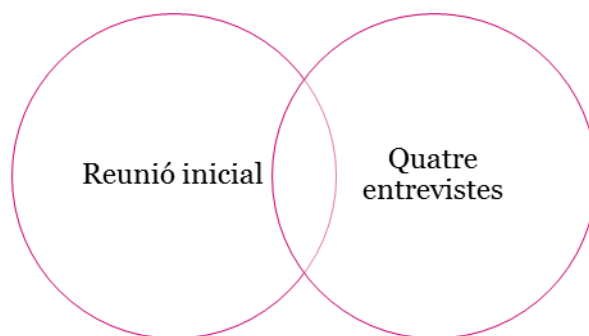


Figura 3. Tècniques d'investigació emprades a la fase de tast. Elaboració pròpia.

La informació extreta a la fase de tast no es presenta com un capítol específic al document sinó que s'integra al llarg del document.

3.3.3 Fase de diagnosi

L'objectiu de la fase de diagnosi és **aprofundir en la situació d'igualtat existent al Consistori a través d'eixos d'anàlisi concrets**, la qual cosa implica analitzar de forma conjunta les regles de funcionament, les polítiques, els procediments i les activitats assignades que en combinació amb la cultura organitzativa poden estar impeding la plena participació i desenvolupament professional en igualtat de les dones i els homes.

¹ Es va entrevistar a la Cap i la tècnica d'Igualtat, al cap de Recursos Humans, a la Gerent i a l'Alcalde. Les entrevistes es van realitzar el 17 i 27 de juny de 2019. Es pot consultar el guió d'entrevista a l'apartat 8. Annexos.

Les **tècniques d'investigació** que s'han emprat per a la recollida de la informació han consistit en l'anàlisi de documentació i estadístiques, la realització d'un qüestionari adreçat a la plantilla de l'Ajuntament d'Olesa de Montserrat i en una sessió de treball amb el Grup de Lideratge.

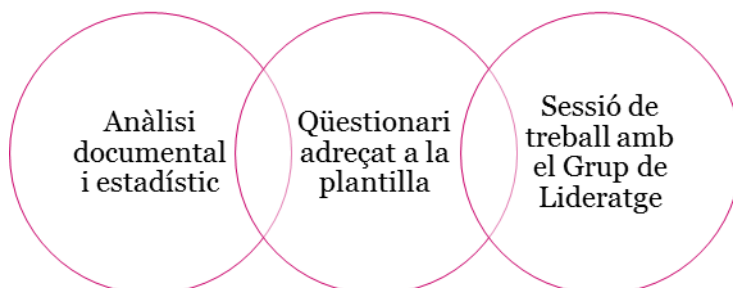


Figura 4. Tècniques d'investigació emprades a la fase de diagnosi. Elaboració pròpia.

La combinació d'aquestes tècniques, junt amb les fases anteriors, és imprescindible per obtenir les dades necessàries i assolir els objectius marcats a la diagnosi. A continuació, es mostra detalladament cadascuna de les tècniques emprades:

Anàlisi documental i estadístic: es recopila i analitza tota la informació documental i estadística disponible sobre la situació d'homes i dones que treballen al Consistori en relació amb els diferents àmbits d'estudi. Aquesta informació és proporcionada pel mateix Ajuntament d'Olesa de Montserrat i consisteix en dades estadístiques de gestió de personal, informes interns, protocols de processos estandarditzats, normativa de règim intern, mostres de documents de comunicació, etc. L'explotació d'aquesta informació constitueix el punt de partida de la diagnosi i permet veure la composició i funcionament de l'Ajuntament, així com de la gestió dels seus recursos humans.

Qüestionari adreçat a la plantilla de l'Ajuntament: l'objectiu del qüestionari és obtenir informació sobre les percepcions i opinions de les persones treballadores de l'Ajuntament en relació amb la situació d'igualtat de gènere. El qüestionari emprat, totalment anònim, inclou preguntes tancades i semiobertes sobre diferents elements d'anàlisi de la diagnosi, sempre en relació amb la situació d'igualtat de gènere a l'Ajuntament.

Al qüestionari, hi han accedit 202 persones i han contestat 153. D'aquestes respostes s'han eliminat 10 per dos motius: 9 perquè només van contestar a la

primera pregunta; l'altre perquè a l'última pregunta va expressar que hi havia contestat aleatòriament. En total s'ha fet un recull de les respostes de 143 persones que suposa el 58% de la plantilla del Consistori. Aquestes suposen el 65% de les dones i el 52% dels homes que componen la plantilla de l'Ajuntament.

Identitat de gènere de les persones que van respondre el qüestionari

| | Identitat de gènere | | | Total general |
|----------------------------------|---------------------|-------|-----------|---------------|
| | Dones | Homes | No binari | |
| Absoluts | 79 | 64 | 0 | 143 |
| % sobre el total de qüestionaris | 55% | 45% | 0% | 100% |

Taula 1. Identitat de gènere de les persones que van respondre el qüestionari. Elaboració pròpia.

Les persones que han respost al qüestionari tenen majoritàriament una relació contractual funcional (54%) i entre 36 i 55 anys (77%). Pel que fa als anys de treball a l'Ajuntament hi ha una majoria que fa més de 15 anys que hi treballa (33%), a la qual segueixen les persones que treballen des de fa 5 i 15 anys (31%). Respecte al tipus de jornada, el 93% de les persones enquestades fa la jornada completa.

Sessió de treball amb el grup de lideratge: va ser una primera reunió de treball de 2 hores de duració per a conèixer i validar o corregir els primers resultats de la diagnosi. La reunió es va celebrar a l'Ajuntament d'Olesa de Montserrat el dia 6 de novembre a les 10:30 hores del matí, fins a les 13 hores i hi van assistir quatre persones, dues dones i dos homes.

3.3.4 Fase del pla d'acció

L'objectiu d'aquesta fase és **la definició d'un conjunt integrat i sistemàtic de mesures adreçades a la promoció i garantia de la igualtat de gènere dins de l'Ajuntament d'Olesa de Montserrat.**

Per a la realització d'aquesta fase s'ha tingut en compte en primer lloc els resultats de la diagnosi, procurant enfortir aquells aspectes destacables i donar solucions a les necessitats detectades, per la qual cosa s'ha tingut sempre present la normativa aplicable a cadascun dels àmbits treballats.

A més, s'ha dut a terme una **sessió amb el Grup de Lideratge** per presentar el pla d'acció i acabar de definir el sistema de seguiment i compliment de les accions presentades.

La sessió amb el Grup de Lideratge es va realitzar el dia 9 de desembre de 2019, de 10.30 a 12.30 del matí i va assistir personal de Recursos Humans, de Polítiques de Gènere i LGTBI i de la Junta de Personal.

4. RESULTATS DE LA DIAGNOSI

4.1 Cultura i polítiques d'igualtat de gènere

L'Ajuntament d'Olesa de Montserrat ha realitzat polítiques transversals d'igualtat de gènere els últims 10 anys. Va realitzar el **primer Pla d'Igualtat de Gènere de ciutat l'any 2009, que fou vigent fins a l'any 2012**. També va elaborar un **Protocol i circuit d'atenció** a les dones que han patit violència de gènere en el 2010.

De 2014 a 2017, va estar vigent el **Pla Local Operatiu d'Igualtat** que ha consolidat el **Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD)-Centre d'Informació i Recursos per a Dones (CIRD)** ("La Teixidora"), Servei que es va crear l'any 2009. Aquest Pla preveu diferents plans d'acció que van des de la coeducació a tallers de formació cap a la població adulta, així com buscar una transversalització de les polítiques d'igualtat de gènere en la mateixa institució i en tots els aspectes de la vida social i política d'Olesa de Montserrat. Concretament, aquest Pla contempla les següents accions:

- Adequar l'administració municipal al principi d'equitat de gènere.
- Millorar i garantir l'accessibilitat i la qualitat del Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD) – Centre d'Informació i Recursos per a les Dones (CIRD) ("La Teixidora"). Entre les accions previstes són destacables la intenció d'incrementar les hores d'atenció individual i els tallers grupals per a dones.
- Prevenir i reduir les conductes que fomentin la violència masclista, amb un impuls d'activitats educatives, a destacar el foment de la coeducació com valor en espais de lleure i comunitaris.
- Enfortir els recursos, circuits i coordinació per a la detecció de la violència masclista.

El **Pla Local d'Igualtat** té vigència fins a 2021. Aquest Pla fa un recull de 6 àmbits estratègics amb una vocació transversal: Organització municipal, Serveis a la població, Coeducació, Usos del temps i l'espai públic, Cura, Autocura i Salut Integral i Participació. Aquest document introdueix l'autocura amb perspectiva de gènere, un aspecte essencial de les pràctiques polítiques feministes pel

reconeixement que té de les necessitats individuals de sosteniment de les dones. Sobretot cal destacar la voluntat d'implementació tenint en compte la **perspectiva interseccional**, aspecte recollit en els principis orientadors del Pla.

Respecte a les violències masclistes, en l'any 2017 es va aprovar el **Pla Local d'Abordatge Integral de les Violències Masclistes** que en la introducció proposa “coordinar i dotar de longitudinalitat i continuïtat tots els recursos existents al municipi per la **detecció precoç, intervenció, recuperació, rehabilitació i reintegració de les dones, nens i nenes que pateixen aquest tipus de violència**”. A més, s'ha de destacar també **que recull la violència psicològica, abastant tota la complexitat que té el concepte de violència masclista**.

Dins d'aquest Pla s'estableix el **treball en xarxa entre els diferents actors municipals** implicats en el tractament i eradicació de la violència masclista. Per tant, constitueix una eina integral per el tractament a les víctimes de violència masclista que implica a diverses institucions i ens locals.

Des de l'any 2016, el Consistori compta amb un **Reglament contra les discriminacions i els assetjaments**. També ha elaborat en 2017 la **Guia per un ús no sexista del llenguatge** per ajudar a alliberar els textos de l'administració municipal d'un ús sexista de la llengua².

D'altra banda, l'any 2018 es va realitzar una **Auditoria Urbana de Gènere i Salut** per l'elaboració de propostes i criteris a tenir en compte pel futur **Pla d'Ordenació Urbanística Municipal**. A més, el **Pla Local de Salut d'Olesa de Montserrat (2019-2023)** inclou la perspectiva de gènere.

Pel que fa a l'organització interna, l'Ajuntament es divideix en **cinc àrees**: Serveis Centrals, Hisenda, Organització i Recursos Humans, Territori i Sostenibilitat i Serveis Personals³ (vegeu l'Organigrama 1, a continuació). La **Regidoria de Polítiques de Gènere i LGTBI** s'encabeix dins de l'**Àrea de Serveis Personals** i, més concretament, el seu àmbit de desplegament està

² Per a més informació, vegeu l'apartat 4.2 Comunicació, imatge i llenguatge.

³ Segons la informació proporcionada per l'Ajuntament d'Olesa de Montserrat al juliol de 2019.

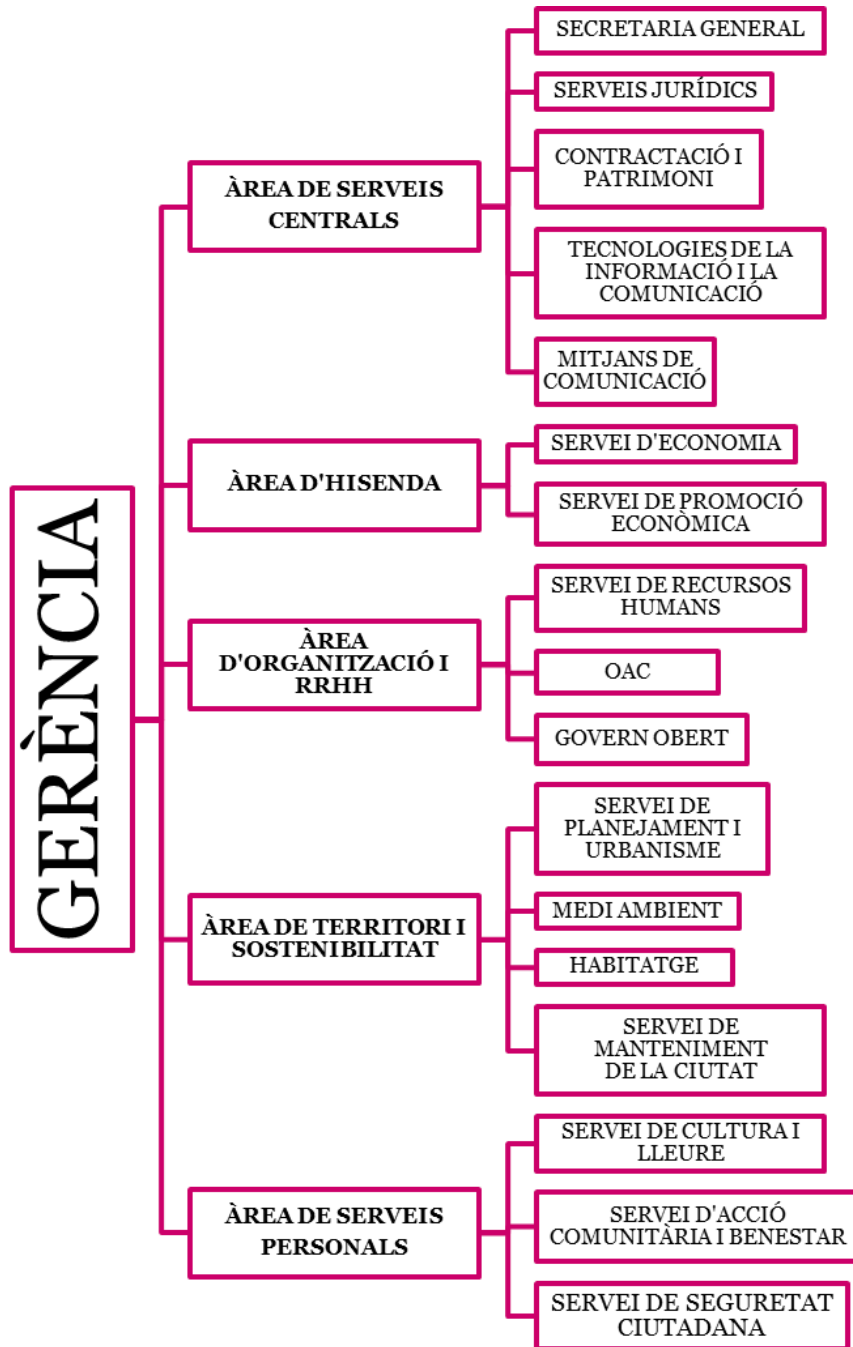
dins del **Servei d'Acció Comunitària i Benestar** (vegeu l'Organigrama 2, a continuació).

Respecte als **recursos tècnics**, aquests s'han ampliat i consolidat al llarg dels anys. Actualment, Igualtat es compon d'una cap de departament, una gestora d'informació ciutadana i una auxiliar administrativa d'informació ciutadana.

Per altra banda, l'aposta és seguir augmentant el personal i **descentralitzar les polítiques d'igualtat** de forma que tota l'organització incorpori la perspectiva de gènere.

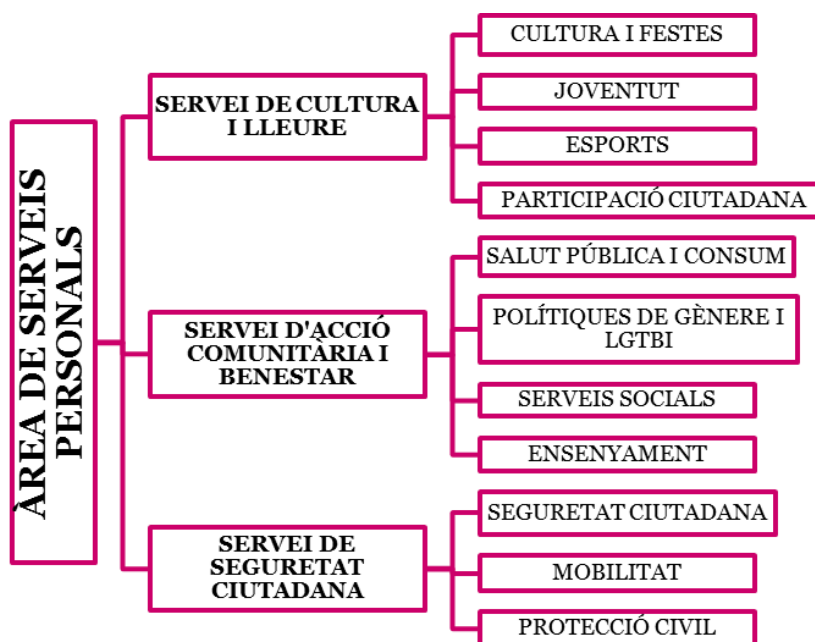
En aquest sentit, cal destacar que des de **Gerència, Igualtat** i el personal de Recursos Humans s'ha entomat el **lideratge del present Pla Intern**, fet que demostra l'aposta de **transversalitzar la perspectiva de gènere**.

Organigrama de l'Ajuntament d'Olesa



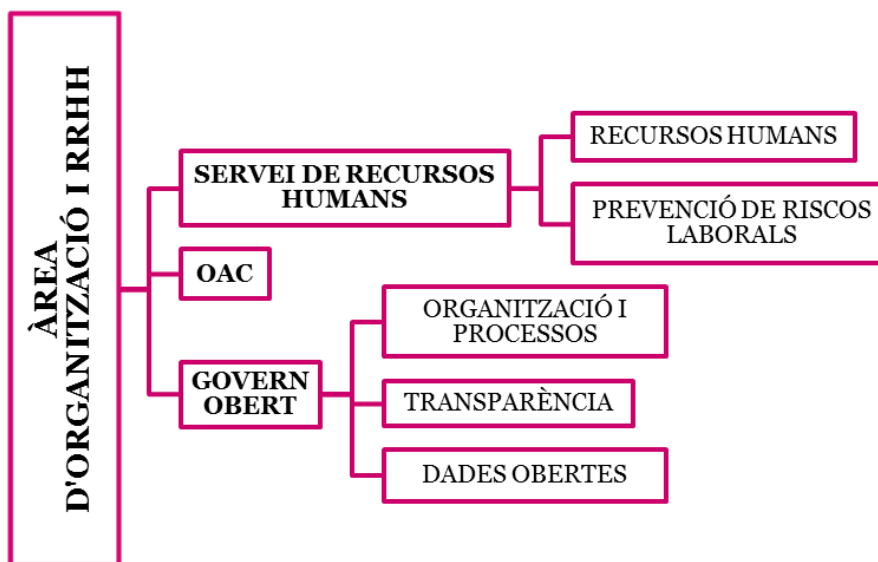
Organigrama 1. Organigrama de l'Ajuntament d'Olesa. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament d'Olesa de Montserrat.

Organigrama de l'Àrea de Serveis Personals



Organigrama 2. Organigrama de l'Àrea de Serveis Personals. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament d'Olesa de Montserrat.

Organigrama de l'Àrea d'Organització i Recursos Humans

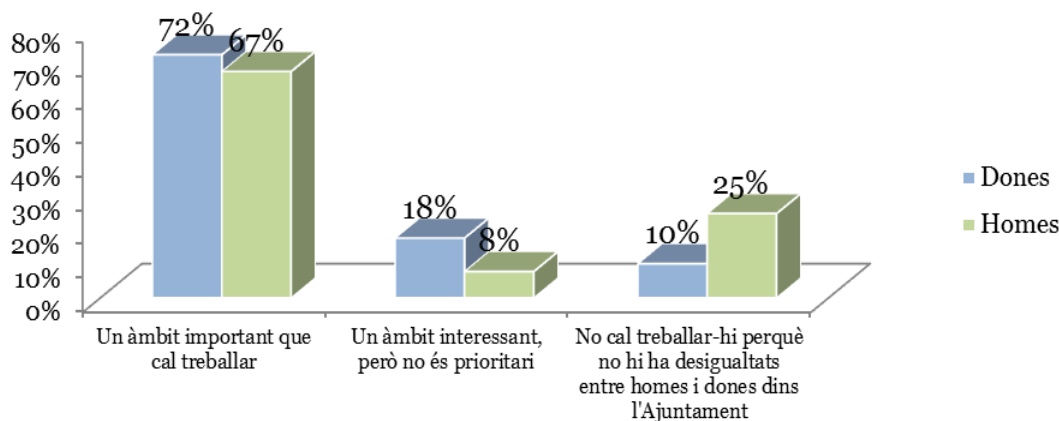


Organigrama 3. Organigrama de l'Àrea d'Organització i Recursos Humans. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament d'Olesa de Montserrat.

Resultats

El treball de camp realitzat mostra l'existència de prou consens en dos aspectes clau: per una banda, la **voluntat política i tècnica** d'aconseguir la igualtat entre homes i dones a l'Ajuntament d'Olesa. Per l'altra banda, l'aposta des de Gerència i l'acompanyament del personal tècnic d'igualtat ajuda a transversalitzar la perspectiva de gènere a totes les àrees, departaments i serveis del Consistori. També durant el procés de recopilació de dades s'ha comptat amb la col·laboració del personal de Recursos Humans que ens ha facilitat les dades per la realització de la diagnosi.

Per tu, la igualtat de gènere pel que fa al funcionament intern de l'Ajuntament d'Olesa és...



Gràfic 1. Resultats de l'enquesta. Elaboració pròpia.

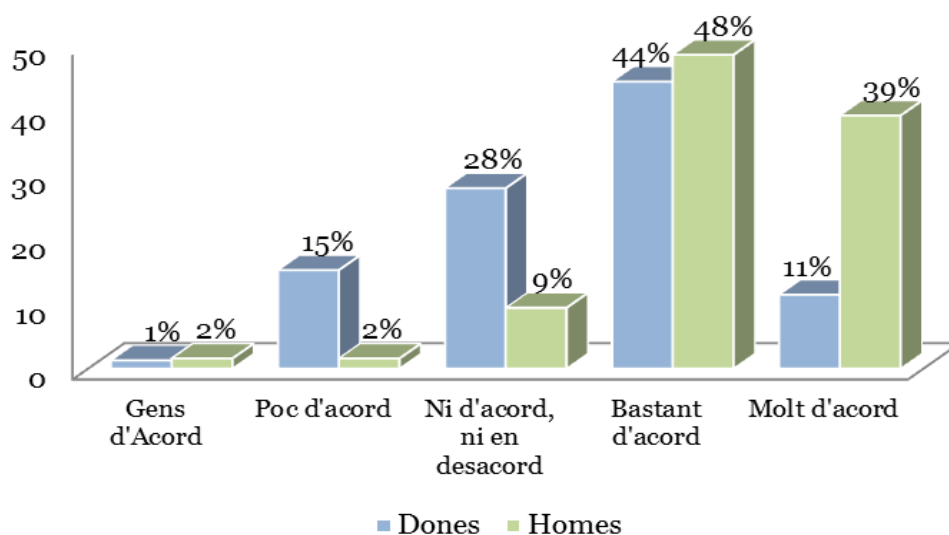
Observant el gràfic anterior, destaca favorablement que **la majoria de persones enquestades opinen que la igualtat de gènere és una qüestió important que cal treballar**. Tanmateix, un **18% de dones i un 8% dels homes** opinen que **és interessant però no una prioritat**, i, sobretot, l'existència d'un **10% de dones i un 25% d'homes** que **no cal treballar per la igualtat perquè no existeixen desigualtats a l'organització**.

Aquestes respostes han de posar-nos alerta, tot i no ser una tendència majoritària, ja que deixen palès la **naturalització de les desigualtats** i el

miratge de la igualtat⁴. Encara que les desigualtats a les administracions públiques poden no ser tan acusades com a algunes empreses privades, avui dia persisteixen nombroses desigualtats que tenen efectes en la vida de les persones i que, per tant, s’ha de tenir presents. S’ha d’apuntar que les persones que han contestat que “no cal treballar per la igualtat perquè no hi ha desigualtat” al Consistori són totes majors de 36 anys i treballen majoritàriament des de fa més de 6 anys al Consistori.

Per altra part, quan preguntem **si la igualtat de gènere és un valor amb què s’identifica l’Ajuntament**, la majoria de les dones estan bastant d’acord, però el percentatge baixa considerablement en comparació als homes si el criteri és “molt d’acord”. En aquest cas hi ha un 11% de dones i un 39% d’homes. També hi ha diferències en els percentatges en la resposta “poc d’acord” amb un 15% de dones i 2% d’homes. Les dones que han optat per la resposta “ni d’acord, ni en desacord” són un 28% i els homes un 9%.

La igualtat de gènere és un valor amb què s’identifica l’Ajuntament d’Olesa



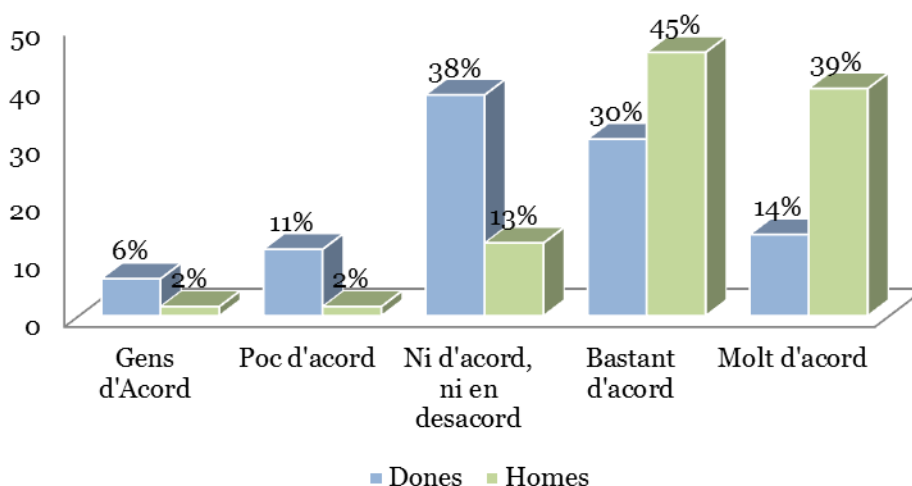
Gràfic 2. Resultats de l'enquesta. Elaboració pròpia.

⁴ El miratge de la igualtat és un concepte d'Amelia Valcárcel que fa referència a la idea que existeix la igualtat real entre les dones i els homes, tot i que les dades i estudis recents indiquen el contrari.

Cal atendre al fet que **hi ha un nombre considerable de persones que no afirmen que la igualtat de gènere és un valor amb què s'identifica el Consistori**, especialment en el grup de persones que poden patir en aquest cas la igualtat: les dones.

Davant l'afirmació "Aconseguir la igualtat de gènere entre les persones que hi treballen és una prioritat per l'Ajuntament d'Olesa", **s'observa un comportament similar als anteriors. Així, hi ha un 6% de dones que no estan gens d'acord, un 11% poc d'acord i un 28% que no estan ni d'acord, ni en desacord. És important destacar que hi ha un 2% d'homes que estan gens d'acord, un 2% poc d'acord i un 18% que no està ni d'acord, ni en desacord.**

Aconseguir la igualtat de gènere entre les persones que hi treballen és una prioritat per l'Ajuntament d'Olesa



Gràfic 3. Resultats de l'enquesta. Elaboració pròpia.

Quadre de conclusions

| Punts forts | Punts febles |
|---|---|
| <p>Voluntat política i tècnica d'aconseguir la igualtat entre homes i dones al Consistori d'Olesa de Montserrat.</p> <p>Pla Local d'Igualtat vigent fins al 2021.</p> <p>Protocol Local Abordatge Integral de la Violència Masclista, aprovat al 2017</p> | <p>Considerable percentatge de les persones enquestades que consideren que la igualtat de gènere no és una prioritat.</p> <p>"Miratge de la igualtat" davant les respostes de la plantilla.</p> |

| | |
|---|--|
| Documents estratègics que aborden la igualtat de gènere des de diverses perspectives: Auditoria Urbana de Gènere i Salut. | |
|---|--|

4.2 Comunicació, imatge i llenguatge

L'Ajuntament d'Olesa de Montserrat va publicar l'any 2017 una **Guia d'ús no sexista del llenguatge**. La Guia és una eina amb exemples pràctics, que es basa en la **Guia d'usos no sexistes de la llengua dels textos administratius de la Generalitat de Catalunya** que posa a la mà del funcionariat i personal contractat del Consistori l'ús d'un llenguatge no sexista. Es troba disponible a la intranet i per tant, és de fàcil accés per tot el personal de l'Ajuntament amb accés a ordinadors.

Referent als **canals de comunicació** existents, el Consistori disposa d'una **intranet**, l'eina de comunicació interna principal, que és un espai on es penja la documentació i les notícies més rellevants. Cal tenir present però, que al Consistori no totes les persones treballadores tenen **accés a ordinadors** en el seu dia a dia i, per afavorir que ningú quedi fora de les novetats, s'utilitzen els **taulells d'anuncis** ubicats a les dependències municipals, o bé es comuniquen a través dels i les caps dels Serveis o Departaments. Tanmateix, **no hi ha protocols per la utilització d'aquests mitjans** en el cas de no tenir accés a un ordinador.

Per últim, tot i que orientat a la ciutadania, l'Ajuntament d'Olesa de Montserrat disposa d'una web i també té pàgina de Facebook, perfil a Twitter i Instagram i canal de YouTube⁵.

Resultats

Al treball de camp s'observa que hi ha una **bona percepció de la comunicació**, encara que algunes de les persones entrevistades han manifestat

⁵ L'enllaç al web de l'Ajuntament d'Olesa és el següent: <http://www.olesademontserrat.cat> des d'on podeu accedir a la resta de canals.

que hi ha un accés a la intranet limitat per les persones que no tenen accés a ordinadors, principalment el personal de brigada. Aquests llocs de treball tenen taulell d'anuncis com a mitjà de comunicació alternativa a l'ordinador, tot i que és molt més limitat.

La **comunicació de l'Ajuntament mitjançant les xarxes socials és inclusiva però cal sistematitzar-la**. Aquesta observació també es pot fer per les **convocatòries de places o llocs de treball** pel Consistori. Per exemple, **s'observen algunes expressions masculinitzades** al document de les Bases generals dels processos selectius per a la cobertura de les places i llocs de treball de personal funcionari i laboral de l'Ajuntament d'Olesa de Montserrat, on a la pàgina 3 s'indica:

“Si alguna de les instàncies tingués algun defecte esmenable, es comunicarà a l'interessat, perquè en el termini màxim de deu dies esmeni la falta, de conformitat amb l'establert a la normativa vigent”.

Com diu la Guia d'un ús no sexista del llenguatge elaborada per l'Ajuntament la forma correcta és **“la persona interessada”** per evitar la forma doble.

Per tant, vist aquest exemple, els textos burocràtics necessiten una millor adequació als principis bàsics que recull la guia.

Quadre de conclusions

| Punts forts | Punts febles |
|--|--|
| Elaboració d'una Guia d'usos no sexistes del llenguatge. | Cal revisar el contingut d'alguns documents i corregir-los segons els consells recollits en la Guia. Accés limitat d'algunes persones a la intranet (personal que no té ordinador com eina habitual de treball) |

4.3 Representativitat horitzontal i vertical de les dones

Tal com s'analitzarà al següent àmbit, **la selecció de personal** es regeix per les **Bases generals dels processos selectius per a la cobertura de les**

places i llocs de treball de personal funcionari i laboral de l'Ajuntament d'Olesa de Montserrat. Aquestes bases han de complir amb la normativa vigent en la matèria, segons la seva disposició primera. No obstant això, no hi ha una menció explícita al **principi de no discriminació**. Aquest és un principi necessari, ja que estructuralment la divisió sexual del treball o fenòmens com el sostre de vidre⁶ o el terra enganxifós⁷ afecten a tota la societat i per tant, també a les administracions públiques.

Tanmateix, encara que **les administracions públiques** es trobin afectades per aquestes desigualtats estructurals, **poden (i han de) generar canvis transformadors** per poder assolir l'equitat entre homes i dones a l'organització i servir de referent per a la resta d'empreses, organitzacions i entitats del territori.

En aquest sentit, destaca que a l'Ajuntament d'Olesa de Montserrat, la gerent és una dona, situació que malauradament no és habitual en les administracions locals.

Resultats

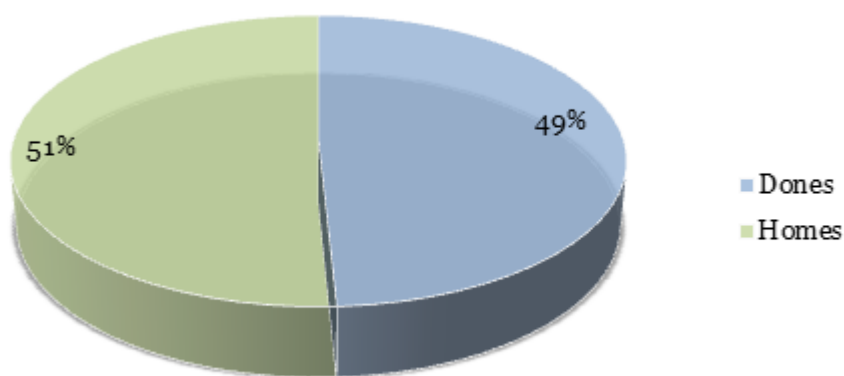
La plantilla de l'Ajuntament d'Olesa es compon de **245 persones**, segons les dades proporcionades pel Consistori el 30 de juliol de 2019. D'aquestes, 121 són dones i 124 són homes la qual cosa suposa que l'Ajuntament es troba en una **representativitat paritària**, exactament el 50,41% d'homes per un 49,69% de dones.

⁶ L'expressió **sostre de vidre** fa referència a les barreres invisibles objectives o subjectives i invisibles que es troben les dones en un moment determinat del seu desenvolupament en l'àmbit públic que una vegada arribat a aquest punt molt poques dones passen aquesta barrera, quedant estancades les seves carreres professionals i/o polítiques; posant fre al seu accés als àmbits de decisió (Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal).

⁷ Molt relacionat amb el *sostre de vidre*, trobem l'expressió **terra enganxifós o enganxós**. Mentre que el *sostre de vidre* apunta cap als motius que obstaculitzen a les dones arribar als esglaons més alts del mercat laboral, la metàfora del *terra enganxifós* estudia els motius que els impedeix sortir dels nivells més baixos, fent que es vegin atrapades en treballs de salaris més baixos i de menor reconeixement social (Andròmines).

Segons les dades publicades en el *Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas. Registro Central de Personal*⁸, editat el Juliol 2018 pel Ministeri d'Hisenda, les administracions locals a escala estatal es componen d'un 51% d'homes i un 49% de dones. En aquest sentit, l'Ajuntament d'Olesa de Montserrat segueix la distribució mitjana de personal per raó de gènere de la resta d'administracions.

Percentatge d'homes i dones que treballen a l'Ajuntament



Gràfic 4. Percentatge d'homes i dones que treballen a l'Ajuntament. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament.

Segregació horitzontal

En aquest apartat s'analitza la composició de les diferents àrees que integren l'Ajuntament, que tal com s'ha vist anteriorment es divideix de la següent manera:

- Àrea de Serveis Centrals
- Àrea de Serveis Personals

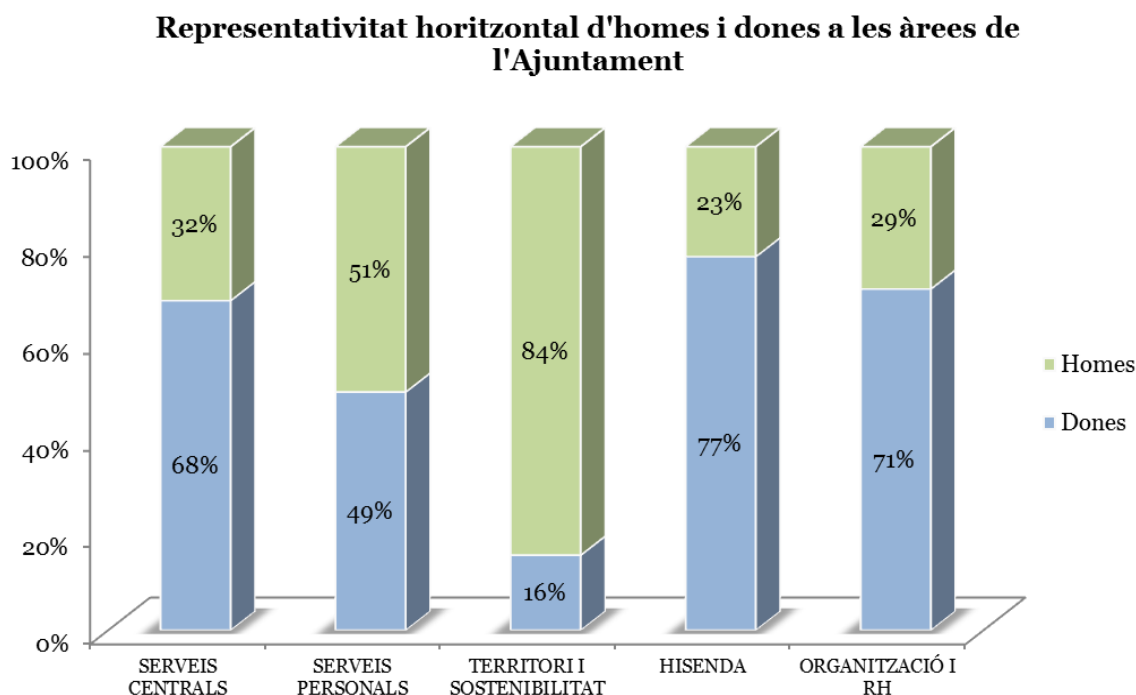
⁸ Podeu consultar l'informe a:

http://www.hacienda.gob.es/CDI/Empleo_Publico/Boletin_rcp/Bol_Semestral_201807.pdf

Data de consulta: 20/09/2019 a les 11 hores.

- Àrea de Territori i Sostenibilitat
- Àrea d'Hisenda
- Àrea d'Organització i Recursos Humans

El següent gràfic mostra la composició per sexe de les àrees de l'Ajuntament d'Olesa:



Gràfic 5. Representativitat horitzontal d'homes i dones a les àrees de l'Ajuntament. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament d'Olesa.

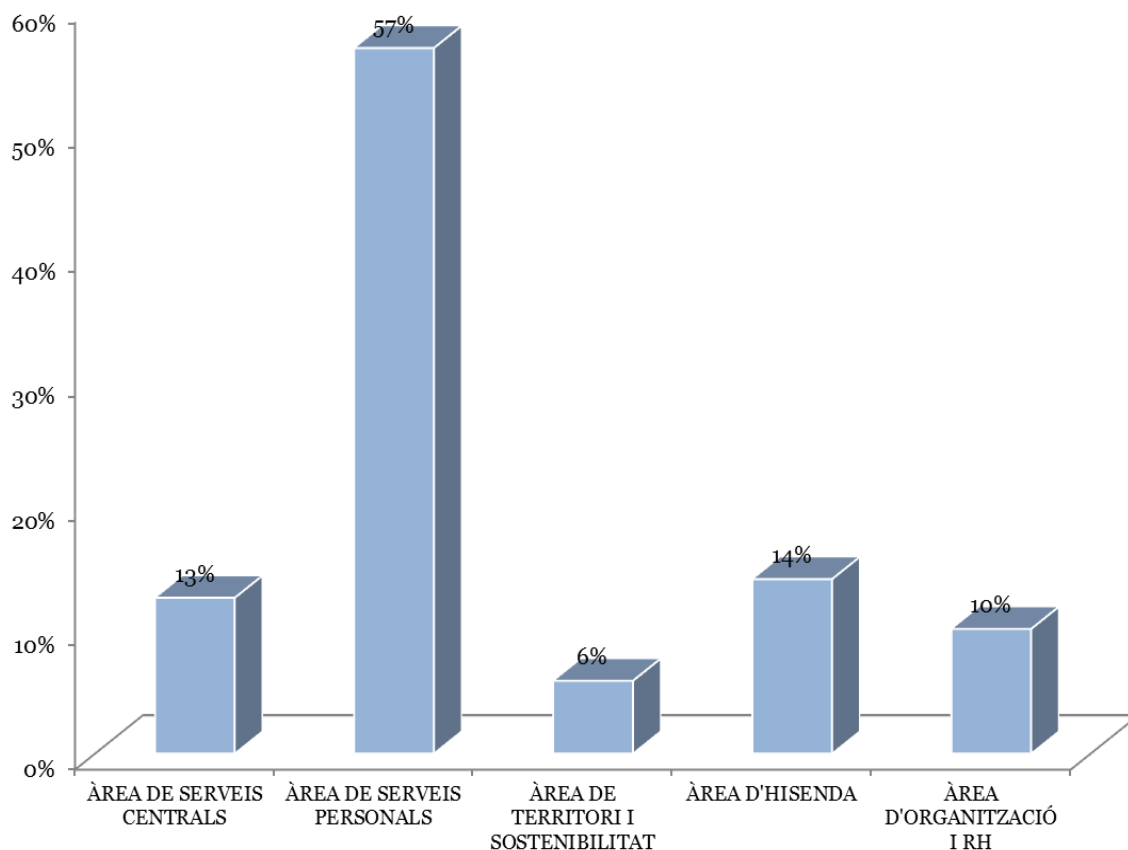
Com es pot veure al gràfic, **només hi ha una àrea amb equitat** entre dones i homes, l'Àrea de Serveis Personals (49% de dones i 51% d'homes).

L'àrea amb més **segregació horitzontal** és la de Territori i sostenibilitat amb un 84% d'homes i un 16% de dones.

La resta d'àrees presenta una **segregació amb majoria de dones**: la d'Hisenda amb 77% de dones i 23% d'homes; l'Àrea d'Organització i Recursos Humans amb 71% de dones i 29% d'homes; per últim, l'àrea de Serveis Centrals amb 68% de dones i 32% d'homes.

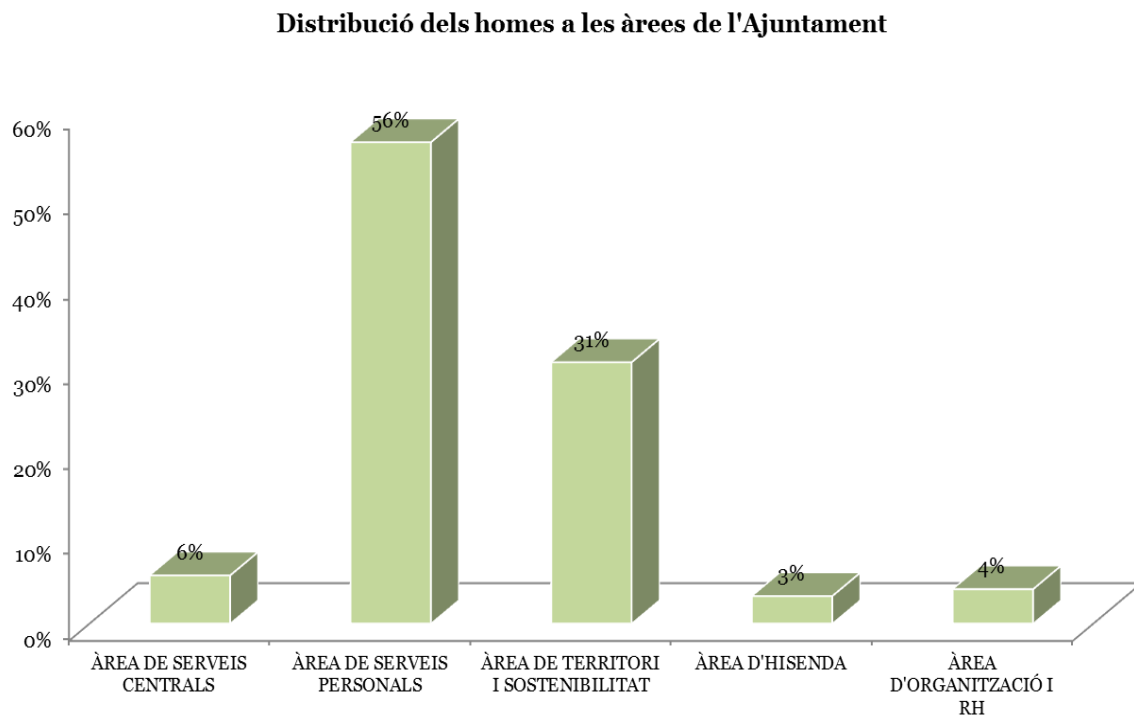
Seguidament, s'ha analitzat les dades del total d'homes i del total de dones independentment per tenir percentatges que mostrin en quines àrees es distribueixen principalment els homes i les dones treballadores al Consistori. Així, **el 57% de dones treballen a l'Àrea de Serveis Personals**, quelcom que s'explica perquè és **l'Àrea amb més personal de l'Ajuntament** i on es troben **serveis històricament feminitzats com Serveis Socials i Ensenyament**. En segon lloc, es troben a l'Àrea d'Hisenda en un 14%. En tercer lloc, Serveis Centrals amb un 13% de dones. Per últim hi ha menys dones a Organització i Recursos Humans (10%) i a Territori i sostenibilitat (6%).

Distribució de les dones a les àrees de l'Ajuntament



Gràfic 6. Distribució de les dones a les àrees de l'Ajuntament. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament d'Olesa.

Pel que fa a la **distribució d'homes** al Consistori, s'observa que **la majoria treballen a l'Àrea de Serveis Personals (56%)**, seguit de l'Àrea de territori i Sostenibilitat (31%). Després, i molt per sota d'aquest percentatge, es troba l'Àrea de Serveis Centrals (6%), Organització i Recursos Humans (4%) i Hisenda (3%).



Gràfic 7. Distribució dels homes a les àrees de l'Ajuntament. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament d'Olesa.

En el cas dels **homes**, destaca la **majoritària presència en Serveis Personals** que es relaciona amb la inclusió del **cos de la Policia Local** en aquesta àrea, **àmbit molt masculinitzat**. Una situació similar presenta la següent àrea en percentatge d'homes, **Territori i Sostenibilitat**, on es troben **la majoria d'operaris d'oficis relacionats amb la construcció i la jardineria** que tradicionalment són també ocupacions molt masculinitzades.

Un altre nivell d'anàlisi pel que fa a la segregació horitzontal és per la variable **ocupació**, mitjançant la quantificació diferencial d'homes i dones a les diferents ocupacions de l'Ajuntament.

Per a realitzar aquesta anàlisi, s'ha decidit tenir en compte aquells llocs de treball ocupats per un nombre igual o major de 3 persones⁹. Per tant, s'obtenen els següents resultats:

Segregació de gènere per ocupacions

| LLOC DE TREBALL | DONES | HOMES | TOTAL GENERAL | % sobre total | % sobre total dones | % sobre total homes |
|-------------------------------|-------|-------|---------------|---------------|---------------------|---------------------|
| Administratiu/va | 36 | 2 | 38 | 15,2% | 28,8% | 1,6% |
| Agent | 6 | 18 | 24 | 9,6% | 4,8% | 14,2% |
| Auxiliar | 1 | 2 | 3 | 1,2% | 0,8% | 1,6% |
| Auxiliar Adminis. | 2 | 1 | 3 | 1,2% | 1,6% | 0,8% |
| Cap àrea | 1 | 4 | 5 | 2% | 0,8% | 3,2% |
| Cap de colla | 0 | 4 | 4 | 1,6% | 0% | 3,2% |
| Cap Departament | 8 | 3 | 11 | 4,4% | 6,4% | 2,4% |
| Caporal | 1 | 5 | 6 | 2,4% | 0,8% | 4,0% |
| Conserge | 0 | 6 | 6 | 2,4% | 0% | 4,7% |
| Educador/a Social | 4 | 1 | 5 | 2% | 3,2% | 0,8% |
| Gestor/a | 8 | 1 | 9 | 3,6% | 6,4% | 0,8% |
| Monitor/a esportiu/va | 3 | 6 | 9 | 3,6% | 2,4% | 4,7% |
| Oficial | 0 | 14 | 14 | 5,6% | 0% | 11,1% |
| Operari | 1 | 12 | 13 | 5,2% | 0,8% | 9,5% |
| Professor/a Música | 12 | 12 | 24 | 9,6% | 9,6% | 9,5% |
| Redactor/a Productor/a | 0 | 3 | 3 | 1,2% | 0% | 2,4% |
| Responsable | 6 | 2 | 8 | 3,2% | 4,8% | 1,6% |
| Sergent | 0 | 3 | 3 | 1,2% | 0% | 2,4% |
| Socorrista monitor/a | 1 | 4 | 5 | 2% | 0,8% | 3,2% |
| Tècnic/a | 2 | 1 | 3 | 1,2% | 1,6% | 0,8% |

⁹ Les ocupacions que no arriben a 3 persones són les següents: Reprografia (1 dona), Arquitecte (1 home), Arquitecte tècnic (1 home i 1 dona), Controlador de so (1 home), Coordinador d'activitat esportiva (1 home), Enginyer (1 dona), Enginyer tècnic (1 home), Guia ruta de muntanya (1 home), Inspectors de policia (2 home), Interventora (1 dona), Tresorera (1 dona) i Vigilant medi ambient (1 home).

| | | | | | | |
|------------------------------|---|---|----|------|------|------|
| Tècnic/a auxiliar | 2 | 1 | 3 | 1,2% | 1,6% | 0,8% |
| Tècnic/a especialista | 6 | 4 | 10 | 4 % | 4,8% | 3,2% |
| Treballador/a Social | 6 | 0 | 6 | 2,4% | 4,8% | 0,0% |

Taula 2. Segregació de gènere per ocupacions. Elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament.

Com es pot veure a la taula, les ocupacions amb un percentatge major sobre el total de persones treballadores a l'Ajuntament són les d'administratiu/va (15,2% del personal), agent de policia (9,6% del personal) i professor/a de música (9,6% del personal). Si s'observa com es distribueixen el total d'homes i dones en plantilla a l'Ajuntament d'Olesa de Montserrat, **la majoria d'homes són agents de policia (14,2%) i oficials d'oficis varis (11,1%)** i després en el mateix percentatge **operaris i professors (9,5%)**. En canvi, entre les dones hi ha menys variabilitat: **la majoria de dones són administratives (28,8%) i professores de música (9,6%)**.

Si es considera com a variable de control el **lloc de treball** per a fer els percentatges i veure la segregació horitzontal de cada ocupació, s'observa que **hi ha només dues ocupacions que compleix els paràmetres de no segregació: professor/a i tècnic/a especialista**.

A partir d'aquí, **es troben ocupacions que presenten segregació horitzontal feble, severa i total¹⁰**. Pel que fa a les ocupacions amb segregació feble, són les següents:

Ocupacions feminitzades:

- Auxiliar administratiu/va
- Tècnic/a auxiliar
- Tècnic/a
- Cap de departament
- Responsable

Ocupacions masculinitzades:

- Monitor/a esportiu
- Auxiliar
- Agent de la policia

¹⁰ Recordem que els paràmetres són: segregació feble (entre el 61% i 79%), segregació severa (80% o més) i segregació total (100%).

Tot i que la segregació que es presenta a les anteriors ocupacions sigui feble, són qüestions que cal treballar activament, ja que escapa dels paràmetres de paritat establerts (40%-60%).

Pel que fa a les **ocupacions amb segregació severa**, s'han trobat les següents:

Ocupacions feminitzades:

- Educador/a social
- Gestor/a
- Administratiu/va

Ocupacions masculinitzades:

- Socorrista
- Cap d'àrea
- Caporal
- Operari/a

Pel que fa a les **ocupacions amb una segregació total**, hi ha cinc àrees totalment masculinitzades, que són:

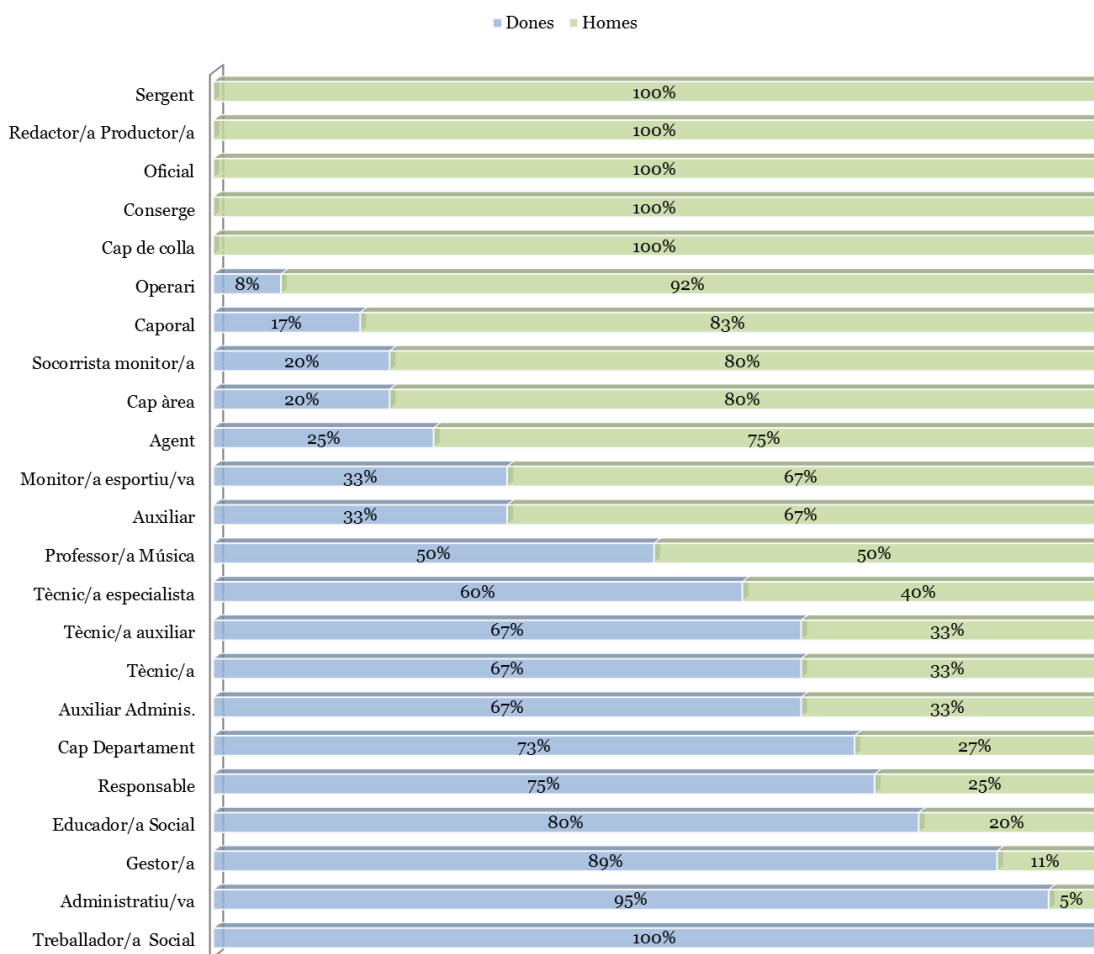
- Sergent
- Redactor/a productor
- Cap de colla
- Oficial
- Conserge

En canvi, només hi ha una ocupació **totalment feminitzada**: treballadora social, que es troben al Servei d'Acció Comunitària i Benestar.

Com s'observa, la tipologia d'ocupacions que presenten **segregació severa i total per raó de gènere responen, en general, a la divisió sexual del**

treball.

Nombre d'homes i de dones en les ocupacions de l'Ajuntament d'Olesa de Montserrat



Gràfic 8. Nombre d'homes i de dones en les ocupacions de l'Ajuntament d'Olesa de Montserrat. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament d'Olesa.

La segregació del mercat laboral no respon únicament a la distribució d'homes i dones en tant a les feines que desenvolupen, sinó també a la **distribució d'homes i dones a llocs de responsabilitat i comandament**. Per això, s'analitzarà la segregació vertical a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament d'Olesa de Montserrat.

Segregació vertical

Pel que fa a la **representació política**, l'Ajuntament compta amb 20 regidors i regidores, a més de l'alcalde que és home. En termes d'igualtat es troba que hi ha una representació de 38,1% de dones i 61,9% d'homes, **superant els**

críteris de paritat 40-60% amb una lleugera masculinització. En termes absoluts, hi ha 8 regidores i 13 regidors.

Referent als nivells de comandament tècnic, l'Ajuntament utilitza la següent categorització:

Grau de comandament de major a menor responsabilitat

| GRAU | POSICIÓ |
|-------------|---|
| 6 | Gerent |
| 5 | Cap d'àrea |
| 4 | Cap de servei |
| 3 | Cap de departament |
| 2 | Intermedi |
| 1 | Responsable |
| 0 | Sense responsabilitat sobre altres persones |

Taula 3. Grau de comandament de major a menor responsabilitat. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament d'Olesa de Montserrat.

En el **grau de comandament 5** hi ha **els i les caps d'àrea**. En números absoluts són **4 homes i 1 dona**. Però entre les dades proporcionades pel Consistori, la secretària de l'Ajuntament i una interventora tenen un grau de comandament 5, corresponent amb caps d'àrea. És per aquest motiu que s'igualava el percentatge i hi ha paritat a l'àmbit màxim de comandament.

En un **nivell inferior (el 4, de cap de servei) hi ha paritat**. En aquest nivell hi és un cap de Servei de Promoció Econòmica, un Cap de Brigada. Obres i Serveis, la Cap del Departament de Serveis Socials i la Cap del Departament de Participació Ciutadana. Assenyalar que en aquest nivell hi ha 4 llocs de treball vacants segons les dades proporcionades el juliol de 2019.

Entre els **caps de departament (nivell 3)** existeix, en canvi, **paritat**, encara que lleugerament favorable a les dones amb un 57%. En aquest nivell, estan

caps de departament, tècnics i tècniques superiors, la direcció de l'escola de música i el lloc de cap de brigada.

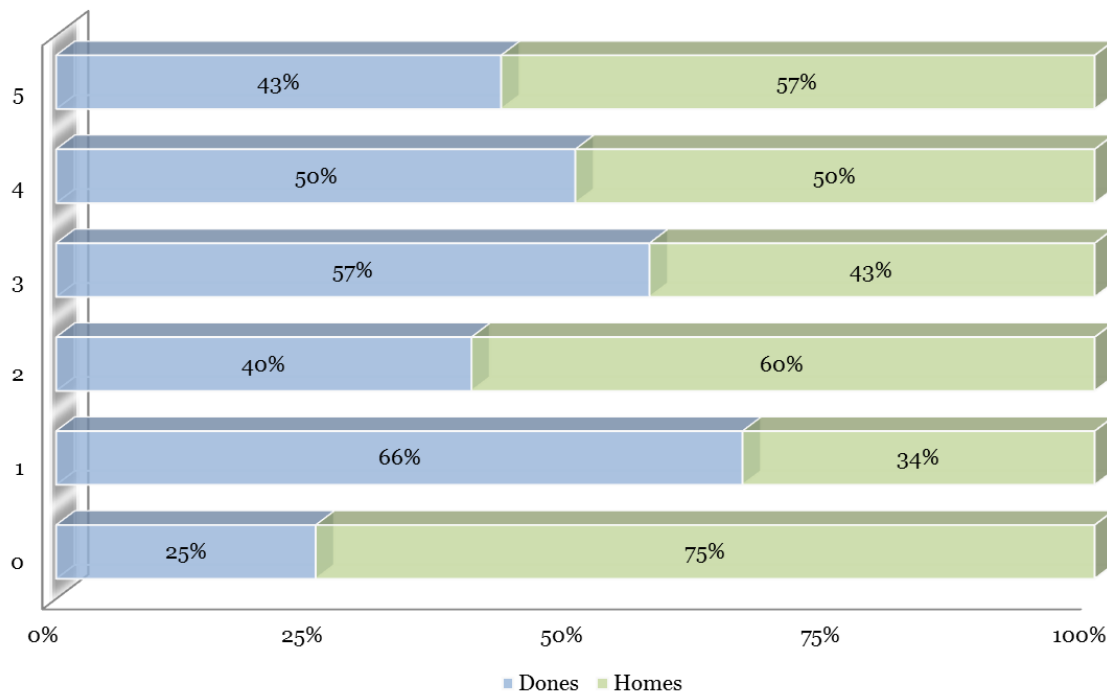
Entre els **càrrecs intermedis (nivell 2)** hi ha la tendència contrària: **60% d'homes per un 40% de dones**. Aquest nivell correspon a **tècnics i tècniques especialistes, caps de colla, oficials 1r d'oficis, monitor/a esportiu/va, coordinador/a, responsables i professors/es de música.**

En el **nivell 1 (responsable)** que agrupa a **oficials, treballadores socials, administratius/ves, caporals i al professorat de l'escola de música**, hi ha una **segregació feble a favor de les dones** que són majoria en 66% del total. En aquest nivell s'encabeix les professions feminitzades vistes abans, com és el cas de treball social.

Per últim, en el **nivell sense responsabilitat sobre altres persones (nivell 0)** té també una **segregació feble amb un 75% d'homes sobre el total** de la categoria. En aquest cas, aquest nivell està compost per **oficials d'oficis, agents de policia, socorristes i monitors esportius**, entre altres.

A continuació, es mostra una gràfica que representa la distribució d'homes i dones segons el nivell de comandament comentada en aquest apartat. S'ha tret el grau més alt de comandament que és el lloc de Gerent (ocupat per una dona) perquè no tenia suficient representativitat estadística (menys de l'1% del personal de l'Ajuntament).

Distribució d'homes i dones segons el nivell de comandament



Gràfic 9. Distribució d'homes i dones segons els nivell de comandament. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament d'Olesa.

Als nivells màxims de comandament, després de Gerència, s'inclouen als/les caps d'àrees, la secretaria general de l'Ajuntament i la interventora, on hi ha paritat. Només un 3% de dones i un 3% d'homes que treballen al Consistori ho fa al nivell **d'alt comandament**.

Referent als **comandaments de caps de servei (grau 4)**, s'observen que hi ha un 2% del total de dones i un 2% del total d'homes, que en termes absoluts suposa 2 dona i 2 homes.

En els **comandaments de caps de departament (grau 3)**, es pot observar que no hi ha diferències destacables. Respecte del **total de dones que treballen a l'Ajuntament són un 7%**, i els **homes són 5% del total** que treballen al Consistori.

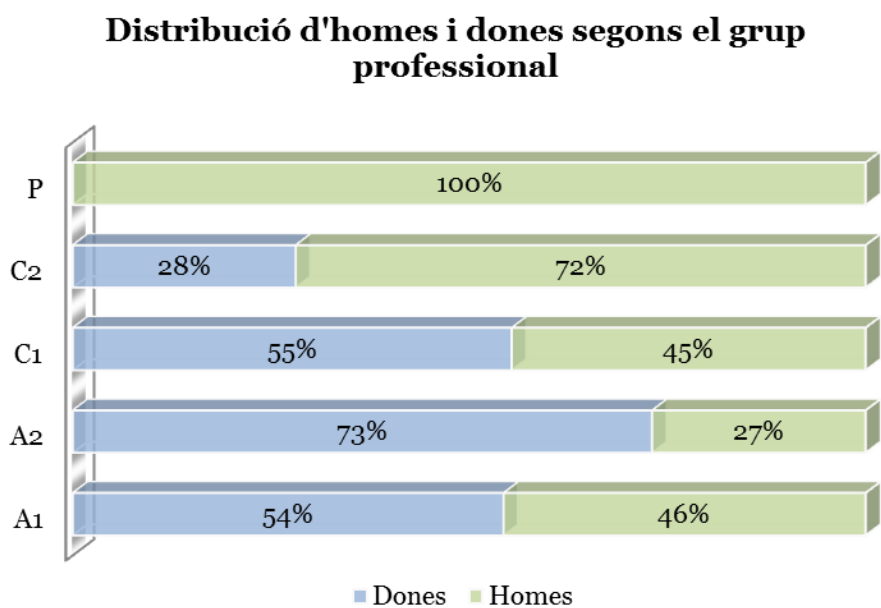
En el **grup intermedi (grau 2)** hi ha un **8% de dones de total que treballa a l'Ajuntament** i un **12% d'homes del total**.

La diferència més significativa es troba en el **grup més nombrós (grau 1: responsable)**, on hi treballen un **64% de les dones** i un **32% dels homes**. En

canvi, el grup **sense responsabilitat (grau 0)** sobre altres persones presenta un **46% d'homes del total que treballa al Consistori** i un **16% de dones**.

Pel que fa al **grup professional** al qual pertanyen les persones que treballen al Consistori, només hi ha **paritat al grup A1** (54% de dones i 46% d'homes). Al **grup A2 hi ha majoria de dones** (73%). Aquest grup agrupa als llocs de treballs d'educador/a social i treballador/a social. Així mateix, també es troba en aquest grup l'única dona cap d'àrea, concretament d'Hisenda, i alguna professió tècnica del consistori.

El **grup C1** també mostra la **mateixa paritat que el grup A1** (55% de dones i 45% d'homes). Per contra, el **grup C2** es troba **més masculinitzat** amb 72% d'homes i són els llocs de treball dels caps de colla i oficials i operaris d'ofici d'entre altres. El **grup P** està compost pels operaris i conserges i té una **masculinització total** (100%).



Gràfic 10. Distribució d'homes i dones segons el grup professional. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament d'Olesa.

Per últim, és interessant també veure com es distribueixen en grups professionals les persones treballadores sobre el total d'homes i el total de dones. En aquest cas, s'observa que **quasi la meitat de les persones de l'Ajuntament pertanyen al grup C1** (49% del total de la plantilla), al qual pertanyen la majoria de dones (55% de les dones de l'Ajuntament) i la majoria d'homes (45% dels homes de l'Ajuntament).

Només hi ha una persona que treballa al grup professional B (personal tècnic) que suposa un percentatge d'1% sobre el total de dones i de 0,4% del total del personal del Consistori.

Després es troba **el grup A1 que agrupa el 19% del total de persones** que treballen a l'Ajuntament. En aquest grup treballen el 21% del total de dones i el 17% del total d'homes de la plantilla.

En aquest sentit, cal remarcar que **l'Ajuntament d'Olesa concentra gran part de la seva plantilla als grups professionals intermedis.**

Distribució d'homes i dones per grups professionals

| GRUPS PROFESSIONALS | ABSOLUTS | | | RELATIUS | | |
|----------------------|----------|-------|---------------|---------------------------------|--------------------------------|--|
| | Dones | Homes | Total general | % dones sobre el total de dones | % homes sobre el total d'homes | % del total sobre el total de la plantilla |
| A1 | 25 | 21 | 47 | 21% | 17% | 19% |
| A2 | 19 | 7 | 26 | 16% | 6% | 11% |
| B | 1 | | 1 | 1% | 0% | 0,4%% |
| C1 | 67 | 54 | 121 | 55% | 44% | 49% |
| C2 | 9 | 23 | 32 | 7% | 19% | 13% |
| P | | 19 | 19 | 0% | 15% | 8% |
| Total general | 122 | 124 | 246 | 100% | 100% | 100% |

Taula 4. Distribució d'homes i dones per grups professionals. Elaboració pròpia amb les dates proporcionades per l'Ajuntament d'Olesa de Montserrat.

Quadre de conclusions

| Punts forts | Punts febles |
|--|--|
| <p>Càrrecs directius amb paritat.</p> <p>Dues ocupacions són paritàries.</p> | <p>Forta segregació a favor dels homes en el nivell més baix de comandament (0).</p> <p>Segregació absoluta a favor dels homes en 5 ocupacions.</p> <p>Segregació absoluta a favor de les dones en 1 ocupació.</p> |

4.4 Política de reclutament i selecció del personal

Les ofertes de treball i el reglament de contractació no fan menció explícita al principi de no discriminació. Això suposa que a l'hora de recollir les variables a tenir en compte en l'**accés als nous llocs de treball**, la variable sexe no es té en compte. L'omissió quan hi ha diferències socials que són estructurals, **acaben perpetuant relacions de poder i situacions de discriminació i desigualtats** (entre les quals existeix la segregació horitzontal i vertical del mercat laboral).

Tanmateix, **la normativa establerta sí que fa referència al principi de no discriminació, pel que és recomanable incloure'l a totes les normatives internes del Consistori** per tal de visibilitzar el compromís del mateix amb l'eradicació de les desigualtats existents a la nostra societat.

Resultats

El personal de l'Ajuntament ha facilitat les dades de **16 processos selectius** dels anys **2018 i 2019**, dels quals hi ha 6 pendants de proves i d'elaboració de les llistes definitives. De les 16 places, hi ha **9 per a esdevenir personal funcionari i 7 per laboral**. En el cas dels processos per a **personal funcionari**, les candidatures rebudes per part de dones, van ser el **52%** del total i, d'aquestes, van ser **aprovades el 5%**. En el cas dels **homes**, les **candidatures aprovades foren el 3%**.

Ofertes públiques de feina funcionarials

| Lloc de Feina | Tipus contractació | Places | Nº Candidat. | Candidatures % | | Aprovades % | |
|---------------------|--------------------|--------|--------------|----------------|-------|-------------|-------|
| | | | | Homes | Dones | Homes | Dones |
| Cap de departament | Funcionarial | 1 | 11 | 27% | 73% | 0% | 18% |
| Arquitecte Sup. III | Funcionarial | 1 | 5 | 60% | 40% | 0% | 20% |
| Borsa administrat. | Funcionarial | Borsa | 26 | 19% | 81% | 4% | 23% |
| Borsa administrat. | Funcionarial | Borsa | 8 | 13% | 87% | 0% | 25% |

| | | | | | | | |
|--------------------------------|--------------|-------|-----|-----|-----|-------------------------------|-----|
| Borsa administrat. | Funcionarial | Borsa | 6 | 33% | 67% | 0% | 17% |
| Tècnic sup. Arxiu | Funcionarial | 1 | 13 | 38% | 62% | 8% | 8% |
| Enginyer Sup. II | Funcionarial | 1 | 16 | 63% | 37% | Pendent de prova psicotècnica | |
| Agents Policia Local II | Funcionarial | 4 | 128 | 84% | 16% | 6% | 2% |
| Administratiu/va | Funcionarial | 10 | 106 | 16% | 84% | Pendent de prova psicotècnica | |
| Total | | 18 | 319 | 48% | 52% | 3% | 5% |

Taula 5. Ofertes públiques de feina funcionarial. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament d'Olesa.

D'altra banda, referent a les **ofertes de personal laboral** es van obrir 10 places i la resta foren d'obertura mitjançant una borsa de treball. Les ocupacions ofertes eren 7 i s'hi van presentar 120 persones, amb una **gran majoria de dones: 79%**.

Dels **homes** que s'hi van presentar, **el 41% van ser acceptats**, mentre que només el **24% de les dones van passar el procés de selecció**. En nombres absoluts van ser **aprovats 9 homes de 22 i 18 dones de 94** que s'aspiraven a passar el procés de selecció¹¹.

Ofertes públiques de feina de personal laboral

| Lloc de Feina | Tipus contractació | Places | Nº Candidatures | Candidatures % | | Aprovades % | |
|--|--------------------|--------|-----------------|----------------|-------|-------------|-------|
| | | | | Homes | Dones | Homes | Dones |
| Professors/es Música | Laboral | 6 | 20 | 45% | 55% | 20% | 35% |
| Educadors/es Socials II | Laboral | 3 | 28 | 7% | 93% | 4% | 0% |
| Treballadors/es Socials II | Laboral | 1 | 12 | 0% | 100% | 0% | 25% |
| Personal auxiliar d'edificis municipals | Laboral | Borsa | 9 | 56% | 44% | 11% | 11% |

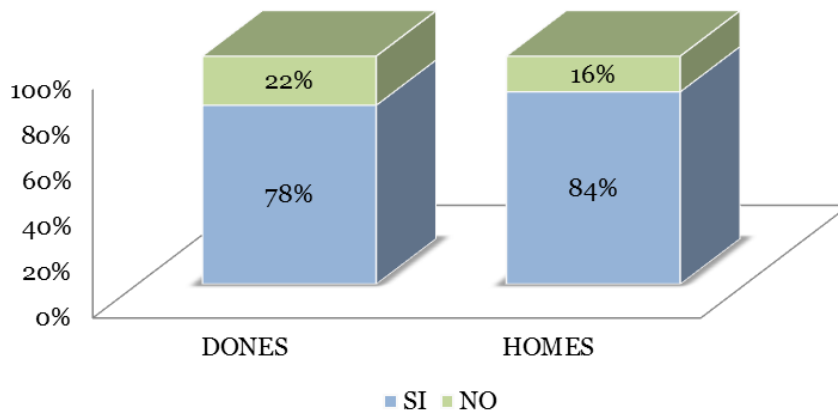
¹¹ D'aquests percentatges s'han eliminat els nombres els processos pendents de proves psicotèniques.

| | | | | | | | |
|--------------------------------------|---------|-------|-----|-----|------|-------------------------------|-----|
| Personal auxiliar biblioteca | Laboral | Borsa | 30 | 27% | 73% | 10% | 23% |
| Borsa d'educador/a social | Laboral | Borsa | 10 | 0% | 100% | Pendent de prova psicotècnica | |
| Borsa de treballador/a social | Laboral | Borsa | 11 | 9% | 91% | Pendent de prova psicotècnica | |
| TOTAL | | | 120 | 22% | 78% | 39% | 19% |

Taula 6. Ofertes públiques de feina de personal laboral. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament d'Olesa de Montserrat

En el qüestionari es va preguntar si es creia que la incorporació de nous treballadors i treballadores responia a processos de selecció objectius. S'ha compilat les respostes en el següent gràfic:

La incorporació de nous treballadors i treballadores respon sempre a processos de selecció objectius



Gràfic 11. Resultats del qüestionari. Elaboració pròpia.

La majoria de persones que han respost el qüestionari opinen que **els processos de selecció són objectius**. No obstant això, hi ha un 22% de dones i un 16% d'homes que no ho pensen. En aquests casos es va demanar el perquè de la resposta negativa i algunes persones apunten que els processos selectius poden millorar la seva transparència i el compliment de requisits bàsics de la igualtat d'oportunitats.

Quadre de conclusions

| Punts forts | Punts febles |
|--|--|
| Percentatge proporcional d'homes i dones aprovats en les convocatòries de personal funcionari. | No hi ha una declaració explícita al principi de no discriminació en les noves places convocades. S'observa un percentatge molt baix de dones aprovades en proporció a les dones presentades a les convocatòries de personal laboral. |

4.5 Política de formació i desenvolupament professional

L'article 53 de l'**Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament d'Olesa de Montserrat** per als anys 2015-2019, menciona explícitament que "Els empleats de l'Ajuntament d'Olesa de Montserrat tenen dret, en igualtat de condicions, a la seva formació i a un perfeccionament professional constant". A més de tenir garantit l'accés a cursos de formació i reciclatge "adequats al seu nivell o per superar-lo en categoria i condicions professionals, en un pla d'igualtat" (pp. 17).

Aquest Acord, a l'article 2.1, explicita que té **efecte tant pel funcionariat com per al personal laboral**. A més, pot ser prorrogat excepte si una de les parts signants realitza una denúncia expressa en un termini de 30 dies abans de la seva vigència.

A l'article 55 sobre **Política formativa**, a l'apartat 3, recull les temàtiques que ha de tenir el Pla General de Formació anual de l'Ajuntament. En aquestes no hi ha cap curs que explícitament tracti temes d'igualtat de gènere. de recordar que la *Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes* fa al·lusió a l'article 6 a l'exercici de competències dels municipis, que han d'establir les condicions i capacitacions del personal al seu servei. Per tant, aquesta possibilitat s'ha de recollir en el citat apartat de formacions específiques de polítiques de gènere.

Són els **Caps de Serveis o unitats o el personal de l'Ajuntament qui poden fer les sol·licituds de formacions** per a la seva inclusió en el Pla

General de Formació. Les activitats formatives que desenvolupa el Pla són de tres tipus:

- **Obligatòries:** totes les promogudes per l'Ajuntament i que són necessàries per al correcte desenvolupament del treball. Són subvencionats tots els costos que puguin suposar (matriculació, dietes, llibres, quilometratges...).
- **De planificació de carreres:** totes les que són promogudes conjuntament entre la persona treballadora i l'Ajuntament i són considerades com “necessàries per al correcte desenvolupament del pla de carrera establert” (pp. 18). També tenen una subvenció del 100%.
- **Complementàries:** les promogudes per al personal per la millora de la seva capacitat. Poden ser subvencionades, segons el cost de l'activitat, fins al 50%.

Resultats

Segons la informació recollida al treball de camp, també s'han dut a terme **formacions sobre perspectiva de gènere**, amb l'impuls del Departament d'Igualtat i Solidaritat. Concretament, s'han realitzat dues edicions d'una formació de 10 hores sobre *Prevenió en Assetjament sexual*. En l'edició de 2017 van participar 13 dones i 11 homes i en la de 2018, 20 dones i 11 homes. Aquesta formació, segons les dades aportades pel personal del Consistori, s'ha adreçat al personal directiu i tècnic.

Respecte a formacions específiques de gènere també s'ha trobat la de *Sensibilització i prevenció de lgtbifòbia en l'àmbit comunitari* rebuda per una dona.

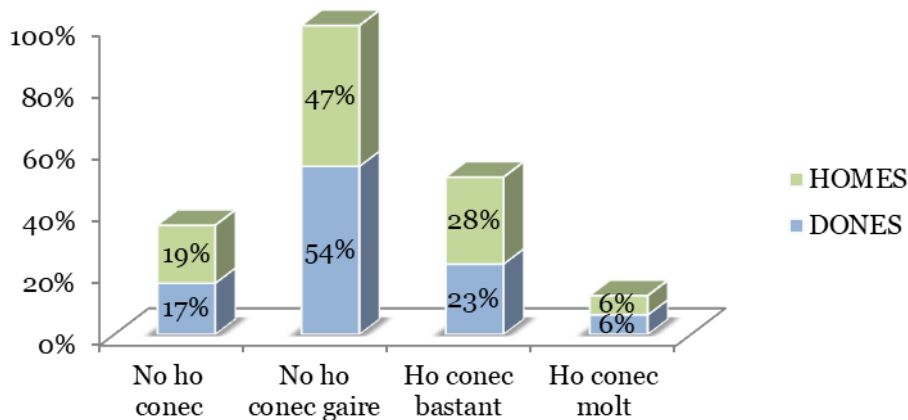
En total s'han fet **286 formacions** amb un total de **3558 hores i 30 minuts**. Les persones participants han sigut en **82 ocasions homes i en 204 ocasions dones**. Les formacions en **Prevenió de Riscos Laborals (PRL) han sigut rebudes en 199 ocasions per homes i en 109 ocasions per dones**. Aquesta diferència pot ser deguda a les diferències observades en l'apartat sobre segregació horitzontal, amb professions molt masculinitzades que tenen unes característiques d'esforç físic que fa necessària aquesta formació

(ja que, històricament, la prevenció de riscos laborals s'ha desenvolupat des d'una visió androcèntrica del mercat laboral, obviant els riscos associats a professions feminitzades, un exemple és la recent incorporació dels riscos psicosocials als plans de prevenció).

En la mateixa línia, **les formacions que tenen a veure amb el treball administratiu, han estat rebudes principalment per dones**, ja que el treball administratiu ha estat històricament i segueix sent un treball feminitzat.

Respecte al qüestionari, s'ha preguntat a les persones enquestades el **grau de coneixement del Pla de Formació de l'Ajuntament**. El resultat ens dona uns percentatges **molts alt de dones (54%) i homes (47%) que no ho coneixen gaire**. El 19% d'homes i el 17% de dones no ho coneixen. Només el 28% d'homes i el 23% de dones ho coneixen bastant i un 6% tant d'homes com de dones, ho coneixen molt. Per tant, queda patent la necessitat de fer més difusió d'aquest Pla.

Fins a quin punt coneixes el Pla de Formació de l'Ajuntament



Gràfic 12. Resultats de l'enquesta. Elaboració pròpia.

Per altra part, **un 13% de dones i un 23% d'homes** han manifestat a l'enquesta que han tingut **dificultats per accedir a formacions**. Se'ls ha preguntat per les **raons d'aquestes dificultats** amb la possibilitat de respostes obertes. Les respostes es poden agrupar en tres raons:

- Per **mancança de personal** en el servei i haver de cobrir serveis mínims.

- Per **problemes de conciliació familiar**, que pot ser indicatiu de què s'han de recuperar les hores o que la formació es fa en un horari que no permet la conciliació.
- **L'atorgament de les formacions ha de passar el filtre del/la cap d'àrea**, així que depèn de la voluntat d'aquest/a i de la valoració que en fa sobre la seva importància per l'equip.

Quadre de conclusions

| Punts forts | Punts febles |
|--|--|
| El dret a la formació constant està recollit en la Normativa i l'Acord de treball. | Manquen formacions de gènere transversals i específiques. Part del personal manifesta tenir problemes per accedir a formacions. |

4.6 Avaluació del rendiment i promoció del personal

En l'**Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament d'Olesa**, a l'Article 25 Carrera professional horitzontal, a l'apartat 4 es diu que **es garanteix la carrera professional de les persones treballadores** i que **l'ascens de grau personal** es farà prèvia valoració de l'actuació personal, dels coneixements i les habilitats assolides pel desenvolupament de les competències professionals del lloc de treball.

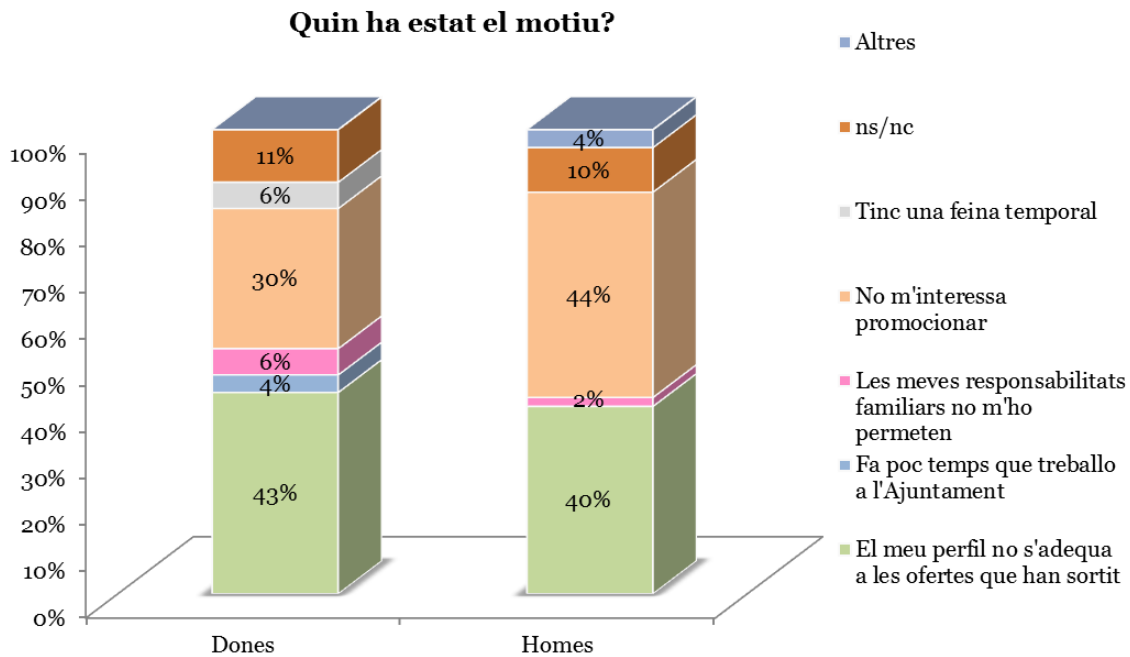
Així mateix, en l'Acord mencionat, en l'article 76 **Avaluació del Desenvolupament** del Títol II, s'estableix la possibilitat de la **destinació d'un 1,4% de la partida pressupostària de la massa bruta salarial a les persones treballadores en relació amb el desenvolupament del lloc de treball**. La quantificació d'aquesta distribució té un **caràcter individual i s'ha de basar en tres aspectes: índex d'absentisme, l'avaluació del rendiment i les competències i la participació en l'assoliment d'objectius**.

Per altra part, en l'**Annex de Personal Laboral de l'Acord** s'expressa com única limitació per la **promoció o reclassificació professional** les exigides per les titulacions acadèmiques o professionals per exigències del lloc de treball. Així, mateix, en l'**article 4 sobre funcionarització**, el **Consistori es compromet a la unificació jurídica del personal laboral amb el funcionariat d'acord amb la legislació vigent**.

Resultats

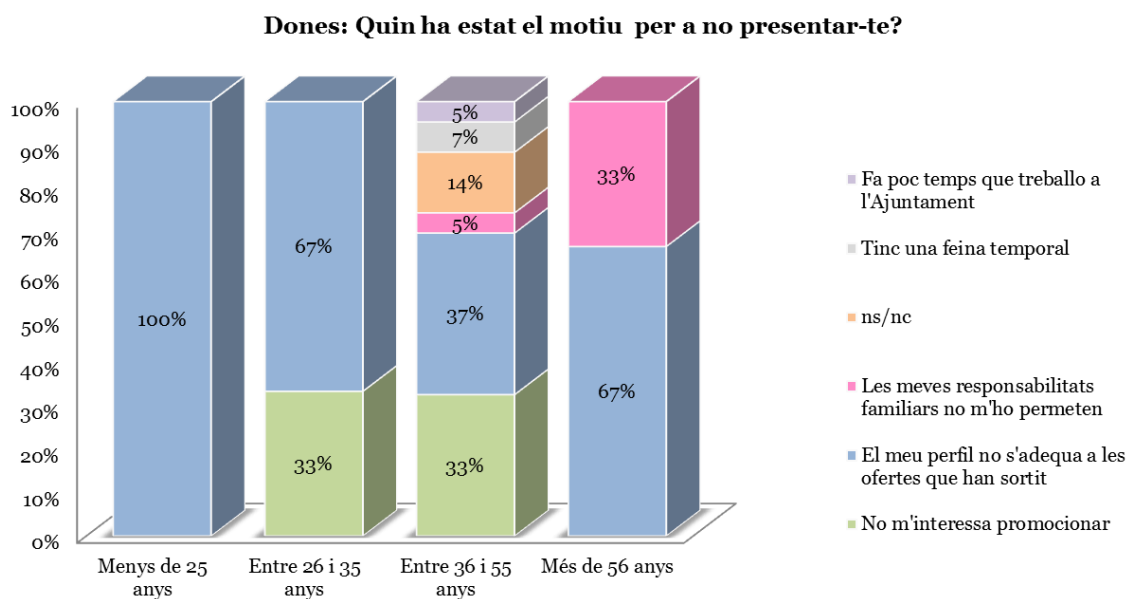
Els resultats del qüestionari mostra que **hi ha un 74% de persones que no s'han presentat mai a una convocatòria interna per canviar de lloc de treball**. D'aquestes, el 50% són dones i el 50% són homes. Destaca del conjunt que **la majoria no s'ha presentat mai perquè el seu perfil professional no s'adequa a les places convocades**. Entre les dones és aquesta l'opció més contestada. Entre els homes l'opció més freqüent és perquè no tenen interès a promocionar amb un 44%. L'opció de **"les meves responsabilitats familiars no m'ho permeten"** ha sigut contestada per un **6% de les dones i un 2% dels homes**. En "Altres" (van donar l'opció) de resposta oberta han contestat perquè hi formen part d'un pla ocupacional i perquè el cap no els ajuda.

S'ha de dir que hi ha 9 persones que han contestat que els agrada el lloc de treball que tenen. Per contra, hi ha alguna que ha contestat que s'han donat ascensos sense publicar la convocatòria.



Gràfic 13. Resultats de l'enquesta. Elaboració pròpia.

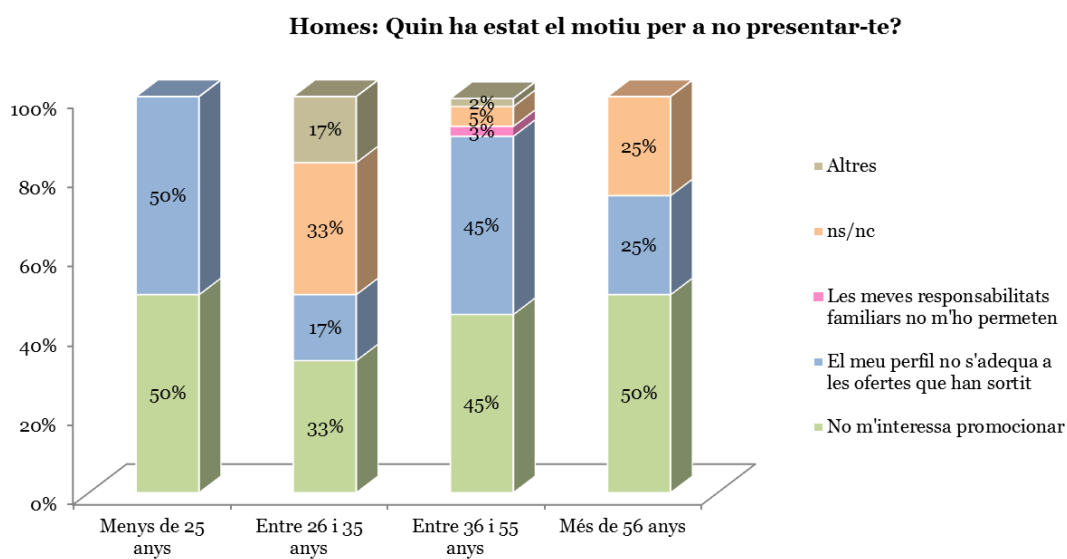
Si observen els **resultats en funció de la variable edat**, entre les dones la resposta majoritària és que el seu perfil no s'adequa a les ofertes publicades. En la forquilla **entre els 36 i els 55 anys, el 33% ha contestat que no l'interessa promocionar**. Entre les dones de més de 56 anys destaca amb un **33% la resposta sobre les responsabilitats familiars**. L'altre grup d'edat que ha escollit aquesta resposta és el representat per les dones entre 36 i 55 anys, però amb un percentatge del 6%.



Gràfic 14. Resultats de l'enquesta. Elaboració pròpia.

Les **respostes dels homes** d'acord amb l'edat dona un nombre similar per la resposta "no m'interessa promocionar" i "el meu perfil no s'adequa a les ofertes que han sortit". Però si s'analitzen amb més deteniment, s'observa que en els **grup d'edat entre 26 i 35 hi ha una majoria que no l'interessa promocionar**, amb un **33% que no ha contestat (ns/nc en el gràfic)** i un **17% que considera que el seu perfil no s'adequa a les places que han sortit**. Un 17 % seria el grup mencionat al Gràfic 9 com altres. En el grup entre **36 i 55 anys hi ha igualtat de respostes entre el desinterès per promocionat i l'adequació del perfil en un 45% en cadascuna de les opcions**. En aquest grup hi ha un 3% que no ha promocionat per les responsabilitats familiars.

Respecte al grup d'edat que **supera els 56 anys hi ha un 50% que no l'interessa promocionar** i altre grup menor pel qual el perfil no s'adequa a les convocatòries sortides (25%).



Gràfic 15. Resultats de l'enquesta. Elaboració pròpia.

Quadre de conclusions

| Punts forts | Punts febles |
|---|---|
| Compromís de l'Ajuntament (recollit a l'Acord regulador de les condicions de treball) amb el personal laboral per equiparar la seva situació amb la del funcionariat. | <p>Hi ha una majoria de persones que no s'han presentat mai a convocatòries de promoció interna perquè, manifesten, les places no s'adeqüen al seu perfil professional.</p> <p>Hi ha un 6% de dones que manifesten no haver-se presentat per les seves responsabilitats familiars i de cures.</p> |

4.7 Política salarial

Les **bases que regulen la política salarial** de l'Ajuntament d'Olesa de Montserrat es recullen al **Capítol 9, Títol I de l'Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament d'Olesa de Montserrat** per als anys 2015-2019. Aquest document s'adhereix a la normativa bàsica per a la funció pública (Estatut de l'Empleat Públic pel funcionariat i l'article 83 de l'Estatut dels Treballadors i Treballadores) i classifica les retribucions de la següent manera:

- **Retribucions bàsiques:**
 - Sou base: quantitat que correspon amb el grup professional i és fixada per la Llei de pressupostos generals de l'Estat cada any.
 - Triennis: quantia fixada per la Llei de pressupostos generals de l'Estat per cada tres anys de servei.
 - Pagues extraordinàries: són dues a l'any i el seu import serà el definit per la normativa d'aplicació al personal funcionari de l'Administració Local.
- **Retribucions Complementàries:**
 - Complement de destinació: quantia fixa per a cada nivell de classificació dels llocs de treball i és fixada per la Llei de pressupostos generals de l'Estat cada any.

- Complement específic: està destinat a retribuir les condicions particulars dels llocs de treball atenent a particularitats de dificultat tècnica, el grau de dedicació, la responsabilitat, la incompatibilitat o les condicions de desenvolupament del treball (perillositat i/o penalitat). És un complement amb caràcter funcional.
- Complement de productivitat: retribueix l'especial dedicació i l'actitud de servei de la persona vers les seves responsabilitats. La quantia global és fixada pel Ple municipal i el/la president/a de la Corporació fa la distribució individual
- Gratificacions per serveis extraordinaris: retribueixen els serveis extraordinaris prestats fora de la jornada normal de treball.

Referent a la bretxa salarial de gènere, l'informe d'UGT *Bretxes i desigualtats salarials de gènere a Catalunya 2019* situa la **bretxa salarial catalana en un 26% (2016) i l'estatal en un 23%**, és la tercera més alta de l'estat. Pel que fa a l'Administració Pública, l'informe d'UGT de febrer de 2018 *La brecha salarial en las Administraciones Públicas* situa en un 16% la bretxa salarial als ens públics estatals. Respecte a Catalunya, l'informe de la UGT de 2017 *Bretxa salarial de gènere a Catalunya als sectors públic i privat. Determinants i propostes* situa la bretxa salarial en les administracions públiques catalanes en un 15%, la tercera més alta de l'estat.

Resultats

Tenint present l'existent bretxa salarial a les administracions públiques locals, és important analitzar les dades aportades per l'Ajuntament d'Olesa de Montserrat.

A continuació, s'observen les **diferències salarials per raó de gènere en el sou base, el complement de destinació (CD) i el complement específic (CE)**, així com la **bretxa salarial total** resultant.

Diferències salarials per raó de gènere¹²

| | Sou base | CD | CE | Total |
|---------------------|----------|---------|--------|-------|
| Diferència salarial | -10,99% | -12,78% | 32,09% | 8,32% |

Taula 7. Diferències salarials per raó de gènere al sou base, CD, CE i CE. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament d'Olesa de Montserrat.

Com s'observa, a l'Ajuntament d'Olesa de Montserrat **hi ha una bretxa salarial a favor dels homes del 8,32%**. Aquesta bretxa és molt inferior a la bretxa mitjana de les administracions públiques. Tanmateix, cal apuntar que en aquesta anàlisi no s'han tingut en compte els altres complements¹³.

Si s'observen les **dades respecte al grup professional i grau de comandament**, s'ha detectat en el **grup A1** en els **graus de comandament 1** (professions tècniques i professorat de l'escola de música), **3** (caps de departament) i **4** (caps de servei), una **bretxa més baixa a favor de les dones entre el 3% i el 4%**. És en el **grup de comandament de caps d'àrea (5)** on aquesta bretxa puja fins al **31,87% en detriment dels homes**. **En aquest grup s'inclouen també el càrrec d'interventora i de secretària de l'ajuntament.**

En canvi, el **grup A1 amb grau de comandament** corresponent als **càrrecs intermedis (grau 2)** presenta una bretxa de **17,83% a favor dels homes**. Aquest grup representa les ocupacions de tècnica d'activitats esportives i el professorat de música amb més responsabilitat (secretari i cap d'estudis).

En el **grup A2**, en el **grau de comandament de responsable (grau 1)** hi ha una **bretxa de 3,68% a favor dels homes que s'eleva fins al 44,6% en el grau 3 de caps de departament**. Pertanyen al primer grup tècnics/tècniques i treballadores i educadores socials. Al grup amb grau de

¹² Quan les xifres són negatives, indiquen una diferència salarial perjudicial pels homes (els homes cobren un x% menys que les dones), mentre que quan les xifres són positives, indiquen el contrari (les dones cobren un x% menys que els homes).

¹³ Degut a la complexitat que comporta l'estudi de la bretxa salarial a les administracions públiques (i, concretament, de les retribucions incloses als *altres complements*), es recomana poder dur a terme un estudi en profunditat de les retribucions a l'Ajuntament d'Olesa de Montserrat que inclogui aquesta categoria de retribucions.

comandament 3, a més de caps de departament trobem l'ocupació d'Inspector Cap de la Policia Local.

Al **grup professional C1** s'ha trobat una **diferència salarial a favor dels homes en el grau de comandament 0** (sense responsabilitat sobre altres persones) **del 25%**. Són les professions de controlador/a de so, monitor/a esportiu/va, socorrista monitor/a i taquiller/a de piscines i agent. **En el grau de comandament 1 (responsable) del grup C1** s'ha trobat el **nivell de bretxa més alt a favor dels homes amb un 62,80%**. Correspon a les ocupacions de secretària de l'alcaldia, administratiu/ves, tècnics/ques especialistes i caporal. En uns **nivells similars estaria la bretxa trobada en grau intermedi (2) d'aquest grup professional amb un 61,40% en detriment de les dones**. Les ocupacions que es troben en aquest grup són oficial d'ofici, coordinador/a, tècnic/a especialista, coordinador/a i sergent de la Policia Local.

En el **grup professional C2 en el grau de comandament sense responsabilitat (0)** s'ha trobat una **bretxa del 24,97% a favor dels homes**. És el grup compost per auxiliar administratives, vigilant de medi ambient, operaris/es, tècniques de biblioteca, conserge i taquillera. En canvi, **en el grau 1 de comandament (responsable), la bretxa és del 17,17% a favor de les dones**. Es tracta de les ocupacions d'oficials d'oficis i jardiners.

Bretxa salarial per grups professionals i graus de comandaments

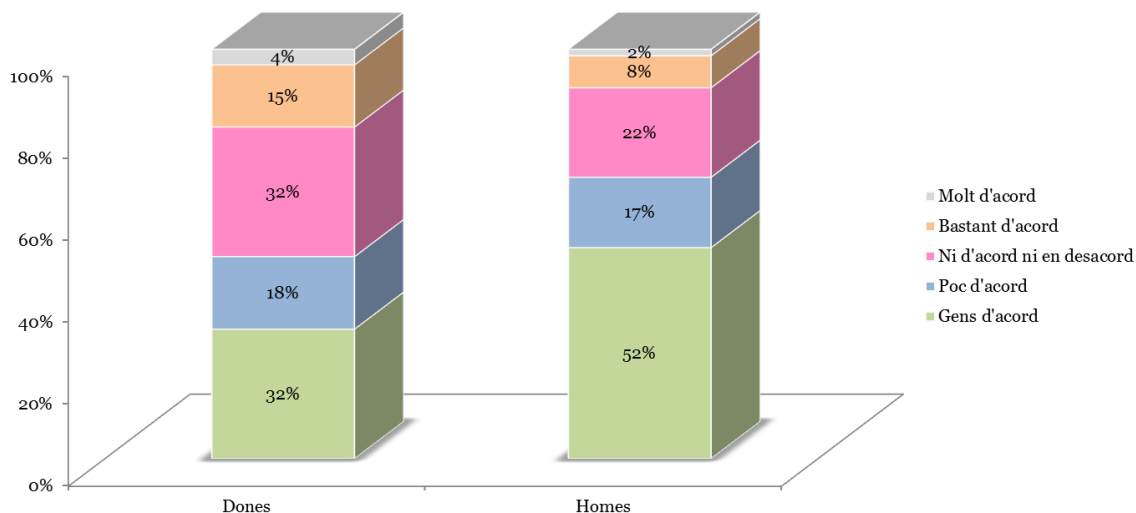
| Grup professional | Grau de comandament | Diferencia salarial |
|-------------------|---|---------------------|
| A1 | GR 1 (Responsable) | -3,09% |
| | GR 2 (Intermedi) | 17,83% |
| | GR 3 (Cap de departament) | -3,86% |
| | GR 4 (Cap de servei) | -4,01% |
| | GR 5 (Caps d'àrea, interventora i secretària de l'Ajuntament) | -31,87% |
| A2 | GR 1 (Responsable) | 3,68% |

| | | |
|-----------|---------------------------------|---------|
| | GR 3 (Cap de departament) | 44,66% |
| C1 | GR 0 (sense responsabilitat) | 25% |
| | GR 1 (Responsable) | 62,80% |
| | GR 2 (Intermedi) | 61,40% |
| C2 | GR 0 (sense responsabilitat) | 24,97% |
| | GR 1 (Responsable) | -17,17% |

Taula 8. Bretxa salarial per grups professionals i graus de comandaments. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament d'Olesa de Montserrat.

Sobre la percepció de la plantilla de la política retributiva a l'afirmació que a l'Ajuntament d'Olesa, com a organització, hi ha discriminacions entre homes i dones per la remuneració que reben hi ha un **32% de dones i un 52% d'homes que no estan gens d'acord**. El 18% de les dones i el 17% dels homes estan poc d'acord. Tanmateix, **hi ha un 32% de dones que no estan ni d'acord, ni en desacord, i fins i tot un 15% que està bastant d'acord amb l'afirmació**.

A l'Ajuntament d'Olesa, com a organització, hi ha discriminacions entre homes i dones pel que fa a la remuneració que reben

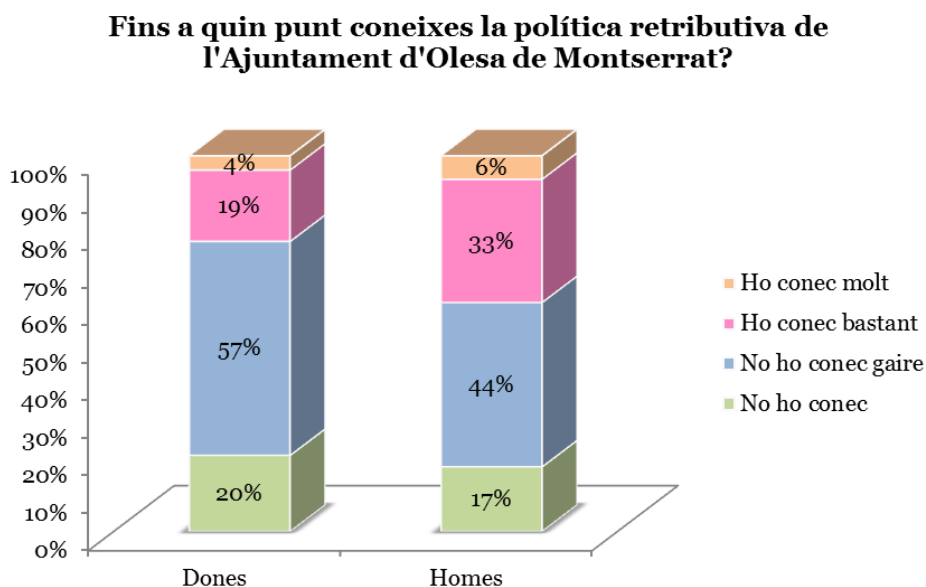


Gràfic 16. Resultats de l'enquesta. Elaboració pròpia.

Respecte a la pregunta de **fins a quin punt coneixen la política retributiva de l'Ajuntament, més de la meitat de les persones enquestades no ho coneixen o no ho coneixen gaire**. En el cas de les

dones el 57% no ho coneixen gaire i un 20% no ho coneixen. Només un 19% de dones han contestat que ho coneixen bastant i un 4% que ho coneixen molt.

En canvi, aquesta proporció entre els **homes** és més alta: un **33% ho coneixen bastant** i un **6% ho coneixen molt.**



Gràfic 17. Resultats de l'enquesta. Elaboració pròpia.

Quadre de conclusions

| Punts forts | Punts febles |
|---|---|
| La diferència salarial de gènere es troba per sota de la mitja (4,34%). | <p>S'observen diferències salarials que superen el 60% entre els grups professionals C1 (administratives, auxiliars administratives, caporals, tècnics especialistes, responsables i sergents) a favor dels homes.</p> <p>Desconeixement de la política retributiva per part de la plantilla.</p> |

4.8 Condicions laborals

L'Ajuntament d'Olesa de Montserrat està subjecte i compleix la normativa legal vigent pel que fa a la relació jurídica que estableix amb les persones que hi

treballen. L'Ajuntament es regula en termes de relacions laborals per l'**Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament d'Olesa de Montserrat** per als anys 2015-2019. En diferents capítols es regula: drets sindicals i de representació, organització dels recursos humans, calendari laboral, jornada de treball, l'horari de treball, deures i drets de les persones treballadores, formació, seguretat i salut laboral i condicions econòmiques.

A més, destaca que al Capítol 6 de Millores socials s'estableix un **fons per a les millores socials dels treballadors i les treballadores del Consistori**.

Aquestes millores consisteixen en:

- Beques llars d'infants
- Beques escolars
- Ajuts especials que consisteixen en una ajuda mensual al personal que tingui al seu càrrec familiars amb graus especials de dependència.
- Reducció del cost dels serveis municipals
- Prestacions sanitàries en espècie
- Assegurança d'accidents
- Incentius per jubilació anticipada
- Pla de pensions
- Premis extraordinaris per antiguitat per les persones amb 25 anys de servei a l'Ajuntament.

En un annex dedicat al **personal laboral** es resumeix en 9 articles els següents aspectes: classificació professional, carrera professional horitzontal, provisió de llocs de treball i promoció interna, funcionarització, règim disciplinari, règim retributiu, contractes d'obra o servei, contractes per acumulació de tasques i jubilació parcial. En aquest annex l'Ajuntament "garanteix el dret a la carrera professional dels seus empleats, consistent en el dret a la consolidació i el canvi de grau personal" en funció dels nivells dels grups professionals establerts.

Resultats

Pel que fa a la **jornada de treball**, el Real Decreto-Ley 20/2011 en vigor des de l'any 2012, estableix que aquesta passa de ser de 35 hores setmanals a 37,5 hores setmanals. Només la Policia Local fa 40 hores setmanals per necessitats del servei.

A més, a l'Ajuntament d'Olesa de Montserrat **hi ha flexibilitat horària, acotada dins del bon funcionament dels serveis**. Aquesta mesura facilita la conciliació entre la vida laboral i familiar i té una bona valoració per part de les persones participants en el treball de camp. Pel correcte funcionament del Consistori, a finals d'any es fa un balanç total d'hores dedicades i amb aquest s'estableix qui ha de recuperar.

Per part de la Consultora de la Fundació Surt **no s'ha tingut accés al nombre d'hores extraordinàries realitzades per part del personal del Consistori**. Tanmateix, a l'Acord sobre les condicions de treball a l'article 12, apartat 1. Finalitat, Apartat c, es regula que els delegats i les delegades sindicals poden sol·licitar a l'Ajuntament la relació mensual d'hores extraordinàries fetes per la plantilla¹⁴. També a l'article 88, apartat 1 es contempla la possibilitat de pagar hores extraordinàries en el cas d'atendre gestions jurídiques per les funcions pròpies del lloc de treball¹⁵.

¹⁴ "Prèvia sol·licitud, l'Ajuntament ha de facilitar, de la totalitat dels treballadors i treballadores, una relació mensual de les retribucions, les hores extraordinàries, gratificacions, productivitat, locomocions, dietes i ajuts socials, així com els accidents de treball, les malalties professionals i comuns i les seves conseqüències, els estudis periòdics del medi ambient laboral i els mecanismes de prevenció que s'utilitzen".

¹⁵ "El dies festius que es destinen, per ordre judicial, a l'assistència a gestions de caire jurídic o a judicis motivats per actuacions professionals en representació de l'Ajuntament d'Olesa de Montserrat, s'han de compensar, prèvia presentació de la citació al Servei de Recursos Humans, pels conceptes de desplaçament, quilometratge, dietes i hores extraordinàries (...)"

Quadre de conclusions

| Punts forts | Punts febles |
|---|---|
| Flexibilitat horària d'entrada i sortida per al personal segons les necessitats dels serveis. Millores socials a l'Acord de treball. | La flexibilitat horària està acotada només als serveis que poden garantir el bon funcionament amb la seva aplicació. No s'ha tingut accés a les dades de productivitat del personal. |

4.9 Condicions físiques, de l'entorn de treball i de salut laboral

La Llei Orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, apunta que les administracions públiques han de promoure l'efectivitat del principi d'igualtat entre dones i homes. Es considera les variables relacionades amb el sexe, tant en els sistemes de recollida i tractament de dades com en l'estudi i investigació general en matèria de prevenció de riscos laborals, amb l'objectiu de detectar i prevenir possibles situacions en què els danys derivats del treball puguin aparèixer vinculats amb el gènere dels treballadors i de les treballadores. És a dir, **existeix un imperatiu legal per incorporar la perspectiva de gènere als Plans de Prevenció de Riscos Laborals** de forma que es reflecteixin les diverses necessitats de dones i homes en el referent a la salut laboral.

Resultats

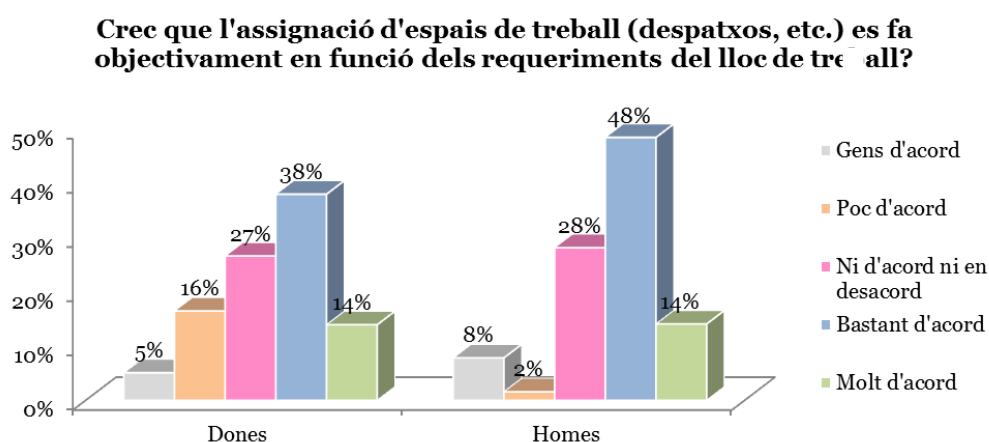
En el cas de l'Ajuntament d'Olesa de Montserrat, l'**Acord de treball** recull en el **Capítol 8 la Seguretat i Salut laboral** que el **Consistori està obligat a complir la legislació vigent en aquesta matèria**. S'estableix l'**obligació de crear un Comitè de Seguretat i Salut integrat** per delegats/des de prevenció i representants de la Corporació. Aquest comitè tindrà les competències que s'estableixen en la legislació vigent.

També s'estableix una **Comissió contra la discriminació** a l'article 61, que vetlla per la dignitat i la no discriminació en el treball i amb la funció d'analitzar

i proposar mesures envers els assetjaments de qualsevol mena i de qualsevol mena de discriminació.

Respecte a l'actual **Pla de Prevenció** aprovat el juliol de 2018, s'observa que cal reforçar la perspectiva de gènere, ja que **no contempla els riscos psicosocials relacionats amb les especificitats laborals de les ocupacions tradicionalment feminitzades**. Generalment, **les dones desenvolupen feines més vinculades al contacte amb el públic que impliquen major càrrega emocional i psicològica**. També realitzen més tasques diferents dins del mateix lloc de treball i solen tenir una major càrrega de treball domèstic i de cura de les persones dependents que els homes. En aquest sentit, donat que l'imaginari sobre els riscos associats al treball és androcèntric, amb la incorporació la perspectiva de gènere es pensa en els riscos laborals d'una forma més ampla i, alhora, més acurada.

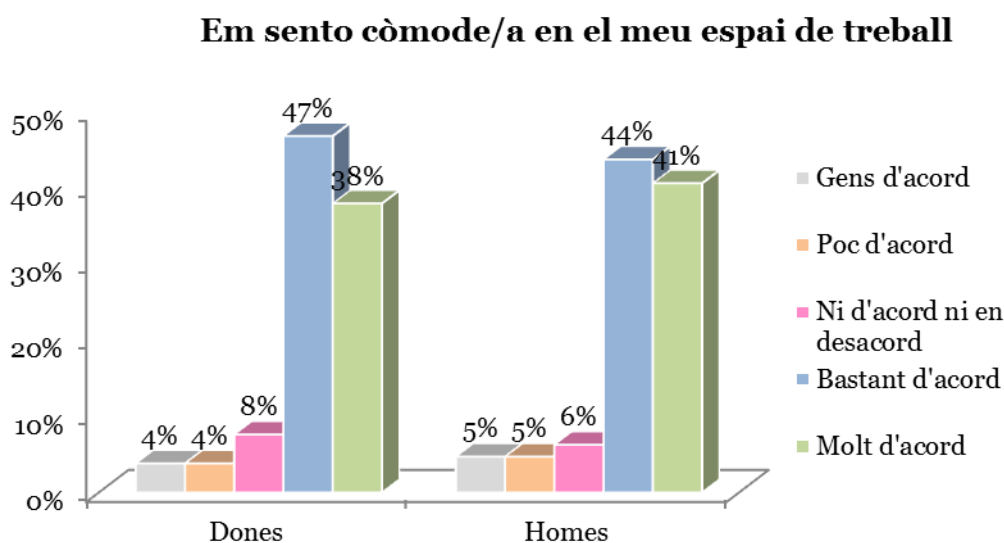
Davant la pregunta del qüestionari de si creien que **l'assignació d'espais de treball (despatxos, etc.) es fa objectivament en funció dels requeriments del lloc de treball, un 38% de dones i un 48% d'homes estan bastant d'acord**. També hi ha un 14% de totes les persones enquestades que estan molt d'acord. Ni d'acord, ni en desacord s'ha mostrat un 27% de dones i un 28% d'homes. Però, el percentatge que destaca sobre la resta és un **16% de dones que estan poc d'acord amb l'afirmació** i un 5% estan gens d'acord. En canvi, només un 2% i un 8% d'homes s'han mostrat poc d'acord i gens d'acord respectivament.



Gràfic 18. Resultats de l'enquesta. Elaboració pròpia.

L’afirmació **em sento còmode/a en el meu espai de treball** va mostrar una gran majoria de les persones enquestades molt d’acord i bastant d’acord. El **38% de les dones i el 41% dels homes estaven molt d’acord**. El **47% de les dones i el 44% dels homes van contestar que estaven bastant d’acord**.

Ni d’acord, ni en desacord va ser l’opció escollida pel **8% de dones i el 6% d’homes**. El 4% de dones i el 5% d’homes es van mostrar poc d’acord. Els mateixos percentatges es repeteixen per l’opció gens d’acord.



Gràfic 19. Resultats de l'enquesta. Elaboració pròpia.

Quadre de conclusions

| Punts forts | Punts febles |
|--|--|
| Existència d'un Pla de Prevenció de Riscos Laborals. | Necessitat d'incorporar la perspectiva de gènere al Pla de Prevenció de Riscos Laborals. |

4.10 Equilibri de la vida personal i professional

A la Llei 8/2006, del 5 de juliol, de Mesures de Conciliació de la Vida Personal, Familiar i Laboral del Personal al Servei de les Administracions Públiques de Catalunya s'hi inclouen totes les disposicions adreçades a la conciliació per a les persones treballadores en la funció pública. La Normativa de prestació de serveis de l'Ajuntament d'Olesa fa referència explícita a l'"Exposició de motius" a aquesta mesura legislativa.

El document **Normativa de prestació de Serveis de l'Ajuntament d'Olesa** de Montserrat regula la jornada laboral i la flexibilitat horària en casos de necessitat i sempre amb l'acord entre el/la treballador/a i el/la cap de departament per les necessitats del servei i amb compliment de la normativa vigent.

Resultats

L'horari ordinari mínim obligatori és de 5 hores compreses entre les 9 i les 14 hores, de dilluns a divendres, i una tarda a la setmana en dimarts o dijous, entre les 16 i 20 hores. El temps que resta és flexible durant la setmana i es podrà realitzar en funció de les necessitats del Departament. La **flexibilitat horària** és una de les avantatges que han manifestat les persones entrevistades per les conseqüències positives en termes de conciliació personal i familiar, tal com es mostrava anteriorment.

Altres criteris de flexibilitat són els considerats a l'Article 17 amb l'autorització de permisos horaris que hauran de ser recuperats amb la flexibilització de la jornada o amb el còmput que correspongui com a dies d'assumptes propis.

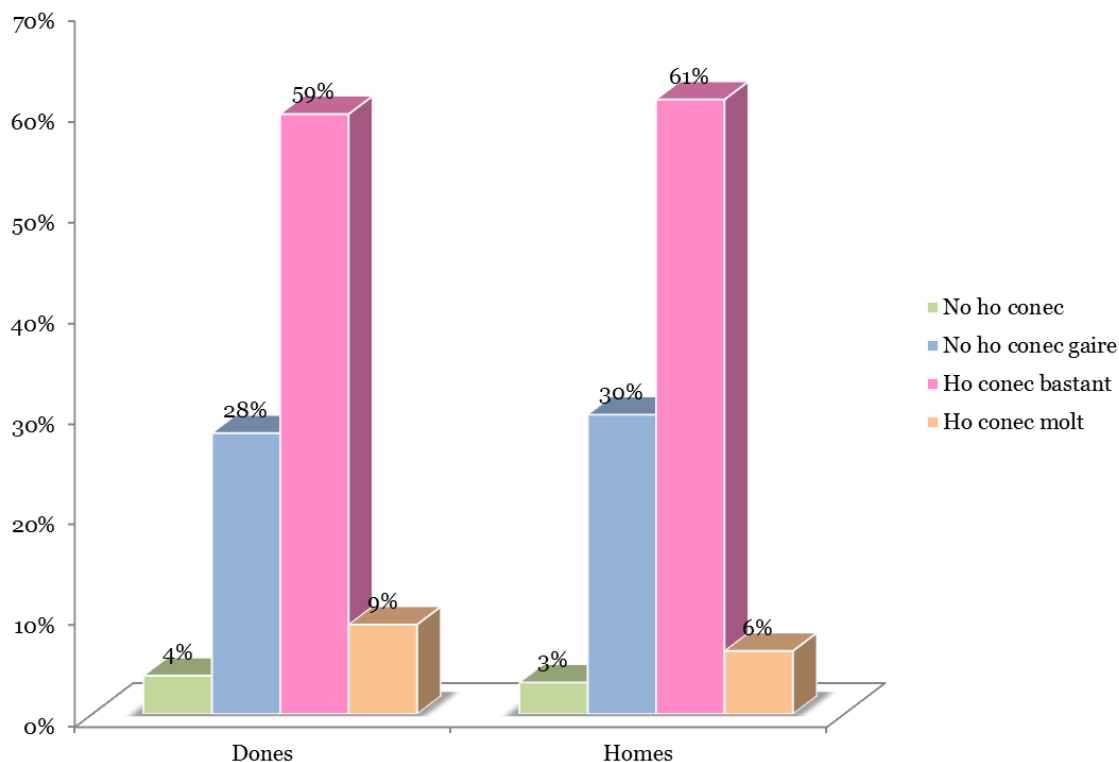
A més, amb l'objectiu de facilitar la conciliació entre la vida privada i la laboral, **el Consistori ha plantejat incorporar el teletreball, una mesura força innovadora a les administracions públiques.** Aquesta proposta està, però, encara acotant-se, ja que cal trobar la forma d'implementar-la i, alhora, donar compliment a diverses normatives vigents com la Llei de Protecció de Dades.

Per últim, és d'important menció que segons les dades proporcionades per part de l'Ajuntament, **totes les reduccions de jornada per conciliació familiar acceptades van ser atorgades a dones**, segons les dades facilitades de juliol de 2019. Aquestes reduccions van afectar un total d'11 dones de la plantilla, segons les dades proporcionades al juliol de 2019. Aquesta dada deixa patent que, **encara avui els treballs de cura recauen sobre les dones, quelcom que dificulta el ple desenvolupament de la seva carrera professional.**

En el cas de **reduccions “per contracte” hi ha 14 homes i 10 dones.** D'aquestes persones, hi ha 7 dones amb contractes temporals i 3 laborals i 9 homes amb contractes temporals i 5 laborals. Per altra part, només hi ha 1 home amb reducció de jornada per “prejubilació”.

Sobre les respostes del qüestionari en el tema de la conciliació, s'observa que **hi ha un percentatge molt alt de la plantilla que diu que coneix bastant o molt els seus drets sobre aquest tema.** En concret, **el 59% i el 9% de les dones ho coneixen bastant o molt respectivament.** Entre els homes, el 61% i el 6% ho coneixen bastant o molt respectivament. **Tanmateix, una part important de les persones enquestades van marcar l'opció “no ho conec gaire”: el 28% de les dones i el 30% dels homes.** L'opció “no ho conec” l'ha marcat el 4% de les dones i el 3% dels homes.

Fins a quin punt coneixes els teus drets en relació a la conciliació de la vida personals i laboral?

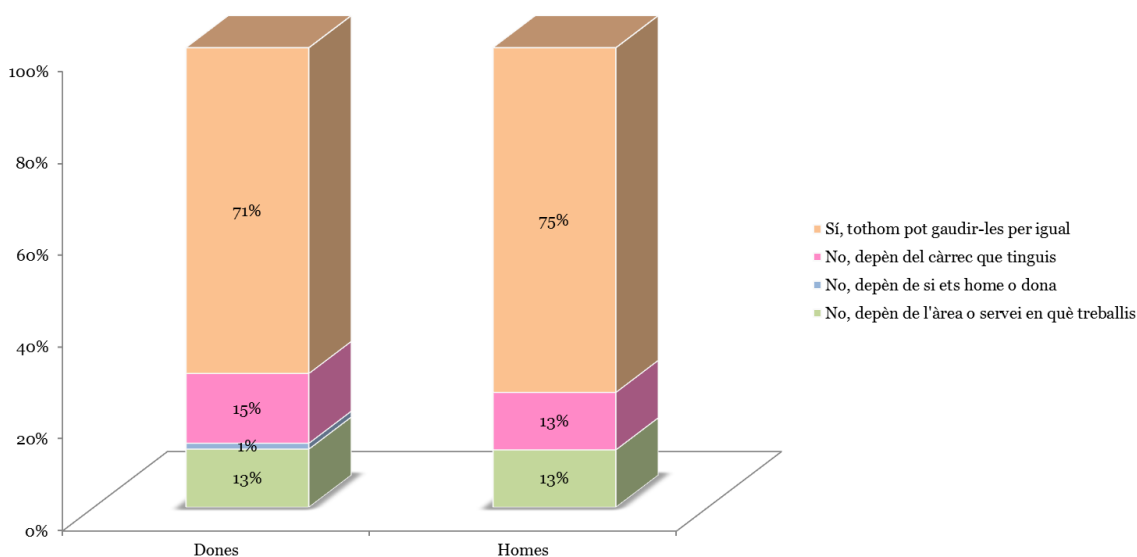


Gràfic 20. Resultats de l'enquesta. Elaboració pròpia.

Respecte a si tothom pot gaudir per igual les mesures de conciliació en l'Ajuntament, hi ha una majoria que pensa que sí: el 71% de les dones i el 75% dels homes han respost que tothom pot gaudir-les per igual. Però hi ha un percentatge important de persones que pensen que depèn del càrrec que ocupis, el 15% de dones i el 13% d'homes. En aquest cas hi ha 4 persones que pensen que els alts càrrecs tenen més dificultats, 6 persones pensen que els càrrecs intermedis i 10 els alts càrrecs.

Un 13% de dones i 13% d'homes pensen que depèn de l'àrea o servei en què treballis. Per les respostes obertes, ens han contestat que en la policia local, en esports i aquells serveis d'atenció a les persones la conciliació és més difícil. Una altra resposta assenjala la manca de personal. Convé destacar una resposta que ens dona tres factors perquè es doni aquests permisos en els serveis d'atenció directa amb la ciutadania: hores de visita, personal disponible i període de vacances.

Creus que a l'Ajuntament tothom pot gaudir per igual de les mesures de conciliació de la vida laboral i personal?

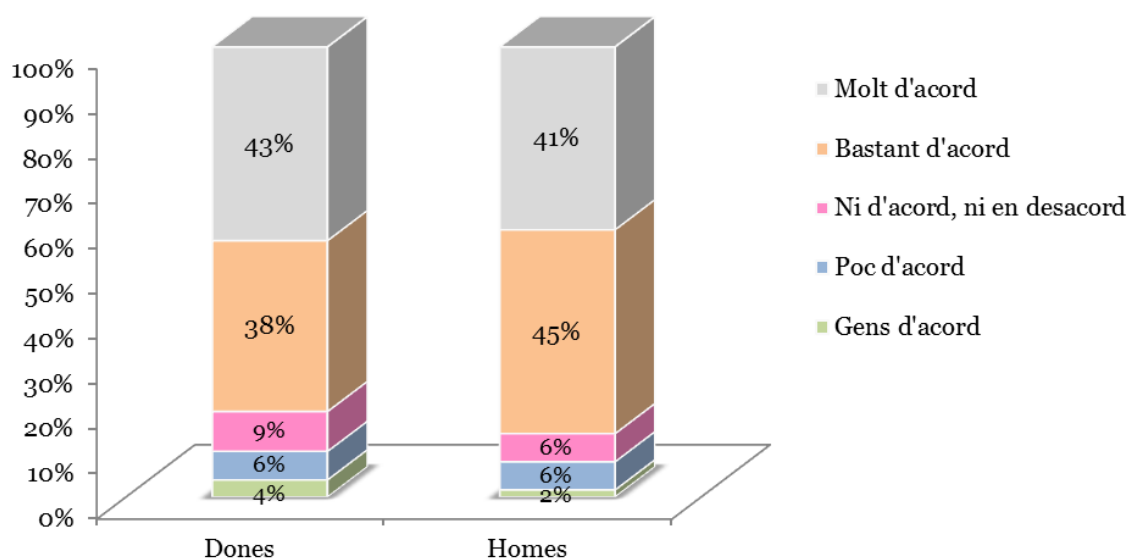


Gràfic 21. Resultats de l'enquesta. Elaboració pròpia.

També, s'ha d'assenyalar que la gent que ha contestat que alguna vegada ha tingut dificultats per gaudir d'algunes de les mesures de conciliació és un 6% del total de les persones enquestades. En aquesta pregunta s'ha donat la possibilitat d'explicar la raó i la més repetida ha sigut per mancances de personal. Encara que hi ha la percepció de mancances de personal, s'ha de valorar positivament les mesures de conciliació dins del Consistori.

En sintonia amb les respostes anteriors, amb l'afirmació de si es pot conciliar fàcilment els horaris amb les obligacions de cures, la gran majoria de dones i d'homes estan molt d'acord o bastant d'acord, com es pot veure al gràfic 21. No obstant això, hi ha un percentatge més elevat de dones que no aproven l'afirmació: un 9% no està d'acord, ni en desacord; un 6% està en desacord i un 4% gens d'acord. Entre els homes hi ha un 6% que no està ni d'acord, ni en desacord, un 6% que està poc d'acord i un 2% gens d'acord.

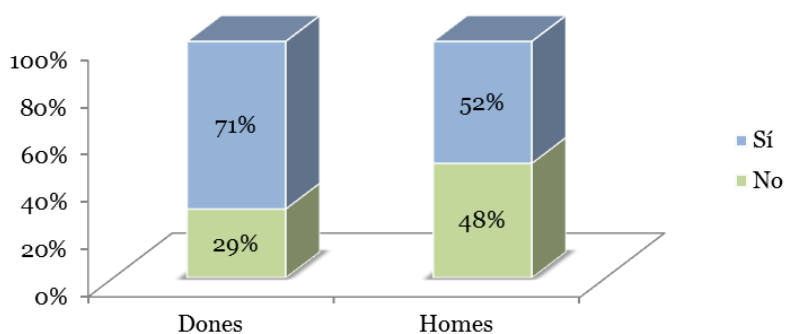
Puc conciliar fàcilment els meus horaris amb les meves obligacions de cures (cuidar fills/filles, pares, mares, autocura, etc.)



Gràfic 22. Resultats de l'enquesta. Elaboració pròpia.

Altres qüestions estan més relacionades amb temes estructurals com la divisió sexual del treball. Així, a la **pregunta de si tens fills/filles o t'has hagut de fer càrrec d'una persona dependent un 71% de les dones han contestat que sí, mentre que un 52% dels homes han donat una resposta afirmativa.**

Tens fills/es menors al teu càrrec o en algun moment has hagut de fer-te càrrec d'una persona dependent?

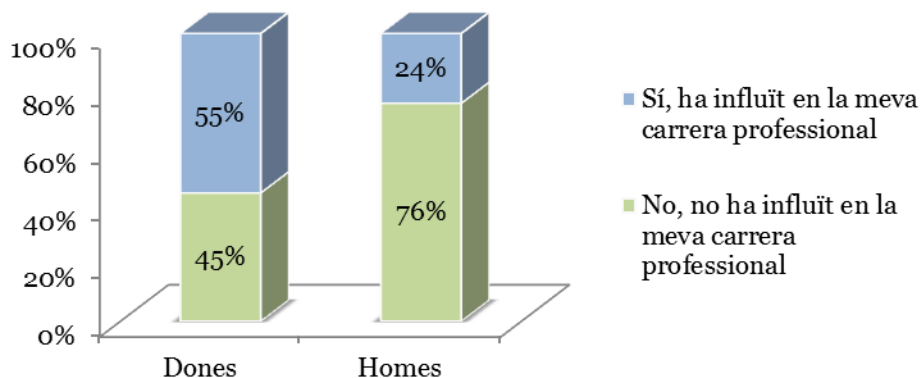


Gràfic 23. Resultats de l'enquesta. Elaboració pròpia.

A la pregunta de **si el fet de ser pare o mare i haver d'atendre a una persona dependent ha influït en la carrera professional, hi ha un 55%**

de dones que han contestat que sí. Només un 24% d'homes han donat una resposta afirmativa.

Creus que el fet de ser pare/mare o el fet d'haver d'atendre una persona dependent ha influït en la teva carrera professional?



Gràfic 24. Resultats de l'enquesta. Elaboració pròpia.

És en aquest tipus de resposta on es manifesta que les **qüestions estructurals estan lligades a la quotidianitat de les persones en funció del gènere i el sexe al que són adscrites.** Per tant, és on s'han d'estudiar mesures que vagin a l'arrel del problema.

Quadre de conclusions

| Punts forts | Punts febles |
|---|---|
| Existència de flexibilitat horària i facilitats de conciliació. | Els contractes a temps parcial per conciliació familiar els tenen només dones. Dificultat per implementar mesures de conciliació a certes ocupacions (principalment les orientades a l'atenció al públic). |

4.11 Assetjament, actituds sexistes i percepció de la discriminació

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes obliga a les organitzacions a implementar mesures i/o accions específiques per a la prevenció i tractament de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Resultats

L'Ajuntament d'Olesa de Montserrat, seguint la normativa vigent autonòmica i estatal, disposa d'un Reglament contra les discriminacions i els assetjaments **que inclou la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe i d'orientació sexual**. Aquest Reglament dóna un marc d'actuació per a la Comissió que segons l'article 61 de l'Acord de Condicions de Treball dels Empleats de l'Ajuntament d'Olesa de Montserrat per als anys 2015-2019 s'ha d'establir per vetllar per la dignitat i la no discriminació en el treball. En **l'apartat 2 de referències normatives i principis generals s'apunta que aquest reglament compleix amb l'article 61 de l'Acord de Condicions de Treball dels Empleats de l'Ajuntament d'Olesa on s'estableix la constitució d'una Comissió que vetllarà per la dignitat i la no discriminació en el treball**.

El tractament dels casos de discriminació o d'assetjament estan subjectes als següents principis: lleialtat institucional; equitat; respecte a la dignitat personal; no discriminació per raó de raça, sexe, religió, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge o qualsevol altra condició o circumstància personal o social; confidencialitat; voluntarietat; oportunitat; eficàcia, coordinació i participació; i celeritat.

El Reglament defineix en l'apartat 3 la discriminació com qualsevol tracte desfavorable que rep una persona o un grup de persones per motius de “sexe i/o orientació sexual, embaràs o maternitat, discapacitat, opinió, religió o conviccions, llengua, lloc de naixement o de veïnatge, origen racial o ètnic, o qualsevol altra condició o circumstància personal o social” (pp. 8 del Reglament). Conclou aquest apartat amb la declaració que s'ha de vetllar dins de l'Ajuntament per

l'assoliment permanent de la igualtat real entre les dones i els homes i amb els obstacles que elles es troben per ocupar llocs de treball o càrrecs de responsabilitat dins de la institució.

Als apartats 4.2 i 4.3 sí que **es considera l'assetjament sexual i per raó de sexe o d'orientació sexual**, després de l'assetjament psicològic. A l'apartat 4.1. defineix l'assetjament sexual com “un seguit de comportaments d'índole sexual siguin verbals, no verbals o físics, no volguts per la persona receptora, o bé un sol incident que pel seu caràcter summament ofensiu o delictiu pot constituir per si sol un cas d'assetjament sexual”. Prèviament, **es considera que una conducta és sexualment indesitjada sempre que la persona receptora ho percebi així.**

Aquesta part no és explícita en l'**apartat 4.2 sobre Assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual. En aquest apartat fa referència a la diversitat sexoafectiva i de gènere que històricament també han sigut objecte de discriminacions en entorns laborals.** Tanmateix, encara que defineix la raó d'orientació sexual i la identitat de gènere **no aprofundeix en aquestes discriminacions**, quedant completament subordinats els objectius (apartat 5 del reglament) **a l'assoliment de la igualtat real entre homes i dones**, la qual cosa **oculta un vessant de les discriminacions amb arrels vinculats a la mateixa discriminació existents entre homes i dones**¹⁶.

Tot i això, són poques les administracions locals que contemplin l'assetjament per raó d'orientació sexual o identitat de gènere, pel que cal valorar que s'hagi tingut present la perspectiva de gènere i de la diversitat sexual i afectiva al Reglament, a més d'altres eixos d'opressió, a causa de l'especificitat sobre la que es sustenten les violències masclistes i LGTBIfòbiques. **Seria adient que el Protocol tingués en compte una especificitat del segon cas, ja que això permetrà una recollida més exacta de la diversitat de casos que poden haver-hi.**

¹⁶ S'entén amb la lectura del text que quan parla d'igualtat entre homes i dones es refereix a homes i dones cisheterosexuals, ja que altres discriminacions queden subordinades a un assoliment de la igualtat entre aquests actors socials.

Serà la **Comissió contra les Discriminacions i els Assetjaments** l'organisme que proposarà i supervisarà les **estratègies a seguir en el tractament dels diferents casos que hi puguin ocórrer**. La Comissió s'ha de compondre amb el personal de l'Ajuntament: dos professionals dels àmbits de Serveis Socials i/o Igualtat; dos representants del Comitè de Seguretat i Salut; un membre del Comitè d'Empresa o representant del personal funcionari. La participació d'Igualtat **no hauria de ser opcional**, ja que seria el personal que pot resoldre si el cas en estudi és objecte de discriminació per raó de sexe o d'orientació sexual, per tant que té les competències professionals específiques per aclarir aquests casos.

El Protocol d'actuació està integrat dins del Reglament en l'apartat 10. Davant casos d'assetjament, s'hi estableixen **tres passos**:

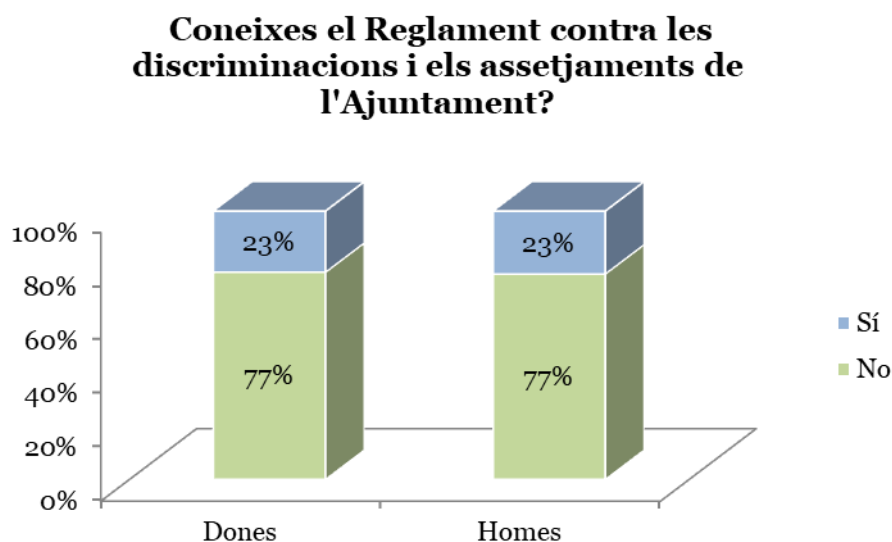
1. **Tractament intern** dins del mateix departament o unitat on s'ha produït la denúncia. Es diu explícitament que serà per casos de baixa intensitat.
2. **Queixa i mediació** de la Comissió contra les discriminacions i els Assetjaments per resoldre el problema.
3. **Denúncia i investigació** que s'ha de presentar a la Comissió abans esmentada amb la sol·licitud que s'obri un procés d'investigació.

Al Protocol **se li dona molta importància al rol que té en la resolució del conflicte en la primera instància (tractament intern) la persona responsable del departament o unitat, quan una mediació externa en facilitaria la resolució del conflicte**, en tant que **una persona amb jerarquia directa sobre les persones implicades pot constituir-se en aliada d'alguna de les parts que no necessàriament ha de ser la persona assetjada**. També en casos d'assetjament sexual hi ha un percentatge que ho ha fet el superior immediat a la dona denunciant¹⁷. S'haurien de tenir en compte totes les variables.

¹⁷ Segons l'Informe Les condicions de vida i de treball de les dones, de març de 2019 de CC.OO., unes 18000 dones haurien patit assetjament sexual a la feina en 2018 a Catalunya. D'aquests casos, el 66,8% dels casos s'hauria comès per un cap o per una persona amb categoria superior

D'altra banda, l'Ajuntament d'Olesa també està subjecte a la legislació estatal pel que fa a l'atenció de **dones funcionàries víctimes de violències masclistes**, ja que tenen uns drets específics que poden exercir sempre d'acord amb el que determinin els serveis socials, la policia o els serveis de salut on hagin sigut ateses. Així s'ha recollit a la Normativa de prestació de serveis de l'Ajuntament d'Olesa de Montserrat, a l'Article 26 sobre Permisos per situacions de violència de gènere.

Respecte a les percepcions recollides al qüestionari, quan s'ha preguntat **si coneixien el Reglament contra les discriminacions i els assetjaments un 77% de les persones enquestades han contestat que no**. En el cas afirmatiu la majoria de les persones van contestar que el coneixien per la intranet i l'altra resposta més donada va ser que per un curs de l'Ajuntament.



Gràfic 25. Resultats de l'enquesta. Elaboració pròpia.

Pel que fa a **comportaments** com *fer acudits de contingut sexual, o en relació amb els estereotips de gènere, acudits sobre persones homosexuals o sobre la vida personal o familiar d'un/a treballador/a, o sobre el seu aspecte físic o vestimenta...*

- **El 63% dels i les enquestades** valoren que són comportaments *que cal evitar, ja que poden incomodar la persona que els rep.*
- **El 27%** considera que són comportaments *greus que cal sancionar*, encara que, si s'observen les dades segons el gènere, hi **ha un 32% de dones i un 27% d'homes** que van optar per aquesta resposta.

- El **10%** considera que són comportaments *normals, tot i que una mica grollers*, concretament, **el 14% dels homes i el 6% de les dones**.

Davant la qüestió *fer comentaris sobre la vida personal o familiar d'algun treballador/a, o sobre el seu aspecte físic/vestimenta...*

- **El 72% dels i les enquestades** han assenyalat que són comportaments *que cal evitar, ja que poden incomodar la persona que els rep*.
- **El 23%** percep que són comportaments *greus que cal sancionar*. Si analitzem les dades segons el gènere, hi ha **un 27% de les dones i un 19% dels homes** han donat aquesta resposta.
- Només **el 5%**, considera que són comportaments *normals, tot i que una mica grollers*, concretament, **el 3% dels homes i el 6% de les dones**.

Referent a un comportament de caràcter més greu com *demanar reiteradament cites a un/a company/a...*

- **El 61%** dels i les enquestades han assenyalat que són comportaments *que cal evitar, ja que poden incomodar la persona que els rep*. **El 65% de les dones i el 56% dels homes** van donar aquesta resposta.
- **El 38% percep** que són comportaments *greus que cal sancionar*. Hi ha **un 34% de les dones i un 42% dels homes** que han donat aquesta resposta.
- Només **l'1%**, considera que són comportaments *normals, tot i que una mica grollers*.

Amb el comportament de *comentar els canvis en la productivitat d'una persona pel fet d'haver estat mare/pare...*

- Les persones que opinen *que cal evitar, ja que poden incomodar la persona que els reps són el 70%, de les quals un 65% són dones i un 77% són homes*.
- **El 27%** percep que són comportaments *greus que cal sancionar*. Han donat aquesta **resposta el 32% de les dones i el 42% dels homes**.
- **El 3% de les persones enquestades** considera que són comportaments *normals, tot i que una mica grollers*.

Altres comportaments que es va incloure a l'enquesta era si es *feien preguntes innocents sobre la vida sexual d'algú...*

- **El 69%** ha contestat que són comportaments que *cal evitar, ja que poden incomodar la persona que els reps*. Els percentatges segons el gènere ens dona que **un 65% de les dones i un 73% dels homes** han escollit aquesta resposta.
- **Un 26%** ha escollit l'opció *són comportaments greus que cal sancionar*. En aquest cas hi ha **un 32% de dones i un 19% d'homes**.
- Hi ha **un 6%** que ha escollit que són un *comportament normal, tot i que una mica grollers*. El percentatge d'homes que han optat per aquesta opció duplica als de les dones: **8% d'homes i 4% de dones**.

Per últim, davant el comportament de *parlar de la incapacitat dels homes o les dones per a fer determinades tasques...*

- Hi ha un **61% de persones** que han contestat que són comportaments que *cal evitar, ja que poden incomodar la persona que els reps*. Els percentatges per gènere són: **un 56% de dones i un 67% d'homes**.
- **El 36%** ha escollit l'opció *són comportaments greus que cal sancionar*. **Un 39% de dones** han optat per aquesta resposta per **un 33% dels homes**.
- Hi ha **un 3%** que ha contestat que és un *comportament normal, tot i que una mica grollers*. Aquest percentatge l'han escollit **el 5% de les dones**.

En tots els casos ha succeït que davant la consideració que són comportaments greus que cal sancionar, hi ha sempre una majoria de dones. En canvi, els homes tenen una consideració menor de la gravetat dels comportaments. Aquesta anàlisi mostra que **hi ha prou marge de millora de la capacitat d'identificar correctament casos i actituds d'assetjament sexual i per raó de sexe al Consistori**.

Després de la identificació, a través del qüestionari s'ha volgut veure **quina seria la forma que consideren més adequada les persones enquestades per abordar un cas d'assetjament** amb la pregunta *en cas*

que algun/a company/a patís assetjament sexual, què li recomanaries que fes?, i les respostes són les següents:

Reacció davant d'una situació d'assetjament sexual

| Opcions | Dones | Homes | Percentatge sobre el total de respostes |
|--|-------|-------|---|
| Evitar a la persona | 5% | 5% | 5% |
| Enfrontar-se a la persona i deixar les coses clares | 20% | 12% | 16% |
| No fer res i esperar que la situació passi | 0 | 0 | 0 |
| Informar a la representació legal de treballadors/es (sindicats) | 25% | 28% | 26% |
| Demandar un canvi de lloc de feina | 3% | 4% | 4% |
| Posar una denúncia a la policia | 17% | 18% | 18% |
| Acudir a institucions, òrgans externs | 4% | 7% | 5% |
| No crec que n'hagi patit, probablement ha malentès la situació | 0 | 0 | 0 |
| Presentar una queixa al/la responsable | 26% | 25% | 26% |

Taula 9. Resultats de l'enquesta. Elaboració pròpia.

Com es pot observar a la taula **la majoria de les persones es divideixen entre presentar una queixa al/la responsable o informar a la representació legal de treballadors/es (sindicats), les dues opcions amb un 26%**. Vindria després la resposta de *posar una denúncia a la policia* amb un 18%, i per últim, hi és la resposta *enfrontar-se a la persona i deixar les coses clares* amb un 16%.

Respecte a les percepcions i el grau de sensibilització de la plantilla amb l'assetjament, es va incloure al qüestionari una sèrie de preguntes sobre la freqüència en què determinats comportaments sexistes es donen segons les percepcions de la plantilla:

- **Fer acudits de contingut sexual:** el 51% de les persones detecta que es duen a terme *de vegades*, el 45% *mai* i el 3% *sovint*.
- **Fer acudits en relació amb les capacitats de les dones/homes per a fer determinades tasques:** en aquest cas, el 53% de les persones no han detectat aquest comportament *mai*, el 39% opina que els han percebut *de vegades* i l'1% ho han vist *sovint*.
- **Fer comentaris sobre la vida familiar d'alguna persona treballadora reiteradament:** el 77% de les persones enquestades afirmen que no es donen *mai*, el 21% afirmen que es donen *de vegades* i, el 2%, *sovint*.
- **Demandar reiteradament cites:** el 96% no han detectat *mai* aquest comportament, un 2% ho han vist *de vegades* i l'1% han contestat *sovint*.
- **Comentar els canvis en la productivitat d'una persona pel fet d'haver estat mare/pare:** les persones enquestades han manifestat majoritàriament no veure *mai* aquest tipus de comportament (83%), un 15% l'han detectat *de vegades* i un 2%, *sovint*.
- **Fer gestos i mirades insinuants, o preguntes sobre la vida sexual:** el 91% no ho ha detectat *mai*, el 8% ho ha vist *de vegades* i un 1% ho ha detectat *sovint*.
- **Insinuacions de caràcter sexual:** un 92% de les persones enquestades no ha detectat *mai* aquest tipus d'insinuacions, seguit d'un 7% que les ha detectat *de vegades* i un 1% que les detecta *sovint*.
- **Abraçades, petons no desitjats:** aquests comportaments no s'han detectat *mai* per part del 93% de les persones enquestades, tot que un 6% creu que succeeixen *de vegades* i l'1% *sovint*.
- **Pressions per a obtenir sexe:** en aquest cas, el 97% de les persones enquestades afirmen que *mai* han detectat pressions per a obtenir sexe, però un 3% de les persones enquestades ho han detectat *de vegades* i altre 1% ha contestat *sovint*.
- **Fer la vida impossible a algú en l'entorn de treball pel fet de ser home/dona:** per últim, el 93% no han vist *mai* aquests tipus de comportaments, seguit d'un 5% que ho han percebut *de vegades* i un 2% *sovint*.

Encara que majoritàriament no es detecten mai comportaments sexistes i discriminatoris en l'entorn laboral, **cal donar importància a les respostes de vegades i sovint que tot i minoritàries, s'han marcat. Per tant, s'ha de treballar en accions de sensibilització i formació sobre aquestes qüestions.**

Per altra part, **aquestes percepcions tenen també un biaix de gènere** que es passa a explicar a continuació:

- **Fer acudits en relació amb les capacitats de les dones/homes per a fer determinades tasques:** **46% de les dones** els han percebut *de vegades* i l'**1%** ho han vist *sovint*. Per altra banda, els han sentit **31% dels homes a vegades**.
- **Insinuacions de caràcter sexual:** un **10% de les dones** enquestades les ha detectat *de vegades* i un **1%** que les ha sentit *sovint*. Entre **els homes hi ha un 3%** que les ha sentit *de vegades*.
- **Abraçades, petons no desitjats:** hi ha un **11% de dones** que els han percebut *de vegades* i l'**1%** *sovint*.
- **Pressions per a obtenir sexe:** un **5% de les dones** enquestades ho han detectat *de vegades* i altre **1%** ha contestat *sovint*.
- **Fer la vida impossible a algú en l'entorn de treball pel fet de ser home/dona:** un **8% de dones** ho han percebut *de vegades* i un **4%** *sovint*.

Com es pot observar, **les respostes són diferents depenent de si contesta un home o una dona**. S'ha de posar l'accent en aquest punt, perquè tot i que no són percepcions majoritàries sí que **mostren un nombre considerable de persones que han percebut aquests comportaments**.

Una altra pregunta del qüestionari era si *es coneixia o els havia arribat informació sobre algun cas d'assetjament sexual a l'Ajuntament d'Olesa* i **un 30% de les persones enquestades van contestar que sí**. D'aquestes respostes afirmatives **un 95% va contestar que la persona suposadament assetjada era dona**.

Quadre de conclusions

| Punts forts | Punts febles |
|---|--|
| L'Ajuntament disposa d'un Reglament que inclou l'assetjament sexual i per raó de sexe | Desconeixement del Reglament existent entre la majoria de les persones que van respondre al qüestionari. Necessitat de facilitar l'accés al Reglament existent a la intranet, així com de millorar la seva difusió i realitzar formacions específiques sobre aquesta qüestió per a tota la plantilla. |

5. PLA D'ACCIÓ

El pla d'acció, ofereix un conjunt integrat i sistemàtic de **mesures adreçades a la promoció i la garantia de la igualtat de gènere** al si de l'Ajuntament d'Olesa. S'ha estructurat a partir d'unes línies estratègiques, objectius i accions a acomplir en el període de vigència del Pla (2020-2024), tenint present els resultats de la diagnosi.

El Pla d'Acció a més de tenir coherència amb els resultats de la diagnosi, ha de prioritzar aquelles accions en què la intervenció per a la consecució de la igualtat de gènere a l'Ajuntament és o hauria de ser més important, tenint en compte els criteris següents:

Criteris de prioritizació:

1. El compliment de la normativa establerta en matèria d'igualtat de gènere.
2. L'impacte de les mesures a mig i llarg termini, sobretot pel que fa a la seva incidència en les causes de les desigualtats.
3. Les contribucions realitzades al Grup de Lideratge.

Amb aquest Pla es pretén, a més, visibilitzar el compromís i la responsabilitat política de l'Ajuntament d'Olesa vers la igualtat interna. Així, les línies estratègiques en què s'estructura el pla d'acció són les següents:

- LE. 1.** Cultura i polítiques d'igualtat de gènere.
- LE. 2.** Comunicació, imatge i llenguatge.
- LE. 3.** Representativitat horitzontal i vertical de les dones.
- LE. 4.** Política de reclutament i selecció del personal.
- LE. 5.** Política de formació i desenvolupament professional.
- LE. 6.** Avaluació del rendiment i promoció del personal.
- LE. 7.** Política salarial.
- LE. 8.** Condicions laborals.
- LE. 9.** Condicions físiques, de l'entorn de treball i de salut laboral.

LE. 10. Equilibri de la vida personal i professional.

LE. 11. Assetjament, actituds sexistes i percepció de la discriminació.

Per a cada una es defineixen uns **objectius operatius** que donen una resposta més específica als principals elements de millora i/o punts febles identificats a la diagnosi. A partir d'aquí, s'estableix un llistat **d'accions a desenvolupar** i s'especifica, per a cada una d'aquestes, els **continguts** i els **objectius específics**, que s'acompanyen d'una proposta de **calendari** i d'àrees o serveis **responsables** de la seva implementació, així com d'indicadors per a poder avaluar el seu acompliment.

Alhora, les actuacions es codifiquen per tal de facilitar-ne la classificació i sistematització per àmbits. La **temporalització** d'aquestes actuacions identifica, a grans trets, tres moments des de l'inici d'implementació del Pla per a la posada en marxa d'aquestes actuacions: a curt termini, des d'inicis de 2020 fins a mitjans de 2021, a mitjà termini, entre el segon semestre de 2021 i el primer semestre de 2023, i a llarg termini, a partir de juny de 2023 fins a finals de 2024.

LE1. Cultura i política d'igualtat de gènere

Aquesta primera línia estratègica es basa en el fet que el compromís amb la igualtat interna sigui prioritari en el marc de les polítiques municipals. L'Ajuntament d'Olesa de Montserrat per la seva trajectòria en les polítiques d'igualtat es troba en un moment idoni per poder **impulsar polítiques dirigides a la mateixa organització interna**, amb coherència amb les polítiques d'igualtat de gènere que s'han desenvolupat des de fa uns anys cap a la ciutadania.

Els objectius i les accions d'aquesta línia són, per tant, les següents:

Objectiu 1

Donar continuïtat al compromís institucional de l'Ajuntament amb la igualtat de gènere i la seva promoció en la dimensió interna de l'organització.

Actuació LE1.1.1 Aprovar el I Pla d'Igualtat Intern pel Ple Municipal.

| | |
|--------------|---|
| Contingut | Una vegada es passi el procés i tràmits habituals, caldrà aprovar el Pla d'Igualtat Intern pel Ple municipal com a normativa interna, per tal de convertir la seva implementació en una prioritat política. |
| Objectius | <ul style="list-style-type: none">○ Visibilitzar el compromís polític amb la igualtat de gènere.○ Posar a disposició de l'organització una eina de consolidació de la política de promoció de la igualtat. |
| Calendari | A curt termini, 2020. |
| Indicadors | <ul style="list-style-type: none">○ Existència d'un Pla d'Igualtat Intern aprovat pel Ple municipal i amb caràcter de normativa interna.○ Nombre de notícies relacionades amb l'aprovació del Pla d'Igualtat Intern que apareixen en els mitjans de comunicació, tant interns com externs. |
| Responsables | Alcaldia, Gerència, Polítiques de Gènere i LGTBI, Recursos Humans, Comitè d'Empresa. |

Actuació LE1.1.2 Assignació de personal i recursos suficients per a l'execució del Pla.

| | |
|--------------|--|
| Contingut | Assignació de personal i de recursos per a l'execució del Pla d'Igualtat Intern. En concret, cal establir els elements següents: <ul style="list-style-type: none">○ Assignació de partida pressupostària.○ Dotació dels recursos humans i tècnics necessaris per a impulsar, implementar i fer el seguiment del Pla. |
| Objectius | <ul style="list-style-type: none">○ Garantir l'existència de mitjans suficients per al funcionament del Pla. |
| Calendari | A curt termini, 2021. |
| Indicadors | <ul style="list-style-type: none">○ Existència d'una partida pressupostària específica i de personal tècnic destinat a la implementació del Pla. |
| Responsables | Alcaldia, Gerència, Polítiques de Gènere i LGTBI i Recursos Humans. |

Actuació LE1.1.3 Crear una Comissió de seguiment del Pla d'Igualtat Intern.

| | |
|--------------|---|
| Contingut | Creació d'una Comissió de seguiment del Pla integrada per personal de RRHH, de Polítiques de Gènere i LGTBI, i de la representació sindical. La Comissió hauria de posar en marxa un sistema d'implementació i seguiment del Pla i fer un seguiment del desenvolupament del mateix mitjançant un treball conjunt i transversal. |
| Objectius | <ul style="list-style-type: none">○ Reforçar i visibilitzar el compromís de l'Ajuntament amb la igualtat de gènere.○ Garantir la implementació i seguiment del Pla. |
| Calendari | A partir de la seva aprovació pel Ple Municipal, curt termini, 2020. |
| Indicadors | <ul style="list-style-type: none">○ Acta de constitució de la creació de la Comissió del Pla d'Igualtat Intern.○ Nombre de persones que conformen la Comissió.○ Nombre de reunions realitzades. |
| Responsables | Recursos Humans i Polítiques de Gènere i LGTBI. |

5.2 Comunicació, imatge i llenguatge

Objectiu 1

Fomentar el coneixement i la visibilitat interna de les polítiques d'igualtat al conjunt de l'organització.

Actuació LE2.1.1 Dissenyar i implementar d'una estratègia comunicativa específica que doni difusió al Pla d'Igualtat Intern.

| | |
|-----------|---|
| Contingut | Elaboració i posada en marxa d'una estratègia de comunicació interna específica que inclogui mesures concretes per difondre dins de l'organització instruments com el Pla d'Igualtat Intern: que es faci difusió dels resultats de la diagnosi, de les actuacions que es portin a terme i dels resultats que es vagin obtenint. |
| Objectius | <ul style="list-style-type: none">○ Donar a conèixer el Pla d'Igualtat Intern i les actuacions que aquest engloba. |

| | |
|--------------|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> ○ Sensibilitzar en relació a la situació i l'evolució de l'Ajuntament en matèria d'igualtat de gènere. ○ Visibilitzar el compromís de l'Ajuntament amb la igualtat de gènere. |
| Calendari | A mitjà termini, a partir de juny de 2021. |
| Indicadors | <ul style="list-style-type: none"> ○ Existència d'una estratègia de comunicació específica per a les polítiques d'igualtat i per la difusió del Pla d'Igualtat que inclogui la Intranet i els grups de la plantilla que no tenen un accés directe a aquest mitjà. ○ Nombre d'accions de difusió internes realitzades. ○ Grau de coneixement de la plantilla del Pla d'Igualtat Intern. ○ Nombre de canals establerts per garantir una comunicació directa amb el personal en relació amb el Pla d'Igualtat Intern. ○ Nombre de consultes rebudes en relació amb les polítiques d'igualtat. |
| Responsables | Alcaldia, RRHH, Comunicació i Polítiques de Gènere i LGTBI. |

Actuació LE2.1.2. Dissenyar i implementar d'una estratègia comunicativa o protocol de comunicació pels col·lectius sense accés directe a la intranet.

| | |
|------------|---|
| Contingut | Elaboració i posada en marxa d'una estratègia de comunicació o protocol intern amb mesures concretes per fer arribar la informació al personal de l'Ajuntament que no té un lloc de treball amb un ordinador. |
| Objectius | <ul style="list-style-type: none"> ○ Assegurar la comunicació de les polítiques de gènere al personal sense ordinador a la feina. |
| Calendari | A mitjà termini, a partir de juny de 2021. |
| Indicadors | <ul style="list-style-type: none"> ○ Existència d'un protocol de comunicació que inclogui tots els casos de difusió i comunicació de les polítiques internes de l'Ajuntament i que inclogui les diferents característiques del lloc de treball. ○ Nombre d'accions de difusió internes realitzades. ○ Grau de coneixement dels sectors de la plantilla sense |

| | |
|--------------|---|
| | ordinador al lloc de treball, de les polítiques i mesures internes de l'Ajuntament. |
| Responsables | Alcaldia, RRHH, Comunicació. |

Objectiu 2

Millorar i consolidar l'ús sistemàtic del llenguatge no sexista ni androcèntric en totes les comunicacions internes de l'Ajuntament.

Actuació LE2.2.1 Revisar des de la perspectiva de gènere de diferents documents de l'Ajuntament per assegurar la utilització del llenguatge inclusiu.

| | |
|--------------|--|
| Contingut | Revisió de diversos tipus de documents de l'Ajuntament com poden ser informes, formularis, declaracions, reglaments, etc., per tal d'assegurar la utilització del llenguatge inclusiu. Es poden fer correccions i propostes de millora per a la redacció inclusiva. |
| Objectius | <ul style="list-style-type: none"> ○ Reforçament d'una comunicació inclusiva a tots nivells i àrees. ○ Homogeneïtzar l'ús del llenguatge no sexista en tots els documents de l'Ajuntament. ○ Millorar la imatge de l'Ajuntament en termes d'igualtat de gènere. |
| Calendari | A mitjà termini, 2021. |
| Indicadors | <ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre i tipus de documents revisats. ○ Nombre de propostes/canvis realitzats. ○ Nombre de consultes realitzades al departament de Polítiques de Gènere i LGTBI i de Comunicació amb relació a la revisió de documents. |
| Responsables | Comunicació, Polítiques de Gènere i LGTBI, Servei Local de Català i totes les àrees de l'Ajuntament. |

LE3. Representativitat horitzontal i vertical de les dones

Objectiu 1

Promoure la participació equilibrada d'homes i dones en els òrgans i espais de decisió de l'organització municipal.

| Actuació LE3.1.1. Formalitzar el principi d'igualtat i tendència a la paritat en tots els espais de decisió i òrgans de l'organització. | |
|--|---|
| Contingut | <p>L'article 6 de la Llei catalana 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes, recull l'obligació dels ens locals de Catalunya de fomentar la presència de dones en tots els òrgans i espais de presa de decisions de l'organització municipal.</p> <p>En aquest sentit es proposa realitzar instruccions que recullin el principi de tendència a la paritat en tots els espais de decisió i òrgans, no només els directius sinó també els complementaris de l'organització com per exemple: les comissions, taules, juntes, etc.</p> <p>Aquestes instruccions haurien de fer el recull d'altres mesures per a l'impuls de la igualtat entre dones i homes, tal com restringir les convocatòries d'aquests espais i òrgans a horaris que permetin la conciliació amb la vida familiar.</p> |
| Objectius | <ul style="list-style-type: none">○ Visibilització i formalització per escrit del compromís del l'Ajuntament amb la igualtat en tots els espais de decisió i òrgans de l'organització.○ Promoure la participació equilibrada d'homes i dones en tots els espais de l'organització. |
| Calendari | A llarg termini, 2024. |
| Indicadors | <ul style="list-style-type: none">○ Existència d'un document vinculant que reculli explícitament el principi de tendència a la paritat en els espais i òrgans de l'organització.○ Nombre d'espais i òrgans complementaris amb una composició equilibrada per sexes, i percentatge sobre el total.○ Horaris de les convocatòries. |

| | |
|--------------|---------------------------------------|
| Responsables | Recursos Humans, Alcaldia i Gerència. |
|--------------|---------------------------------------|

Objectiu 2

Millora de la presència equilibrada d'homes i dones en les àrees i ocupacions de l'Ajuntament més feminitzades i masculinitzades.

| Actuació LE3.2.1 Elaboració d'accions positives en aquelles ocupacions amb major segregació del Consistori. | |
|--|---|
| Contingut | <p>Prenent com a referència l'Article 43 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes i amb l'objectiu de reduir els desequilibris existents en certes ocupacions, és necessari un treball coordinat que abasti diverses àrees de l'Ajuntament per tal d'augmentar la seva eficàcia. En concret, és necessari:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Contemplar l'opció de dissenyar accions positives en cas d'empat (tal com indica la Llei 17/2015), encaminades no només a preveure la contractació del sexe menys representat una vegada superades les proves selectives, sinó també a acompanyar la persona una vegada incorporada al lloc de treball. ○ Involucrar al Servei de Promoció Econòmica perquè es posi especial atenció en les campanyes de difusió de les ofertes de feina, per tal que no tinguin biaixos de gènere en la seva difusió i contingut (per exemple a través de la utilització de llenguatge inclusiu), amb menció a les competències que es demanen pels nous llocs de feina. ○ També es podria incidir perquè les formacions professionals que s'organitzin tinguin quotes per gènere i no siguin esbiaixades en els continguts. |
| Objectiu | <ul style="list-style-type: none"> ○ Reduir la segregació horitzontal de les ocupacions mencionades a la diagnosi. |
| Calendari | Acció de continuïtat durant tot el període d'implementació. |
| Indicadors | <ul style="list-style-type: none"> ○ Disseny d'accions positives realitzades. ○ Evolució del nombre d'homes i dones en les ocupacions més feminitzades i masculinitzades. |

| | |
|--------------|--|
| Responsables | Recursos Humans, Polítiques de Gènere i LGTBI, Servei de Promoció Econòmica. |
|--------------|--|

LE4. Política de reclutament i selecció de personal

Objectiu 1

Incorporació de la perspectiva de gènere a la política de reclutament i selecció de nou personal.

| Actuació LE4.1.1. Formalitzar el principi de tendència a la paritat en els tribunals o òrgans tècnics de selecció. | |
|---|---|
| Contingut | <p>L'article 16 Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, estableix com a criteri d'actuació de les administracions públiques la promoció de la presència equilibrada de dones i homes en els tribunals o òrgans tècnics de selecció.</p> <p>Per tant, en els casos on sigui possible, s'ha de procurar que hi hagi una distribució paritària d'homes i dones entre les persones que formen part d'aquest tribunal. En cas que hi hagi majoria d'homes o dones, es pot trobar una persona suplent per poder equilibrar la representació.</p> <p>D'altra banda, es proposa l'elaboració d'un material de difusió, adreçat a persones de l'organització susceptibles de formar part dels tribunals i òrgans de selecció, amb recomanacions per incorporar la perspectiva de gènere i fomentar la igualtat entre dones i homes en els processos de selecció.</p> |
| Objectius | <ul style="list-style-type: none"> ○ Visibilitzar i formalitzar el compromís de l'Ajuntament amb la igualtat de gènere en tots els àmbits de l'organització. ○ Promoure la participació equilibrada d'homes i dones en tots els espais de l'organització municipal. |
| Calendari | A mitjà termini, 2021 |
| Indicadors | <ul style="list-style-type: none"> ○ Fer explícit el compromís de no discriminació a les noves convocatòries de places (nombre de convocatòries on s'indica que l'Ajuntament d'Olesa de Montserrat s'acull al principi de no discriminació per raó de gènere). |

| | |
|--------------|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> ○ Existència d'un document vinculant que reculli explícitament el principi de tendència a la paritat en els espais i òrgans complementaris de l'organització municipal. ○ Nombre d'espais i òrgans complementaris amb una composició equilibrada per sexes, i percentatge sobre el total. |
| Responsables | Recursos Humans, Alcaldia i Junta de Personal. |

LE5. Política de formació i desenvolupament professional

Objectiu 1

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

| Actuació LE5.1.1 Incorporació de la perspectiva de gènere al Pla de formació de l'Ajuntament. | |
|--|---|
| Contingut | <p>Tal com recullen l'article 51 de la Llei orgànica 3/2007, per a la <i>igualtat</i> efectiva de dones i homes i l'article 6 de la Llei 17/2015, d'igualtat efectiva entre homes i dones, li correspon als ens locals establir les condicions de formació i capacitat del personal llur servei.</p> <p>Aquesta incorporació s'ha de centrar en:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ La inclusió d'accions formatives específiques en matèria d'igualtat de gènere adreçades a tot el personal i adaptades a les necessitats diverses de cada grup professional o servei. ○ La incorporació de la perspectiva de gènere en les accions formatives d'altres temàtiques, sempre que sigui possible. <p>Es pot establir alguna acció formativa com obligatòria per tal que les persones menys interessades la rebin.</p> <p>També es poden contemplar la inclusió de conferències específiques per a la plantilla (Veure LE5.1.3). Per exemple, sobre igualtat d'oportunitats a l'àmbit laboral, mesures d'igualtat a l'àmbit del treball i la negociació col·lectiva amb les mesures d'igualtat.</p> |

| | |
|--------------|--|
| Objectius | <ul style="list-style-type: none"> ○ Facilitar la capacitació de tot el personal en matèria d'igualtat de gènere. ○ Impulsar la incorporació de la perspectiva de gènere de manera transversal en totes les àrees i serveis de l'Ajuntament. |
| Calendari | A mitjà termini, de cara al Pla de Formació de 2021. |
| Indicadors | <ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre d'accions formatives específiques que s'ofereixen anualment en matèria d'igualtat de gènere. ○ Nombre i sexe de les persones participants en les accions formatives en matèria d'igualtat de gènere. ○ Nombre d'accions formatives d'altres àmbits que han incorporat la perspectiva de gènere, o continguts relacionats amb la igualtat de gènere. ○ Nivell de satisfacció de les persones participants per sexe. |
| Responsables | Recursos Humans, Polítiques de Gènere i LGTBI i Promoció econòmica. |

Actuació LE5.1.2 Realitzar i desenvolupar programes formatius adreçats a persones que realitzen atenció al públic per tal de fomentar la igualtat.

| | |
|-----------|--|
| Contingut | <p>Per tal de situar l'Ajuntament d'Olesa com una administració que implementa l'equitat de gènere, és necessari que les persones que atenen al públic tinguin incorporada la perspectiva de gènere. En aquest sentit, realitzar formacions al personal que fa tasques de cara al públic és necessari per evitar possibles discriminacions indirectes i perquè s'eliminin possibles estereotips de gènere.</p> <p>A més, també es planteja l'opció de dur a terme formacions en perspectiva de gènere a altres persones treballadores per conscienciar i evitar possibles discriminacions per raó de gènere a la feina.</p> <p>Aquestes formacions poden tenir una part sobre el marc conceptual de les polítiques de gènere i una altra sobre igualtat d'oportunitats que expliqui tipus de discriminació, segregació, cultura organitzativa, etc. Es</p> |
|-----------|--|

| | |
|--------------|--|
| | tractaria d'aprofundir de la forma més transversal que sigui possible, en les aplicacions i implementacions que té les polítiques d'igualtat per a totes les àrees, serveis i departaments de l'Ajuntament. |
| Objectius | <ul style="list-style-type: none"> ○ Increment del nivell de sensibilització del personal del Consistori. ○ Fomentar que totes les persones treballadores al Consistori segueixin la línia de treball de l'administració en relació amb l'equitat de gènere. |
| Calendari | A curt termini, primer semestre de 2021. |
| Indicadors | <ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre de formacions dirigides al personal que fa atenció al públic. ○ Nombre de persones que atenen al públic que realitzen les formacions. |
| Responsables | Recursos Humans i Promoció econòmica. |

Actuació LE5.1.3 Programar conferències en matèria de gènere adreçades a la plantilla de l'Ajuntament.

| | |
|-----------|--|
| Contingut | <p>En línia amb l'acció anterior, i perquè el treball amb la plantilla tingui la major repercussió possible, es proposa l'organització de conferències amb expertes externes i adreçades a la plantilla de l'Ajuntament. El contingut de les conferències inclourà temes específics de les àrees de l'Ajuntament des de la perspectiva de gènere. Per tal de transversalitzar aquests coneixements, com a mínim, dues persones de cada àrea haurien de participar a cada conferència.</p> <p>Aquestes accions poden organitzar-se com a càpsules formatives que aprofundiran en aquells aspectes que siguin necessaris en la implementació de les polítiques d'igualtat tan per a la plantilla de l'Ajuntament, i també cap a la ciutadania.</p> |
| Objectius | <ul style="list-style-type: none"> ○ Millorar els nivells de sensibilització de la plantilla en relació amb la igualtat de gènere. ○ Transmetre a la plantilla el posicionament i compromís del Consistori vers la igualtat de |

| | |
|--------------|---|
| | <p>gènere, creant espais de capacitació i debat.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Facilitar la capacitació de tot el personal en matèria d'igualtat de gènere. ○ Impulsar la incorporació de la perspectiva de gènere de manera transversal en totes les àrees i serveis de l'Ajuntament. |
| Calendari | Acció de continuïtat durant tot el període d'implementació. |
| Indicadors | <ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre de conferències realitzades en matèria de gènere. ○ Nombre i sexe de les persones participants en les accions formatives i nivell de comandament i àrea/servei. ○ Nivell de satisfacció de les persones participants per sexe. |
| Responsables | RRHH i Polítiques de Gènere i LGTBI. |

LE6. Avaluació del rendiment i promoció del personal

Objectiu 1

Garantir la inclusió de la perspectiva de gènere en l'avaluació del rendiment del personal.

| Actuació LE6.1.1 Elaborar sistemes per a la promoció interna i l'avaluació periòdica del rendiment basats en la perspectiva de gènere. | |
|---|--|
| Contingut | <p>Establiment i difusió de manera clara i accessible de quines són en cada cas les pautes i criteris per a la promoció interna per a tot el personal.</p> <p>En línia amb això, és també important per tal d'avaluar el rendiment del personal sense biaixos de gènere, l'existència d'un sistema en relació amb l'avaluació del treball per àrees o departaments. Aquest ha d'incloure en tots els seus elements (des de la planificació periòdica d'objectius, fins a la definició d'instruments d'avaluació) el criteri orientador de l'eliminació de possibles biaixos de</p> |

| | |
|--------------|--|
| | <p>gènere o discriminacions indirectes.</p> <p>Un sistema que garanteixi que no hi ha biaixos de gènere en l'avaluació del rendiment del personal pot garantir que els eventuais processos de promoció siguin objectius i ofereixen totes les garanties de no incórrer en discriminacions directes o indirectes per raó de gènere, d'aquesta manera, s'evitarà que es produeixin eventuais discriminacions indirectes cap a les persones amb responsabilitats de cura.</p> <p>Aquesta mesura s'haurà de consensuar, en cas que pertoqui, amb la part social.</p> |
| Objectius | <ul style="list-style-type: none"> ○ Descartar l'existència de discriminacions indirectes en la política organitzativa i de distribució de tasques a l'Ajuntament. ○ Garantir l'absència de biaixos en processos de promoció o canvis de lloc de treball, quan aquests tinguin lloc. ○ Millora de la distribució de les tasques per tal que aquesta no reproduïxi els rols i estereotips de gènere tradicionals. ○ Millora de l'objectivació de les fites i tasques associades a cada lloc de feina. |
| Calendari | A mitjà i llarg termini, 2022-2024. |
| Indicadors | <ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre de comunicacions internes destinades a difondre i fer accessibles els criteris de promoció associats als diferents llocs de treball. ○ Existència d'un sistema clar i accessible d'avaluació del rendiment. ○ Grau de satisfacció de la plantilla respecte a la claredat i transparència dels criteris de promoció. ○ Existència de tasques associades a cada lloc de treball analitzades des de la perspectiva de gènere. |
| Responsables | Recursos Humans. |

Actuació LE 6.1.2 Incloure la perspectiva de gènere en el estudi de la carrera professional

| | |
|--------------|--|
| Contingut | <p>Fer un estudi per a excloure eventuais discriminacions indirectes o biaixos de gènere en l'atribució de funcions dels diferents llocs de treball.</p> <p>Aquestes discriminacions es poden donar per la manca d'objectivació i visibilitat de les fites, les tasques i/o els acompliments en els departaments pel fet de ser duts de forma majoritària per dones, o bé per pertànyer a oficis tradicionalment feminitzats i per això menysvalorats.</p> <p>L'estudi ha de tractar amb especial atenció les tasques a desenvolupar a cada lloc de treball, que hauran d'aparèixer esmenades tenint en compte, en tot moment, la perspectiva de gènere. S'hauria d'atendre especialment, per tant, la descripció d'aquells llocs de treball ocupats majoritàriament per dones per evitar que hi hagi tasques que quedin invisibilitzades o no estiguin recollides.</p> <p>En cas que s'identifiquin mancances en la definició de llocs de treball que puguin ocasionar situacions de discriminació a la pràctica, caldrà dur a terme una revisió del document de Relació de Llocs de treball.</p> <p>Aquesta mesura s'haurà de consensuar, en cas que pertoqui, amb la part social.</p> |
| Objectius | <ul style="list-style-type: none"> ○ Descartar l'existència de discriminacions indirectes pel que fa als perfils professionals a l'Ajuntament d'Olesa. ○ Descartar l'existència de situacions d'indefinió pel que fa a les tasques de cada perfil professional que suposin eventuais situacions de discriminació indirecta. ○ Garantir l'absència de biaixos de gènere en processos de promoció, quan aquests tinguin lloc. |
| Calendari | A llarg termini, 2023 i 2024. |
| Indicadors | <ul style="list-style-type: none"> ○ Resultats de l'estudi. ○ Llocs de treball analitzats i eventuais modificacions realitzades. |
| Responsables | Recursos Humans i Polítiques de Gènere i LGTBI. |

LE7. Política salarial

Objectiu 1

Establiment de mesures efectives per garantir que no es produeix una eventual discriminació retributiva indirecta per raó de gènere.

| Actuació LE7.1.1 Realitzar l'estudi de l'impacte de gènere de l'actual política retributiva. | |
|---|--|
| Contingut | <p>Com assenyala l'article 51 de la Llei Orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes, l'administració local ha d'establir mesures efectives per eliminar qualsevol discriminació retributiva, directa o indirecta, per raó de sexe.</p> <p>Es tracta d'elaborar un estudi i/o anàlisi en profunditat de l'actual política retributiva de l'Ajuntament d'Olesa i, en especial, del seu possible impacte de gènere.</p> <p>Aquesta anàlisi tindrà en compte, per tant, les bretxes salarials de gènere detectades en l'informe de diagnosi d'aquest document.</p> |
| Objectius | <ul style="list-style-type: none">○ Coneixement amb detall l'impacte de gènere de l'actual política retributiva.○ Identificació de possibles àmbits de millora en l'àmbit de la retribució. |
| Calendari | A llarg termini, 2022. |
| Indicadors | <ul style="list-style-type: none">○ Existència de l'estudi.○ Nombre d'àmbits de millora identificats. |
| Responsables | Recursos Humans, polítiques de Gènere i LGTBI i Comitè d'Empresa. |

Actuació LE7.1.2 Dissenyar actuacions correctores en matèria retributiva i millora de la transparència.

| | |
|-----------|---|
| Contingut | L'Article 16 de la Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes, relatiu a les polítiques d'igualtat de dones i homes en la funció pública, assenyala que "els poders |
|-----------|---|

| | |
|--------------|---|
| | <p>públics han de fer periòdicament una anàlisi de llocs de treball per a valorar el grau de compliment del principi d'igualtat de retribució de dones i homes, i prendre les mesures correctores per a erradicar les diferències salarials”.</p> <p>Una vegada establert el possible impacte diferenciat del sistema retributiu de l'Ajuntament, mitjançant l'actuació anterior, es procedirà al disseny d'eventuals mesures correctores per tal de reduir la bretxa salarial i evitar qualsevol mena de discriminació directa o indirecta. Aquestes mesures s'hauran de consensuar, en cas que pertoqui, amb la part social.</p> <p>Les mesures s'orientaran, entre d'altres, a la definició de criteris d'actuació general en matèria retributiva que promoguin la igualtat de gènere, la regulació dels factors o la incorporació de la perspectiva de gènere en la categorització dels riscos laborals, etc.</p> <p>També és necessari, en línia amb la diagnosi realitzada, millorar la transparència i accés de la plantilla a l'escala salarial i a tots els criteris retributius, tant en relació amb el sou base com als diferents complements.</p> |
| Objectius | <ul style="list-style-type: none"> ○ Reducció de les bretxes salarials entre dones i homes (en funció dels resultats de la diagnosi del Pla d'Igualtat i de l'estudi del sistema retributiu). ○ Eliminació de possibles discriminacions directes i indirectes en matèria retributiva. |
| Calendari | A llarg termini, 2023. |
| Indicadors | <ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre d'accions correctores dissenyades. ○ Nombre d'accions correctores implementades. ○ Percentatge de reducció de les bretxes salarials identificades en la diagnosi. |
| Responsables | Recursos Humans, Polítiques de Gènere i LGTBI i Comitè d'Empresa |

LE8. Condicions laborals

Objectiu 1

Foment d'estratègies alternatives i innovadores per al desenvolupament de la feina que es deslliguin de la lògica presencialista.

| Actuació LE8.1.1 Donar continuïtat i ampliar les proves pilot per veure la viabilitat del teletreball al Consistori. | |
|---|--|
| Contingut | <p>El teletreball és una iniciativa innovadora i efectiva, sempre que es comptabilitzi com a hores efectives de feina.</p> <p>El desenvolupament d'aquesta actuació requereix una anàlisi prèvia dels llocs de treball i nivells professionals susceptibles d'acollir-s'hi.</p> <p>La implantació del treball no presencial però, ha de contemplar una primera fase de caràcter experimental que, una vegada avaluada, permeti continuar amb el seu desplegament i, fins i tot, ampliar-la a nous llocs de treball o, per contra, reformular-la o eliminar-la.</p> |
| Objectius | <ul style="list-style-type: none">○ Millora de les condicions laborals de les persones treballadores.○ Reducció del presencialisme a la feina. |
| Calendari | A llarg termini, 2023 i 2024. |
| Indicadors | <ul style="list-style-type: none">○ Realització de l'anàlisi prèvia dels llocs de treball que són susceptibles d'acollir-se al teletreball.○ Implantació de la prova pilot amb els procediments administratius que requereixi.○ Avaluació de la prova pilot. |
| Responsables | Recursos Humans i Alcaldia. |

LE9. Condicions físiques de l'entorn de treball i de salut laboral

Objectiu 1

Incorporar l'enfocament de gènere en la política preventiva de riscos laborals de l'Ajuntament.

| Actuació LE9.1.1 Incloure la perspectiva de gènere en el Pla de Prevenció de Riscos Laborals. | |
|--|---|
| Contingut | <p>La Llei Orgànica 3/2007, per la igualtat efectiva de dones i homes, afirma que l'Administració Pública ha de tenir en compte la variable sexe en les accions en matèria de prevenció de riscos laborals.</p> <p>Es recomana la seva revisió i/avaluació del Pla de Prevenció de Riscos Laborals des d'un enfocament de gènere.</p> |
| Objectius | <ul style="list-style-type: none">○ Detecció i prevenció de possibles situacions en què els danys derivats del treball puguin aparèixer vinculats amb el gènere dels treballadors i de les treballadores.○ Recull i anàlisi de les dades desagregades per sexe sobre els factors de risc i la salut dels treballadors/es.○ Proposta de mesures i d'actuacions sobre aquests factors específics i disminuir així els riscos i danys per a la salut de les dones.○ Establir garanties sobre la seguretat del personal laboral dels serveis d'atenció directa davant de possibles agressions sexistes per part dels usuaris/es. |
| Calendari | A llarg termini, 2023. |
| Indicadors | <ul style="list-style-type: none">○ Disminució de la bretxa entre homes i dones respecte de les baixes per incapacitat laboral per contingències comunes.○ Nombre de millores específiques de gènere recollides a l'avaluació del Pla. |
| Responsables | Recursos Humans i Polítiques de Gènere i LGTBI. |

LE 10. Equilibri de la vida personal i laboral

Objectiu 1

Fer una promoció de l'accés a les diferents mesures de conciliació disponibles per part de tota la plantilla.

LE10.1.1 Realitzar un estudi i una avaluació de les necessitats de conciliació i seguiment de les estadístiques relatives a l'ús de permisos i mesures.

| | |
|-----------|--|
| Contingut | <p>Aquest estudi ha de contenir:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Una enquesta (aquesta pot ser o no periòdica) entre la plantilla per a identificar necessitats de conciliació, dificultats específiques d'accés a les mesures i permisos existents, i oportunitats de millora i optimització de les mateixes i del seu sistema de gestió.2. El seguiment i anàlisi de les dades d'ús dels permisos i mesures existents desglossades per sexe i des de la perspectiva de gènere.3. Una anàlisi detallada de les necessitats de conciliació dels serveis municipals que, en la diagnosi d'aquest document, s'ha detectat que tenen majors dificultats de conciliació, com en el cas dels serveis que han de garantir una presència continuada de personal.4. L'exploració de possibles alternatives d'organització i funcionament dels serveis i implantar-les amb caràcter experimental, com a projecte pilot, com per exemple, millorar la flexibilitat horària incorporant les borses d'hores o limitar els horaris de les reunions en termes de conciliació.5. Una vegada avaluades, les noves fórmules d'organització i funcionament podran veure's validades o, eventualment, reformulades. <p>El seu conjunt ha de permetre una major adaptació dels mecanismes de conciliació a les necessitats del personal del Consistori i, a la vegada, l'optimització de les estructures de funcionament i organització internes de l'Ajuntament.</p> |
|-----------|--|

| | |
|--------------|--|
| Objectius | <ul style="list-style-type: none"> ○ Vetllar perquè no es produeixi un impacte de gènere a causa de la composició feminitzada d'alguns serveis o departaments que presenten dificultats específiques de conciliació. ○ Evitar possibles discriminacions indirectes en l'accés a mesures i permisos de conciliació. ○ Analitzar les dificultats de conciliació de determinats serveis i departaments municipals. ○ Exploració mecanismes de resolució de les dificultats específiques de conciliació de les persones que treballen en alguns serveis municipals. |
| Calendari | A mitjà termini, 2022. |
| Indicadors | <ul style="list-style-type: none"> ○ Fer un estudi sobre conciliació que contempli, entre d'altres: <ul style="list-style-type: none"> ○ Ús i tipologia de permisos i mesures de conciliació gaudits per part dels serveis que han de garantir una presència continuada. ○ Existència de necessitats de conciliació no cobertes. ○ Dificultats específiques d'accés a les mesures de conciliació previstes. ○ Existència d'arranjaments i flexibilitats informals per a donar resposta a necessitats de conciliació no cobertes. ○ Possibilitats d'organització alternatives. ○ Nombre de punts de millora identificats. ○ Nombre de projectes pilot implementats. ○ Realització periòdica d'una enquesta de necessitats de conciliació. |
| Responsables | RRHH i Polítiques de Gènere i LGTBI. |

Actuació LE10.1.2. Fer millores en l'accés a les mesures de conciliació als llocs de treball de l'Ajuntament amb més dificultats per a conciliar.

| | |
|--------------|--|
| Contingut | El desenvolupament d'aquesta acció suposa la inclusió de mesures de conciliació accessibles a tota la plantilla de l'Ajuntament, amb relació a les particularitats de cada lloc de treball. |
| Objectius | <ul style="list-style-type: none"> ○ Millora en l'accés a les mesures de conciliació. ○ Contribuir a canviar els nivells de gaudi dels permisos i mesures de conciliació vinculades a tasques de cura. |
| Calendari | A llarg termini, 2023-24, una vegada aconseguida l'acció LEE10.1.1. |
| Indicadors | <ul style="list-style-type: none"> ○ Percentatge de persones que gaudeixen de permisos vinculats a la cura respecte a l'any anterior, segons el sexe, àrea i comandament. |
| Responsables | RRHH i Polítiques de Gènere i LGTBI |

LE 11. Assetjament, actituds sexistes i percepció de la discriminació

Objectiu 1

Revisar i millorar les eines de detecció i abordatge de possibles casos d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, expressió i/o identitat de gènere.

Actuació LE11.1.1 Revisió, modificació i difusió del Reglament contra les discriminacions i els assetjaments.

| | |
|-----------|---|
| Contingut | <p>Realitzar la revisió del Reglament contra les discriminacions i els assetjaments per modificar els problemes o desajusts trobats des de la seva creació fins ara.</p> <p>Després s'ha d'incloure en l'estratègia comunicativa interna de les polítiques d'igualtat de la difusió del Reglament contra les discriminacions i els assetjaments, de tal forma que arribi a tota la plantilla i faci accessible el</p> |
|-----------|---|

| | |
|--------------|---|
| | <p>document a tot el personal.</p> <p>Aquesta difusió pot realitzar-se per dues vies:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Física: elaboració de cartells amb indicacions bàsiques sobre què és l'assetjament sexual, per raó de sexe, expressió i/o identitat de gènere, així com cartells que ens indiquin com procedir en cas de patir o veure assetjament d'aquest tipus. 2. Virtual: amb enviaments periòdics a la plantilla que continguin el Reglament i un breu resum de punts clau del mateix per facilitar la lectura ràpida. |
| Objectius | <ul style="list-style-type: none"> ○ Garantir el coneixement per part del personal del Reglament. ○ Capacitació per una correcta identificació de les situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, expressió i/o identitat de gènere per part del personal de l'Ajuntament d'Olesa. ○ Visibilització del rebuig de l'Ajuntament de qualsevol forma d'assetjament. |
| Calendari | A mitjà termini, segon semestre de 2021. |
| Indicadors | <ul style="list-style-type: none"> ○ Publicació del nou Reglament. ○ Nombre d'accions de difusió del Reglament realitzades. ○ Nombre d'aparicions als mitjans (interns i externs a l'Ajuntament) relacionades amb el Reglament. ○ Grau de coneixement de la plantilla de l'existència del Reglament. ○ Nombre de canals establerts per garantir una comunicació directa amb el personal amb el Reglament. ○ Nombre de consultes o aportacions rebudes en relació amb el Reglament. ○ Nombre de cartells (físics) penjats i localització. |
| Responsables | Recursos Humans, Comunicació i Polítiques de Gènere i LGTBI. |

Actuació LE11.1.2 Continuar amb la formació específica sobre els continguts i l'aplicació del Reglament a persones clau.

| | |
|--------------|---|
| Contingut | <p>Fer la formació específica centrada en el Reglament contra les discriminacions i els assetjaments adreçada a les persones directament involucrades en el seu desplegament, així com a les persones que formen part de la comissió de seguiment del Pla Intern. Incidir en els aspectes que s'han modificat perquè totes les persones tinguin clar les casuístiques que s'emmarquen en la seva aplicació.</p> <p>Així, la formació haurà de tractar els continguts, els processos de treball, els requeriments i els sistemes de posada en marxa i desplegament de les mesures contingudes en el Reglament. D'aquesta manera, les persones a qui s'hagi designat com a responsables del seu funcionament, el coneixeran amb detall i seran conscients, en tot moment, del seu rol, tasques i funcions específiques.</p> |
| Objectius | <ul style="list-style-type: none"> ○ Difusió de l'existència del Reglament. ○ Garantir-ne la correcta aplicació. ○ Evitar la victimització secundària. |
| Calendari | A mitjà termini, 2022. |
| Indicadors | <ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre i tipus d'accions de formació realitzades. ○ Nombre de participants per gènere, nivell de comandament, àrea, servei, en relació amb el nombre de persones clau que ha definit el Protocol. ○ Nivell de satisfacció de les persones participants. |
| Responsables | Recursos Humans i Polítiques de Gènere i LGTBI. |

6. RESUM DE LES ACCIONS I SEGUIMENT

A continuació, amb l'objectiu de fer més fàcil l'execució de les accions, es mostren un seguit de quadres resum per línia estratègica:

LE1 Cultura i polítiques d'igualtat de gènere

| Codi | Any d'execució | | | | |
|---------|----------------|------|------|------|------|
| | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| LE1.1.1 | | | | | |
| LE1.1.2 | | | | | |
| LE1.1.3 | | | | | |

LE2 Comunicació, imatge i llenguatge

| Codi | Any d'execució | | | | |
|---------|----------------|------|------|------|------|
| | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| LE2.1.1 | | | | | |
| LE2.1.2 | | | | | → |
| LE2.2.1 | | | | | → |

LE3 Representativitat horitzontal i vertical de les dones

| Codi | Any d'execució | | | | |
|---------|----------------|------|------|------|------|
| | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| LE3.1.1 | | | | | → |
| LE3.2.1 | | | | | → |

LE4 Política de reclutament i selecció de personal

| Codi | Any d'execució | | | | |
|---------|----------------|------|------|------|------|
| | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| LE4.1.1 | | | | | |

LE5 Política de formació i desenvolupament professional

| Codi | Any d'execució | | | | |
|---------|----------------|------|------|------|------|
| | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| LE5.1.1 | | | | | |
| LE5.1.2 | | | | | → |
| LE5.1.3 | | | | | → |

LE6 Política d'avaluació del rendiment i promoció del personal

| Codi | Any d'execució | | | | |
|---------|----------------|------|------|------|------|
| | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| LE6.1.1 | | | | | → |
| LE6.1.2 | | | | | |

LE7 Política salarial

| Codi | Any d'execució | | | | |
|---------|----------------|------|------|------|------|
| | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| LE7.1.1 | | | | | |
| LE7.1.2 | | | | | |

LE8 Condicions laborals

| Codi | Any d'execució | | | | |
|---------|----------------|------|------|------|------|
| | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| LE8.1.1 | | | | | |

LE9 Condicions físiques, de l'entorn de treball i de salut laboral

| Codi | Any d'execució | | | | |
|---------|----------------|------|------|------|------|
| | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| LE9.1.1 | | | | | |

LE10 Equilibri de la vida personal i professional

| Codi | Any d'execució | | | | |
|----------|----------------|------|------|------|------|
| | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| LE10.1.1 | | | | | |
| LE10.1.2 | | | | | |

LE11 Assetjament, actituds sexistes i percepció de la discriminació

| Codi | Any d'execució | | | | |
|----------|----------------|------|------|------|------|
| | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| LE11.1.1 | | | | | |
| LE11.1.2 | | | | | |

6.1. Implementació i seguiment

Per desenvolupament del I Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament d'Olesa de Montserrat (2020-2024) s'han d'establir **mecanismes d'implementació i seguiment** que siguin clars i realistes.

El sistema d'implementació i seguiment tindrà com **objectiu general** aportar informació qualitativa i quantitativa que permeti conèixer l'estat de desenvolupament del Pla Intern d'Igualtat de Gènere, i establir eventuais mecanismes de millora o correcció per a garantir l'assoliment dels seus objectius. A partir d'aquest objectiu general, es poden plantejar els següents **objectius específics**:

- Obtenir un coneixement del grau d'assoliment de cada un dels objectius del Pla.
- Generació d'informació qualitativa i quantitativa que permeti a l'Ajuntament valorar els resultats i els impactes de les actuacions en relació amb els objectius establerts i per fer l'aplicació, si s'escau, mesures de millora i/o correcció.

- Realitzar la identificació de noves necessitats en matèria de promoció de la igualtat de gènere.

El **sistema d'indicadors** proposat en aquest document es constitueix en l'eina per mesurar l'acompliment del Pla. Tot i això, els indicadors inclosos en aquest document són una proposta base que pot ser ampliada i modificada segons les necessitats que es detectin.

Pel que fa a les **instàncies de seguiment i avaluació**, es proposen tres nivells de seguiment: estratègic, operatiu i sindical.

En primer lloc, el **seguiment estratègic** es durà a terme per la **Comissió estratègica d'Igualtat**, conformada per les persones que han format part del Grup de Lideratge durant el procés d'elaboració d'aquest Pla i de Comunicació, les funcions de la qual són:

- Validar la planificació anual de les accions.
- Avaluar periòdicament del grau d'acompliment del pla d'acció.
- Prioritzar les accions a desenvolupar en funció de les avaluacions periòdiques.

Aquesta instància és la impulsora del Pla d'Igualtat Intern i responsable del seguiment periòdic de la seva implementació i de les decisions sobre eventuais canvis en els objectius i les actuacions d'aquest. Aquesta tasca es desenvolupa sobre la base de la informació recopilada per les instàncies de seguiment operatiu. La Comissió d'Igualtat s'ha de reunir amb caràcter ordinari quatre vegades a l'any (març, juny, setembre i desembre), a més a més de poder establir més reunions de caràcter excepcional cada semestre.

En segon lloc, el **seguiment operatiu** serà responsabilitat dels Departaments de Recursos Humans i de Polítiques de Gènere i LGTBI. **Recursos Humans** haurà de fer un seguiment del nivell d'avanços dels objectius del Pla d'Acció de forma periòdica (a recollir en informes de seguiment periòdics), a partir dels indicadors proposats en aquest document (amb la possibilitat de modificar-los i ampliar-los). Per tant, el seu rol és de lideratge en la implementació d'aquest Pla. D'altra banda, el personal designat del Departament de Polítiques de

Gènere i LGTBI tindrà el rol de donar suport a Recursos Humans en aquesta tasca, ja que pot fer un assessorament especialitzat en igualtat de gènere per ajudar a aclarir dubtes sobre els continguts del Pla, i eventualment proposar modificacions a les actuacions proposades.

El **seguiment sindical** fa referència a les instàncies d'informació i negociació amb representants sindicals de les mesures dirigides a la promoció de la igualtat de tracte i oportunitat entre dones i homes incloses en aquest Pla.

Finalment, és important recalcar que, donat el caràcter transversal del Pla, **tot el conjunt de les persones de l'organització** tenen la responsabilitat de llegir, tenir en compte i implementar les pautes contingudes en aquest Pla.

7. ÍNDEX DE TAULES, FIGURES I GRÀFICS

7.1. Índex de figures

| | |
|---|----|
| Figura 1. Principis orientadors de la diagnosi per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament d'Olesa de Montserrat. Elaboració pròpia..... | 8 |
| Figura 2. Fases d'elaboració del I Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament d'Olesa de Montserrat. Elaboració pròpia..... | 15 |
| Figura 3. Tècniques d'investigació emprades a la fase de tast. Elaboració pròpia. | 16 |
| Figura 4. Tècniques d'investigació emprades a la fase de diagnosi. Elaboració pròpia..... | 17 |

7.2. Índex de gràfics

| | |
|---|----|
| Gràfic 1. Resultats de l'enquesta. Elaboració pròpia. | 25 |
| Gràfic 2. Resultats de l'enquesta. Elaboració pròpia..... | 26 |
| Gràfic 3. Resultats de l'enquesta. Elaboració pròpia..... | 27 |
| Gràfic 4. Percentatge d'homes i dones que treballen a l'Ajuntament. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament..... | 31 |
| Gràfic 5. Representativitat horitzontal d'homes i dones a les àrees de l'Ajuntament. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament d'Olesa..... | 32 |
| Gràfic 6. Distribució de les dones a les àrees de l'Ajuntament. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament d'Olesa..... | 33 |
| Gràfic 7. Distribució dels homes a les àrees de l'Ajuntament. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament d'Olesa. | 34 |
| Gràfic 8. Nombre d'homes i de dones en les ocupacions de l'Ajuntament d'Olesa de Montserrat. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament d'Olesa..... | 38 |
| Gràfic 9. Distribució d'homes i dones segons els nivell de comandament. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament d'Olesa. | 41 |

| | |
|---|----|
| Gràfic 10. Distribució d'homes i dones segons el grup professional. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament d'Olesa. | 42 |
| Gràfic 11. Resultats del qüestionari. Elaboració pròpia. | 46 |
| Gràfic 12. Resultats de l'enquesta. Elaboració pròpia. | 49 |
| Gràfic 13. Resultats de l'enquesta. Elaboració pròpia. | 52 |
| Gràfic 14. Resultats de l'enquesta. Elaboració pròpia. | 52 |
| Gràfic 15. Resultats de l'enquesta. Elaboració pròpia. | 53 |
| Gràfic 16. Resultats de l'enquesta. Elaboració pròpia. | 58 |
| Gràfic 17. Resultats de l'enquesta. Elaboració pròpia. | 59 |
| Gràfic 18. Resultats de l'enquesta. Elaboració pròpia. | 63 |
| Gràfic 19. Resultats de l'enquesta. Elaboració pròpia. | 64 |
| Gràfic 20. Resultats de l'enquesta. Elaboració pròpia. | 67 |
| Gràfic 21. Resultats de l'enquesta. Elaboració pròpia. | 68 |
| Gràfic 22. Resultats de l'enquesta. Elaboració pròpia. | 69 |
| Gràfic 23. Resultats de l'enquesta. Elaboració pròpia. | 69 |
| Gràfic 24. Resultats de l'enquesta. Elaboració pròpia. | 70 |
| Gràfic 25. Resultats de l'enquesta. Elaboració pròpia. | 74 |

7.3. Índex d'organigrames

| | |
|--|----|
| Organigrama 1. Organigrama de l'Ajuntament d'Olesa. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament d'Olesa de Montserrat. ... | 23 |
| Organigrama 2. Organigrama de l'Àrea de Serveis Personals. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament d'Olesa de Montserrat. ... | 24 |
| Organigrama 3. Organigrama de l'Àrea d'Organització i Recursos Humans. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament d'Olesa de Montserrat. | 24 |

7.4. Índex de taules

| | |
|--|----|
| Taula 1. Identitat de gènere de les persones que van respondre el qüestionari. Elaboració pròpia. | 18 |
| Taula 2. Segregació de gènere per ocupacions. Elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament..... | 36 |
| Taula 3. Grau de comandament de major a menor responsabilitat. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament d'Olesa de Montserrat..... | 39 |
| Taula 4. Distribució d'homes i dones per grups professionals. Elaboració pròpia amb les dades proporcionades per l'Ajuntament d'Olesa de Montserrat..... | 43 |
| Taula 5. Ofertes públiques de feina funcionarial. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament d'Olesa. | 45 |
| Taula 6. Ofertes públiques de feina de personal laboral. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament d'Olesa de Montserrat | 46 |
| Taula 7. Diferències salarials per raó de gènere al sou base, CD, CE i CE. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament d'Olesa de Montserrat. | 56 |
| Taula 8. Bretxa salarial per grups professionals i graus de comandaments. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament d'Olesa de Montserrat. | 58 |
| Taula 9. Resultats de l'enquesta. Elaboració pròpia..... | 77 |

8. ANNEXOS

8.1. Annex 1. Guió d'entrevista

OBJECTIUS DE L'ENTREVISTA:

Conèixer quines són les principals polítiques que està fent l'Ajuntament en els següents àmbits:

- 1) Reclutament, avaluació i promoció
- 2) Retribució i categories professionals
- 3) Formació
- 4) Condicions laborals, usos del temps i conciliació
- 5) Condicions físiques
- 6) Percepcions de la discriminació (assetjament)

1ER BLOC: SITUACIÓ

- En què consisteix la teva feina?
- Quina és la motivació de l'Ajuntament d'Olesa per a portar a terme un PII?
- Quin és el bagatge/trajectòria de l'Ajuntament d'Olesa en matèria de Polítiques d'Igualtat? Històric. Creació Regidoria, serveis disponibles... PIG?
- Quines accions per promoure la igualtat destacaries a nivell intern?
- Quin és el grau de coneixement que hi ha entre els i les directius/ves i entre els i les responsables polítics sobre aquest procés ? I de la resta de l'organització?
- Expectatives: quins són els resultats que espereu obtenir d'un PII?

DIAGNÒSTIC DE DIFERENTS ÀMBITS

RECLUTAMENT, AVALUACIÓ I PROMOCIÓ

1. Diríeu que existeix una **distribució equilibrada** de la presència d'homes i dones segons les diferents àrees/departaments/serveis? Quin són els motius?
2. Quina és la distribució del personal per gèneres en els diversos tipus de feina? (Exemple: Administratius→1, Auxiliars→2 / 4, Tècnic/a mitjà→ 2, Tècnic/a superior→ 1 / 2)
3. Hi ha algun mecanisme o procediment regulat d'avaluar si una persona fa bé o no la seva feina? Descripció de llocs de treball?

4. Existeixen fenòmens com sobrequalificació, manca de carrera professional? En quins perfils o ocupacions?
5. I pel que fa als diversos nivells de responsabilitat, hi ha homes i dones en un nombre similar?
6. Creus que l'Ajuntament pot prendre mesures per a una presència més equilibrada de dones i homes als diferents àrees? Quines?

RETRIBUCIÓ I CATEGORIES PROFESSIONALS

8. Penses que existeix bretxa salarial entre homes i dones a l'Ajuntament? Què la podria explicar?
9. Penses que els salaris estan ajustats als llocs de feina? En cas que no sigui així, a què es deu?

FORMACIÓ

10. S'ofereix suficient formació? Quina formació faria falta? Tothom hi ha accedit a la que s'ha fet?
11. S'ha ofert alguna formació en matèria **d'igualtat de gènere pel personal**? Quina? Quan?

CONDICIONS LABORALS, USOS DEL TEMPS I CONCILIACIÓ

12. Consideres que les jornades i l'horari que ofereix l'Ajuntament estan ajustats a les feines? Hi ha algun cas que no? Quin? (és a dir, quin és el perfil que té dificultats per ajustar la seva feina a l'horari: càrrecs directius, càrrecs d'atenció al públic, homes, dones, etc.)
13. Consideres que les mesures de conciliació (permisos, possibilitats d'horari flexible, etc.) que té establertes l'Ajuntament són suficients? Hi ha algun cas que no? Quin?
14. Com es fa perquè a tothom li arribi la informació sobre promoció interna, la formació o el gaudi de millores en les condicions de treball (reduccions de jornada etc.)?

CONDICIONS FÍSQUES

15. Creus que el pla de prevenció de riscos laborals s'adapta als diferents tipus de feines? Estan ben contemplats els riscos psicosocials?
16. Quins considereu que són els col·lectius més sensible als riscos psicosocials?
17. Creieu que les condicions físiques de treball: equipaments, vestuaris, lavabos...són correctes?

PERCEPCIONS DE DISCRIMINACIÓ

21. L'Ajuntament ha dut a terme **mesures per sensibilitzar** a tot el personal en matèria d'assetjament, actituds sexistes i tracte discriminatori?
22. Existeixen **mecanismes/recursos formalitzats** a seguir en cas de discriminació? O sabries a qui dirigir-te? **Existeix un protocol? Conveni?** El Protocol és específic? Nom complet. Any?
23. Què passa si una persona **trenca amb els estereotips** (nivell ofici o comandament, és igual): utilitzar els permisos, estil de lideratge més horitzontal...
24. Hi ha actituds sexistes? Acudits, menystenir la feina d'algú en funció de coses personals... en alts càrrecs?
25. I per temes **d'assetjament** hi ha protocol? Teniu coneixement de que s'hagin produït casos d'assetjament vertical o horitzontal? Quines han estat les reaccions i els procediments?
26. Voleu afegir alguna cosa que no hagi sortit fins ara? Reptes, desitjos, somnis...?

8.2. Annex 2. Qüestionari adreçat a la plantilla

Abans de començar:

Pots indicar la teva identitat de gènere?

- Home
- Dona
- No binari

Quina és la teva edat?

- Menys de 25 anys
- Entre 26 i 35 anys
- Entre 36 i 55 anys
- Més de 56 anys

Quin és el teu nivell retributiu?

- Menys de 18.000€
- Entre 18.001€ i 31.000€
- Entre de 31.001€-40.000€
- Més de 40.000€

Quin tipus de relació contractual mantens amb l'Ajuntament d'Olesa?

- funcionari/ària
- funcionari/ària interí/na
- personal laboral indefinit
- personal laboral interí
- contractació temporal (obra i servei, circumstàncies de producció)
- Pla d'ocupació
- Pràctiques professionals
- Contracte de relleu
- Jubilació parcial

Quants anys fa que treballes a l'Ajuntament d'Olesa?

- Menys d'un any
- Entre 1 i 5 anys
- Entre 6 i 15 anys
- Més de 15 anys

Actualment, quina és la teva jornada de treball segons contracte?

- Temps parcial
- Temps complet

Quina és el àrea de l'ajuntament d'Olesa on treballes?

Questionari:

1. Indica si estàs més o menys d'acord en les següents afirmacions:

| | Gens d'acord | Poc d'acord | Ni d'acord ni en desacord | Bastant d'acord | Molt d'acord |
|---|-----------------|----------------|------------------------------------|--------------------|-----------------|
| La igualtat de gènere és un valor amb què s'identifica l'Ajuntament d'Olesa. | | | | | |
| Aconseguir la igualtat de gènere entre les persones que hi treballen és una prioritat per l'Ajuntament d'Olesa. | | | | | |
| La valoració de la feina es fa en funció dels resultats i no en funció de les hores que hi dediques. | | | | | |
| Les idees i aportacions són valorades independentment del sexe i del càrrec de la persona que les proposa. | | | | | |
| Hi ha llocs de feina a l'Ajuntament que estan ocupats quasi en la seva totalitat per homes, però això és perquè són feines que les dones no poden o no volen realitzar. | | | | | |
| A l'Ajuntament d'Olesa, com a organització, hi ha discriminacions entre homes i dones pel que fa a la remuneració que reben. | | | | | |
| A l'Ajuntament, està ben vist que un home faci ús dels permisos de conciliació. | | | | | |
| Crec que l'assignació d'espais de treball (despatxos, etc.) es fa objectivament en funció dels requeriments del lloc de treball. | | | | | |
| Em sento còmode/a en el meu espai de treball. | | | | | |
| Puc conciliar fàcilment els meus horaris amb les meves obligacions de cures (cuidar fills/filles, pares, mares, autocora) | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| Els horaris de les reunions de treball em permeten respectar la meva jornada diària de treball. | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|

2. Per tu, la igualtat de gènere pel que fa al funcionament intern de l'Ajuntament d'Olesa és...

- Un àmbit important que cal treballar.
- Un àmbit interessant, però no és prioritari.
- No cal treballar-hi perquè no és important.
- No cal treballar-hi perquè no hi ha desigualtats entre homes i dones dins l'Ajuntament.

3. Fins a quin punt coneixes...

| | No ho conec gens | No ho conec gaire | Ho conec bastant | Ho conec molt |
|---|------------------|-------------------|------------------|---------------|
| Els teus drets (permisos...) en relació a la conciliació de la vida personal i laboral? | | | | |
| El Pla de formació de l'Ajuntament d'Olesa? | | | | |
| La política retributiva de l'Ajuntament d'Olesa? | | | | |
| El Reglament contra les discriminacions i els assetjament de l'Ajuntament d'Olesa | | | | |

4. En relació als següents ítems, indica si...

| | Sí | No |
|---|----|----|
| Has demanat mai la possibilitat de fer formació vinculada al teu lloc de treball | | |
| Tens o has tingut dificultats per dur a terme formació vinculada al teu lloc de treball* | | |
| Has demanat mai poder accedir a alguna de les mesures de conciliació reconegudes per conveni. | | |
| Tens o has tingut mai dificultats per gaudir d'alguna de les mesures de conciliació*. | | |

***Si us plau, pots explicar quina és o ha sigut aquesta dificultat?**

5. Creus que a l'Ajuntament tothom pot gaudir per igual de les mesures de conciliació de la vida laboral i personal?

- Sí, tothom pot gaudir-les per igual

- No, depèn del càrrec que tinguis (1)
- No, depèn de si ets home o dona (2)
- No, depèn de l'àrea o servei en què treballis (3)

(1) Especifica la teva resposta, si us plau.

- Els alts càrrecs tenen més dificultats per a gaudir d'aquestes mesures.
- Els càrrecs intermedis tenen més dificultats per a gaudir d'aquestes mesures.
- Els càrrecs inferiors tenen més dificultats per a gaudir d'aquestes mesures.

(2) Si us plau, especifica per què creus que el fet de ser home o dona influeix per a gaudir d'aquestes mesures:

(3) En quina àrea o servei creus que és més difícil conciliar i per què?

6. Creus que la incorporació de nous treballadors i treballadores respon sempre a processos de selecció objectius?

- Sí
- No*

***Per quin motiu ho penses?**

7. Et sents o t'has sentit alguna vegada discriminat/da pel fet de ser home, dona o persona de gènere no binari?

- Sí*
- No

***Pots indicar el motiu?**

8. T'has presentat alguna vegada a una convocatòria per a canviar de lloc de treball dins de l'Ajuntament?

- Sí
- No*

***Quin ha estat el principal motiu?**

- No m'interessa promocionar
- El meu perfil no s'adequa a les ofertes que han sortit
- Les meves responsabilitats familiars no m'ho permeten
- Altres. Si us plau, especifica: -----

9. Tens fills/es menors al teu càrrec o en algun moment has hagut de fer-te càrrec d'una persona dependent?

- Sí*
- No

***Creus que el fet de ser pare/mare o el fet d'haver d'atendre una persona dependent ha influït en la teva carrera professional?**

- Sí, ha influït en la meva carrera professional.
 - o En quin sentit? (Pots marcar tantes opcions com vulguis)
 - Acceptar un treball per sota de la meva formació
 - Deixar de poder fer formacions
 - Reduir la meva activitat laboral
 - Interrompre la feina durant més de quatre mesos
 - Limitar les meves oportunitats de promoció
 - Trobar-me amb un entorn de treball hostil
 - Rebre menys salari (per reducció de jornada o per pèrdua de complements salarials).
 - Altres. Si us plau, especifica: _____
- No, no ha influït en la meva carrera professional.

10. Consideres que les jornades i l'horari que ofereix l'Ajuntament estan ajustats a les feines i permeten conciliar la feina amb la vida personal i el treball de cures? Si us plau, desenvolupa la teva resposta.

11. Indica amb quina freqüència creus que es donen els següents comportaments en el teu entorn de treball:

| | Mai | De vegades | Sovint |
|--|-----|------------|--------|
| Fer acudits de contingut sexual. | | | |
| Fer acudits en relació a les capacitats de les dones/homes per a fer determinades tasques. | | | |
| Fer comentaris sobre la vida familiar d'alguna persona treballadora reiteradament. | | | |
| Demanar reiteradament cites. | | | |
| Comentar els canvis en la productivitat d'una persona pel fet d'haver estat mare/pare. | | | |
| Fer gestos i mirades insinuants, o preguntes sobre la vida sexual. | | | |
| Insinuacions de caràcter sexual. | | | |
| Abraçades, petons no desitjats. | | | |
| Pressions per a obtenir sexe. | | | |
| Fer la vida impossible a algú en l'entorn de treball pel fet de ser home/dona. | | | |

12. Com valores els següents comportaments?

| | Són comportaments normals, tot i que una mica grollers. | Són comportaments que cal evitar, ja que poden incomodar la persona que els rep | Són comportaments greus que cal sancionar |
|--|---|---|---|
| Fer acudits de contingut sexual, o en relació als estereotips de gènere, acudits sobre les persones homosexuals... | | | |
| Fer comentaris sobre la vida personal o familiar d'algun treballador/a, o sobre el seu aspecte físic/vestimenta... | | | |
| Demandar reiteradament cites a un/a company/a | | | |
| Comentar els canvis en la productivitat d'una persona pel fet d'haver estat mare/pare | | | |
| Fer preguntes innocents sobre la vida sexual d'algú | | | |
| Parlar de la incapacitat dels homes o les dones per a fer determinades tasques... | | | |

13. Coneixes o t'ha arribat informació sobre algun cas d'assetjament sexual que s'hagi donat a l'Ajuntament d'Olesa?

- Sí, conec o he sentit parlar d'algun cas*
- No, no conec cap cas

***La persona que va patir l'assetjament, era home o dona?**

- Home
- Dona
- No ho sé

***Pots explicar a grans trets com es va resoldre el cas?**

14. En cas que algun/a company/a patís assetjament sexual, què li recomanaries que fes? [Pots marcar diverses respostes]

- Evitar a la persona
- Enfrontar-se a la persona i deixar les coses clares
- No fer res i esperar que la situació passi
- Informar a la representació legal de treballadors/es (sindicats)
- Demanar un canvi de lloc de feina
- Posar una denúncia a la policia
- Acudir a institucions, òrgans externs
- No crec que n'hagi patit, probablement ha malentès la situació
- Presentar una queixa al/la responsable
- Envio una sol·licitud per què sigui tractat a la comissió contra l'assetjament de l'ajuntament

15. Coneixes el *Reglament contra les discriminacions i el assetjament de l'Ajuntament*?

- Sí*
- No

***En cas afirmatiu, per quin canal t'ha arribat?**

16. Vols afegir algun comentari en relació als temes que han aparegut en aquest qüestionari?

8.3. Annex 3. Documentació analitzada

- Reglament contra les discriminacions i els assetjaments. Reglament intern de l'Ajuntament d'Olesa de Montserrat per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions de discriminació o d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o d'orientació sexual a la feina, 2016.
- Pla Local d'Abordatge Integral de les Violències Masclistes, 2017.
- Pla Local d'Igualtat, 2018-2021.
- Pla Local de Salut d'Olesa de Montserrat, 2019-2023.
- Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament d'Olesa de Montserrat, 2015-2019.
- Normativa de Prestació de Serveis de l'Ajuntament d'Olesa de Montserrat, 2017.
- Bases Generals dels Processos Selectius per a la Provisió per Raó d'Urgència del Personal Funcionari Interí i del Personal Laboral Temporal de L'ajuntament d'Olesa de Montserrat, 2011.
- Bases Generals dels Processos Selectius per a la Cobertura de les Places i Llocs de Treball de Personal Funcionari i Laboral de L'ajuntament d'Olesa de Montserrat, 2019.
- Anunci sobre aprovació del Pla d'actuació en matèria d'ocupació, exercici 2018. DOGC núm. 7612, 2018.
- Anunci sobre aprovació del Pla d'actuació en matèria d'ocupació, exercici 2018. DOGC núm. 7821, 2019.
- Anunci sobre aprovació del Pla d'actuació en matèria d'ocupació, exercici 2019. DOGC núm. 7870, 2019.
- Pla de Prevenció de l'Ajuntament d'Olesa de Montserrat, 2018.